

A Service of



Leibniz-Informationszentrum Wirtschaft Leibniz Information Centre

Scheier, Franziska; Plantikow, Arlett; Schramm, Florian

Research Report

Die Lage der Praktikantinnen und Praktikanten auf dem deutschen Arbeitsmarkt: Eine empirische Studie

Berichte der Werkstatt für Organisations- und Personalforschung e.V., No. 32

Provided in Cooperation with:

Werkstatt für Organisations- und Personalforschung e.V., Berlin

Suggested Citation: Scheier, Franziska; Plantikow, Arlett; Schramm, Florian (2016): Die Lage der Praktikantinnen und Praktikanten auf dem deutschen Arbeitsmarkt: Eine empirische Studie, Berichte der Werkstatt für Organisations- und Personalforschung e.V., No. 32, Werkstatt für Organisations- und Personalforschung e.V., Berlin

This Version is available at: https://hdl.handle.net/10419/204477

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.





Die Lage der Praktikantinnen und Praktikanten auf dem deutschen Arbeitsmarkt – Eine empirische Studie

Die Autoren:

Dr. Franziska Scheier ist wissenschaftliche Mitarbeiterin am Zentrum für Personalforschung (Fakultät für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften) der Universität Hamburg. E-Mail: franziska.scheier@wiso.uni-hamburg.de

Arlett Plantikow ist wissenschaftliche Mitarbeiterin und Doktorandin am Zentrum für Personalforschung (Fakultät für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften) der Universität Hamburg. E-Mail: arlett.plantikow@wiso.uni-hamburg.de

Prof. Dr. Florian Schramm ist Professor für Betriebswirtschaftslehre, insbesondere Personalwirtschaft, am Zentrum für Personalforschung (Fakultät für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften) der Universität Hamburg und Mitglied der Werkstatt für Organisations- und Personalforschung e.V., Berlin.

E-Mail: florian.schramm@wiso.uni-hamburg.de

Dieses Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung der Werkstatt für Organisationsund Personalforschung e.V. unzulässig. Dies gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

© Werkstatt für Organisations- und Personalforschung e.V. Berlin 2016

Berichte der Werkstatt für Organisations- und Personalforschung e.V. Bericht Nr. 32, Berlin 2016 ISSN 1615-8261

Kontakt zur Werkstatt für Organisations- und Personalforschung e.V.:

Dr. Karin Reichel Offenbacher Str. 5 14197 Berlin

email: kontakt@werkstatt-opf.de Internet: www.werkstatt-opf.de

Vorstandsmitglieder und wissenschaftlicher Beirat der Werkstatt für Organisations- und Personalforschung e.V.:

Prof. Dr. Axel Haunschild Prof. Dr. Albert Martin Prof. Dr. Wenzel Matiaske Prof. Dr. Eckart Minx Prof. Dr. Werner Nienhüser Dr. Karin Reichel Prof. Dr. Florian Schramm Karsten Trebesch

Inhaltsverzeichnis

I.	Abbilo	lungsverzeichnis	
II	Tabel	lenverzeichnis	III
1	Ein	e Kurzübersicht in zwölf Punkten	1
2	Ein	lleitung	3
3	For	schungsstand	6
4	Def	inition	12
5	Em	pirische Untersuchung I: Strukturmerkmale von Praktikantinnen un	d
	Pra	ktikanten sowie Qualität von Praktika	15
	5.1	Methodisches Vorgehen der quantitativen Analyse	15
	5.2	Entwicklung der Anzahl im Zeitverlauf	19
	5.3	Strukturmerkmale	22
	5.3.1	Strukturmerkmale der Praktikantinnen und Praktikanten	22
	5.3.2	Arbeitgeberseitige Strukturmerkmale	24
	5.4	Qualität der Praktika	26
	5.4.1	Arbeitszeiten	27
	5.4.2	Einkommen	27
	5.4.3	Berufliche Erwartungen	28
	5.4.4	Zufriedenheiten und Sorgen	31
	5.4.5	Arbeitsbedingungen	35
6	Em	pirische Untersuchung II: Identifizierung von Praktikumsmustern	
	unc	l heterogenen Bedingungen	40
	6.1	Methodisches Vorgehen	40
	6.2	Praktikumsmuster	43
	6.3	Motivation für Praktika	45
	6.4	Dauer und Entgeltsituation	47
	6.5	Bestreitung des Lebensunterhalts	52
	6.6	Freie Tage und Urlaub	53
	6.7	Praktikumstätigkeiten	55
	6.8	Betreuung	58
	6.9	Nutzen der Praktikumserfahrungen	62
7	Faz	cit	65
II	I Lite	eratur	V
IJ	V Anl	agenverzeichnis	VIII

I Abbildungsverzeichnis

Abb. 1: Darstellung der quantitativen Methode	19
Abb. 2: Anzahl der Praktikantinnen und Praktikanten (gewichtet und hochgerechnet)	21
Abb. 3: Motivlagen für Praktika	46
Abb. 4: Betreuungsleistungen	58
Abb. 5: Nutzen	62
II Tabellenverzeichnis	
Tab. 1: Praktika und Geltungsbereich des Mindestlohnes	14
Tab. 2: Absolute Häufigkeit der Praktikantinnen und Praktikanten	17
Tab. 3: Fallzahlen sowohl ungewichtet, als auch gewichtet und hochgerecht	18
Tab. 4: Entwicklung im Zeitverlauf	21
Tab. 5: Geschlechtsverteilung innerhalb der ausgewählten Zeiträume	22
Tab. 6: Durchschnittliches Alter in Jahren innerhalb der ausgewählten Zeiträume	23
Tab. 7: Absolvierte Praktika während des Studiums oder danach, in Weiterbildung	24
Tab. 8: Anteil der Beschäftigten nach Branche, in Prozent	25
Tab. 9: Anteil der Beschäftigten im öffentlichen Dienst, in Prozent	26
Tab. 10: Unternehmensgröße in Prozent	26
Tab. 11: Arbeitszeiten der Befragten innerhalb der ausgewählten Zeiträume	27
Tab. 12: Median der Erwerbseinkommen in Euro der Befragten	28
Tab. 13: Ausgewählte berufliche Erwartungen in den Jahren 1999, 2001 und 2003	30
Tab. 14: Ausgewählte Berufliche Erwartungen in den Jahren 2009 und 2013	31
Tab. 15: Zufriedenheiten der Befragten im Erhebungszeitraum 2009 bis 2013	34
Tab. 16: Sorgen um die eigene wirtschaftliche Situation in den Jahren 2009 bis 2013.	34
Tab. 17: Durchschnittliche Zufriedenheiten im Erhebungszeitraum 1999 bis 2003	35
Tab. 18: Auszug der Arbeitsbedingungen 2001 nach Vergleichsgruppen	37
Tab. 19: Auszug der Psychischen Belastung 2011 nach Vergleichsgruppen	38
Tab. 20: Berufliche Anerkennung 2011 nach Vergleichsgruppen	39
Tab. 21: Zuordnung der Fälle zu den Praktikumsmustern	45
Tab. 22: Dauer und Entlohnung	48

1 Eine Kurzübersicht in zwölf Punkten

- I. Praktika sind ein vielschichtiges Phänomen. Zu ihnen zählen Pflichtpraktika vor und während einer Ausbildungszeit, freiwillige Praktika begleitend zum Studium als auch Praktika für den Berufseinstieg. In der Praxis sind zudem weitere Muster vorzufinden wie das freiwillige Pflichtpraktikum, das aus verpflichtenden und freiwilligen Abschnitten kombinierte Praktikum sowie Konstruktionen, die sehr findig aussehen und das Wort Praktikum dabei sehr großzügig auslegen.
- II. Das Phänomen Praktikum hat sich über den Zeitverlauf gefestigt. Auf dem deutschen Arbeitsmarkt findet sich eine nennenswerte Anzahl von Praktikantinnen und Praktikanten. Es ist aufgrund der durchgeführten Analysen und weiteren Schätzungen von ungefähr 600.000 Praktika pro Jahr auszugehen. Diese Zahl unterliegt im Zeitverlauf gewissen Schwankungen, jedoch keinem klaren Trend.
- III. Praktika werden mehrheitlich von Frauen durchgeführt. Im Zeitraum 2009 bis 2013 lag ihr Anteil bei 63 Prozent und ist somit im Zeitverlauf angestiegen.
- IV. In der Mehrheit werden Praktika während des Studiums bzw. während einer Ausbildung durchgeführt. Der berufliche Einstieg ins Erwerbssystem über Praktika wird nur von einem geringen Prozentteil realisiert.
- V. Praktikantinnen und Praktikanten sind für ihre Praktika vorrangig bei kleinen und mittleren Betrieben beschäftigt. 25 Prozent absolvieren ihr Praktikum im öffentlichen Dienst.
- VI. Die Einkommen der Praktikantinnen und Praktikanten waren bis zur Verabschiedung des Mindestlohngesetzes erwartungsgemäß niedrig, was von ihnen selbst als kritisch bewertet wurde. Im Durchschnitt lag der Verdienst bei knapp 4,50 Euro/Stunde (brutto), sodass die Praktikantinnen und Praktikanten auf weitere Finanzierungsquellen dringend angewiesen waren. Dennoch sind sie mit ihrer Lage im Schnitt recht zufrieden.
- VII. Im Kontext der vielschichtigen Regelungen des Mindestlohngesetzes ab Januar 2015 deutet sich an, dass das Gesetz in der Praxis weitestgehend Anwendung findet. So werden freiwillige Praktika mit einer Dauer von mehr als drei Monaten während einer Ausbildungszeit sowie kombinierte Praktika in Höhe des Mindestlohns entlohnt. Jedoch existieren auch Ausnahmen.

- VIII. In der Praxis konnte auch ein flexibler Umgang mit dem Mindestlohngesetz festgestellt werden, der nicht unbedingt im Sinne des Gesetzes zu sein scheint. Praktikantinnen und Praktikanten werden bei freiwilligen Praktika während eines Studiums von Praktikumsgebern angehalten, in der Dreimonatsregelung zu bleiben. Praktikumsorganisationen weichen auf das ausschließliche Angebot von Pflichtpraktika aus. Bei Praktika zum Berufseinstieg bleiben Praktikantinnen und Praktikanten formal weiter immatrikuliert.
 - IX. Bei verpflichtenden Praktika während des Studiums bestehen im Umgang mit Fehltagen oder Abwesenheitszeiten von Seiten des Praktikumsgebers unterschiedliche Auffassungen. Trotz Anspruch, begründet in den Ausbildungs- und Hochschulordnungen, erfahren Praktikantinnen und Praktikanten eine andere Praxis und unterliegen der Kulanz der Praktikumsorganisation.
 - X. Praktikantinnen und Praktikanten erwarten weitaus mehr Veränderungen ihrer Erwerbssituation als andere Beschäftigtengruppen. So gehen sie davon aus, dass sie häufiger ihren Arbeitgeber wechseln und häufiger ihren Arbeitsplatz verlieren werden. Jedoch glauben sie auch weitaus häufiger, dass ihnen in der nächsten Zeit ein beruflicher Aufstieg gelingen wird.
 - XI. Praktikantinnen und Praktikanten unterliegen im gleichen Umfang wie andere Beschäftigte bestimmten Beeinträchtigungen. So erleben sie den Zeitdruck bei der Erfüllung ihrer Arbeitsaufgaben und haben Probleme beim Abschalten von der Arbeit. Begleitet wird das jedoch von einer positiven Beurteilung bezüglich ihrer sozialen Integration und der erlebten Anerkennung ihrer Tätigkeit durch Vorgesetzte.
- XII. Praktika erweisen sich zur Vermittlung von beruflichen Kenntnissen als probates Mittel. Entscheidend hierfür sind jedoch die Einbindung in die betrieblichen Abläufe sowie adäquate Betreuungsleistungen in Form einer persönlichen Ansprechperson für die Praktikantin oder den Praktikanten.

2 Einleitung

Die Debatte um das Thema Praktikum erreichte in Deutschland in den Jahren um 2004/2005 insbesondere mit dem Begriff der "Generation Praktikum" eine hohe mediale und öffentlich diskutierte Aufmerksamkeit. Zeitungen überschlugen sich nahezu mit Berichten und Reportagen über die Situation von Praktikantinnen und Praktikanten. Kritisiert wurde daran, dass sich in der Debatte die Argumentationen auf Einzelschicksale konzentrierten und keine repräsentativen, empirischen Belege herangezogen wurden. Dieser Kritik begegnend entstanden ab diesem Zeitraum bis ungefähr 2008 einige empirische Studien (Böhning et al. 2006; Briedis und Minks 2007; Grühn und Hecht 2008; Hohendanner und Janik 2008; Mörchen 2006), die Befunde zur Situation von Praktikantinnen und Praktikanten lieferten.

Auch wenn medial die Aufmerksamkeit in den Jahren zwischen 2009 und 2014 zurückgegangen ist, wurde die Debatte politisch aufgegriffen. Auf europäischer Ebene wurde mit dem im Jahr 2010 veröffentlichten "Turunen-Bericht" (Europäisches Parlament 2010) der Anstoß zu (weiteren) Entwicklungen von gesetzlichen Regelungen bzw. Mindestanforderungen von Praktikumsplätzen gegeben. Neben der Erstellung einer europäischen Vergleichsstudie zu nationalen Regelungen bei Praktika in den EU-Mitgliedsstaaten (Europäische Kommission 2012; Grollmann et al. 2012) wurde im Jahr 2013 eine Empfehlung des Rates zu einem Qualitätsrahmen für Praktika ausgesprochen (Europäische Kommission 2013). Dieser Qualitätsrahmen – beruhend auf einer öffentlichen Konsultation im Jahr 2012 – soll zu besseren Arbeitsbedingungen und Lerninhalten von Praktika beitragen. In Deutschland wurde diese Initiative mit der Verabschiedung des Mindestlohngesetzes aufgegriffen. Erstmals wird nun der Begriff des Praktikums gesetzlich definiert, zuvor wurde dieser nur mit Rechtsprechungen des Bundesarbeitsgerichts begründet. Des Weiteren haben nun Praktikantinnen und Praktikanten mit Inkrafttreten des Gesetzes zum 1. Januar 2015 unter bestimmten Bedingungen Anspruch auf eine Vergütung in mindestens der Höhe des gesetzlichen Mindestlohnes. Die Bedingungen von Praktika haben sich damit in Deutschland seit Beginn des Jahres 2015 verändert und bieten Praktikantinnen und Praktikanten einen gewissen Rückhalt. Dass dies gewünscht ist, zeigt bereits die aktuell erschiene Shell Jugend-Studie. So sprechen sich junge Menschen mehrheitlich für Planbarkeit und Verlässlichkeit im Erwerbsleben aus, um nicht in eine "Generation Praktikum" einzumünden (Albert et al. 2015).

Ziel dieser Studie, die im Sommer 2015 im Auftrag der Jugend des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB-Jugend) erstellt¹ und im Oktober 2015 an diese übergeben wurde, ist es, die Situation von Praktikantinnen und Praktikanten in Deutschland unter den aktuellen Bedingungen zu untersuchen. Es sollen zum einen repräsentative Aussagen zur

-

¹ Die Autor/-innen der Studie danken dem Institut für Weiterbildung e.V. an der Fakultät für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften der Universität Hamburg für die administrative Unterstützung.

Lage von Praktikantinnen und Praktikanten getätigt werden. Das beinhaltet Fragen der quantitativen Verbreitung, zu Strukturmerkmalen sowie der Qualität von Praktika. Diese erfolgen auch im Zeitverlauf. Zum anderen sollen Muster von Praktika in der Praxis unter Berücksichtigung der aktuellen Mindestlohngesetzgebung identifiziert werden. Einbezogen wird dabei, dass der Begriff des Praktikums mindestens zwei Themenkomplexe berührt: Praktika von Personen in Ausbildung oder Studium, die sich während ihrer Ausbildungszeit berufspraktische Erfahrungen und Kenntnisse aneignen, und Praktika, die als Mittel zum Berufseinstieg dienen (Schlagwort "Generation Praktikum"). Praktika als Mittel der Arbeitsförderung werden hierbei nicht berücksichtigt.

Die Anlage dieser Studie umfasst zwei empirische Untersuchungen. Um repräsentative Aussagen zur Situation von Praktikantinnen und Praktikanten zu tätigen, wird zunächst in einer ersten Untersuchung eine Sekundäranalyse mit Hilfe von Daten des Soziooekonomischen Panels (SOEP) durchgeführt. Das SOEP ist eine repräsentative Wiederholungsbefragung von über 12.000 Privathaushalten in Deutschland, das im jährlichen Rhythmus seit 1984 im Auftrag des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW Berlin) erhoben wird (Wagner et al. 2007). Der Datensatz, der auch Praktikantinnen und Praktikanten erfasst, enthält u. a. Angaben über objektive Lebensbedingungen, Beschäftigungssituationen, Arbeitsbedingungen, Wertvorstellungen und Persönlichkeitseigenschaften. Somit können zum einen Aussagen getroffen werden zu den Personen, die ein Praktikum absolvieren, und zum anderen über Praktika und deren Bedingungen. Da im SOEP noch keine aktuellen Daten zum Jahr 2015 vorliegen, die die aktuelle Mindestlohngesetzgebung erfassen, werden in einer zweiten empirischen Untersuchung eine qualitative Primärerhebung und deren Analyse durchgeführt. Mit Hilfe von problemzentrierten Interviews werden Personen befragt, die im Jahr 2015 ein Praktikum in Deutschland absolviert haben. Durch ein theoretisches Sampling (Glaser und Strauss 1967) werden dabei verschiedene Praktikumskonstellationen einbezogen. Somit können im Rahmen dieser Studie auch Aussagen zur Praktikumssituation unter Geltung des Mindestlohngesetzes gegeben werden. Durch die Einbeziehung verschiedener Praktikumskonstellationen ist es zudem möglich, Praktikumsmuster in der Praxis zu identifizieren, und detailreiche Konkretisierungen von Bedingungen in Praktika vorzunehmen.

Zur Gliederung dieses Berichts: Dieser Einleitung voran gestellt ist eine Übersicht der bedeutendsten Ergebnisse der Studie in Form einer Kurzübersicht. Die Aufarbeitung des Forschungsstandes erfolgt im Anschluss an diese Einleitung. Dabei werden die wesentlichen Studien und Analysen, die die Lage der Praktikantinnen und Praktikanten in Deutschland bisher untersuchten, in Kürze vorgestellt (Kapitel 3). Daran schließt sich eine Definition des Begriffs Praktikum unter Einbezug der gültigen Gesetzeslage sowie der verschiedenen Praktikumsarten an (Kapitel 4). Im Kapitel fünf und sechs werden die empirischen Untersuchungen dargelegt; zunächst die Ergebnisse zu den Sekundäranalysen des SOEP (Kapitel 5) und dann die Ergebnisse der ausgewerteten, problemzentrier-

ten Interviews (Kapitel 6). Die Studie schließt mit einem Fazit, in dem weiterer Forschungsbedarf und (zukünftige) Handlungsfelder aufgezeigt werden (Kapitel 7).

3 Forschungsstand

Während im medialen Diskurs Praktika zeitweise eine hohe Aufmerksamkeit beanspruchen konnten (u. a. Hudek 2014), ist der einschlägige Stand der Forschung vergleichsweise übersichtlich. Im Folgenden werden die für Deutschland bislang in Publikationen genutzten Daten ("Studien") beschrieben und eingeordnet. Die Studien, denen jeweils eine Passage mit Angaben zur Methodik und inhaltlichen Erkenntnissen gewidmet wird, sind entlang von drei Untersuchungsperspektiven sortiert (Anlage 1). Zunächst werden Studien aus der Perspektive von Praktikantinnen und Praktikanten vorgestellt. Dann folgen Untersuchungen aus Perspektive der Praktikumsanbieter, um anschließend auf Praktikumsstudien mit dem besonderen Fokus auf Hochschulabsolventinnen und - absolventen einzugehen.

Perspektive der Praktikantinnen und Praktikanten

Allgemeine Angaben zu Praktika aus der Sicht von Praktikantinnen und Praktikanten liefert der Praktikantenreport (Employour 2014; Felten 2012), der von der Employour GmbH herausgegeben wird. Auf deren Internetplattform www.meinpraktikum.de, die in erster Linie zur Vermittlung von Praktika dient, besteht die Möglichkeit, das absolvierte Praktikum anhand einfach entwickelter Fragen zu bewerten. Diese über mehrere Tausend gesammelten Einzelbewertungen von Praktikantinnen und Praktikanten werden für den Report ausgewertet. Trotz der hohen Anzahl ist die Aussagefähigkeit der Daten begrenzt. Sie gelten nicht als repräsentativ, da sie über keine Zufallsstichprobe erhoben worden sind. Als Ergebnis konstatieren die Autoren der Studien, dass bei der Qualität der Praktikumsverhältnisse hinsichtlich der Arbeitsatmosphäre und der Betreuung eine steigende Arbeitszufriedenheit im Zeitverlauf besteht. Hingegen kritischer werden von den Praktikantinnen und Praktikanten die mit dem Praktikum verbundenen Karrierechancen beurteilt, wobei sie dennoch die Praktika überwiegend weiterempfehlen. Die Arbeitszeit ist meist eine Vollzeittätigkeit, nur jeder Zehnte arbeitet weniger als sieben Stunden täglich (Employour 2014; Felten 2012). Die Einkommen scheinen im Zeitverlauf zu steigen. Für das Jahr 2014 werden durchschnittlich 400 Euro monatlich berichtet. Bedeutend sind dabei die regionalen Unterschiede, die eine weite Spanne zwischen weniger als 100 Euro in Mecklenburg-Vorpommern und knapp 470 Euro in Hamburg aufzeigt (Employour 2014, S. 11).

Aussagen über die Einkommenshöhe von Praktikantinnen und Praktikanten trafen bereits Höft und Hell (2007), die aufgrund des begrenzten Samples jedoch auch nicht als repräsentativ gelten. In ihrer Studie, die insbesondere die Wirkung des Commitments der Praktikantinnen und Praktikanten an das Unternehmen untersucht, wurden mit Hilfe einer quantitativen Erhebung 83 Studierende der Wirtschafts- und Ingenieurwissenschaften zweier Hochschulen befragt. Nach dieser Studie dauerten die Praktika durch-

schnittlich 17 Wochen und wurden mit ungefähr 700 Euro im Monat vergütet (Höft und Hell 2007, S. 11). Für das Commitment hat sich die Entlohnung dabei als weniger bedeutsam herausgestellt. Die Integrationsaktivitäten des Praktikumsgebers spielen stattdessen eine maßgebliche Rolle.

Perspektive der Praktikumsanbieter

In Studien zu Praktika wird aber nicht nur die Perspektive von Praktikantinnen und Praktikanten, sondern auch die Perspektive von Praktikumsanbietern berücksichtigt. Kühne (2005) führte hierzu eine standardisierte Befragung von Anbietern in den Studiengängen Soziologie und Sozialpädagogik mit einem Rücklauf von 95 Fragebögen durch. Resultat war u. a., dass Praktika oftmals zwischen drei und sechs Monate andauern, was auch den Bedürfnissen der Anbieter entspreche. Kürzere Praktikumszeiten werden hingegen aus Perspektive der Praktikumsgeber kritisch beurteilt. Gleichzeitig wurde festgestellt, dass nur ein Drittel der Praktika vergütet wird. Dabei sind die Betriebe, die Praktika nicht entlohnen, häufiger diejenigen, die auf Praktikantinnen und Praktikanten angewiesen sind (Kühne 2005, S. 278). Auch wenn die Ursachen hierfür verschieden sein können, scheint es sich laut Kühne offensichtlich um kleinere Organisationen mit geringen finanziellen Rahmen zu handeln (Kühne 2005, S. 279).

Ebenso Angaben zu Praktika über die Befragung von Anbietern liefern die Analysen des IAB-Betriebspanels (Hohendanner und Janik 2008; Hohendanner und Rebien 2011), das eine disproportionale nach Bundesländern, Branchen und Betriebsgrößen geschichtete Stichprobe aufweist. Seit 2006 werden in dieser jährlichen Stichtagserhebung, bei der Jahr für Jahr die gleichen Betriebe befragt werden, gesondert Informationen über Praktika erfasst. Die Analysen des IAB-Betriebspanels ergaben, dass jährlich circa 600.000 Praktikantinnen und Praktikanten in vornehmlich kleinen und kleinsten Betrieben in den unternehmensnahen Dienstleistungen, im Sozial- und Gesundheitswesen sowie im Handel/ Reparatur beschäftigt werden (Hohendanner und Janik 2008). Diese Anzahl scheint sich zu stabilisieren, da zwischen den Jahren 2006 und 2010 kein eindeutiger Trend zur intensiveren Nutzung festzustellen war (Hohendanner und Rebien 2011). Hinsichtlich der Qualität zeigen die Analysen, dass Praktika oftmals Teil eines akademischen Ausbildungsmarktes sind. Auch verfügen Betriebe mit Praktikantinnen und Praktikanten über weniger Motivationsprobleme. Der Einsatz von Praktika geht demnach mit einer erhöhten Leistungsbereitschaft der Belegschaft einher (Hohendanner und Janik 2008, S. 480). Das lässt vermuten, dass das Hauptmotiv der Betriebe bei der Beschäftigung von Praktikantinnen und Praktikanten nicht in der Kostensenkung liegt. Allerdings werden auf regionalen Teilarbeitsmärkten mit hoher Arbeitslosigkeit vergleichsweise oft Praktika angeboten.

Fokus auf Hochschulabsolventinnen und -absolventen

Einen besonderen Fokus auf das Phänomen Praktikum haben Studien, die sich explizit mit der Praktikumsgruppe der Hochschulabsolventinnen und -absolventen beschäftigen - auch unter dem Begriff der "Generation Praktikum" bekannt. Hierzu sind in den vergangenen Jahren mehrheitlich Studien angefertigt worden. Die Studie von Böhning et al. (2006) identifizierte als eine der ersten mit Hilfe einer standardisierten Befragung (n=89) zunächst Strukturmerkmale von Absolventenpraktika. Dabei zeigte sich, dass oftmals mehrere Praktika absolviert werden, die häufig auch nicht vergütet sind. Zum Bestreiten des Lebensunterhalts wird dabei auf andere Finanzierungsquellen zurückgegriffen. Über die Hälfte der Befragten gibt an, hauptsächlich reguläre Tätigkeiten ausgeübt zu haben. Mehr als ein Drittel klagt über Arbeitsdruck und Überstunden. Fast die Hälfte bezeichnet ihr Praktikum als "Ausbeutung". Insbesondere Absolventinnen und Absolventen von Studiengängen mit einem weniger klaren Profil sind davon betroffen. Diese Ergebnisse wurden im Rahmen von Experteninterviews um Motive und gelebte Praktiken von Praktika ergänzt. Laut Experten nimmt die Anzahl der absolvierten Praktika zu. Die meisten Praktika dienen der Arbeitsvermittlung, weniger der beruflichen Orientierung. Es zeigt sich in diversen Fällen, dass Praktikantinnen und Praktikanten stark integriert sind und kostengünstig sozialversicherungspflichte Beschäftigung ersetzen. Praktikumsanbieter profitieren nach eigener Aussage enorm von den motivierten, kreativen, kostengünstigen und vollzeitarbeitenden Beschäftigten. Zudem fällt es ihnen leicht, Hochschulabsolventinnen und -absolventen für Praktika zu rekrutieren, da diese aufgrund der (damaligen) schlechten Arbeitsmarktsituation hierzu schnell bereit sind. Zusammenfassend halten die Autorinnen und Autoren fest, dass sich ein "regelrechter Praktikantenarbeitsmarkt entwickelt hat, durch den reguläre Jobs verdrängt werden" (Böhning et al. 2006, S. 18).

Der Frage der Ausbeutung oder der Chance zur Integration durch Praktika von Hochschulabsolventinnen und -absolventen geht auch Mörchen (2006) nach. Mit Hilfe von narrativ geprägten Interviews arbeitet sie subjektive Erwartungen und Hoffnungen von Praktikantinnen und Praktikanten heraus. Ein Motiv hierbei kann sein, dass ein Praktikum als Gestaltungselement der eigenen Biografie genutzt wird, um Phasen der Arbeitslosigkeit im Lebenslauf nicht ausweisen zu müssen. Zudem besteht die Überlegung, mit Hilfe von Praktika eigene Netzwerke zu erweitern, den Einstieg in eine Organisation zu erreichen sowie nach dem Studium noch weiterhin zu lernen (Mörchen 2006).

Eine Befragung von Absolventinnen und Absolventen führten Grün und Hecht im Jahr 2006 durch (Grühn und Hecht 2008). Die Befragten von zwei Hochschulen (540 Fälle) sollten gezielt über ihre Erfahrungen mit Praktika nach dem Studienabschluss berichten. Nach dieser Studie sind Praktika nach Abschluss des Studiums in den vergangenen Jahren eine neue Form der Übergangsarbeitslosigkeit von Hochschulabsolventinnen und -absolventen geworden. Fast 40 Prozent der Befragten führen nach Beendigung ihres

Studiums ein Praktikum durch, davon fast die Hälfte ein unbezahltes. Praktika werden zur beruflichen Orientierung, zur Weiterqualifikation sowie zur Vermeidung von Phasen der Arbeitslosigkeit genutzt. Nur wenige Praktikantinnen und Praktikanten fühlen sich angemessen bezahlt, so dass sie auf weitere Einnahmen angewiesen sind. Etwa ein Viertel erhält eine anschließende Beschäftigung. Insgesamt kann dabei von qualifikationsadäquaten Beschäftigungen gesprochen werden. Trotz zunehmender Praktikumstätigkeit nach dem Studium und zunehmender Erschwernisse in der Phase des Übergangs ist den Befragten die Vorteilhaftigkeit eines Studiums bewusst.

An diese Befragung von 2006 anknüpfend befragten Schmidt und Hecht im Jahr 2010 wiederum Absolventinnen und Absolventen nach ihren Erfahrungen mit Praktika, diesmal jedoch von vier Hochschulen (Schmidt und Hecht 2011). Bei einem Rücklauf der Fragebögen von 674 sind die Praktikantinnen und Praktikanten überwiegend Frauen und weisen mehrheitlich Magister- und Diplomabschlüsse auf, von Bachelorabschlüssen wurde selten berichtet. Praktika und praktikumsähnliche Beschäftigungsformen treten in vielfältigsten Formen auf (fest in das Curriculum integrierte Praktika im Studienverlauf bis hin zu verpflichtenden oder freiwillig absolvierten Praktika außerhalb der Hochschule). Bezahlte Praktika nach Studienabschluss werden ähnlich wie Praktika im Studium mit weniger als vier Euro pro Stunde vergütet. 40 Prozent sind gänzlich unbezahlt. In Anlehnung an den DGB-Index Gute Arbeit zeigt sich bei der Qualität der Praktika, dass in den Teilbereichen Ressourcen und Belastungen jedes zweite Praktikum als gut beurteilt wird. Praktika nach Studienabschluss sind selten ein Karrieresprungbrett, aber auch kein Karrierehindernis. Vollwertige Arbeit bei nicht vollwertiger Bezahlung ist nicht gleichbedeutend mit erlebter Ungerechtigkeit. Auf Grundlage der Ergebnisse werden letztlich die Kontrolle der missbräuchlichen Schaffung von Praktikumsplätzen, formale Standards sowie Mindestvergütung gefordert.

Bundesweit repräsentative Daten zu Praktika von Hochschulabsolventinnen und -absolventen liegen mit der Studie von Briedis und Minks (2007) vor. Sie werteten die 1. HIS-Befragung des Absolventenjahrgangs 2005 (mit Abschluss im Wintersemester 2004/ 2005 und Sommersemester 2005) mit knapp 11.800 Befragten aus. Die Daten legen nahe, dass es sich bei Praktika nach dem Studium nicht um ein Massenphänomen handelt. Der Begriff "Generation Praktikum" ist mit "Blick auf den beruflichen Verbleib von Hochschulabsolventen nicht gerechtfertigt" (Briedis und Minks 2007, S. 10). Die Bewertung des Praktikums nach dem Studium fällt überwiegend positiv aus. Gleichwohl deuten die Ergebnisse darauf hin, dass es mitunter auch Praktikumsverhältnisse gibt, die zu erheblicher Unzufriedenheit führen und vermutlich ausschließlich angeboten werden, um Praktikantinnen und Praktikanten als günstige Hilfskräfte einzusetzen. Kettenpraktika oder Praktikumskarrieren sind eine Randerscheinung. Insgesamt resümieren die Autoren, dass sich der berufliche Einstieg über Praktika nicht als Regel darstellt.

Fazit

Angesichts der Bedeutung von Praktika als Beschäftigungsform ist der einschlägige Forschungsstand sehr übersichtlich. Deutlich wird dies im Vergleich zur Leiharbeit, die in einer vergleichbaren Größenordnung auf dem Arbeitsmarkt anzutreffen ist. Die für den Forschungsstand maßgeblichen Studien sind in den letzten fünfzehn Jahren publiziert worden. Das spricht einerseits noch für aussagefähige Ergebnisse. Andererseits sind naturgemäß alle Studien vor dem Inkrafttreten des Mindestlohngesetzes durchgeführt worden, so dass heutzutage durchaus abweichende Ergebnisse zu erwarten sind. Die Studien sind qualitativ recht unterschiedlich gehalten. So wählen einige Forscherinnen und Forscher eine quantitative Vorgehensweise, andere bevorzugen eine qualitative Untersuchung. Ebenso werden beide Vorgehensweisen kombiniert.

So wie Praktika ein vielschichtiges Phänomen sind, unterscheidet sich auch der konkrete Gegenstand der Studien. Hervorzuheben sind insbesondere die Analysen, die sich gezielt mit Praktika nach dem Studienabschluss befassen. Einem repräsentativen Anspruch werden zwei Studien gerecht: Zum einen liefert das IAB-Betriebspanel repräsentative Aussagen von Praktikumsgebern, zum anderen bilden die Praktikantinnen und Praktikanten eine repräsentative Gruppe in der Absolventenerhebung von HIS.

Bezüglich der zentralen Fragestellung hinsichtlich der Verbreitung von Praktika, den Merkmalen von Praktikantinnen und Praktikanten sowie von Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen kann der Forschungsstand kaum befriedigen. Die quantitative Entwicklung lässt sich nicht belegen, auch wenn verschiedentlich von einer Zunahme von Praktika ausgegangen wird. Nach wie vor ist die generelle Verbreitung weitgehend unbekannt, wobei einen wichtigen Anhaltspunkt das IAB-Betriebspanel liefert. Für die Merkmale der Praktikumsgeber dürfte das IAB-Betriebspanel die belastbarsten Daten bieten. Repräsentative Ergebnisse bezüglich der soziodemographischen Zusammensetzung von Praktikantinnen und Praktikanten liegen hingegen nicht vor.

Bei den Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen ergibt sich nach Durchsicht des bisherigen Forschungsstands folgendes Bild: Praktika werden fast immer in Vollzeit ausgeübt. Überwiegend dauern sie zwischen zwei und sechs Monate. Das Entgelt variiert erheblich, im Schnitt scheinen ca. 400 Euro monatlich gezahlt zu werden. Bei einer nennenswerten Zahl erfolgt gar keine Vergütung. Eingeschätzt werden die Arbeitsbedingungen in den verschiedenen Studien recht unterschiedlich. Je nach Lesart und betrachteter Teilgruppe (studienbegleitende Praktika versus Praktika nach Studienabschluss) überwiegen attraktive oder kritische Arbeitsbedingungen.

Ausgehend von diesem Forschungsstand leitet sich der Beitrag der vorliegenden Studie ab, die den bisher begrenzten Forschungsstand ergänzt. Bei der gegebenen Datenlage ist erstens eine Ergänzung der Aussagen hilfreich. So liefert beispielsweise bislang nur das IAB-Betriebspanel belastbare Zahlen bzgl. der quantitativen Verbreitung. Zweitens

werden mit dieser Studie neue Erkenntnisse gewonnen. So liegen bisher kaum Daten zur Entwicklung der Bedingungen von Praktika vor. Drittens trägt diese Studie dazu bei, die Heterogenität der bisherigen Ergebnisse angemessen einzuordnen. Zurzeit problematisieren einzelne Autorinnen und Autoren die unbefriedigende Qualität von Praktika, während andere ihre Befunde eher als unauffällig betrachten. Viertens kann in Ansätzen mit der qualitativen Untersuchung dieser Studie die maßgeblich geänderte gesetzliche Lage der Praktikantinnen und Praktikanten berücksichtigt werden.

4 Definition

Begriffsbestimmung Praktikum

Der Begriff der Praktikantin oder des Praktikanten war im kodifizierten deutschen Arbeitsrecht bis zur Geltung des gesetzlichen Mindestlohnes nicht vorzufinden. Definitionen und Beschreibungen beruhten bis dahin auf Rechtsprechungen und bestehender Literatur (Orlowski 2009). So war laut Bundesarbeitsgericht Praktikantin oder Praktikant, "wer sich für eine vorübergehende Dauer zwecks Erwerb praktischer Kenntnisse und Erfahrungen einer bestimmten betrieblichen praktischen Tätigkeit und Ausbildung, die keine systematische Berufsausbildung darstellt, im Rahmen einer Gesamtausbildung unterzieht, weil er diese für die Zulassung zum Studium oder Beruf, zu einer Prüfung oder zu anderen Zwecken benötigt" (BAG v. 19.6.1974 – 4 AZR 436/73, AP Nr. 3 zu §3 BAT; BAG v. 13.3.2003 – 6 AZR 564/01). Dieser Bildungszweck wurde vor allem mit den Worten des Bundesarbeitsgerichts veranschaulicht: "Der Praktikant schaut und hört zu, läuft mit, probiert auch mal selbst aus, ist aber mit seinen Verrichtungen nicht in die tägliche Arbeitsplanung des Betriebes eingebunden." (BAG v. 13.3.2003 – 6 AZR 564/01). Mit dem Mindestlohngesetz zum 1. Januar 2015 wurde diese über die Rechtsprechung ableitende Definition von Praktika in geltendes Recht geschrieben:

"Praktikantin oder Praktikant ist unabhängig von der Bezeichnung des Rechtsverhältnisses, wer sich nach der tatsächlichen Ausgestaltung und Durchführung des Vertragsverhältnisses für eine begrenzte Dauer zum Erwerb praktischer Kenntnisse und Erfahrungen einer bestimmten betrieblichen Tätigkeit zur Vorbereitung auf eine berufliche Tätigkeit unterzieht, ohne dass es sich dabei um eine Berufsausbildung im Sinne des Berufsbildungsgesetzes oder um eine damit vergleichbare praktische Ausbildung handelt." (§ 22 (1) MiLoG)

Für die formale Ausgestaltung von Praktika ist neben dem Mindestlohngesetz (vgl. Tab. 1) auch das Berufsbildungsgesetz heranzuziehen. Mit dem § 26 BBiG werden unter der Überschrift "Andere Vertragsverhältnisse" zentrale Vorschriften des Berufsbildungsgesetzes (§§ 10-23, 25) mit Einschränkungen für anwendbar erklärt. Voraussetzung ist, dass es sich nicht um ein Arbeitsverhältnis oder eine Berufsausbildung handelt. Stattdessen hat der Erwerb beruflicher Fertigkeiten, Kenntnisse, Fähigkeiten oder beruflicher Erfahrungen zu erfolgen. Somit können aus dem BBiG festgehaltene Rechte wie Vertragsniederschrift, Urlaub, angemessene Vergütung und Zeugniserstellung für Praktika geltend gemacht werden.

Arten von Praktika

Praktikum ist nicht gleich Praktikum. Es existieren verschiedene Erscheinungsformen (Orlowski 2009; Wagner 2012). So kommen Praktika erstens in verschiedenen Ausbildungsstadien vor. Sie können während der Schulzeit, vor einer Bildungsphase zur Entscheidung für einen Berufsweg sowie während der Ausbildung und des Studiums statt-

finden. Des Weiteren werden Praktika auch im Rahmen der Arbeitsförderung angewendet und von Hochschulabsolventinnen und -absolventen zum Berufseinstieg genutzt. Insbesondere bei Praktika von Absolventinnen und Absolventen stellt sich die Frage, inwieweit ein Lernverhältnis im Sinne eines Praktikums nach abgeschlossenem Studium oder abgeschlossener Ausbildung besteht. Überwiegt die Arbeitsleistung gegenüber dem Lernen, d. h. wird Arbeit verrichtet, die ansonsten von einer regulären Arbeitnehmerin oder einem regulären Arbeitnehmer vollbracht wird, so liegt im juristischen Sinne ein Scheinpraktikum vor (Orlowski 2009). Mit Geltung des Mindestlohngesetzes wird diese Frage relativ eindeutig beantwortet. Absolventinnen und Absolventen, die nach ihrem Studium oder ihrer Ausbildung ein Praktikum durchführen, haben seit dem 1. Januar 2015 ab dem ersten Praktikumstag Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn und werden somit wie reguläre Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer behandelt. Vom Mindestlohn ausgenommen sind Praktikantinnen und Praktikanten, die an einer von der Bundesagentur für Arbeit geförderten Einstiegsqualifizierung oder einer Berufsausbildungsvorbereitung nach dem BBiG teilnehmen.

Zweitens sind Praktika nach ihrem Verpflichtungscharakter zu unterscheiden, woraus sich wiederum unterschiedliche Konsequenzen im Arbeits- und Sozialrecht ergeben (BMAS et al. 2011). Pflichtpraktika als Bestandteil einer Schul-, Ausbildungs- oder Hochschulausbildung unterliegen während der (Aus-)Bildungszeit den jeweiligen Ausbildungsgesetzen der Länder bzw. den Studien- und Prüfungsordnungen der Hochschulen, da sie die theoretische Ausbildung ergänzen. Rechte und Pflichten der Praktikantinnen und Praktikanten leiten sich während eines Pflichtpraktikums allein aus dem Verhältnis zur jeweiligen Bildungsorganisation ab. So gelten beispielweise Studierende nicht als Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, sondern behalten ihren Status als Studierende. Das Arbeitsrecht, § 26 BBiG und der Mindestlohn finden keine Anwendung. Vergütungs- und sonstige arbeitsrechtliche Ansprüche wie Urlaub bestehen unabhängig der Dauer des Praktikumsverhältnisses nicht. Zudem sind Pflichtpraktika während der (Aus-)Bildungszeit von der Versicherungs- und Beitragspflicht zur Sozialversicherung in der Regel ausgenommen (BMAS et al. 2011). Pflichtpraktika, die hingegen im Vorfeld oder im Nachgang einer (Aus-)Bildungszeit zu absolvieren sind, werden jedoch anders gehandhabt. Sie gelten im Arbeitsrecht als reguläre Beschäftigung und bei Zahlung eines Entgelts bestehen auch Ansprüche auf Urlaub und Lohnfortzahlung im Krankheitsfall. Ebenso müssen Sozialversicherungsbeiträge gezahlt werden in Abhängigkeit von der Höhe des Praktikumsentgelts (BMAS et al. 2011).

Praktika, die freiwillig vor und während des Bildungsverlaufs durchgeführt werden, dienen den Praktikantinnen und Praktikanten zur Schärfung des eigenen Profils und zur Sammlung von Praxiserfahrungen (Czenskowsky et al. 2001). Das Ziel des Erwerbs von praktischen Kenntnissen und Fähigkeiten ist hierbei gegeben. Somit unterliegen diese dem § 26 BBiG, Rechte und Pflichten der Praktikantinnen und Praktikanten begründen

sich aus diesem. Mit dem ihnen trotz einiger Einschränkungen aufgrund des BBiG zugewiesenen Status als Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben sie somit u. a. Anspruch auf eine angemessene Vergütung, Urlaub und Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall. Einen Anspruch auf mindestens die Zahlung des Mindestlohns haben sie jedoch erst nach drei Monaten Praktikumsdauer. Bei Praktika nach einem Studium oder einer Ausbildungszeit besteht der Anspruch auf Vergütung mit mindestens des Mindestlohnes von Beginn an. Freiwillige Praktika sind bei Vergütung in der Regel versicherungs- und beitragspflichtig zur Sozialversicherung, wenn diese nicht als gering- oder kurzfristig gelten (BMAS et al. 2011).

Tab. 1: Praktika und Geltungsbereich des Mindestlohnes

Anspruch auf Mindestlohn	Kein Anspruch auf Mindestlohn					
 freiwilliges Praktikum mit einer Dauer von mehr als drei Monaten begleitend zu einer Berufs- oder Hochschulausbildung Praktikum nach Studien- oder Ausbildungs- abschluss zum Berufseinstieg 	 verpflichtendes Praktikum im Rahmen einer Schul-, Ausbildungs- oder Studienordnung Praktika von bis zu drei Monaten zur Orientierung für eine Berufsausbildung oder für die Aufnahme eines Studiums freiwilliges Praktikum von bis zu drei Monaten begleitend zu einer Berufs- oder Hochschulausbildung, wenn zuvor nicht ein solches Praktikumsverhältnis mit demselben Auszubildenden bestand Maßnahmen einer Einstiegsqualifizierung nach § 54 SGB III oder einer Berufsausbildungsvorbereitung nach §§ 68 und 70 BBiG 					

Quelle: Eigene Darstellung auf Grundlage des MiLoG

5 Empirische Untersuchung I: Strukturmerkmale von Praktikantinnen und Praktikanten sowie Qualität von Praktika

Wie bereits in Kapitel 3 dargestellt, ist der einschlägige Forschungsstand zum Thema Praktikum vergleichsweise übersichtlich und es werden kaum repräsentative Aussagen zur Situation von Praktikantinnen und Praktikanten getroffen. Um die Situation dieser Personengruppe in Deutschland zu beschreiben, erfolgt in diesem Kapitel eine quantitative Sekundäranalyse, in der deskriptiv die Verbreitung und die Arbeitsbedingungen von Praktikantinnen und Praktikanten im Zeitverlauf dargestellt werden, um möglicherweise Trends und markante Ereignisse aufzuzeigen.

Zunächst wird die verwendete Methode der quantitativen Analyse vorgestellt (Kap. 5.1), um dann die Entwicklung der Anzahl von Praktika zwischen 1999 und 2013 aufzuzeigen (Kap. 5.2). Im weiteren Verlauf werden die Strukturmerkmale von Praktikantinnen und Praktikanten beleuchtet und Aussagen zu Geschlecht und Alter von Praktikantinnen und Praktikanten sowie der zeitlichen Lage von Praktika, aber auch zu Branche, Beschäftigung im öffentlichen Dienst und zur Unternehmensgröße getroffen (Kap. 5.3). In dem die quantitative Analyse abschließenden Kapitel (Kap. 5.4) wird die Qualität von Praktika anhand von Angaben zu Arbeitszeiten, Einkommen, beruflichen Erwartungen, Zufriedenheiten und Sorgen sowie den Arbeitsbedingungen beurteilt.

5.1 Methodisches Vorgehen der quantitativen Analyse

Datenbasis dieser Untersuchung ist das Sozio-oekonomische Panel, eine seit 1984 jährlich durchgeführte Befragung von deutschen, ausländischen und zugewanderten Personen in Deutschland, deren Daten vom Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung (DIW Berlin) bereitgestellt werden (SOEP 2014; Wagner et al. 2007). Das SOEP beinhaltet Informationen über ca. 11.000 Haushalte und 20.000 Befragte und gehört damit zu den größten repräsentativen Längsschnittstudien in Deutschland. In der vorliegenden Analyse wird mit dem SOEP im Long-Format (gepoolt über alle verfügbaren Jahre) gearbeitet, weil die Variablen in diesem Format harmonisiert und so über die Zeit konsistent abgebildet sind. So sind etwa Einkommensangaben bis 2001 nicht mehr in DM, sondern ausnahmslos in Euro angegeben. Die Ergebnisse der Befragung lassen sich mithilfe der vom DIW Berlin bereitgestellten Hochrechnungs- und Gewichtungsfaktoren auf die Gesamtbevölkerung übertragen, so dass Aussagen über die ganze Bundesrepublik getroffen werden können. Themenschwerpunkte sind z. B. Einkommen, Erwerbstätigkeit, Bildung und Gesundheit (für weitere Informationen siehe Wagner et al. 2007). Die SOEP-Daten sind nicht nur empirische Basis für Forschung, sondern regten auch in erheblichem Maße andere Länder an, ebenfalls entsprechende Panelstudien durchzuführen. So wurde beispielsweise die UK Household Longitudinal Panel Study (UKHLS)² an das SOEP angelehnt und nach diesem konzipiert. Bis dato sind dem DIW Berlin mehr als 8.800 Publikationen anhand von SOEP-Daten gemeldet. Zu Praktikantinnen und Praktikanten liegen keine Veröffentlichungen vor, so dass das SOEP bezüglich dieser Personengruppe nicht ausgewertet zu sein scheint.

Im Rahmen des SOEP werden die Teilnehmenden nach ihrer Stellung im Beruf befragt ("In welcher beruflichen Stellung sind Sie derzeit beschäftigt?").³ Hier ordnen sich die Befragten selbst ein und geben an, ob sie als "Arbeiter", "Angestellte", "Auszubildende und Praktikanten", "Selbständige (einschl. mithelfende Familienangehörige)" oder "Beamte" tätig sind. Eine mögliche Antwortvorgabe lautet "Volontäre, Praktikanten u.ä." Im SOEP wird diese Stellung im Beruf in jedem Jahr erfragt, so dass grundsätzlich Informationen über Praktikantinnen und Praktikanten seit 1984 bis 2013 zur Verfügung stehen. Die vorliegende Analyse beschränkt sich jedoch auf die Situation von Praktikantinnen und Praktikanten für den letzten zur Verfügung stehenden Zeitraum sowie auf einen Vergleichszeitraum, der ca. 10 Jahre davor liegt. Vor ca. zehn Jahren war das Phänomen Praktikum verstärkt in der Diskussion, was auch an der insgesamt ungünstigen Lage auf dem Arbeitsmarkt gelegen haben dürfte. Zudem dürfte ein Zeitraum von zehn Jahren lang genug gewählt sein, um merkliche Veränderungen auch erfassen zu können.

Selbst bei einer so großen Stichprobe wie dem SOEP ist die Anzahl der erfassten Praktikantinnen und Praktikanten in einem Jahr relativ gering. So geben z. B. nur 53 Personen im Jahr 2007 diesen Status an. Hochgerechnet auf die Erwerbsbevölkerung in der Bundesrepublik entspricht dies 174.566 Personen im Jahr 2007. Für differenziertere Aussagen liegt es nahe, durch das Zusammenfassen von benachbarten Erhebungswellen, diese geringen Fallzahlen zu kumulieren. Als Ergebnis entsteht eine hinreichend große Stichprobe von Praktikantinnen und Praktikanten, die nicht nur auf ein Jahr, sondern auf einen Zeitraum bezogen ist. Als einen geeigneten Zeitraum werden zum einen die Jahre 2009 bis 2013 erachtet (neuere Daten liegen noch nicht vor). Für diese fünf Jahre verfügt diese Untersuchung über eine hinreichend große Anzahl (296 Praktikantinnen und Praktikanten) für statistische Analysen, wobei davon ausgegangen wird, dass sich die Situation der Praktikantinnen und Praktikanten in diesem Zeitraum selbst

2 Die UKHLS ist eine Fortführung der 1991 begonnenen British Household Panel Study (BHPS).

³ Frage 46 des SOEP-Personenfragebogen 2013: "In welcher beruflichen Stellung sind Sie derzeit beschäftigt? Wenn Sie mehr als eine berufliche Tätigkeit ausüben, beantworten Sie die folgenden Fragen bitte nur für Ihre derzeitige berufliche Haupttätigkeit." (SOEP Survey Papers 180, v30, S.13)

⁴ Praktika werden in bestimmten Branchen auch als Volontariate bezeichnet. Volontariat ist dabei ein dehnbarer Begriff. Gelegentlich bezeichnet es ein längeres Praktikum ab 6 Monaten oder es signalisiert den Ausbildungscharakter einer Stelle und entspricht dann einer Trainieestelle. Werbeagenturen verstehen beides darunter. Nur bei der Tages- und Zeitschriftenpresse ist das Arbeitsverhältnis als Volontär ein tarifrechtlich erfasstes Arbeitsverhältnis von 18 bis 24 Monaten. (Czenskowsky et al. 20001, S. 24f.) Verschiedenen Unterformen von Praktika (z. B. Pflichtpraktika während des Studium, Bacheloranden, kurz vor dem Berufseinstieg) sind nicht aufgeführt, so dass hierzu keine Aussagen getroffen werden können.

nicht wesentlich ändert. Diese Stichprobe lässt sich mit einer Stichprobe vergleichen, die für die Jahre 1999 bis 2003 analog aufgebaut ist (354 Praktikantinnen und Praktikanten). In der vorliegenden Analyse werden dementsprechend vorrangig Daten der Jahre 1999 bis 2003 und 2009 bis 2013 ausgewertet.⁵

Tab. 2: Absolute Häufigkeit der Praktikantinnen und Praktikanten

Ver	gleichszeitrau	ım 1	Vergleichszeitraum 2					
Erhebungsjahr	Anzahl	hochgerechnet und gewichtet	Erhebungsjahr	Anzahl	hochgerechnet und gewichtet			
2009	70	249.970	1999	58	261.863			
2010	55	177.535	2000	69	172.183			
2011	49	148.143	2001	75	209.889			
2012	45	165.774	2002	70	171.518			
2013 77		213.112	2003	82	243.964			
gesamt 296		954.534	gesamt	354	1.059.417			

Quelle: Eigene Berechnungen mit Daten des SOEP, v301, 2014

An dieser Stelle sei auf zwei methodische Begrenzungen hingewiesen. Erstens handelt es sich beim SOEP um eine Stichtagserhebung. Üblicherweise werden die Teilnehmenden einmal jährlich im Frühsommer befragt, so dass sich bei unterjährigen Ereignissen Interpretationsschwierigkeiten ergeben können. So gibt es in dem Zeitraum eines Jahres mehr Praktikantinnen und Praktikanten als zu einem Stichtag. Dieser Effekt ist umso stärker, je kürzer Praktika im Schnitt sind. Damit verbunden zeigt sich auch, dass kürzere Praktika seltener erfasst werden als länger andauernde Praktika. Im Ergebnis ist festzuhalten, dass die Angaben über Praktikumsverhältnisse zu einem einzelnen Zeitpunkt sich von den Angaben über einen Zeitraum (z. B. das Jahr 2013) unterscheiden. Zweitens ist die Einordnung als Praktikantin oder Praktikant nicht unbedingt zweifelsfrei. So lautet die Antwortkategorie bei der Erhebung "Volontäre, Praktikanten u.ä.", so dass sich hier Abgrenzungsschwierigkeiten ergeben können. Weiterhin sind bei einer derartigen Selbsteinordnung inhaltliche Unschärfen möglich. Dies könnte z. B. im Fall von Werkstudierenden der Fall sein oder bei Praktikantinnen und Praktikanten, die einer weiteren Beschäftigung nachgehen.

Das Untersuchungsdesign beschränkt die zu betrachtenden Variablen. Da jeweils fünf Jahre kumuliert werden, sind Analysen naheliegend, bei denen für jedes Jahr Informationen zur Verfügung stehen. Auch wenn das SOEP im Prinzip so konzipiert ist, liegen zahlreiche Variablen vor, die (z. B. im Rahmen eines Schwerpunktthemas) nur einmalig oder mit mehrjährigen Abständen⁶ erhoben werden.

⁵ Sozio-oekonomisches Panel (SOEP), Daten für die Jahre 1984-2013, Version 30, SOEP, 2014, doi:10.5684/soep.v30.

⁶ So wurden bspw. in 2001 zusätzliche Fragen zu sozialen Netzwerken und auch zu Arbeitsbedingungen erfragt.

Für unsere Analyse liegen jährliche Informationen vor zu

- soziodemographischen Merkmalen,
- beruflichen Merkmalen,
- Arbeitszeit.
- Verdienst.
- Sorgen und Zufriedenheiten.

Für eine inhaltliche Einordnung der Ergebnisse ist ein Vergleichsmaßstab hilfreich. Dieser Vergleichsmaßstab ist zum einen der zeitliche Vergleich. Hier vergleichen wir die Situation der Praktikantinnen und Praktikanten im Zeitraum 2009 bis 2013 mit der Situation im Zeitraum 1999 bis 2003, so dass Informationen über Stabilität und Wandel gewonnen werden. Darüber hinaus ist der Vergleich mit anderen Gruppen sinnvoll. Hierzu werden drei Vergleichsgruppen herangezogen. Als erste Vergleichsgruppe betrachten wir die abhängig Beschäftigten insgesamt (18-65 Jahre), über die die gleichen Informationen über die oben angeführten Variablenbereiche wie für Praktikantinnen und Praktikanten vorliegen. Da diese Vergleichsgruppe zwar einerseits maßgeblich ist, andererseits sich schon aufgrund des Alters deutlich von den Praktikantinnen und Praktikanten unterscheidet, ergänzen wir diese um weitere zwei Vergleichsgruppen. Hierbei handelt es sich zum einen um junge abhängig Beschäftigte, die ungefähr im Alter der Praktikantinnen und Praktikanten sind (abhängig Beschäftigte im Alter von 18 bis 26 Jahren), und zum anderen um die Gruppe der Auszubildenden.

Die Daten wurden neben den ungewichteten Berechnungen gewichtet und auf die Grundgesamtheit⁷ hochgerechnet.

Tab. 3: Fallzahlen sowohl ungewichtet, als auch gewichtet und hochgerecht für beide Zeiträume

	Absolute F	läufigkeit (ung	ewichtet)	Anzahl gewichtet und hochgerechnet						
	2009-2013	1999-2003	Gesamt	2009-2013	1999-2003	Gesamt				
P	296	354	650	954.534	1.059.417	2.013.951				
A	2.240	3.129	5.369	7.476.104	8.609.039	16.085.143				
jВ	4.222	5.096	9.318	15.524.085	15.171.269	30.695.354				
aB	53.108 55.492 108.		108.600	173.761.347	164.512.714	338.274.060				

P: Praktikantinnen und Praktikanten, A: Auszubildende, jB: abh. Beschäftigte (18-26 Jahre), aB: alle abh. Beschäftigten. Quelle: Eigene Berechnungen mit Daten des SOEP, v301, 2014

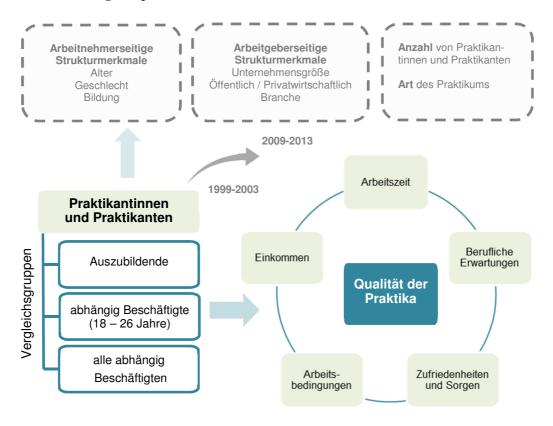
Das oben skizzierte Design bietet zwar den Vorteil hinreichend großer Fallzahlen für stabile Aussagen. Jedoch stehen nicht alle relevanten Variablen komplett für jedes berücksichtigte Jahr zur Verfügung, z. B. liegen die wahrgenommenen Arbeitsbedingungen nur in einigen Jahren vor. Daher finden sich in diesem Bericht einzelne Analysen, z.

⁷ Die Grundgesamtheit bezeichnet alle Privathaushalte in Deutschland. Für weitere Informationen zu Gewichtung und Hochrechnung siehe Kroh, 2010.

B. über die beruflichen Erwartungen (Kap. 5.4.3), die nur auf ausgewählten Jahren (und somit entsprechend geringeren Fallzahlen) basieren.

Die quantitative Analyse ist in Abb. 1 schematisch dargestellt.

Abb. 1: Darstellung der quantitativen Methode



Quelle: Eigene Darstellung

5.2 Entwicklung der Anzahl im Zeitverlauf

In den vergangenen Jahren und Jahrzehnten ist der Anteil der Normalarbeitsverhältnisse – Vollzeit, unbefristet, direkt beim Arbeitgeber tätig – an allen Arbeitsverhältnissen kontinuierlich zurückgegangen (Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung 2013, S. 119ff.; Bosch 1996; Sachverständigenrat 2008). Atypische Beschäftigungsverhältnisse dagegen verbreiten sich zunehmend, wobei das Ausmaß und die Qualität der damit verbundenen Veränderungen durchaus strittig sind. Zu beobachten ist eine Zunahme an befristeten Beschäftigungsverhältnissen, so dass gegenwärtig fast jedes zweite Arbeitsverhältnis mit einer Befristung beginnt. Desgleichen nahm in den vergangenen Jahren die Teilzeitbeschäftigung – einhergehend mit der zunehmenden Frauenerwerbsbeteiligung – massiv zu (Bothfeld et al. 2005; Brenke 2011). Und schließlich unterliegt auch die Leiharbeit einer dynamischen Entwicklung spätestens seit den einschlägigen Reformen zu Beginn dieses Jahrhunderts (u. a. Gundert und Hohendanner 2011). In diesem Kontext stellt sich die Frage, wie verbreitet die spezielle Ausbildungsform Praktikum tatsächlich ist. Dabei ist zu vermuten, dass auch diese atypische Beschäftigungsform

sich – die Erosion der Normalarbeitsverhältnisse begleitend oder sogar unterstützend – verbreitet.

Nach den Daten des SOEP sind in den vergangenen 15 Jahren meistens um die 200.000 Praktikantinnen und Praktikanten auf dem Arbeitsmarkt vertreten. So waren 1999 262.000 Personen als Praktikantinnen und Praktikanten beschäftigt. Diese Zahl reduzierte sich in den folgenden Jahren geringfügig, angesichts der vorliegenden Fallzahlen nicht signifikant. Insgesamt scheinen nach den Daten des SOEP zehn Jahre später etwas weniger Praktikantinnen und Praktikanten beschäftigt zu sein (Tab. 4 und Abb. 2). Prozentuiert auf alle abhängig Beschäftigten sind 0,5 bis 0,8 Prozent der Personen in einem Praktikumsverhältnis beschäftigt. Diese Daten bestätigen nicht die Vermutung einer Zunahme dieser atypischen Beschäftigungsform.

Mit Vorbehalt sind die oben angeführten Zahlen zu deuten, weil es sich bei dem SOEP um eine Stichtagserhebung handelt. Die hier ausgewiesenen Informationen basieren auf Angaben der Befragten zu einem Zeitpunkt (meist im Frühsommer des jeweiligen Jahres, für Studierende während der Vorlesungszeit). Während dies bei langandauernden Beschäftigungsverhältnissen unproblematisch ist, bedeutet dies bei unterjährigen Zeiträumen eine Untererfassung des empirischen Phänomens, falls die Anzahl von Praktika (Beschäftigungsfälle) in einem Jahr an sich von Interesse ist. Dies lässt sich anhand eines Beispiels verdeutlichen: Angenommen, alle Praktika wären drei Monate lang und gleichmäßig über das Jahr verteilt. In diesem Fall würde nur jedes vierte Praktikumsverhältnis durch das SOEP erfasst werden. Bei 200.000 Praktika zum Stichtag würde dies ungefähr 800.000 Fälle im entsprechenden Jahr bedeuten. Aufgrund einer fehlenden Datengrundlage zu der Verteilung der Dauer von Praktika sind nur begründete Mutmaßungen zu treffen. So sind Praktika unterschiedlich lang. Nur selten scheinen Praktika zu sein, die kürzer als zwei Monate und länger als neun Monate sind. Auch in diversen Studienordnungen sind Praktikumszeiträume von drei bis sechs Monaten vorgesehen. Im Ergebnis geht diese Analyse von einer durchschnittlichen Dauer eines Praktikums von vier bis fünf Monaten aus bis Dezember 2014. Dies wiederum bedeutet, dass die hochgerechneten Stichtagszahlen – die ohnehin auf einer geringen Stichprobe beruhen - zu verdoppeln oder gar zu verdreifachen sind, um die Anzahl von Praktika innerhalb eines Jahres abzuschätzen. Im Ergebnis also dürfte es im betrachteten Zeitraum zwischen 500.000 und 600.000 Praktika pro Jahr geben. An dieser Stelle sei bemerkt, dass die Wahrscheinlichkeit, Teil der Stichprobe zu werden, jeweils von der Länge des Praktikums abhängt. Falls also die Beurteilung der Praktika maßgeblich von der Dauer beeinflusst ist, sind auch die folgenden Ergebnisse hiervon beeinflusst.

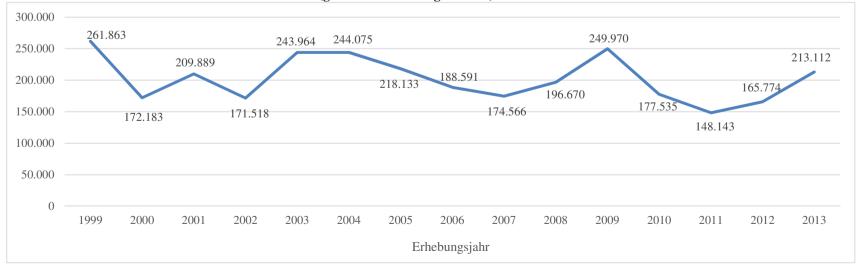
Tab. 4: Entwicklung der Praktikantinnen und Praktikanten sowie der Vergleichsgruppen im Zeitverlauf

ungewichtet		1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Praktikantinnen	Anzahl	58	69	75	70	82	83	67	57	53	58	70	55	49	45	77
und Praktikanten	Prozent	0,8%	0,5%	0,7%	0,6%	0,7%	0,8%	0,6%	0,5%	0,5%	0,6%	0,7%	0,6%	0,5%	0,4%	0,6%
Auszubildende	Anzahl	449	705	670	695	610	591	527	503	463	433	452	393	388	399	608
	Prozent	6,0%	5,6%	5,8%	5,6%	5,3%	5,4%	5,0%	4,6%	4,4%	4,3%	4,3%	4,1%	3,8%	3,9%	4,9%
abh. Beschäftigte	Anzahl	777	1.185	1.056	1.051	1.027	946	887	900	864	839	808	717	818	828	1.051
(18-26 J.)	Prozent	10,3%	9,4%	9,2%	8,5%	9,0%	8,6%	8,5%	8,3%	8,3%	8,4%	7,8%	7,6%	7,9%	8,0%	8,4%
alle abhängig	Anzahl	7.525	12.611	11.521	12.390	11.445	11.015	10.437	10.889	10.442	9.977	10.425	9.488	10.334	10.345	12.516
Beschäftigten	Prozent	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

gewichtet, hochgerechnet		1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Praktikantinnen	Anzahl	261.863	172.183	209.889	171.518	243.964	244.075	218.133	188.591	174.566	196.670	249.970	177.535	148.143	165.774	213.112
und Praktikanten	Prozent	0,8%	0,5%	0,6%	0,5%	0,8%	0,8%	0,7%	0,6%	0,5%	0,6%	0,7%	0,5%	0,4%	0,5%	0,6%
Auszubildende	Anzahl	1.712.759	1.599.491	1.761.583	1.890.234	1.644.972	1.701.225	1.683.635	1.603.110	1.526.335	1.606.090	1.592.399	1.604.926	1.384.136	1.406.785	1.487.858
	Prozent	5,2%	4,8%	5,3%	5,7%	5,1%	5,3%	5,1%	5,0%	4,6%	4,6%	4,6%	4,6%	4,0%	4,0%	4,3%
abh. Beschäftigte	Anzahl	3.024.802	3.263.698	3.075.349	2.897.850	2.909.570	2.732.545	2.901.793	2.833.925	3.012.412	3.230.101	3.151.132	2.878.871	3.184.409	3.337.497	2.972.176
(18-26 J.)	Prozent	9,2%	9,9%	9,3%	8,8%	9,0%	8,5%	8,9%	8,8%	9,0%	9,3%	9,1%	8,3%	9,2%	9,5%	8,6%
alle abhängig	Anzahl	32.873.846	33.033.409	33.225.060	32.924.601	32.455.798	32.077.384	32.728.146	32.217.576	33.373.069	34.702.395	34.561.729	34.875.352	34.610.706	35.289.288	34.424.271
Beschäftigten	Prozent	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Quelle: Eigene Berechnungen mit Daten des SOEP, v30l, 2014

Abb. 2: Anzahl der Praktikantinnen und Praktikanten (gewichtet und hochgerechnet)



Quelle: Eigene Berechnungen mit Daten des SOEP, v30l, 2014

5.3 Strukturmerkmale

5.3.1 Strukturmerkmale der Praktikantinnen und Praktikanten

Praktikantinnen und Praktikanten sind überwiegend weiblich (Tab. 5). In den Jahren 2009 bis 2013 sind 63 Prozent der Personen in einem Praktikumsverhältnis weiblich, während bei den abhängig Beschäftigten insgesamt oder auch bei den jüngeren Beschäftigten dies nur insgesamt die Hälfte der Fälle ist. Bei den Auszubildenden überwiegt das männliche Geschlecht.

Dieses Muster lässt sich auch bereits zehn Jahre zuvor erkennen. Damals gab es bereits mehr Praktikantinnen als Praktikanten (57 zu 43 Prozent) und etwas mehr weibliche jüngere Beschäftigte als männliche (52 zu 48 Prozent), während bei den abhängig Beschäftigten insgesamt und den Auszubildenden noch immer mehr Männer als Frauen anzutreffen sind. Deutlich sichtbar ist, dass mit den Jahren die weibliche Erwerbsbeteiligung zunimmt.

Tab. 5: Geschlechtsverteilung⁸ der Befragten innerhalb der ausgewählten Zeiträume

	2009-	-2013	1999-2003		
	männlich	weiblich	männlich	weiblich	
Praktikantinnen und Praktikanten	37%	63%	43%	57%	
Auszubildende	56%	44%	56%	44%	
abhängig Beschäftigte (18-26 J.)	49%	51%	48%	52%	
alle abhängig Beschäftigten	50%	50%	54%	46%	

Quelle: Eigene Berechnungen mit Daten des SOEP, v30l, 2014 (gewichtet, hochgerechnet)⁹

Erwartungsgemäß sind Praktikantinnen und Praktikanten mit durchschnittlich 25 Jahren im Zeitraum 2009 bis 2013 deutlich jünger als die abhängig Beschäftigten insgesamt (43 Jahre) (Tab. 6). Damit sind sie drei Jahre älter als die Auszubildenden (21,7 Jahre) und geringfügig älter als die von uns herangezogene Vergleichsgruppe der jungen abhängigen Beschäftigten (23,4 Jahre). Dieses Muster findet sich auch zehn Jahre zuvor. Praktikantinnen und Praktikanten waren damals sogar ein wenig älter (25,2 Jahre) und die Auszubildenden mit 20,9 Jahren ein wenig jünger. Die deutliche Alterung der Erwerbstätigenbevölkerung ist bereits in diesem kurzen Zeitraum zu sehen, da die abhängig Beschäftigten damals im Schnitt noch drei Jahre jünger waren (39,9 Jahre).

22

⁸ Frage 134 des SOEP-Personenfragebogens 2013: "Ihr Geschlecht und Geburtsdatum" (SOEP Survey Papers 180, v30, S.30).

⁹ Für eine detaillierte Übersicht siehe Anlage 1.

Tab. 6: Durchschnittliches Alter der Befragten¹⁰ in Jahren innerhalb der ausgewählten Zeiträume

	2009-2013	1999-2003
Praktikantinnen und Praktikanten	25,1	25,2
Auszubildende	21,7	20,9
abhängig Beschäftigte (18-26 J.)	23,4	23,2
alle abhängig Beschäftigten	43,1	39,9

Quelle: Eigene Berechnungen mit Daten des SOEP, v30l, 2014 (gewichtet, hochgerechnet)

Die Betrachtung des Mittelwerts ermöglicht nicht eine Analyse der Verteilung des Alters der Praktikantinnen und Praktikanten. Die – hier nicht näher ausgewiesenen – Berechnungen zeigen, dass Praktikantinnen und Praktikanten ganz überwiegend zwischen 18 und 29 Jahre alt sind (Anlage 3). In diesem Spektrum sind sie recht gleichmäßig vertreten. Ältere Praktikantinnen und Praktikanten tauchen nur vereinzelt auf. Im Vergleich dazu konzentrieren sich die Auszubildenden auf einen kürzeren Zeitraum. Diese sind zumeist 17 bis 23 Jahre alt. Diese Spannweite von Jahren bei den Praktikantinnen und Praktikanten ist ein Hinweis darauf, dass manche Praktika nach der Schule, vor dem Studium, während des Studiums, nach einem ersten Studienabschluss oder statt einer Arbeitslosigkeit im jüngeren Alter ausgeübt werden.

Die bisherige Forschungsliteratur bezieht sich maßgeblich auf Praktika nach dem Studium (Kap. 3). Nach dem SOEP gab es im Zeitraum zwischen 2009 und 2013 jedoch nur 23 Praktikantinnen und Praktikanten, die unmittelbar zuvor ein Studium absolviert hatten (Tab. 7)¹¹. Dem stehen im gleichen Zeitraum 121 Praktikantinnen und Praktikanten gegenüber, die sich während des Zeitpunktes der Befragung in der Hochschulausbildung befinden.¹² Auch im älteren Zeitraum zeigt sich ein ähnliches Bild: 123 Befragungspersonen sind offenbar Studierende, die ein Praktikum absolvieren, während nur 24 Personen als Praktikantinnen und Praktikanten tätig sind, die im vergangenen Jahr ihr Studium abgeschlossen haben. Dies weist darauf hin, dass offenbar Praktika wäh-

¹⁰ Frage 134 des SOEP-Personenfragebogens 2013: "*Ihr Geschlecht und Geburtsdatum*" (SOEP Survey Papers 180, v30, S.30). Alter berechnet aus Erhebungsjahr minus Geburtsdatum.

¹¹ In Frage 87 des SOEP-Personenfragebogens 2013 werden die Teilnehmenden gefragt, ob Sie im vergangenen oder aktuellen Jahr ein Studium beendet haben ("Haben Sie nach dem 31. Dezember 2011 eine Schule, eine Berufsausbildung oder ein Hochschulstudium beendet?") und wann genau das war (Angabe von Monat und Jahr). Weiter wird gefragt (Frage 88), ob Sie diese Ausbildung mit einem Abschluss beendet haben und um welchen Bildungsabschluss es sich handelt (Frage 90). Anhand der Angabe des Zeitpunktes der Beendigung des Studiums (im Vorjahr oder aktuellen Jahr) in Verbindung mit der aktuellen beruflichen Stellung "Praktikant" im Erhebungsjahr beläuft sich der ermittelte Zeitraum des Praktikums nach dem Studium auf maximal 15 Monate. (SOEP Survey Papers 180, v30, S.20)

¹² Frage 16 des SOEP-Personenfragebogens 2013: "Sind Sie derzeit in Ausbildung? Das heißt: Besuchen Sie eine Schule oder Hochschule (einschließlich Promotion), machen Sie eine Berufsausbildung oder nehmen Sie an einem Weiterbildungslehrgang teil?" Antwortkategorien Ja/Nein. Frage 17: "Was für eine Ausbildung oder Weiterbildung ist das?" Hier gewählt Antwortoption "Hochschule" mit den Werten 1=Fachhochschule, 2=Universität/Technische/sonstige Hochschule. (SOEP Survey Papers 180, v30, S.7)

rend des Studiums das typische Phänomen sind, während Praktika unmittelbar nach dem Studium eine Ausnahme darstellen. Jedoch lassen sich bei dieser Vorgehensweise nur ca. die Hälfte aller Praktikantinnen und Praktikanten erfassen. Bei den verbleibenden Praktikantinnen und Praktikanten findet sich ein Hinweis: Im jüngeren Zeitraum geben nur 21 Befragungspersonen an, sich in einem Lehrgang zu befinden. Hinter dieser Angabe könnten sich Praktika verbergen, die statt einer bezahlten Beschäftigung ausgeübt werden. Im älteren Zeitraum war dieses Phänomen offensichtlich etwas bedeutsamer. Einen Lehrgang oder Kurs zur Weiterbildung besuchten im jüngeren Zeitraum 21 Praktikantinnen und Praktikanten, wohingegen noch 10 Jahre zuvor 51 Praktikantinnen und Praktikanten diese Auskunft geben. Diese Senkung der Weiterbildungszahlen könnte auf das "Verlegenheitsmotiv" zurückzuführen sein, wonach ein Praktikum (oder in diesem Fall eine Weiterbildung) aus dem Wunsch heraus begonnen wird, Zeit zu überbrücken oder keine andere Wahl für den Berufseinstieg zu sehen (Schmidt und Hecht 2011, S. 7). Allerdings wachsen angesichts der Fallzahlen die Interpretationsschwierigkeiten, auch weil die Angaben der Befragungspersonen keineswegs in jedem Fall zutreffend im Sinne unserer Annahme sein müssen.

Tab. 7: Absolvierte Praktika während des Studiums oder danach, in Weiterbildung (Absolute Häufigkeit)

	2009-2013	1999-2003
Aktuell im Studium		
Fachhochschule	39	36
Universität, sonstige Hochschule	82	87
Gesamt	121	123
Kurz nach dem Studium	23	24
In Lehrgang/Kurs zur Weiterbildung	21	51

Quelle: Eigene Berechnungen mit Daten des SOEP, v301, 2014

5.3.2 Arbeitgeberseitige Strukturmerkmale

In welchen Betrieben werden Praktikantinnen und Praktikanten beschäftigt? Aus der Praxis sind Beispiele bekannt, die vom Schülerpraktikum im Rechtsanwaltsbüro über das studienbegleitende Praktikum der Pharmaziestudentin oder dem Pflichtpraktikum während des Sozialpädagogikstudiums bis hin zum unterbezahlten Akademiker in der Medienagentur reichen.

Mit Hilfe des SOEP lässt sich anhand einiger Variablen diese Frage repräsentativ beantworten. Zu nennen sind hier die Branchen (Tab. 8) und die Betriebsgröße (Tab. 10). Praktikantinnen und Praktikanten sind überwiegend und markant im Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen (25 Prozent) und im Bildungswesen (19 Prozent) beschäftigt, gefolgt von den unternehmensnahen Dienstleistungen (10 Prozent). Auszubildende,

junge und Beschäftigte insgesamt sind hingegen zusätzlich zum Gesundheitswesen hauptsächlich im Einzelhandel tätig (10-13 Prozent). Im älteren Zeitraum verschiebt sich der Beschäftigungsanteil innerhalb der Branchen etwas. So werden Praktika zwischen 1999 und 2003 eher im Bildungswesen absolviert.

Tab. 8: Anteil der Beschäftigten nach Branche, in Prozent¹³

	P	A	jВ	aB
2009-2013				•
Gesundheits-, Veterinär-, Sozialwesen	25%	14%	13%	13%
Erziehung und Unterricht	19%	3%	5%	7%
Dienstleistung überwiegend für Unterneh-	10%	7%	5%	6%
men				
Einzelhandel (ohne Kfz, Tankstellen)	7%	12%	13%	10%
Kultur, Sport und Unterhaltung	2%	1%	3%	2%
Öff. Verwaltung, Verteidigung, Sozialvers.	2%	3%	6%	8%
Baugewerbe	1%	6%	4%	5%
1999-2003				
Erziehung und Unterricht	20%	4%	5%	6%
Gesundheits-, Veterinär-, Sozialwesen	17%	8%	10%	11%
Einzelhandel (ohne Kfz, Tankstellen)	8%	12%	13%	10%
Dienstleistung überwiegend für Unterneh-	8%	6%	6%	5%
men				
Kultur, Sport und Unterhaltung	7%	1%	3%	2%
Öff. Verwaltung, Verteidigung, Sozialvers.	7%	4%	7%	8%
Baugewerbe	2%	14%	7%	7%

P: Praktikantinnen und Praktikanten, A: Auszubildende, jB: abh. Beschäftigte (18-26 Jahre), aB: alle abh. Beschäftigten. Quelle: Eigene Berechnungen mit Daten des SOEP, v30l, 2014 (gewichtet und hochgerechnet)

Bei der Differenzierung zwischen Privatwirtschaft und öffentlichem Dienst¹⁴ zeigen die Zahlen, dass im öffentlichen Dienst ein Viertel der Praktikantinnen und Praktikanten beschäftigt sind. Auch Auszubildende, junge Beschäftigte im Alter von 18-26 Jahren und die Beschäftigten insgesamt arbeiten überwiegend nicht im öffentlichen Dienst. Dies zeigt sich auch bereits 10 Jahre zuvor.

¹³ Frage 42 des SOEP-Personenfragebogens 2013: "In welchem Wirtschaftszweig/ welcher Branche/ welchem Dienstleistungsbereich ist das Unternehmen bzw. die Einrichtung überwiegend tätig? Bitte geben Sie die genaue Bezeichnung an, also z.B. nicht "Industrie", sondern "Elektroindustrie"; nicht "Handel", sondern "Einzelhandel"; nicht "öffentlicher Dienst", sondern "Krankenhaus". (SOEP Survey Papers 180, v30, S.12) Für eine detaillierte Auflistung der Branchenzugehörigkeit siehe Anlage 7.

¹⁴ Frage 43 des SOEP-Personenfragebogens 2013: "Gehört der Betrieb, in dem Sie arbeiten, zum öffentlichen Dienst?" (SOEP Survey Papers 180, v30, S.13)

Tab. 9: Anteil der Beschäftigten im öffentlichen Dienst, in Prozent

		200	09-2013		1999-2003					
	P	A	jВ	aB	P	A	jВ	aB		
Ja	25%	13%	21%	25%	36%	15%	20%	25%		
Nein	75%	87%	79%	75%	64%	85%	80%	75%		

P: Praktikantinnen und Praktikanten, A: Auszubildende, jB: abh. Beschäftigte (18-26 Jahre), aB: alle abh. Beschäftigten. Quelle: Eigene Berechnungen mit Daten des SOEP, v30l, 2014 (gewichtet und hochgerechnet)

Praktikantinnen und Praktikanten sind überdurchschnittlich häufig in kleineren Betrieben beschäftigt¹⁵ (Hohendanner und Janik 2008, S. 475ff). Auch hier zeigen sich in beiden Zeiträumen kaum Veränderungen.

Tab. 10: Unternehmensgröße in Prozent

	2009-2013				1999-2003			
	P	A	jВ	aB	P	A	jВ	aB
Unter 5	8%	7%	6%	7%	8%	8%	9%	9%
5 bis unter 20	20%	25%	21%	17%	24%	32%	26%	19%
20 bis unter 100	31%	21%	20%	19%	25%	21%	21%	21%
100 bis unter 200	8%	9%	9%	9%	9%	8%	9%	9%
200 bis unter 2000	10%	18%	21%	21%	18%	16%	17%	21%
2000 und mehr	22%	21%	24%	26%	15%	15%	18%	20%

P: Praktikantinnen und Praktikanten, A: Auszubildende, jB: abh. Beschäftigte (18-26 Jahre), aB: alle abh. Beschäftigten. Quelle: Eigene Berechnungen mit Daten des SOEP, v30l, 2014 (gewichtet und hochgerechnet)

Zur Beurteilung der Qualität von Praktika werden in diesem Abschnitt die vereinbarten

5.4 Qualität der Praktika

und tatsächlichen Arbeitszeiten inklusive der getätigten Überstunden, das Einkommen, berufliche Erwartungen, Sorgen und Zufriedenheit sowie die Arbeitsbedingungen betrachtet. Auch wenn dies wichtige Größen sind, ist dies natürlich keine vollständige Information zur Beurteilung der Qualität von Praktika. Erstens sind wichtige Teilbereiche nicht enthalten. Hier ist insbesondere an den Aspekt des Kompetenzerwerbs durch Praktika sowie an den Effekt der Übernahme zu denken. Zweitens fügen die hier verwendeten Indikatoren zur Beurteilung der Qualität der Praktika sich nicht zu einem in sich stimmigen Index zusammen; stattdessen sind es einzelne Qualitätsindikatoren.

¹⁵ Frage 43 des SOEP-Personenfragebogens 2013: "Wie viele Beschäftigte hat das Gesamtunternehmen etwa?" (SOEP Survey Papers 180, v30, S.12)

5.4.1 Arbeitszeiten

Bezüglich der Wochenarbeitszeiten (Tab. 11) zeigt sich folgendes Bild. Im Zeitraum 2009 bis 2013 sind die Praktikantinnen und Praktikanten nach ihren eigenen Angaben tatsächlich durchschnittlich knapp 33 Stunden beschäftigt, während die vereinbarte Arbeitszeit etwas unter 33 Stunden liegt. Im Vergleich hierzu sind die vereinbarten Arbeitszeiten (knapp 39 Stunden) und tatsächlichen Arbeitszeiten (knapp 41 Stunden) der Auszubildenden deutlich höher. Auch die Vergleichsgruppe der jüngeren Beschäftigten hat längere Arbeitszeiten (34 vereinbart, 35 tatsächlich). Bei der Vergleichsgruppe der Beschäftigten insgesamt fällt die größere Differenz von tatsächlichen und vereinbarten Stunden auf, die sich zum Teil als bezahlte oder unbezahlte Überstunden interpretieren lassen dürften. Auch für die Überstunden zeigt sich für die Auszubildenden und Praktikantinnen und Praktikanten eher ein unkritisches Bild (ca. ein bis zwei Überstunden wöchentlich).

Diese Situation findet sich auch zehn Jahre zuvor. Die tatsächlichen Arbeitszeiten der Praktikantinnen und Praktikanten im Zeitraum 1999 bis 2003 weichen kaum von den vereinbarten Arbeitszeiten ab, nennenswerte Überstunden werden nicht berichtet, während bei den übrigen Beschäftigten im Schnitt zwei Überstunden wöchentlich angegeben.

Tab. 11: Arbeitszeiten der Befragten innerhalb der ausgewählten Zeiträume

	Wochen	stunden	Überstunden		
	vereinbart	tatsächlich	gewünscht	pro Woche	
2009-2013					
Praktikantinnen und Praktikanten	32,6	33,4	33,3	1,0	
Auszubildende	38,8	40,6	37,9	1,0	
abhängig Beschäftigte (18-26 J.)	34,0	34,6	34,4	1,7	
alle abhängig Beschäftigten	34,3	37,2	34,4	2,0	
1999-2003					
Praktikantinnen und Praktikanten	31,0	30,9	30,0	0,9	
Auszubildende	38,4	39,8	37,4	0,8	
abhängig Beschäftigte (18-26 J.)	35,4	36,7	35,1	1,7	
alle abhängig Beschäftigten	34,6	37,7	34,4	2,1	

Quelle: Eigene Berechnungen mit Daten des SOEP, v30l, 2014 (gewichtet, hochgerechnet) 16

5.4.2 Einkommen

Das Monatseinkommen (Tab. 12) der Praktikantinnen und Praktikanten von durchschnittlich¹⁷ 600 Euro brutto bzw. 477 Euro netto im aktuellen Zeitraum liegt etwas

¹⁶ Für eine detaillierte Übersicht siehe Anlage 4.

höher als das Einkommen der Auszubildenden (588 bzw. 435 Euro). Von den abhängig Beschäftigten unterscheiden sich die Praktikantinnen und Praktikanten in ihrer Einkommenssituation erwartungsgemäß deutlich. Der Abstand zu den jungen Beschäftigten ist erheblich. Diese verdienen 1.500 Euro brutto bzw. 1.100 Euro netto. Die Beschäftigten insgesamt verfügen über ein durchschnittliches Einkommen in Höhe von ca. 2.200 Euro brutto bzw. 1.420 Euro netto. In der älteren Stichprobe zeigt sich ein ähnliches Bild. Die Beschäftigten insgesamt verdienten damals ca. 1.950 Euro brutto bzw. ca. 1.250 Euro netto. Die jüngeren Beschäftigten erhielten im Vergleich mit ca. 1.500 Euro brutto bzw. 1.000 Euro netto etwas weniger. Die Praktikantinnen und Praktikanten verdienten damals schon mit rund 590 Euro brutto bzw. 435 Euro netto etwas mehr als die Auszubildenden (588 Euro brutto, 435 Euro netto).

Im zeitlichen Vergleich fällt die Stagnation der Löhne auf, die nominalen Bruttolöhne wachsen nur moderat. So stieg bspw. das Bruttoerwerbseinkommen für alle abhängig Beschäftigten von ca. 1.950 Euro im alten Zeitraum auf 2.200 Euro, was real¹⁸ mehr oder weniger unveränderte Löhne bedeutet.

Tab. 12: Median der Erwerbseinkommen in Euro der Befragten

	2009-	-2013	1999-2003		
	Akt. 19 Brutto- erwerbseink.	Akt. Netto- erwerbseink.	Akt. Brutto- erwerbseink.	Akt. Netto- erwerbseink.	
Praktikantinnen und Praktikanten	600	477	588	435	
Auszubildende	650	500	538	404	
abh. Beschäftigte (18-26 J.)	1.500	1.100	1.534	1.003	
alle abh. Beschäftigten	2.200	1.420	1.948	1.250	

Quelle: Eigene Berechnungen mit Daten des SOEP, v30l, 2014 (gewichtet, hochgerechnet)²⁰

5.4.3 Berufliche Erwartungen

Im SOEP sind die beruflichen Erwartungen der Beschäftigten erfasst, wobei die entsprechende Skala nicht in jedem Jahr zur Verfügung steht. In dem ersten betrachteten Zeitraum liegen für drei Jahre (1999, 2001 und 2003) die entsprechenden Daten vor, während für den zweiten betrachteten Zeitraum die Daten nur für zwei Jahre (2009 und 2013) vorliegen.

¹⁷ In dieser Analyse wird nicht der statistische Mittelwert, sondern der Median verwendet, der im Gegensatz zum Mittelwert robust gegenüber Ausreißern ist.

¹⁸ Der Reallohn beschreibt das Verhältnis von Nominallohn und Preisniveau.

¹⁹ Die Abkürzung "Akt." meint das jeweils aktuelle Einkommen zum Zeitpunkt der Befragung.

²⁰ Für eine detaillierte Ansicht siehe Anlage 3.

Bei den beruflichen Erwartungen handelt es sich um ein Konstrukt, welches Auskunft über die arbeitsmarktbezogenen Vorstellungen und Einschätzungen geben soll (Schramm 1999, S. 144ff). Angesichts dessen, dass die Zugehörigkeit zu einem Segment des Arbeitsmarktes entscheidend für die wirtschaftliche und gesellschaftliche Situation der oder des Betroffenen ist, kommt den beruflichen Erwartungen eine maßgebliche Rolle zu. Vereinfacht lässt sich von einer Position am Arbeitsmarkt (z. B. im Normalarbeitsverhältnis beschäftigt) eine Reihe von Übergängen identifizieren. Neben dem Beibehalten des gegenwärtigen Status (also Verbleib im Normalarbeitsverhältnis auf der gleichen Position bei dem gleichen Arbeitgeber) ist insbesondere an folgende Übergänge²¹ zu denken: Möglich ist ein dauerhaftes oder vorübergehendes Ausscheiden aus dem Erwerbssystem, wozu z. B. der Renteneintritt oder die Aufnahme eines Studiums gehören würden. Innerhalb des Erwerbssystems ist in erster Linie an den Übergang in ein anderes Beschäftigungsverhältnis zu denken, wobei es sich um Fluktuation handeln kann. Darüber hinaus sind innerhalb des Erwerbssystems der Verlust des Arbeitsplatzes und der Zugang in die Arbeitslosigkeit zu nennen. Ergänzend sind Übergänge innerhalb des Beschäftigungsbetriebs möglich. Neben Aufstiegs- und Abstiegsprozessen könnte sich dies z. B. auch auf die Veränderung der Arbeitszeit beziehen. Für die Qualität der Beschäftigungsverhältnisse ist die subjektive Einschätzung dieser Übergänge maßgebend. Besonders überzeugend lässt sich dies bei der Arbeitsplatzunsicherheit zeigen, die sich auf den Übergang vom Beschäftigungsverhältnis in die Arbeitslosigkeit bezieht. Hier zeigen zahlreiche nationale wie internationale Analysen, die teilweise auch auf Daten des SOEP beruhen (Reisel et al. 2010; Schramm 1992), erhebliche und stabile Effekte auf die subjektive Wohlfahrt, insbesondere die Arbeitszufriedenheit.

Im SOEP sind die beruflichen Erwartungen vergleichsweise nüchtern erfasst, indem subjektive Wahrscheinlichkeiten des Eintritts dieser Übergänge erfragt werden (Wie wahrscheinlich ist es, dass innerhalb der nächsten 2 Jahre die folgenden beruflichen Veränderungen für Sie eintreten? Dass Sie Ihren Arbeitsplatz verlieren?)²². Nicht erfasst hingegen sind die mit einem Wechsel verbundenen Ängste, Emotionen oder Befürchtungen.

Es ist offensichtlich, dass die spezielle Situation von Praktikantinnen und Praktikanten sich auch in einem spezifischen Profil der beruflichen Erwartungen niederschlagen dürfte. In der Tat zeigt sich, dass die Praktikantinnen und Praktikanten weitaus mehr Veränderungen zu vergegenwärtigen haben als die jeweiligen Vergleichsgruppen, was im Folgenden ausgeführt wird (Tab. 13). Im älteren Zeitraum von 1999 bis 2003 zeigt sich,

²¹ Weiterbildung ist an dieser Stelle nicht gemeint.

²² Frage 79 des SOEP-Personenfragebogens 2013, Fragezusatz: "Bitte geben Sie die Wahrscheinlichkeit auf einer Skala von 0 bis 100 an. Der Wert 0 bedeutet: Das wird mit Sicherheit nicht eintreten. Der Wert 100 bedeutet: Das wird mit Sicherheit eintreten. Mit den Werten zwischen 0 und 100 können Sie die Wahrscheinlichkeit abstufen." (SOEP Survey Papers 180, v30, S.17)

dass die Wahrscheinlichkeit des Arbeitsplatzverlustes mit 37 Prozent und die Wahrscheinlichkeit, eine neue Stelle zu suchen, mit 71 Prozent seitens der Praktikantinnen und Praktikanten für viel wahrscheinlicher gehalten werden als bei den Beschäftigten insgesamt und den jüngeren Beschäftigten. So äußern die jüngeren Beschäftigten (18-26 Jahre) weitaus stabilere Erwartungen: Die Wahrscheinlichkeit, eine neue Stelle zu suchen²³, beträgt 42 Prozent, die Wahrscheinlichkeit des Arbeitsplatzverlustes 25 Prozent. Die Einschätzungen eines positiv konnotierten innerbetrieblichen Aufstiegs²⁴ dagegen sind zwischen den Praktikantinnen und Praktikanten und den jüngeren Beschäftigten vergleichsweise ähnlich. Eindrucksvoll zeigt sich, dass die Variabilität der Arbeitsmarktsituation und damit auch die dazugehörigen subjektiven Erwartungen der Betroffenen massiv mit dem Alter der Beschäftigten zusammenhängen. Die abhängigen Beschäftigten insgesamt – bei denen die jüngeren Beschäftigten mit eingeschlossen sind - sind die Erwartungen vergleichsweise stabil. Nur 20 Prozent betragen die Fluktuationswahrscheinlichkeit und die Wahrscheinlichkeit des Arbeitsplatzverlustes.

Tab. 13: Ausgewählte berufliche Erwartungen der Befragten in den Jahren 1999, 2001 und 2003

	Fluktuations- wahrscheinlichkeit	Arbeitsplatz- verlust	Innerbetrieblicher beruflicher Aufstieg
Praktikantinnen & Praktikanten	71%	37%	28%
Auszubildende	43%	29%	32%
abhängig Beschäftigte (18-26 J.)	42%	25%	28%
alle abhängig Beschäftigten	21%	21%	18%

Quelle: Eigene Berechnungen mit Daten des SOEP, v30l, 2014 (gewichtet, hochgerechnet)²⁵

Im jüngeren Betrachtungszeitraum zeigt sich ein vergleichbares Bild (Tab. 14). Die Praktikantinnen und Praktikanten erwarten weitaus mehr Veränderungen als die Vergleichsgruppen. Die Wahrscheinlichkeit des Arbeitsplatzverlustes beträgt 41 Prozent, während die jüngeren Beschäftigten dies nur zu 26 Prozent und die Beschäftigten insgesamt nur zu 22 Prozent erwarten. Die Fluktuationswahrscheinlichkeit ist bei den Praktikantinnen und Praktikanten mit 76 Prozent weitaus höher als bei den jüngeren Beschäftigten (48 Prozent) und den Beschäftigten insgesamt (23 Prozent). Aber auch die positiv besetzten Chancen eines betrieblichen Aufstiegs sind wie bei den jüngeren Beschäftig-

²³ Frage 79 des SOEP-Personenfragebogens 2013: "Wie wahrscheinlich ist es, dass innerhalb der nächsten 2 Jahre die folgenden beruflichen Veränderungen für Sie eintreten? Dass Sie von sich aus eine neue Stelle suchen?" Fragezusatz: "Bitte geben Sie die Wahrscheinlichkeit auf einer Skala von 0 bis 100 an. Der Wert 0 bedeutet: Das wird mit Sicherheit nicht eintreten. Der Wert 100 bedeutet: Das wird mit Sicherheit eintreten. Mit den Werten zwischen 0 und 100 können Sie die Wahrscheinlichkeit abstufen." (SOEP Survey Papers 180, v30, S.17) In der Tabelle wird dies als Fluktuationswahrscheinlichkeit bezeichnet.

²⁴ Frage 79 des SOEP-Personenfragebogens 2013: "Wie wahrscheinlich ist es, dass innerhalb der nächsten 2 Jahre die folgenden beruflichen Veränderungen für Sie eintreten? Dass Sie in Ihrem jetzigen Betrieb einen beruflichen Aufstieg schaffen?" Fragezusatz: "Bitte geben Sie die Wahrscheinlichkeit auf einer Skala von 0 bis 100 an. Der Wert 0 bedeutet: Das wird mit Sicherheit nicht eintreten. Der Wert 100 bedeutet: Das wird mit Sicherheit eintreten. Mit den Werten zwischen 0 und 100 können Sie die Wahrscheinlichkeit abstufen. " (SOEP Survey Papers 180, v30, S.17)

²⁵ Für eine detaillierte Ansicht siehe Anlage 8.

ten insgesamt mit 37 Prozent weitaus höher als bei den Beschäftigten insgesamt (17 Prozent).

Tab. 14: Ausgewählte Berufliche Erwartungen der Befragten in den Jahren 2009 und 2013

	Fluktuations- wahrscheinlichkeit	Arbeitsplatz- verlust	Innerbetrieblicher beruflicher Aufstieg
Praktikantinnen & Praktikanten	76%	41%	37%
Auszubildende	43%	30%	36%
abhängig Beschäftigte (18-26 J.)	48%	26%	29%
alle abhängig Beschäftigten	23%	22%	17%

Quelle: Eigene Berechnungen mit Daten des SOEP, v30l, 2014 (gewichtet, hochgerechnet)²⁶

Im Zeitvergleich unterliegen die Erwartungen keinem markanten Wandel, verschiedentlich lassen sich Hinweise für eine leichte Abnahme der wahrgenommenen Stabilität finden.

Es unterscheiden sich jedoch nicht nur die zahlenmäßigen Angaben der Befragungspersonen. Stattdessen ist auch auf die unterschiedliche Bedeutung der Aussagen von Praktikantinnen und Praktikanten und abhängig Beschäftigten insgesamt hinzuweisen. So ist bei diesen die Aussage, innerhalb von zwei Jahren eine neue Stelle zu suchen, oftmals gleichbedeutend mit einer Fluktuationsabsicht. Auch verbirgt sich hinter einer derartigen Einschätzung ggfs. das Beenden eines langjährigen Arbeitsverhältnisses. In Deutschland beträgt die durchschnittliche Betriebszugehörigkeitsdauer der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Durchschnitt 10 Jahre. Für die Praktikantinnen und Praktikanten hingegen ist diese Angabe eher so zu verstehen, dass sie nicht von einer Weiterbeschäftigung in ihrem Betrieb ausgehen. Desgleichen ist der innerbetriebliche Aufstieg unterschiedlich zu interpretieren. Hier dürfte es sich bei den Praktikantinnen und Praktikanten eher um eine Einschätzung einer möglichen Übernahme durch den Betrieb handeln. Mit Vorbehalt ließe sich dies als eine subjektive Bewertung eines möglichen "Klebeeffekts" – das Praktikum ermöglicht den Einstieg in einen Betrieb – deuten. Auch wenn hierbei Zurückhaltung angebracht ist, ist es bemerkenswert, dass dieser Effekt im aktuellen Zeitraum verstärkt gesehen wird (von 28 auf 37 Prozent).

5.4.4 Zufriedenheiten und Sorgen

Die Arbeitsverhältnisse von Praktikantinnen und Praktikanten werden im medialen Diskurs oftmals recht kritisch gesehen (u. a. Stolz 2005), was durch Studien (Grühn und Hecht 2007) auch in Teilen gestützt wird. Insbesondere vor einigen Jahren wurde vielfach der Verdacht geäußert, dass mit Hilfe von Praktikantinnen und Praktikanten klassische Arbeitsverhältnisse kostengünstig ersetzt werden sollen. Dies macht sich nicht nur an den mutmaßlichen niedrigen Löhnen fest, die sich in der Regel nicht an Tarifen ori-

_

²⁶ Für eine detaillierte Ansicht siehe Anlage 10.

entieren. Darüber hinaus stellen Praktikantinnen und Praktikanten eine äußerst flexible Ressource dar, die nach Bedarf im Unternehmen mehr schlecht als recht Lücken zu schließen haben (Stolz 2005). Falls diese kritischen Einschätzungen zutreffen, müsste dies sich deutlich und massiv bei der Qualität der Praktikumsverhältnisse zeigen. Praktikantinnen und Praktikanten müssten demnach nicht nur schlechter bezahlt sein, sondern auch kurzfristig beschäftigt und schlecht eingebunden sein (DGB Jugend 2014, S. 4ff.).

Mit Hilfe des SOEP lassen sich etliche Indikatoren, die einen Hinweis auf die Qualität der Arbeitsverhältnisse erlauben, nutzen. Im konzipierten Design dieser Studie steht allerdings nur ein Teil hiervon für Auswertungen zur Verfügung. Besonders einschlägig erweisen sich einige subjektive Indikatoren. Hierbei handelt es sich insbesondere um die Arbeitszufriedenheit²⁷, die eine subjektive Bewertung der wahrgenommenen Beschäftigungsverhältnisse darstellt. Dieser Indikator hat den Vorteil, dass die verschiedenen Aspekte, die die Qualität des Arbeitslebens ausmachen, von den Betroffenen angemessen gewichtet zu einem Gesamturteil zusammengefügt werden. Es ist aus der Forschung bekannt, dass die Arbeitszufriedenheit insgesamt mit der Summe von den Zufriedenheiten mit einzelnen Teilbereichen der Arbeit eng zusammenhängt (Neuberger und Allerbeck 1978). Insofern ist diesem einzelnen Indikator hohe Aufmerksamkeit zu schenken. Jedoch sind mit Hilfe dieser einzelnen Informationen keine differenzierten Rückschlüsse auf die Arbeitsverhältnisse möglich. Weiterhin handelt es sich um subjektiv geprägte Beurteilungen, die maßgeblich durch das jeweilige Anspruchsniveau beeinflusst werden. So werden in der subjektiven Beurteilung objektive Unterschiede oftmals weniger sichtbar, weil die jeweiligen Vergleichsmaßstäbe von eher privilegierten und eher unterprivilegierten Personen unterschiedlich sind. Schließlich handelt es sich bei der Arbeitszufriedenheit²⁸, die auf einer elfstufigen Skala gemessen wird (0 entspricht "ganz und gar unzufrieden", 10 entspricht "voll und ganz zufrieden") um einen Indikator, der mit einer begrenzten Güte versehen ist. Die Validität und Reliabilität sind brauchbar, aber nicht perfekt. Eine einzelne Frage kann nicht eine differenzierte Messung der Arbeitszufriedenheit gewährleisten wie es z. B. der Arbeitsbeschreibungsbogen von Neuberger (Neuberger und Allerbeck 1978) vornimmt. In diesem werden einige Dimensionen der Arbeitszufriedenheit (Arbeitsbedingungen, Beziehungen zu Kolleginnen und Kollegen sowie Vorgesetzten etc.) jeweils mit mehreren Fragen erfasst. Dennoch ermöglicht die Antwort auf eine einzelne Frage eine Gesamteinschätzung der

²⁷ Die Zufriedenheiten und Sorgen werden in jedem Jahr ermittelt, sodass die in diesem Kapitel erwähnten Daten sich wieder auf die beiden Zeiträume 1999-2003 und 2009-2013 beziehen.

²⁸ Frage 1 des SOEP-Personenfragebogen 2001: "Wie zufrieden sind Sie gegenwärtig mit den folgenden Bereichen Ihres Lebens? Bitte kreuzen Sie für jeden Bereich auf der Skala einen Wert an: Wenn Sie ganz und gar unzufrieden sind, den Wert 0, wenn Sie ganz und gar zufrieden sind, den Wert 10. Wenn Sie teils zufrieden/teils unzufrieden sind, einen Wert dazwischen. (...) Wie zufrieden sind Sie (falls Sie erwerbstätig sind) mit Ihrer Arbeit?" (SOEP Survey Papers 180, v30, S.12)

Arbeitszufriedenheit, was sich durch die Korrelation der Angaben zur Arbeitszufriedenheit und der Summe der Einzelangaben im Rahmen einer Skala zur Arbeitszufriedenheit nachweisen lässt (Neuberger und Allerbeck 2014).

Vor diesem Hintergrund ist festzuhalten, dass die Praktikantinnen und Praktikanten im jüngsten Zeitraum (Tab. 15) über eine überdurchschnittliche Arbeitszufriedenheit verfügen (7,7), während die Beschäftigten insgesamt einen Wert von 7,0 aufweisen. Der Vergleich mit den Auszubildenden (7,5) und den jüngeren Beschäftigten (7,1) zeigt, dass hier insbesondere die Art des Anstellungsverhältnisses oder das Alter eine Rolle zu spielen scheint. Diese positive Differenz ist angesichts der Trägheit der Skala²⁹ durchaus nennenswert. Gemessen an den subjektiven Beurteilungen der Betroffenen stellen sich die Praktikumsverhältnisse im Zeitraum 2009 bis 2013 jedenfalls nicht kritisch dar.

Anders stellt sich dies bei einem weiteren Indikator dar. Im Rahmen des SOEP wird auch die Zufriedenheit mit dem Haushaltseinkommen³⁰ – leider nicht die Zufriedenheit mit dem Arbeitseinkommen – erhoben. Hier zeigt sich, dass die Praktikantinnen und Praktikanten mit einem Wert von 5,8 ihre Situation deutlich negativer beurteilen als die relevanten Vergleichsgruppen.

Schließlich steht auch eine Messung der Lebenszufriedenheit³¹ zur Verfügung, die wie bei der Arbeitszufriedenheit für die Praktikantinnen und Praktikanten unkritische Werte anzeigt. Insgesamt sind die Differenzen für die verschiedenen Vergleichsgruppen relativ gering.

30 Frage 1 des SOEP-Personenfragebogen 2013: "Wie zufrieden sind Sie gegenwärtig mit den folgenden Bereichen Ihres Lebens? Bitte kreuzen Sie für jeden Bereich auf der Skala einen Wert an: Wenn Sie ganz und gar unzufrieden sind, den Wert 0, wenn Sie ganz und gar zufrieden sind, den Wert 10. Wenn Sie teils zufrieden/teils unzufrieden sind, einen Wert dazwischen. (...) Wie zufrieden sind Sie mit dem Einkommen Ihres Haushalts?" (SOEP Survey Papers 180, v30, S.3)

²⁹ Die Mittelwerte unterscheiden sich hierbei zwischen Subgruppen i. d. R wenig.

³¹ Frage 158 des SOEP-Personenfragebogen 2013: "Wie zufrieden sind Sie gegenwärtig, alles in allem, mit Ihrem Leben? Antworten Sie bitte wieder anhand der folgenden Skala, bei der 0 ganz und gar unzufrieden, 10 ganz und gar zufrieden bedeutet." (SOEP Survey Papers 180, v30, S.35)

Tab. 15: Zufriedenheiten der Befragten im Erhebungszeitraum 2009 bis 2013

	Arbeits- zufriedenheit	Zufriedenheit Haushaltseinkommen	Lebenszufriedenheit gegenwärtig		
Praktikantinnen und Praktikanten	7,7	5,8	7,4		
Auszubildende	7,5	6,2	7,3		
abh. Beschäftigte (18-26 J.)	7,1	6,5	7,3		
alle abhängig Beschäftigten	7,0	6,6	7,1		

Quelle: Eigene Berechnungen mit Daten des SOEP, v30l, 2014 (gewichtet, hochgerechnet). Elfstufige Likertskala von 0 "ganz und gar unzufrieden" bis 10 "ganz und gar zufrieden"³²

Ergänzend werden im SOEP auch die Sorgen der Befragten erfasst, wobei insbesondere die Sorge um die eigene wirtschaftliche Situation³³ aufschlussreich ist (Tab. 16). Ungefähr ein Viertel der Praktikantinnen und Praktikanten machen sich "große Sorgen" um ihre eigene wirtschaftliche Situation, d. h. jede Vierte der Praktikantinnen bzw. jeder Vierte der Praktikanten äußert im jüngeren Zeitraum große Sorgen bzgl. der eigenen wirtschaftlichen Situation, während bei allen drei Vergleichsgruppen dies nur bei jeder bzw. jedem Fünften der Fall ist.

Tab. 16: Sorgen um die eigene wirtschaftliche Situation der Befragten in den Jahren 2009 bis 2013

	Sorgen eigene wirtschaftliche Situation					
	Große Sorgen	Einige Sorgen	Keine Sorgen			
Praktikantinnen und Praktikanten	25,7%	52,8%	21,5%			
Auszubildende	20,1%	54,2%	25,7%			
abhängig Beschäftigte (18-26 J.)	20,5%	53,1%	26,4%			
alle abhängig Beschäftigten	19,8%	52,5%	27,8%			

Quelle: Eigene Berechnungen mit Daten des SOEP, v30l, 2014 (gewichtet, hochgerechnet)³⁴

Weiterführend wird bei dem intertemporalen Vergleich untersucht, wie die Praktikantinnen und Praktikanten um das Jahr 2000 im Vergleich zu der neueren Gruppe ihre Situation einschätzten. Bei der älteren Gruppe heben sich die Praktikantinnen und Praktikanten hinsichtlich ihrer Arbeitszufriedenheit (7,2) nicht von den Vergleichsgruppen ab (Beschäftigte insgesamt 7,1; Auszubildende 7,4) (Tab. 17). Besonders kritisch ist die Einschätzung des Haushaltseinkommens, die erwartungsgemäß schlechter ausfällt als bei den Vergleichsgruppen (Praktikantinnen und Praktikanten 5,6 im Vergleich zu den Beschäftigten insgesamt 6,4). Darüber hinaus beurteilten die Praktikantinnen und Praktikanten im älteren Zeitraum die Lage auch weitaus kritischer als in der jüngeren Perio-

34

³² Für eine detaillierte Ansicht siehe Anlage 8.

³³ Frage 133 des SOEP-Personenfragebogen 2013: "Wie ist es mit den folgenden Gebieten – machen Sie sich da Sorgen? (...) Um Ihre eigene wirtschaftliche Situation" Antwortmöglichkeiten: "Große Sorgen", "Einige Sorgen", "Keine Sorgen". (SOEP Survey Papers 180, v30, S.29)

³⁴ Für eine detaillierte Ansicht siehe Anlage 8.

de. Bei der Lebenszufriedenheit zeigen sich kaum Unterschiede zwischen den Vergleichsgruppen.³⁵

Tab. 17: Durchschnittliche Zufriedenheiten der Befragten im Erhebungszeitraum 1999 bis 2003

	Arbeits- zufriedenheit	Zufriedenheit HH-Einkommen	Lebenszufrieden- heit gegenwärtig
Praktikantinnen und Praktikanten	7,2	5,6	7,2
Auszubildende	7,4	5,8	7,2
abh. Beschäftigte (18-26 J.)	7,2	6,2	7,3
alle abhängig Beschäftigten	7,1	6,4	7,1

Quelle: Eigene Berechnungen mit Daten des SOEP, v30l, 2014 (gewichtet, hochgerechnet)³⁶

5.4.5 Arbeitsbedingungen

Zentral für die Beurteilung der Arbeitsverhältnisse von Praktikantinnen und Praktikanten sind in jedem Fall die Arbeitsbedingungen. Im SOEP sind hierzu verschiedentlich Informationen erhältlich, wobei dies stets Arbeitsbedingungen in der subjektiven Wahrnehmung der jeweils Betroffenen sind. Diese Informationen bestehen aus einer Reihe von Indikatoren, die sich nur teilweise aus einem übergeordneten theoretischen Konzept herleiten lassen – eine direkte Erfassung im Sinne des "Index Gute Arbeit" (Fuchs 2007, S. 13ff.) ist nicht möglich. Außerdem liegen diese Informationen nur in einzelnen Jahren und auch nicht für einen Zeitvergleich direkt geeignet vor. Konkret handelt es sich um eine Liste zur Wahrnehmung von Arbeitsbedingungen im Jahr 2001 sowie um drei Kurzskalen zur Einschätzung der Arbeitsbedingungen im Jahr 2011.

Die Arbeitsbedingungen im Jahr 2001 werden von den Praktikantinnen und Praktikanten oftmals so ähnlich wie von den Vergleichsgruppen wahrgenommen (Tab. 18). Jedoch finden sich auch verschiedentlich merkliche Abweichungen. Bspw. schätzen die Praktikantinnen und Praktikanten ihre Tätigkeit als geringfügig abwechslungsreicher ein als die anderen Beschäftigten insgesamt. Auch wird die körperliche Belastung als geringer eingeschätzt. Desgleichen scheint das Verhältnis zu den Kolleginnen und Kollegen besonders gut zu sein. Erwartungsgemäß bescheinigt der Großteil der Praktikantinnen und Praktikanten (76 Prozent: 57 Personen von 75 Personen) ihrer Arbeit, dass sie sich durch sie voll und ganz qualifizieren können³⁷, womit sie sich nicht von den Auszubildenden unterscheiden. Schließlich sehen sie sich auch besonders wenig möglichen Arbeitsunfällen ausgesetzt. Auch die weiteren verwendeten Indikatoren geben

³⁵ Für einen Überblick über die konkrete Verteilung der Sorgen um die eigene wirtschaftliche Situation der Befragten siehe Anlage 9.

³⁶ Für eine detaillierte Ansicht siehe Anlage 8.

³⁷ Frage 41 des SOEP-Personenfragebogen 2001: "Können Sie bei Ihrer Arbeit immer wieder etwas hinzulernen, was für Ihr berufliches Fortkommen nützlich ist?" Dreistufige Likert-Skala von "Trifft voll zu" bis "Trifft gar nicht zu" (SOEP Survey Papers 180, v30, S.12)

kaum Hinweise für besonders problematische Arbeitsbedingungen. So berichtet jede dritte Praktikantin bzw. jeder dritte Praktikant, dass sich die Arbeitszeit auch nach dem Arbeitsanfall orientiert, aber dies trifft auch auf 30 Prozent aller Beschäftigten zu. Ebenso wird verschiedentlich die Arbeit von Praktikantinnen und Praktikanten als mehr kontrolliert wahrgenommen als die von anderen abhängig Beschäftigten, allerdings weitaus weniger als die der Auszubildenden. Im Ergebnis stellen sich die Arbeitsbedingungen aus der Perspektive der Praktikantinnen und Praktikanten als eher unauffällig dar. Mehrfach verfügen die Arbeitsplätze über unterschiedliche Stärken (z. B. das Verhältnis zu Kolleginnen und Kollegen) und Schwächen (z. B. belastende Bildschirmarbeit). Dies gilt aber auch für die Auszubildenden und alle anderen abhängig Beschäftigten. So finden sich sogar einige Hinweise, dass die Arbeitsbedingungen von den Praktikantinnen und Praktikanten etwas positiver eingeschätzt werden, wobei angesichts der geringen Stichprobengröße (N=75) die Interpretation zurückhaltend erfolgen sollte. Schließlich ist darauf hinzuweisen, dass die inhaltliche Bedeutung so mancher Angabe bei Praktikantinnen und Praktikanten und bei übrigen Beschäftigten sich unterscheiden mag, was sich jedoch durch das verwendete Instrument des SOEP nicht belegen lässt. So ist zu vermuten, dass die positive und unproblematische Einschätzung der Beziehung zu Vorgesetzten sowie Kolleginnen und Kollegen bei Praktikantinnen und Praktikanten aufgrund der kurzfristigen Existenz der Arbeitsbeziehung eine andere Bedeutung zukommt als bei Beschäftigten mit langjährigen Beschäftigungsverhältnissen.

Tab. 18: Auszug der Arbeitsbedingungen 2001³⁸ nach Vergleichsgruppen, gültige Prozente

	voll zutreffend		teilweise zutreffend			nicht zutreffend						
	P	A	jВ	aВ	P	A	jВ	aВ	P	A	jВ	аB
a) Abwechslungsreiche Tätigkeit	65	58	49	77	28	40	43	21	7	2	8	2
b) Körperlich schwere Tätigkeit	7	21	20	16	33	41	40	35	60	38	40	48
c) Arbeitszeit gemäß Arbeitsanfall	32	21	29	70	26	27	36	21	42	52	35	9
d) Strenge Kontrolle der Arbeitsleistung	23	37	21	9	52	49	52	19	25	14	27	72
e) Gutes Verhältnis zu Kollegen	84	75	77	55	13	21	19	13	3	4	4	33
f) Weiterqualifikation durch die Arbeit	76	76	39	53	16	20	41	34	8	3	20	13
g) Erhöhtes Risiko v. Arbeitsunfällen	1	11	13	11	21	35	32	29	77	53	55	60
h) Belastende Bildschirmarbeit	28	17	19	13	24	21	17	27	48	62	63	60

P: Praktikantinnen und Praktikanten, A: Auszubildende, jB: abh. Beschäftigte (18-26 Jahre), aB: alle abh. Beschäftigten. Quelle: Eigene Berechnungen mit Daten des SOEP, v30l, 2014

Im Jahr 2011 wurde die Wahrnehmung der Beschäftigungsbedingungen anders als im Jahr 2001 erfasst, so dass ein direkter Vergleich nicht möglich ist. In einem ersten Schritt lässt sich die wahrgenommene psychische Belastung durch die Arbeit anhand von sechs Indikatoren erfassen (Anlage 11). Insgesamt ist diese Belastung bei den Praktikantinnen und Praktikanten ähnlich ausgeprägt wie bei den übrigen Beschäftigten, was angesichts des doch vergleichsweise losen Arbeitsverhältnisses überraschen mag. So erleben die Praktikantinnen und Praktikanten genauso wie die anderen Beschäftigten auch den Zeitdruck bei der Erfüllung der Arbeitsaufgaben. Das "Abschalten von der Arbeit"³⁹ betrifft sie ähnlich wie viele andere Beschäftigte. Interessant ist die Selbsteinschätzung, inwiefern sich die Befragten "für ihren Beruf aufopfern".⁴⁰ Hier geben die älteren Beschäftigten häufiger an, dies zu tun. Gerade die jüngeren Beschäftigtengruppen (Praktikantinnen und Praktikanten, aber auch die Auszubildenden und andere jüngen (Praktikantinnen und Praktikanten, aber auch die Auszubildenden und andere jüngen.

ausgesetzt?" h) "Ist Ihre Arbeit mit belastender Bildschirmarbeit verbunden?" Die kompletten Items

³⁸ Frage 41 des SOEP-Personenfragebogen 2001: "Wir wüßten [sic!] gerne Genaueres über Ihre Arbeit und die Arbeitsbedingungen an Ihrem Arbeitsplatz. Bitte geben Sie für die folgenden Fragen jeweils an, ob das für Ihre Arbeit voll zutrifft, teilweise zutrifft oder gar nicht zutrifft. In jede Zeile bitte eine Nennung." Items: a) "Ist Ihre Tätigkeit abwechslungsreich?" b) "Müssen Sie bei Ihrer Arbeit körperlich schwere Arbeit leisten?" c) "Ist Ihre Arbeitszeit unterschiedlich je nach Arbeitsanfall im Betrieb?" d) "Wird Ihre Arbeitsleistung streng kontrolliert?" e) "Kommen Sie gut mit Ihren Arbeitskollegen aus?" f) "Können Sie bei Ihrer Arbeit immer wieder etwas hinzulernen, was für Ihr berufliches Fortkommen nützlich ist?" g) "Sind Sie bei Ihrer Arbeit einem erhöhten Risiko von Arbeitsunfällen

der Arbeitsbedingungen sind in Anlage 10 enthalten.

39 Frage 58 im SOEP-Personenfragebogen 2011: "Bitte geben Sie an, in welchem Maße Sie den folgenden Aussagen zustimmen. Wenn ich nach Hause komme, fällt mir das Abschalten von der Arbeit sehr leicht." Vierstufige Likert-Skala von "Stimme gar nicht zu" bis "Stimme voll zu". (SOEP Survey Papers 180, v30, S.14) Für weitere Ausführungen siehe Anlage 11.

⁴⁰ Ebd.: "Diejenigen, die mir am nächsten stehen sagen, dass ich mich für meinen Beruf zu sehr aufopfere." Für weitere Ausführungen siehe Anlage 11.

gere Beschäftigte) vertreten diese Position seltener als die Verbleibenden, wobei die Praktikantinnen und Praktikanten sich von den jüngeren Vergleichsgruppen im Schnitt am häufigsten aufopfern. Im Ergebnis zeigt sich, dass die Praktikantinnen und Praktikanten trotz der Kurzfristigkeit ihres Beschäftigungsverhältnisses in mentaler Sicht ähnlich eingebunden und belastet sind wie die übrigen Beschäftigten.

Tab. 19: Auszug der Psychischen Belastung 2011⁴¹ nach Vergleichsgruppen, gültige Prozente

	P	A	jВ	aB
Arbeit unter Zeitdruck	18,4	35,1	38,9	41,6
Abschalten von der Arbeit fällt leicht	71,4	67,0	69,7	52,3
Aufopfern für Beruf	34,7	23,2	29,5	43,8

P: Praktikantinnen und Praktikanten, A: Auszubildende, jB: abh. Beschäftigte (18-26 Jahre), aB: alle abh. Beschäftigten. Quelle: Eigene Berechnungen mit Daten des SOEP, v301, 2014

Bei der Skala der beruflichen Belastung zeigt sich, dass die Praktikantinnen und Praktikanten sich in ihrer Wahrnehmung offenbar weniger belastet fühlen als die übrigen Beschäftigten, wobei sie in ihren Angaben oftmals den Auszubildenden ähneln (Anlage 12). So erleben sie weniger Zeitdruck, weniger Unterbrechungen bei der Arbeit, weniger häufig eine Überlastung durch den Arbeitsumfang und weniger Belastung durch eine schlechte Arbeitssituation. Sogar die Wahrnehmung der Gefährdung des Arbeitsplatzes und die Wahrnehmung schlechterer Aufstiegschancen sind in der subjektiven Einschätzung der Praktikantinnen und Praktikanten seltener anzutreffen als in den Vergleichsgruppen. Durch den Vergleich mit der Gruppe der jüngeren Beschäftigten zeigt sich, dass diese recht unproblematischen Einschätzungen offenbar nicht des Alters, sondern des Beschäftigungsverhältnisses selbst sind.

Wirklich bemerkenswert ist die Wahrnehmung der Praktikantinnen und Praktikanten hinsichtlich der erlebten Anerkennung (Tab. 20). Durchweg erleben sie verschiedene Facetten der Anerkennung positiver als alle Vergleichsgruppen. So sind knapp 92 Prozent (45 von 49) der Praktikantinnen und Praktikanten der Ansicht, dass ihre Arbeit durch ihre Vorgesetzten anerkannt wird, während dies bei den anderen Gruppen deutlich weniger sind (um die 70 Prozent). Dies wiederholt sich bei der Anerkennung gegenüber der erbrachten Leistung. Wirklich bemerkenswert ist, dass die Wahrnehmung des eigenen beruflichen Fortkommens sehr positiv eingeschätzt wird, wobei sich hier die Praktikantinnen und Praktikanten durchaus mit den Auszubildenden in einer Gruppe befinden. Wirklich überraschend ist aus Perspektive der Autorinnen und des Autors unter Berücksichtigung der Informationen zu den angegebenen Einkommen, dass die Praktikantinnen und Praktikanten sogar mehrheitlich den Lohn, den sie für ihre Leis-

38

⁴¹ Ebd. Die kompletten Items der Arbeitsbedingungen sind in Anlage 10 enthalten. Hier zusammengefasst "Stimme eher zu" und "Stimme voll zu". (SOEP, v28, S.14)

tung empfangen, für angemessen halten. Immerhin 74 Prozent (36 von 49) sind dieser Ansicht, während dies bei allen anderen Beschäftigten nur um die 56 Prozent sind.

Tab. 20: Berufliche Anerkennung 2011 nach Vergleichsgruppen, gültige Prozente

	Praktikantinnen & Praktikanten	Auszubildende	abh. Beschäftigte (18-26 J.)	alle abh. Beschäftigten			
Durch	Durch Vorgesetzte: Ich erhalte von meinen Vorgesetzten die Anerkennung, die ich verdiene						
Ja	91,8	76,1	73,6	67,4			
Nein	8,2	23,9	26,4	32,6			
	eistung: Wenn ich an al		ngen und Anstrengunge	n denke, halte ich			
die er	fahrene Anerkennung f	ür angemessen					
Ja	91,8	78,4	71,0	75,9			
Nein	8,2	21,6	29,0	24,1			
	iegschancen: Wenn ich a eine persönlichen Chan		0	,			
Ja	87,5	81,5	74,2	76,6			
Nein	12,5	18,5	25,8	23,4			
Gehal	Gehalt: Wenn ich an all die erbrachten Leistungen denke, halte ich mein Gehalt / meinen Lohn						
für an	für angemessen						
Ja	73,5	55,0	54,9	57,0			
Nein	26,5	45,0	45,1	43,0			

Frage 60 des SOEP-Personenfragebogen 2011: "Und wie ist es mit den folgenden Punkten? Bitte geben Sie an, ob das Jeweilige zutrifft (...)." (SOEP, v28, S.14). Quelle: Eigene Berechnungen mit Daten des SOEP, v301, 2014

Das im Vergleich sehr positive Bild der erlebten Anerkennung bei den Praktikantinnen und Praktikanten lässt sich letztlich auf zwei mögliche Ursachen zurückführen. Die eine Ursache ist, dass den Praktikantinnen und Praktikanten tatsächlich im Vergleich zu anderen Gruppen mehr Anerkennung zukommt. Dies wäre z. B. denkbar, wenn Vorgesetzte sowie Kolleginnen und Kollegen sich letztlich im Arbeitsalltag mehr um die neu hinzukommenden Praktikantinnen und Praktikanten kümmern als um ihre langjährigen Kolleginnen und Kollegen. Während dieser Erklärung durchaus bei den sozialen Beziehungen eine gewisse Plausibilität zukommen kann, dürfte diese bei der Anerkennung durch das Einkommen angesichts der faktischen Einkommensverhältnisse kaum zum Tragen kommen. Eine andere Erklärung ist in den Erwartungslagen der Beschäftigtengruppen zu sehen. Der psychologische Vertrag, d. h. insbesondere die Wahrnehmung der eigenen Rechte und Pflichten sowie der Rechte und Pflichten des Arbeitgebers (Rousseau und Schalk 2000) gestaltet sich bei einer Praktikantin oder einem Praktikanten völlig anders als bei den übrigen abhängig Beschäftigten. Dementsprechend fällt es leicht, die vergleichsweise niedrigen Erwartungen zu übertreffen. Dieses Phänomen mag zusätzlich durch einen "Honeymoon-Effekt" (Chadi und Hetschko 2013) verstärkt sein. Zu Beginn eines neuen Arbeitsverhältnisses überwiegen oftmals die positiven Wahrnehmungen und Einschätzungen, während mit den Jahren – die die Praktikantinnen und Praktikanten nicht in einem Betrieb erleben – sich die positiven Erfahrungen relativieren.

6 Empirische Untersuchung II: Identifizierung von Praktikumsmustern und heterogenen Bedingungen

Mit der Auswertung der Daten des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP) ist eine repräsentative Situationsbeschreibung der Praktikantinnen und Praktikanten in Deutschland vorgenommen worden. Diese ist hinsichtlich der Verbreitung von und den Bedingungen in Praktika sehr anschaulich, weist aber – wie bereits angeführt – Limitationen auf. So wird im SOEP keine Differenzierung vorgenommen, um welche Art des Praktikums (Kap. 4) es sich handelt. Diese Information ist insbesondere seit der Einführung des gesetzlichen Mindestlohnes zum 1. Januar 2015 bedeutend, da die Praktikumsart Auswirkungen auf die Entlohnung hat. Somit können hierzu keine weiteren Aussagen mit Hilfe des SOEP getätigt werden. Auch in anderen Datensätzen liegen (bisher) keine Informationen darüber vor. Um dennoch in der Praxis gelebte Praktikumsmuster bei Berücksichtigung der verschiedenen Arten unter der aktuellen Mindestlohngesetzgebung zu identifizieren und detailliertere Aussagen über die heterogenen Bedingungen von Praktika treffen zu können, ist ein zur quantitativen Analyse ergänzendes qualitatives Vorgehen notwendig.

Bevor im Einzelnen die Ergebnisse der qualitativ empirischen Untersuchung vorgestellt werden, wird zunächst das methodische Vorgehen der Untersuchung dargelegt (Kap. 6.1). Daran folgt die Aufzeigung der in der Praxis vorgefundenen Praktikumsmuster (Kap. 6.2), um dann die Motivation für die Aufnahme eines Praktikums darzulegen (Kap. 6.3). Befunde zur Dauer und Entgeltsituation von Praktika, auf die sich die Gesetzgebung zum Mindestlohn auswirkt, werden im Abschnitt 6.4 präsentiert. Davon nicht losgelöst wird zudem auf den Bestreit des Lebensunterhalts eingegangen (Kap.6.5). Thematisiert werden auch freie Tage bzw. der Anspruch auf Urlaub während Praktika, da hier unterschiedliche Reglungen existieren (Kap. 6.6). Inhaltliche Aussagen zur Qualität der Praktika werden analytisch aufbereitet anhand der Praktikumstätigkeiten (Kap. 6.7) und der Betreuungsleistungen (Kap. 6.8). Zum Abschluss des Kapitels wird der Nutzen von Praktika für Praktikantinnen und Praktikanten aufgezeigt (Kap. 6.9).

6.1 Methodisches Vorgehen

Zur Identifizierung von in der Praxis gelebten Mustern und heterogenen Bedingungen von Praktika wurden zunächst mit Hilfe von problemzentrierten Interviews (Witzel 1985, 2000) Praktikantinnen und Praktikanten zu ihren absolvierten Praktika befragt. Die im problemzentrierten Interview bzw. Gespräch thematisierte Auseinandersetzung mit dem Praktikum decken individuelle Handlungen, subjektive Wahrnehmungen und Verarbeitungsweisen von Praktikantinnen und Praktikanten auf. Durch die Anregungen

von Erzählungen erlebter Begebenheiten werden spezifische Relevanzsetzungen der Befragten offengelegt. Gezielte Nachfragen, die in einem Leitfaden festgehalten und flexibel während der Gesprächssituationen eingesetzt werden, sollen zudem den "vom Befragten selbst entwickelten Erzählstrang" (Witzel 1985, S. 237) aufrechterhalten, bei stockendem Gespräch dem Interview eine neue Wendung geben sowie eine Fokussierung auf bestimmte Aspekte von Praktika zulassen. Im Dialogverfahren entsteht somit eine Kommunikationssituation, die sowohl aus Erzählungen als auch aus Nachfragen besteht.

Für die Gespräche wurden ab Juni 2015 deutschlandweit Personen gesucht, die im Jahr 2015 ein Praktikum absolviert haben und somit unter die Gesetzgebung zum Mindestlohn fallen. Die Suche erfolgte über eigene Kontakte der Autorinnen und des Autors zu Studierenden, über email-Verteilerlisten an verschiedenen deutschen Hochschulen sowie über einen Aufruf im Newsletter der DGB-Jugend. Aus den daraus resultierenden Kontakten wurden über das Schneeballprinzip weitere Gesprächspersonen ermittelt. Nach dem Prinzip des theoretischen Samplings (Glaser und Strauss 1967) wurde darauf geachtet, dass verschiedene Praktikumsarten in die Untersuchung einbezogen wurden. So setzt sich das Sample zusammen aus Personen mit (1) Pflichtpraktika während einer Ausbildungszeit, mit (3) Praktika als Zwischenlösung (z.B. als Übergang zwischen Bachelor- und Masterstudium oder zwischen Ausbildungsabschluss und Bachelorstudium) sowie aus Personen (4) mit Praktika als Berufseinstieg nach Abschluss einer Ausbildung oder eines Studiums.

Insgesamt wurden 16 (Ex-)Praktikantinnen und Praktikanten im Zeitraum von Mitte Juni bis Mitte August 2015 face-to-face in 15 Gesprächen interviewt, die ein Praktikum im Jahr 2015 absolviert haben. Die Gesprächspersonen waren im Alter zwischen 23 und 31 Jahre und wohnten in verschiedenen Orten Deutschlands. Sie waren Studierende der verschiedenen Fachrichtungen, von Sozial- und Wirtschaftswissenschaften bis hin zu Natur- und Technikwissenschaft. Ihre Praktika, die teilweise zum Gesprächstermin noch andauerten, haben sie in unterschiedlichen Stadien absolviert, sowohl mitten im Studium als auch zur Überbrückung bis zum Master oder für den Berufseinstieg. Die Praktika wurden in den verschiedenen Branchen (Automobil- und Chemieindustrie, öffentlicher Dienst/Verwaltung, Versicherungsgewerbe, Kultur-, Bildungs- und Forschungsbereich, wirtschaftliche und zivilgesellschaftliche Interessensverbände) bei Organisationen mit unterschiedlicher Größe (Klein-, Mittel- und Großunternehmen) durchgeführt.

Die Gespräche fanden innerhalb Deutschlands an den Orten der Personen statt. Sie dauerten zwischen 45 bis 90 Minuten und wurden mit Hilfe eines Aufnahmegeräts aufgezeichnet. Neben allgemeinen Informationen zur Studie wurde den Gesprächspartnerin-

⁴² Unter dem Begriff der Ausbildungszeit werden in dieser Studie Zeiten sowohl in der beruflichen als auch in der akademischen Ausbildung gefasst.

nen und -partnern zu Beginn des Gesprächs Anonymität sowie die Vernichtung der Aufnahme nach Erstellung des Interviewtranskripts zugesichert. Diese Zusicherung beeinflusste die Gesprächspersonen insoweit, dass sie freigiebiger über ihre Person und die Praktikumsorganisationen erzählten. Von einigen Befragten wurde das im Vorfeld bereits als Bedingung für ein Gespräch eingefordert. Als Gesprächseinstieg wurde den Befragten die zentrale Frage nach den Erfahrungen während ihres Praktikums gestellt. Diese lautete in etwa: "Sie haben in diesem Jahr (2015) ein Praktikum absolviert. Was sind Ihre Erfahrungen gewesen? Erzählen Sie doch bitte davon." Neben erzählgenerierenden Nachfragen wurden während des Gesprächs flexibel Nachfragen zu den Motiven, den Vertrags- und Arbeitsbedingungen (Betreuung, Arbeitszeit, Arbeitsklima, Entlohnung) gestellt, wenn sie von den Gesprächspersonen nicht längst selbst angesprochen wurden. Zum Abschluss des Gesprächs wurden mit Hilfe eines Kurzfragebogens soziodemografische Informationen zum Alter, Geschlecht, Bildungsweg, Familienstand und zur Wohnsituation der Gesprächspersonen erfasst.

Die Auswertung der 15 Interviews auf Grundlage der Transkripte erfolgte in einem mehrstufigen Verfahren. Die jeweiligen Gespräche wurden dabei als einzelne Fälle betrachtet. Die Benennung der Fälle erfolgte mit pseudonymisierten Namen, die aus der Liste der beliebtesten Vornamen des Jahres 1989 stammen. Als erstes wurde für jeden Fall eine kurze Beschreibung zur Orientierung mit pseudonymisierten Daten angefertigt (Anlage 13). Diese Beschreibung, die dem thematischen Kodieren (Flick 1995) entlehnt ist, besteht aus einer typischen Aussage des Falls, einer knappen Vorstellung der Person in Hinblick auf die Praktikumssituation sowie den zentralen Themen, die im Gespräch thematisiert worden sind. Im zweiten Schritt wurden die einzelnen Fälle nacheinander inhaltsanalytisch ausgewertet. Anhand eines induktiven Vorgehens (Mayring 1996,2008) wurde ein Kategoriensystem mit Ober- und Unterkategorien (Anlage 14) erstellt. Hieraus konnten über die 15 Fälle hinweg sechs Praktikumsmuster entlang der Praktikumsart identifiziert werden (Kap. 6.2). Im dritten Schritt sind diese Muster auf Gemeinsamkeiten und Unterschiede untersucht worden. Mit der Skizzierung der Ergebnisse im Folgenden werden somit das heterogene Spektrum der Praktikumssituation aufgezeigt und vergleichende Aussagen zu den identifizierten Praktikumsmustern getätigt.

Hinzuweisen ist, dass bei der nachfolgenden Auswertung keine Repräsentativität im statistischen Sinne beansprucht werden kann. Die identifizierten Praktikumsmuster und Bedingungen zeigen die bestehenden Variationen von Praktika in der gelebten Praxis auf. Sie sind nicht als abschließend zu betrachten. Begrenzt wird sie zudem aufgrund der zeitlich limitierten Suche nach den Befragungspersonen. Um in den Geltungsbereich des Mindestlohngesetzes zu fallen, hatten die Praktikantinnen und Praktikanten ihr Praktikum im Jahr 2015 zu absolvieren. Auch wenn der Suchprozess bis Ende Juli 2015 andauerte, so ist der Zeitraum von knapp sieben Monaten relativ gering. Das begrenzt

den Kreis der Befragten ein. So hatten sich auch Personen für ein Gespräch bereit erklärt, die ihr Praktikum erst nach dem Befragungszeitraum begonnen haben. Diese konnten daher für diese Studie nicht berücksichtigt werden.

6.2 Praktikumsmuster

Die Auswertung der problemzentrierten Interviews mit Praktikantinnen und Praktikanten im Jahr 2015 zeigt ein sehr diverses Bild der Praktika in der gelebten Praxis. Es existieren verschiedene Variationen. Insgesamt konnten sechs Muster anhand des vorliegenden empirischen Materials identifiziert werden: Pflichtpraktikum, Praktikum zur Berufspraxis, kombiniertes Praktikum, freiwilliges Praktikum, freiwilliges Pflichtpraktikum und studienbegleitendes Praktikum (Tab. 22). Diese Praktikumsmuster beruhen auf zwei Komponenten. Zum einen setzen sie sich aus dem Verpflichtungscharakter der Praktika (verpflichtend vs. freiwillig) zusammen. Zum anderen wird die Handhabung des Verpflichtungscharakters in der Praxis berücksichtigt. Das heißt, es wird der gewählte Umgang mit Praktika sowohl von den Praktikantinnen und Praktikanten als auch von der Praktikumsorganisation mit einbezogen. Durch die Kombination dieser zwei Komponenten kann die gelebte Praxis von Praktikumsarten als Praktikumsmuster abgebildet werden.

Pflichtpraktikum: Dieses Praktikum ist im Rahmen einer Ausbildungs- bzw. Hochschulausbildung währenddessen (in Abgrenzung zu Vor- und Nachpraktika) zwingend zu absolvieren. Es ist Bestandteil des Ausbildungsganges und soll die theoretische Bildung durch praktische Erfahrungen ergänzen. Die Verantwortung hierüber obliegt der Ausbildungsorganisation. Bei der Hochschulausbildung kann es sowohl im Bachelorals auch im Masterstudium ein Ausbildungsbestandteil sein, der in den Studien- und Prüfungsordnungen der Hochschulen geregelt ist. Die Praktikantinnen und Praktikanten haben für die Hochschule einen Nachweis zu erbringen. Das erfolgt u.a. über eine Bescheinigung des Praktikumsgebers und über einen einzureichenden Praktikumsbericht.

Praktikum zur Berufspraxis: Das Praktikum zur Berufspraxis ist eine besondere Form des Pflichtpraktikums, das während des Studiums zu absolvieren ist. Es ist Voraussetzung für die Erlangung der staatlichen Berufsanerkennung⁴³, die nach Bestehen des Praktikums während des Studiums mit Studienabschluss den Absolventinnen und Absolventen verliehen wird. Es unterliegt den Ausbildungsgesetzen der Länder, die konkrete Ausgestaltung entlang von gesetzlichen Rahmensetzungen obliegt den Hochschulen. Damit hebt es sich entscheidend vom "einfachen" Pflichtpraktikum ab. Ergänzend zum Pflichtpraktikum haben die Studierenden an der Hochschule Begleitveranstaltungen wie Fachtheorie oder Supervision zu besuchen. Diese finden als Tages- oder Block-

-

⁴³ In einigen Bundesländern erfolgt die staatliche Anerkennung über das Anerkennungsjahr, das nach Studienabschluss absolviert wird.

veranstaltungen statt. Wie beim Pflichtpraktikum haben die Praktikantinnen und Praktikanten für die Hochschule einen Nachweis zu erbringen. Neben einer Bescheinigung des Praktikumsgebers und einen zu bewertenden Praktikumsbericht findet vielfach noch eine Prüfung oder ein Abschlussgespräch statt.

Kombiniertes Praktikum: Das kombinierte Praktikum verknüpft ein im Rahmen einer Ausbildungs- bzw. Hochschulausbildung zu erbringendes Praktikum mit einem freiwilligen Praktikum. Es erfolgt in der Regel während des Studiums. Formal wird zunächst das Pflichtpraktikum absolviert. Das freiwillige Praktikum schließt sich unmittelbar daran an. Vertraglich sind die beiden Praktikumsarten aufgrund der verschiedenen arbeits- und sozialversicherungsrechtlichen Aspekte voneinander zu unterscheiden (Kap. 4). Die Praktikumsgeber stellen daher auch zwei Arbeitsverträge aus. Wie beim Pflichtpraktikum haben die Praktikantinnen und Praktikanten der Hochschule über den verpflichtenden Praktikumsabschnitt einen Nachweis (Praktikumsbescheinigung, Praktikumsbericht) zu erbringen.

Freiwilliges Praktikum: Dieses Praktikum absolvieren Praktikantinnen und Praktikanten aus freiem Willen. Es wird ihnen nicht als (Vor-)Bedingung für einen Ausbildungsweg oder als Ausbildungsbestandteil vorgeschrieben. Es besteht somit eine intrinsische Motivation, berufspraktische Erfahrungen zu sammeln. Um dabei nicht nur in einem Bereich Erfahrungen zu sammeln, führen Praktikantinnen und Praktikanten auch mehrere Praktika durch. In einigen Ausbildungs- und Studienordnungen sind zudem gar keine Praktika vorgesehen. Freiwillige Praktika werden zu unterschiedlichen Zeiten geleistet: zu Beginn, in der Mitte oder zum Abschluss der Studien- und Ausbildungszeit sowie während der Vorlesungszeit oder in den Semesterferien. Es wird zudem als Berufseinstieg oder als Überbrückung für einen weiteren Ausbildungsgang genutzt.

Freiwilliges Pflichtpraktikum: Es existieren Organisationen, bei denen nur Pflichtpraktika absolviert werden können. Freiwillige Praktika werden durch die Organisationsstatuten nicht zugelassen, was in der Folge der Mindestlohngesetzgebung von weiteren Organisationen adaptiert wurde. Hierzu fordern Organisationen eine entsprechende Vorlage der Studien- und Prüfungsordnung oder eine individuelle Bescheinigung von Professorinnen und Professoren ein. Damit Personen, die ihr Pflichtpraktikum bereits erfüllt haben oder kein Praktikum laut Ausbildungs- und Studienordnung zu erfüllen haben, in so einer Organisation ein Praktikum aufnehmen können, legen diese eine entsprechende Vorlage der Verpflichtung vor. Sie absolvieren somit freiwillig ein Pflichtpraktikum, obwohl sie formal kein Pflichtpraktikum (mehr) absolvieren müssen.

Studienbegleitendes Praktikum: Dieses Praktikum wird neben einem Studium in einem Betrieb absolviert, bei dem die Praktikantinnen und Praktikanten zuvor eine duale Ausbildung erfolgreich abgeschlossen haben. Das Studium erfolgt somit praktikums- bzw. ausbildungsbegleitend. Die Personen, die ein studienbegleitendes Praktikum durchfüh-

ren, haben mit Beginn der dualen Ausbildung gleichzeitig ein Studium begonnen. Das Studium darf jedoch nicht mit einem dualen Studium verwechselt werden. Es findet stattdessen arbeitsbegleitend nach Feierabend und am Wochenende statt. Mit der Unterzeichnung des Ausbildungsvertrags haben die Personen gleichzeitig einem Praktikumsvertrag zugestimmt, der ab dem Abschluss der Ausbildung bis zum Ende des Studiums andauert und das Beschäftigungsverhältnis mit dem Betrieb als Praktikum regelt.

Tab. 21: Zuordnung der Fälle zu den Praktikumsmustern

Pflicht- praktikum	Praktikum zur Berufs- praxis	Kombiniertes Praktikum	Freiwilliges Praktikum	Freiwilliges Pflichtprak- tikum	"studienbe- gleitendes Praktikum"
Katharina	Julia	Christian	Anna	Daniel	Jan & Jennifer
Stefanie		Patrick	Jasmin		
		Sandra	Lisa		
			Nadine		
			Philipp		
			Sabrina		
			Sarah		

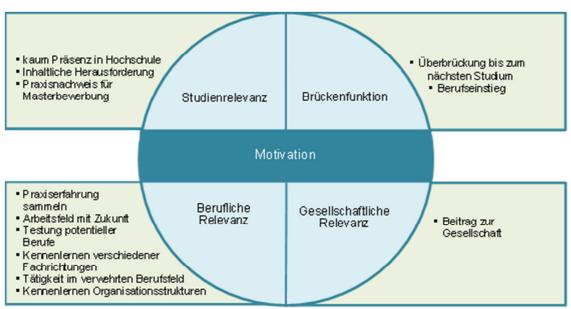
Quelle: Eigene Auswertung der Fälle

6.3 Motivation für Praktika

Bei der Durchführung von Praktika steht der Erwerb von praktischen Kenntnissen und Fähigkeiten im Vordergrund. Bei Praktika mit verpflichtenden Charakter oder Anteilen geht hierbei der Impuls zur Aufnahme eines Praktikums von der Ausbildungsstätte bzw. von den Ausbildungsgesetzen aus. Bei freiwilligen Praktika liegt hingegen eine intrinsische Motivation der Praktikantinnen und Praktikanten vor. Unabhängig des Impulsgebers können vier unterschiedliche Motivlagen identifiziert werden, mit denen Praktikantinnen und Praktikanten ein Praktikum begründen (Abb. 3). Diese Motivlagen treten entweder einzeln oder auch in Kombination vor.

Festzuhalten gilt hierbei, dass sich der Aspekt der Praktikumsvergütung nicht als Motivlage zeigt. Praktikantinnen und Praktikanten argumentieren mit studien- und berufsrelevanten Aspekten, mit der Brückenfunktion sowie mit gesellschaftlicher Relevanz. Der
finanzielle Aspekt ist für die Befragten bei der Aufnahme eines Praktikums nicht entscheidend. Daher nehmen Praktikantinnen und Praktikanten auch unterschiedliche Entgeltsituationen hin (Kap. 6.4). Es zeigt sich allerdings auch, wenn Praktikantinnen und
Praktikanten Anspruch auf eine Vergütung haben, dass sie auf diese auch bestehen. So
im Fall von Anna, die ihr Praktikum bei einem Großunternehmen beginnend im Oktober 2014 absolvierte und der ab Januar 2015 der Mindestlohn zustand. Sie unterschrieb
ihren Praktikumsvertrag erst, nachdem ihr zugesichert worden war, dass sie diesen ab
Januar erhielt (Fall Anna).

Abb. 3: Motivlagen für Praktika



Quelle: Eigene Darstellung

Zunächst werden Praktika mit studienrelevanten Aspekten begründet. Praktikantinnen und Praktikanten suchen sich ihre Praktika nach inhaltlichen Themen aus, die während ihres Studiums kaum oder gar keine Berücksichtigung fanden (Fälle Julia, Lisa). Sie erhoffen sich darüber weitere Kenntnisse in der Praxis zu erschließen. Ebenso die vertiefende Beschäftigung mit einem Thema wird als eine inhaltliche Herausforderung während des Praktikums gesehen. So sollen theoretisch angeeignete Kenntnisse in der Praxis angewendet und überprüft werden (Fälle Julia, Sabrina, Stefanie). Zu den studienrelevanten Gründen zählt aber auch der verpflichtende Nachweis über erbrachte Berufspraxis für weitergehende Ausbildungsgänge (Fälle Daniel, Philipp). So werden beispielsweise für die Zulassung von Masterstudiengängen berufliche Erfahrungen als zwingende Bedingung erwartet, die in Form von Praktika nachgewiesen werden können.

Neben den studienrelevanten Aspekten werden für Praktika auch berufsrelevante Begründungen angeführt. Neben dem Erwerb von allgemeinen Praxiserfahrungen, die für den späteren Berufsweg als förderlich angesehen werden, dienen Praktika zum Kennenlernen verschiedener Berufsbilder (Fall Julia) und zum Ausprobieren des potentiell zukünftigen Berufes (Fall Katharina). So kann herausgefunden werden, ob die anvisierten Berufe für einen geeignet erscheinen. Aber nicht nur einzelne Berufe, sondern auch Organisationen als Arbeitgeber (Fall Nadine) oder Branchen als zukünftige Arbeitsfelder werden im Rahmen von Praktika getestet (Fälle Sarah, Patrick). Weiterhin erhalten Praktikantinnen und Praktikanten über ein Praktikum die Möglichkeit in einem Berufsfeld tätig zu werden, zu dem ihnen bisher der Zugang versperrt wurde. So durfte Julia aufgrund der Nichtanerkennung ihrer ersten Ausbildung nicht im Schulbereich arbeiten, aber im Rahmen des Praktikums wurde es ihr nun ermöglicht (Fall Julia).

Eine weitere Motivlage für das Absolvieren von Praktika stellt die Brückenfunktion dar. Praktikantinnen und Praktikanten versuchen hierbei mit Hilfe von Praktika Übergänge in ihrem Lebenslauf zu gestalten. So dienen Praktika als Überbrückung bis zum nächsten Studienbeginn (Fall Nadine) oder als Einstieg in das Berufsleben (Fälle Jasmin, Philipp).

Als vierte und letzte Motivlage werden Praktika mit gesellschaftlichen Relevanzen begründet. So suchen Praktikantinnen und Praktikanten nach sinnstiftender Arbeit (Fälle Lisa, Sarah). So hat beispielsweise Sarah sich explizit eine Praktikumsorganisation ausgesucht, die sich mit interkultureller Bildung von Kindern beschäftigt. Sie erhoffte mit dieser Arbeit einen gesellschaftlichen Beitrag leisten zu können.

6.4 Dauer und Entgeltsituation

Die zeitliche Dimension eines Praktikums hat einen entscheidenden Einfluss auf die Vergütung. So sind nach den seit 2015 geltenden gesetzlichen Regelungen Praktika mit mindestens dem Mindestlohn zu vergüten, wenn sie während einer Ausbildungszeit freiwillig und länger als drei Monate dauern sowie wenn sie freiwillig nach Abschluss einer Ausbildungszeit zum Berufseinstieg absolviert werden. Das hat zur Folge, dass laut Gesetzeslage Pflichtpraktika nicht vergütet werden müssen und freiwillige Praktika nur unter bestimmten Voraussetzungen. Bei den untersuchten Fällen ist die Zeitspanne bzw. wie lang ein Praktikum andauert, unterschiedlich. Entlang der Praktikumsmuster gibt es kein einheitliches Bild. Sie variiert einerseits zwischen den Mustern, andererseits innerhalb der Muster. Somit ergibt sich auch kein geordnetes Bild entlang der Praktikumsmuster bei der Entlohnung. Sie variiert demzufolge ebenso, was auch auf die Vergütung von Pflichtpraktika – unabhängig der Gesetzeslage – zutrifft (Tab. 22).

Dauer und Entlohnung bei Pflichtpraktika

Die Dauer bei Pflichtpraktika variiert und ist abhängig von den Ausbildungs- und Studienordnungen der Ausbildungsstätten. In den untersuchten Fällen liegt sie zwischen sechs und acht Wochen. Eine Entlohnung erfolgt in der Regel nicht, zumal das für den Status des Pflichtpraktikums gesetzlich nicht vorgesehen ist. In einzelnen Fällen wird hierbei sogar auf den Abschluss eines schriftlichen Praktikumsvertrages verzichtet (Fall Stefanie). Vereinzelt zahlen Praktikumsgeber eine Aufwandsentschädigung. Im Fall von Stefanie, die ihr Pflichtpraktikum in einem kleinen über öffentliche Fördergelder finanzierten Bildungsprojekt für Antirassismus, Antisemitismus und Antidiskriminierung absolvierte, wurde ihr letztendlich eine Aufwandsentschädigung in Höhe von 80 Euro monatlich gezahlt. Eigentlich waren im Rahmen des Projekts keine Gelder für Praktika vorgesehen. Doch Stefanies Praktikumsbetreuung hatte den Anspruch sie für ihre Tätig-

keit zumindest mit einem geringen Entgelt zu entlohnen, um ihr so ihre Anerkennung zu zeigen (Fall Stefanie).

Tab. 22: Dauer und Entlohnung

Pflichtpraktika	Praktikum zur Berufspraxis
- <u>Dauer</u> : 6 bis 8 Wochen	- <u>Dauer</u> : mindestens 6 Monate oder ein festgesetzter
- <u>Vergütung</u> :	Stundensatz auf ein Jahr verteilt
• keine Entlohnung	- <u>Vergütung</u> :
• geringe Aufwandsentschädigung	• keine Entlohnung
Kombiniertes Praktikum	Freiwilliges Praktikum
- <u>Dauer</u> : 2 bis 6 Monate	- <u>Dauer</u> : 2 bis 6 Monate
- <u>Vergütung</u> :	- <u>Vergütung</u> :
 Aufwandsentschädigung 	bis 3 Monate während Studium
• Entlohnung in Höhe des Mindestlohns,	• keine Entlohnung
z.T. auch höher	 Aufwandsentschädigung
	ab 3 Monate während Studium
	• Entlohnung, aber weit unter Mindestlohn
	• Entlohnung in Höhe des Mindestlohns
	bis 3 Monate zum Berufseinstieg, aber bei fort-
	währender Immatrikulation
	• Entlohnung, aber unter Mindestlohn
	• Entlohnung in Höhe des Mindestlohns durch
	Kofinanzierung
Freiwilliges Pflichtpraktikum	Studienbegleitendes Praktikum
- <u>Dauer</u> : bis zu 3 Monate	- <u>Dauer</u> : 1 bis 1,5 Jahre
- <u>Vergütung</u> :	- Vergütung:
• keine Entlohnung	• Entlohnung in Höhe des Mindestlohns seit 1.
	Januar 2015 (entspricht der Höhe des vierten
	Ausbildungsgehaltes bei reduzierter Stunden-
	anzahl) plus Urlaubsgeld und 13. Monatsgehalt

Quelle: Eigene Auswertung der Fälle

Dauer und Entlohnung beim Praktikum zur Berufspraxis

Bei der besonderen Form des Pflichtpraktikums, dem Praktikum zur Berufspraxis während des Studiums, wird die von den Praktikantinnen und Praktikanten zu absolvierende Dauer im Vergleich zum Pflichtpraktikum deutlich höher angesetzt. Sie beträgt in der Regel mindestens ein halbes Jahr. Im Fall von Julia beträgt sie insgesamt 720 Stunden, die sie aufgrund ihrer familiären Situation und der Betreuung ihrer Tochter nicht innerhalb eines Semesters ableistet, sondern auf ein Jahr verteilt hat. Eine Vergütung erhält sie nicht. Trotz dessen hat sich Julia ausdrücklich für diese Praktikumsstelle im Schulbereich entschieden. Sie reizte die inhaltliche Herausforderung, mit neuem Wissen und

mit unterschiedlichen Fachrichtungen konfrontiert zu werden. Sie hat dafür sogar ein bezahltes Praktikum in Höhe von 400 Euro monatlich ausgeschlagen. Ihre Praktikumsorganisation bzw. ihre zuständige Betreuungsperson hätte diese Situation gern geändert, da sie es als nicht gerecht empfinden. Allerdings haben sie als Praktikumsorganisation keine Handhabe über die Vergütung, weil die Zuständigkeit bei der kommunalen Verwaltung liegt. Diese sieht für das Praktikum zur Berufspraxis jedoch keine Vergütung vor.

Dauer und Entlohnung bei kombinierten Praktika

Die Dauer beim kombinierten Praktikum variiert zwischen vier bis sechs Monate. Die Praktikantinnen und Praktikanten haben einerseits selbst den Anspruch ein über den Pflichtanteil hinaus dauerndes Praktikum zu absolvieren. Der verpflichtende Anteil von zwei bis drei Monaten ist ihnen zu gering, um umfassende Erfahrungen in der Praxis zu sammeln (Fall Daniel, Patrick). Andererseits ersuchen auch die Praktikumsorganisationen eine längere Dauer als zwei Monate. Großunternehmen erwarten in der Regel eine Praktikumsdauer von sechs Monaten, so im Fall von Sandra und Patrick.

Bei der Entlohnung des kombinierten Praktikums zeigt sich eine Varianz innerhalb des Musters. Das ist begründet aufgrund der unterschiedlichen Status der Praktikantinnen und Praktikanten während der Gesamtdauer, die von den Praktikumsgebern berücksichtigt wird. Im Pflichtteil gelten sie als Studierende, weil sie den Ausbildungs- und Studienordnungen der Hochschule unterliegen. Ein Anspruch auf Entlohnung besteht nicht. Während des freiwilligen Abschnitts des Praktikums weisen sie hingegen den Status der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers auf. Hier besteht bei einer Dauer von mehr als drei Monaten ein gesetzlicher Anspruch auf Mindestlohn. Im Fall von Christian, der zwei Monate Pflicht mit zwei Monaten Freiwilligkeit kombinierte, bestand somit kein Anspruch auf Entlohnung. Er erhielt jedoch von seinem Praktikumsgeber, einem Landesministerium, eine monatliche Aufwandsentschädigung von 80 Euro (Fall Christian). In den Fällen von Sandra und Patrick, die ihre Praktika bei Großunternehmen absolvierten, wurden hingegen sowohl die Pflicht- als auch die freiwilligen Abschnitte der Praktika vergütet, auch unabhängig des Nicht-Anspruches⁴⁴ (Fall Sandra). Die Entgelthöhe⁴⁵ wurde ab Januar 2015 gemäß den Regelungen des gesetzlichen Mindestlohnes gestaltet, wobei im Pflichtabschnitt aufgrund der nicht vorhandenen Abzüge das Entgelt dem Net-

⁴⁴ Sandras Praktikum setzte sich aus einem dreimonatigen Pflicht- und einem dreimonatigen freiwilligen Praktikumsabschnitt zusammen. Aufgrund der gesetzlichen Vorgaben ergibt sich daraus kein Anspruch auf Entlohnung.

⁴⁵ Die Praktikumsorganisation von Sandra differenzierte das Entgelt von Praktikant/-innen bis zum Ende des Jahres 2014 nach deren Studienstationen. Praktikant/-innen erhielten monatlich während des Bachelorstudium 680 Euro, mit abgeschlossenem Bachelor ca. 750 Euro und während des Masterstudiums 860 Euro.

togehalt des Mindestlohnes angepasst wurde. Der Stundenlohn bei Patrick belief sich sogar im freiwilligen Praktikumsabschnitt auf 9 Euro (Fall Patrick).

Dauer und Entlohnung freiwilliger Praktika

Bei den freiwilligen Praktika zeigt sich bezüglich der Dauer ein sehr heterogenes Bild. Die Dauer variiert zwischen zwei und sechs Monaten. Zur Erinnerung: Ein Anspruch auf Entlohnung besteht in Abhängigkeit der Länge und des Zeitstadiums, wann das Praktikum absolviert wird. So besteht bei Praktika bis zu drei Monaten während des Studiums kein Anspruch. So zahlen Praktikumsorganisationen entweder eine Aufwandsentschädigung (Fall Lisa) oder gar kein Entgelt (Fall Sabrina). Charakteristisch für den Fall Sabrina ist zudem eine Umgehung des Mindestlohngesetzes. Sabrina hatte sich für zwei Praktika während ihres Studiums beworben. Für beide erhielt sie in zeitlichen Abständen eine Zusage. Das bereits geplante viermonatige Pflichtpraktikum hatte sie zugunsten der weiteren Praktikumszusage zu einem freiwilligen Praktikum umgewidmet, da die weitere Organisation nur Pflichtpraktika akzeptiert. Mit diesem Tausch wurde das nunmehr freiwillige Praktikum von vier auf drei Monate reduziert, da der Praktikumsgeber finanziell die Kosten des Mindestlohnes nicht tragen konnte. Sabrina akzeptierte diese zeitliche Reduzierung. Ihr Vorteil war dabei, dass sie so einen Monat länger an ihrer Bachelorarbeit arbeiten konnte (Fall Sabrina).

Bei den freiwilligen Dreimonatspraktika von Jasmin und Philipp bestand ebenso kein Anspruch auf Entlohnung, auch wenn sie die Praktika für den Berufseinstieg nutzten. Sie haben ihr Praktikum zwar nach dem Erbringen aller Leistungen im Studium begonnen, ihr Studium haben sie aber formal nicht abgeschlossen. Sie blieben während der Praktikumszeit weiterhin als Studierende an ihren Hochschulen immatrikuliert. Somit galten sie nicht als Absolventinnen und Absolventen im Sinne des Mindestlohngesetzes. Entlohnt wurden sie trotz dessen. Philipp mit einem monatlichen Entgelt von 500 Euro und Jasmin in Höhe des Mindestlohnes, jedoch durch die Kofinanzierung eines Studienförderwerkes. Im Fall von Philipp, der das Praktikum auch länger als drei Monate absolviert hätte, bot ihm der Praktikumsgeber nur drei Monate an. Bei einem Pflichtpraktikum hätte ihm die Organisation hingegen ein sechsmonatiges Praktikum eingeräumt (Fall Philipp).

Einen Anspruch auf Mindestlohn nach den gesetzlichen Regelungen für freiwillige Praktika bestand in den Fällen von Anna und Sarah. Beide führten ihre Praktika während des Studiums für mehr als drei Monate durch. Anna absolvierte es bei einem Großunternehmen für sechs Monate und wurde mit den gesetzlichen Regelungen zum 1. Januar 2015 in Höhe des Mindestlohns entlohnt (Fall Anna). Sarah hingegen, die ein viermonatiges Praktikum bei einem Verein für interkulturelle Bildung ohne schriftlichen Arbeitsvertrag leistete, erhielt nur eine monatliche Vergütung von 200 Euro. Da

Sarah einerseits in diesem Bereich ihren beruflichen Weg sieht, andererseits ihr die Unterfinanzierung dieses Bereiches bekannt war und sie befürchtete keine weitere Praktikumsstelle zu erhalten, akzeptierte sie diesen Umstand – gleichwohl wissend dass ihr der Mindestlohn zugestanden hätte. Aufgrund fehlender Betreuung und weiterer schlechter Praktikumsbedingungen brach Sarah das Praktikum jedoch nach zwei Monaten ab. Sie ertrug die für sie unerträgliche Arbeitssituation nicht mehr, zumal sie aufgrund der geringen Entlohnung ihren Lebensunterhalt noch anderweitig finanzieren musste (Fall Sarah).

Dauer und Entlohnung beim freiwilligen Pflichtpraktikum

Die Dauer des freiwilligen Pflichtpraktikums orientiert sich an den Zeiten der Pflichtpraktika. Hierzu sind die Ausbildungs- und Studienordnungen zu berücksichtigen. Im Fall von Daniel betrug die Praktikumsdauer drei Monate. Seine Studien- und Prüfungsordnung enthielt für Pflichtpraktika keine zeitlichen Vorgaben, sondern nur Angaben über die Höhe der Leistungspunkte, die sich gestaffelt an der Dauer des Praktikums orientieren. Drei Monate sind jedoch die Regel in seinem Studiengang für absolvierte Praktika. Während des dreimonatigen Praktikumszeitraum erhielt er keine Entlohnung von der Organisation. Die Praktikumsorganisation, die nur Pflichtpraktika anbietet, betrachtet Praktika als Ausbildungsbestandteil des Studiums und zahlt daher auch keine Vergütung (Fall Daniel).

Dauer und Entlohnung des studienbegleitenden Praktikums

Beim studienbegleitenden Praktikum wird die Dauer durch den Abschluss der dualen Ausbildung und dem Abschluss des Studiums begrenzt. Im untersuchten Fall dauerte es bei Jan knapp eineinhalb Jahre und bei Jennifer knapp ein Jahr. Es ist somit abhängig von der Dauer des Studiums und der Dauer der dualen Ausbildung. Entlohnt wurde das Praktikum vom Betrieb bis zum 31. Dezember 2014 in Höhe des vierten Ausbildungsgehalts. Mit Inkrafttreten des gesetzlichen Mindestlohnes zum 01. Januar 2015 wurde die Gehaltshöhe zwar beibehalten, die Stundenzahl wurde jedoch von 40 auf 28 reduziert. Darauf einigte sich der Betriebsrat mit der Geschäftsführung des Betriebes. Die Gehaltshöhe des studienbegleitenden Praktikums entspricht nun den gesetzlichen Anforderungen des Mindestlohns. Ferner erhalten die Praktikantinnen und Praktikanten, wie die anderen Beschäftigten des Betriebes, ein 13. Gehalt und Urlaubsgeld. Das erhöht den Stundenlohn auf knapp 10 Euro. Die Jugend- und Auszubildendenvertretung ist mit dieser geänderten Regelung jedoch noch nicht zufrieden, da diese für eine generelle Aufwertung und Anerkennung dieses Praktikumsverhältnisses als reguläres Arbeitsverhältnisses streitet.

6.5 Bestreitung des Lebensunterhalts

Der vorherige Abschnitt zur Dauer und Entgeltsituation (Kap. 6.4) zeigt, dass Praktika sehr verschieden vergütet werden. Dieser Umstand hat dementsprechend auch unterschiedliche Auswirkungen auf die Bestreitung des Lebensunterhalts von Praktikantinnen und Praktikanten. Über die Praktikumsmuster hinweg konnten drei verschiedene Finanzierungstypen des Lebensunterhalts identifiziert werden. Das sind die Finanzierung über das Praktikum, die Finanzierung über verschiedene Einkünfte sowie die Finanzierung über BAföG oder Stipendium. Eine Systematisierung entlang der Praktikumsmuster ist aufgrund der Diversität bei der Entlohnung innerhalb der Muster nicht gegeben.

Finanzierung über das Praktikum

Praktikantinnen und Praktikanten, die für ihr Praktikum eine Vergütung in Höhe des Mindestlohns erhalten und in Vollzeit arbeiten, können mit diesem Einkommen ihren Lebensunterhalt maßgeblich bestreiten (Fälle Anna, Jasmin, Nadine, Patrick und Sandra). Flankierende Maßnahmen erleichtern zudem das Auskommen. Dazu zählt u.a. die Umsorgung mit täglich frischem Obst und kostenlosen Getränken am Arbeitsplatz durch die Praktikumsorganisation (Fall Anna). Unterstützend wirkt sich zudem der Umstand aus, dass Praktikantinnen und Praktikanten für die anfallenden Fahrtwege ihr Semesterticket im Rahmen des öffentlichen Nahverkehr nutzen können (Fall Anna und Patrick) oder ihnen die Fahrtkosten von der Praktikumsstelle refinanziert werden (Fall Nadine). Ist die Praktikumsanfahrt hingegen nicht täglich zu bewältigen und setzt eine weitere Unterkunft am Praktikumsort voraus, so ist trotz Mindestlohns die Untervermietung des dauerhaften Wohnraums notwendig (Fall Sandra).

Finanzierung über verschiedene Einkünfte

Auch wenn der Mindestlohn bei Praktika gezahlt wird, ist ein Auskommen allein über das Entgelt nicht immer gegeben. Im Fall Jan und Jennifer, die offiziell mit 28 Stunden in Teilzeit arbeiten, ist das Entgelt für einen eigenen Hausstand nicht zwingend ausreichend. Die Möglichkeit eines Zuverdiensts wird ihnen aufgrund von Überstunden und den vertraglichen Bestimmungen verwehrt. Sie wohnen daher beide noch bei ihren Eltern und sind auf deren Unterstützung angewiesen. Zudem nutzt Jennifer für den Weg zu ihrer Hochschule den PKW ihrer Eltern, da diese sich nicht in der selben Stadt befindet und mit öffentlichen Verkehrsmitteln, insbesondere am Abend, nur sehr aufwändig zu erreichen ist (Fall Jan und Jennifer).

Auf eine Unterstützung der Eltern durch finanzielle Hilfen oder durch freies Wohnen neben dem Praktikum sind auch andere Fälle angewiesen (Fälle Christian, Daniel, Lisa und Philipp). Ursächlich sind hier zum einen die geringe bis fehlende Entlohnung des Praktikums, zum anderen die fehlende Berechtigung zum BAföG. Gleichzeitig verdienen sich Praktikantinnen und Praktikanten mit Hilfe von Nebenjobs weiteres Geld hinzu. Hierzu reduzieren sie entweder die Arbeitszeit des Praktikums um mindestens acht Stunden, um einen Tag für einen Nebenjob zur Verfügung zu haben (Fälle Christian und Lisa) oder gehen dem Nebenjob am Wochenende nach (Fall Daniel).

Weiterhin gibt es auch Personen, die keine familiäre Unterstützung erhalten. Sie finanzieren ihren Lebensunterhalt während des Praktikums sowie des Studiums mit Hilfe eines Nebenjobs und Sozialleistungen (Fall Julia) oder maßgeblich nur mit einem Nebenjob (Fall Sarah).

Letztendlich stellt sich ein Auskommen über verschiedene Einkünfte für die Praktikantinnen und Praktikanten als eine Herausforderung dar. Gefordert sind sie zudem, wenn noch weitere Vereinbarkeitsaspekte wie familiäre Betreuungsaufgaben (Fall Julia) und ehrenamtliches Engagement (Fall Daniel) hinzukommen.

Finanzierung über BAföG oder Stipendium

Ihren Lebensunterhalt können Praktikantinnen und Praktikanten bei Berechtigung auch mit BAföG oder einem Stipendium bestreiten. Voraussetzung ist, dass die Höhe der Unterstützungsleistung mindestens dem Höchstsatz entspricht. So ist ein Mindestauskommen gewährleistet, auch wenn das Praktikum nicht vergütet wird (Fälle Sabrina, Katharina und Stefanie). Das Erfordernis eines weiteren Zuverdienstes neben dem Praktikum kann so vermieden werden. Erleichternd wirken aber auch bei diesem Finanzierungstyp flankierende Maßnahmen oder Leistungen wie das Wohnen bei den Eltern (Fall Stefanie), die Auszahlung des Kindergeldes (Fall Sabrina) oder der Erhalt einer Wohnkostenpauschale während des Praktikums (Fall Katharina).

6.6 Freie Tage und Urlaub

Während eines Praktikums sind freie Tage oder Urlaub nicht zwingend selbstverständlich. Diese sind entlang des Verpflichtungscharakters von Praktika unterschiedlich geregelt. Bei verpflichtenden Praktika während eines Studiums beispielsweise weisen Praktikantinnen und Praktikanten den Status von Studierenden auf und unterliegen somit den Regelungen der Ausbildungs- und Studienordnungen. In diesem Fall ist ein Anrecht auf Urlaub nicht gegeben. Bei freiwilligen Praktika hingegen nehmen Praktikantinnen und Praktikanten den Status von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ein. Sie unterliegen somit dem Arbeitsrecht und haben einen Urlaubsanspruch. Entlang der identifizierten Praktikumsmuster zeigt sich, dass der Anspruch auf freie Tage oder Urlaub in der gelebten Praxis entlang der unterschiedlichen Status der Praktikantinnen und

Praktikanten als Studierende und als Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer begründet wird.

Beim Pflichtpraktikum, beim Praktikum zur Berufspraxis sowie im verpflichtenden Abschnitt des kombinierten Praktikums wurden die Praktikantinnen und Praktikanten als Studierende von den Praktikumsorganisationen angesehen. Formal wurde ihnen somit kein Urlaub sondern nur der Anspruch auf Freistellung vom Praktikum gewährt, wenn ausbildungs- oder studienrelevante Termine wahrzunehmen waren. So erfolgte beispielsweise im Fall von Sandra während der ersten drei verpflichtenden Monate eine zweitätige Freistellung vom Praktikum für eine Klausur (Fall Sandra). Freie Tage während des Pflichtpraktikums wurden zudem im Fall Katharina zugestanden, die jedoch nicht aus einem Urlaubsanspruch, sondern aufgrund des Ausgleichs von Überstunden resultierten (Fall Katharina).

Im Zusammenhang mit freien Tagen stellt sich die Frage bei verpflichtenden Praktika, wie mit Fehlzeiten während der Praktika umgegangen wird. Beim Vergleich der untersuchten Fälle zeigt sich zunächst ein unterschiedlicher Regelungsgrad. So werden im Fall von Julia, die ein Praktikum zur Berufspraxis mit insgesamt 720 Stunden zu erbringen hat, Fehltage bis zu zehn Prozent laut Ausbildungs- und Studienordnung zugestanden (Fall Julia). Im Fall von Stefanie sind hingegen keine Informationen hierzu in der Studienordnung zu finden. So sind Studierende auf eine gewisse Kulanz der Praktikumsorganisation angewiesen (Fall Stefanie). Gemeinsam ist dem jedoch, dass Praktikumsgeber unterschiedlich mit Fehlzeiten in der Praxis umgehen. So erkennen einige Organisationen Fehlzeiten an. Andere Praktikumsorganisation bestehen hingegen auf die Nacharbeitung der fehlenden Zeiten und erkennen die zugestandenen Fehltage laut Studienordnungen nicht an (Fälle Julia und Stefanie).

Bei freiwilligen Praktika bzw. Praktikumsabschnitten (Fälle Anna, Daniel, Jasmin, Lisa, Nadine, Philipp, Sabrina und Sandra) als auch beim "studienbegleitenden" Praktikum (Fall Jan und Jennifer) haben die Praktikantinnen und Praktikanten den Status der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer inne. Dieser wurde ihnen von der Praktikumsorganisation auch zugestanden und ihnen damit ein Urlaubsanspruch eingeräumt. In der Regel waren es bei den untersuchenden Fällen zwei Tage pro Monat. Auffällig ist, dass die Praktikantinnen und Praktikanten von ihren Praktikumsorganisationen explizit dazu angehalten worden sind, diesen Urlaub auch zunehmen, selbst bei einer Praktikumsdauer von zwei Monaten.

Dass der Status als Studierende nicht immer entscheidend für einen Urlaubsanspruch ist, zeigen die Fälle Patrick (kombiniertes Praktikum) und Daniel (freiwilliges Pflichtpraktikum). Sie stellen die Ausnahmen von der Regel dar. Im Fall von Patrick, der sein Praktikum in einem Großunternehmen absolvierte, wurde der nicht vorhandene Urlaubsanspruch in den ersten zwei Monaten des Praktikums nicht beachtet. Bei der Be-

rechnung seines Anspruchs wurde die gesamte Praktikumsdauer zu Grunde gelegt. Somit hatte er für sechs Monate Praktikum einen Urlaubsanspruch von 14 Tagen, die er auch beansprucht hatte (Fall Patrick). Im Fall von Daniel wurde ebenso der formale Status des Studierenden von der Praktikumsorganisation ignoriert. Ihm wurde nur nahegelegt, dass sein Urlaub nicht so lang andauern sollte. Beansprucht hat er eine Woche (Fall Daniel).

6.7 Praktikumstätigkeiten

Praktikantinnen und Praktikanten üben die verschiedensten Aufgaben während ihres Praktikums aus (Anlage 13). Diese sind losgelöst von den verschiedensten Praktikumsmustern. Die Aufgaben sind stattdessen geprägt vom Tätigkeitsfeld der Praktikumsorganisation und vom Organisationsbereich, in dem die Praktikantinnen und Praktikanten tätig sind. Sie reichen vom "bloßen" Mitlaufen über Recherche- und weitere unterstützende Tätigkeiten wie die Vor- und Nachbereitung von Terminen und Veranstaltungen bis hin zu eigenen verantwortbaren Aufgaben. Auch wenn vielfach eine Mischung der Aufgaben vorliegt, können Typen von Tätigkeiten aufgezeigt werden. Anhand des empirischen Materials wurden verschiedene Profile identifiziert, die nach Durchsicht der österreichischen Praktikumsstudie von Eichmann und Saupe (2011) deren vier Typisierungen zugeordnet werden können: qualifiziere Kerntätigkeit, qualifizierte Spezialaufgaben, qualifizierte Zuarbeit und Hilfstätigkeiten. Bei Mischformen der Tätigkeitsprofile wurden die Praktika dem Typ zugeordnet, dem die überwiegende ausgeübte Tätigkeit entsprach.

Qualifizierte Kerntätigkeit

Der Typ qualifizierte Kerntätigkeit beinhaltet ausgeübte Tätigkeiten von Praktikantinnen und Praktikanten, die zu den Kernaufgaben der Praktikumsorganisationen zählen. Damit erscheint dieses Tätigkeitsprofil den regulär Beschäftigten stark angenähert (Eichmann und Saupe 2011, S. 84). Die jeweiligen Ursachen und Gründe hierfür sind in den untersuchten Fällen verschieden. Im Fall von Christian war die Nichtwiederbesetzung einer Stelle entscheidend. Für die Erstellung und Verfassung des Landesentwicklungsberichts war vormals eine Mitarbeiterin zuständig, die jedoch in ein anderes Ministerium wechselte. Seitdem ist die Stelle vakant. Nach einer Besprechung, welche Aufgaben Christian während seines Praktikums ausüben kann, übernahm er in Absprache mit seiner Vorgesetzten selbständig den Berichtsabschnitt der Best-Practice Beispiele (Fall Christian). Im Fall von Patrick hingegen nahm die Praktikumsorganisation umfassende Strukturierungsmaßnahmen in einem von Patricks Tätigkeitsbereichen vor. So wurden nahezu alle Beschäftigten in andere Bereiche versetzt. Nur Patrick blieb und wurde alleinig mit der Organisation des internationalen Praktikumsprogramms des Un-

ternehmens betraut. Dieser Tätigkeitsschwerpunkt füllte die Hälfte von Patricks Praktikum aus (Fall Patrick).

Die Übergabe an zu bestreitende Kernaufgaben an Praktikantinnen und Praktikanten ist auch in den Fällen von Sarah und Philipp vorzufinden. Sarah, die ihr Praktikum bei einer kleinen Organisation im Bereich der interkulturellen Bildung absolvierte, war als einzige für die Veranstaltungs- und Büroorganisation inklusive der täglichen Korrespondenzen sowie die Mittelakquise zuständig. Unterstützung erhielt sie nicht. Bereits ihre Vorgängerin, die Sarah ablöste, war hierfür zuständig gewesen (Fall Sarah). Im Fall von Philipp weist die Praktikumsorganisation ungefähr einen 50 prozentigen Anteil von Praktikantinnen und Praktikanten an der Gesamtbelegschaft auf. Sie erledigen, wie die anderen Beschäftigten, Personalvermittlungsarbeit und tragen so unmittelbar zum Unternehmensergebnis bei (Fall Philipp).

Auch im Fall von Jan und Jennifer zeigt sich, dass ihr Betrieb mit ihnen, den Praktikantinnen und Praktikanten, kalkuliert. Auch wenn sie formal auf die Personaldecke der Abteilungen on top gesetzt sind, so planen die Abteilungsleitungen sie als Arbeitskraft im vollen Umfang ein und übergeben ihnen eigene Verantwortungsbereiche. Bei einem Ausfall von Jan oder Jennifer, könnten ihre Aufgaben aufgrund der geringen Personaldecke nicht durch andere Arbeitskräfte ersetzt werden. Zumal Jennifer bereits die Krankheitsvertretung einer Kollegin übernommen hat und jede Menge Überstunden daher leistet. Zusätzlich kommt in diesem Fall hinzu, dass Jan und Jennifer bereits ausgebildete Fachkräfte in ihrem Bereich sind. So übernehmen in der Regel Werkstudierende Zuarbeiten und sie als studienbegleitende Praktikantinnen und Praktikanten hingegen reguläre Aufgaben (Fall Jan und Jennifer).

Qualifizierte Spezialaufgaben

Praktikantinnen und Praktikanten erhalten qualifizierte Spezialaufgaben, die nicht zum täglichen Normalbetrieb der Praktikumsorganisation gehören, sich aber auf diesen beziehen. Sie führen diese Tätigkeiten weitgehend selbständig aus (Eichmann und Saupe 2011, S. 85). Dieses Tätigkeitsprofil lag im Fall von Jasmin vor, die ihr Praktikum in einem Museumsarchiv im Anschluss an ihr kulturwissenschaftliches Studium absolviert hatte. Aufgrund ihrer sehr guten Kenntnisse in der Handschriftenkunde bestand ihre Aufgabe darin, einen aus mehreren Briefen bestehenden Briefwechsel zu übersetzen. Diesen hatte sie zuvor mit ihrer Betreuungsperson gemeinsam aus verschiedenen Dokumenten des Archivs ausgewählt. Auch wenn sie sich bei Fragen an ihre Betreuungsperson wenden konnte, so tätigte Jasmin die Übersetzung selbständig und eigenverantwortlich (Fall Jasmin).

Qualifizierte Zuarbeit

Bei diesem Tätigkeitstyp leisten Praktikantinnen und Praktikanten für regulär Beschäftigte qualifizierte Zuarbeiten. Sie führen auf deren Anweisung klar abgegrenzte Arbeitsschritte und Aufgaben aus (Eichmann und Saupe 2011, S. 85). In seiner Ausgestaltung ist dieser Typ sehr heterogen und weist dabei unterschiedliche Grade an Selbständigkeiten auf. Vielfach liegen hierbei Mischformen von Tätigkeiten vor (Fälle Daniel, Julia, Katharina, Lisa, Sabrina, Sandra und Stefanie), die einerseits auf Anleitung selbständig von den Praktikantinnen und Praktikanten ausgeführt wurden und andererseits aus unterstützenden Hilfstätigkeiten bestanden, wie die Formatierung von Dokumenten. So hat beispielsweise Stefanie in Zusammenarbeit mit ihrer Betreuungsperson an der Konzipierung, Vorbereitung und Durchführung von Seminaren und Workshops mitgewirkt oder nach weiteren Fördermöglichkeiten des Projekts recherchiert. Zudem hat sie auch Vorarbeiten bei der Beantragung von Mitteln geleistet, die dann von ihrer Betreuungsperson weiterverwendet wurden (Fall Stefanie). Qualitative Zuarbeiten in Form von Recherchetätigkeiten und der Aufbereitung von Informationen für ihre Betreuungsperson hat auch Sandra getätigt. Zudem war sie auch mit der inhaltlichen und formalen Erstellung von Präsentationen betraut. Anfänglich waren die Hilfstätigkeiten wie die Aufbereitung von Dokumenten für Sandra störend, da sie in ihrem vorherigen Praktikum gänzlich selbständig gearbeitet hatte. Doch während des Praktikums hat sie sich mit diesen Aufgaben arrangiert, da sie auch eigenverantwortlich Aufgaben ausführte (Fall Sandra).

Im Fall von Sabrina hat die Praktikumsorganisation für die Tätigkeiten von Praktikantinnen und Praktikanten flankierend einen internen Ablaufplan entwickelt. Dieser wird bei jedem Praktikum in der Organisation zugrunde gelegt. Zunächst laufen die Praktikantinnen und Praktikanten in der ersten Woche im Tagesgeschäft der zuständigen Betreuungsperson mit. Danach arbeiten die Praktikantinnen und Praktikanten unter Anleitung an einem Themenschwerpunkt der Organisation mit, um dann im letzten Drittel des Praktikums eigenständig ein kleines Projekt bearbeiten zu können. Praktikantinnen und Praktikanten werden so schrittweise an selbständig zu bearbeitende Aufgaben herangeführt. Sabrina hat in ihrem Fall nach dem Mitlaufen maßgebend redaktionelle Zuarbeiten für die Erstellung einer Broschüre geleistet, um sich dann zum Ende des Praktikums mit einer neuen, sich etablierenden Partei in Deutschland zu beschäftigen (Fall Sabrina).

Praktikantinnen und Praktikanten erfüllen bei diesem Typ der qualifizierten Zuarbeit nicht nur zugewiesene Aufgaben. Es besteht auch die Möglichkeit sich Tätigkeiten während des Praktikums selbstbestimmt auszuwählen. In den Fällen von Julia und Katharina wurde den beiden Praktikantinnen zunächst ein Einblick in die zu bewältigenden Aufgaben der Praktikumsorganisation gewährt. Daran anschließend konnten sie selbst

entscheiden, welche Tätigkeiten sie schwerpunktmäßig unter Anleitung als auch selbständig bearbeiten wollen (Fall Julia, Katharina).

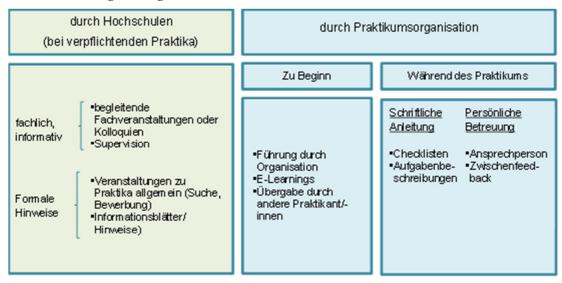
Hilfstätigkeiten

In diesem Fall verrichten Praktikantinnen und Praktikanten überwiegend nichtfachspezifische Hilfstätigkeiten, wie Sekretariatsaufgaben, das Erstellen von Sitzungsunterlagen oder sonstige Tätigkeiten, für die sie überqualifiziert sind (Eichmann und
Saupe 2011, S. 85). So geschehen im Fall von Anna. Sie absolvierte ihr Praktikum in
einer Finanz- und Controlling-Abteilung eines Großunternehmens. Nachdem ihr bei
ihren anfänglichen Aufgaben Fehler unterliefen, übertrug ihr ihre Betreuungspersonen
keine weiteren Tätigkeiten mehr. Um nicht die gesamte Praktikumsdauer ohne Aufgaben zu verbringen, suchte Anna sich selbst Aufgaben. Diese hatten jedoch keinen Bezug
zu den verabredeten Aufgabenschwerpunkten. So kümmerte sich Anna um die Neustrukturierung des Intranets der Praktikumsorganisation oder half auf Anfrage bei anderen Abteilungen aus (Fall Anna).

6.8 Betreuung

Die Betreuungsleistung während des Praktikums hat einen entscheidenden Einfluss auf die inhaltliche Qualität oder die Zufriedenheit hinsichtlich des Lernfaktors von Seiten der Praktikantinnen und Praktikanten. So zeigt sich in den Fällen mit einer umfassenden Betreuung, dass die Praktika als lehrreich und gewinnbringend von den Praktikantinnen und Praktikanten bewertet wurden. Bei unzureichender Betreuung wird hingegen die inhaltliche Qualität des Praktikums als vermindert oder gar als nicht vorhanden angesehen. Die Art und die Intensität der Betreuung, einschließlich der damit verbundenen Arbeitsweise während des Praktikums, kann dabei sehr verschieden ausfallen (Abb. 4).

Abb. 4: Betreuungsleistungen



Quelle: Eigene Darstellung

Bei der Betreuungsleistung ist zunächst zu unterscheiden, von wem diese Leistung erbracht wird. In der Regel erfolgt sie vorrangig durch die Praktikumsorganisation. Bei verpflichtenden Praktika, vor allem bei Praktika zur Berufspraxis, ist zusätzlich noch die Hochschule beteiligt. Sie findet begleitend zur Betreuung durch die Praktikumsorganisation statt. So werden von Hochschulen einerseits fachliche Veranstaltungen wie Fachtheorie, Kolloquien oder Supervisionen angeboten, die von den Praktikantinnen und Praktikanten neben dem Praktikum verpflichtend besucht werden müssen (Fälle Julia, Stefanie). In diesem Zusammenhang werden wie im Fall von Julia Pflichtpraktikantinnen und -praktikanten auch von der Hochschule angehalten, mit ihren Praktikumsorganisationen (Lern-)Ziele zu vereinbaren. Diese sollen im Rahmen der zu besuchenden Veranstaltungen thematisiert und überprüft werden. Andererseits werden von Seiten der Hochschule auch Informationsveranstaltungen organisiert und schriftliche Leitfäden herausgegeben. Diese bieten Informationen rund um Praktika, wie zum Beispiel ein Praktikumsplatz gefunden werden kann oder wie der Praktikumsbericht verfasst werden soll (Fall Stefanie).

Die reguläre Betreuung eines Praktikums findet hingegen durch die Praktikumsorganisation statt. Hierbei ist zu differenzieren zwischen den Betreuungsleistungen zu Beginn und während eines Praktikums. In den ersten Tagen eines Praktikums erfahren Praktikantinnen und Praktikanten zunächst einen allgemeinen Einblick in die Organisation. Ihnen werden die grundsätzlichen Abläufe erklärt, indem sie beispielsweise durch die Organisation geführt werden oder den anderen Kolleginnen und Kollegen vorgestellt werden (Fälle Daniel, Jasmin und Lisa). Für die Einführung von neuen Beschäftigten haben Organisationen auch standardisierte Verfahren entwickelt. Anhand von E-Learnings werden neuen Beschäftigten, zu denen auch Praktikantinnen und Praktikanten zählen, Informationen über das Unternehmen vermittelt (Fall Anna). Darüber hinaus

versuchen Praktikumsorganisationen, die in zeitlich regelmäßigen und aufeinanderfolgenden Abständen Praktika anbieten, die Einführung neuer Praktikantinnen und Praktikanten auch durch Vorherige zu gewährleisten. Durch die Überschneidung von Praktikumszeiten kann so eine Einführung in die grundsätzlichen Abläufe der Organisation auch durch die bereits erfahrenen Praktikantinnen und Praktikanten erfolgen. Hierbei erhalten neue Praktikantinnen und Praktikanten gleichzeitig noch Tipps und Hinweise, die sie womöglich von anderen Beschäftigten nicht erfahren würden (Fall Anna, Sabrina, Sandra und Sarah).

Während eines Praktikums wird die Betreuung sowohl über den persönlichen Kontakt als auch über schriftliche Anleitungen organisiert. Die persönliche Betreuung fungiert hierbei als Ansprechperson der Praktikantinnen und Praktikanten und ist für die fachliche Begleitung zuständig. Deren Bedeutsamkeit für das Praktikum wird im Nachfolgenden noch explizit nachgegangen. Neben regelmäßigen Gesprächen zu den alltäglichen Aufgaben haben Organisationen zudem mit den Betreuungspersonen feste Strukturen wie Zwischenfeedbacks implementiert (Fälle Sandra, Philipp). Aber auch ausführliche Abschlussgespräche zur Bewertung und Reflexion des Praktikums werden von den Betreuungspersonen gemeinsam mit den Praktikantinnen und Praktikanten geführt (Fall Anna, Sandra). Schriftliche Anleitungen wie Checklisten oder Informationsemails sind stattdessen als Ergänzung zur Praktikumseinführung zu sehen, da sie wichtige Informationen zur Organisation wie email- und Servernutzung im Überblick zusammenfassen (Fall Anna).

Bedeutsamkeit der persönlichen Betreuungsperson

Für eine gute inhaltliche Qualität eines Praktikums zeigt sich eine fortwährende Ansprechperson während des Praktikums von Seiten der Praktikumsorganisation als notwendige Bedingung. Ist dem nicht der Fall, so mindert es die inhaltliche Qualität und Zufriedenheit hinsichtlich des Lernfaktors. Im Fall von Stefanie arbeitete beispielsweise die Betreuungsperson in Teilzeit an drei Tagen in der Woche. Somit war Stefanie an einem Tag in der Woche allein im Büro. Sie konnte die Betreuerin zwar immer anrufen, doch bei Fragen oder Unklarheiten versuchte Stefanie sich die Sachverhalte zunächst selbst zu erschließen. Zudem fanden aufgrund des hohen Arbeitspensums Gespräche nicht in akuten Situationen statt, sondern dann wenn es zeitlich einen Freiraum gab (Fall Stefanie).

In Fällen mit einer kontinuierlich verfügbaren Ansprechperson fühlten sich die Praktikantinnen und Praktikanten aufgrund der stetigen Möglichkeit des Fragestellens hingegen gut aufgehoben. Sie konnten bei auftretenden Unklarheiten Nachfragen stellen (u.a. Fälle Julia, Patrick und Philipp) oder erfuhren bei Problemen, bei denen sie nicht mehr weiterwussten, jederzeit Unterstützung (Fall Jasmin). Zudem erhielten die Praktikantin-

nen und Praktikanten in gemeinsamen Besprechungen mit ihren Ansprechpersonen oder anderen Personen der Praktikumsstelle weitergehende Informationen oder Auskünfte über andere Sachverhalte (Fall Nadine). Neben dieser Kultur des Fragenstellens tauschten sich Praktikantinnen und Praktikanten auch mit ihren Ansprechpersonen über ihre gewonnenen Erfahrungen beim Praktikum aus. Sie reflektierten im Nachgang gemeinsam die bewältigten Aufgaben und Tätigkeiten sowie resümierten was besonders gut gelaufen ist und was noch verbessert werden kann (Fälle Julia, Katharina, Sandra). Aber nicht nur die Einschätzung der eigenen Arbeit sondern auch die Aufgeschlossenheit der Betreuungspersonen bzw. der Praktikumsorganisation für Verbesserungsvorschläge von den Praktikantinnen und Praktikanten stützt den gegenseitigen Austausch und den Lerneffekt während des Praktikums (Fälle Nadine, Patrick). Als lernförderlich und motivierend auf die Arbeitsleistung der Praktikantinnen und Praktikanten wirkte sich auch das von den Betreuungspersonen und den weiteren Arbeitskolleginnen und -kollegen vermittelte Gefühl "auf gleicher Augenhöhe" mit ihnen zu agieren aus. So erfuhren Praktikantinnen und Praktikanten sowohl in der Teamarbeit ein konstruktives Miteinander (Fälle Katharina, Nadine, Philipp und Sabrina) als auch bei der selbständigen Bearbeitung von Aufgaben eine Wertschätzung ihrer Leistungen (Fälle Christian, Jasmin, Lisa, Patrick und Sandra). Sie fühlten sich und ihre Arbeit ernst genommen. Auch die Erfahrung mit Aufgaben ins kalte Wasser geworfen zu werden, ohne eine Einführung oder Begleitung zu erfahren, wurde in Fällen als lehrreich angesehen. Bedingung hierbei war jedoch, dass die Praktikantinnen und Praktikanten im Nachgang von ihren Betreuungspersonen wieder aufgefangen worden sind und sich mit ihnen über ihre Erfahrungen und Ergebnisse austauschten. Zudem tragen die Praktikantinnen und Praktikanten nicht die Hauptverantwortung, sondern diese oblag weiterhin den Betreuungspersonen (Fälle Daniel, Nadine, Patrick und Stefanie).

Dass eine persönliche Ansprechperson nicht durch andere Betreuungsleistungen ersetzt werden kann, um ein inhaltlich gutes Praktikum zu erfahren, zeigen die Fälle von Anna und Sarah. In beiden Fällen war eine persönliche Ansprechperson nicht gegeben. So war bei Anna die ihr zugewiesene Betreuungsperson mit ihrem Praktikumsbeginn bzw. nach ihrer E-Learning-Einführung zunächst im Urlaub gewesen (Fall Anna). Während dieser Zeit wurde sie von niemandem eingewiesen und eingearbeitet, stattdessen saß sie mehr oder minder ihre Arbeitszeit ab. Nach der Urlaubsrückkehr erwartete ihre Betreuungsperson jedoch, dass sie über grundlegende Aufgaben informiert sei und entsprechende Leistungen erbringe. Das war nicht gegeben. So benötige Anna aufgrund der fehlenden Einarbeitung und Unterstützung für die ihr zugewiesenen Aufgaben mehr Zeit und Fehler schlichen sich ein. Statt diese mit ihr zu besprechen, war die Strategie der Betreuungsperson Anna keine weiteren Aufgaben zu übertragen. Trotz der von Anna eingeforderten Gespräche änderte sich die Situation kaum, was Anna sehr demotivierte. Im Austausch mit anderen Praktikantinnen und Praktikanten des Unternehmens erfuhr sie, dass

sich die Betreuungssituation bei anderen ganz anders gestaltete. Um nicht gänzlich das Gefühl überflüssig zu sein, suchte sie sich selbst eigene Aufgaben wie die Neustrukturierung des Intranets oder unterstützte auf Anfrage andere Abteilungen bei deren Aufgaben. Ihre erwarteten beruflichen Erfahrungen im Bereich einer Finanz- und Controlling-Abteilung zu erleben, wurden hingegen nicht erfüllt. Im Fall von Sarah war zwar die zuständige Betreuungsperson anwesend, sie unterstützte Sarah jedoch weder bei der Einarbeitung noch bei den anfallenden Aufgaben. Sarah war einzig auf sich gestellt und konnte trotz dessen nicht eigenständig arbeiten. Sie hatte sich für jede ihrer Tätigkeit, wie die Versendung einer email oder einen Anruf, eine Erlaubnis oder Bestätigung von ihrer Ansprechperson einzuholen (Fall Sarah). Bereits von der vorherigen Praktikantin vor dieser Situation gewarnt, beendete Sarah das Praktikum vorzeitig, da sie sich ihr Praktikum anders vorgestellt hatte.

6.9 Nutzen der Praktikumserfahrungen

Die Praktikantinnen und Praktikanten haben während ihrer Praktika unterschiedliche Erfahrungen erlebt. Trotz dessen, dass die Bewertungsskala von sehr zufrieden bis hin zu äußerst unangenehm reicht, können die Praktikantinnen und Praktikanten Nutzen aus ihren Erfahrungen ziehen. Entlang der untersuchten Fälle konnten drei Typen von Nutzen identifiziert werden: der studienrelevante Nutzen, der Nutzen für die individuellen Zukunftsplanungen und der berufsrelevante Nutzen (Abb. 5).

 Wissensabgleich (Soll-Ist-Stand) Vergewisserung zukünftiger Tätigkeiten Hinzugewinnung neues Aufzeigung von Fachwissen dauerhafte Verbindung von beruflichen Perspektiven Bestätigung von Theorie und Praxis Studienrelevanter Zukunftsplänen Nutzen Gewinnung Nutzen Individuelle Betreuungsperson Zukunftsplanung für Abschlussarbeit Nutzen Übersicht über Gewinnung Mentor/-in Tätigkeitsfeld Angebot eines weiteren Kenntnis Organisations-Praktikums strukturen Berufsrelevanter Nutzen Erkenntnis, im Vorfeld Beleg von berufspraktischen Informationen über Erfahrungen (Arbeitszeugnis) Praktikumsgeber Erfahrung des Arbeitsalltags einzuholen Kontakte fürs Berufsleben Angebot der Angebot des beruflichen Einstiegs Praktikum sverlängerung

Abb. 5: Nutzen

Quelle: Eigene Darstellung

Als positiv wird der studienrelevante Nutzen bewertet. So konnte das bisher im Studium Erlernte mit dem in der Praxis erforderte Wissen abgeglichen werden und noch zu schließende Lücken für das weitere Studium identifiziert werden (Fall Katharina).

Ebenso konnten die Praktikantinnen und Praktikanten weiteres Fachwissen hinzugewinnen, da die zu bearbeitenden Themenschwerpunkte des Praktikums teilweise neu für sie waren (Fälle Christian, Sabrina, Sandra). Im Fall von Jan und Jennifer, die ein studienbegleitendes Praktikum absolvieren, wird zudem die permanente Verbindung zwischen Praktikum und Studium als gewinnbringend eingeschätzt. Sie erhalten für die Praxis die theoretische Fundierung und können das im Studium Erlernte unmittelbar in der Praxis anwenden und ausprobieren (Fall Jan und Jennifer). Weiterhin können Praktikantinnen und Praktikanten für ihre Studienabschlussarbeiten Betreuungspersonen aus der Praxis gewinnen (Fall Lisa).

Die Praktikumserfahrungen schärfen aber auch die individuellen Zukunftsplanungen. Praktikantinnen und Praktikanten haben über ein Praktikum die Möglichkeit, berufliche Tätigkeiten für sich zu erschließen. Dabei können sie erfassen, welche Aufgaben sie zukünftig ausüben wollen und welche nicht. Ebenso können sie herausfinden, welche beruflichen Perspektiven sie mit ihrer Ausbildung haben (Fälle Christian, Daniel, Lisa, Sabrina, Nadine) und in welchem Berufsfeld sie später einmal tätig werden wollen (Fälle Julia, Sarah, Stefanie). Des Weiteren können sich anhand der erlebten Praxis bereits vorhandene berufliche Vorstellungen bestätigen lassen. Praktikantinnen und Praktikanten vergewissern sich somit ihrer beruflichen Pläne und Wege (Fälle Jasmin, Katharina, Stefanie).

Vielversprechend wird auch der berufsrelevante Nutzen von den Praktikantinnen und Praktikanten gesehen. Während des Praktikums gewinnen sie einerseits Einblicke in die jeweiligen Berufsbilder mit deren Aufgaben und Anforderungen (Fälle Daniel, Katharina). Andererseits erhalten sie auch Kenntnis über die allgemeinen Arbeitsabläufe und Arbeitsstrukturen der jeweiligen Organisationen (Fälle Anna, Christian, Daniel, Nadine, Sandra und Sarah). Diese berufspraktischen Erfahrungen werden den Praktikantinnen und Praktikanten auch in Form eines Praktikumszeugnisses belegt. Auch wenn die Ausstellung in einigen Fällen erst auf Nachfrage erfolgte (Fälle Katharina, Sabrina), so haben die Praktikantinnen und Praktikanten einen Nachweis der Berufserfahrungen für ihren weiteren beruflichen Lebenslauf.

Im Zusammenhang mit beruflichen Erfahrungen stellen Praktikantinnen und Praktikanten jedoch auch fest, wie bedeutsam Vorabinformationen über den Praktikumsgeber sein können. So hat beispielsweise Sarah, die ihr Praktikum nach zwei Monaten aufgrund schlechter Praktikumsbedingungen abgebrochen hat, für sich festgehalten, dass sie sich zukünftig über potentielle Praktikums- und Arbeitgeber im Vorfeld informieren wird. So kann sie besser einschätzen, was sie erwarten wird und ob sie die jeweilige Tätigkeit überhaupt antreten möchte (Fall Sarah).

Als berufsrelevanter Nutzen wird auch die Gewöhnung an den Alltag des Erwerbslebens sowie die Entwicklung einer Arbeitsroutine angesehen. Im Vergleich zum Studie-

rendenalltag erscheint das Erwerbsleben geregelter und in festeren Strukturen (Fall Daniel). Weiterhin können während des Praktikums Kontakte für das weitere Berufsleben geknüpft werden. So verbleiben Praktikantinnen und Praktikanten mit ihren Betreuungspersonen auch nach dem Praktikumsende in Kontakt (Fall Lisa, Jasmin und Sandra) oder lernen während des Praktikums andere, außerhalb der Organisation sich befindende Personen kennen (Fall Julia), die entscheidend für ihren beruflichen Weg sein können. Die Betreuungspersonen während des Praktikums können zudem zu Vertrauenspersonen werden und den Praktikantinnen und Praktikanten auch über das Praktikum hinaus beratend zur Seite stehen (Fall Jasmin). Für das Berufsleben relevant können sich aus dem Praktikum auch konkrete Angebote ergeben. So erhalten Praktikantinnen und Praktikanten einerseits das Angebot ihr Praktikum zu verlängern (Fälle Christian, Daniel) oder ein weiteres Praktikum im Unternehmen zu absolvieren (Fälle Katharina, Patrick). Andererseits wird ihnen auch der berufliche Einstieg in das Erwerbsleben in Aussicht gestellt (Fälle Jasmin, Katharina und Patrick). Jedoch ist dieser Einstieg nicht zwingend mit einer dauerhaften Beschäftigung bei dem Unternehmen verbunden. So erhalten beispielsweise Jan und Jennifer, die bereits ihre Ausbildung beim Unternehmen erfolgreich absolviert haben, keine unbefristete Übernahmegarantie nach Praktikumsende (Fall Jan und Jennifer).

7 Fazit

Die Ergebnisse dieser Studie geben einen guten Ein- und Überblick über die Lage von Praktikantinnen und Praktikanten in Deutschland. Sie liefert zudem erste Erkenntnisse zu deren Ausgestaltung unter den aktuellen Bedingungen des seit Januar 2015 geltenden Mindestlohngesetzes. Praktika sind nach den quantitativen Analysen aus der heutigen Lern- und Arbeitswelt nicht mehr wegzudenken. Auch wenn die Zahlen zur Verbreitung auf kein Massenphänomen schließen lassen, so belegen sie, dass sich Praktika trotz Schwankungen im Zeitverlauf etabliert haben. Der Erwerb praktischer Kenntnisse und Erfahrungen für eine begrenzte Dauer in einer bestimmten betrieblichen Tätigkeit für den weiteren Lebensverlauf ist hierbei der zentrale Faktor, wie auch die Ergebnisse der qualitativen Untersuchung detailliert stützen.

Auch mit den vorliegenden Ergebnissen dieser Studie ist der Stand der Forschung noch recht begrenzt und sehr uneinheitlich. Im Verhältnis zu anderen Beschäftigungsverhältnissen wie der Leiharbeit oder der geringfügigen Beschäftigung ist relativ wenig fundiertes Wissen über Praktika bekannt. Daher ist weitere Forschung geboten, um zu solideren und differenzierteren Einschätzungen hinsichtlich der Praktika und der Qualität der Praktikumsverhältnisse zu kommen. Praktika sind ein Bestandteil von Ausbildungssystemen, die zukünftig vermutlich aufgrund der Modularisierung von Bildungseinheiten zunehmend an Bedeutung gewinnen werden. Eine Fortschreibung des Wissens über das Funktionieren des Systems Praktika einschließlich der Charakteristika von Vor- und Nachteilen ist dabei unabdingbar. Zu untersuchen gilt hierbei, wie sich die Gesetzgebung zum Mindestlohn auf Praktika auswirkt. Erste Hinweise, wie in der Praxis das Gesetz auf Praktika (sowohl während als auch nach Ausbildungszeiten) angewendet wird, existieren mit dieser Studie. Diese sollten jedoch mit repräsentativen Daten untersucht und überprüft werden. Ergebnisse mit Hilfe des Sozio-oekonomischen Panels werden erst im Jahr 2017 vorliegen, da erst da das Jahr 2015 erfasst ist.

Weiterhin sollten Untersuchungen zu Praktika die soziale Einbettung der Haushaltssituation von Praktikantinnen und Praktikanten verstärkt berücksichtigen. Es stellt sich die Frage, wie Personen während ihres Praktikums ihren Lebensunterhalt bestreiten. Aufgrund der vielschichtigen Regelungen des Mindestlohngesetzes sowie den bestehenden Regelungen zum BAföG gilt es zu untersuchen, ob sich bestehende Ungleichheitsdimensionen verstärken oder abschwächen, und ob gar neue Sortierungseffekte hinzukommen.

Relativ wenig Forschung existiert überdies zum Klebeeffekt von Praktika in den jeweiligen Praktikumsorganisationen, der für den beruflichen Werdegang bedeutend sein kann. Bereits in bestehenden Absolventenstudien in Ansätzen untersucht, sollten künftige Studien das verstärkt aufgreifen und der Frage nachgehen, ob sich das Praktikum als

ein gutes Instrument zur Findung von guter Arbeit darstellt. Hierbei gilt es sowohl die individuelle Perspektive der Praktikantinnen und Praktikanten als auch die betriebliche bzw. Organisationsperspektive der Praktikumsgeber einzubeziehen.

Um diese Fragen zukünftig genauer verfolgen zu können, wäre eine verbesserte Datengrundlage mit einer ausreichend hohen Grundgesamtheit von Praktikantinnen und Praktikanten hilfreich. Wünschenswert wären dabei insbesondere Daten im Längsschnitt oder gar mittels eines Panels.

Handlungsempfehlung "Gutes Praktikum"

Im Rahmen dieser Studie kann viel über Praktika und deren Ausgestaltung gelernt werden. In diesem Zusammenhang können Faktoren identifiziert werden, die für ein gutes Praktikum entscheidend sind. Hierzu gehört zunächst ein Faktorenbündel, der die inhaltliche Qualität und die Zufriedenheit bezüglich des Lernfaktors von Seiten der Praktikantinnen und Praktikanten beeinflusst. Entscheidend sind einerseits die zu leistenden Tätigkeiten, die von den Praktikantinnen und Praktikanten während des Praktikums ausgeführt werden. Der Erwerb von praktischen Kenntnissen und Fähigkeiten ist insbesondere beim Typ der qualifizierten Zuarbeit gegeben, in dem Praktikantinnen und Praktikanten für regulär Beschäftigte auf deren Anweisung klar abgegrenzte Arbeitsschritte und Aufgaben ausführen. Andererseits sind für ein gutes Praktikum auch die Betreuungsleistungen von der Praktikumsorganisation bedeutend. Trotz der unterschiedlichen Ausgestaltung erweist sich eine fortwährende persönliche Ansprechperson als notwendige Bedingung. Neben diesen inhaltlichen Kriterien sind für die Bewertung eines guten Praktikums auch Faktoren wesentlich, die die Rahmenbedingungen betreffen. Das betrifft insbesondere die Arbeitszeitgestaltung und die Vergütung. Auch wenn diese Faktoren in erster Linie nicht ausschlaggebend für die Entscheidung der Annahme eines Praktikums zu sein scheinen, so wünschen sich Praktikantinnen und Praktikanten eine Arbeit, die sie unter weniger zeitlichen Druck ausüben sowie ein Auskommen, mit dem sie ihren Lebensunterhalt selbständig bestreiten können.

Bereits entlang dieser aufgezeigten Faktoren kann somit ein Profil hergeleitet werden, das Praktika als mehr oder weniger gut auszeichnet. Gleichzeitig weckt es Erinnerungen und zeigt Parallelen zu dem seit 2007 bestehenden DGB-Index Gute Arbeit auf. Der DGB-Index, konzipiert aus 15 Dimensionen und aufgeteilt in drei Teilindexe "Ressourcen", "Belastungen" und "Einkommen und Sicherheit", charakterisiert aus Sicht von Beschäftigten, was unter Guter Arbeit zu verstehen ist (Fuchs 2007). In Anlehnung dessen ist zu überlegen, ob dieser Index zukünftig für die Charakterisierung eines guten Praktikums genutzt wird. Da es sich bei Praktika um ein besonderes Beschäftigungsverhältnis handelt, sollten jedoch Modifizierungen bei einzelnen Dimensionen und Ergän-

zungen von spezifischen Praktikumsdimensionen wie Betreuungsleistungen und Praktikumstätigkeiten vorgenommen werden. Bei einer Realisierung könnte so ein einfaches Instrument zur Bewertung von Praktika geschaffen werden, das sich auch an betriebliche Akteure richtet. Der Index Gutes Praktikum könnte so ein Qualitätssiegel "Gutes Praktikum" werden.

Weitere Handlungsempfehlungen

Bei der Gestaltung der Praktika als Lern- und Lehrverhältnis wurde mit dem Inkrafttreten des Mindestlohngesetzes zum 1. Januar 2015 ein großer Sprung nach vorn getan. Entscheidend ist jedoch nicht das Bestehen des Gesetzes an sich, sondern wie die Regelungen in der Praxis wirklich umgesetzt werden. Ein flexibler Umgang, wie in der Studie in einigen Fällen festgestellt werden konnte, dürfte nicht im Sinne des Gesetzes sein. Um diesen vorzubeugen oder aktiv zu begegnen, sind insbesondere die betrieblichen Interessenvertretungen gefordert zu handeln. Betriebsräte aber auch Jugend- und Auszubildendenvertretung können in Betrieben und Organisationen entscheidend Einfluss auf die Ausgestaltung von Praktikumsverhältnissen ausüben und darauf hinwirken, dass Praktikantinnen und Praktikanten die ihnen zustehende Vergütung auch gezahlt wird.

Weiterhin besteht ein Klärungsbedarf hinsichtlich der zeitlichen Dauer von Praktika. Laut Mindestlohngesetz sind Praktika auf eine begrenzte Dauer limitiert. Konkrete Vorgaben werden hierzu jedoch nicht im Gesetz getätigt. In der Praxis zeigt sich ein sehr heterogenes Bild bezüglich der Dauer, bei dem auch Beschäftigungsverhältnisse als Praktikum firmiert werden, die weit darüber hinausgehen. Zu hinterfragen ist letztlich, ob ein Praktikum mit einer Dauer von einem Jahr und mehr noch den Charakter eines Lern- und Lehrverhältnis im Sinne des Gesetzes aufweist. Mit der Setzung von zeitlichen Höchstgrenzen für ein Praktikum, wie es bereits von anderen Seiten gefordert wird (Sehrbrock 2007), könnte so möglicher Missbrauch unterbunden werden.

Jenseits des Mindestlohngesetzes besteht im Zusammenhang der Praktika auch Klärungsbedarf. Zum Teil bestehen bei Abwesenheitszeiten wie Urlaub und Krankheit Unklarheiten. Bei freiwilligen Praktika, bei denen die Praktikantinnen und Praktikanten den Status von abhängig Beschäftigten aufweisen, liegen in der Regel – zum Beispiel durch Tarifverträge – Regelungen vor, die sich auf Urlaub und Krankheit beziehen. Bei verpflichtenden Praktika ist jedoch der Umgang mit diesen in der Praxis vielfach unklar. Praktikumsgeber haben hierzu unterschiedliche Handlungsweisen entwickelt. Damit Praktikantinnen und Praktikanten nicht auf das Wohlwollen der Praktikumsorganisation angewiesen sind, sollten hierzu eindeutige Regelungen getroffen werden und die Praktikumsgeber entsprechend informiert werden.

III Literatur

- Albert, M., Hurrelmann, K., Quenzel, G., & TNS Infratest Sozialforschung (2015). *Jugend 2015 17. Shell Jugendstudie: Vorstellung der Ergebnisse im Rahmen des Shell Energie-Dialogs am 13. Oktober 2015 in Berlin.*
- BMAS, BMBF, BDA, ZDH, DIHK, & BFB (2011). *Praktika Nutzen für Praktikanten und Unternehmen*. Bonn.
- Böhning, B., Helbig, S., & Heyser, J. (2006). "Praktika von Hochschulabsolventen". Eine Studie der DGB-Jugend mit Unterstützung der Hans-Böckler-Stiftung. DGB-Jugend.
- Bosch, G. (1996). Hat das Normalarbeitsverhältnis eine Zukunft? WSI-Mitteilungen, 49(3), 163–176.
- Bothfeld, S., Klammer, U., Klenner, C., Leiber, S., Thiel, A., & Ziegler Astrid (2005). WSI-Frauendatenreport 2005: Handbuch zur wirtschaftlichen und sozialen Situation von Frauen. Berlin: edition sigma.
- Brenke, K. (2011). Anhaltender Strukturwandel zur Teilzeitbeschäftigung. *DIW-Wochenbericht, Nr. 42.2011*, 3–12.
- Briedis, K., & Minks, K.-H. (2007). *Generation Praktikum Mythos oder Massenphänomen?* HIS: Projektbericht.
- Chadi, A., & Hetschko, C. (2013). Flexibilisation without Hesitation? Temporary Contracts and Workers' Satisfaction (Discussion Paper). School of Business and Economic.
- Czenskowsky, T., Rethmeier, B., & Zdrowomyslaw, N. (2001). *Praxissemester und Praktika im Studium. Qualifikationen durch Berufserfahrung.* Berlin: Cornelsen.
- DGB Jugend (Hrsg.) (2014). Arbeitsqualität aus der Sicht von jungen Beschäftigten: 5. Sonderauswertung zum DGB-Index. Berlin.
- Eichmann, H., & Saupe, B. (2011). Praktika und Praktikanten/Praktikantinnen in Österreich: Empirische Analyse von Praktika sowie der Situation von Praktikanten/Praktikantinnen (FORBA-Forschungsbericht No. 4). Wien.
- Employour (2014). Praktikantenreport 2014. Bochum.
- Europäische Kommission (2012). Study on a comprehensive overview on traineeship arrangements in Member States: Final Synthesis Report.
- Europäische Kommission (2013). Vorschlag für eine Empfehlung des Rates zu einem Qualitätsrahmen für Praktika. COM(2013)857final. Brüssel: Europäische Kommission.
- Europäisches Parlament (2010). Bericht über die Förderung des Zugangs Jugendlicher zum Arbeitsmarkt, Stärkung des Status von Auszubildenden, Praktikanten und Lehrlingen (2009/2221(INI)). Berichterstatterin: Emilie Turunen. Brüssel.
- Felten, J. (2012). Praktikantenreport 2012. Bochum.
- Flick, U. (1995). Qualitative Forschung: Theorie, Methoden, Anwendung in Psychologie und und Sozialwissenschaften. Hamburg: Rowohlt Taschenbuch Verlag GmbH.
- Fuchs, T. (2007). Arbeitsqualität aus Sicht von jungen Beschäftigten (unter 30 Jahren). Sonderauswertung des DGB-Index Gute Arbeit 2007. Stadtbergen.
- Glaser, B. G., & Strauss, A. (1967). The discovery of grounded theory. Strategies for qualitative research. New York: Aldine.

- Grollmann, P., Weigel, T., Wolfgarten, T., & Hensen, K. (2012). Study on a comprehensive overview on traineeship arrangements in Member States: Abschlussbericht.
- Grühn, D., & Hecht, H. (2007). Generation Praktikum? Prekäre Beschäftigungsformen von Hochschulabsolventinnen und -absolventen. Berlin: DGB-Jugend.
- Grühn, D., & Hecht, H. (2008). *Hochschulabsolventen in der Grauzone des Arbeitsmarktes? Mythos Generation Praktikum* (Arbeitspapier 157). Düsseldorf: Hans Böckler Stiftung.
- Gundert, S., & Hohendanner, C. (2011). Soziale Teilhabe ist eine Frage von stabilen Jobs.: IAB-Kurzbericht 4/2011. Nürnberg: IAB.
- Höft, S., & Hell, B. (2007). Die Bindungswirkung von Unternehmenspraktika im Rahmen des Hochschulmarketings: Affektives Commitment als endogene und exogene Variable. Zeitschrift für Personalforschung, 21(1), 5–21.
- Hohendanner, C., & Janik, F. (2008). Praktika und betriebliche Personalpolitik Verbreitung und Nutzungsintensität von Praktika in deutschen Betrieben. Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung, 41(4), 471–487.
- Hohendanner, C., & Rebien, M. (2011). Umfang und Bedeutung von Praktika aus betrieblicher Perspektive: Aktuelle Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel und der I-AB-Erhebung des Gesamtwirtschaftlichen Stellenangebots (IAB Stellungnahme 6/2011).
- Hudek, P. (2014). Generation Praktikum Revisited. In J. Tremmel (Hrsg.), *Generationsgerechte und nachhaltige Bildungspolitik* (S. 151–172). Wiesbaden: Springer Fachmedien.
- Kroh, M. (2010). Gewichtung im SOEP: Workshop zur Nutzung des SOEP.
- Kühne, M. (2005). Das Praktikum aus der Perspektive der Anbieter: Ergebnisse einer Umfrage von Praktikaanbietern in den Studiengängen Soziologie und Sozialpädagogik. *Sozialwissenschaften und Berufspraxis*, 28(2), 270–283.
- Mayring, P. (1996). Lehrbuch qualitativer Forschung. Eine Einführung in qualitatives Denken. Weinheim: Psychologie Verlags Union.
- Mayring, P. (2008). *Qualitative Inhaltsanalyse: Grundlagen und Techniken*. Weinheim / Basel: Beltz.
- Mörchen, M. (2006). *Praktikum als prekäre Beschäftigung Ausbeutung oder Chance zur Integration?* (sfs Beiträge aus der Forschung 149). Dortmund: Kooperationsstelle Wirtschaft-Arbeitswelt im Landesinstitut Sozialforschungsstelle Dortmund.
- Neuberger, O., & Allerbeck, M. (1978). Messung und Analyse von Arbeitszufriedenheit: Erfahrungen mit dem Arbeitsbeschreibungsbogen (ABB). Bern: Huber.
- Neuberger, O., & Allerbeck, M. (2014). Arbeitszufriedenheit. In D. Danner & A. Glöckner-Rist (Hrsg.), *Die Zusammenstellung sozialwissenschaftlicher Items und Skalen*. Mannheim: GESIS. doi: 10.6102/zis2.
- Orlowski, K. (2009). Praktikantenverträge transparente Regelung notwendig! *RdA Recht der Arbeit*, (1), 39–45.
- Reisel, W. D., Probst, T. M., Cha, S.-L., Maloles, C. M., & König, C. J. (2010). The effects of job insecurity on job satisfaction, organizational citizenship behavior, deviant behavior, and negative emotions of employees. *International studies of management and organization*, 40(1), 74–91.
- Rousseau, D. M., & Schalk, R. (2000). *Psychological contracts in employment: Cross-national perspectives*. Thousand Oaks, California: Sage Publications.

- Sachverständigenrat (2008). Die Finanzkrise meistern Wachstumskräfte stärken. Jahresgutachten 2008/09. Wiesbaden.
- Schmidt, B., & Hecht, H. (2011). Generation Praktikum 2011. Praktika nach Studien-abschluss: zwischen Fairness und Ausbeutung. Berlin.
- Schramm, F. (1992). Beschäftigungsunsicherheit. Wie sich die Risiken des Arbeitsmarkts auf die Beschäftigten auswirken Empirische Analysen in Ost und West. Berlin: edition sigma.
- Schramm, F. (1999). Arbeitnehmerverhalten und Arbeitsmarkt. Stuttgart: Schäffer-Poeschel.
- Sehrbrock, I. (2007). Studie "Generation Praktikum", Statement der Stellvertretenden Vorsitzende des Deutschen Gewerkschaftsbundes zur Pressekonferenz am 1. Februar 2007.
- SOEP (2014). Sozio-oekonomisches Panel (SOEP): Daten für die Jahre 1984-2013. Version 30. doi:10.5684/soep.v30.
- Stolz, M. (2005). Generation Praktikum: Früher sollten Praktikanten bloß Erfahrungen für ihr künftiges Berufsleben sammeln. Heute werden sie als billige Arbeitskräfte eingesetzt. http://www.zeit.de/2005/14/Titel_2fPraktikant_14. Zugegriffen: 23. June 2015.
- Wagner, G. G., Frick, J. R., & Schupp, J. (2007). The German Socio-Economic Panel Study (SOEP) Scope, Evolution and Enhancements. *Schmollers Jahrbuch*, 127(1), 139–169.
- Wagner, N. (2012). Instrumente zur Sicherung von angemessenen Arbeitsbedingungen für Praktikanten. Frankfurt am Main: Peter Lang.
- Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (Hrsg.) (2013). *Datenreport: Ein Sozialbericht für die Bundesrepublik Deutschland*.
- Witzel, A. (1985). Das problemzentrierte Interview. In G. Jüttemann (Hrsg.), *Qualitative Forschung in der Psychologie* (S. 227–255). Weinheim: Beltz.
- Witzel, A. (2000). Das problemzentrierte Interview [25 Absätze]. *Forum Qualitative Sozialforschung*, *I*(Art. 22), from http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0114-fqs0001228.

IV Anlagenverzeichnis

Anlage 1:	Übersicht über die relevanten Studien zu PraktikaIX
Anlage 2:	Geschlechtsverteilung der Vergleichsgruppen in Erhebungszeiträumen XI
Anlage 3:	Altersverteilung von Praktikantinnen und Praktikanten sowie
	Auszubildenden in den ErhebungszeiträumenXII
Anlage 4:	Arbeitszeit der Vergleichsgruppen in den ErhebungszeiträumenXIII
Anlage 5:	Erwerbseinkommen der Vergleichsgruppen in den Erhebungszeiträumen,
	ungewichtetXV
Anlage 6:	Erwerbseinkommen der Vergleichsgruppen in den Erhebungszeiträumen,
	gewichtet und hochgerechnet
Anlage 7:	Branche nach NACE, gewichtet und hochgerechnetXVII
Anlage 8:	Mittelwerte der Sorgen und Zufriedenheiten der Befragten in den
	Erhebungszeiträumen
Anlage 9:	Verteilung der "Sorgen um die eigene wirtschaftliche Situation" der
	BefragtenXX
Anlage 10:	Arbeitsbedingungen 2001 nach Vergleichsgruppen, gültige Prozente XXI
Anlage 11:	Psychische Belastung 2011 nach Vergleichsgruppen, gültige Prozente XXII
Anlage 12:	Berufliche Belastung 2011 nach Vergleichsgruppen, gültige ProzenteXXIII
Anlage 13:	Kurzbeschreibungen der qualitativen Fälle
Anlage 14:	Kategoriensystem der qualitativen InhaltsanalyseXXIX

Anlage 1: Übersicht über die relevanten Studien zu Praktika

	Methodische Charakteristik	Zentrale Informationen	Kommentar
Perspektive der Praktika	antinnen und Praktikanten		
Felten (2012), Employour (2014) Praktikantenreport 2012, 2014	 unsystematische Online-Erhebung N=5.547 (2012) N=13.188 (2014) 	 Zufriedenheit (Karrierechanchen, Lernerfolg, Wertschätzung, Aufgaben, Betreuung, Arbeitsatmosphäre) Verdienst pro Monat Arbeitszeit pro Tag Praktikumsdauer und Art 	Keine wissenschaftliche Qualität
Höft & Hell (2007) Die Bindungswirkung von Unternehmensprak- tika im Rahmen des Hochschulmarketings	 N=83 Studierende der Wirtschafts- und Ingenieurwissenschaften (Ø24,9 Jahre) Regressions- und Pfadanalyse 	 Commitment als vermittelnde Größe der Bindungswirkung von Unternehmenspraktika Dauer des Praktikums, Vergütung, Vorinformation zum Praktikum, Integration der Praktikantinnen und Praktikanten, Anzahl Bewerbungen, Anzahl Zusagen, affektives Commitment, Praktikumszufriedenheit und Arbeitswunsch 	Wissenschaftliche Qualität, spezielle Zielgruppe, kleine Erhebung
Perspektive der Praktiku	ımsanbieter		
Kühne (2005) Das Praktikum aus der Perspektive der Anbieter	 Standardisierte Befragung bei Studierenden der Soziologie und Sozialpädagogik Postalische Befragung n=95 zudem problemzentrierte Experteninterviews mit Anbietern 	 Praktika sind oftmals unbezahlt. niedrige Kosten sind relevant. ebenso guter Kontakt zu den Universität Übernahmen sind nicht selten. 	Wissenschaftliche Qualität, spezielle Studiengänge
Hohendanner & Janik (2008), Hohendanner & Rebien (2011) Praktika und betriebli- che Personalpolitik	 Empirische Analyse auf Basis des IAB-Betriebspanels Mulitvariate Analyse hinsichtlich der Verbreitung und Intensität der Nutzung von Praktikantinnen und Praktikanten 	 Jahr 2006 wurden ca. 600 Tausend Praktikanten in etwa 300 Tausend Betrieben beschäftigt Kleinbetriebe überwiegen. 	Wissenschaftliche Qualität, Nutzung eines zentralen Da- tensatzes (Sekundäranalyse)

Fokus auf Hochschulabs	olventinnen und -absolventen		
Böhning et al. (2006) Praktika von HS- Absolventen	 Kurzer Online-Fragebogen N=89 zudem Experteninterviews (Wissenschaftler, Vermittlungsagenturen, Praktikanten, Praktikumsanbieter) 	 oftmals mehrere Praktika geringe Vergütung der Praktika Finanzierung während Praktika kritisch oftmals auch negative Erfahrungen 	Zielgruppe sind Praktika nach dem Studium, methodische Begrenzungen
Mörchen (2006) Praktikum als prekäre Beschäftigung	- Experteninterviews	Diverse Motive für PraktikaPraktika als Form der Prekarität	Zielgruppe sind Praktika nach dem Studium Qualitative Studie
Grühn & Hecht (2008)	 N=540 Befragung von Absolventinnen und Absolventen zweier Hochschulen 	 Bewertung durch Absolventen 3,5 Jahre nach Beendigung des Studiums Dauer der Suche bis zur ersten Beschäftigung Praktika werden oftmals nach dem Studium absolviert Praktika sind oftmals nicht oder schlecht vergütet. 	Praktika nach Studium Wissenschaftliche Qualität
Schmidt & Hecht (2011) Generation Praktikum 2011	 N=674, Absolventinnen und Absolventen von vier Universitäten 3,5 Jahre nach Beendigung des Studiums Online-Fragebogen 	 Schwerpunkt: Qualität von Praktika Jeder Zweite erhofft sich Job im Anschluss an Praktikum; nur für 17 % erfüllt sich dieser Wunsch 81 % arbeiten als vollwertige Kraft 75 % sind fest im Betriebsablauf eingeplant Bezahlte Praktika liegen im Schnitt bei 550 € Deutliche Unterstützung durch Eltern, Ersparnisse und Sozialleistungen 	Wissenschaftliche Qualität Zielgruppe sind Absolventen
Briedis & Minks (2007) HIS Forschungsbericht Generation Praktikum	- N=11.786 Absolventen	 Rolle von Praktika nach dem Studium Anteile an Praktikantinnen und Praktikanten nach Fachrichtung Dauer der Praktika Motive für Aufnahme von Praktika Qualität der Praktika Nutzen des Praktikums Verlauf nach absolvierten Praktikum Verteilung der Praktikanten auf Wirtschaftsbereiche 	Zielgruppe sind Praktika nach dem Studium, wissenschaftliche Qualität Nutzung eines Datensatzes (Sekundäranalyse)

Anlage 2: Geschlechtsverteilung der Vergleichsgruppen in den Erhebungszeiträumen

E1.1 '.1	. ,		Gesch	Geschlecht	
Erhebungsjah	ir gruppieri		männlich	weiblich	Gesamt
2009-2013	Praktikantinnen	Anzahl	111	185	296
	& Praktikanten	% innerhalb der Vergleichsgruppen	37,5%	62,5%	100%
	Auszubildende	Anzahl	1257	983	2240
		% innerhalb der Vergleichsgruppen	56,1%	43,9%	100%
	abh. Beschäftigte	Anzahl	22869	23481	46350
abh. Beschäftigte (1		% innerhalb der Vergleichsgruppen	49,3%	50,7%	100%
	abh. Beschäftigte (18-26 J.)	Anzahl	2081	2141	4222
		% innerhalb der Vergleichsgruppen	49,3%	50,7%	100%
	Gesamt	Anzahl	26318	26790	53108
		% innerhalb der Vergleichsgruppen	49,6%	50,4%	100%
1999-2003	Praktikantinnen	Anzahl	151	203	354
	& Praktikanten	% innerhalb der Vergleichsgruppen	42,7%	57,3%	100%
	Auszubildende	Anzahl	1742	1387	3129
		% innerhalb der Vergleichsgruppen	55,7%	44,3%	100%
	abh. Beschäftigte	Anzahl	25430	21483	46913
		% innerhalb der Vergleichsgruppen	54,2%	45,8%	100%
	abh. Beschäftigte (18-26 J.)	Anzahl	2467	2629	5096
		% innerhalb der Vergleichsgruppen	48,4%	51,6%	100%
_	Gesamt	Anzahl	29790	25702	55492
		% innerhalb der Vergleichsgruppen	53,7%	46,3%	100%

Anlage 3: Altersverteilung von Praktikantinnen und Praktikanten sowie Auszubildenden in den Erhebungszeiträumen

			199	99-2003				
Alter		antinnen tikanten	Auszubi	ldende	Praktikaı & Prakti		Auszub	ildende
in Jahren	Häufigkeit	Prozent	Häufigkeit	Prozent	Häufigkeit	Prozent	Häufigkeit	Prozent
16	0	0	0	0	0	0	1	0
17	2	0,7	9	0,4	7	2	224	7,2
18	14	4,7	274	12,2	23	6,5	523	16,7
19	16	5,4	372	16,6	30	8,5	626	20
20	19	6,4	397	17,7	26	7,3	559	17,9
21	26	8,8	351	15,7	29	8,2	412	13,2
22	31	10,5	268	12	36	10,2	252	8,1
23	24	8,1	171	7,6	30	8,5	152	4,9
24	25	8,4	119	5,3	22	6,2	99	3,2
25	29	9,8	67	3	21	5,9	63	2
26	16	5,4	46	2,1	22	6,2	31	1
27	25	8,4	20	0,9	21	5,9	17	0,5
28	16	5,4	27	1,2	17	4,8	14	0,4
29	12	4,1	17	0,8	12	3,4	14	0,4
30	5	1,7	11	0,5	5	1,4	18	0,6
31	11	3,7	11	0,5	5	1,4	14	0,4
32	3	1	15	0,7	5	1,4	7	0,2
33	3	1	12	0,5	6	1,7	11	0,4
34	4	1,4	5	0,2	2	0,6	14	0,4
35	1	0,3	6	0,3	3	0,8	5	0,2
36	1	0,3	1	0	4	1,1	6	0,2
37	3	1	3	0,1	2	0,6	8	0,3
38	1	0,3	5	0,2	8	2,3	5	0,2
39	1	0,3	4	0,2	1	0,3	6	0,2
40	0	0	2	0,1	2	0,6	2	0,1
41	1	0,3	8	0,4	1	0,3	8	0,3
42	1	0,3	2	0,1	1	0,3	4	0,1
43	0	0	4	0,2	1	0,3	6	0,2
44	0	0	1	0	2	0,6	5	0,2
45	1	0,3	3	0,1	2	0,6	6	0,2
46	1	0,3	0	0	2	0,6	2	0,1
47	0	0	2	0,1	1	0,3	2	0,1
48	2	0,7	1	0	1	0,3	3	0,1
49	0	0	1	0	1	0,3	1	0
50	0	0	1	0	0	0	2	0,1
51	1	0,3	1	0	1	0,3	2	0,1
52	0	0	1	0	0	0	0	0
53	1	0,3	1	0	0	0	2	0,1
54	0	0	0	0	0	0	1	0
55	0	0	0	0	1	0,3	1	0
57	0	0	0	0	1	0,3	1	0
61	0	0	1	0	0	0	0	0

Anlage 4: Arbeitszeit der Vergleichsgruppen in den Erhebungszeiträumen

ungewichtet			v	Vochenstunde	n	Überstunden
Erhebungsja	hr gruppiert		vereinbart	tatsächlich	gewünscht	pro Woche
2009-2013	Praktikantinnen	Mittelwert	32,118	32,361	32,177	,885
	& Praktikanten	N	226	285	262	286
		Standardabw.	11,7007	13,9244	11,7134	2,2223
	Auszubildende	Mittelwert	38,874	40,521	37,843	,884
		N	2171	2220	1947	2196
		Standardabw.	2,8729	4,8374	5,6618	1,9961
	abh. Beschä-	Mittelwert	33,746	37,106	33,934	2,108
	ftigte	N	41918	45639	43100	45138
		Standardabw.	9,8483	12,8970	10,0811	3,4446
	abh. Beschä-	Mittelwert	33,277	33,941	33,579	1,714
	ftigte (18-26 J.)	N	3575	4134	3804	4123
		Standardabw.	11,4881	14,7974	12,1205	3,1567
	Insgesamt	Mittelwert	33,936	36,975	34,052	2,018
		N	47890	52278	49113	51743
		Standardabw.	9,8461	12,8825	10,1577	3,3788
1999-2003	Praktikantinnen	Mittelwert	30,860	30,325	29,636	,924
	& Praktikanten	N	260	338	323	336
		Standardabw.	11,9564	14,5121	13,3016	2,5515
	Auszubildende	Mittelwert	38,375	39,787	37,423	,769
		N	2994	3057	2974	3055
		Standardabw.	3,7704	5,5977	6,3413	1,7870
	abh. Beschä-	Mittelwert	34,384	38,089	34,336	2,238
	ftigte	N	42382	46074	45698	45675
		Standardabw.	9,0509	12,4767	10,1828	3,6429
	abh. Beschä-	Mittelwert	35,288	36,446	34,906	1,709
	ftigte (18-26 J.)	N	4459	4997	4986	4977
		Standardabw.	9,3758	13,0060	11,0834	3,0305
	Insgesamt	Mittelwert	34,685	37,985	34,531	2,098
		N	50095	54466	53981	54043
		Standardabw.	8,9284	12,2895	10,1510	3,5244

Fortsetzung Anlage 4

gewichtet und	d hochgerechnet		v	Vochenstunde	n	Überstunden
Erhebungsjal	hr gruppiert		vereinbart	tatsächlich	gewünscht	pro Woche
2009-2013			32,635	33,417	33,275	1,009
	& Praktikanten	N	140149	186176	175517	184811
		Standardabw.	11,4349	13,9369	11,3195	2,3723
	Auszubildende	Mittelwert	38,813	40,644	37,851	,991
		N	1446876	1485891	1371508	1456825
		Standardabw.	2,9614	5,1039	5,3288	2,2676
	abh. Beschäf-	Mittelwert	34,097	37,364	34,238	2,131
	tigte	N	26925779	29323136	28568780	29073700
		Standardabw.	9,7558	12,7445	9,9981	3,4762
	abh. Beschäf-	Mittelwert	33,961	34,646	34,427	1,706
	tigte (18-26 J.)	N	2658025	3039430	2916039	3009481
		Standardabw.	11,0550	14,5661	11,6410	3,0433
	Insgesamt	Mittelwert	34,297	37,243	34,400	2,038
		N	31170828	34034632	33031844	33724817
		Standardabw.	9,7280	12,7391	10,0400	3,4011
1999-2003	Praktikantinnen	Mittelwert	31,016	30,913	30,036	,874
	& Praktikanten	N	159226	203923	195056	199659
		Standardabw.	11,8046	14,0969	13,1844	2,4379
	Auszubildende	Mittelwert	38,353	39,800	37,426	,831
		N	1631886	1669706	1615976	1668499
		Standardabw.	3,7054	5,6430	6,3043	1,9106
	abh. Beschäf-	Mittelwert	34,312	37,780	34,154	2,178
	tigte	N	25158246	27312726	27069031	27117732
		Standardabw.	9,1508	12,4533	10,2817	3,5719
	abh. Beschäf-	Mittelwert	35,386	36,719	35,080	1,719
	tigte (18-26 J.)	N	2659314	2959129	2958449	2960486
		Standardabw.	9,2562	12,5305	10,7493	3,1388
	Insgesamt	Mittelwert	34,614	37,744	34,381	2,057
		N	29608672	32145484	31838511	31946376
		Standardabw.	9,0179	12,2373	10,2162	3,4758

Anlage 5: Erwerbseinkommen der Vergleichsgruppen in den Erhebungszeiträumen, ungewichtet.

		2009	9-2013	1999-	-2003
		Akt. Brutto- erwerbseink. in (gen) Euro	Akt. Netto- erwerbseink. in (gen) Euro	Akt. Brutto- erwerbseink. in (gen) Euro	Akt. Netto- erwerbseink. in (gen) Euro
Praktikantinnen	N	296	296	354	354
& Praktikanten	Mittelwert	696,42	528,26	718,50	479,57
	Median	580,00	454,50	600,00	407,00
	Standardabw.	700,42	378,48	622,31	334,04
	Varianz	490.590,17	143.250,51	387.263,63	111.581,75
	Minimum	0,00	0,00	0,00	0,00
	Maximum	8.706,00	2.700,00	4.269,00	2.045,00
Auszubildende	N	2240	2240	3129	3129
	Mittelwert	680,87	524,48	594	423
	Median	650,00	500,00	524,00	400,00
	Standardabw.	366,39	244,28	404,60	185,91
	Varianz	134.240,32	59.670,93	163.699,21	34.562,21
	Minimum	0,00	0,00	0,00	0,00
	Maximum	8.000,00	6.000,00	12.001,00	2.000,00
abh.	N	53108	53108	55492	55492
Beschäftigte	Mittelwert	2.435,69	1.610,46	2.131,89	1.373,09
	Median	2.150,00	1.400,00	1.943,00	1.250,00
	Standardabw.	1.966,33	1.213,97	1.509,61	932,13
	Varianz	3.866.447,25	1.473.732,36	2.278.933,60	868.871,12
	Minimum	0,00	0,00	0,00	0,00
	Maximum	70.000,00	37.000,00	30.029,00	16.400,00
abh. Beschäftigte	N	4222	4222	5096	5096
(18-26 J.)	Mittelwert	1.430,83	995,70	1.437,96	935,22
	Median	1.500,00	1.050,00	1.500,00	997,00
	Standardabw.	954,07	603,80	776,30	457,81
	Varianz	3.866.447,25	1.473.732,36	2.278.933,60	868.871,12
	Minimum	0,00	0,00	0,00	0,00
	Maximum	70.000,00	37.000,00	30.029,00	16.400,00

Anlage 6: Erwerbseinkommen der Vergleichsgruppen in den Erhebungszeiträumen, gewichtet und hochgerechnet.

		2009-2013		199	9-2003
		Akt. Brutto- erwerbseink. in (gen) Euro	Akt. Netto- erwerbseink. in (gen) Euro	Akt. Brutto- erwerbseink. in (gen) Euro	Akt. Netto- erwerbseink. in (gen) Euro
Praktikantinnen & Praktikanten	N	190.907	190.907	211.883	211.883
& Fraktikanten	Mittelwert	669,25	515,75	730,79	484,52
	Median	600,00	477,00	588,00	435,00
	Standardabw.	656,37	345,97	614,61	319,99
	Varianz	430.823,47	119.693,17	377.748,12	102.391,96
	Minimum	0,00	0,00	0,00	0,00
	Maximum	8.706,00	2.700,00	4.269,00	2.045,00
Auszubildende	N	1.495.221	1.495.221	1.721.808	1.721.808
	Mittelwert	684,63	532,43	613,57	429,45
	Median	650,00	500,00	538,00	404,00
	Standardabw.	450,21	321,50	444,65	182,67
	Varianz	202.684,65	103.363,82	197.710,41	33.368,49
	Minimum	0,00	0,00	0,00	0,00
	Maximum	8.000,00	6.000,00	12.001,00	2.000,00
abh.	N	34.752.269	34.752.269	32.902.543	32.902.543
Beschäftigte	Mittelwert	2.368,74	1.557,17	2.101,81	1.342,57
	Median	2.200,00	1.420,00	1.948,00	1.250,00
	Standardabw.	1.781,66	1.106,30	1.427,89	869,86
	Varianz	3.174.310,18	1.223.904,76	2.038.862,22	756.663,67
	Minimum	0,00	0,00	0,00	0,00
	Maximum	70.000,00	37.000,00	30.029,00	16.400,00
abh. Beschäftig-	N	3.104.817	3.104.817	3.034.254	3.034.254
te (18-26 J.)	Mittelwert	1.494,36	1.034,88	1.485,16	957,20
	Median	1.500,00	1.100,00	1.534,00	1.003,00
	Standardabw.	1.178,19	776,42	795,95	453,20
	Varianz	1.388.136,18	602.824,71	633.538,52	205.393,44
	Minimum	0,00	0,00	0,00	0,00
	Maximum	19.200,00	13.620,00	15.000,00	8.700,00

Anlage 7: Branche nach NACE, gewichtet und hochgerechnet.

	2009-2013				1999-	2003		
	P	A	jВ	aВ	P	A	jВ	аB
Landwirtschaft, Gewerbliche Jagd	0%	2%	1%	1%	2%	2%	1%	1%
Forstwirtschaft	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Fischerei, Fischzucht	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Kohlenbergbau, Torfgewinnung	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Gewinnung von Erdöl, Erdgas	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Gewinnung v. Steinen, Erden, Bergbau	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Ernährungsgewerbe	1%	3%	3%	2%	1%	2%	2%	2%
Tabakverarbeitung	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Textilgewerbe	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	1%
Bekleidungsgewerbe	0%	0%	0%	0%	1%	0%	0%	0%
Ledergewerbe, Herstellung von Schuhen	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Holzgewerbe ohne Möbelherstellung	0%	1%	1%	0%	0%	1%	0%	0%
Papiergewerbe	0%	0%	0%	0%	0%	0%	1%	0%
Verlag und Druck, Vervielfältigung	2%	1%	0%	1%	2%	1%	1%	2%
Kokerei, Mineralöl, Spalt-, Brutstoffe	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Chemische Industrie	2%	3%	2%	2%	1%	2%	2%	2%
Gummi- und Kunststoffwaren	0%	1%	1%	1%	0%	0%	1%	1%
Glas, Keramik, Verarb. Steinen & Erden	0%	0%	0%	0%	0%	1%	1%	1%
Metallerzeugung und -bearbeitung	1%	1%	0%	1%	0%	1%	1%	1%
Herstellung von Metallerzeugnissen	1%	4%	3%	3%	2%	5%	4%	4%
Maschinenbau	2%	3%	2%	3%	2%	3%	2%	3%
Herstellung von Büromaschinen, DV-	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Einrichtungen								
Geräte der Elektrizitätserzeugung	6%	5%	2%	2%	2%	3%	1%	2%
Rundfunk-, Fernseh- und Nachrichten-	1%	0%	0%	0%	1%	1%	0%	0%
technik								
Medizin, Mess- und Regelungstechnik,	0%	1%	0%	1%	1%	1%	1%	1%
Optik, Uhren								
Fahrzeugbau, Automobilbranche	3%	4%	4%	4%	2%	3%	2%	3%
Sonstiger Fahrzeugbau	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Möbel, Schmuck, Musikinstrumente u.a.	0%	0%	0%	0%	1%	0%	0%	1%
Recycling	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Energieversorgung, Versorgungsunter-	1%	1%	1%	1%	0%	1%	1%	1%
nehmen								
Wasserversorgung	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Baugewerbe	1%	6%	4%	5%	2%	14%	7%	7%
Kfz-Handel, Kfz-Reparatur, Tankstellen	0%	2%	2%	1%	0%	4%	2%	1%
Handelsvermittlung, Großhandel (ohne	0%	2%	2%	2%	0%	3%	2%	2%
Kfz)								
Einzelhandel (ohne Kfz, Tankstellen)	7%	12%	13%	10%	8%	12%	13%	10%

Fortsetzung Anlage 7: Branche nach NACE, gewichtet und hochgerechnet.

		2009	2013			1999	2013	
	P	A	jВ	aВ	P	A	jВ	aB
Gastgewerbe	2%	5%	8%	4%	1%	4%	5%	3%
Landverkehr, Transport in Rohrfernlei-	0%	1%	1%	2%	0%	1%	1%	2%
tung								
Schifffahrt	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Luftfahrt	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Hilfstätigkeiten für den Verkehr	2%	2%	2%	2%	2%	1%	2%	2%
Nachrichtenübermittlung	1%	1%	3%	2%	1%	0%	2%	2%
Kreditgewerbe	4%	2%	2%	3%	0%	3%	3%	3%
Versicherungsgewerbe	0%	1%	1%	1%	0%	1%	1%	1%
Mit Kredit oder Versicherung verbun-	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
dene Tätigkeiten								
Grundstücks- und Wohnungswesen	0%	1%	1%	1%	0%	1%	0%	1%
Vermietung beweglicher Sachen ohne	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Personen								
Datenverarbeitung und Datenbanken	0%	1%	1%	2%	1%	2%	1%	1%
Forschung und Entwicklung	2%	0%	1%	1%	1%	0%	0%	0%
Dienstleistung überwiegend für Unter-	10%	7%	5%	6%	8%	6%	6%	5%
nehmen								
Öffentliche Verwaltung, Verteidigung,	2%	3%	6%	8%	7%	4%	7%	8%
Sozialversicherung								
Erziehung und Unterricht	19%	3%	5%	7%	20%	4%	5%	6%
Gesundheits-, Veterinär-, Sozialwesen	25%	14%	13%	13%	17%	8%	10%	11%
Abwasser, Abfallbeseitigung, sonst.	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	1%
Entsorgung								
Interessensvertretung, relig. Vereini-	1%	0%	0%	1%	2%	0%	1%	1%
gungen								
Kultur, Sport und Unterhaltung	2%	1%	3%	2%	7%	1%	3%	2%
Erbringung von sonst. Dienstleistungen	0%	1%	1%	1%	1%	2%	1%	1%
Private Haushalte	0%	0%	0%	1%	1%	0%	0%	1%
Industrie - ohne weitere Zuordnung	0%	2%	1%	1%	1%	1%	1%	1%
Handwerk - ohne weitere Zuordnung	0%	1%	0%	0%	0%	0%	1%	0%
Dienstleistungen ohne weitere Zuord-	1%	1%	1%	1%	0%	0%	1%	1%
nung								
Exterritoriale Org. und Körperschaften	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Produzierendes Gewerbe ohne weitere	0%	0%	1%	0%	3%	0%	0%	0%
Zuordnung								
Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

P: Praktikantinnen und Praktikanten

A: Auszubildende

jB: abh. Beschäftigte (18-26 J.) aB: alle abhängig Beschäftigten

Anlage 8: Mittelwerte der Sorgen und Zufriedenheiten der Befragten in den Erhebungszeiträumen

			Zufriedenheit Arbeit	Lebenszufriedenheit gegenwärtig	Zufriedenheit HH- Einkommen	Sorgen eigene wirtschaftliche Situation
2009-2013	Praktikantinnen	Mittelwert	7,74	7,36	5,84	1,96
	& Praktikanten	N	162.360	187.886	182.905	190.907
		Standardabw.	1,771	1,584	2,592	0,686
	Auszubildende	Mittelwert	7,54	7,35	6,20	2,06
		N	1.381.576	1.438.582	1.336.203	1.487.323
		Standardabw.	2,041	1,630	2,408	0,674
	abh. Beschäf-	Mittelwert	6,91	7,10	6,58	2,08
	tigte	N	28.115.412	28.690.342	28.519.238	29.843.244
		Standardabw.	2,064	1,651	2,148	0,685
	abh. Beschäf-	Mittelwert	7,11	7,31	6,53	2,06
	tigte (18-26 J.)	N	2.780.060	2.945.863	2.861.357	3.094.293
		Standardabw.	2,168	1,567	2,191	0,682
	Insgesamt	Mittelwert	6,96	7,13	6,55	2,08
		N	32.439.409	33.262.674	32.899.703	34.615.766
		Standardabw.	2,076	1,644	2,167	0,685
999-2003	Praktikantinnen	Mittelwert	7,18	7,23	5,58	2,06
	& Praktikanten	N	169.295	211.883	202.894	211.883
		Standardabw.	2,067	1,529	2,600	0,746
	Auszubildende	Mittelwert	7,39	7,23	5,83	1,97
		N	1.583.729	1.716.585	1.583.012	1.712.370
		Standardabw.	2,050	1,679	2,380	0,698
	abh. Beschäf-	Mittelwert	7,04	7,12	6,48	2,11
	tigte	N	26.857.792	27.869.918	27.662.672	27.765.366
		Standardabw.	2,037	1,657	2,125	0,674
	abh. Beschäf-	Mittelwert	7,19	7,31	6,24	2,07
	tigte (18-26 J.)	N	2.804.652	3.022.693	2.930.895	3.011.830
		Standardabw.	2,119	1,591	2,162	0,670
	Insgesamt	Mittelwert	7,07	7,14	6,42	2,10
		N	31.415.468	32.821.080	32.379.473	32.701.450
		Standardabw.	2,047	1,652	2,151	0,676

Quelle: Eigene Berechnungen mit Daten des SOEP, v30, 2014 (gewichtet, hochgerechnet)

Anlage 9: Verteilung der "Sorgen um die eigene wirtschaftliche Situation" der Befragten

		Sorgen eige	ne wirtschaftlich	e Situation
		Große Sorgen	Einige Sorgen	Keine Sorgen
2009-2013				
Praktikantinnen	Anzahl	49.006	100.803	41.097
& Praktikanten	% innerhalb von Vergleichsgruppen	25,7%	52,8%	21,5%
	% innerhalb von Sorgen eigene wirtschaftliche Situation	0,7%	0,6%	0,4%
Auszubildende	Anzahl	299.442	806.165	381.716
	% innerhalb von Vergleichsgruppen	20,1%	54,2%	25,7%
	% innerhalb von Sorgen eigene wirtschaftliche Situation	4,4%	4,4%	4,0%
abh. Beschäftigte	Anzahl	5854880	15616311	8372053
	% innerhalb von Vergleichsgruppen	19,6%	52,3%	28,1%
	% innerhalb von Sorgen eigene wirtschaftliche Situation	85,6%	86,0%	87,1%
abh. Beschäftigte	Anzahl	633.485	1.644.141	816.667
(18-26 J.)	% innerhalb von Vergleichsgruppen	20,5%	53,1%	26,4%
	% innerhalb von Sorgen eigene wirtschaftliche Situation	9,3%	9,0%	8,5%
Gesamt	Anzahl	6.836.813	18.167.420	9.611.533
	% innerhalb von Vergleichsgruppen	19,8%	52,5%	27,8%
	% innerhalb von Sorgen eigene wirtschaftliche Situation	100,0%	100,0%	100,0%
1999-2003				
Praktikantinnen	Anzahl	52.794	93.267	65.823
& Praktikanten	% innerhalb von Vergleichsgruppen	24,9%	44,0%	31,1%
	% innerhalb von Sorgen eigene wirtschaftliche Situation	0,9%	0,5%	0,7%
Auszubildende	Anzahl	444.864	875.979	391.527
	% innerhalb von Vergleichsgruppen	26,0%	51,2%	22,9%
	% innerhalb von Sorgen eigene wirtschaftliche Situation	7,4%	5,0%	4,2%
abh. Beschäftigte	Anzahl	4.897.480	14.791.627	8.076.259
	% innerhalb von Vergleichsgruppen	17,6%	53,3%	29,1%
	% innerhalb von Sorgen eigene wirtschaftliche Situation	81,9%	85,0%	86,7%
abh. Beschäftigte	Anzahl	583.890	1.645.730	782.210
(18-26 J.)	% innerhalb von Vergleichsgruppen	19,4%	54,6%	26,0%
	% innerhalb von Sorgen eigene wirtschaftliche Situation	9,8%	9,5%	8,4%
Gesamt	Anzahl	5.979.028	17.406.603	9.315.819
	% innerhalb von Vergleichsgruppen	18,3%	53,2%	28,5%
	% innerhalb von Sorgen eigene wirtschaftliche Situation	100,0%	100,0%	100,0%

Quelle: Eigene Berechnungen mit Daten des SOEP, v30, 2014 (gewichtet, hochgerechnet)

Anlage 10: Arbeitsbedingungen 2001 nach Vergleichsgruppen, gültige Prozente

		V	oll		Te	ilweis	se zuti	ref-		Ni	cht	
		zutreffend			fend				zutre	effend	Į	
	P	A	jВ	aB	P	A	jВ	aB	P	A	jВ	aB
"Ist Ihre Tätigkeit abwechslungsreich?"	65	58	49	77	28	40	43	21	7	2	8	2
"Müssen Sie bei Ihrer Arbeit körperlich schwere Arbeit leisten?"	7	21	20	16	33	41	40	35	60	38	40	48
"Können Sie den Ablauf und die Durchführung Ihrer Arbeit selbständig gestalten?"	31	12	26	78	43	49	50	19	27	39	24	3
"Ist Ihre Arbeitszeit unterschiedlich je nach Arbeitsanfall im Betrieb?"	32	21	29	70	26	27	36	21	42	52	35	9
"Wird Ihre Arbeitsleistung streng kontrolliert?"	23	37	21	9	52	49	52	19	25	14	27	72
"Arbeiten Sie in Wechselschicht?"	9	13	19	3	8	6	9	5	83	81	71	92
"Haben Sie öfter Ärger oder Konflikte mit Vorgesetzten?"	3	2	3	0	19	22	20	5	79	76	77	94
"Kommen Sie gut mit Ihren Arbeitskollegen aus?"	84	75	77	55	13	21	19	13	3	4	4	33
"Können Sie über die Bezahlung oder Beförderung anderer Mitarbeiter entscheiden?"	1	0	2	48	1	2	5	4	97	98	93	48
"Können Sie bei Ihrer Arbeit immer wieder etwas hinzulernen, was für Ihr berufliches Fortkommen nützlich ist?"	76	76	39	53	16	20	41	34	8	3	20	13
"Sind Sie bei Ihrer Arbeit belastenden Umwelteinflüssen ausgesetzt, wie etwa Kälte, Nässe, Hitze, chemischen Schadstoffen, Dämpfen oder Gasen?"	11	20	20	17	16	27	27	24	73	53	53	59
"Ist Ihre Arbeit mit hoher nervlicher Anspannung verbunden?"	21	15	20	34	48	56	50	48	31	30	31	18
"Sind Sie bei Ihrer Arbeit einem erhöhten Risiko von Arbeitsunfällen ausgesetzt?"	1	11	13	11	21	35	32	29	77	53	55	60
"Ist Ihre Arbeit mit belastender Bildschirmarbeit verbunden?"	28	17	19	13	24	21	17	27	48	62	63	60

P: Praktikantinnen und Praktikanten

A: Auszubildende

jB: abh. Beschäftigte (18-26 J.)

aB: alle abhängig Beschäftigten

Frage 41 des SOEP-Personenfragebogen 2001: "Wir wüßten [sic!] gerne Genaueres über Ihre Arbeit und die Arbeitsbedingungen an Ihrem Arbeitsplatz. Bitte geben Sie für die folgenden Fragen jeweils an, ob das für Ihre Arbeit voll zutrifft, teilweise zutrifft oder gar nicht zutrifft. In jede Zeile bitte eine Nennung.".

Anlage 11: Psychische Belastung 2011 nach Vergleichsgruppen, gültige Prozente

	Praktikantinnen & Praktikanten	Auszubildende	abh. Beschäftigte (18-26 J.)	alle abh. Beschäftigten		
'	Beim Arbeite	n komme ich leicht in	n Zeitdruck			
1 Stimme gar nicht zu	20,4	17,4	18,97	22,2		
2 Stimme eher nicht zu	61,2	47,5	42,12	36,3		
3 Stimme eher zu	10,2	29,1	31,03	31,6		
4 Stimme voll zu	8,2	6,0	7,88	9,9		
Es passie	rt mir oft, dass ich sc	hon beim Aufwacher	n an Arbeitsprobleme	denke		
1 Stimme gar nicht zu	46,9	35,5	40,84	27,9		
2 Stimme eher nicht zu	40,8	42,0	33,09	29,9		
3 Stimme eher zu	6,1	18,7	18,70	29,4		
4 Stimme voll zu	6,1	3,9	7,38	12,8		
Wenn ich nach Hause komme, fällt mir das Abschalten von der Arbeit sehr leicht						
1 Stimme gar nicht zu	12,2	9,9	9,49	14,6		
2 Stimme eher nicht zu	16,3	23,1	20,84	33,1		
3 Stimme eher zu	44,9	34,3	35,51	31,0		
4 Stimme voll zu	26,5	32,7	34,16	21,3		
Diejenigen, die mi	r am nächsten steher	n sagen, dass ich mich	n für meinen Beruf zu	sehr aufopfere		
1 Stimme gar nicht zu	38,8	37,9	36,35	22,8		
2 Stimme eher nicht zu	26,5	38,9	34,12	33,4		
3 Stimme eher zu	24,5	17,8	22,33	30,9		
4 Stimme voll zu	10,2	5,5	7,20	12,9		
Die	e Arbeit lässt mich se	lten los, das geht mir	abends im Kopf rum	1		
1 Stimme gar nicht zu	34,7	36,5	39,29	24,2		
2 Stimme eher nicht zu	36,7	42,2	36,95	32,2		
3 Stimme eher zu	22,4	17,9	19,46	30,8		
4 Stimme voll zu	6,1	3,4	4,31	12,8		
Wenn ich etwas v	verschiebe, was ich ei	gentlich heute tun mi	üsste, kann ich nachts	nicht schlafen		
1 Stimme gar nicht zu	44,9	40,4	42,96	35,4		
2 Stimme eher nicht zu	26,5	37,8	37,78	35,0		
3 Stimme eher zu	18,4	18,4	14,07	22,1		
4 Stimme voll zu	10,2	3,4	5,19	7,5		

Frage 58 des SOEP-Personenfragebogen 2011: "Bitte geben Sie an, in welchem Maße Sie den folgenden Aussagen zustimmen." Vierstufige Likert-Skala von "Stimme gar nicht zu" bis "Stimme voll zu".

Anlage 12: Berufliche Belastung 2011 nach Vergleichsgruppen, gültige Prozente

	Praktikantinnen & Praktikanten	Auszubildende	abh. Beschäftigte (18-26 J.)	alle abh. Beschäftigten
Aufgrund des hoher	n Arbeitsaufkommens l	besteht häufig großer	Zeitdruck	
1 Ja	36,7	43,9	49,1	51,8
2 Nein	63,3	56,1	50,9	48,2
→ Zeitdruck - e	empfinden			
1 Gar nicht	16,7	8,2	7,1	4,5
2 Mäßig	55,6	70,0	65,5	55,5
3 Stark	27,8	17,6	23,4	34,3
4 Sehr stark	0,0	4,1	4,0	5,7
Bei meiner Arbeit w	verde ich häufig unterb	rochen und gestört	'	
1 Ja	34,7	43,9	42,7	49,5
2 Nein	65,3	56,1	57,3	50,5
	rbrechungen - empfind	·	/-	/-
1 Gar nicht	23,5	21,8	13,9	7,2
2 Mäßig	52,9	51,2	51,0	55,4
3 Stark	23,5	20,6	29,3	30,7
4 Sehr stark	0,0	6,5	5,8	6,7
	n beiden Jahre ist mein	· ·		
1 Ja	20,8	34,4	42,8	49,1
2 Nein	79,2	65,6	57,2	50,9
→ Arbeitsumfa	ng - empfinden	·	·	
1 Gar nicht	20,0	27,0	16,6	18,9
2 Mäßig	70,0	53,2	51,8	50,2
3 Stark	0	15,9	25,6	24,7
4 Sehr stark	10,0	4,0	6,0	6,1
Die Aufstiegschance	en in meinem Betrieb si	nd schlecht		
1 Ja	31,3	34,0	48,3	30,3
2 Nein	68,8	66,0	51,7	69,7
→ schlechte Au	fstiegschancen - empfir	nden		
1 Gar nicht	46,7	27,6	33,6	52,9
2 Mäßig	46,7	38,6	37,1	27,6
3 Stark	0	27,6	19,7	13,6
4 Sehr stark	6,7	6,3	9,6	5,9
Ich erfahre – oder e	rwarte – eine Verschle	chterung meiner Arb	eitssituation	
1 Ja	8,2	8,7	11,9	17,5
2 Nein	91,8	91,3	88,1	82,5
→ schlechte Ar	beitssituation - empfind	len	'	
1 Gar nicht	0	12,5	8,3	5,3
2 Mäßig	50,0	40,6	38,5	43,6
3 Stark	50,0	31,3	41,7	33,5
4 Sehr stark	0	15,6	11,5	17,6
Mein eigener Arbeit	tsplatz ist gefährdet		'	
1 Ja	4,2	7,1	9,5	9,8
2 Nein	95,8	92,9	90,5	90,2
	gefährdet - empfinden			
1 Gar nicht	50,0	26,9	13,2	10,3
2 Mäßig	50,0	30,8	28,9	37,3
3 Stark	0	26,9	36,8	29,4
4 Sehr stark	0	15,4	21,1	23,0

Frage 59 des SOEP-Personenfragebogen 2011: "Ich lese Ihnen Aussagen über mögliche berufliche Belastungen an Ihrem derzeitigen Arbeitsplatz vor. Bitte geben Sie an, ob der jeweilige Punkt bei Ihnen zutrifft und, falls ja, wie stark Sie das belastet." Zutreffend Nein – Ja? "Und wie stark belastet Sie das?" Vierstufige Likert-Skala von "Gar nicht" bis "Sehr stark". Quelle: Eigene Berechnungen mit Daten des SOEP, v30l, 2014

Anlage 13: Kurzbeschreibungen der qualitativen Fälle

Anna: "Ich bin mit dem niedrigsten Selbstbewusstsein meines Lebens aus diesem Praktikum gegangen."

Anna ist Bachelorstudierende der Wirtschaftswissenschaften und schreibt derzeit im neunten Semester ihre Abschlussarbeit. Sie ist 26 Jahre alt. Während ihres Studiums war sie für ein Jahr im Ausland. Vor dem Studium hat sie eine Berufsausbildung zur Konditorin absolviert.

Das sechsmonatige Praktikum in einer Finanz- und Controlling-Abteilung eines Großunternehmens führte Anna in ihrem achten Semester freiwillig durch. Die formalen Rahmenbedingungen waren aus ihrer Perspektive gut gewesen. So erhielt sie mit Beginn im Oktober 2014 eine monatliche Vergütung von knapp 700 Euro netto plus Urlaubsgeld. Ab 1. Januar 2015 wurde ihr Mindestlohn gezahlt, allerdings wurde das Urlaubsgeld gestrichen. Trotz dessen hat Anna keine positiven Erinnerungen an ihr Praktikum. Es war geprägt durch ihre fehlende Einarbeitung. Wichtige Informationen und Hinweise erhielt sie nicht, wodurch ihr Fehler unterliefen. Trotz ihrer Bitte nach Unterstützung und Hilfe, kam ihre Betreuung dem nicht nach. Stattdessen erhielt Anna immer weniger Aufgaben. Das frustrierte sie zum einen und zum anderen empfand sie Angst zur Arbeit zu gehen. Um ihrer Nachfolge das Praktikum zu erleichtern, stellte sie wichtige Informationen und Dokumente am Ende ihres Praktikums zusammen. Dabei erfuhr sie, dass solche Unterlagen bereits unternehmensweit existieren, nur ihre Betreuung hatte sie ihr nicht weitergeleitet.

Christian: "Im Rahmen des Projekts habe ich durch die Gespräche mit externen Beteiligten mehr als durch die alleinige Arbeit im Ministerium gelernt."

Christian, 25 Jahre alt, hat nach seinem Abschluss des Zweifach-Bachelors mit dem Studium von zwei Masterstudiengängen in den Sozialwissenschaften begonnen. Er befindet sich mit dem Sommersemester 2015 im vierten Fachsemester, in dem er ein viermonatiges Praktikum bei einem Landesministerium absolviert. Zwei Monate des Praktikums sind verpflichtend für das eine Studium zu erbringen, die anderen zwei Monate erbringt Christian freiwillig, um einen tieferen Einblick zu gewinnen. Seine Tätigkeit umfasst die Zuarbeit von Best Practice Beispielen für einen Landesentwicklungsbericht, der alle zwei Jahre erstellt wird. Hierzu führt er eigenständig Gespräche mit externen Akteuren auf kommunaler Ebene und wertet diese entsprechend aus. Er hat das Angebot erhalten, bis zur Fertigstellung des Berichts sein Praktikum zu verlängern. Für das Praktikum mit 30 Stunden in der Woche erhält Christian eine monatliche Aufwandsentschädigung von 80 Euro. Seinen Lebensunterhalt bestreitet er maßgeblich über die Finanzierung seiner Eltern und einem studentischen Job an der Hochschule.

Daniel: "Ich habe das einfach noch mal angegeben, dass es ein Pflichtpraktikum ist."

Daniel, 24 Jahre, studiert Naturwissenschaft und steht vor dem Studienabschluss. Seine Bachelorarbeit hat er bereits abgegeben, die Bewertung und Verteidigung der Arbeit sind noch ausstehend. In seiner Freizeit trainiert er nachmittags ehrenamtlich Kinder und Jugendliche in Basketball. Seinen Lebensunterhalt bestreitet er mit dem von seiner Mutter gezahlten Unterhalt und der nächtlichen Arbeit der Einlasskontrolle bei Bars und Clubs am Wochenende.

Sein Pflichtpraktikum für das Bachelorstudium hat Daniel im dritten Fachsemester bei einer Bundesbehörde absolviert. Um Erfahrungen im möglichen Berufsfeld Wissenschaft zu sammeln, begann er mit Abgabe seiner Bachelorarbeit im Juni 2015 ein weiteres Praktikum in einer Forschungseinrichtung. Da der Praktikumsgeber nur Pflichtpraktika anbietet, hat Daniel das dreimonatige Praktikum als verpflichtend für sein Studium deklariert.

Jasmin: "Ein Stück weit ist er wie ein persönlicher Berater oder Mentor jetzt geworden. Also ich fühle mich wirklich, wirklich gut betreut [...] wie in einem Individual-Tutorium."

Jasmin, 27 Jahre, hat ihr Studium der Kulturwissenschaften zu Beginn des Sommersemesters 2015 abgeschlossen. Sie hat sich entschlossen bis zum Ende des Semesters weiterhin immatrikuliert zu bleiben. Seit dem Wissen über ihre sehr guten Abschlussnoten plant sie zu promovieren.

Das dreimonatige Praktikum in einem Museumsarchiv nutzte Jasmin als Einstieg in das Berufsfeld Wissenschaft und Forschung. Es ist für sie auch ein erster Schritt zur Promotion.

Aufgrund ihrer guten Kenntnisse in der Handschriftenkunde bearbeitete sie während des Praktikums einen aus mehreren Briefen bestehenden Briefwechsel. Jasmin hat dabei vor allem die selbständige und ungestörte Arbeit allein in ihrem Büro genossen. Bei Fragen und Problemen unterstützte sie ihr Praktikumsbetreuer mit Hinweisen und Tipps. Dieser ist für Jasmin während des Praktikums zu ihrem persönlichen Mentor geworden. So steht er ihr auch über das Praktikum hinaus beratend für die Veröffentlichung ihrer Abschlussarbeit und ihre angehende Promotion zur Seite. Jasmin hat zudem die Möglichkeit erhalten, über den von ihr bearbeiteten Briefwechsel eine Abhandlung zu schreiben. Das Praktikum wurde von Dritten, über eine Stiftung, finanziert. Ansonsten wäre es unbezahlt gewesen, da das Museumsarchiv keine Praktika vergütet.

Jennifer & Jan: "Im Endeffekt verrichten wir die gleiche Arbeit wie jemand, der frisch von der Uni kommt […]. Das Einzige, was uns fehlt, ist der Schein des Bachelors."

Jennifer (23 Jahre) und Jan (24 Jahre) begannen nach ihrem Abitur beim selben Arbeitgeber eine duale Ausbildung – sie im kaufmännischen und er im technischen Bereich. Mit Ausbildungsbeginn haben sie beide ein zur Ausbildung passendes Studium ausbildungs- bzw. berufsbegleitend aufgenommen. Für diese Doppelkonstellation, für die sie sich immer wieder entscheiden würden, wurden sie explizit vom Betrieb ausgewählt.

Die Qualität ihrer beruflichen Ausbildung schätzen beide als qualitativ hochwertig ein. Unzufrieden sind sie jedoch mit ihrer aktuellen Situation. Mit dem erfolgreichen Abschluss der Berufsausbildung im vergangenen Jahr wechselte ihr betrieblicher Status von Auszubildenden zu Praktikantin und Praktikant. Grundlage hierzu ist eine Praktikumsvereinbarung, die sie mit Ausbildungsbeginn unterzeichnet haben. Sie gelten so für den Betrieb nicht als ausgebildete Fachkräfte. Als Entgelt erhalten sie das Ausbildungsgehalt des vierten Lehrjahrs. Um den gesetzlichen Mindestlohnbestimmungen für Praktika zu entsprechen, wurde ihre Stundenzahl zum Januar 2015 bei gleichem Entgelt von bis dahin 40 auf 28 reduziert. In ihren Augen ist das nur ein kleiner Schritt der Verbesserung. Sie fühlen sich weiterhin vom Betrieb nicht wertgeschätzt, zumal die ungleiche Behandlung zu anderen Beschäftigten spürbar ist. Durch ihre betriebliche Ausbildung verfügen sie über ein umfassendes Wissen und üben die gleichen Tätigkeiten wie neu im Betrieb eingestellte Hochschulabsolventinnen und -absolventen durch. Diese werden jedoch als ausgebildete Fachkräfte eingruppiert und entlohnt. Weiterhin erhalten sie vom Betrieb trotz der doppelten Qualifizierung keine Übernahmegarantie. Insbesondere im kaufmännischen Bereich ist eine Übernahme abhängig von frei werdenden Planstellen.

Julia: "Ich fühlte mich von Anfang an, in Teamgesprächen und dem Arbeitsalltag, als Kollegin."

Julia, 31 Jahre alt, studiert angewandte Sozialwissenschaft. Sie stammt ursprünglich aus den USA. Ihr dortiges Studium wird jedoch in Deutschland nicht anerkannt. Seit der Trennung von ihrem Mann lebt Julia mit ihrer eineinhalbjähren Tochter in einer Ein-Raum-Wohnung und führt ihr Studium in Teilzeit fort. Zum Bestreit ihres Lebensunterhalts arbeitet sie neben dem Studium und bezieht Leistungen des Jobcenters.

Ihr Praxissemester, das die Bedingung für die staatliche Anerkennung in ihrem Berufsstand ist, absolviert sie seit Frühjahr 2015 in einer Schule mit besonderem Förderbedarf für Schüler/-innen. Das Praktikum, das das Berufsanerkennungsjahr nach dem Studium ersetzt, hat laut Julias Studienordnung 720 Stunden zu umfassen. Statt in einem Semester wie ihre Kommilitoninnen und Kommilitonen hat Julia es auf ein Jahr in Teilzeit gestreckt. Bei ihren Tätigkeiten wird ihr viel Freiraum zugestanden, gleichzeitig wird sie von ihrer Praxisanleitung umfassend begleitet. Ihre Kolleginnen und Kollegen haben ein hohes Zutrauen in sie. Die mit den Kindern durchgeführten Projekte hat sie selbst gewählt und nach einer Eingewöhnungsphase eigenständig gestaltet.

Katharina: "Die Reflexion dessen, was ich erlebt habe, das war am Ende das Lehrreiche."

Katharina ist Bachelorstudierende der Wirtschaftswissenschaften und 28 Jahre alt. Sie befindet sich im 5. Studiensemester, hat ihre Abschlussarbeit abgegeben und zur Beendigung des Studiums steht nur noch die Bewertung der Arbeit aus. Nach dem Bachelorabschluss möchte Katharina ein Studium der Rechtswissenschaften aufnehmen. Ihr sechswöchiges Praktikum, das Bestandteil des Bachelorstudiums ist, hat sie im Frühjahr 2015 in einer Rechtsanwaltskanzlei absolviert. Von der Pflicht zunächst nicht angetan, war das Praktikum für Katharina sehr bereichernd. Ihre Aufgaben konnte sie selbst auswählen und eigenständig bearbeiten. Insbesondere der Austausch und die gemeinsame Reflexion mit der Praktikumsbetreuung waren für sie gewinnbringend und lehrreich. Sie hat einzuschätzen gelernt, was sie in ihrem bisherigen Studium gelernt hat und was im Folgenden noch zu lernen ist. Letztlich hat Katharina einen Überblick über die Tätigkeiten von Anwältinnen und Anwälten gewonnen sowie die Angebote erhalten, in der Kanzlei sowohl ihr Referendariat abzulegen als auch nach ihrem Studium dort einzusteigen.

Lisa: "Für mich hat sich mit dem Praktikum ein Bereich geöffnet, der mich interessiert und wo ich mir vorstellen kann, tätig zu werden."

Lisa, 26 Jahre, ist Masterstudierende der Sozialwissenschaften im vierten Semester. Im Wintersemester 2015/2016 plant sie ihr Studium mit der Abgabe ihrer Masterarbeit zu beenden. Berufliche Erfahrungen hat sie bisher im Wissenschaftsbereich durch studentische Hilfskraftstellen an der Hochschule sowie durch ein Forschungspraktikum im Bachelorstudium erlangt.

Da in ihrem Masterstudiengang kein Pflichtpraktikum vorgesehen ist, hat Lisa das vierte Semester für sich als Praxissemester erklärt. Neben ihrer studentischen Hilfskraftstelle absolvierte sie ein dreimonatiges Teilzeitpraktikum bei einem Unternehmensverband mit Nachhaltigkeitsanspruch, um auch ein anderes potentielles Berufsfeld außerhalb der Wissenschaft kennenzulernen. Hierbei konnte sie ihre Studieninteressen im Bereich der Bildung mit dem Nachhaltigkeitsanspruch des Verbands zusammenbringen. Diese inhaltliche Ausrichtung bestärkte sie, dass dies für sie ein zukünftiger Arbeitsbereich sein kann. Zudem hat sie hilfreiche Impulse für ihre Masterarbeit sammeln können.

Nadine: "Ich kann bei Kolleginnen und Kollegen nachfragen, wie bist du eigentlich dahin gekommen, wo du jetzt bist."

Nadine, 26 Jahre, hat nach ihrer mittleren Reife eine Ausbildung zur Chemielaborantin absolviert. Nach zweijähriger Berufstätigkeit nahm sie ein Studium der Wirtschaftswissenschaften auf, das sie zum Ende des Sommers beendet. Die Bachelorarbeit hat sie bereits abgegeben, die Korrektur ist noch ausstehend. Ab dem Wintersemester 2015/2016 plant sie einen Master in den Erziehungswissenschaften zu studieren. Ihr zweimonatiges Praktikum bei einer Gewerkschaftsorganisation diente Nadine zur Überbrückung der Zeit zwischen Bachelor- und Masterstudium. Neben den ihr übertragenen Aufgaben im Jugendbildungsbereich nutzte sie das Praktikum, um mögliche Berufs- und Arbeitsperspektiven für sich zu entdecken. Hierzu führte sie Gespräche mit einzelnen Kolleginnen und Kollegen über deren Bildungs- und Erwerbs-

verläufe, um mögliche Zukunftswege für sich zu finden. Das Praktikum wurde mit dem Mindestlohn vergütet, finanziert durch ein Studienförderwerk.

Patrick: "Es hat mich überrascht, dass ich es ohne Anweisung tun kann und soll. Aber es funktioniert."

Patrick ist Student eines sozialwissenschaftlichen Masters und 28 Jahre alt. Mit Beginn des Sommersemesters 2015 hat er ein Vollzeitpraktikum in der Personalabteilung eines international agierenden Konzerns begonnen. Von den sechs Monaten, die eine übliche Dauer für Praktika bei dem Unternehmen darstellen, sind zwei Monate verpflichtend für sein Studium. Aufgrund dieser Konstellation hat Patrick zwei Arbeitsverträge für die Pflicht- und die freiwillige Praktikumszeit erhalten. Entlohnt wurden die ersten zwei Pflichtmonate mit 800 Euro, die vier weiteren mit einem Stundensatz von 9 Euro, was brutto 1440 Euro ergaben.

Neben dem Arbeitsschwerpunkt im Bereich der Personalentwicklung war Patrick für das internationale Praktikumsprogramm des Konzerns tätig. Nach seinem ersten Monat wurde der Bereich umstrukturiert und Patrick blieb als einziger für das Praktikumsprogramm organisatorisch verantwortlich. Trotz des Gefühls damit ins kalte Wasser geworfen worden zu sein, resümiert Patrick für sich einen hohen Wissenszuwachs. Neben der Perspektive als Werkstudent in der Personalabteilung weiterhin tätig zu sein, hat er das Angebot erhalten, beim Unternehmen ein weiteres Praktikum im Ausland durchzuführen.

Philipp: "Ich habe bis dahin keine Berufsluft geschnuppert. Daher hätte ich Lust entweder noch mal drei Monate dranzuhängen oder woanders ein Praktikum zu machen."

Philipp, 25 Jahre, hat sein Bachelorstudium der Wirtschaftswissenschaften im Sommer dieses Jahres abgeschlossen. Bis zum Ende des Semesters ist er weiterhin an der Hochschule immatrikuliert. Er plant sich für einen weiterführenden Masterstudiengang zu bewerben. Er wohnt noch bei seinen Eltern.

Um erste Berufserfahrungen zu sammeln, begann Philipp unmittelbar nach Abgabe seiner Bachelorarbeit ein dreimonatiges Vollzeitpraktikum bei einer Personalvermittlungsagentur. Im Bereich des IT-Recruiting tätig hat Philipp bereits in der zweiten Woche eigenständig Kundengespräche geführt. Diese Eigenständigkeit schätzt Philipp sehr. Sie ist bei dem Startup-Unternehmen keine Seltenheit, das bei den Beschäftigten zu 50 Prozent auf Praktikant/-innen setzt. Philipp hätte das Praktikum gern für eine Dauer von sechs Monaten absolviert. Das wäre jedoch nur im Fall eines Pflichtpraktikums möglich gewesen. Für das Praktikum erhielt Philipp eine monatliche Vergütung in Höhe von 500 Euro brutto.

Sabrina: "Mir war daran gelegen, mehr als nur ein Praktikum zu machen, um mich besser orientieren zu können, wo es zukünftig hingehen soll."

Sabrina ist Bachelorstudentin der Sozialwissenschaften, 24 Jahre alt und befindet sich mit dem Sommersemester 2015 im sechsten Fachsemester. Ihren Lebensunterhalt finanziert sie über BAföG und Kindergeld.

Im Rahmen ihres Studiums ist ein mindestens zweimonatiges Praktikum zu erbringen, das sie nach ihrem Auslandssemester anvisiert hatte. Zur besseren Orientierung ihrer beruflichen Zukunft plante Sabrina, mindestens zwei Praktika in verschiedenen Berufsfeldern zu absolvieren und bewarb sich bei verschiedenen Organisationen. Für Anfang des Jahres 2015 erhielt sie die Zusage für ein viermonatiges Pflichtpraktikum bei einer NGO, die sich gegen Rechtsextremismus und Antisemitismus engagiert. Diese Stelle reizte sie inhaltlich sehr, da sie sich bereits während des Studiums mit der Thematik befasst hat. Weiterhin bekam sie die Zusage für ein zweites Praktikum in einer Forschungseinrichtung, unter der Voraussetzung eines Pflichtpraktikums. Um beide Praktika absolvieren zu können, wechselte sie den Status bei der NGO auf ein freiwilliges Praktikum und reduzierte die Dauer auf drei Monate.

Sandra: "Ich hätte gern mehr eigene Verantwortung und Aufgaben gehabt. Im Endeffekt habe ich mich daran gewöhnt und es war dann okay, weil es auch spannend war."

Sandra studiert Wirtschaftswissenschaften im Master und wird voraussichtlich ihr Studium zum Ende des Jahres 2015 beenden. Sie ist 26 Jahre alt. Bevor sie das Masterstudium aufnahm, war sie nach ihrem Bachelorabschluss ein halbes Jahr erwerbstätig.

Im Rahmen des Masterstudiums hat sie ein 12-wöchiges Praktikum zu erbringen. Dieses Praktikum absolvierte Sandra im Personalbereich eines internationalen Großunternehmens und verlängerte es auf insgesamt sechs Monate. Das Praktikum, das sie im Herbst 2014 begann und wofür sie ihren Wohnort zwischenzeitlich wechselte, wurde entlohnt. Ab Januar 2015 wurde das Entgelt entsprechend des gesetzlichen Mindestlohns angepasst. Da Sandra bereits im Ausland studierte, war für sie die Mitarbeit in dem internationalen Projekt zur Einführung von weltweit einheitlichen HR- und IT-Strukturen eine spannende Erfahrung. Gewöhnen musste sie sich jedoch anfänglich daran, dass ihre Tätigkeit mehrheitlich aus Recherchen und Zuarbeiten für die Projektleitung bestand. Nur vereinzelt bearbeitete sie Aufgaben eigenständig. Aufgrund vorheriger Praktika-Erfahrungen hatte sie sich mehr Verantwortung gewünscht.

Sarah: "Ich habe das Ganze als Herausforderung gesehen, das mich ein Stück weit überfordert hat."

Sarah, 30 Jahre alt, studiert Wirtschaftswissenschaften im Bachelor. Vor ihrem Studium hat sie als ausgebildete zahnmedizinische Fachangestellte gearbeitet. Sie ist verheiratet und werdende Mutter. Ihr Praktikum absolvierte sie freiwillig während des achten Semesters bei einer Non-Profit-Organisation im Bereich der interkulturellen Förderung für Kinder. Nach knapp zwei Monaten hat sie es im Sommer 2015 jedoch abgebrochen. Ihre Erwartungen an das geplante vier monatige Praktikum wurden stark enttäuscht. Statt mit Menschen zusammen zu arbeiten, war sie ausschließlich und alleinig für die Büro- und Verwaltungsaufgaben der Organisation zuständig, ohne zuvor eine Einweisung erhalten zu haben. Trotz Anspruch auf Mindestlohn hat sie monatlich nur ein Entgelt von 200 Euro erhalten, was real einem Stundensatz von 2,70 Euro entsprach. Ihrer Meinung wird im sozial-kulturellen Bereich damit kalkuliert, dass sich Beschäftigte über ihre vereinbarte Arbeitszeit hinaus unentgeltlich engagieren. Aufgrund der Anstrengungen durch einen weiteren Job zum Bestreit ihres Lebensunterhalts und den Verpflichtungen im Studium entschloss sie sich, auch im Hinblick auf ihre Schwangerschaft, das Praktikum vorzeitig zu beenden. Von ihrer Praktikumsbetreuung wurde ihr daraufhin die Schwangerschaft zum Vorwurf gemacht.

Stefanie: "Ich bin grundsätzlich zufrieden. Es sind die Rahmenbedingungen, für die meine Kollegin und mein Kollege nichts können."

Stefanie, 25 Jahre alt, studiert einen Master der Erziehungswissenschaften. Sie befindet sich aktuell im zweiten Semester. Sie hat bereits ein sechsmonatiges Pflichtpraktikum während ihres Bachelorstudiums und ein freiwilliges als Überbrückung bis zum Masterstudium absolviert. Ihr 40-tägiges Pflichtpraktikum des Masterstudiums leistete sie im Sommer 2015 bei einem durch Fördergelder finanzierten Projekt, das sich antirassistischer, antisemitischer und antidiskriminierender Bildungsarbeit widmet. Bereits einige Erfahrungen in diesem Bereich aufgrund ehrenamtlichen Engagements unterstützte sie die zwei Beschäftigten in dem Projekt bei der Konzipierung und Durchführung von Seminaren und Workshops sowie bei der Akquise von Fördermitteln. Ihr Praktikum als zufriedenstellend bewertend reflektiert Stefanie die Rahmenbedingungen des Projekts mit der befristeten Laufzeit bei geringer Mittelausstattung für nur zwei halbe Stellen als sehr problematisch. Sie sieht hierin die Ursache für die zeitlich limitierte Betreuung während ihres Praktikums. Stefanie erhielt offiziell keine Entlohnung. Ihr konnte jedoch aufgrund der Beteiligung an Seminar- und Workshop-Durchführungen eine geringe Aufwandsentschädigung gezahlt werden.

Anlage 14: Kategoriensystem der qualitativen Inhaltsanalyse

Kategorie	Subkategorie	Definition	Beispiel
Praktikumsart		Charakter des Praktikums	
	Pflichtpraktikum	ein vorgeschriebenes Prakti- kum im Rahmen der jeweiligen Ausbildung, das zwingend absolviert werden muss	"das machen zu müssen, weil es ja so verpflichtend ist und darüber einen Bericht schreiben zu müs-
	Praktikum zur Berufspraxis	Praxissemester zur staatlichen Anerkennung des Berufsstan- des; ersetzt das Berufsanerken- nungsjahr nach dem Studium	sen." "Also ich mache ein Pra- xissemester in der Schu- le."
	Kombiniertes Praktikum	Studierende kombinieren in ihrem Praktikum praktikumspflichtige Zeiten des Studiums mit freiwillig leistenden Zeiten.	"Wir haben in der Studienordnung ein Pflichtpraktikum von acht Wochen festgeschrieben. Ich mir gesagt, dass wenn ich das mache, möchte ich mehr mitnehmen als man in den acht Wochen kann. Daher habe ich mich freiwillig entschlossen es zu verlängern."
	Freiwilliges Praktikum	Ein Praktikum, das in keinster Form von anderer Seite vorge- schrieben ist; die Absolvieren- den tun es aus freien Stücken während ihres Studiums	"Das war ein freiwilliges Praktikum."
	Freiwilliges Pflichtpraktikum	Praktikant/-innen absolvieren offiziell für die Organisation ein Pflichtpraktikum obwohl es das nicht ist.	"Eigentlich habe ich mein Pflichtpraktikum schon erfüllt. Nur muss ich da vorweisen, dass ich ein Pflichtpraktikum machen muss, deswegen habe ich noch mal angegeben, dass es ein Pflichtpraktikum ist. Ein freiwilliges Prak- tikum hätte ich nicht ma- chen dürfen."
	Studienbegleitendes Praktikum	Die Praktikant/-innen arbeiten in einem Betrieb mit dem Status der Praktikant/-innen und studieren berufs-/ausbildungsbegleitend>> formal: Ausbildung/Tätigkeit mit berufsbegleitendem Studium	"Wir durchlaufen ein Studium, das in meinem Fall auf dreieinhalb Jahre angesetzt ist. Meine Ausbildung allerdings dauert nur zweieinhalb Jahre. Die Zeit dazwischen sind wir keine Auszubildenden mehr. Das heißt, wir sind in der Zeit Praktikanten."
Arbeitsvertrag		Existenz eines Arbeits- /Praktikumsvertrages	
	schriftlich	Arbeitsvertrag lag in Schrift-	"Es gab einen schriftli-
_	mündlich	form vor Ein schriftlicher Vertrag über das Praktikum bestand nicht.	chen Arbeitsvertrag." "Also ich hatte ja auch nie einen Vertrag."
Dauer		Zeitspanne, wie lang das Praktikum zeitlich gedauert	"Das war vom 2.3. bis zum 15.4., also sechs

Kategorie	Subkategorie	Definition	Beispiel
		hat; unabhängig ob in Voll- oder Teilzeit.	Wochen."
	länger als sechs Monate	Das Praktikum hat eine Dauer von mehr als einem halben Jahr.	"I: Und du hast das Prak- tikum auf ein Jahr ge- streckt? A: Genau."
	bis sechs Monate	Das Praktikum dauert ungefähr sechs Monate.	"Ich habe das ein halbes Jahr gemacht."
	bis vier Monate	Das Praktikum dauert ungefähr vier Monate.	"Genau. Vier Monate."
	bis drei Monate	Das Praktikum dauert ungefähr drei Monate.	"Also ich habe ein drei- monatiges Praktikum gemacht."
	bis zwei Monate	Das Praktikum dauert ungefähr zwei Monate.	"Das Praktikum hat ange- fangen am 1.6. und endete am 31.7., also zwei Mona- te war das."
	vorzeitiger Ab- bruch	Das Praktikum wurde von den Praktikant/-innen vorzeitig beendet.	"Und dann habe ich zuge- sehen, dass ich irgendwas eliminiere. Also was mir den kleinsten Nutzen bringt und das war dieses Praktikum."
Bestreit Le- bensunterhalt		Finanzierung bzw. Organisierung der lebensnotwendigen Dinge	
	kein Praktikums- entgelt	eine Vergütung oder finanzielle Entschädigung vom Prakti- kumsgeber für das Praktikum gab es nicht; auch nicht An- spruch auf Mindestlohn	"Ich habe keine Prakti- kumsvergütung bekom- men"
	Praktikumsentgelt unter Mindestlohn- höhe	Praktikant/-innen erhalten Ent- lohnung, die aber unter dem Mindestlohn liegt.	"Dann habe ich mir meinen Stundenlohn ausgerechnet, der lag bei ungefähr 2,70 Euro. Obwohl ich ganz genau im Wissen war, dass ich dafür eigentlich 8,50 Euro bekommen müsste."
	Mindestlohn	Die Praktikant/-innen haben den seit Januar 2015 geltenden Mindestlohn während ihres Praktikums gezahlt bekommen.	"Ich habe ab dem 1.1. den Mindestlohn erhalten."
	Kofinanzierung Förderwerk	Das Praktikum wird (ko-)finanziert durch ein Studien- förderwerk	"Mein Mindestlohn, den ich bekomme, wird nicht von der Organisation bezahlt, sondern von dem Förderwerk."
	Rückhalt von Familie	Praktikant/-innen erhalten Unterstützung von der Familie/ von Eltern.	"Ich habe Rückhalt, sagen wir mal so, den brauche ich aber auch. Definitiv. Sonst würde es nicht funk- tionieren."
	freies Wohnen	unentgeltliches Wohnen bei Eltern oder bei Praktikum am anderen Ort bei anderen Perso- nen.	"Ich durfte bei meiner Chefin wohnen."
	BAföG	Praktikant/-innen erhalten zur	"Dadurch dass ich noch

Kategorie	Subkategorie	Definition	Beispiel
		Finanzierung ihres Lebensunterhalts BAföG.	eingeschrieben war und offiziell noch in der Re- gelstudienzeit bin, habe ich BAföG erhalten."
	Kindergeld	Praktikant/-innen erhalten (von ihren Eltern) Kindergeld.	"Also ich habe mich über BAföG und Kindergeld finanziert."
	Stipendium	Praktikant/-innen haben ein Stipendium (in Anlehnung an die BAföG-Regelungen) wäh- rend des Studiums erhalten	"Ich habe ein Stipendium, das hat mich finanziert."
	Wohnpauschale	Erhalt einer finanziellen Pauschale für Unterbringungskosten, durch Stiftung.	"Habe noch eine Wohn- pauschale erhalten."
	Nebenjob	Neben dem Praktikum wurde noch ein weiterer Job zum Geldverdienen ausgeübt.	"Und dann habe ich noch, weil ich so wenig verdient habe, noch einen anderen
	Jobcenter	Praktikant/-innen erhalten zu- sätzlich Leistungen vom Job- center.	Job machen müssen." "Ich bin alleinerziehend. Meine Tochter geht zur Tagesmutter. [] und ich finanziere mich auch vom Jobcenter, weil ich nicht Vollzeit arbeiten gehen und studieren kann."
	Umsorgung durch Organisation	Beschäftigte der Organisationen - auch Praktikant/-innen erhalten kostenlose Leistungen von der Organisation.	"Wenn man in das Büro reinkommt, gibt es jeden Tag frisches Obst, es gibt einen Kaffeevollautoma- ten."
	Fahrkostenüber- nahme	Kosten der Anfahrtswege zum Praktikumsort wurden über- nommen	"die Fahrtkosten hin zum Praktikum, mit dem Zug [] hat sie übernommen."
	Semesterticket	Die anfallenden Fahrtkosten bestreiten die Praktikant/-innen über ihr Semesterticket.	"Die werden nicht als Dienstreisen deklariert. Ich habe immer mein Ticket, ich habe freie Fahrt im Land. Von daher kommen keine Kosten zustande."
	Untervermietung	Praktikant/-innen haben ihr Zimmer bzw. ihre Wohnung während des Praktikums unter- vermietet, da sie am Ort des Praktikums sich eine Unter- kunft angemietet hatten.	"Also ich habe ein WG- Zimmer gehabt und mein Zimmer in Wohnstadt in der Zeit untervermietet, so dass ich nur ein Zimmer zahlen musste."
	Aufwandsentschädigung bei Ehrenamt	Praktikant/-innen sind in ihrer Freizeit ehrenamtlich engagiert und erhalten hierfür eine Auf- wandsentschädigung, (die aber nicht zum Lebensunterhalt ausreichend ist).	"Ich bin ehrenamtlicher Basketballtrainer. Das ist kein Job, wo man reich wird. Da bekomme ich nur eine Aufwandsent- schädigung."
Gründe für Akzeptanz kein Mindestlohn		Aspekte, warum Praktikant/- innen auf den Mindestlohn verzichten bzw. gar ohne Entgelt arbeiten	
	Verkürzung zugunsten Studium	Praktikant/-innen akzeptieren die Verkürzung des Praktikums	"Und mir selber kam das ganz recht, weil ich mit

Kategorie	Subkategorie	Definition	Beispiel
	Inhalte im Vorder-	auf bis zu 3 Monate im Interesse ihres Studiums. Die Inhalte bzw. das zu Erler-	der Bachelor-Arbeit noch gar nicht so weit war, wie ich eigentlich sein wollte." "Aber es war mir in dem
	grund	nende sind für die Praktikant/- innen wichtiger als die Bezah- lung. Sie wollen diese Erfah- rungen unbedingt machen.	Moment wichtig, dass ich mein Praxissemester dort absolviere, wo es mich vom Thema wirklich reizt."
	Bereich mit geringen Einkommen	Wissen der Praktikant/-innen, dass es ein Tätigkeitsfeld ist, in dem es keine hohen Einkom- men gibt.	"Das ist eine Richtung, wo ich später beruflich ein- schlage. Da werde ich nicht so viel verdienen wie in der freien Wirt- schaft."
	mangeIndes Selbst- bewusstsein	Praktikant/-innen akzeptieren es, weil sie glauben, dass sie sonst nichts anderes erhalten.	"Ein mangelndes Selbst- bewusstsein, dass ich nichts anderes bekomme oder mein Lebenslauf mir kein besseres Praktikum bereitstellt."
Organisations- kultur		Aussagen der Praktikant/- innen zur Organisationskul- tur bzwatmosphäre, die nicht unmittelbar mit dem Praktikum zu tun haben. (Aspekte in Bezug auf Prak- tika werden in Unterkatego- rien angeführt.	"Ich hatte das Gefühl, das ist eine sehr große wie sagt man denn Wettbewerbsatmosphäre. Jeder hat sich sehr gut verkauft und sehr kompetent verkauft."
	Unterschiede zu Festangestellten	Praktikant/-innen wurden anders behandelt als Festangestellte.	"Die Mitarbeiter selber - nicht die Praktikanten - bekommen Essensgut- scheine."
	Umstellung auf Mindestlohn	Umgangsweise der Organisation mit der Einführung des Mindestlohnes.	"Ja, wir schreiben das jetzt noch nicht in den Vertrag mit rein, weil wir warten noch ab, ob sich das nicht noch mal ändert mit dem Mindestlohn."
	nur Pflichtpraktika	Mit der Einführung des gesetz- lichen Mindestlohnes haben sich Organisationen entschlos- sen nur noch Pflichtpraktika anzubieten.	"Es gab früher diverse Praktika-Stellen, die es jetzt nicht mehr gibt. Es werden jetzt nur noch konsequent Pflichtprakti- ka angeboten."
	Mindestlohnumge- hung	Organisationen bieten längere Praktika mit mehr als drei Mo- naten nur als Pflichtpraktika an.	"Ich könnte ein sechsmo- natiges Praktikum absol- vieren, wenn es sich um ein Pflichtpraktikum ge- handelt hätte."
	Differenzierung Entgelt	Die Organisation differenziert die Entlohnung der Praktikant/-innen nach der Praktikumsart.	"Es gibt drei unterschiedliche Beträge."
	6 Monate ist die Regel	Organisationen sehen es am liebsten, wenn die Praktikadau- er sechs Monate umfasst.	"Diese Gesamtdauer von sechs Monaten ist die übliche Dauer für Prakti- ka."
	fehlender Versiche-	Der Praktikumsgeber hat den	"I: Wenn du zu den ein-

Kategorie	Subkategorie	Definition	Beispiel
	rungsschutz	Arbeits- bzw. Versicherungs- schutz der Praktikant/-innen nicht (umfassend) im Blick.	zelnen Projekten vor Ort fährst, wird das als Dienstreise gewertet? A: Also die werden nicht als Dienstreisen oder so deklariert. Ich habe mein Ticket und so freie Fahrt. Daher kommen keine
	kein Ersatz einer regulären Stelle	Praktikant/-innen ersetzen keine regulären Stellen oder Aufgaben. Sie sind on top und befinden sich in einem Lern- verhältnis.	Kosten zustande." "Also eine reguläre Stelle auf keinen Fall. Das ist ein kleines Dilemma. Wenn man sagt, man hat nur Lerneffekt oder nichts ersetzt, dann unterschätzt man seinen Beitrag. [] Also ich mich sehr in einem Lernverhältnis gefühlt, und auch das Gefühl gehabt, dass ich was beitragen kann."
	Ersetzung reguläre Stelle/Aufgaben	Praktikant/-innen sind nicht zum Lernen in der Organisatio- nen, quasi on top, sondern ersetzen reguläre Stellen bzw. Aufgaben	"Hast du Praktikant/- innenaufgaben gemacht oder eher eine reguläre Stelle ersetzt? - Ja unbe- dingt. Also auf jeden Fall."
	regelmäßig Prakti- kant/-innen	Die Organisation hat in regelmäßigen Abständen Praktikant/-innen, z.T. auch fortwährend.	"Als ich dahin kam, gab es schon einen Praktikan- ten. Das wusste ich vorher auch nicht. Und ich dachte dann, dass die permanent immer einen haben. Aber die meinten so, sie haben schon regelmäßig welche, aber ist jetzt nicht so naht- los."
Arbeitszeit		Für die Arbeit festgelegte Zeit	105.
	Vollzeit	Die Praktikant/-innen arbeiten in Vollzeit, wobei diese variie- ren kann (30 bis 40 Stunden).	"I: Ist es ein Vollzeit- Praktikum, was du machst? A: Genau: Ich habe 37,5 Stunden in der Woche."
	Flexible Arbeitszeiten	die Lage und die Dauer (Länge) der Arbeitszeit variieren; weichen von der Normalarbeitszeit ab	"Es gab Tage, da sind wir morgens um acht los und abends um acht zurückge- kommen. Und es gab Tage, da sind wir um zehn losgefahren und waren um eins schon wieder zu- rück."
	Teilzeit	Praktikum wurde in Teilzeit absolviert.	"Ich sollte drei Tage die Woche für sechs Stunden arbeiten, also 18 Stunden die Woche."
	Überstunden	Praktikant/-innen arbeiten mehr	"Ich habe momentan 250

Kategorie	Subkategorie	Definition	Beispiel
	Herausforderung Vereinbarkeit	Stunden als vereinbart aufgrund des Arbeitsaufkommens. Verschiedene Lebensbereiche neben dem Praktikum mit einander zu koordinieren, stellt eine Herausforderung dar.	Überstunden." "Was ich schon bemerke, was belastend ist, ist die Koordination zwischen Studium, Praktikum, Ehrenamt, Privatleben."
Urlaub/ freie Tage		Anspruch und Verwirkli- chung von Urlaub	
	Überstundenabbau	freie Tage aufgrund der Anhäufung von Urlaubstagen	"Wir haben ein Wochen- seminar gemacht, [] fünf Mal um sieben losfahren, um 20 Uhr zu Hause sein. Und da hat sie gesagt, [] musst du jetzt um Ostern Urlaub machen."
	Urlaub zugestanden	Den Praktikant/-innen werden Urlaubstage zugestanden.	"Urlaubsanspruch wurde mir gewährt. Ich hatte 10 Tage für dieses halbe Jahr."
Arbeitszeugnis		Bescheinigung über die Praktikumstätigkeit	
	formal vorgesehen	Dass Praktikant/-innen ein Arbeitszeugnis erhalten, ist formal in der Organisation vorgesehen. Es wird ohne Nachfrage ausgestellt.	"Er hat nicht selbst das Arbeitszeugnis geschrie- ben, sondern er hat eine vorgefertigte Tabelle bekommen, wo er 1 bis 4 angekreuzt."
	Abschlussgespräch	es wurde mit den Praktikant/- innen und deren Vorgesetzten ein Gespräch am Ende des Praktikums durchgeführt	"Im Abschlussgespräch hat mir mein Chef dann auch gesagt, ob ich nicht überlegen sollte, ob ich überhaupt in dem Beruf arbeiten möchte."
	Selbstausstellung	Das Praktikumszeugnis wurde selbst geschrieben und ausgestellt.	"Ich habe mir mein Prak- tikumszeugnis natürlich selbst geschrieben und habe ihre Unterschrift fotografiert."
	Nachfrage	Die Praktikant/-innen mussten nach dem Zeugnis fragen, wo- bei unterschiedliche Reaktio- nen von den Praktikumsgebern kamen.	"Ich musste nachfragen, aber dann war die Reakti- on: Oh ja klar, natürlich."
	Bescheinigung für Hochschule	ein knappes Zeugnis als Be- scheinigung für die Hochschu- le, das ein Praktikum erbracht worden ist	"Ich habe ein Arbeits- zeugnis bekommen. Also kein sehr ausführliches. Aber ich brauchte eins für die Uni."
Aufgaben		Tätigkeiten, die im Prakti- kum erledigt wurden	
	Hilfstätigkeiten	Praktikant/-innen leisten Hilfstätigkeiten bei Ihrem Praktikum.	"Ich bereite die Informationen mit PowerPoint oder Excel-Tabellen auf und stelle diese dann zur Verfügung oder hübsche

Kategorie	Subkategorie	Definition	Beispiel
	Verlegenheitsaufgabe keine Aufgabenübertragung	Praktikant/-innen haben Aufgaben übernommen, die im Praktikum nicht vorgesehen waren und auch nicht einer Herausforderung entsprachen; Aufgaben zur Beschäftigung Den Praktikant/-innen wurden keine Aufgaben übergeben. Sie hatten nichts zu tun.	Sachen auf, damit das dem Vorstand präsentiert werden kann." "Ich saß viel rum und da hat sein Chef mich angesprochen, ob ich nicht die Gestaltung des Intranets übernehmen könnte. Das sieht so doof aus." "Also ich habe drei Tage lang hintereinander gefragt: hast du was für mich? Kann ich irgendwas für dich tun? Und dann kam immer: Nein, nein, nein!"
	keine Aufgabende- finierung	Eine Erklärung welche Aufga- ben oder Tätigkeiten Prakti- kant/-innen zu erfüllen haben, fand nicht statt	"Aber tatsächlich, das und das ist die Aufgabe, das und das musst du machen, das gab es nicht."
Betreuung		Aussagen, wie die Prakti- kant/-innen von der Organi- sation betreut wurden, so- wohl zu Beginn als auch wäh- rend des Praktikums	
	Ansprechperson vorhanden	Für die Praktikant/-innen war stets eine Ansprechperson für Probleme, Fragen, etc vor- handen.	"Es war immer eine Ansprechpartnerin da auch für die blödeste Frage."
	JAV - BR	Es gibt in der Organisation betriebliche Arbeitnehmerver- tretungen, wie die Jugend- und Auszubildendenvertretung und/oder den Betriebsrat, die ebenso für Praktikant/-innen zuständig sind.	"Wir laufen in der Hinsicht noch genau wie Auszubildende unter der Jugend- und Auszubildendenvertretung. Generell ist aber auch der Betriebsrat als Gremium unser Ansprechpartner."
	Führung durch Organisation	Praktikant/-innen erhalten zu Beginn ihres Praktikums eine (Ein-)Führung durch die Orga- nisation bzw. den zugewiese- nen Bereich und werden über allgemeine Abläufe informiert.	"Ich wurde von der Sekretärin in die grundsätzlichen Abläufe eingewiesen. Dann habe ich eine Begrüßungsrunde mit der Sekretärin gemacht, wo bestimmte Büros abgelaufen werden und bestimmte Personen kennenlernt. Das ist so geregelt, dass dann jeder von denen auch eine Unterschrift leisten muss."
	Alleiniges Einfinden	Praktikant/-innen erhalten in den ersten Tagen die Möglich- keit sich ungestört umzusehen und sich an ihrem Arbeitsplatz zu sortieren.	"Die ersten zwei Tage war das auch okay, [] mich erst mal einzufinden, [] und erst mal für mich selber eine Ordnung rein- zubringen, wo ich finde was?"
	Einweisung durch E-Learning	Organisation hat für die Einarbeitung der Praktikant/-innen	"Jeder Praktikant, jeder Mitarbeiter, jeder muss

Kategorie	Subkategorie	Definition	Beispiel
		E-Learning-Module entwickelt, die zu Beginn des Praktikums durchgearbeitet werden müs- sen.	erst mal zwei bis drei Tage E-Learnings ma- chen."
	Übergabe durch Praktikant/-innen	Praktikant/-innen werden zu Beginn ihrer Tätigkeit durch ihre Vorgänger/-innen über ihre Aufgaben informiert.	"Da war noch eine andere Praktikantin, die hat aber ungefähr drei Tage später aufgehört und die hat mir gesagt, wie schlecht alles ist."
	Zwischenfeedback	Von der Organisation werden mit den Praktikant/-innen Feedbackgespräche während des Praktikums durchgeführt.	"Wir hatten auch nach drei Monaten ein Feed- back-Gespräch und das war auch sehr gut für mich, um zu wissen, wo ich stehe, wie es so an- kommt, was ich mache."
	Ablaufplan	Die Organisation hat einen idealtypischen Plan für den Ablauf eines Praktikums.	"Also sie haben einen Plan von der ersten Wo- che an. Zunächst wird man eingearbeitet, dass man mitläuft. Dann gibt es eine Phase, bei der man ein Gebiet besser kennen- lernt und am Ende hat man noch so eine Art eigenes Projekt."
	Ansprechperson zeitweise nicht vorhanden	Die Betreuung durch die jeweiligen Ansprechpersonen war nicht immer oder umfassend gegeben.	"Dass mit der Betreuung hat nicht immer so funktioniert, wie ich es mir mit Gesprächen auch mal zwischendurch gewünscht hätte. Die fanden zwar statt, aber nur wenn es gerade passte."
	keine Betreuung	Die Praktikant/-innen haben niemand gehabt, an den sie sich mit Fragen, Problemen, etc. wenden konnten. Auch wenn ihnen formal eine Betreuungs- person zugestellt war.	"Mein persönlicher Betreuer war der Financial Controller und der war erst mal zwei Wochen in Urlaub, nachdem ich angefangen habe."
	Anleitungen via email	Existenz von dokumentierten Anleitungen zur Einarbeitung, die via email standardmäßig versandt werden können	"Und dann ist mir aufge- fallen, dass es eigentlich richtige Einführungs- Emails gibt, wo alles drin steht."
	selbst Personen ausgesucht	Praktikant/-innen haben sich selbst Personen ausgesucht, die sie bei Fragen oder Problemen aufsuchen konnten.	"Ich bin dann teilweise zu den Betreuern von den anderen Praktikanten gegangen, wenn ich Fra- gen hatte, weil die waren einfach ansprechbar."
	via Checkliste	Die Betreuung bzw. die Einweisung erfolgte nur über den Hinweis, dass es Checklisten gibt, wo alles drauf vermerkt ist (was zu tun und wo was zu finden ist).	"Es gibt da einen Zettel oder zwei DIN A4-Bögen, so wie eine kleine Art Checkliste, dass der Com- puter abends ausgemacht werden soll, wo ich wel- che Unterlagen finde []

Kategorie	Subkategorie	Definition	Beispiel
	Begleitung durch Hochschule	Von der Hochschule werden Begleitseminare, Supervisionen u.a. während des Praktikums angeboten.	und allgemein beschrie- ben, was ich so tun kann. "Wir haben Supervisionen und Fachtheorieseminare von der Hochschule."
Austausch mit Praktikant/- innen		Praktikant/-innen (einer Organisation) haben sich untereinander ausgetauscht.	"Weil ich mich so unwohl gefühlt habe, habe ich die beiden anderen angespro- chen und nachgefragt, wie es bei denen so läuft."
Arbeitsweise/ Arbeitskultur		Methoden des Arbeitens während des Praktikums	
	auf Augenhöhe	Praktikant/-innen werden von ihren Kolleg/-innen gleichwertig behandelt.	"Und in diesen Gesprä- chen werde ich auf Au- genhöhe wahrgenom-
	Kultur des Frage- stellens	bei Unklarheiten oder Proble- men konnten (Nach-)Fragen gestellt werden	men." "Ich hatte manchmal ein bisschen Schiss, ob ich ausgelacht werde, wenn ich das jetzt frage, aber das muss man da."
	Aus- tausch/Reflexion	sich über das Erledigte bzw. Erlebte mit anderen unterhalten und dabei positive und negative Aspekte herausgearbeitet	"also danach haben wir immer noch mal darüber geredet. Was ist da jetzt passiert? Was waren die wichtigen Punkte?"
	Annahme von Verbesserungen	Anregungen, Hinweise von Praktikant/-innen zu Abläufen und Aufgaben werden berücksichtigt	"Ich habe den pädagogi- schen Leiter angespro- chen, dass es auf jeden Fall eine Reflexionsrunde geben muss.[] Es wurde heute auch direkt umge- setzt."
	Mitlaufen	Die Praktikant/-innen sind bei den Aufgaben und Tätigkeiten der Kolleg/-innen dabei und schauen es sich an, um zu- nächst Abläufe und Gescheh- nisse kennenzulernen. Vielfach in der Anfangszeit - bis zu einem Monat.	"Die ersten vier Wochen habe die mir gesagt: Guck du zu."
	selbständiges Arbeiten	Praktikant/-innen arbeiten eigenständig bzw. sind für ein bestimmtes Arbeitsfeld bzw. Projekt zuständig; ggf. werden Absprachen mit Vorgesetzten getroffen.	"Bei einigen Terminen ist sie mitgekommen, wenn es sie persönlich interessant fand. Bei anderen bin ich allein gegangen. Ich transkribiere die Interviews und schreibe diese Berichte dann selbständig. Wobei sie natürlich von ihr noch mal gelesen werden, bevor sie in den Bericht reinkommen. Aber in dem Teilbereich bin ich
	Selbstauswahl	Praktikant/innen hatten die	relativ selbständig." "ich durfte das bearbeiten,

Kategorie	Subkategorie	Definition	Beispiel
	Erarbeitung Zielvereinbarung	Möglichkeit ihre Tätigkeiten auswählen zu können Für das Praktikum werden Ziele gemeinsam zwischen Praktikumsstelle und Prakti- kant/-innen erarbeitet.	wozu ich Lust hatte." "Und nach vier Wochen müssen wir eine Zielvereinbarung im Rahmen unseres Praxissemester ablegen. Und das musste ich dann halt mit denen gemeinsam erarbeiten."
	Teamarbeit	gemeinsames Arbeiten, aber trotz dessen eigenständig tätig gewesen	"eigenständig schon, aber halt, ich habe nichts allei- ne gemacht."
	Wurf ins kalte Wasser	Praktikant/-innen werden bisher unbekannte bzw. noch nie ausgeübte Aufgaben zugewiesen.	"Also ich habe an vielen Stellen das Gefühl, ins kalte Wasser geworfen zu sein."
	Fehler nicht erlaubt	es durften von Praktikant/- innen keine Fehler gemacht werden	"Ich habe teilweise dumme Flüchtigkeitsfehler gemacht, wo er dann gesagt hat: Naja, kann passieren. Aber ich wusste: Sollte nicht passieren. Dann hat er mal eine Bemerkung gemacht wie: Wir sind in der Finanzabteilung. Hier machst du zwei Fehler und du bist raus."
	Keine Möglichkeit des Ausprobierens	es gab keine Gelegenheiten für Praktikant/-innen sich an Auf- gaben auszuprobieren oder Aufgaben/Abläufe zum Lernen mehrmals zu wiederholen	"Was in Excel erwartet wurde, habe ich einfach noch nie vorher verwendet. Dafür braucht man Übung.[] Man muss fünfmal falsch klicken, um zu wissen wo ist der richtige Weg. Das gab es nicht."
	Keine Zeit für Fragen	Es wurde den Praktikant/-innen das Gefühl vermittelt, dass trotz der Aussage immer nach- zufragen, Fragenstellen nicht erwünscht ist.	"Einem wird immer ge- sagt, du kannst jede Frage stellen []. aber es ist eigentlich gar nicht die
	Bestehen auf Austausch	Praktikant/-innen mussten sich Feedback von ihren Vorgesetz- ten einfordern, da sie es sonst nicht erhalten hätten.	Zeit, Fragen zu stellen." "Und ich habe das dann in zwei Gesprächen auch angesprochen. Habe mich kurz vor Weihnachten mit ihm zusammengesetzt und gesagt, dass ich mich sehr unwohl fühle. Was wir machen können, damit ich ihn besser unterstützen kann."
	Kontrolle der Arbeitsschritte	Praktikant/-innen mussten sich bei jedem Arbeitsschritt/- aufgabe die Erlaubnis einholen, es tun zu dürfen. Jede Hand- lung musste abgesegnet wer- den.	"Ich musste mir jedes Mal eine Bestätigung einholen, dass ich eine email ab- schicken kann oder so was."
	Bremsung	wurde von anderen Kolleg/-	"Habe auf die Hilfe der

Kategorie	Subkategorie	Definition	Beispiel
		innen gebremst, sich nicht zu viel zu engagieren.	anderen Praktikantin ge- hofft. Die hat mich aber gleich gebremst und ge- zügelt, dass ich nicht so viel Energie reinstecke."
	einzig auf sich gestellt	Aufgaben wurden an Prakti- kant/-innen gegeben, ohne dass im Vorfeld eine Erklärung gegeben wurde oder dass im Nachgang offene Fragen durch Vorgesetzte, Kolleg/-innen geklärt wurden.	"Habe den Antrag ausgefüllt und der Chefin vorgelegt und wollte gern ein Feedback und ein Gespräch und Verbesserungsvorschläge. Da waren einige Sachen, die ich wirklich nicht selber beantworten konnte. Das wollte ich mit ihr zusammen machen. Das gab es gar nicht."
Motivation		Beweggründe für das Prakti- kum	
	Praxiserfahrung sammeln	Praktikant/-innen wollen (vor dem Ende des Studiums) erste praktische Erfahrungen in dem Berufsbild/-feld erleben. Vor- her noch nicht in dem Feld gearbeitet.	"Ich wollte vor meiner Bachelor-Arbeit einfach noch mal ein bisschen Praxisluft schnuppern."
	Arbeitsfeld mit Zukunft	Der Bereich, in dem das Praktikum absolviert wird, bietet viele Arbeitsplätze und zukünftig den eigenen.	"Durch mein Studium bin ich darauf gekommen, dass das ein wahnsinnig interessanter Bereich ist, der viele Arbeitsplätze bietet.
	Berufseinstieg	Das Praktikum wird als Einstieg in ein Berufsfeld bzw. in die Berufstätigkeit genutzt.	"Ich habe jetzt so eine Übergangsphase. Und jetzt am 1.10. bin ich keine Studentin mehr und dann plane ich die Promo- tion."
	Arbeitsstrukturen der Organisation	Kennenlernen der Arbeitsstrukturen von der Organisation, in der das Praktikum absolviert wird.	"Es war mir sehr wichtig, die Arbeitsstruktur ken- nenzulernen."
	Tätigkeit im verwehrten Berufsfeld	Mit Praktikum Erhalt der Möglichkeit im bisherig verwehrten Berufsfeld eine Tätigkeit aufzunehmen.	"Ich komme aus den USA, habe dort zu Ende studiert. Das wird hier in Deutschland nicht anerkannt. Ich hatte überlegt auf Lehramt im Grundschulbereich zu studieren. Das hat nicht geklappt. Als nicht deutsche Muttersprachlerin hieß es zum damaligen Zeitpunkt würde ich niemals einen Job annehmen dürfen, weil ich Deutsch unterrichten müsste. Von daher war der schulische Bereich überhaupt reizend für

Kategorie	Subkategorie	Definition	Beispiel
	Kennenlernen zweier Fachrich- tungen	Während des Praktikums können zwei Fachrichtung bzw. zwei Berufsbilder, auch im Zusammenspiel, kennengelernt werden.	mich." "Ich habe die Gelegenheit sowohl einen Anleiter, der Sozialpädagoge ist, als auch eine Anleiterin, die Sozialarbeiterin ist, zu bekommen. Das heißt, ich darf beide Arbeitsbereiche kennenlernen."
	Praxisnachweis für Masterbewerbung	Praktikant/-innen nutzen Praktika, um diese sich als Berufsoder praktische Erfahrungen für die Bewerbung eines Masterstudienganges anerkennen zu	"Es geht nämlich darum, dass ich ein halbes Jahr Praktikum vorweisen möchte für die Master- Bewerbung."
	Überbrückung (zum MA-Studium oder Promotion)	lassen. Das Praktikum wird zur zeitlichen und finanziellen Überbrückung zwischen dem abgeschlossenen BA- und dem noch nicht begonnenen MA-Studium genutzt.	"Die Überlegung war im April, Mai meine BA- Arbeit zu schreiben. Im Juni und Juli ein Prakti- kum zu absolvieren und dann ggf. noch eine Sprachschule zu machen, um im Oktober mit dem Studium zu starten."
	Thema kaum Präsenz im Studium	Die Inhalte bzw. Themen, die während des Praktikums auf- tauchen und behandelt werden, werden kaum in der Hochschu- le thematisiert.	"Also wir haben das Thema Inklusion so gut wie gar nicht in der Uni. Und überhaupt dieser Schulsozialbereich ist so abgespeckt. Da gibt es vielleicht zwei Veranstaltungen."
	inhaltliche Heraus- forderung	Im Praktikum sich mit inhaltli- chen Themen auseinanderset- zen zu können.	"Ich habe mich bewusst ein bisschen provozieren wollen, um meine Einstel- lung gegenüber diesem pädagogischen Konzept zu ändern oder zu über- denken."
	Beitrag zur Gesell- schaft	Intention, durch die Tätigkeit (im Praktikum) einen Beitrag zur Gesellschaft zu leisten bzw. ihr etwas zurückzugeben.	"Da ich hier lebe und es mir gut, sehe ich mich ein bisschen in der Pflicht, etwas der Gesellschaft zurückzugeben."
	Berufswunsch	zukünftig in diesem Berufsbild erwerbstätig sein	"Im Rechtsanwaltsbüro, weil ich gern selbst Rechtsanwältin werden möchte."
	Ausschreibung	Die Praktikastelle war ausge- schrieben und die Praktikant/- innen haben sich darauf bewor- ben.	"Das war ausgeschrieben. Und da habe ich mich drauf beworben."
	Initiativbewerbung	Praktikant/-innen haben sich ohne Ausschreibung oder ohne Hinweise auf Praktika auf ihre Position als Praktikant/-innen beworben.	"Also ich habe mich initi- ativ beworben und dann sind die Unterlagen durchs Haus gewandert und bei Frau X gelandet."
	Alternativwahl	Das Praktikum stellt eine Alternative zu einem anderen	"In der politischen Bildung ist es auch das Prob-

Kategorie	Subkategorie	Definition	Beispiel
	Offerte	Praktikumsplatz, der nicht geklappt hat. Praktikumsplatz wurde den Praktikant/-innen angeboten	lem, dass es bei uns nicht so viele Stellen gibt. Und die andere Praktikumsstel- le, die auch interessant gewesen wäre, hat leider nicht geklappt." "Meine Chefin hat mich gefragt, ob ich nicht bei
			ihr ein Praktikum machen möchte."
Nutzen		Gewinn und Bereicherung, die aus der Praktikumstätig- keit resultieren	
	Abgleich des eigenen Wissensstandes	Erkenntnis, welchen Umfang das eigene Wissen zu einem bestimmten Zeitpunkt aufweist	"Noch mal einen Abgleich für mich jetzt mit meinem Studium im Rückblick, was ich habe ich da alles schon gelernt []"
	Zugewinn neues (Fach-)Wissen	Praktikant/-innen haben weiteres (Fach-)Wissen gewonnen.	"Und die Erfahrung ist auch sehr gut, da ich im Rahmen des Praktikums diese Projekte besuchen kann und auch mehr lerne über die Stadtentwick- lungspolitik des Landes."
	Überblick über Tätigkeitsfeld	Einblick erfahren, über die Aufgaben und Anforderungen in dem entsprechenden Berufs- bild bzwfeld	"Ich habe einen guten Einblick darüber gekriegt, was ist die Tätigkeit einer Rechtsanwältin, []"
	Mentor/in	Praktikant/-innen finden während des Praktikums eine/n persönliche/n Mentor/-in.	"Und ein Stück weit ist er wie so ein persönlicher Berater oder Mentor jetzt geworden."
	Betreuung Abschlussarbeit	Praktikant/-innen erhalten Angebot, dass jemand aus der Praktikumsorganisation sie bei der Abschlussarbeit betreuen könnte.	"Und da hatte sie schon gesagt, ja das sie halt auch Zweitkorrekturen macht oder Betreuung."
	Angebot der Verlängerung	Praktikant/-innen haben das Angebot erhalten, ihr Prakti- kum zeitlich zu verlängern.	"Die Frau X mich mitt- lerweile dreimal gebeten hat, das Praktikum zu verlängern."
	Alltag des Arbeitens	Praktikant/-innen erfahren einen Arbeitsalltag, der vom Studium abweicht.	"Und sicherlich gehört irgendwie dazu, keine Studenten-Alltagsroutine zu haben, sondern eben so eine Arbeitsroutine."
	Aufzeigung Zu- kunftsperspektiven	mit den Erfahrungen des Praktikums bzw. über den Austausch mit Kolleg/-innen werden Praktikant/-innen verschiedene Perspektiven für ihre Zukunft aufgezeigt.	"Und ich konnte sie nach ihrem Lebensverlauf fragen ud wie sie dahin gekommen ist, was ich auch mit diesem Praktikum am meisten erreichen wollte."
	permanente Praxis zum Studium	Die Praktikant/-innen haben fortwährende Praxiserfahrun- gen während ihres Studiums, da sie ganztägig im Betrieb und berufsbegleitend beim Studium	"Ich würde das auch wei- terhin abends und sams- tags machen, einfach weil ich diese Vereinbarung, ich kann jederzeit zum

Kategorie	Subkategorie	Definition	Beispiel
	W. J. O. D.	sind.	Betrieb gehen und schau- en, wo ich das anwenden kann."
	Kontakte fürs Be- rufsleben	Über das Praktikum erwerben Praktikant/-innen Kontakte für ihr zukünftiges Berufsleben.	"Und die habe mich ge- fragt: Ja, was sind Sie dann? Sage ich so, Prakti- kantin und so weiter Also ich versuch mich schon ein bisschen zu vernetzen."
	Bestätigung Zu- kunftspläne	Erkenntnis, dass die gewählten, zukünftigen Pläne die Richtigen sind.	"und auch für weiter, weil ich ja noch ein Studium draufsetzen möchte, will ich das wirklich?" (rheto- rische Frage)
	Vergewisserung zukünftiger Tätig- keiten	Erkenntnis der Praktikant/- innen, was sie zukünftig ausü- ben oder nicht ausüben wollen.	"Das ich gemerkt habe, dass eine Arbeit nur im Büro, administrative Ar- beiten nichts für mich sind. Also dass ich den Kontakt zu Menschen brauche."
	Angebot des beruf- lichen Einstiegs	Praktikant/-innen haben das Angebot, bei der Organisation einzusteigen, sei es als abhän- gig Beschäftigte oder in Form einer Sozietät	"Es gibt sogar ein sehr konkretes Angebot durch das Praktikum am Ende damit einzusteigen."
	Angebot weiteres Praktikum	Praktikant/-innen erhalten das Angebot ein weiteres Prakti- kum oder Referendariat bei der Organisation zu absolvieren.	"Habe das Angebot, wenn das mit dem Jurastudium alles so klappt, mein Refe- rendariat da zu machen."
	Erkenntnis im Vorfeld Infos ein- holen	Aufgrund der Erfahrungen im Praktikum werden sich die Praktikant/-innen über zukünf- tige Praktika-/Arbeitgeber informieren.	"Also ich habe vorher im Internet keine Praktika- Berichte oder Bewertun- gen gelesen. Das habe ich erst währenddessen ge- macht. Das würde ich jetzt doch vorher machen."
	Erkenntnis Einkal- kulation Ehrenamt	Erkenntnis, dass bei der Tätig- keit mit gerechnet wird, dass Praktikant/innen sich über die vereinbarte Arbeitsleistung hinaus engagieren.	"In diesem Bereich Non- Profit wird auch viel da- mit gespielt, dass man sich ehrenamtlich mehr engagieren könnte als Praktikant."
	keine langfristige Übernahmegarantie	Mit dem Praktikum (und dem geförderten) Studium haben sie keine Garantie auf eine Übernahme bzw. langfristige Übernahme.	"Letztes Jahr ist einer, der fertig geworden ist, nicht übernommen worden. Oder nur kurze Zeit, weil es die Stelle so für ihn nicht gab."
Bewertung		Beurteilung der Praktikant/- innen, wie das Praktikum insgesamt eingeschätzt wird	"ich habe sehr gute Erfah- rungen gemacht im Prak- tikum"

Berichte der Werkstatt für Organisations- und Personalforschung e.V.:

- **01. Weller, I./Steffen, E. 2000:** Ergebnisse einer Mitarbeiterbefragung bei der Lynx Consulting Group/Bielefeld. Berlin.
- **O2. Bendel, K. 2000:** Zufriedenheit von Nutzerinnen und Nutzern mit ambulanten Pflegedienstleistungen. Forschungsbericht. Berlin.
- **03. Bendel, K./Matiaske, W./Schramm, F./Weller, I. 2000:** "Kundenzufriedenheit" bei ambulanten Pflegedienstleistern. Bestandsaufnahme und Vorschläge für ein stresstheoretisch fundiertes Messinstrument. Berlin.
- **04. Holtmann, D./Matiaske, W./Möllenhoff, D./Weller, I. 2001:** Leistungsbeurteilung im öffentlichen Dienst. Zur Validierung des Leistungsbeurteilungs- und -bewertungssystems LBB-SYS. Berlin.
- **05. Martin, A./Purwin, J. 2001:** Soziale Fähigkeiten in Arbeitsgruppen. Eine empirische Studie zur Ermittlung der Kooperationsfähigkeit. Berlin.
- **06. Weller**, **I. 2001:** Fluktuationsneigung und Commitment. Eine empirische Betrachtung bei F&E-Mitarbeitern. Berlin.
- **07. Matiaske, W./Holtmann, D./Weller, I. 2002:** Anforderungen an Spitzenführungskräfte. Retrospektive und Perspektive: Eine empirische Untersuchung. Berlin.
- **08. Jütte, W./Matiaske, W. 2002:** Regionale Weiterbildungsnetzwerke. Eine exemplarische Analyse. Berlin.
- **09. Holtmann, D./Matiaske, W./Weller, I. 2002:** Transparenz und Kommunikation als Erfolgsfaktoren von Leistungsbeurteilungen im öffentlichen Dienst. Vorstellung eines Forschungsprojektes. Berlin.
- **10. Erbel, C. 2003:** Personalmanagement, Mitarbeiterverhalten und Kundenzufriedenheit im Dienstleistungskontakt. Eine empirische Analyse. Berlin.
- **11. Weller, I./Matiaske, W. 2003:** Gütekriterien und faktorielle Struktur des IMC-Gitters zur Messung von Leistungs-, Macht- und Anschlussmotiven. Berlin.
- **12. Schlese, M./Schramm, F. 2004:** Beschäftigungsbedingungen in der Gebäudereinigung eine Analyse des Sozioökonomischen Panels. Berlin.
- **13. Schramm, F./Zeitlhöfler, I. 2004:** Personalpolitik an Hochschulen. Eine Studie anhand der HWP Hamburger Universität für Wirtschaft und Politik. Berlin.
- **14. Bekmeier-Feuerhahn, S./Eichenlaub, A. 2004:** Ein Markenzeichen für die Universität: Wie kann die Identität der Universität in einem Bild verdichtet werden? Berlin.
- **15. Schlese, M./Schramm, F. 2004:** Implikationen der Tarifverträge zur Leiharbeit für die Tarif- und Beschäftigungsbedingungen im Gebäudereiniger-Handwerk. Berlin.
- **16. Weller, I./Matiaske, W. 2008:** Gütekriterien einer deutschsprachigen Version der Mini Markers zur Erfassung der "Big Five". Berlin.
- **17. Wigger, A. 2008:** Managing organizational change: Application of the Biomatrix theory to the transformation of a non-profit organization, Berlin.
- **18. Matiaske, W./Tobsch, V./Fietze, S. 2009:** Erfolgs- und Kapitalbeteiligung von Beschäftigten in Deutschland. Abschlussbericht einer repräsentativen Befragung, Berlin.
- **19. Weller**, **I./Matiaske**, **W. 2009:** Leistungsorientierung und der Wechsel des Rahmens. Ein Erklärungs- und Messansatz für Extra-Rollenverhalten. Berlin.
- **20. Fietze, S./Matiaske, W. 2009:** Podcast in der Lehre: Bericht über den Einsatz an der Helmut-Schmidt-Universität, Berlin.

Berichte der Werkstatt für Organisations- und Personalforschung e.V.:

- 21. Fritz, M./Issa, N./Müller, G./Tuchtfeldt, S./Fietze, S./Kattenbach, R. 2011: Der Arbeitskraftunternehmer. Erschöpfung und Arbeitszufriedenheit im JD-R Modell, Berlin.
- **22. Olejniczak, M. 2011:** Arbeit im Kontext des SGB II Personalwirtschaftliche Aspekte des Neuen Steuerungsmodells, Berlin.
- 23. Olejniczak, M. 2011: Hartz IV als Dienstleistung, Berlin.
- **24. Fietze, S./Holtmann, D./Matiaske, W. 2012:** Leistungsbeurteilung im öffentlichen Dienst. Zur Validität des analytischen Beurteilungssystems LBB-SYS, Berlin.
- **25. Gröneweg, C./Matiaske, W. 2012:** Gullivers Fesseln Corporate Social Responsibility als Normbildung, Berlin.
- **26. Freude, M./Horn, C./Matischik, J.-P./Sinner, E./Fietze, S. 2013:** Person-Organization Fit und Commitment unter Einfluss der Persönlichkeitsdimensionen. Ergebnisse eines Lehrprojekts an der Universität Hamburg, Berlin.
- **27. Fietze, S./Matiaske, W./Schult, M./Tobsch, V. 2014:** Flexibilität durch Verfügbarkeit. Abrufarbeit in Deutschland, Berlin.
- 28. Olejniczak, M./Salmon, D./Matiaske, W./Fietze, S. 2014: Arbeitsbedingungen in Jobcentern Gemeinsame Einrichtungen nach § 44b SGB II Mitarbeiterbefragung zum Arbeitsumfeld, psychischer Belastung und Arbeitszufriedenheit, Berlin.
- **29. Matiaske, W./Holtmann, D./Fietze, S. 2014:** Anforderungen an Spitzenführungskräfte Retrospektive und Perspektive. Replikation einer empirischen Untersuchung, Berlin.
- **30. Wolfslast, Martin 2015:** Images of organizations in various discursive fields: A correspondence analysis of metaphors in company reports
- **31. Egeling, Alexander 2016:** Anreize zur (Voll-)Mitgliedschaft in Arbeitgeberverbänden Ein Literaturüberblick aus sozioökonomischer Sicht
- **32. Scheier, F./Plantikow, A./Schramm, F. 2016:** Die Lage der Praktikantinnen und Praktikanten auf dem deutschen Arbeitsmarkt Eine empirische Studie