

FEBRUAR 2017

TAG DER PRAKTIKANTEN



ABSOLVENTA

PRAKTIKUM.INFO





Next Generation HR - Today.

UNSERE HR-STRATEGIEANSÄTZE

TOP DOWN: CORPORATE AGILITY

CLEVIS Consult bietet Ihnen Services zur Dynamisierung Ihres Unternehmens.

BOTTOM UP: ENTREPRENEURIAL HR

CLEVIS Consult etabliert auf Wunsch in Ihrem Haus eine Startup- und Innovationskultur.

LATERAL "HRaaS": HR AS A SERVICE

Mit unseren HRaaS Services benötigen Sie keine HR Software(implementierung) in Ihrem Haus. Sie sind sofort startklar mit allen HR Prozessen.

POTENTIALTRÄGER UND TALENTE

CLEVIS TALENT ACQUISITION & ALLOCATION

- Active Sourcing
- Employer Branding
- Recruiting
- Assessment Center
- Onboarding
- Schlüsselstellen
- Nachfolgeplanung
- Talent Pools
- Eignungsdiagnostik
- Talent Radar

LEISTUNGSSTARKE MITARBEITER

CLEVIS NEW PERFORMANCE & INNOVATION MANAGEMENT

- Führungsinstrumente
- 360 Grad Feedback
- Ganzheitliches Zielemanagement
- Entwicklungs- und Potentialanalyse
- Mitarbeiterbefragung
- E-Collaboration

HOCHQUALIFIZIERTE MITARBEITER

CLEVIS SKILL MANAGEMENT

- Kompetenzmanagement
- Trainer in 1 Day
- Wissensmanagement
- Personalentwicklung
- Potentialanalyse

Erfahren Sie mehr unter
www.clevis-consult.de

CLEVIS GmbH | Erika-Mann-Str. 53 | 80636 München
Tel. : +49 89 242 111 - 0 | Fax.: +49 89 242 111 - 55

Der Tag der Praktikanten 2017: Die Qualität des Praktikums

Bereits zum fünften Mal laden das Karriere-Netzwerk ABSOLVENTA und die HR-Unternehmensberatung CLEVIS Consult zum bundesweiten Tag der Praktikanten ein. Auf der Leitkonferenz zum Thema Praktikum werden seit jeher nicht nur die Ergebnisse des CLEVIS Praktikantenspiegels vorgestellt, sondern auch anregende Vorträge zum Berufseinstieg der Fach- und Führungskräfte von morgen geboten. Neben hochkarätigen Recruitingexperten aus ganz Deutschland sprach beispielsweise bereits Bundesarbeitsministerin Andrea Nahles auf der Konferenz.

Thematisch kreisen die Vorträge wie auch die Podiumsdiskussion in diesem Jahr um die Qualität des Praktikums. Dabei betrachten wir, wie gut die Integration von Flüchtlingen durch Praktika in den Arbeitsmarkt gelungen ist, welche Auswirkungen die Einführung des Mindestlohns hatte und beleuchten die Mindeststandards zur Ausgestaltung von Praktika.

Ganz im Zeichen der Qualität steht auch die Auszeichnung der Top-Arbeitgeber auf Basis der Ergebnisse des CLEVIS Praktikantenspiegels. Initiiert von CLEVIS Consult und in Kooperation mit ABSOLVENTA analysiert die HR-Unternehmensberatung so bereits seit Jahren die Praktikumslandschaft in Deutschland und liefert mit rund 40.000 Teilnehmern seither wertvolle Einblicke in die Wahrnehmung der Praktikanten.

Als Gastgeber konnten wir erneut Microsoft Deutschland gewinnen und freuen uns, den Tag der Praktikanten 2017 hier im Herzen Berlins abzuhalten. Das Microsoft Atrium bietet als moderne Location den idealen Rahmen für Deutschlands Leitkonferenz rund ums Praktikum.

Wir wünschen Ihnen eine interessante Veranstaltung mit spannenden Diskussionen und wertvollen Impulsen.



A stylized, handwritten signature in blue ink.

Christoph Jost,
CEO Absolventa GmbH



A stylized, handwritten signature in black ink.

Kristina Bierer,
Studienleitung CLEVIS Praktikantenspiegel, CLEVIS Consult

Programmablauf

2. Februar 2017

Microsoft Berlin, Unter den Linden 17, 10117 Berlin

- 11:00 - 11:30 Einlass & Empfang
- 11:30 - 11:40 Eröffnung
Sascha Theisen, STAMMPLATZ Kommunikation
- 11:40 - 12:00 Präsentation „CLEVIS Praktikantenspiegel 2017“
Kristina Bierer, CLEVIS Consult
- 12:00 - 12:45 „Porsche Integrationsjahr – Perspektiven für Flüchtlinge“
Dr. Martin Meyer, Projektleiter Personalentwicklung und Talent Management, Porsche AG
- 12:45 - 14:00 Lunchbuffet
- 14:00 - 14:45 „Wie erreicht man die junge Zielgruppe wirklich?“
Daniel Nagel, Vorsitzender von Jugend gegen AIDS e. V.
- 14:45 - 15:30 „Was macht ein gutes Praktikum aus?“
Dr. Peter A. Zervakis, Koordinator des HRK-Projektes nexus
- 15:30 - 16:00 Coffee Break
- 16:00 - 17:00 Podiumsdiskussion zum Thema „Auswirkung von Mindestlohn auf die Qualität von Praktika“
- 17:00 - 17:30 Preisverleihung
- 17:30 - 19:00 Networking & gemeinsamer Ausklang
-

Moderation



Sascha Theisen, STAMMPLATZ Kommunikation

Sascha Theisen ist Gründer und Inhaber der PR-Agentur STAMMPLATZ Kommunikation. Als ehemaliger Pressesprecher und Marketingleiter bei StepStone ist er seit vielen Jahren ausschließlich auf Arbeitswelt- und Personalmanagement-Themen spezialisiert. Mit diesem fachlichen Hintergrund führt Sie Sascha Theisen als Moderator durch den diesjährigen Tag der Praktikanten.

Speaker



Kristina Bierer,
Studienleiterin CLEVIS Praktikantenspiegel,
CLEVIS Consult

Kristina Bierer ist Studienleiterin des Praktikantenspiegels bei CLEVIS Consult – der Unternehmensberatung mit Spezialisierung auf strategisches Personalmanagement. Dabei leitet sie Deutschlands größte Praktikantenstudie zur Bewertung der Arbeitgeberqualität und des Markenimages und gibt so wissenschaftlich fundierte Einblicke in die Wahrnehmung von Unternehmen aus Sicht der Praktikanten.



PORSCHE

Dr. Martin Meyer,
Projektleiter Personalentwicklung und
Talent Management, Porsche AG

Dr. Martin Meyer promovierte am Lehrstuhl für Personalmanagement an der Universität in Stuttgart. Gleich danach stieg er als Referent für Zentrales Personalmanagement bei der Porsche AG ein. Nach Stationen als Leiter des Personalmarketings und Leiter für Corporate Social Responsibility ist er seit Oktober 2014 als Projektleiter Personalentwicklung und Talent Management bei dem Automobilhersteller tätig.



Daniel Nagel,
Vorsitzender Jugend gegen AIDS e. V.

Daniel Nagel studiert in Potsdam BWL und ist seit rund fünf Jahren bei der Initiative Jugend gegen AIDS e. V. aktiv. Als Vorstandsvorsitzender setzt er sich dort für die sexuelle Aufklärung der Jugend ein. Im Rahmen seiner Arbeit wurde er bereits vielfach mit hochkarätigen Preisen ausgezeichnet – allein im Jahre 2016 erhielt er für seine Kampagnen den Red Dot Design Award, den Best of Content Marketing Award sowie Gold beim German Brand Award.



Dr. Peter A. Zervakis,
Koordinator des HRK-Projektes nexus

Dr. Peter A. Zervakis ist Koordinator des Projektes „nexus – Übergänge gestalten, Studienerfolg verbessern“ der Hochschulrektorenkonferenz (HRK). Nach Studienaufenthalten in Washington und in Brüssel sowie seiner Promotion in Hamburg war er am Zentrum für Europäische Integrationsforschung der Universität Bonn tätig. Von 2004 bis 2006 leitete er die Europa-Projekte der Bertelsmann Stiftung in Gütersloh. Seit 2006 ist er bei der HRK tätig und leitete dort die „Bologna“-Projekte und das Projekt „nexus – Konzepte und gute Praxis für Studium und Lehre“.

Podiumsdiskussion

„Auswirkung von Mindestlohn auf die Qualität von Praktika“



Daniel Nagel, Vorstandsvorsitzender, Jugend gegen AIDS e. V.

Anja Mengel, Rechtsanwältin & Fachanwältin für Arbeitsrecht, LL.M. (Columbia)

Bastian Lehmkuhl, Senior Online Marketing Manager, ABSOLVENTA

Marcel Rütten, HR-Manager, Kindernothilfe

Schafft der Mindestlohn das Praktikum ab?

Eine Bilanz zwei Jahre nach Einführung des Mindestlohngesetzes

Rechtsanwältin Dr. Anja Mengel, LL.M (Columbia), und Rechtsanwältin Constance Karwatzki, ALTENBURG Fachanwälte für Arbeitsrecht

Seit dem 1. Januar 2015 gilt in der Bundesrepublik ein allgemeiner Mindestlohn. Dieser lag zunächst bei 8,50 Euro brutto pro Stunde und ist nun zum 1. Januar 2017 auf 8,84 Euro brutto pro Stunde angehoben; er gilt nicht nur für alle Arbeitnehmer, sondern auch für Praktikanten.

Erklärtes Ziel bei der Einführung des Mindestlohnes auch für Praktikanten war es, der „Generation Praktikum“ ein Ende zu setzen. Zur Vergütung von Praktikanten hat die gesetzliche Neuregelung durchaus Erfolge zu verzeichnen: Bereits innerhalb des ersten Jahres nach der Einführung des Mindestlohnes sind Praktikantengehälter um fast 20 Prozent gestiegen. Dies ist eine deutliche Steigerung, obwohl etwa 75 Prozent der Praktikanten aufgrund der diversen Ausnahmen im Gesetz keinen Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn haben. Offensichtlich hat der Gesetzgeber eine Sensibilität dafür geschaffen, dass Praktikanten einen Anspruch auf (angemessene) Vergütung haben. Allerdings galt dies auch schon vor der Einführung des Mindestlohnes nach den Regelungen in §17 Abs. 1, §26 Berufsbildungsgesetz (BBiG). Ob das Praktikantenwesen aus Perspektive der Arbeitgeber sowie der Praktikanten durch die gesetzliche Regelung im Hinblick auf die Beschäftigungsrealität eine interessengerechte Regulierung erfahren hat, ist damit freilich nicht geklärt.

Denn für Praktikanten ist ihre Vergütung laut einer Umfrage weit weniger wichtig als die Aneignung wichtiger berufsspezifischer Fähigkeiten und die verbesserten Möglichkeiten auf dem Arbeits-

markt im Vergleich zu anderen Bewerbern. Moniert wird daher insbesondere, dass es seit der Einführung des Mindestlohnes für junge Menschen zunehmend schwieriger geworden sei, einen Praktikumsplatz zu finden. Das gipfelt in dem Vorwurf, der Gesetzgeber habe nicht nur die „Generation Praktikum“, sondern schlicht das Praktikum als solches abgeschafft.

Tatsächlich ist die Sorge nicht unberechtigt – es gibt eine rückläufige Tendenz der Unternehmen, Praktikumsplätze auszuschreiben. Die Zahl der Unternehmen, die seit Inkrafttreten des Mindestlohngesetzes Praktika anbieten, hat sich halbiert. Außerdem vergeben Unternehmen nur noch bevorzugt oder ausschließlich sogenannte Pflichtpraktika, die aufgrund einer Ausbildungsordnung oder einer hochschulrechtlichen Regelung verbindlich vorgegeben sind. Das hat seinen Grund in der Mindestlohnregelung, die für Pflichtpraktika nicht gilt. Das sonstige Annähern an einen Beruf oder ein Unternehmen außerhalb verbindlicher Ausbildungsordnungen ist dadurch aber (fast) unmöglich geworden. Auch erwächst deutschen Studierenden hieraus im internationalen Vergleich ein Nachteil, weil ausländische Studienordnungen häufiger Pflichtpraktika vorsehen.

Außerdem sind freiwillige Praktika mit einer maximalen Dauer von drei Monaten deutlich kürzer bemessen, als dies noch vor Inkrafttreten des Mindestlohngesetzes der Fall war. Anlass hierfür bildet ebenfalls die gesetzliche Mindestlohnregelung, die nicht nur für Pflichtpraktika, sondern auch für freiwillige Orientierungs- oder studienbegleitende Praktika eine Ausnahme von der Mindestlohnpflicht macht.

Anhand der Daten aus den Umfragen lässt sich damit feststellen, dass das Gros der Unternehmen nur bereit ist, Praktika anzubieten, die nicht mindestlohnpflichtig sind. Die Realität steht damit in krassem Gegensatz zu der gesetzlichen Regelung, die die Vergütung von Praktika mit dem Mindestlohn als Regelfall darstellt. Die neue Zurückhaltung der Unternehmen bei der Vergabe von

Praktika dürfte neben dem zusätzlichen bürokratischen Aufwand auch darin begründet sein, dass bereits bei fahrlässiger mindestlohnwidriger Vergütung von Praktikanten Bußgelder drohen, die nicht nur finanzielle Einbußen, sondern auch Imageschäden nach sich ziehen. Dabei hat der Gesetzgeber selbst in den Ausnahmeregelungen keinesfalls für eine klare Rechtslage gesorgt, sondern vielfach Raum für Interpretation und juristische Auseinandersetzung gelassen. Diese erhebliche Rechtsunsicherheit schadet den Praktikumskandidaten. Beispielsweise gibt es Hochschulordnungen, die eine Mindestdauer für Pflichtpraktika vorsehen. Ob ein über die Mindestdauer hinausgehender Praktikumsenteil noch als Pflichtpraktikum zu qualifizieren und damit als Ausnahme von der Mindestlohnspflicht anzusehen ist, ist derzeit noch offen. Unklar ist auch, ob ein freiwilliges Praktikumsverhältnis, das für längere Zeit als für drei Monate abgeschlossen wurde, ab dem ersten Tag oder erst nach drei Monaten mit dem Mindestlohn zu vergüten ist. Die Liste von Unklarheiten ließe sich noch lange fortsetzen.

Nicht verwunderlich ist daher, dass zunehmend Stimmen lauter werden, die eine Neuregelung des Mindestlohngesetzes fordern. Neben der vollständigen Abschaffung des Mindestlohnes für Praktikanten während des Studiums wird vorgeschlagen, Praktikumsverhältnisse generell für die Dauer von zwölf Monaten vom Mindestlohn auszunehmen. In der Tat wären Bereichsausnahmen, die sich stärker an den vernünftigen Interessen sowohl der Unternehmen als auch der Praktikanten orientieren, wünschenswert. Insbesondere die Beschränkung der freiwilligen Praktika auf die Dauer von drei Monaten ist aus Sicht vieler zu kurz bemessen. Es bleibt abzuwarten, ob der Gesetzgeber hier nachjustiert. Anlass dazu gibt es mehr als genug.

Dr. Anja Mengel ist Fachanwältin für Arbeitsrecht. Zudem ist sie Rechtsexpertin und regelmäßige Gastautorin zum Thema Arbeitsrecht bei dem Legal-Tech-Startup Smartlaw (smartlaw.de).

Entwicklung Mindestlohn im Praktikum

8,50 €
Mindestlohn

seit 1. Januar 2015

20 %
Steigerung
in 2016

Steigerung der Praktikantengehälter im ersten Jahr nach der Einführung des Mindestlohnes

8,84 €
Mindestlohn

seit 1. Januar 2017

75 %
Ohne
Anspruch

der Praktikanten haben aus diversen Gründen keinen Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn

Was macht ein gutes Praktikum aus?

Zur Debatte von Qualitätsstandards für Praktika

Dr. Peter A. Zervakis, Projekt nexus/Hochschulrektorenkonferenz (HRK)

Praktika und andere Praxisphasen in der Lehre und im Studium sind im Zusammenhang mit der Umsetzung der Europäischen Studienreform spät in den Fokus der Hochschuldebatten zu den Anforderungen der Arbeitswelt an das Hochschulstudium gerückt. Nach Jahren der Auseinandersetzung um die sogenannte „Employability“ wird nicht mehr ernsthaft bezweifelt, dass es die Aufgabe der Hochschulen ist, neben „(Fach-)Wissenschaft“ und Persönlichkeitsbildung auch die Beschäftigungsbefähigung der Studierenden sicherzustellen (WR 2015: 9). Damit verbunden wächst die Einsicht, dass jede Hochschule zum Nachweis der Berufspraxis verpflichtet ist, qualitativ hochwertige externe Praktika als Teil des Studiums zu ermöglichen (HRK Bologna-Reader III, 2008: 34, AR 19/2015: 2).

Die Frage nach der Qualität von Praktika und den relevanten Praxisbezügen eines Hochschulstudiums wurde dagegen schon früher gestellt. So empfahl das HRK-Plenum 2005 eine sachgerechte Anrechenbarkeit der hochschuleitigen Vor- und Nachbereitung von „integrierten Praktika in Unternehmen“ in Deputatsregelungen und in der Kapazitätsverordnung. Damit wurde durch die Hochschulleitungen erstmals die Notwendigkeit einer geregelten Verzahnung von Hochschullehre und externem Praktikum bestätigt.

Im Zusammenhang mit der Einführung des flächendeckenden gesetzlichen Mindestlohns wehrte sich die HRK gegen die geplante Einbeziehung von Praktika in den Mindestlohn, weil sie einen drastischen Rückgang des Angebots an Praktikumsplätzen befürchtete. Dabei formulierte der HRK-Senat, und somit die Rektorenkonferenzen aller Bundesländer, auch weitere Standards zur Qualitätssicherung beim externen Praktikum (Beschluss 127. Senat der HRK 2014: 2):

1. Ein Praktikum müsse mindestens drei Monate umfassen, weil nur so „die in der notwendigen Tiefe erforderlichen praktischen Kenntnisse“ erworben werden können.
2. Und jeder Studierende sollte die Möglichkeit zu einem solchen, nicht unbedingt verpflichtenden Praktikum haben. Hier ging es der HRK um die Setzung qualitativer Standards und die Einschätzung, dass Praktika nicht nur Pflichtanteile in einigen speziellen Studiengängen sind, sondern ein wichtiges Angebot für alle Studierenden.

Solche eher indirekten Positionierungen trugen erkennbar dazu bei, Praxisphasen im Studium nicht mehr nur als „Sondertypen“ von Lehr- und Lernformaten zu verstehen. In der jetzigen Klä-

Was sind Praktika?

Praktika stellen eine besondere, intensive Form der Theorie-Praxis-Verknüpfung im Studium dar. Studierende werden für einen begrenzten Zeitraum in die Berufswirklichkeit versetzt. Praktika stehen in zeitlichem und konzeptionellem Bezug zum Studium und folgen dessen Lernzielen und Qualitätsansprüchen. Ein Hauptziel von Praktika ist es, das wissenschaftliche Arbeiten an Lernorten außerhalb der Hochschule einzuüben und anschlussfähig zu machen. Praktika sind demnach eigenständige Lernorte außerhalb der Hochschule zur Erreichung der Studienziele ...

Quelle: J. Ulbricht/W. Schubarth: Praktika im Studium, in: Nexus Impulse für die Praxis, Ausgabe 11/Nov. 2016, S. 2 (hrsg. von der Hochschulrektorenkonferenz)

rungsphase geht es um konkrete Empfehlungen zur Qualitätsverbesserung und -sicherung von Praktika und anderen Praxisformaten. Dabei sollten externe Praktika sowohl fest in den curricularen Kontext des gesamten Studienverlaufs gestellt und adäquat betreut als auch als gleichberechtigte Lernfelder neben und außerhalb der eigentlichen Hochschule gewürdigt werden. Nur so können sie, über ihre berechtigte Orientierungsfunktion hinaus, den Erwerb „arbeitsmarktrelevanter Kompetenzen“ fördern.

Für den Wissenschaftsrat (WR) sollen Praktika und Praxisphasen „die Möglichkeit eröffnen, erworbenes Theoriewissen mit den Handlungsanforderungen der Praxis zu konfrontieren und für berufliche Tätigkeiten anschlussfähig zu machen“ (WR 2015: 70). Die notwendige Verschränkung von Theorie und Praxis ist ein weiterer Qualitätsstandard von Praktika. Allerdings gelingt diese Theorie-Praxis-Verknüpfung nach Ansicht des Wissenschaftsrats in den Fachhochschulen meist besser als an den Universitäten. Umso mehr gilt für alle Hochschulen: Die Beschäftigung mit qualitätsgesicherten Praktika ist nötig, um die Zusammenhänge zwischen einer auf Anwendungsbezüge achtenden Lehre und einer wissenschaftlich reflektierten Beschäftigungsbefähigung deutlich zu machen und Verschränkungen herzustellen.

Einen neuen Akzent in die Debatte hat die im Juli letzten Jahres verabschiedete gemeinsame Erklärung von BDA, DGB und HRK zum Thema „Employability“ gesetzt. Hier wird die wissenschaftliche Problemlösungskompetenz als das Kennzeichen akademischer Bildung in den Dienst der Berufsfeldorientierung gestellt. „Die Beschäftigungsfähigkeit von Absolventinnen und Absolventen besteht in ihrer Fähigkeit, auf der Basis wissenschaftlicher

Bildung eine qualifizierte Beschäftigung aufzunehmen, sich neue Beschäftigungsfelder zu erschließen und den eigenen Weiterbildungsbedarf zu erkennen.“ Eine derartige akademische (Aus-) Bildung kann sich auf „hochwertige und anspruchsvolle Praktika“ stützen, wie sie von den Unternehmen angeboten werden.

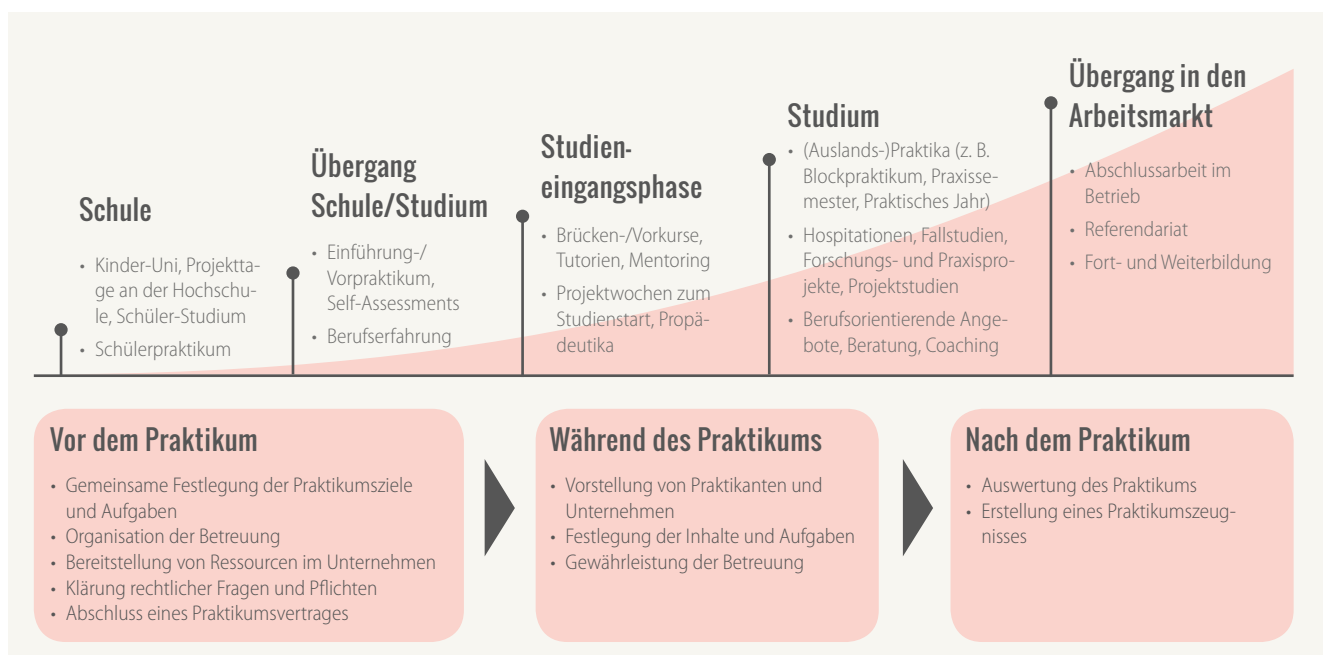
Die HRK votiert hier nicht für möglichst lange und häufige Praxisphasen im Studium. Diese führen nicht automatisch dazu, dass die Absolventinnen und Absolventen besser auf den Arbeitsmarkt vorbereitet werden. Zu diesem Schluss kommt auch das im Auftrag des Projekts nexus der HRK erstellte Fachgutachten (Schubarth et al. 2016: 67). Die daran beteiligten Bildungsforscher aus den Universitäten Potsdam und Oldenburg sehen entgegen der Forderung vieler Arbeitgeber den Schlüssel nicht in einer Ausdehnung von Praxisphasen, sondern in einer besseren Betreuung und Reflexion der Praktika im Studiengang, einer funktionierenden Theorie-Praxis-Verzahnung und der curricularen Einbindung der Praktika. Weil es daran oft mangelt, bleiben wertvolle Lernchancen ungenutzt. Eine systematische Integration von Praktika in

den jeweiligen Studiengang erhöht die Lernmotivation und den Studienerfolg. Deshalb empfehlen die Gutachter eine Aufwertung von Praktika in allen Studienprogrammen und ihre Anerkennung als ein Merkmal guter Lehre.

Valide Qualitätsstandards für ein Praktikum, einschließlich der Festlegung auf Bildungsziele, sind ein wichtiger Beitrag zum Erhalt einer differenzierten Hochschulwelt. Je qualitätsgeleiteter das Lehr- und Lernformat Praktikum wird, desto mehr Akzeptanz wird es bei allen Hochschulen gewinnen und umso mehr wird es zum selbstverständlichen Bestandteil eines zur Arbeitswelt hinführenden wissenschaftlichen Qualifikationsprozesses. Nach Auffassung der HRK sind hierfür die Formulierung und die Durchsetzung von Qualitätsstandards unabdingbar. Allerdings kann dies nur im Dialog aller beteiligten Akteure – Hochschulen, Studierende, Sozialpartner, Politik – gelingen – und wenn alle Akteure ihre unterschiedlichen Aufgaben angemessen erfüllen (Metzner 2016: 8-9).

Literatur: Akkreditierungsrat (19/2015): Fachlichkeit und Beruflichkeit in der Akkreditierung. Abschlussbericht und Empfehlungen. | Hochschulrektorenkonferenz (Hrsg.): Gemeinsame Erklärung von BDA, DGB und HRK (2016); Beschluss des 127. Senats der HRK (2014): Zu den Ausnahmeregelungen des Entwurfs des Mindestlohngesetzes; Bologna-Reader III, FAQs, Beiträge zur Hochschulpolitik 8/2008 | Metzner, Joachim (2016): Grußwort in: <https://www.hrk-nexus.de/aktuelles/tagungsdokumentation/praktika-im-studium/> | Schubarth, W. et al. (Juli 2016): Qualitätsstandards für Praktika. Bestandaufnahme und Empfehlungen, nexus/HRK | Wissenschaftsrat (2015): Empfehlungen zum Verhältnis von Hochschulbildung und Arbeitsmarkt. Zweiter Teil.

Praxis integrieren und Qualität von Praktika erhöhen



Quelle: Praktika im Studium, a.a.O., S. 3 und 10.

Der CLEVIS Praktikantenspiegel 2017

Bereits 2010 erschien der erste CLEVIS Praktikantenspiegel von CLEVIS Consult. Dabei ging es damals wie heute darum, aktive und ehemalige Praktikanten zu ihren Arbeitgebern zu befragen. Über 40.000 Teilnehmer bewerteten seither die Arbeitgeberqualität sowie Markenimage und Employer Branding verschiedener Unternehmen.

Folgende Aspekte werden im CLEVIS Praktikantenspiegel analysiert:

Arbeitgeberqualität: Arbeitszeit, Arbeitsbedingungen, Führung, Lernen, Teamklima, Vergütung, Grundsätzliche Bewertung

Employer Branding: Markenimage, Arbeitgeberattraktivität, Authentizität, Grundsätzliche Bewertung

Anders als bei den meisten Arbeitgeberrankings entsteht auf Basis der Bewertungen keine Liste, sondern die Unternehmen werden in die Vier-Felder-Matrix Pretender, Stars, Challenger und Hidden Champions eingeordnet. Die Auszeichnung der attraktivsten Arbeitgeber – Stars und Hidden Champions – findet auch in diesem Jahr wieder auf dem Event selbst statt.

Mithilfe des CLEVIS Praktikantenspiegels können wissenschaftlich fundierte Aussagen über den Status Quo der Praktikantenwelt getroffen werden. So gibt die Studie Einblick in die aktuellen Bedingungen in der Praktikumslandschaft vom Start-up bis hin zum Konzern. Eines der wichtigsten Themen in diesem Jahr waren die Entscheidungsgründe von Praktikanten für ein Unternehmen. Unangefochten auf Platz eins ist die Überzeugung, bei dem Arbeitgeber viel lernen zu können. Das Aufpolieren des Lebenslaufes sowie das Kennenlernen einer bestimmten Branche belegen Platz zwei und drei. Eine weitere wichtige Erkenntnis findet sich bei den Verdienstunterschieden zwischen Männern und Frauen:

Die wichtigsten Ergebnisse im Überblick

1.032 € durchschnittliches Monatsgehalt

41 % machen regelmäßig Überstunden

47 % absolvieren ein Pflichtpraktikum

48 % haben schon sechs Monate oder länger im Ausland gelebt

97 % erhalten eine Vergütung

Teilnehmerzahlen der aktuellen Studie

5.547 Bewertete Praktika

315 Bewertete Unternehmen

63 Unternehmen in der CLEVIS Employer Matrix

Unterschiede in der Vergütung von Praktikanten und Praktikantinnen sind auf die Branche, in der das Praktikum absolviert wird, und nicht auf eine Diskriminierung der Geschlechter zurückzuführen.

Außerdem hat CLEVIS Consult dieses Jahr erstmalig die Perspektive gewechselt: Personaler bewerten nun auch die Qualität der Praktikantenbewerbungen. Fazit: Es mangelt an qualitativen Bewerbungen. Die Ursache liegt laut HR-Experten vor allem darin begründet, dass die Praktikanten den Anforderungsprofilen nicht gerecht werden. Gleichzeitig steige die Fehlerquote bei Bewerbungen sowie der Bedarf an Praktikanten.

Hier gilt es, den Auswahlprozess von Praktikanten zu hinterfragen. Oftmals wird zu sehr auf die fachliche Qualifikation Wert gelegt als auf den persönlichen Fit. Lern- und wissbegierige Praktikanten mit einer überdurchschnittlichen Motivation können durch eine gute Führungskraft überaus großen Mehrwert im Unternehmen bringen.

Unternehmen bieten eine Reihe von Leistungen für ihre Praktikanten an – wie z. B. Networking-Aktivitäten, feste Feedbackprozesse oder Vergünstigungen. So sollen Praktikanten einen authentischen Einblick in das Unternehmen und den Arbeitsalltag erhalten.

Top 3 Gründe für Praktikantenmangel

1. Bewerber erfüllen nicht die Anforderungen
2. Fehlerquote in den Bewerbungen
3. Steigender Praktikantenbedarf

Entscheidungsgründe für ein Praktikum



1. Lernen



2. Lebenslauf



3. Branche

Was bieten Unternehmen im War for Talents an?

83 %

Networking-Aktivitäten

77 %

Vorstellungsrunde

67 %

Teilnahme an Firmenevents

66 %

Abschluss-Feedback

61 %

Werks-/Unternehmensführung

Auszeichnung im Microsoft Atrium

Der Tag der Praktikanten 2017 findet zum wiederholten Male im Microsoft Atrium statt – einer Location im Herzen Berlins, die wie kaum eine zweite moderne Technik verkörpert.

Als Treffpunkt der digitalen Community Berlins dient dieser Ort erneut für die Auszeichnung der Unternehmen mit dem Siegel „Top Praktikum“. Die futuristischen Räumlichkeiten zeigen die Exklusivität der Leitkonferenz des Tag der Praktikanten und unterstützen außerdem die Wichtigkeit rund um den Praktikantenmarkt der Zukunft.

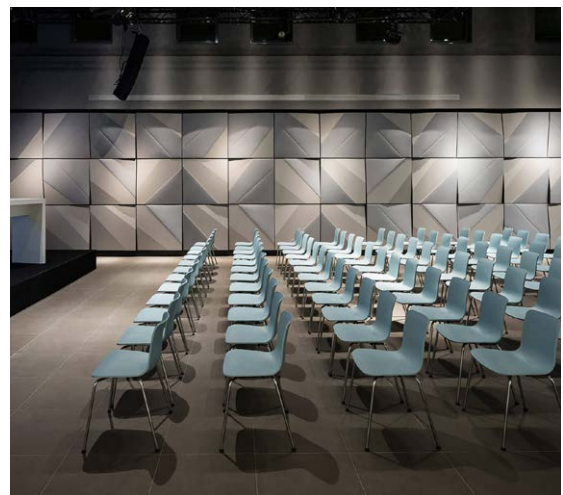
Dabei werden die Arbeitgeber ausgezeichnet, die besonders qualitative Praktika anbieten und sich damit für die Förderung von Nachwuchskräften einsetzen. So soll für angehende Praktikanten erkennbar sein, welche Unternehmen führend in Sachen Praktikum sind und wo herausragende Perspektiven warten.

Um ein valides Ergebnis und damit eine verdiente Auszeichnung erhalten zu können, muss das Unternehmen mindestens 15 Bewertungen zur Arbeitgeberqualität und 15 Bewertungen zum Markenimage erhalten haben. Die Branchenbesten werden jeweils mit dem Praktikanten-Siegel „Star“ geehrt. In folgenden Kategorien können die Unternehmen ausgezeichnet werden:

- Arbeitgeberqualität
- Aufsteiger des Jahres
- Coaching
- Work-Life-Balance
- Arbeitsatmosphäre
- Diversity
- Lernen



Twittern Sie mit!
Tweets mit #praktikanten werden regelmäßig über die Twitterwall auf der Bühne angezeigt!



Impressionen vom Tag der Praktikanten 2016



Das ABSOLVENTA Karriere-Netzwerk

Wir sind Spezialisten, wenn es um das Recruiting von Nachwuchstalenten geht – und das nicht nur im Praktikanten-Umfeld: Mit unseren vier Spezial-Jobbörsen treffen wir genau den Nerv der verschiedenen Zielgruppen im Bereich Berufseinstieg.

Ob Absolventen oder Young Professionals, Praktikanten oder Trainees, dual Studierende oder Azubis – als Zielgruppen-Experte wissen wir genau, was junge Berufseinsteiger suchen. Mit der Kombination aus qualitativen Inhalten sowie passgenauen Stellenangeboten bringen wir so schon seit über neun Jahren Arbeitgeber mit hochkarätigen Nachwuchstalenten zusammen.



ABSOLVENTA



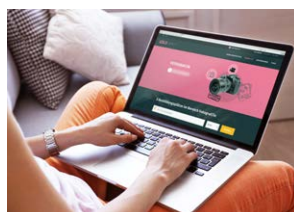
Die Spezial-Jobbörse für die Zielgruppe Studierende, Absolventen und Young Professionals mit bis zu fünf Jahren Berufserfahrung bietet Ihnen verschiedene E-Recruiting-Angebote, um junge Akademiker auf Sie aufmerksam zu machen.

TRAINEE-GEFLÜSTER



Auf Deutschlands größtem Informationsportal für Trainees können Sie Ihre Trainee-Programme sowie Ihre Arbeitgebermarke präsentieren und außerdem Trainee-Stellenanzeigen schalten.

AZUBI.DE



Das Karriereportal für angehende Auszubildende hilft dabei, Sie mit den passenden Azubis oder dual Studierenden zusammenzubringen. Hier erreichen Sie die junge Zielgruppe und machen diese explizit auf Ihr Unternehmen aufmerksam.

PRAKTIKUM.INFO

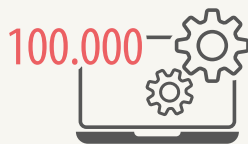


Bereits seit 2002 existiert PRAKTIKUM.INFO und ist damit eine der ältesten Online-Praktikumsbörsen. Als Unternehmen finden Sie hier Praktikanten aus dem akademischen Bereich und können junge Talente so frühzeitig an Ihre Arbeitgebermarke binden.

Zahlen



Über 2,2 Millionen Seitenaufrufe monatlich auf unseren Portalen



Mehr als 100.000 aktive Nutzer in der Lebenslaufdatenbank



2.000 Google-Keywords auf Platz 1 leiten die User auf unsere Portale

Ausgezeichnet!

Als „Beste Spezialisten-Jobbörse Deutschlands“ gewannen wir zum zweiten Mal in Folge im Deutschland Test von FOCUS Money. Doch damit nicht genug, denn auch bei dem Qualitätswettbewerb „Deutschlands beste Jobportale“ holten wir im Segment „Studenten, Absolventen, Young Professionals“ den Titel.



Expertenwissen

Seit März 2015 gehört die Absolventa GmbH zur FUNKE Mediengruppe, einem der größten deutschen Medienhäuser. Tür an Tür mit FUNKE Digital sowie der Zentralredaktion des Verlages tauschen wir uns aber nicht nur mit unserem Partner aus, sondern suchen auch auf unseren Business Events das Gespräch mit Recruitingexperten und Personalern aus ganz Deutschland. Fachwissen wird bei uns großgeschrieben und so sind wir stolz, bereits in der Vergangenheit hochkarätige Speaker wie Bundesarbeitsministerin Andrea Nahles für unsere Leitkonferenz gewonnen zu haben.



Veranstalter

Studienpartner

Partner

Veranstaltungspartner

ABSOLVENTA

CLEVIS
CONSULT

smartlaw

Microsoft



Zielgruppen-Experte für Berufseinsteiger

030 / 240 483 100

kundenservice@absolventa.de

Absolventa GmbH

Friedrichstraße 67 | 10117 Berlin

AZUBI.DE

ABSOLVENTA

TRAINEE-GEFLÜSTER

PRAKTIKUM.INFO