

HRM-Dossier

Barbara Metzger

Praktikum und Traineeprogramm

Nützlich für Arbeitnehmer und Arbeitgeber



Bibliografische Information der Deutschen Bibliothek

Die Deutsche Bibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.ddb.de> abrufbar.

Metzger Barbara

Praktikum und Traineeprogramm

Nützlich für Arbeitnehmer und Arbeitgeber

SPEKTRAMedia, Zürich, 2020

ISBN 978-3-906067-41-4

© 2020 by

SPEKTRAMedia, Albisriederstr. 252, CH-8047 Zürich,

Tel. 043 311 01 80, info@SPEKTRAMedia.ch, www.SPEKTRAMedia.ch

ALMA Medien AG, Hofackerstr. 32, CH-8032 Zürich,

Tel. 044 269 50 10, info@almamedien.ch, www.almamedien.ch

Gedruckt und hergestellt in der Schweiz.

Das Werk ist urheberrechtlich geschützt. Jedes Kopieren, insbesondere Vervielfältigen, Übersetzen, Mikroverfilmen und Einspeichern sowie Verbreiten in elektronischen Systemen ist ohne Zustimmung des Verlags verboten (vgl. www.fair-kopieren.ch).

Der einfacheren Lesbarkeit halber verwendet der Verlag i.d.R. eine Geschlechtsform – dabei sind weibliche und männliche Personen gemeint. Dieses Buch basiert auf Erfahrungen der Autorin, auf Gesprächen mit Fachleuten aus dem HR und auf Fachliteratur. Es wurde mit grosser Sorgfalt erstellt, trotzdem können Fehler nicht vollständig ausgeschlossen werden. Verlag und Autorin können für fehlerhafte Angaben und deren Folgen weder juristische Verantwortung noch irgendeine Haftung übernehmen. Für Verbesserungsvorschläge und Hinweise sind der Verlag beziehungsweise die Autoren dankbar.

Barbara Metzger

Praktikum und Traineeprogramm

Nützlich für Arbeitnehmer und Arbeitgeber

SPEKTRAMedia und HR Today



Barbara Metzger

Führungsfachperson mit eidg. FA und FH-Dozentin

Barbara Metzger arbeitet als wissenschaftliche Mitarbeitende, Dozentin, Fachbereichsleiterin im Departement Informatik an der FFHS, sie unterrichtet Leadership und Kommunikation an höheren Fachschulen und ist als Expertin beim SVF für Modulabschlussprüfungen als Leadership im Einsatz.

Barbara Metzger verfügt über einen langjährigen Erfahrungsschatz aus ihrer Tätigkeit als Inhaberin und Leiterin eines KMU in einem gesundheitsnahen Unternehmen, welches zahlreiche Praktikantinnen und Praktikanten ausgebildet hat. Neben der Gesundheit schlug ihr Herz stets für die Informatik. So war sie die erste Frau, die in der Schweiz das Webmaster-Diplom erwarb. Sie hat als Bereichsleiterin das gesamte Netzwerk einer öffentlich-rechtlichen Institution betreut und als Key-Account-Trainer einer bekannten IT-Schule die Anwenderschulung namhafter Firmen geplant und durchgeführt (von A wie ABB bis Z wie Zürcher Stadtpolizei).

Heute ist sie als Dozentin einer Fachhochschule an den Fakultäten IT und Gesundheit tätig. In dieser Rolle ist sie auf Hochschuleseite auch für die Betreuung vieler Studierender in Dual-Studienprogrammen (Mix aus betrieblichem Praktikum und Bachelor-Studium) zuständig. Aus ihrer Praxis als Leiterin eines KMU mit Praktikanten und als schulseitige Betreuerin von Absolventen eines dualen Informatik-Studiums an der FFHS kennt Barbara Metzger die Unternehmer- und die Absolventensicht auf Praktika hautnah.

barbara.metzger@ffhs.ch,
barbara.metzger@medibaco.ch

Inhaltsverzeichnis

Betrachtungsweisen	6
Begriffsklärung	8
Praktika sinnvoll aufsetzen	15
Praktikanten ersetzen keine Mitarbeitenden	15
Zweck eines Praktikums anhand von Fallbeispielen	18
Praxisbeispiele.....	18
Ziele eines Praktikums	22
Handlungskompetenz-Modelle als Grundlage für Praktika	22
Das Praktikum aus unterschiedlichen Sichtweisen	27
Obligatorisch oder freiwillig: das Praktikum als Pflicht oder Kür	30
Das Pflichtpraktikum.....	30
Das freiwillige Praktikum.....	32
Rechtliche Situation	35
Lohnfestlegung	35
Gegenseitige Erwartungen	41
Erwartungen von Unternehmen an Praktikanten.....	41
Erwartungen der Praktikanten an das Unternehmen	43
Erwartungen der Ausbildungsinstitutionen an die Praktikumsstellen und die Unternehmen	44
Checklisten und Übersichten	49
Vergleich der Praktika-Varianten zu regulärer Arbeit	49
Anbieten einer Praktikumsstelle	50
Praktikanten rekrutieren.....	51
Arbeitsverträge für Praktikumsstellen.....	54
Praktikumsvermittlung	62
Literaturverzeichnis	63

Betrachtungsweisen

Praktika sind sowohl in der Schweiz als auch im Ausland, aber auch durch Einheimische wie auch aus dem Ausland einreisende Arbeitnehmende weit verbreitet und gehen mit grossen Erwartungen einher. So erhofft sich eine Maturantin einen raschen Berufseinstieg bei einer Bank, ohne ein langjähriges Studium absolvieren zu müssen. Ein Jugendlicher checkt, ob die Alterspflege seinen Fähigkeiten und Bedürfnissen entspricht. Aber auch Dual-Studien können eine Alternative sein, statt eines theoretischen Studiums oder einer praktischen Arbeit. Heute dient akademisch ausgebildeten Personen das Praktikum für den Berufseinstieg. Ein älterer Mann sieht im Praktikum die Chance, aus der Arbeitslosigkeit wieder in den ersten Arbeitsmarkt einzusteigen, oder eine Frau, die unfallbedingt den Beruf wechseln muss, überprüft durch ein Praktikum, ob der berufliche Umstieg für sie realistisch ist. Auch in Kombination mit Spracherwerb und einer neuen Kulturerfahrung sind Praktika beliebt.

Kurz, Arbeitnehmende und Arbeitgebende, ja sogar ganze Branchen und die Gesellschaft beziehungsweise der Staat, haben Vorstellungen, wann und wie ein Praktikum den beruflichen Einstieg argumentativ begründen oder erleichtern beziehungsweise beschleunigen kann. Sie unterstützen und fördern das Praktikum je nach Motivation.

Sowohl das Unternehmen als auch der Praktikant haben Erwartungen an das Praktikum. In diesem HRM-Dossier betrachten wir das Praktikum gleichermaßen aus Unternehmens- und Praktikantensicht, wobei wir den Fokus auf die Arbeitgebersicht und berufseinsteigende Praktika legen. Jedes Praktikum birgt verschiedene Chancen und Risiken in Bezug auf die Finanzen, das Lernen, die Erfahrung, die Entscheidungsgrundlage, die Auswirkung auf die übrigen Mitarbeitenden oder auf den gesellschaftlichen Nutzen. Dazu liefert dieses Dossier nützliche Informationen, sodass das Praktikum im Unternehmen erfolgreich eingeführt werden kann. Bei der Einführung eines Praktikums gibt es aber auch Stolpersteine. So wird befürchtet, dass Praktikanten als günstige Arbeitskräfte ausgenutzt werden können. Man spricht dann von der «Generation Praktikum» (der Begriff wurde durch Stolz 2005 in DIE ZEIT geprägt). SP-Nationalrat Matthias Reynard nahm sich im Herbst 2015 mit einer Interpellation dieser Problematik an: «Praktika nach der Ausbildung. Bekämpfung von Missbräuchen». Er forderte den Bundesrat auf, gegen unechte Praktika vorzugehen.

Das Bundesamt für Statistik hat sich mit einer umfassenden Studie in BFS AKTUELL dazu geäussert. So stiegen in der Betrachtungsperiode 1991–2005 10.9–15.2 % der Hochschulabsolventen (Frauen häufiger als Männer) über ein Praktikum in den Arbeitsmarkt ein. Mit dem Abschluss einer Fachhochschule waren es unter 5 %. Je nach Branche ist der Berufseinstieg über ein Praktikum unterschiedlich: Geistes- und Sozialwissenschaften (rund 15 %), Rechtswissenschaften (rund 50 %), Wirtschafts- und Naturwissenschaften (je rund 6 %). Praktika im öffentlichen Dienst und in der Privatwirtschaft sind eher selten. Und auch in den Wirtschaftsregionen gibt es grosse Unterschiede. So hatten nach dem Bundesamt für Statistik 2019 rund 49'000 Arbeitnehmende einen bezahlten Praktikumsvertrag. Insgesamt ist das Zahlenmaterial zur Thematik «Praktikum» allerdings dünn.

Begriffsklärung

Praktika, Stages, Hospitationen – für den Einstieg in den Beruf und für den Umstieg im Beruf gibt es viele Angebote –, sie alle boomen. Kein Wunder, stiften sie doch für Studierende, Arbeitnehmende sowie für Arbeitgebende einen Nutzen. Wenn es Wiedereingliederungen in den Arbeitsmarkt sind, haben die Angebote sogar einen Nutzen für die Gesellschaft.

Allerdings werden die zahlreich verwendeten Begriffe äusserst unterschiedlich verwendet, sodass sich zu Beginn eine Begriffsklärung aufdrängt. Das im Wissen, dass die Begriffe auch anders verwendet werden.

Unterscheidung und Abgrenzung:

Praktikum	<p>Ein freiwilliger oder im Rahmen der Ausbildung geforderter, obligatorischer Einsatz bei einem Unternehmen. Damit soll die Eignung für eine bestimmte Ausbildung überprüft bzw. die theoretische Ausbildung im Rahmen der Praxis gefestigt werden. Je nach Dauer und Produktivität wird ein Praktikum ohne Lohn, gegen Spensersatz oder mit geringer Entschädigung geleistet. Vielfach dauert es wenige Tage, Wochen oder Monate.</p> <p>Beispiele:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Wer als Tierpfleger oder in der Pflege arbeiten will, absolviert mit Vorteil vorgängig ein Praktikum. • Ein Mann will sich aufs Büro umschulen lassen bzw. muss aus medizinischen Gründen einen neuen Beruf erlernen. Das Praktikum zeigt ihm die Eignung und vergrössert seine Chance, einen dauerhaften Ausbildungs- bzw. Arbeitsplatz zu erhalten. Möglicherweise erhält der Arbeitgeber Einarbeitungszuschüsse oder bei über 25-Jährigen, die eine Lehre nachholen, Ausbildungszuschüsse. • Eine junge Frau, die im Studium einen Durchhänger hat, arbeitet für 1 Jahr in einem Sozialprojekt in Honduras. Das Praktikum dient ihr zur Persönlichkeitsentwicklung und zum Aufbau der eigenen Motivation. • Vor dem Start der Ausbildung absolviert ein junger Mann ein Vorpraktikum in der Jugendarbeit. Der professionell angeleitete Praktikumsplatz gibt ihm eine fundierte Einsicht in die unterschiedlichen Bereiche der Jugendarbeit.
Hospitation	<p>Der Begriff stammt vom lateinischen Wort <i>hospitari</i> ab, was so viel wie «zu Gast sein» bedeutet. Darunter werden Besuche von Aussenstehenden verstanden, die sich einen realistischen Ein- und Überblick der künftigen Aufgaben verschaffen wollen bzw. deren Eignung für das Einsatzgebiet beurteilt wird. Sei es durch Selbst- oder Fremdbeurteilung. Eine gewisse Mitarbeit kann möglich sein.</p>

Hospitation	<p>Je nach Dauer und Produktivität werden Hospitationen ohne Lohn, gegen Spesenersatz oder mit geringer Entschädigung geleistet. Vielfach dauern sie wenige Tage.</p> <p>Beispiele:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Wer bei der Pro Senectute Wanderleiter werden will, muss 3 Wanderungen als Hospitant begleiten. Dadurch kann sichergestellt werden, dass die Person weiss, auf was sie sich einlässt, umgekehrt können die aktuellen Wanderleitenden den Interessenten bezüglich seiner persönlichen und körperlichen Eignung einschätzen. • In der Medizin wird eine Pflegekraft durch eine Ärztin begleitet, die die Fachkenntnis und Qualität der Arbeitsleistung beurteilt, z. B. im Hinblick auf eine Folgeausbildung. • Während oder unmittelbar nach der Ausbildung zur Volksschul-Lehrperson werden die Absolventen zur Vermittlung des Praxisbezugs von einer erfahrenen Lehrperson begleitet und unterstützt. • In einer wissenschaftlichen, pädagogischen oder kulturellen Bildungseinrichtung können Gasthörer aufgenommen werden. Diese Hospitanten wollen z. B. ihren Horizont erweitern und belegen daher nur bestimmte Fächer, jedoch nicht den gesamten Bildungsgang, und sie können daher auch kein Abschluss-Diplom erwerben.
Traineeprogramm	<p>Unter Traineeprogrammen werden häufig klar gerasterte, geplante Ausbildungseinheiten in der Praxis verstanden, welche den raschen und nachhaltigen Berufseinstieg nach absolvierter Grundausbildung (z. B. Maturität, Studium) sicherstellen sollen. Für die Arbeitgeber sind sie ausserdem wertvolle Personalmarketing-Instrumente zur Gewinnung junger Talente. Solche Programme fokussieren sich auf unternehmensspezifische Ausbildungen (Kurssequenzen/reguläre Arbeit) und ermöglichen auch branchenfremden Personen, rasch in anspruchsvolle Aufgaben einzusteigen bzw. allenfalls sogar als Expat ins Ausland gehen zu können.</p>

Traineeprogramm	<p>Solche Programme werden i.d.R. vorteilhaft ausgestaltet, denn aufgrund der Attraktivität des Programmes soll die Suche nach Talenten im Bereich Kadernachwuchs oder Forschung/Engineering für das Unternehmen vereinfacht werden. Trainee werden vielfach mit einem Lohn entschädigt, der nach Abschluss des Programms dann nochmals deutlich steigt. Traineeprogramme dauern vielfach 3–12 Monate und nur in seltenen Fällen noch länger.</p> <p>Beispiel:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ein Hochschulabsolvent durchläuft während 6 Monaten beim Berufseinstieg ein Traineeprogramm, das bestimmte interne Ausbildungsblöcke wie Einsätze in unterschiedlichen Bereichen umfasst – allenfalls sogar bei Tochterfirmen im Ausland.
Stage	<p>Ein (kürzerer) Aufenthalt bei einer Unternehmung oder Organisation, zur weiterführenden Ausbildung bzw. als Praktikum.</p> <p>Beispiele:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Das Unternehmen schickt eine Mitarbeiterin für 4 Wochen in die ausländische Tochterfirma. Dadurch soll die Mitarbeiterin kulturelle Erfahrungen sammeln, die Tochterfirma kennenlernen, ihre Fremdsprachkompetenz festigen und allenfalls Aufträge des Stammhauses erledigen. • Jeder Innendienstmitarbeitende darf einen Tag den Aussendienstmitarbeitenden begleiten – z. B. jeder Lagerist soll einen Tag mit dem Chauffeur auf Auslieferung gehen. <p>In diesem HRM-Dossier werden Stages unter Praktikum subsummiert – auch wenn Stages eher kürzer dauern.</p>