

Lehrling mit Studienabschluss: Für wen sich ein Traineeship lohnt

Von Kristin Kruthaup, dpa

Manche Firmen bieten Hochschulabsolventen statt des Direkteinstiegs ein Traineeship an. Dabei durchlaufen sie in ein oder zwei Jahren in der Regel mehrere Abteilungen im Unternehmen. Für wen lohnt sich das? Und wie erkennt man ein gutes Programm?

Köln (dpa/tmn) - «Sie haben ein abgeschlossenes Studium? Und erste Erfahrungen in der Branche etwa im Rahmen von Praktika? Dann bewerben Sie sich für unser Traineeship.» So oder so ähnlich könnte eine der vielen Stellenanzeigen lauten, die sich an Hochschulabsolventen richtet. Doch was ist ein Traineeship überhaupt? Was sind Vor- und Nachteile im Vergleich zum Direkteinstieg? Fragen und Antworten zum Thema:

Was ist die genaue Definition von Traineeship?

Der Begriff Traineeship ist gesetzlich nicht geschützt. Deshalb wird vieles darunter gefasst. Im internationalen Kontext ist ein Trainee ein Praktikant, doch das ist in Deutschland nicht gemeint. Unter einem Traineeship wird eine zusätzliche Ausbildung für junge Akademiker nach dem Studium verstanden, die den Berufseinstieg erleichtern soll, sagt Thomas Friedenberger, Karriereberater beim Staufenberg Institut in Köln. Viele Traineeships sind darauf ausgelegt, Führungskräftenachwuchs heranzuziehen. Häufig dauern sie ein oder zwei Jahre, und Absolventen lernen in der Zeit verschiedene Abteilungen kennen.

Wie verbreitet sind Traineeships?

Nach einer repräsentativen Unternehmensbefragung des Instituts der deutschen Wirtschaft waren 2014 Traineeships durchaus üblich. Von den Unternehmen, die schon einmal Masterstudenten eingestellt haben, sagten 40,2 Prozent, dass sie für diese Traineeships anbieten. Von jenen, die bereits Bachelorstudenten eingestellt haben, gaben das 37,5 Prozent an. In großen Unternehmen sind Traineeships verbreiteter als in kleinen.

In welchen Branchen gibt es Traineeships?

Richtig populär wurden Traineeships in Deutschland in den 70er Jahren, erklärt Prof. Norbert Thom, emeritierter Professor für Organisation und Personal an der Universität Bern. Er forscht seit den 80er Jahren zum Thema. Sie seien von Anfang an sehr beliebt bei Banken und Versicherungen gewesen. Es gibt sie auch häufig im Einzelhandel und in der Industrie - etwa im Automobilbereich. Inzwischen finden Hochschulabsolventen aber in nahezu allen Branchen ein entsprechendes Angebot.

Welche Vorteile hat ein Traineeship?

Für Absolventen hat ein Traineeship den Vorteil, dass sie in verhältnismäßig kurzer Zeit einen sehr guten Überblick über das gesamte Unternehmen bekommen, erläutert Friedenberger. Das haben Absolventen, die direkt auf einer Position im Unternehmen einsteigen, so nicht. Außerdem lässt sich in kurzer Zeit ein Karrierenetzwerk aus Kollegen aus ganz verschiedenen Abteilungen in der Firma aufbauen, das Direkteinsteiger ebenfalls so nicht haben.

Richtig gute Traineeships bieten außerdem eine erstklassige Ausbildung an. Anders als beim Direkteinstieg hat man nicht sofort Verantwortung, sondern ist erstmal als Lernender im Unternehmen - man ist quasi eine Art Lehrling mit Hochschulabschluss. Gelegentlich ist auch ein Auslandsaufenthalt in das Traineeship integriert. Man steigt danach unter Umständen schneller auf als beim Direkteinstieg.

Was sind die Nachteile eines Traineeships?

Der Nachteil ist, dass Absolventen während des Traineeships in kein Thema vertieft einsteigen, da sie häufiger die Abteilung wechseln, erläutert Thom. Außerdem ist das Gehalt geringer als bei Direkteinsteigern, der Unterschied sei aber bei guten Traineeships in der Regel nicht sehr groß. Das gelte gerade dann, wenn die Traineeships sehr elitär sind und über sie der Führungskräftenachwuchs rekrutiert werden soll. Außerdem steht mit Ende des Traineeships die Frage an, ob jemand übernommen wird. Das haben Direkteinsteiger so nicht.

Für wen lohnt sich ein Traineeship?

Thom empfiehlt ein Traineeship allen Hochschulabsolventen, die noch nicht wissen, wohin es beruflich gehen soll: Welche Abteilungen sind etwas für einen? Wer kann sich eine Karriere als Führungskraft vorstellen und wer sieht sich eher als Fachkraft? Ein Traineeship sei ein Stück weit auch ein Selbstfindungsprogramm. Außerdem bekomme man ein Gefühl für das Klima in verschiedenen Abteilungen. Nach dem Ablauf des Programms können Absolventen eine neue Bestandsaufnahme machen: Was haben sie für Stärken, Schwächen und Neigungen? Was ist für sie das Richtige?

Wie erkennen Hochschulabsolventen ein gutes Traineeship?

Ein Traineeship sollte zwischen 12 und 24 Monaten dauern. Ist es kürzer, gewinnt man in der Regel keinen fundierten Überblick über das Unternehmen, sagt Friedenberger. Trainees sollte während des Programms ein Mentor zur Verfügung stehen, an den sie sich mit Fragen wenden können. Die Bezahlung sollte sich ungefähr am Gehalt der Direkteinsteiger orientieren, mehr als fünf bis zehn Prozent Abweichung seien unangemessen.

Welche Traineeships sind eher nichts?

Es gibt bei den Traineeships auch viel Wildwuchs, erklärt Thom. Etwa im Bereich Werbung und Marktforschung würden eine Reihe von Traineeships angeboten, die eigentlich verlängerte Praktika sind. Thom rät deshalb, unbedingt Absolventen des Traineeships zu befragen. Gute Programme bieten das Bewerbern sogar an, mit Ehemaligen ins Gespräch zu kommen.

Die sollte man dann fragen: Wie ist das bei Euch gelaufen? Wurdet Ihr in den Abteilungen von den Vorgesetzten unterstützt oder hatte niemand für Euch Verwendung? In manchen Firmen habe sich die Personalabteilung das Konzept Traineeship ausgedacht, es werde im Unternehmen aber nicht gelebt. Wichtig sei auch, die Absolventen danach zu fragen, wo sie anschließend gelandet sind.