

Praktikanten Auf der Suche nach dem Weg

Wer im Abseits, auf dem Seitenstreifen steht, ist für jede Mitfahrgelegenheit dankbar. Junge Menschen wollen ins Erwerbsleben einsteigen. Das Fahrziel ist noch ungewiss. Klar ist nur, sie wollen irgendwann aufs sichere Gleis der Normalarbeit. Dafür nehmen sie auch Umwege in Kauf. So beginnt ihre Karriere oftmals im prekären Beschäftigungsverhältnis Praktikum.



Für Aristoteles galt Erwerbsarbeit zum Zweck der Existenzsicherung als Zeichen der doppelten Unfreiheit, nämlich – mit Hannah Arendts Worten – „dem Gezwungenwerden durch das Leben selbst und durch die Befehle des Herrn“. Heute wird abhängige Erwerbsarbeit mit ihrer suggerierten oder tatsächlichen Knappheit zu einem zentralen gesellschaftlichen Wert. Junge Berufsanfänger verstehen Praktika als notwendigen Einstieg in die Erwerbsarbeit in der Hoffnung, später auf bessere Arbeitsverhältnisse umsteigen zu können.

Rund 20 Prozent der Berufsanfänger beginnen ihre Reise durch die Arbeitswelt als Praktikanten. Sie nehmen dafür meist über die doppelte Unfreiheit der Erwerbsarbeit hinaus eine weitere Unfreiheit in Kauf: die Abhängigkeit von Eltern oder Sozialleistungen. Denn die Vergütung von Praktika – wenn es überhaupt eine gibt – reicht meist nicht für den Lebensunterhalt aus. Darüber hinaus gibt es andere Formen von Praktikumsverhältnissen. Dazu gehören schulbegleitende, meist nur wenige Wochen dauernde Schnupperpraktika, (Pflicht-)Praktika im Rahmen des Studiums und von der Bundesagentur für Arbeit geförderte Praktika für Arbeitslose. Für Praktikanten macht es in vielen Fällen durchaus Sinn ein solches „Arbeitsverhältnis“ einzugehen, wenn arbeitsmarktrelevante Qualifikationen vermittelt werden oder die Aussicht auf ein dauerhaftes Beschäftigungsverhältnis besteht.

Praktikanten willkommen an Bord

Aus betrieblicher Sicht erfüllen Praktika die Funktion, zur Lösung zentraler Herausforderungen der Personalpolitik beizutragen. So können Praktika als Screening-Instrument dienen, um fehlende Informationen über die Eignung potentieller Arbeitskräfte zu beschaffen. Dies gilt vor allem in Branchen wie dem Dienstleistungsbereich, in denen der Übergang aus dem Bildungssystem in den Beruf unzureichend institutionalisiert ist. In diesen Fällen dienen Praktika als funktionales Äquivalent zu Ausbildungsverträgen.

Praktikanten können aus betrieblicher Sicht dazu beitragen, den Leistungsdruck auf die regulär Beschäftigten zu erhöhen. So erwarten Betriebe von Praktikanten positive Auswirkungen auf die Leistungsbereitschaft ihrer Arbeitskräfte. In Unternehmen, die auf intensive

Ein Blick hinter die Zahlenfassade

Die Werte basieren auf dem IAB-Betriebspanel. Das ist eine repräsentative Arbeitgeberbefragung zu betrieblichen Bestimmungsgrößen der Beschäftigung, die das IAB 1993 begann. Mittlerweile werden jährlich von Ende Juni bis Oktober bundesweit knapp 16.000 Betriebe aller Wirtschaftszweige und Größenklassen befragt. IAB-Forscher rechnen die Ergebnisse auf die Gesamtbeschäftigung hoch. Die Hochrechnungen sind Annäherungen an die tatsächlichen Werte, die sich in einem gewissen Toleranzbereich bewegen. Daher gibt es statistisch gesehen keinen Unterschied zwischen zwei Absolutzahlen, wenn sie sich beide innerhalb eines Fehlerintervalls bewegen. So kann sich die tatsächliche Zahl der Praktikanten (hochgerechnet 600.000) zwischen 570.000 und 630.000 bewegen und die tatsächliche Zahl der freien Mitarbeiter (hochgerechnet 640.000) zwischen 560.000 und 750.000. Sie könnten demnach tatsächlich identisch sein, auch wenn die Hochrechnung einen Unterschied von 40.000 ergibt.



innerbetriebliche Kooperation und Wissenstransfer angewiesen sind, begrenzt allerdings der Bedarf an Vertrauensbeziehungen die Ausweitung atypischer Beschäftigungsverhältnisse. Es besteht die Gefahr, dass sich über den exzessiven Einsatz von Praktikanten die innerbetriebliche Konkurrenz verstärkt und opportunistisches und unkooperatives Verhalten zunimmt.

Praktika erleichtern es Betrieben, trotz wirtschaftlicher Unsicherheit Arbeitskräfte einzustellen, weil sie das Risiko von Entlassungskosten begrenzen. Praktika dienen so als arbeitsrechtliche Ausweichstrategie und Flexibilitätspuffer. Durch sie können Nachfrageschwankungen ausgeglichen werden, was dazu beiträgt, die qualifizierte Stammelegschaft zu schützen. Es ist somit zu erwarten, dass in Betrieben und Branchen, die hohen Nachfrageschwankungen ausgesetzt sind, vermehrt Praktikanten eingesetzt werden.

Praktika werden häufig nicht oder nur geringfügig entlohnt. Ohne die bereits genannten Funktionen zu berücksichtigen, sind sie im Vergleich zu anderen Beschäftigungsverhältnissen das kostengünstigste.

Nicht zuletzt sind sie auch Resultat und Ausdruck der Machtasymmetrie zwischen Kapital und Arbeit. Denn je größer die Macht der Arbeitgeber, desto leichter können sie die Bedingungen zu ihren Gunsten beeinflussen.

So formulierte es Kurt Tucholsky bereits 1930 in der Wochenzeitung *Die Weltbühne*: „Eine der schauerlichsten Folgen der Arbeitslosigkeit ist wohl die, dass Arbeit als Gnade vergeben wird. Es ist wie im Krieg: wer die Butter hat, wird frech.“



Verloren in der Masse

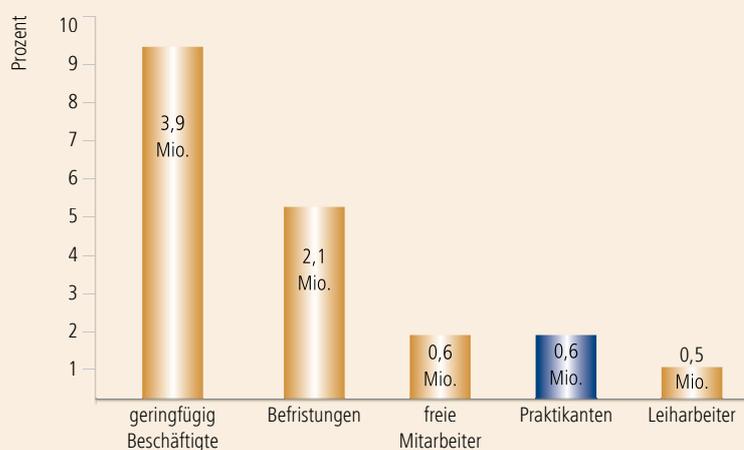
Nach Angaben des IAB-Betriebspanels waren am 30. Juni 2006 etwa 600.000 Praktikanten in etwa 300.000 deutschen Betrieben tätig. Jeder siebte Betrieb in Deutschland beschäftigt also Praktikanten. Im Vergleich dazu waren zum gleichen Zeitpunkt nur etwa 500.000 Leiharbeiter und 600.000 freie Mitarbeiter in deutschen Betrieben tätig (vgl. Abbildung 1 und Kasten „Ein Blick hinter die Zahlenfassade“ auf Seite 59). 2,1 Millionen Arbeitskräfte waren auf Basis eines befristeten Arbeitsvertrages beschäftigt und 3,9 Millionen fallen in die Kategorie „geringfügig Beschäftigte“. Praktikanten werden demnach ähnlich häufig eingesetzt wie Leiharbeiternehmer und freie Mitarbeiter. Geringfügige Beschäftigung und Befristungen sind hingegen weit bedeutender.

Praktikanten arbeiten vor allem in Klein- und Kleinstbetrieben. Mehr als 30 Prozent entfallen auf jede der beiden Betriebsgruppen. Das restliche Drittel der Praktikanten

Abbildung 1

Anteile atypischer Beschäftigung an der Gesamtbeschäftigung 2006

in Prozent



Anmerkung: Gesamtbeschäftigung = sozialversicherungspflichtig Beschäftigte + geringfügig Beschäftigte + freie Mitarbeiter + Praktikanten + Leiharbeiter.

Quelle: IAB-Betriebspanel 2006

©IAB

verteilt sich auf die Mittel- und Großbetriebe. Praktikanten sind hier unterproportional, in den Kleinst- und Kleinbetrieben hingegen überproportional vorhanden. Das zeigt ein Vergleich zwischen Praktikanten und sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (vgl. Tabelle 1).



Nicht alle Branchen setzen gleichstark auf Praktikanten (vgl. Tabelle 2). Handel und Reparaturbetriebe, Gesundheit und Sozialwesen sowie die unternehmensnahen Dienstleistungen nutzen Praktikanten besonders häufig. In diesen Branchen sind sie im Vergleich zur sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung auch überproportional vertreten. In der Produktionsgüterindustrie, im Bereich Verkehr und Nachrichten, im Kredit- und Versicherungswesen und in der öffentlichen Verwaltung findet man Praktikanten hingegen selten. Dies gilt auch für die Investitions- und Gebrauchsgüterproduktion. Trotzdem arbeiten von 100 in Deutschland tätigen Praktikanten immerhin neun in der Investitions- und Gebrauchsgüterproduktion. Denn die Branche gehört zu den größten in der deutschen Wirtschaft mit entsprechend vielen Beschäftigten und vielen Praktikanten. Im Verhältnis zu den sozialversicherungspflichtig beschäftigten Kollegen in der Branche sind Praktikanten dort aber unterrepräsentiert.

Tabelle 1

Praktikanten und sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach Betriebsgröße 2006

in Prozent

Betriebsgröße	Praktikanten	sozialversicherungspflichtig Beschäftigte
1 bis 9 Beschäftigte	34	14
10 bis 49 Beschäftigte	31	25
50 bis 249 Beschäftigte	17	28
250 und mehr Beschäftigte	18	33
Gesamt	100	100

Quelle: IAB-Betriebspanel 2006

Tabelle 2

Praktikanten und sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in ausgewählten Branchen 2006

in Prozent

Branchen	Praktikanten	sozialversicherungspflichtig Beschäftigte
Land-/Forstwirtschaft	2	1
Bergbau/Energie	0*	1
Nahrungs-/Genussmittel	2	3
Verbrauchsgüter	2	3
Produktionsgüter	2	6
Investitions-/Gebrauchsgüter	9	14
Baugewerbe	6	6
Handel/Reparatur	17	15
Verkehr/Nachrichten	2	5
Kredit-/Versicherungswesen	1	4
Gastgewerbe	4	3
Erziehung/Unterricht	5	3
Gesundheits-/Sozialwesen	20	12
Unternehmensnahe Dienstleistungen	16	13
Sonstige Dienstleistungen	4	3
Organisationen ohne Erwerbscharakter	2	2
Öffentliche Verwaltung	5	6
Gesamt	99**	100

Anmerkungen: * Anteil < 0,5%,

** Abweichung von 100% auf Grund von Rundungen

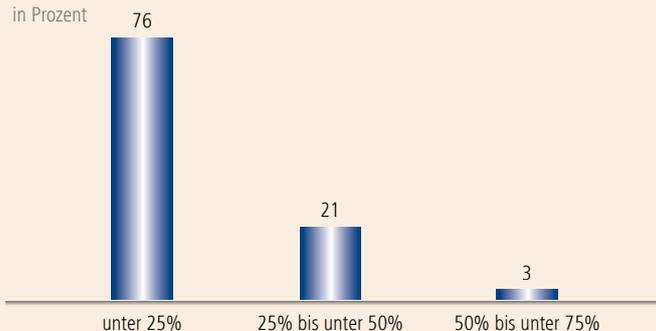
Quelle: IAB-Betriebspanel 2006

©IAB

Abbildung 2

Anteil der Praktikanten an der betrieblichen Gesamtbeschäftigung 2006

in Prozent



Anmerkungen: 1) Betriebe mit mindestens einem Praktikanten fließen in die Datenbasis mit ein.
 2) Im IAB-Betriebspanel kommt eine Nutzungsintensität von über 71 Prozent nicht vor.
 3) Gesamtbeschäftigung = sozialversicherungspflichtig Beschäftigte + geringfügig Beschäftigte + freie Mitarbeiter + Praktikanten + Leiharbeiter.

Quelle: IAB-Betriebspanel 2006

©IAB

Hand mit am Steuer

Die Nutzungsintensität, definiert als Anteil der Praktikanten an der betrieblichen Gesamtbeschäftigung, ist ein Maß für die Bedeutung, die dieser Beschäftigungsform im betrieblichen Geschehen zukommt (vgl. Abbildung 2). In drei Viertel aller Betriebe spielen Praktikanten mit einer Nutzungsintensität von unter 25 Prozent eine untergeordnete Rolle. Ein Fünftel der Betriebe deckt zwischen 25 und

50 Prozent ihres Personalbedarfs mit Praktikanten. Hier können Praktikanten nicht mehr als unbedeutende Gruppe in der Belegschaft bezeichnet werden. In etwa drei Prozent der Einsatzbetriebe stellen Praktikanten die Hälfte bzw. die Mehrheit der Beschäftigten. In diesen seltenen Intensivnutzer-Betrieben erbringen Praktikanten die betriebliche Gesamtleistung zu einem substantziellen Teil.

An manchen Orten willkommen

Es gibt eine Reihe von Aspekten, die ein Unternehmen berücksichtigt, bevor es sich für oder gegen den Einsatz von Praktikanten entscheidet. Mit mikroökonomischen Verfahren auf der Basis des IAB-Betriebspanels konnten folgende Zusammenhänge ermittelt werden:

- Betriebe mit vielen Akademikern und solche, die angeben, einen hohen Personalbedarf zu haben, beschäftigen häufig Praktikanten. Dies spricht für die Bedeutung des Screenings und bestätigt, dass Praktika vor allem außerhalb von Einfach Tätigkeiten angeboten werden.
- Auch beschäftigen Betriebe, die Schwierigkeiten mit der Leistungsbereitschaft ihrer Angestellten haben, weniger Praktikanten als andere Betriebe. Dies stützt die These, dass der Einsatz von Praktikanten positive



Effekte auf die Motivation hat: Durch den Einsatz einer leistungsbereiten Randbelegschaft steigt der Druck auf die Stammbesetzung. Zudem suchen sich Praktikanten ein anspruchsvolles Arbeitsumfeld mit guten Arbeitsbedingungen, da sie dort auch langfristig beschäftigt sein wollen.

- Betriebe mit flexibilisierten Arbeitszeiten und stabiler Kernbelegschaft gehören zu den regelmäßigen Nutzern von Praktikanten. Dies deutet auf die komplementäre Flexibilitätsfunktion von Praktikanten in diesen Betrieben hin. Sie nutzen Praktikanten bei positiver Geschäftsentwicklung einerseits zum Aufbau von Beschäftigung, andererseits als flexible Randbelegschaft, die in schlechten Zeiten keine Entlassungskosten verursachen.
- In Regionen mit hoher Arbeitslosigkeit beschäftigen Betriebe mehr Praktikanten als in Regionen mit geringerer Arbeitslosigkeit. Dies ist ein Indiz dafür, dass Machtasymmetrien eine Rolle bei der Beschäftigung von Praktikanten spielen, da mehr geeignete Personen zur Verfügung stehen, die unter Umständen sogar um die raren Praktikumsplätze konkurrieren.

Fazit

Praktika helfen bei der beruflichen Orientierung und oft auch beim Job-Einstieg. Praktikanten sollen aber nicht flexible Billig-Arbeitnehmer sein, sondern lernen und sich qualifizieren. Aus der Sicht der Betriebe erfüllen Praktika aber auch die Funktion eines „betrieblichen Flexibilitäts-puffers“. Angesichts einer schwachen Verhandlungsposition der Praktikanten bestehen für Betriebe Anreize, sie auch wie normale Arbeitskräfte einzusetzen. Die Bundesregierung hat dies erkannt und angekündigt zu handeln: Junge Menschen mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung sollen künftig keine unentgeltlichen Praktika mehr absolvieren, in denen Betriebe sie wie reguläre Arbeitnehmer beschäftigen, aber ohne Aussicht auf eine reguläre Anstellung. Der Lernzweck soll stärker in den Mittelpunkt eines Praktikums rücken, damit Praktikanten am Anfang ihres Berufslebens einen besseren Überblick über die Arbeitswelt gewinnen.

Literatur

Arendt, H. (2002): Vita Activa oder vom tätigen Leben, München, Zürich.

Briedis, K.; Minks, K.-H. (2007): Generation Praktikum – Mythos oder Massenphänomen? HIS-Projektbericht.

Hohendanner C.; Janik F. (2007): Generation Praktikum – Verbreitung und Nutzungsintensität des betrieblichen Einsatzes von Praktikanten, Vortrag auf dem IWH-IAB-Workshop „Atypische Beschäftigung und Niedrigeinkommen“ am 12. und 13.11.2007 in Halle.

Nienhüser, W. (2007): Betriebliche Beschäftigungsstrategien und atypische Arbeitsverhältnisse. Eine Erklärungsskizze aus Sicht einer politischen Personalökonomik, in: Keller, B.; Seifert, H. (Hrsg.): Atypische Beschäftigung. Flexibilisierung und soziale Risiken, Forschung aus der Hans-Böckler-Stiftung Nr. 81, Berlin, S. 45-65.

Seifert, M.; Pawlowsky, P. (1998): Innerbetriebliches Vertrauen als Verbreitungsgrenze atypischer Beschäftigungsformen. In Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 31, S. 599-611.

Struck, O.; Grotheer, M.; Schröder, T.; Köhler, C. (2007): Instabile Beschäftigung. Neue Ergebnisse zu einer alten Kontroverse, in: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Jg. 59, Heft 2, S. 294-317.



Die Autoren



Christian Hohendanner

ist wissenschaftlicher Mitarbeiter im Forschungsbereich „Betriebe und Beschäftigung“ am IAB.
christian.hohendanner@iab.de



Florian Janik

ist wissenschaftlicher Mitarbeiter im Forschungsbereich „Betriebe und Beschäftigung“ am IAB.
florian.janik@iab.de