

Praktika und betriebliche Personalpolitik – Verbreitung und Nutzungsintensität von Praktika in deutschen Betrieben*

Christian Hohendanner und Florian Janik

Praktika werden von jungen Berufsanfängern oder Studierenden als notwendige Brücke in knappe Erwerbsarbeit verstanden. Insgesamt gab es im Jahr 2006 nach Angaben des IAB-Betriebspanels in Deutschland ca. 600 Tausend Praktikanten in etwa 300 Tausend Betrieben. Praktikanten sind vor allem in Kleinst- und Kleinbetrieben und in den Branchen Handel/Reparatur, Gesundheit/Sozialwesen und den unternehmensnahen Dienstleistungen tätig.

Zur Analyse des betrieblichen Einsatzes von Praktikanten werden auf der theoretischen Grundlage der „political personnel economy“ von Nienhüser Beschäftigungsstrategien herausgearbeitet und im Hinblick auf die Funktion von Praktikanten dargestellt und damit der Einsatz dieser Beschäftigungsverhältnisse im Betrieb erklärt. Aus dieser Perspektive werden idealtypisch fünf Bezugsprobleme betrieblicher Beschäftigungsstrategien unterschieden: das Verfügbarkeitsproblem, das Transformationsproblem, das Diskontinuitätsproblem, das Machtsicherungsproblem und – als Querschnittsaufgabe – das Kostenproblem.

Im Ergebnis der empirischen Analyse auf Basis des IAB-Betriebspanels finden sich deutliche Hinweise darauf, dass Praktika im Sinne des Verfügbarkeitsproblems als funktionales Äquivalent zu Ausbildungsverträgen auf Akademikerarbeitsmärkten betrachtet werden können. Es bestätigt sich auch der vermutete Zusammenhang zwischen der regionalen Arbeitslosigkeit und dem Einsatz von Praktikanten. Schließlich arbeiten Praktikanten vor allem in Betrieben, die kein Problem mit der Leistungsbeurteilung ihrer Mitarbeiter haben.

* Der Beitrag wurde im Dezember 2008 zur Publikation freigegeben.

Gliederung

1	Einleitung	4.1	Daten und Modelle
2	Praktika im Kontext betrieblicher Beschäftigungsstrategien	4.2	Ergebnisse
3	Verbreitung und Nutzungsintensität der Praktikanten nach Branchen und Betriebsgrößen	5	Fazit
			Literatur
4	Multivariate Analyse		Anhang

1 Einleitung

Seit den 80er Jahren wird zunehmend deutlich, dass die „immerwährende Prosperität“ in Deutschland nur ein „kurzer Traum“ (Lutz 1989) war. Das Ende dieses Traums lässt sich vor allem an der hohen Massenarbeitslosigkeit ablesen, die sich in zahlreichen Ländern der OECD ausbreitete und verfestigte. Vertreter der deutschen Arbeits- und Industrie-soziologie sprachen daher von der „Krise der Arbeitsgesellschaft“ oder proklamierten gar das unausweichliche „Ende der Erwerbsarbeit“, das zu einer zunehmenden Spaltung der Gesellschaft führe. Auf der einen Seite stünde eine geringe Zahl von „Gewinnern“, die von der „Entfesselung des Marktes“ profitieren, und auf der anderen eine große Zahl von „Verlierern“, die vom Markt nicht gebraucht werden und als eine neue „industrielle Reservearmee“ ihr Dasein zunehmend am Rande des Existenzminimums fristen. Während für Aristoteles Erwerbsarbeit zum Zweck der Existenzsicherung als Zeichen der doppelten Unfreiheit galt, nämlich „dem Gezwungenwerden durch das Leben selbst und durch die Befehle des Herrn“ (Arendt 2002: 22), wird (abhängige) Erwerbsarbeit mit ihrer zunehmenden (suggerierten oder tatsächlichen) Knappheit, zu einem zentralen gesellschaftlichen Wert. Praktika – und um die soll es in dem vorliegenden Aufsatz gehen – werden von jungen Berufsanfängern oder Studierenden als notwendige Brücke in knappe Erwerbsarbeit verstanden. Praktikanten nehmen dafür meist – über die doppelte Unfreiheit der Erwerbsarbeit hinaus – eine weitere Unfreiheit in Kauf: die Abhängigkeit von Eltern oder Sozialleistungen. Denn die un- oder geringfügig bezahlten Praktika reichen meist nicht für den Lebensunterhalt aus. Darüber hinaus gibt es noch andere Formen des Praktikumsverhältnisses, die im Folgenden aber nicht im Mittelpunkt stehen sollen. Von größerer Bedeutung sind dabei schulbegleitende, meist nur wenige Wochen dauernde Schnupperpraktika, (Pflicht-)Praktika im Rahmen des Studiums und Praktika im Rahmen der Förderung Arbeitsloser.

Im internationalen Kontext existieren einige Studien, in denen der Übergang von der Hochschule in Beschäftigung thematisiert wird. Die Bedeutung von Praktika aus individueller Sicht wird dabei herausgestellt (z. B. Couppie/Mansury 2005; Stromback/Dockery 2005; Saul 1998; Jallade 1986). Bisher gibt es in Deutschland über die „Generation Praktikum“ (Stolz 2005) nur wenige Studien, die meist auf Befragungen von Hochschulabsolventen basieren (Böhning et al. 2006; Briedis/Minks 2007; Krawietz et al. 2006) und daher vor allem die individuelle Sicht einnehmen. Mörchen (2006) untersucht Prak-

tika auf Basis von Experteninterviews, während Reibien/Spitznagel (2007) erste deskriptive Ergebnisse auf Basis der Erhebung des gesamtwirtschaftlichen Stellenangebotes liefern. Mit den Daten des IAB-Betriebspanels ist es seit 2006 erstmals möglich, die Anzahl der Praktikanten gesondert auszuweisen und damit deren Einsatz sowie die dahinter stehenden Motive aus betrieblicher Perspektive zu analysieren.

2 Praktika im Kontext betrieblicher Beschäftigungsstrategien

Um den Wandel der Arbeitsformen zu bestimmen, bedient sich die sozial- und rechtswissenschaftliche Arbeitsmarktforschung meist der Bezugsfigur des „Normalarbeitsverhältnisses“ (Mückenberger 1985; Bosch 1986). Unter Normalarbeit werden auf Dauer angelegte, sozialversicherungspflichtige, unbefristete Arbeitsverhältnisse in Vollzeit subsumiert. Weitere Kriterien sind die Identität von Arbeits- und Beschäftigungsverhältnis sowie die Weisungsgebundenheit des Arbeitnehmers vom Arbeitgeber. Das Normalarbeitsverhältnis kann dabei als institutionalisiertes „Lösungsbündel“ der Bezugsprobleme betrieblicher Beschäftigungsstrategien in der „koordinierten Marktwirtschaft“ (Hall/Soskice 2001) betrachtet werden, indem es spezifische Antworten für potenzielle personalpolitische Probleme bietet. Der Begriff „atypisch“ bezeichnet im Sinne einer Negativdefinition alle Beschäftigungsverhältnisse, die von dem Begriff des Normalarbeitsverhältnisses abweichen. Zu atypischen Beschäftigungsformen zählen Teilzeitarbeit, geringfügige Beschäftigung, befristete Arbeitsverhältnisse und Leiharbeit. Auch Praktika reihen sich in die Liste der atypischen Beschäftigungsformen ein. Der Einsatz von Praktikanten verweist ebenso wie der Einsatz anderer atypischer Beschäftigungsverhältnisse auf *Defizite* der Lösungsangebote des Normalarbeitsverhältnisses. Atypische Beschäftigungsformen eröffnen den Arbeitnehmern Arbeitsmöglichkeiten, die sonst zum Teil nicht gegeben wären – insbesondere dann, wenn sie eine dauerhafte Vollzeitarbeit nicht anbieten können. Aus Sicht der Arbeitgeber erfüllen die verschiedenen Beschäftigungsformen unterschiedliche Funktionen (vgl. Bellmann et al. 2009):

Befristete Arbeitsverträge dienen der Vermeidung bzw. Antizipation des allgemeinen oder tarifvertraglich erweiterten Kündigungsschutzes, der mit (Entlassungs-)Kosten verbunden sein kann. Diese Vermeidung ist aus betrieblicher Perspektive sinnvoll bei zeitlich bzw. finanziell befristeter Projektarbeit, bei Vertretungen des Stammpersonals, bei wirt-

schaftlicher Unsicherheit oder Saisonarbeit. Zudem werden befristete Verträge eingesetzt, wenn voraussichtlich auch nach der gesetzlichen Probezeit von sechs Monaten Unsicherheiten bezüglich der Eignung der Arbeitskraft bestehen.

Leiharbeit wird häufig bei raschem Arbeitskräftebedarf, insbesondere im verarbeitenden Gewerbe und den angrenzenden Dienstleistungsbranchen eingesetzt und fungiert in erster Linie als Flexibilitätspuffer.

Geringfügige Beschäftigung hingegen spielt etwa im Handel, im Gast- und Reinigungsgewerbe eine große Rolle, da Betriebe dadurch flexibel auf Kundenströme und erweiterte Öffnungszeiten eingehen können.

Betriebliche Motive für den Einsatz von sozialversicherungspflichtiger *Teilzeitbeschäftigung* bestehen vor allem im zeitlich begrenzten Arbeitskräftebedarf, der Überbrückung vorübergehender Personalengpässe sowie längere Betriebs- bzw. Öffnungszeiten. Betriebe kommen zudem den individuellen Wünschen der Beschäftigten entgegen. Zum Teil wird Teilzeitarbeit allerdings auch zur Senkung der Personalkosten bzw. bei finanziellen Schwierigkeiten genutzt (vgl. Wanger 2006).

Praktika nehmen eine Sonderstellung in der Reihe der atypischen Beschäftigungsformen ein. Aus arbeitsmarktpolitischer Sicht sollen Praktika die Funktion einer Einstiegshilfe in den Arbeitsmarkt und der Vermittlung von Beschäftigungsfähigkeit erfüllen. Um Missbrauch zu vermeiden, soll die Arbeitsleistung der Teilnehmer nicht im Vordergrund stehen, sondern zusätzlich sein (BAG, 6 AZR 564/01 vom 13.3.2003), zumal keine oder geringe „Aufwandsentschädigungen“ für die Tätigkeit in solchen Praktika bezahlt werden. Aus der individuellen Sicht der Berufsanfänger werden Praktika im Sinne einer Humankapitalinvestition ebenfalls als Brücke in den Arbeitsmarkt in Verbindung mit positiven Lohneffekten verstanden (Becker 1993).

Inwieweit die arbeitsmarktpolitische und individuelle Funktion von Praktika erfüllt wird, hängt gleichwohl zentral von den *betrieblichen Motiven* für den Einsatz von Praktikanten ab, die im Folgenden genauer dargestellt werden. Dazu werden Bezugsprobleme betrieblicher Beschäftigungsstrategien herausgearbeitet und im Hinblick auf die Funktion von Praktikanten analysiert. Die Grundlage der folgenden Ausführungen ist ein handlungstheoretisches Modell, das sich weitgehend an der Theorie der „political personnel economy“ von Nienhüser (2007, 2004) orientiert: Nienhüser entwickelt in kri-

tischer Auseinandersetzung mit traditionellen mikroökonomischen Ansätzen, der Transaktionskostentheorie und marxistischen Theorien, ein betriebliches Handlungsmodell, das ökonomische Perspektiven (Bowles 2004; Williamson 1984) und macht- und tauschzentrierte Organisationstheorien (Pfeffer/Salancik 2003) verbindet.

Aus dieser Perspektive unterscheiden wir in funktionalistischer Betrachtung idealtypisch fünf¹ Bezugsprobleme betrieblicher Beschäftigungsstrategien: das *Verfügbarkeitsproblem*, das *Transformationsproblem*, das *Diskontinuitätsproblem*, das *Machtsicherungsproblem* und – als Querschnittsaufgabe – das *Kostenproblem*.

- In der betrieblichen Personalpolitik ist ein zentrales Bezugsproblem, wie die *Verfügbarkeit* qualifizierter Arbeitskräfte für den Arbeits- und Produktionsprozess sichergestellt werden kann. Dabei stellt sich die Frage, ob auf bereits extern qualifizierte Arbeitskräfte zurückgegriffen, selbst ausgebildet oder der Arbeitsprozess so gestaltet wird, dass keine besonderen Qualifikationen erforderlich sind. In diesem Zusammenhang spielen Informationsasymmetrien über die Eignung von Berufsanfängern bzw. von neuen Arbeitskräften eine Rolle.
- Das *Diskontinuitätsproblem* betrifft einerseits die Umweltturbulenzen, denen die Betriebe ausgesetzt sind (Wettbewerbssituation, schwankende Güternachfrage, Konjunktur, Arbeitsmarktlage) und andererseits die Grenzen des Betriebes selbst (Struck 2006). Organisationen sind in diesem Zusammenhang ein Mittel, um kooperative Arbeitszusammenhänge auf Dauer sicherzustellen und somit die Vertragsanbahnungs-, Aushandlungs-, Überwachungs- und Abstimmungskosten zu reduzieren. Berechenbarkeit, Stabilität und Dauerhaftigkeit sind entscheidende Vorteile von Organisationen im Vergleich zu Märkten. Betriebe müssen daher zum einen Umweltturbulenzen möglichst gering halten und einen internen Weg finden, der sie operativ von ihrer Umwelt abkoppelt, zum anderen sind Betriebe jedoch auf ihre Umwelt angewiesen. Die Herstellung eines für den Betrieb möglichst günstigen Verhältnisses zwischen Stabilität und Flexibilität ist das Ziel der Kombination

¹ In der Literatur werden in Auseinandersetzung mit verschiedenen Arbeitsmarkttheorien die funktionalen Bezugsprobleme betrieblicher Beschäftigungsstrategien unterschiedlich geschnitten und zusammengefasst (Köhler et al. 2008; Nienhüser 2007; Struck 2006). In allen Typisierungen sind allerdings die gleichen funktionalen Erfordernisse enthalten. Daher wählen wir eine Typisierung in Bezugsprobleme, die für eine systematische und übersichtliche Analyse des Einsatzes von Praktikanten am ehesten geeignet ist.

verschiedener betrieblicher Flexibilisierungsstrategien.

- Das *Transformationsproblem* setzt an der *Unbestimmtheit des Arbeitsvertrages* (Offe/Hinrichs 1984) an und umfasst die Problematik der „Transformation“ vertraglich vereinbarter in tatsächlich ausgeführte Arbeit. Dabei steht vor allem die Frage im Vordergrund, wie Arbeitskräfte zu kooperativem Verhalten, kontinuierlicher Leistungs-, Kooperations- und Innovationsbereitschaft angehalten werden können. Die Lösung des Problems verlangt ein geeignetes Verhältnis von Motivation, Führung und Kontrolle.
- Das *Machtsicherungsproblem* betrifft die Aneignung der von den Beschäftigten produzierten Werte durch den Arbeitgeber (Kapitalakkumulation). Eine wichtige Rolle spielt in diesem Zusammenhang die Legitimation der Macht- und Herrschaftsordnung im Betrieb. Je größer die Machtasymmetrie zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, desto leichter können die Bedingungen zugunsten der Arbeitgeber beeinflusst werden. Ein wichtiger Indikator für die Machtasymmetrie ist unfreiwillige Arbeitslosigkeit.
- Das *Kostenproblem* betrifft die Effizienz der Lösungsansätze der vier genannten Probleme.² Betriebe müssen ein möglichst günstiges Verhältnis zwischen Kosten und Nutzen in der Personalpolitik anstreben.

Die verschiedenen betrieblichen Lösungsmöglichkeiten der Bezugsprobleme führen teilweise zu Zielkonflikten und Widersprüchen, wie auch zu „Synergieeffekten“. Verschiedene personalpolitische Strategien haben damit hinsichtlich der Lösungsmöglichkeiten der Bezugsprobleme sowohl einschränkende als auch ermöglichende Charakter (vgl. Giddens 1995): Die Investition eines Unternehmens in eine innerbetriebliche Ausbildung zur Lösung des Verfügbarkeitsproblems führt zu Einschränkungen seiner Flexibilisierungsmöglichkeiten, da der Betrieb durch beliebiges Einstellen und Entlassen von Arbeitskräften seine Humankapitalinvestitionen verlieren würde. Auch kann eine extreme Ausweitung der innerbetrieblichen Flexibilität (z. B. durch Erhöhung der Arbeitszeiten, Kostensenkung über Abschaffung betrieblicher Zusatzleistungen) oder der externen Flexibilität (z. B. über die Nutzung atypischer Beschäftigung bzw. einer verstärkten „hire and fire“-Personalpolitik) zu Motivations-

problemen bei der verbleibenden Belegschaft führen. Andererseits könnte eine hohe Investition in die Qualifizierung der Arbeitskräfte deren innerbetriebliche Flexibilität sowie ihre Loyalität und Motivation mit dem Unternehmen erhöhen. Im Folgenden werden die Funktionen von Praktikanten und die Bezugsprobleme betrieblicher Beschäftigungsstrategien dargestellt.

Verfügbarkeit

Praktika dienen als Screening-Instrument, um Informationsasymmetrien abzubauen, insbesondere in Branchen (v. a. des Dienstleistungsbereichs), in denen der „school-to-work“-Übergang unzureichend institutionalisiert ist. Dazu zählen v. a. Studienfächer mit geringen Anteilen beruflicher Praxis. In diesen Fällen können Praktika als funktionales Äquivalent zu Ausbildungsverträgen betrachtet werden. Besteht in Betrieben Bedarf an betrieblichem Erfahrungswissen und werden Investitionen in betriebliche Qualifizierung getätigt, haben Unternehmen jedoch eher Interesse an langfristigen Beschäftigungsverhältnissen.

Machtsicherung

Eng verbunden mit dem Verfügbarkeitsproblem ist die Stabilisierung der Machtasymmetrie zwischen Kapital und Arbeit. Je größer die Machtasymmetrie zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, desto leichter können die Bedingungen zugunsten der Arbeitgeber beeinflusst werden. Ein wichtiger Indikator für die Machtasymmetrie ist unfreiwillige Arbeitslosigkeit. Je höher die Arbeitslosigkeit, desto geringer ist das Problem der Verfügbarkeit von Praktikanten. Atypische Verträge sind sowohl Resultat als auch Verfestigung der Machtasymmetrie.

Transformation

Wiederum verbunden mit der Machtasymmetrie ist das Transformationsproblem. Praktika werden von den Arbeitskräften als Chance betrachtet und dienen als Arbeitsanreiz, wenn langfristig Arbeitsplatzsicherheit in Aussicht steht bzw. wenn ein Praktikum als notwendiger Karrierebaustein betrachtet wird. Umgekehrt selektieren sich Praktikanten in Betriebe, die im Ruf stehen, „gute Arbeitgeber“ zu sein, interessante Tätigkeitsfelder bieten und die kein Problem mit der Leistungsbereitschaft ihrer Mitarbeiter haben. Demgegenüber existiert die

² Die anderen Bezugsprobleme betreffen die *Effektivität* des Betriebs. Zum Effektivitätsbegriff vgl. Pfeffer/Salancik (2003).

These, dass über eine Ausweitung atypischer Beschäftigung auch der Leistungsdruck auf die regulär Beschäftigten steigt (vgl. Dörre 2005). Von dem Einsatz von Praktikanten sind demgemäß ‚positive‘ Auswirkungen auf die Leistungsbereitschaft der Arbeitskräfte zu erwarten. In Unternehmen, die auf intensive innerbetriebliche Kooperation bzw. Wissenstransfer angewiesen sind, begrenzt der Bedarf an Vertrauensbeziehungen die Ausweitung atypischer Beschäftigungsverhältnisse (Seifert/Pawlowsky 1998; Kern 1996). Es besteht die Gefahr, dass durch Ausweitung innerbetrieblicher Konkurrenz opportunistisches bzw. unkooperatives Verhalten zunimmt. Eine exzessive Nutzung von Praktikanten erhöht den Konkurrenzdruck und kann die innerbetriebliche Kooperation beeinträchtigen.

Diskontinuität

Praktikanten ermöglichen über interne Flexibilisierungsmaßnahmen hinaus die Anpassung an Nachfrageschwankungen sowie den Schutz einer qualifizierten Stammbesetzung. In Aufschwungphasen werden insbesondere in Betrieben und Branchen, die hohen Nachfrageschwankungen ausgesetzt sind, vermehrt Praktikanten in Bereichen eingesetzt, die kein betriebsspezifisches Erfahrungswissen erfordern. Zudem wird es Betrieben erleichtert, Einstellungen trotz wirtschaftlicher Unsicherheit vorzunehmen, indem das Risiko von Entlassungskosten begrenzt wird. Praktika dienen dann als arbeitsrechtliche Ausweichstrategie.

Kosten

Praktika werden häufig nicht oder nur geringfügig entlohnt (Briedis/Minks 2007). Insofern sind sie unter Nichtberücksichtigung der bereits genannten Bezugsprobleme im Vergleich zu anderen Beschäftigungsverhältnissen das kostengünstigste. Allerdings ist hierbei zu berücksichtigen, dass die Kosten in Relation zur Produktivität der Arbeitskräfte betrachtet werden müssen.

3 Verbreitung und Nutzungsintensität der Praktikanten nach Branchen und Betriebsgrößen

Als Datenbasis für die folgende Analyse dient das IAB-Betriebspanel (zur Konzeption vgl. Fischer et al. 2008). Hierbei handelt es sich um eine jährlich

wiederholte Betriebsbefragung, die seit 1993 für Westdeutschland und seit 1996 für Gesamtdeutschland im Auftrag des IAB von TNS Infratest Sozialforschung durchgeführt wird. Die befragten Betriebe werden aus der Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit gezogen. Diese entsteht aus den Sozialversicherungsmeldungen der Arbeitgeber über ihre Beschäftigten. Da in der Beschäftigtenstatistik nur sozialversicherungspflichtig Beschäftigte erfasst werden, gehen in die Befragung nur Betriebe mit mindestens einem solchen Arbeitnehmer ein. Befragt werden Betriebs- und Geschäftsleitungen sowie Personalverantwortliche, die oftmals zugleich Ansprechpartner der Arbeitsagenturen in den Betrieben sind. Bei dem IAB-Betriebspanel handelt es sich um eine disproportional nach Bundesländern, Branchen und Betriebsgrößen geschichtete Stichprobe. Für das Jahr 2006 stehen im IAB-Betriebspanel erstmals gesonderte Informationen über die Anzahl der Praktikanten zum 30.6.2006 zur Verfügung.³ Aufgrund der stichtagsbezogenen Angaben zur Zahl der Praktikanten ist es plausibel anzunehmen, dass darunter nur wenige kurze Praktika, also Schnupperpraktika und Praktika für Arbeitslose, zu finden sind. Da am 30. Juni die Semesterferien noch nicht begonnen haben, dürften auch studienbegleitende Praktika eher selten von den Betrieben genannt werden. Dennoch bleibt festzuhalten, dass die im Folgenden aufgeführten Zahlen und Verteilungen zu Praktikumsverhältnissen sich nicht nur auf Berufsanfänger mit Hochschulabschluss beziehen.

Nach Angaben des IAB-Betriebspanels waren am 30.6.2006 etwa 600 Tausend⁴ Praktikanten in etwa 300 Tausend⁵ deutschen Betrieben beschäftigt. Jeder siebte Betrieb in Deutschland beschäftigt also Praktikanten. Im Vergleich waren zum gleichen Zeitpunkt nur etwa 492 Tausend⁶ Leiharbeiter in deutschen Betrieben tätig. 2,1⁷ Millionen Arbeitskräfte hingegen waren auf Basis eines befristeten Arbeitsvertrages beschäftigt. In Abbildung 1 sind

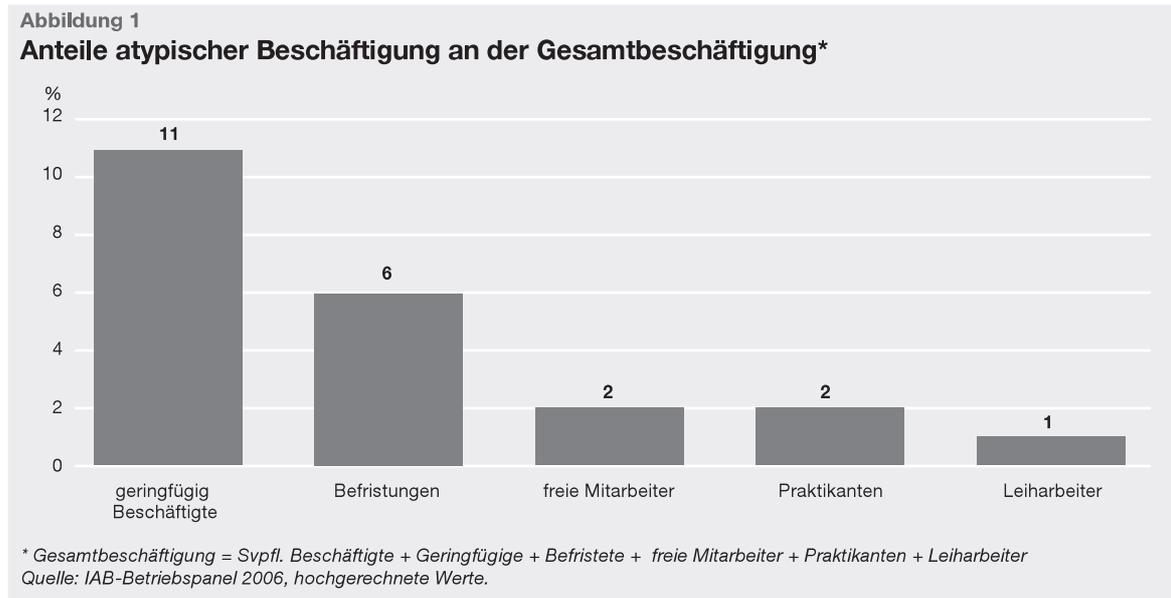
³ Arbeitgeber, die ausschließlich Praktikanten einsetzen und keine Arbeitskräfte sozialversicherungspflichtig beschäftigen, sind nicht im Datensatz enthalten. Daher wird die Anzahl der Praktikanten geringfügig unterschätzt.

⁴ Wie bei allen Stichprobenerhebungen ist der im Rahmen des IAB-Betriebspanels erhobene Schätzwert für die Absolutzahl der Praktikanten mit einer gewissen Unschärfe verbunden, die sich berechnen lässt: Für ein 95 %-Konfidenzintervall liegt der wahre Wert zwischen etwa 562 und 635 Tsd. Praktikanten. Der Stichprobenfehler wurde durch ein Bootstrapping-Verfahren mit 1.000 Replikationen ermittelt.

⁵ Für ein 95 %-Konfidenzintervall liegt der wahre Wert zwischen etwa 283 und 322 Tsd. Betrieben.

⁶ Für ein 95 %-Konfidenzintervall liegt der wahre Wert zwischen etwa 441 und 557 Tsd. Leiharbeitern.

⁷ Für ein 95 %-Konfidenzintervall liegt der wahre Wert zwischen etwa 2,00 und 2,24 Mio. befristet Beschäftigten.



die atypisch Beschäftigten, gemessen an der Gesamtbeschäftigung, dargestellt. Praktikanten werden demnach ähnlich häufig genutzt wie Leiharbeiter und freie Mitarbeiter. Geringfügige Beschäftigung und Befristungen sind aber weit bedeutender, insofern ist die Bezeichnung „Generation Praktikum“ verfehlt (vgl. auch Briedis/Minks 2007).

Wie aus Tabelle 1 zu entnehmen, sind Praktikanten vor allem in Kleinst- und Kleinbetrieben tätig. Mehr als 30 Prozent entfallen auf jede der beiden Betriebsgruppen. Das restliche Drittel der Praktikanten verteilt sich auf die Mittel- und Großbetriebe. Dass Praktikanten in diesen Größenklassen unterproportional und in den Kleinst- und Kleinbetrieben überproportional vorhanden sind, fällt beim Vergleich mit den jeweiligen Anteilen der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten auf.

Tabelle 1
Praktikanten und sozialversicherungspflichtige Beschäftigung nach Betriebsgröße

	Praktikanten	SvB
	in %	
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, hochgerechnete Werte.

In Tabelle 2 ist die Verteilung der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten und der Praktikanten nach Branchen abgetragen. Praktikanten werden demnach vor allem im Bereich Handel und Reparatur, Gesundheit und Sozialwesen sowie in den unternehmensnahen Dienstleistungen eingesetzt. 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 sind Praktikanten im Gegensatz zu regulär Beschäftigten eher selten. Dies gilt auch für die Investitions- und Gebrauchsgüterproduktion. Allerdings sind in dieser Branche gut 9 Prozent aller Praktikanten beschäftigt. In den übrigen Branchen verteilen sich die Praktikanten in etwa wie die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung. Insbesondere im Baugewerbe (6 Prozent) und in sonstigen Dienstleistungen (4 Prozent) ist demnach noch eine nennenswerte Anzahl Praktikanten beschäftigt.

Die Nutzungsintensität – 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 marginale Rolle. Ein Fünftel der Betriebe deckt zwischen 25 Prozent und 50 Prozent ihres Personalbedarfs mit Praktikanten – hier können Praktikanten nicht mehr als unbedeutende Gruppe in der Belegschaft bezeichnet werden. In etwa 3 Prozent der Einsatzbetriebe, stellen Praktikanten die Hälfte bzw. die Mehrheit der Beschäftigten

Tabelle 2
Praktikanten und sozialversicherungs-
pflichtige Beschäftigung nach Branchen

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

* Anteil < 0,5 %, ** Abweichung von 100 % aufgrund von Rundungen.
 Quelle: IAB-Betriebspanel 2006, hochgerechnete Werte.

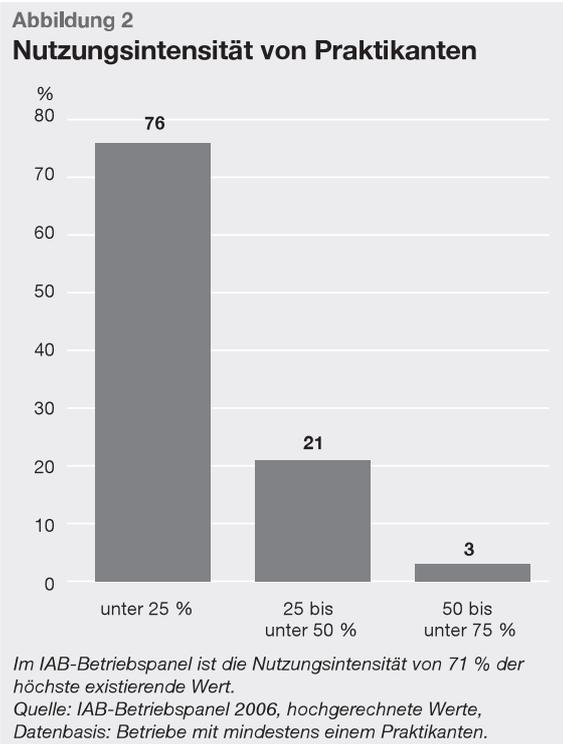
ten. Die betriebliche Leistungserbringung erfolgt in diesen seltenen Intensivnutzer-Betrieben zu einem substantiellen Teil über Praktikanten.

4 Multivariate Analyse

4.1 Daten und Modelle

Im Folgenden werden Verbreitung und Intensität der Nutzung von Praktikanten analysiert. Das Auftreten wird dabei mit einem Probit-Modell untersucht.⁸ Dazu wird ein Dummy gebildet, der den Wert Eins annimmt, wenn der Betrieb angibt, Prak-

⁸ Alternativ wurde ein Logit-Modell geschätzt. Die Ergebnisse unterscheiden sich nicht.



tikanten zu beschäftigen und den Wert Null, wenn dies nicht der Fall ist. Da die hier verwendete abhängige Variable (Zahl der Praktikanten) nur ganzzahlige Werte größer oder gleich Null annimmt, wird für die Untersuchung der Nutzungsintensität ein Zähldatenmodell verwendet. In der Praxis werden für solche Fälle häufig Kleinste-Quadrate-Schätzungen vorgenommen, was jedoch zu ineffizienten, inkonsistenten und verzerrten Schätzungen führen kann. Beispielsweise können konventionelle Schätzungen negative oder nicht-ganzzahlige Modellvorhersagen liefern (vgl. Long/Freese 2003: 245).

Aus diesem Grund wird hier ein Zero-Inflated Negbin-Modell verwendet. Dabei wird eine Logit-Schätzung für das Auftreten von Praktikanten vorgenommen (siehe Spalte „Inflationsteil“ in Tabelle 4 im Anhang), um die Fälle aus der Schätzung des Negbin-Modells ausschließen zu können, die nur eine geringe Wahrscheinlichkeit für die Beschäftigung von Praktikanten besitzen. Somit fällt nur ein Teil der Fälle mit Werten von Null bei der abhängigen Variable „Anzahl der Praktikanten“ aus der Analyse heraus (vgl. Engel 2003: 169 f.). Ob das Zero-Inflated Negbin-Modell anderen Zähldatenmodellen tatsächlich vorzuziehen ist, wird durch die von Vuong (1989) vorgeschlagenen Likelihood-Ratio-Tests überprüft (Tabelle 4 im Anhang).

Im Folgenden werden die unabhängigen Variablen und die vermuteten Zusammenhänge beschrieben.

Diskontinuitätsproblem

Der Anteil der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung an der Gesamtbeschäftigung des Betriebes wird in beide Schätzungen aufgenommen. Der Anteil sozialversicherungspflichtig Beschäftigter bildet einen Teil der Lösung des *Diskontinuitätsproblems* ab. Betriebe mit geringem Anteil an sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung setzen vor allem auf externe Flexibilisierung in Form von Leiharbeitern, freien Mitarbeitern und Minijobbern. Es ist zu vermuten, dass diese Betriebe, komplementär zu anderen externen Beschäftigungsformen, auch stärker auf Praktikanten setzen.

Ein weiterer Indikator für die Lösungsstrategie des Diskontinuitätsproblems ist der Personalumschlag des Betriebs. Betriebe mit einem hohen Umschlag an Arbeitskräften, bei denen die Machtsicherung vor allem über Konkurrenz erfolgt, verfügen meist über eine „kurzfristig-externe Beschäftigungsstrategie“ (vgl. Nienhüser 2007). Ein Maß für den Umschlag an Arbeitsverhältnissen ist die so genannte „Churning-Rate“⁹ (CR), die den Teil der Arbeitskräftemobilität beschreibt, der sich nicht aus der Veränderung der Anzahl der Mitarbeiter im Betrieb erklärt. Sie wird wie folgt berechnet:

$$CR = (H + S - |H - S|)/L, \quad (1)$$

wobei H für die Zahl der Einstellungen, S für die Zahl der Abgänge und L für die durchschnittliche Anzahl der Beschäftigten (jeweils ohne Berücksichtigung der Praktikanten) im Beobachtungszeitraum steht. Es wird erwartet, dass diese negativ mit dem Auftreten und der Anzahl von Praktikumsverhältnissen korreliert, da für die Praktikanten kein Anreiz besteht, in diesen Betrieben zu arbeiten, da weder arbeitsmarktrelevante Qualifikationen vermittelt werden, noch die Aussicht auf ein dauerhaftes Beschäftigungsverhältnis besteht.

Des Weiteren wird ein Index in die Schätzung aufgenommen, der das Ausmaß der Arbeitszeitflexibilisierung, d. h. der internen Flexibilität, in dem Betrieb misst. Er schwankt zwischen Null (keine Flexibilisierung) und Eins (starke Flexibilisierung) und beinhaltet die Variablen¹⁰ „Überstunden geleistet“, „Samstagsarbeit“, „Sonntagsarbeit“, „versetzte Arbeitszeiten“, „Schichtarbeit“, „Veränderung der

Dauer und Lage von Teilzeitbeschäftigten“, „Arbeitszeitkorridore“ und „Arbeitszeitverkürzung“. Entsprechend der theoretischen Überlegungen ist ein positiver Zusammenhang zumindest mit dem Auftreten von Praktika zu erwarten.

Drei Dummies bilden die erwartete Entwicklung des Geschäftsvolumens¹¹ ab: steigendes Geschäftsvolumen, sinkendes Geschäftsvolumen und Unsicherheit im Bezug auf das Geschäftsvolumen (Referenz: unverändertes Geschäftsvolumen). Bei Betrieben, die einen Anstieg ihres Geschäftsvolumens erwarten bzw. denen es bereits heute gut geht, wird auch eine verstärkte Nutzung von Praktika vermutet, da in Zukunft ebenso mit einem höheren Personalbedarf zu rechnen ist, welcher entweder durch Praktika abgedeckt oder über Praktika rekrutiert wird. Entsprechend ist bei einem erwarteten Rückgang oder bei Unsicherheit in Bezug auf die Entwicklung des Geschäftsvolumens mit einer weniger intensiven Beschäftigung von Praktikanten zu rechnen.

Machtsicherungsproblem

Die regionale Arbeitslosenquote (auf Kreisebene) wird als weitere Variable ins Modell aufgenommen, um Machtasymmetrien abzubilden. Bei hoher Arbeitslosigkeit ist mit einem verstärkten Einsatz von Praktikanten zu rechnen, da mehr geeignete Personen verfügbar sind, die unter Umständen sogar um die raren Praktikumsplätze konkurrieren.

Weitere Indikatoren für Strategien der Machtsicherung sind die Höhe des Personalumschlags und der Anteil sozialversicherungspflichtiger Beschäftigter. In Betrieben mit einem hohen Umschlag an Arbeitskräften, oder einem hohen Anteil an Leiharbeitern, freien Mitarbeitern und Minijobbern, erfolgt die Machtsicherung vor allem über den Markt.

Auf der einen Seite stellen Betriebsräte einen Ausgleich der Machtasymmetrie dar. Sie versuchen, die Kernbelegschaft zu schützen und gleichzeitig einer Politik des hire-and-fire entgegenzuwirken. Sie fördern tendenziell „langfristig-interne Beschäftigungsstrategien“ (Nienhüser 2007). In Betrieben ohne Betriebsrat fehlt eine Instanz, die eine exzessive Nutzung atypischer Verträge bzw. die Machtasymmetrie zwischen Betrieb und Arbeitskräften begrenzt. Daher ist ein negativer Zusammenhang zwi-

⁹ Es existieren mehrere Messkonzepte für die „Churning-Rate“ (vgl. Boockmann/Haagen 2002: 387). Die hier verwendete „Churning-Rate“ wird wie bei Alda/Allaart/Bellmann (2005) berechnet.

¹⁰ Der Cronbach's Alpha Wert des Index beträgt 0,6 und ist damit nach Wittenberg (1998) als ausreichend zu bezeichnen.

¹¹ Zwar bezieht sich die Frage im Betriebspanel auf das erwartete Geschäftsvolumen, also auf die Zukunft. Sie wird hier aber als Proxyvariable für die derzeitige wirtschaftliche Situation des Betriebes verwendet.

schen betrieblicher Mitbestimmung und der Anzahl der Praktikanten zu erwarten. Auf der anderen Seite kann die Beteiligung von Betriebsräten bei Einstellungen und Entlassungen zu einer Erhöhung der dabei anfallenden Kosten führen. Flexibilität wird dann eher über interne Maßnahmen und komplementär über Alternativen wie Praktika sichergestellt. Insofern können sich positive und negative Wirkungen von betrieblicher Mitbestimmung neutralisieren.

Verfügbarkeits-, Transformations- und Kostenproblem

Mittels einer Faktorenanalyse werden die von den Betrieben in den nächsten zwei Jahren erwarteten Personalprobleme untersucht. Dabei ergeben sich bei Anwendung des Kaiser-Kriteriums drei Faktoren (vgl. Tabelle 6 im Anhang): Der erste Faktor bildet ein potenzielles *Verfügbarkeitsproblem* ab. In diesen Faktor fließen die Variablen „erwarteter Personalbedarf oder Nachwuchsmangel“, „erwartete Abwanderung von Fachkräften“ und „erwartete Schwierigkeiten bei der Rekrutierung von Fachkräften“ ein. Die Anzahl der offenen Stellen (in logarithmierter Form) im Betrieb wird als weiterer Indikator für das Verfügbarkeitsproblem im Modell berücksichtigt. Zusätzlich wird der Anteil der Hochschulabsolventen an allen Beschäftigten in die Analyse mit einbezogen, da Praktika als betriebliche Rekrutierungsstrategie von Hochschulabsolventen mit geringer beruflicher Praxis angesehen werden können.

Den zweiten Faktor bilden die Problemfelder „zu hoher Personalstand“, „Überalterung“ und „hohe Lohnkosten“. Er steht damit vor allem für erwartete *Kosten- und Diskontinuitätsprobleme*. Der dritte Faktor beinhaltet die Variablen „hohe Personalfluktuation“, „mangelnde Arbeitsmotivation“ und „hohe Fehlzeiten/Krankenstand“ und charakterisiert damit Betriebe, die *Transformationsprobleme* erwarten. Die Variable „Bedarf an Weiterbildung/Qualifizierung“ ist sowohl mit dem ersten, als auch mit dem zweiten Faktor schwach korreliert. Die drei Faktoren werden ebenfalls in die Regression aufgenommen. Bei dem Faktor „Verfügbarkeitsproblem“ ist ein positiver Zusammenhang mit dem Auftreten und der Anzahl von Praktika zu erwarten. Praktika dienen dem Abbau von Informationsasymmetrien sowie der Vermittlung von Berufspraxis und können insofern als funktionales Äquivalent zu einer Berufsausbildung betrachtet werden. Betriebe mit erwarteten Kostenproblemen sollten eher Praktikanten beschäftigen, weil es sich dabei um relativ güns-

tige Arbeitskräfte handelt. Bei Betrieben mit erwarteten Transformationsproblemen sind Praktikanten eher selten zu vermuten, da solche Betriebe für Praktikanten keine attraktiven Angebote machen können und wollen.

Einerseits sind Betriebe mit hohen Löhnen und der Aussicht auf eine dauerhafte Beschäftigung attraktiv für Praktikanten, andererseits können Betriebe Praktikanten als kostengünstige Arbeitskräfte nutzen. Der logarithmierte Durchschnittslohn (in Vollzeitäquivalenten ohne Berücksichtigung der Praktikanten) wird daher in die Analyse aufgenommen.

Schließlich wird noch für die Betriebsgröße (10 Betriebsgrößendummies¹²) und die Branche (16 Dummies, Referenz Baugewerbe) kontrolliert. Es ist zu erwarten, dass große Betriebe häufiger über mindestens einen Praktikanten verfügen. Nach den deskriptiven Ergebnissen (vgl. Tabelle 1) gilt dieser Zusammenhang aber nicht für die Nutzungsintensität. Des Weiteren ist im Bereich Handel/Reparatur und im Gesundheits- und Sozialwesen mit einem verstärkten Praktikanteneinsatz zu rechnen (vgl. Tabelle 2).

4.2 Ergebnisse

In Tabelle 3 sind die marginalen Effekte der Schätzmodelle abgetragen (ausführliche Schätzergebnisse, Teststatistiken zu den Zähldatenmodellen sowie deskriptive Statistiken finden sich in Tabelle 4 und 5 im Anhang). Den Teststatistiken ist zu entnehmen, dass das ZINB-Modell anderen Zähldatenmodellen vorzuziehen ist. Einschränkend sei angemerkt, dass das Modell nur Korrelationen zwischen den unabhängigen Variablen und der jeweiligen abhängigen Variable aufzeigt. Endogenitätsprobleme sind bei einigen der verwendeten Variablen nicht auszuschließen. Entsprechend können die Ergebnisse nicht kausal interpretiert werden.

Diskontinuitäts- und Kostenproblem

Der lediglich schwach positive Zusammenhang zwischen dem Faktor „Diskontinuitäts- und Kostenproblem“ und dem Auftreten von Praktikanten rela-

¹² Die Berücksichtigung von Betriebsgrößendummies erlaubt eine flexiblere Anpassung des Modells als die absolute oder logarithmierte Anzahl der Beschäftigten. Die Betriebsgrößendummies vermeiden zudem mögliche Verzerrungen aufgrund der disproportionalen Ziehung der Stichprobe (Winship/Radbill 1994).

tiviert die These der Praktika als Flexibilitätspuffer. Zwischen dem betrieblichen Durchschnittslohn in Vollzeitäquivalenten und dem Einsatz von Praktikanten lässt sich ebenfalls kein Zusammenhang identifizieren. Auch zwischen dem Anteil sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung und dem Auftreten und der Anzahl an Praktikanten besteht kein Zusammenhang.

In Betrieben mit hohem Austausch der regulär Beschäftigten (gemessen über die Churning-Rate), sind erwartungsgemäß häufiger gar keine Praktikanten beschäftigt. Flexibilität wird einerseits in diesen Betrieben bereits über Einstellungen und Entlassungen sichergestellt. Andererseits selektieren sich Praktikanten eher in Betriebe mit langfristig-interner Beschäftigungsstrategie. In die gleiche Richtung geht der positive Zusammenhang zwischen flexiblen Arbeitszeitregularien und dem Einsatz von Praktikanten. Praktikanten wählen eher Betriebe mit langfristig-interner Beschäftigungsstrategie, die ihre Anpassungsfähigkeit über interne Maßnahmen sicherstellen. Der Vorteil für diese Betriebe besteht in der zusätzlichen (externen) Flexibilität, die über den Einsatz von Praktikanten erzielt wird. Insofern besteht ein komplementäres Verhältnis zwischen interner Flexibilisierungsstrategie und dem Einsatz von Praktikanten als Flexibilitätspuffer.

Erwartungen über die Entwicklung des Geschäftsvolumens spielen keine große Rolle bei der Nutzungsintensität von Praktika, sondern nur bei der Entscheidung, ob überhaupt solche Beschäftigungsverhältnisse eingegangen werden. Insbesondere Betriebe, die sich über ihre zukünftige Entwicklung unsicher sind und auch solche, die ein Absinken des Geschäftsvolumens erwarten, bieten seltener Praktikumsplätze an. Dies ist ein Hinweis sowohl auf die Screening- als auch die Flexibilitätsfunktion von Praktika: Sie werden bei positiver Geschäftsentwicklung einerseits zum Aufbau von Beschäftigung, andererseits als flexible Randbelegschaft genutzt. Andererseits muss auch hier wiederum die Perspektive der Praktikanten berücksichtigt werden: Berufseinsteiger versuchen über Praktika, in wirtschaftlich erfolgreichen Unternehmen Fuß zu fassen.

Machtsicherungsproblem

Der signifikant positive Koeffizient der regionalen Arbeitslosenquote bestätigt, dass Machtasymmetrien eine Rolle bei der Beschäftigung von Praktikanten spielen. In Betrieben aus Regionen mit hoher Arbeitslosigkeit sind demnach mehr Praktikanten tätig, als in Regionen mit geringerer Arbeitslosigkeit.

Ein vorhandener Betriebsrat ist positiv mit dem betrieblichen Einsatz von Praktikanten verknüpft. Dieser Zusammenhang wird hingegen schwächer bei Schätzungen getrennt nach Betriebsgrößenklassen, was für einen Größeneffekt dieser Variable spricht.

Verfügbarkeitsproblem

Die Ergebnisse zeigen, dass Praktika vor allem im Zusammenhang mit der Lösung des Verfügbarkeitsproblems eingesetzt werden. Dies lässt sich anhand des positiven Zusammenhangs mit dem Auftreten und der Anzahl von Praktikanten und der Anzahl der offenen Stellen erkennen. Ebenso lässt sich ein positiver Zusammenhang zumindest mit dem Auftreten von Praktika und der Erwartung eines *Verfügbarkeitsproblems* identifizieren. Ein hoher Anteil Akademiker ist ebenfalls positiv mit dem Einsatz von Praktika korreliert. Bei Betrachtung der marginalen Effekte zeigt sich, dass der Akademikeranteil den stärksten Zusammenhang zum Auftreten und der Anzahl von Praktikanten aufweist. Dies stimmt mit den theoretischen Überlegungen überein, die Praktika vor allem außerhalb des Sektors für gering Qualifizierte im Zusammenhang mit der Rekrutierung von Hochschulabsolventen vermuten lassen.

Transformationsproblem

Gemäß den theoretischen Vorüberlegungen weisen Betriebe mit einem erwarteten *Transformationsproblem* weniger Praktikanten auf, als Betriebe ohne diese Erwartung. Der Einsatz von Praktikanten geht demnach mit einer erhöhten Leistungsbereitschaft der Belegschaft einher. Aufgrund der Restriktionen der Querschnittsanalyse sind zwei Interpretationen des Zusammenhangs denkbar: Einerseits selektieren sich Praktikanten in Betriebe mit guter Personalführung und hoher Leistungsbereitschaft der Belegschaft, andererseits hoffen die Praktikanten auf die Übernahme in ein reguläres Beschäftigungsverhältnis und sind daher besonders motiviert. Zudem steigt durch den Einsatz einer hoch motivierten Randbelegschaft der Druck auf die Stammbeslegschaft. Dies impliziert, dass Betriebe mit einer kurzfristig-externen Beschäftigungsstrategie, in denen keine Aussicht auf dauerhafte Beschäftigung besteht, eher mit Motivationsproblemen zu kämpfen haben.

Tabelle 3

Auftreten (Probit-Schätzung) und Anzahl (ZINB-Schätzung) der Praktikanten

Variablen	Auftreten von Praktikanten	Anzahl Praktikanten*
	marginale Effekte	marginale Effekte
Anteil SVB an Gesamtbeschäftigung (ohne Praktikanten)	0,0300 (0,0254)	0,00398 (0,173)
Anteil Akademiker	0,144*** (0,0250)	0,612*** (0,170)
Regionale Arbeitslosenquote (auf Kreisebene)	0,00408*** (0,00112)	0,0216* (0,0121)
Churning-Rate (ohne Praktikanten)	-0,0847*** (0,0321)	0,124 (0,277)
Verfügbarkeitsproblem (Factor Score)	0,0114** (0,00489)	0,0148 (0,0229)
Anzahl offener Stellen (log.)	0,0196** (0,00845)	0,0607** (0,0264)
Diskontinuitäts- und Kostenproblem (Factor Score)	0,00839* (0,00504)	0,00293 (0,0329)
Durchschnittslohn in Vollzeitäquivalenten (log.)	-0,00785 (0,00680)	-0,0399 (0,0509)
Transformationsproblem (Factor Score)	-0,0114*** (0,00414)	-0,0436*** (0,0160)
Betriebs-, Personalrat oder Mitarbeitervertretung (Dummy)	0,0427*** (0,0122)	0,114* (0,0678)
Index Arbeitszeitflexibilisierung	0,248*** (0,0276)	0,361 (0,262)
Erwarteter Anstieg des Geschäftsvolumens (Dummy)	0,0209* (0,0107)	0,0801* (0,0477)
Erwartetes Absinkens des Geschäftsvolumens (Dummy)	-0,0364*** (0,0113)	-0,0389 (0,0719)
Unsicherheit bzgl. des Geschäftsvolumens (Dummy)	-0,0622*** (0,0183)	-0,0387 (0,119)
Branchendummies (Referenz Bergbau)	Ja	Ja
Betriebsgrößendummies	Ja	Ja
Anzahl der Beobachtungen	12.260	12.260
Pseudo-R ²	0,168	
Referenz für marginale Effekte (mittlere Prognose)	0,269	0,681

* Ausführliche Darstellung der Schätzergebnisse (Koeffizienten) im Anhang.

Robuste z-Werte in Klammern, nach Regionen (Kreisen) geclustert.

* $p < 0,1$; ** $p < 0,05$; *** $p < 0,01$

Quelle: IAB-Betriebspanel 2006.

5 Fazit

Insgesamt wurden im Jahr 2006 nach Angaben des IAB-Betriebspanels in Deutschland ca. 600 Tausend Praktikanten in etwa 300 Tausend Betrieben beschäftigt. Praktikanten sind vor allem in Kleinst- und Kleinbetrieben und in den Branchen Handel/Reparatur, Gesundheit/Sozialwesen und den unternehmensnahen Dienstleistungen tätig. In drei Viertel der

Betriebe, die Praktikanten einsetzen, stellen sie weniger als ein Viertel der Belegschaft. Demgegenüber steht ein Viertel der Betriebe mit Praktikanten, bei denen diese mehr als 25 Prozent und zum Teil sogar mehr als 50 Prozent der Beschäftigten ausmachen.

Auf der theoretischen Grundlage der „political personnel economy“ von Nienhüser (2007, 2004) wird die Funktion von Praktika im Hinblick auf deren

Beitrag zur Lösung von zentralen Herausforderungen betrieblicher Personalpolitik analysiert. Im Ergebnis finden sich deutliche Hinweise darauf, dass Praktika im Sinne des Verfügbarkeitsproblems als funktionales Äquivalent zu Ausbildungsverträgen auf Akademikerarbeitsmärkten betrachtet werden können. In der Analyse bestätigt sich auch der vermutete Zusammenhang zwischen Arbeitslosigkeit und dem Einsatz von Praktikanten. Je größer die Machtasymmetrie zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, desto leichter können die Bedingungen zugunsten der Arbeitgeber beeinflusst werden.

Praktikanten arbeiten vor allem in Betrieben, die kein Problem hinsichtlich der Leistungsbereitschaft ihrer Mitarbeiter haben. Aufgrund der Grenzen des empirischen Modells und möglicher Selektions- und Endogenitätsprobleme sind zwei Interpretationen denkbar: Einerseits unterstützt der Zusammenhang die These, dass Praktikanten solche Einstiegshilfen dazu nutzen, bei „beliebten“ Arbeitgebern eine Stelle zu ergattern. Andererseits könnte der Zusammenhang auf Motivationseffekte des Einsatzes von Praktikanten hindeuten: Zum einen ist die Leistungsbereitschaft der Praktikanten im Sinne der Humankapitaltheorie hoch, da spätere Returns erwartet werden. Zum anderen könnte sich der Leistungsdruck auf die Stammbeschäftigung erhöhen.

Aus individueller Sicht helfen Praktika bei der beruflichen Orientierung und oft auch beim Job-Einstieg. Praktikanten sollen aber nicht flexible Billig-Arbeitnehmer sein, sondern lernen und sich qualifizieren. Angesichts der gegebenen Machtasymmetrien bei hoher Arbeitslosigkeit zuungunsten der Praktikanten bestehen für Betriebe Anreize, diese auch wie normale Arbeitskräfte einzusetzen. Solche Einstiegsjobs sind arbeitsmarktpolitisch dysfunktional, wenn es keine Schnittmenge zwischen arbeitsmarktpolitischer Zielsetzung und betrieblichen Beschäftigungsstrategien gibt und die Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit bzw. die Erleichterung des Übergangs in eine existenzsichernde Beschäftigung nicht erreicht wird.

Die Ergebnisse sind insofern *ambivalent*: Einerseits zeigen sich Hinweise, dass Betriebe Praktika als Rekrutierungsmittel in Akademikerarbeitsmärkten einsetzen, um Informationsasymmetrien abzubauen und den Praktikanten Berufspraxis zu vermitteln. Es lassen sich zudem keine eindeutigen Hinweise identifizieren, dass Praktikanten als Flexibilitätspuffer fungieren und beschäftigt werden, um die hohen Lohnkosten der übrigen Beschäftigten zu kompensieren. Andererseits wird anhand des signifikanten Zusammenhangs zur regionalen Arbeitslosenquote deutlich, dass Betriebe fehlende Marktoptionen der

Berufsanfänger auf dem regionalen Arbeitsmarkt dazu nutzen, verstärkt Praktikumsverhältnisse anzubieten.

An dieser Stelle setzt die Funktion des Gesetzgebers an: Institutionelle Schutzmechanismen wurden u. a. dazu geschaffen, um solche Machtasymmetrien auszugleichen (Offe/Hinrichs 1984). Die Bundesregierung hat die Ambivalenz von Praktikumsverhältnissen erkannt und angekündigt zu handeln: Junge Menschen mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung sollen künftig keine unentgeltlichen Praktika mehr absolvieren, wenn Betriebe sie wie reguläre Arbeitnehmer beschäftigen, aber ohne Aussicht auf eine reguläre Anstellung. Zusätzlich soll der Lernzweck stärker in den Mittelpunkt eines Praktikums rücken.

Die vorliegende Analyse der Determinanten des betrieblichen Einsatzes von Praktikanten nutzt die ersten vorliegenden Querschnittsdaten des IAB-Betriebspanels 2006 und ist als erster Aufschlag zum Thema Praktikanten aus betrieblicher Perspektive zu verstehen. Das Vorliegen von Panelinformationen über Praktikanten in den nächsten Jahren wird empirische Methoden ermöglichen, die weiteren Aufschluss über die betrieblichen Strategien im Umgang mit Praktikanten liefern können.

Literatur

- Alda, Holger/Allaart, Piet/Bellmann, Lutz* (2005): Churning and institutions. Dutch and German establishments compared with micro-level data. IAB Discussion Paper 12/2005.
- Arendt, Hannah* (2002): Vita Activa oder vom tätigen Leben. München, Zürich.
- Becker, Gary S.* (1993): Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education, Chicago.
- Bellmann, Lutz/Fischer, Gabriele/Hohendanner, Christian* (2009): Betriebliche Dynamik und Flexibilität auf dem deutschen Arbeitsmarkt. In: IAB Handbuch Arbeitsmarkt. Nürnberg, 359–401.
- Böhnig, Björn/Helbig, Silvia/Heyser, Jessica* (2006): Praktika von HochschulabsolventInnen. Eine Studie der DGB-Jugend. Berlin: DGB.
- Boockmann, Bernhard/Hagen, Tobias* (2002): Arbeitsplatzdynamik und befristete Verträge: Empirische Evidenz aus dem IAB-Betriebspanel für Baden-Württemberg. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 35 (3), 385–396.

- Bosch, Gerhard* (1986): Hat das Normalarbeitsverhältnis eine Zukunft? WSI-Mitteilungen 86 (3), 163–176.
- Bowles, Samuel* (2004): *Microeconomics. Behaviour, Institutions and Evolution*. New York u. a. O.
- Briedis, Kolja/Minks, Karl-Heinz* (2007): Generation Praktikum – Mythos oder Massenphänomen? HIS-Projektbericht.
- Bundesarbeitsgericht (BAG), 6 AZR 564/01 vom 13.3.2003.
- Couppie, Thomas/Mansuy, Michèle* (2005): L'insertion professionnelle des debutants en Europe. Des situations contrastées. In: *Economie et Statistique* 378/379, 147–165.
- Dörre, Klaus* (2005): Prekarität. Eine arbeitspolitische Herausforderung. In: WSI-Mitteilungen 5/2005, 250–258.
- Engel, Dirk* (2003): Determinanten der regionalen Verteilung von Venture Capital-finanzierten Unternehmen. In: *Jahrbuch für Regionalwissenschaften* 23, 155–181.
- Fischer, Gabriele/Janik, Florian/Müller, Dana/Schmucker, Alexandra* (2008): Das IAB-Betriebspanel – von der Stichprobe über die Erhebung bis zur Hochrechnung. FDZ Methodenreport, 01/2008.
- Giddens, Anthony* (1995): *Die Konstitution der Gesellschaft*. Frankfurt a. Main, New York.
- Hall, Peter A./Soskice, David* (2001): An introduction to varieties of capitalism. In: Hall, P. A./Soskice, D. (Hrsg.): *Varieties of capitalism: The institutional foundations of comparative advantage*. Oxford, 1–70.
- Jallade, Jean-Pierre* (1986): La formation en alternance a la croisee des chemins. In: *Futuribles* 99, 39–53.
- Kern, Horst* (1996): Vertrauensverlust und blindes Vertrauen: Integrationsprobleme im ökonomischen Handeln. In: *SOFI-Mitteilungen* Nr. 24/1996, 7–14.
- Köhler, Christoph/Struck, Olaf/Grotheer, Michael/Krause, Alexandra/Krause, Ina/Schröder, Tim* (2008): Offene und geschlossene Beschäftigungssysteme. Determinanten, Risiken und Nebenwirkungen. Wiesbaden.
- Krawietz, Marian/Müßig-Trapp, Peter/Willige, Janka* (2006): Praktikum im Studium. HISBUS Blitzbefragung. Kurzbericht Nr. 13.
- Long, J. Scott/Freese, Jeremy* (2003): *Regression Models für categorical dependent variables using STATA*. College Station: Stata Press.
- Lutz, Burkart* (1989): *Der kurze Traum immerwährender Prosperität*. 2. Auflage. Frankfurt a. Main, New York.
- Mörchen, Melanie* (2006): Praktikum als prekäre Beschäftigung – Ausbeutung oder Chance zur Integration? Dortmund: Sozialforschungsstelle Dortmund.
- Mückenberger, Ulrich* (1985): Die Krise des Normalarbeitsverhältnisses – hat das Arbeitsrecht noch Zukunft? In: *Zeitschrift für Sozialreform*. 415–434 und 457–475.
- Nienhäuser, Werner* (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, 81), Berlin: Edition sigma, 45–65.
- Nienhäuser, Werner* (2004): Political [Personnel] Economy – a political economy perspective to explain different forms of human resource management strategies. In: *Management Revue* 15 (2), 228–248.
- Offe, Claus/Hinrichs, Karl* (1984): Arbeit als soziologische Schlüsselkategorie? In: Offe, C. (Hrsg.): „Arbeitsgesellschaft“ Strukturprobleme und Zukunftsperspektiven. Frankfurt a. Main, New York.
- Pfeffer, Jeffrey/Salancik, Gerald R.* (2003): The external control of organizations. A resource dependence perspective, Stanford.
- Rebien, Martina/Spitznagel, Eugen* (2007): Betriebspraktika: Auf Umwegen zum Ziel. IAB-Kurzbericht Nr. 7, Nürnberg.
- Saul, Ralph S.* (1998): On connecting school and work. In: *Annals of the American Academy of Political and Social Science* 559, 168–175.
- Seifert, Matthias/Pawlowsky, Peter* (1998): Innerbetriebliches Vertrauen als Verbreitungsgrenze atypischer Beschäftigungsformen. In: *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* 31, 599–611.
- Stolz, Matthias* (2005): Generation Praktikum. DIE ZEIT, Nr. 14/2005.
- Stromback, Thorsten/Dockery, Alfred* (2005): Straight to work or a traineeship: A comparison of two pathways. In: *Australian Journal of Labour Economics* 8, 309–329.
- Struck, Olaf* (2006): Flexibilität und Sicherheit. Empirische Befunde, theoretische Konzepte und institutionelle Gestaltung von Beschäftigungsstabilität, Wiesbaden.
- Vuong, Quang H.* (1989): Likelihood ratio tests for model selection and non-nested hypothesis. In: *Econometrica* 58, 307–333.
- Wanger, Susanne* (2006): Arbeitszeitpolitik. Teilzeitarbeit fördert Flexibilität und Produktivität. IAB-Kurzbericht Nr. 7, Nürnberg.
- Williamson, O. E.* (1984): Efficient labour organization. In: Stephen, F. H. (Hrsg.): *Firms, Organization and Labour*. London, 97–118.
- Winship, Christopher/Radbill, Larry* (1994): Sampling Weights and Regression Analysis. In: *Sociological Methods and Research* 23, 230–257.
- Wittenberg, Reinhard* (1998): *Computerunterstützte Datenanalyse*. Lucius & Lucius – Stuttgart.

Anhang

Tabelle 4

Auftreten (Probit-Schätzung) und Anzahl (ZINB-Schätzung) der Praktikanten

Koeffizienten	Probit	ZINB	Inflationsteil (Logit)
Anteil SVB an Gesamtbeschäftigung (ohne Praktikanten)	0,0909 (0,0768)	-0,026 (0,08)	-0,532 (0,67)
Anteil Akademiker	0,435*** (0,0762)	0,887*** (2,77)	-0,189 (0,18)
Regionale Arbeitslosenquote (auf Kreisebene)	0,0123*** (0,00341)	0,034*** (4,27)	0,038 (1,44)
Churning-Rate (ohne Praktikanten)	-0,257*** (0,0975)	0,235 (0,76)	0,896* (1,90)
Verfügbarkeitsproblem (Factor Score)	0,0344** (0,0148)	0,013 (0,52)	-0,142 (1,30)
Anzahl offener Stellen (log.)	0,0595** (0,0257)	0,086** (2,00)	-0,049 (0,25)
Diskontinuitäts- und Kostenproblem (Factor Score)	0,0254* (0,0153)	-0,006 (0,21)	-0,173* (1,93)
Durchschnittslohn in Vollzeitäquivalenten (log.)	-0,0238 (0,0206)	-0,062 (0,90)	-0,055 (0,37)
Transformationsproblem (Factor Score)	-0,0345*** (0,0125)	-0,062*** (2,62)	0,028 (0,39)
Betriebs-, Personalrat oder Mitarbeitervertretung (Dummy)	0,128*** (0,0361)	0,141* (1,72)	-0,411 (1,60)
Index Arbeitszeitflexibilisierung	0,751*** (0,0848)	0,397* (1,73)	-2,259** (2,12)
Erwarteter Anstieg des Geschäftsvolumens (Dummy)	0,0626** (0,0319)	0,104 (1,33)	-0,176 (0,58)
Erwartetes Absinken des Geschäftsvolumens (Dummy)	-0,113*** (0,0359)	-0,029 (0,32)	0,426* (1,92)
Unsicherheit bzgl. des Geschäftsvolumens (Dummy)	-0,200*** (0,0624)	-0,011 (0,08)	0,617** (1,96)
Land- und Forstwirtschaft	0,108 (0,123)	1,008*** (2,59)	4,414 (0,17)
Handel- und Reparatur	0,275*** (0,0966)	0,951*** (3,97)	3,599 (0,14)
Nahrung und Genuss	0,137 (0,124)	0,210 (0,63)	1,984 (0,08)
Verbrauchsgüter	0,136 (0,112)	0,485 (1,53)	3,332 (0,13)
Produktionsgüter	0,0559 (0,0924)	-0,005 (0,02)	1,433 (0,06)
Investitions- und Gebrauchsgüter	0,344*** (0,0939)	0,475** (1,99)	-8,136 (0,30)
Baugewerbe	0,228** (0,0994)	0,649** (2,35)	3,187 (0,12)
Verkehr- und Nachrichtenübermittlung	-0,107 (0,136)	0,388 (1,11)	4,133 (0,16)
Kredit- und Versicherungsgewerbe	-0,0922 (0,125)	0,280 (0,90)	3,844 (0,15)
Gastgewerbe	0,0466 (0,122)	1,096*** (3,01)	4,616 (0,18)
Erziehung und Unterricht	0,0255 (0,116)	1,191*** (4,27)	4,432 (0,17)
Gesundheits- und Sozialwesen	0,601*** (0,104)	1,194*** (5,12)	2,469 (0,09)

Fortsetzung Tabelle 4

Koeffizienten	Probit	ZINB	Inflationsteil (Logit)
Unternehmensnahe Dienstleistungen	0,157 (0,104)	0,571* (1,67)	3,316 (0,12)
Sonstige Dienstleistungen	0,154 (0,119)	1,128*** (3,47)	4,279 (0,16)
Organisationen ohne Erwerbscharakter	0,247** (0,119)	0,740*** (2,65)	3,203 (0,12)
Öffentliche Verwaltung	0,177 (0,111)	1,002*** (3,68)	3,772 (0,14)
Betriebsgröße (5–9 Beschäftigte)	0,226*** (0,0540)	0,312 (1,64)	-0,547 (1,04)
Betriebsgröße (10–19 Beschäftigte)	0,379*** (0,0582)	0,799*** (4,14)	-0,016 (0,03)
Betriebsgröße (20–49 Beschäftigte)	0,555*** (0,0548)	1,181*** (5,78)	-0,238 (0,47)
Betriebsgröße (50–99 Beschäftigte)	0,650*** (0,0589)	1,438*** (7,12)	-0,068 (0,14)
Betriebsgröße (100–199 Beschäftigte)	0,795*** (0,0750)	1,989*** (8,60)	0,130 (0,21)
Betriebsgröße (200–499 Beschäftigte)	1,081*** (0,0692)	2,679*** (11,66)	0,101 (0,17)
Betriebsgröße (500–999 Beschäftigte)	1,406*** (0,0957)	3,237*** (14,98)	-0,027 (0,04)
Betriebsgröße (1.000–4.999 Beschäftigte)	1,460*** (0,119)	4,577*** (19,13)	0,823 (1,30)
Betriebsgröße (5.000 und mehr Beschäftigte)	1,724*** (0,352)	6,293*** (12,04)	0,755 (1,03)
Konstante	-1,727*** (0,161)	-2,526*** (6,04)	-3,436 (0,13)
Anzahl der Beobachtungen	12.260	12.260	
Pseudo-R ² (McFadden)	0,168	LL0: -15349; LL: -13561	
ZIP > POISSON		11,58***	
NBREG > POISSON		4,1e+04***	
ZINB > NBREG		7,26***	
ZINB > ZIP		3,0e+04***	

Robuste z-Werte in Klammern, nach Regionen (Kreisen) geclustert.
Quelle: IAB-Betriebspanel 2006.

Tabelle 5
Deskriptive Statistiken zu den Schätzmodellen

Variable	Mittelwert	Standard- abweichung	Min	Max
Anzahl Praktikanten	1,90	22,87	0	1.998
Anteil SVB an Gesamtbeschäftigung (ohne Praktikanten)	0,77	0,24	0	1
Anteil Akademiker	0,10	0,19	0	1
Regionale Arbeitslosenquote (auf Kreisebene)	12,84	4,91	3,42	25,12
Churning-Rate (ohne Praktikanten)	0,05	0,16	0	4,95
Verfügbarkeitsproblem (Factor Score)	0,01	-1,00	-1,95	5,84
Anzahl offener Stellen (log.)	0,28	0,67	0	6,11
Diskontinuitäts- und Kostenproblem (Factor Score)	0,02	-1,00	-3,12	5,00
Durchschnittslohn in Vollzeitäquivalenten (log.)	7,17	1,00	0	9,62
Transformationsproblem (Factor Score)	-0,01	0,98	-1,85	7,28
Betriebs-, Personalrat oder Mitarbeitervertretung (Dummy)	0,38	0,48	0	1
Index Arbeitszeitflexibilisierung	0,33	0,21	0	1
Erwarteter Anstieg des Geschäftsvolumens (Dummy)	0,24	0,43	0	1
Erwartetes Absinkens des Geschäftsvolumens (Dummy)	0,16	0,37	0	1
Unsicherheit bzgl. des Geschäftsvolumens (Dummy)	0,07	0,25	0	1
Konstantes Geschäftsvolumen erwartet (Dummy)	0,53	0,50	0	1
Land- und Forstwirtschaft	0,03	0,16	0	1
Handel- und Reparatur	0,13	0,34	0	1
Nahrung und Genuss	0,03	0,16	0	1
Verbrauchsgüter	0,03	0,18	0	1
Produktionsgüter	0,08	0,27	0	1
Investitions- und Gebrauchsgüter	0,12	0,32	0	1
Baugewerbe	0,09	0,28	0	1
Bergbau und Energie	0,02	0,13	0	1
Verkehr- und Nachrichtenübermittlung	0,04	0,19	0	1
Kredit- und Versicherungsgewerbe	0,03	0,17	0	1
Gastgewerbe	0,04	0,19	0	1
Erziehung und Unterricht	0,03	0,17	0	1
Gesundheits- und Sozialwesen	0,09	0,29	0	1
Unternehmensnahe Dienstleistungen	0,13	0,33	0	1
Sonstige Dienstleistungen	0,04	0,20	0	1
Organisationen ohne Erwerbscharakter	0,02	0,15	0	1
Öffentliche Verwaltung	0,06	0,23	0	1
Betriebsgröße (1–4 Beschäftigte)	0,19	0,39	0	1
Betriebsgröße (5–9 Beschäftigte)	0,16	0,36	0	1
Betriebsgröße (10–19 Beschäftigte)	0,13	0,33	0	1
Betriebsgröße (20–49 Beschäftigte)	0,17	0,37	0	1
Betriebsgröße (50–99 Beschäftigte)	0,11	0,31	0	1
Betriebsgröße (100–199 Beschäftigte)	0,09	0,29	0	1
Betriebsgröße (200–499 Beschäftigte)	0,09	0,29	0	1
Betriebsgröße (500–999 Beschäftigte)	0,04	0,20	0	1
Betriebsgröße (1.000–4.999 Beschäftigte)	0,03	0,17	0	1
Betriebsgröße (5.000 und mehr Beschäftigte)	0,00	0,04	0	1

Tabelle 6

Faktorenanalyse: Rotierte Komponentenmatrix

Personalprobleme	Komponente		
	Verfügbarkeitsproblem	Diskontinuitäts- und Kostenproblem	Transformationsproblem
Zu hoher Personalstand	-,234	,639	,098
Hohe Personalfuktuation	,221	-,175	,617
Personalmangel	,582	-,103	,224
Nachwuchsmangel	,646	,195	-,036
Abwanderung von Fachkräften	,420	-,015	,149
Schwierigkeiten, Fachkräfte zu bekommen	,691	,160	,027
Überalterung	,154	,589	-,009
Bedarf an Weiterbildung/Qualifizierung	,370	,423	-,115
Mangelnde Arbeitsmotivation	,109	,134	,701
Hohe Fehlzeiten/Krankenstand	-,065	,356	,592
Hohe Lohnkosten	,157	,542	,165

Extraktionsmethode: Hauptkomponentenanalyse.

Rotationsmethode: Varimax mit Kaiser-Normalisierung.

Die Rotation ist in 7 Iterationen konvergiert.