

Christian Hohendanner und Florian Janik

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

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. Für Praktikanten macht es in vielen Fällen dennoch Sinn ein solches „Arbeitsverhältnis“ einzugehen, wenn arbeitsmarktrelevante Qualifikationen vermittelt werden oder die Aussicht auf ein dauerhaftes Beschäftigungsverhältnis besteht.

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 potenzieller 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 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 Stammbesetzung 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.

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. 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 Leiharbeitnehmer und freie Mitarbeiter. Geringfügige Beschäftigung und Befristungen sind hingegen weit bedeutender. Praktikanten arbeiten vor allem in Kleinst- und Kleinbetrieben. Mehr als 30 Prozent entfallen auf jede der beiden Betriebsgruppen. Das restliche Drittel der Praktikanten verteilt sich auf die Mittel- und Großbetriebe. Praktikanten sind hier unterproportional, in den Kleinst- und Kleinbetrieben hingegen überproportional vorhanden. Nicht alle Branchen setzen gleichstark auf Praktikanten. 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.

Die Nutzungsintensität, definiert als Anteil der Praktikanten an der betrieblichen Gesamtbeschäftigung, ist ein Maß für die Bedeutung, die dieser Beschäftigungsform im betrieblichen Geschehen zukommt. 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 substanziellen Teil.

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 beschäftigten 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 Stammbeslegschaft. 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.