

Melanie Mörchen

Praktikum als prekäre Beschäftigung – Ausbeutung oder Chance zur Integration?



Melanie Mörchen

Praktikum als prekäre Beschäftigung – Ausbeutung oder Chance zur Integration?

Impressum:

Praktikum als prekäre Beschäftigung -
Ausbeutung oder Chance zur Integration

Melanie Mörchen

Sozialforschungsstelle Dortmund

Beiträge aus der Forschung Nr. 149

ISSN: 0937-7379

1. Auflage Dortmund April 2006

© Kooperationsstelle Wissenschaft - Arbeitswelt im Landesinstitut Sozialforschungsstelle
Dortmund

Iris Kastel-Driller

Evinger Platz 17

D-44339 Dortmund

Tel.: +49(0) 231-8596-140

Fax: +49(0) 231 8596-100

eMail: Kastel@sfs-dortmund.de

<http://www.sfs-dortmund.de>

<http://www.werkstadt-dortmund.de>

Umschlaggestaltung: Michael Banos

Foto: Jan Schmitz

Druck: druckwerk gmbh kollektiv dortmund

Schutzgebühr: 1,50 Euro

Inhalt

Vorwort	5
1. Einleitung: Praktikum - eine Form prekärer Beschäftigung?	6
2. Auf der Suche nach der Empirie	8
Arbeitsmarkt für AkademikerInnen	8
Ein alter Befund	9
3. Chancen und Risiken einer "Strategie Praktikum"	10
"...damit Brüche im Lebenslauf vermieden werden"	11
"...dass man danach eingestellt wird"	13
"...Kontakte mit den richtigen Leuten zu knüpfen"	15
"...nach dem Studium weiter zu lernen"	16
4. Forderungen und Lösungsvorschläge	17
5. Zusammenfassung und weitere Fragen	19
Unzureichende Empirie	19
Praktikum als prekäre Beschäftigung	19
Ein Thema für die Gewerkschaften	20
Ein Thema für die Hochschulen	20
Liste der interviewten Personen	22
Literaturverzeichnis	23

Vorwort

Mit der Schriftenreihe „fair statt prekär“ greift die Kooperationsstelle ein zentrales Problem der gegenwärtigen Arbeitsgesellschaft auf: die zunehmende Verunsicherung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern durch Flexibilisierung und Deregulierung der Beschäftigungsverhältnisse. „Precarius“ meint im Lateinischen so viel wie „auf Widerruf gewährt, unsicher, unbeständig“. Prekarisierung lässt sich in diesem Sinne umschreiben als sukzessive Rücknahme von Schutzregelungen, die zur Sicherung vor den Risiken der Lohnabhängigkeit in jahrzehntelangen Auseinandersetzungen vereinbart und erstritten worden waren. Schon längst geht es nicht mehr nur um die Bildung einer prekären Peripherie, auch die „Stammbelegschaften“ sind von der Destabilisierung des Beschäftigungssystems betroffen – sei es durch direkte Deregulierung oder durch indirekt wirkende Einschüchterung.

Was in der Wirtschaftspresse als „Freisetzung von Marktkräften“ gefeiert wird, empfinden die betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer schlicht als Zumutung und unfaire Behandlung. Proteste richten sich gerade auch dagegen, dass Unternehmen rücksichtslos ihren Vorteil auf Kosten von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern suchen. Dass Beschäftigte trotz harter Arbeit kein ausreichendes Einkommen erzielen, wechselnden Auftragslagen der Unternehmen ausgeliefert sind, Diskriminierungen und willkürliche Behandlung erdulden müssen – dies ist nicht nur ein Armutszeugnis für eine reiche Gesellschaft, es widerspricht auch den ethischen Grundsätzen einer Demokratie.

In der Broschürenreihe „fair statt prekär“ werden in loser Folge verschiedene Beiträge veröffentlicht, die das gemeinsame Ziel verfolgen, die Wirkungen der Prekarisierung auf Arbeitsbedingungen und Lebenslagen in der Region präziser herauszuarbeiten. Der Schwerpunkt liegt dabei weniger darauf, Abweichungen von einem eher abstrakten Maßstab „Normalarbeitsverhältnis“ festzustellen. Es geht vielmehr darum, Prozesse der Prekarisierung zu erfassen und Ansatzpunkte für Interventionen im Sinne einer fairen Beschäftigung herauszuarbeiten.

Klaus Kock

für die Kooperationsstelle Wissenschaft – Arbeitswelt
im Landesinstitut Sozialforschungsstelle Dortmund

Die Autorin

Melanie Mörchen, geboren 1972, war nach ihrer Berufsausbildung zur Groß- und Außenhandelskauffrau in einem Betrieb des Großhandels beschäftigt und dort Betriebsrätin. Sie studiert nun als Hans-Böckler-Stipendiatin auf dem Zweiten Bildungsweg Geschichte, Sozialgeschichte und Pädagogik in Bielefeld. Seit vielen Jahren ist sie in der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit mit den Schwerpunkten Jugendbildung, Betriebsratsqualifizierung, Tarifpolitik und Geschichte sowie als Moderatorin aktiv.

Derzeit schreibt sie ihre Magisterarbeit zu einem Thema der Konsumgeschichte der 1950er und 60er Jahre.

1. Einleitung: Praktikum – eine Form prekärer Beschäftigung?

„Ich war drei Monate dort – Arbeitszeiten von 10 und mehr Stunden sind durchaus üblich. (Ich) habe dort aber keinen Cent für die Arbeit gekriegt. (...) Alle Arbeiten, die die festen Mitarbeiter nicht gerne machen, mussten wir machen – bis spät in die Abendstunden und an den Wochenenden.“ So ein Erfahrungsbericht aus einem der Weblogs, die dem Austausch von Erlebnissen im Praktikum dienen – genau so oder ähnlich seit geraumer Zeit immer wieder von den Medien zum Thema erhoben und dort zu lesen und zu hören. Von ihren Bemühungen, mit einem Praktikum den Einstieg in das Berufsleben nach dem Studium zu schaffen, wissen HochschulabsolventInnen in den Medien Ernüchterndes zu berichten.¹ Trotz hoher Qualifikationen und beträchtlicher Flexibilität bleibt vielen von ihnen der Zugang zu regulären Arbeitsverhältnissen verschlossen. Stattdessen arbeiteten sie in gar nicht oder nur niedrig entlohnten Praktikumsverhältnissen, um dort zum Teil verantwortungsvolle Positionen oder sogar reguläre Stellen zu besetzen.

Augenfällig ist die einhellige Interpretation in den Artikeln wie Radio- und Fernsehbeiträgen, die Unternehmen nützten den derzeitigen Angebotsüberhang auf dem Arbeitsmarkt aus, um Kostenvorteile zu erzielen. Gut ausgebildete und zugleich hoch motivierte BerufsanfängerInnen würden jenseits der tarifvertraglich vereinbarten oder üblichen Gehälter und bei geringen Sozialstandards beschäftigt. In den Mittelpunkt der Reportagen rücken insbesondere die vergeblichen Bemühungen der Einzelnen,

das Praktikum zum Berufseinstieg zu nutzen, sich vom Praktikanten bzw. von der Praktikantin zum Mitarbeiter oder zur Mitarbeiterin zu wandeln. Dargestellt wird, wie den ergebnislosen Anstrengungen in dem einen Unternehmen der neue Versuch in einem anderen folgt und aus dem Übergang eine Dauereinrichtung werden kann – schneller als erwartet fänden sich die AbsolventInnen häufig in den so genannten „Praktikumsschleifen“ wieder. Die mediale Diskussion dreht sich insbesondere um die Effekte eines immer höheren Mobilitätsdrucks in individualisierten Lebensläufen oder um die hohe Rate kinderloser Akademikerinnen. Das Problem Praktikum scheint in der journalistischen Behandlung anschlussfähig zu sein an die gesellschaftspolitischen Debatten der Zeit. Oder ist es nur ihr Aufhänger?

Im Zusammenhang mit der Debatte um anhaltende Arbeitslosigkeit, Entstandardisierung der Erwerbsarbeit und Zunahme von Beschäftigungsformen jenseits des so genannten Normalarbeitsverhältnisses (wie z.B. Leiharbeit, geringfügige Beschäftigung oder Werk- und Honorararbeit) ist der Begriff „Prekarisierung“ geprägt worden. Als prekär gilt Erwerbstätigkeit dann, wenn „die Beschäftigten aufgrund dieser Tätigkeit deutlich unter das Einkommens-, Schutz- und soziale Integrationsniveau sinken, das in der Gegenwartsgesellschaft als Standard definiert wird.“² Dennoch ist Prekarität nicht als vollständige Ausgrenzung, absolute Armut oder Isolation zu begreifen. Die Prekarisierung ist ein Prozess, der nicht auf einige gering entlohnte Beschäftigungsformen begrenzt ist, vielmehr wirkt er auf das gesamte Erwerbssystem.

Im Anschluss an Robert Castel lassen sich Arbeit und Beschäftigung in verschiedene Zonen einteilen.³ In diesem Bild wird unterschieden zwischen der „Zone der Integration“ mit relativ gut abgesicherten Beschäftigungsverhältnissen und einer „Zone der Entkopplung“, in der sich die dauerhaft

¹Vgl. beispielhaft für die Darstellung in den Medien: Melanie Amann, Unternehmen sparen, Praktikanten hoffen, in: Frankfurter Allgemeine Zeitung, 24.06.2005; Sebastian Deck, Genosse Praktikant, in: Süddeutsche Zeitung, 24.10.2005, S. 12; Nicole Kohnert, Generation Alg II, in: Financial Times Deutschland, 01.11.2005 (www.ftd.de/pw/de/28627.html, letzter download: 03.11.2005); Mathias Stolz, Generation Praktikum, in: Die Zeit 14/2005; Kirsten Wenzel, Die ewigen Praktikanten, in: Der Tagesspiegel, 05.07.2005, S. 13; Praktikanten in Wut, in: Spiegel online, 06.11.2005 (www.spiegel.de/unispiegel/jobundberuf/0_1518_druck-383342_00.html, letzter download: 07.11.2005); www.daserste.de/plusminus/betrag_06.09.2005, letzter download: 13.10.2005; WDR 5 Das Feature, 24.07.2005 Praktikanten. Die neuen Kurzarbeiter. Leben im Dauerprovisorium; Jens P. Rosbach, „Total verarscht“ Praktikanten werden oft ausgebeutet, 30.12.2004 (www.dradio.de/dlr/sendungen/bildungszeit/33457, letzter download: 30.01.2006). Über das „Lebensgefühl der Generation Praktikum“ ist kürzlich auch das erste Buch erschienen: Nikola Richter, Die Lebenspraktikanten, Frankfurt/M. 2005.

²Klaus Dörre/ Klaus Kraemer/ Frederic Speidel, Prekäre Arbeit. Ursachen, soziale Auswirkungen und subjektive Verarbeitungsverhältnisse unsicherer Beschäftigungsverhältnisse, in: Das Argument 256 H. 3/4 2004, S. 380. Als Prekarisierung wiederum bezeichnen die Autoren den Erosionsprozess des Normalarbeitsverhältnisses, aus dem auch Formen prekärer Arbeit hervorgehen, vgl. ebd., S. 381.

³Robert Castel, Die Metamorphosen der sozialen Frage. Eine Chronik der Lohnarbeit, Konstanz 2000.

aus dem Arbeitsleben ausgegrenzten befinden. Dazwischen liegt die „Zone der Prekarität“, in der unsichere Beschäftigungsformen und niedrige Löhne vorherrschen. Prekarisierung der Arbeit als ein Prozess meint indes mehr als die quantitative Zunahme schlecht bezahlter Jobs in der „Zone der Prekarität“, denn die Prekarisierung - und das ist das Besondere an dieser These - erfasst tendenziell alle drei Zonen. Die Unsicherheit und Angst von Erwerbstätigen vor Deklassierung bleibt nicht auf bestimmte Branchen oder auf LeiharbeiterInnen und Mini-Jobber begrenzt. Weil auch die ArbeitnehmerInnen in der „Zone der Integration“ den sich verschärfenden Wettbewerb und seine Wirkungen auf den Faktor Arbeit kennen, könnten auch sie sich bedroht fühlen und beginnen, den für sich bisher geltenden Regelungsstandard als gefährdet wahrzunehmen. Indes müssen umgekehrt prekäre Beschäftigungsformen nicht schon per se zwingend von den Betroffenen als ausgrenzend oder benachteiligend empfunden werden. Wenn durch soziale Kontakte oder Einbindungen in Organisationen immer wieder Beschäftigung oder Arbeitsaufträge akquiriert werden können, kann auch diese Arbeit als zufriedenstellend erlebt werden. So unterscheidet dieses Bild zwar drei Zonen, die Grenzen zwischen ihnen freilich werden als durchlässig in beide Richtungen aufgefasst.⁴

Das Praktikum wird im Folgenden begriffen werden als eine Form der prekären Beschäftigung, mit der AbsolventInnen zu Beginn ihres Berufslebens konfrontiert sind. Zu Wort kommen sollen dazu AkteurInnen, die in unterschiedlichen Positionen mit dem Phänomen der Absolventenpraktika konfrontiert sind und in narrativen Interviews befragt wurden. Neben den Auskünften der Betroffenen selbst werden Erfahrungen von ExpertInnen und BeraterInnen aus der Region und in ihrem jeweiligen professionellen Rahmen zusammengetragen. Die Wahrnehmungen und Deutungen der PraktikantInnen wie der ExpertInnen und BeraterInnen können die empirischen Lücken zur quantitativen Bestimmung des Problems nicht schließen. Das Ziel dieser Studie liegt vielmehr darin, Fragen über das Phänomen Absolventenpraktikum aufzuwerfen und zu zeigen,

in welche Richtungen weitere Untersuchungen gehen sollten.

Dabei sind zwei Komplexe von besonderem Interesse. Zum einen richtet sich der Blick auf strukturelle Kriterien. In dieser Hinsicht ist zu klären, inwiefern Praktika in materiell-reproduktiver Dimension als prekär gelten können, aber auch, inwiefern dieses bezüglich der sozial-kommunikativen Dimension gilt, ob also PraktikantInnen aus den Netzwerken und Beziehungen am Arbeitsort ausgeschlossen bleiben. Zum anderen sind die subjektiven Verarbeitungsformen prekärer Beschäftigung von besonderer Bedeutung. Hier interessieren arbeitsinhaltliche und Statusdimensionen sowie die subjektiven Verarbeitungsformen und Sinnzuschreibungen der AbsolventInnen.⁵ Dem Modell der Prekarisierung ist die Vorstellung immanent, nicht einfach nur Desintegration in der Gesellschaft zum Ausdruck zu bringen. Von dem Wandel kann auch eine neue Restrukturierungsleistung auf das gesamte Erwerbssystem ausgehen. Daher sind zwingend auch Inklusionsleistungen durch das Praktikum zu ermitteln, was die Frage danach meint, ob und inwiefern gerade durch die vielfältigen Formen prekärer Beschäftigung Einbindungen – in die Zone der Integration – ermöglicht werden.

Hypothetisch wird zunächst angenommen, dass sich die Motive für ein Praktikum und die mit ihnen verbundenen Erwartungen der Betroffenen vier Bereichen zuordnen lassen: Erstens kann ein Praktikum zur Gestaltung der eigenen Biografie dienen, indem Phasen der Arbeitslosigkeit im Lebenslauf vermieden werden; zweitens kann es zur Akquirierung einer Anschlussbeschäftigung genutzt werden; drittens dient es dem Aufbau von Kontakten und der Vermehrung des sozialen Kapitals und viertens zur weiteren Qualifizierung und Vervollständigung der Hochschulausbildung. Leitende Fragestellung ist, ob die Prekarität ein Übergangsstadium sein kann und inwieweit ein Praktikum als ein Schritt in die Zone der Integration funktionieren kann. Wie kann Integration gelingen, welche Arbeitssituationen werden als integrierende Momente erfahren, welche Erfahrungen der Exklusion werden daneben

⁴Ebd., S. 380f. und Klaus Dörre, Gefühlte Unsicherheit, in: Böcklerimpuls 16/2005, S. 4f.

⁵Vgl. zu strukturellen Kriterien und subjektiven Verarbeitungsformen als zwei Bestimmungsformen von Prekarität, Dörre/Kraemer/ Speidel, Prekäre Arbeit, S. 379ff.

aber gemacht? „Der Traum des Leiharbeitnehmers ist es, ein Stammarbeiter zu werden“⁶, und es ist wohl kaum nötig zu erwähnen, dass PraktikantInnen perspektivisch zu MitarbeiterInnen werden wollen. Zu klären bleibt aber durchaus, welche Funktion sie selbst dabei dem Praktikum zuweisen. Das Interesse an subjektiven Verarbeitungsformen bedeutet hier, nach den Motiven für die Praktika zu fragen, denn nur auf der Grundlage der je spezifischen Wünsche und Hoffnungen lässt sich die Prekarität erschließen.

Wenngleich auch der quantitative Umfang bislang noch nicht ermittelt ist, scheint es doch Indikatoren für eine Zunahme der Anzahl der Praktika nach dem Studium zu geben. Inwiefern tragen aber nun die vielen Absolventenpraktika tatsächlich zu einer Verschärfung der schwierigen Berufseinstiegsphase bei? Oder ist die Zunahme der vielfältigen Beschäftigungsformen jenseits des Normalarbeitsverhältnisses in den ersten Jahren nach dem Studium womöglich ein Zeichen dafür, dass es so etwas wie den unmittelbaren Eintritt in „typische Berufskarrieren“ einfach nicht mehr gibt? Dann aber würde die viel geäußerte Verwunderung über die Zunahme der Praktika zu Lasten regulärer Beschäftigung darüber hinwegtäuschen, dass HochschulabsolventInnen tatsächlich schon lange von der grundlegenden Umwälzung der Lage aller abhängig Beschäftigten betroffen sind.

2. Auf der Suche nach der Empirie

Schwierig macht die Auseinandersetzung mit dem Thema Absolventenpraktikum die mangelhafte Datenlage. Die mediale Präsenz des Themas täuscht leicht darüber hinweg, dass es so gut wie keine verlässlichen empirischen Erhebungen gibt. Während einzelne Experten von einer überzogenen Debatte und einem „gemachten Phänomen“ sprechen,⁷ herrscht in der journalistischen Darstellung Einvernehmen über die Zunahme der „Ausbeutung nach dem Studium“. Herangezogen wird dazu häufig die durch eine Erhebung der Bundesagentur für Arbeit (BA) ermittelte Steigerungsrate der Absol-

ventenpraktika von 141%. Dieser Wert entspricht einem Anstieg der sozialversicherungspflichtigen Praktika von 3600 in Juni 1999 auf 8600 im September 2004.⁸ Gleichwohl kann diese Erhebung keine befriedigende Auskunft geben – zu den in der öffentlichen Diskussion beklagten Praktika werden selten Verträge abgeschlossen, diese befinden sich gerade außerhalb sozialversicherungspflichtiger Arbeits- und Ausbildungsverhältnisse. Der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) schätzt die Anzahl der Absolventenpraktika auf 100.000.⁹ Mit einer eigenen Studie will die DGB-Jugend im Bundesvorstand in Berlin Einblick in die materiellen Bedingungen der Praktikumsarbeit verschaffen. Aus den kürzlich veröffentlichten Zwischenergebnissen geht hervor, dass ca. die Hälfte der befragten PraktikantInnen keine oder nur manchmal Entlohnung erhielten und über 40% der Befragten kennzeichneten ihre Arbeitsbedingungen als „Ausbeutung“.¹⁰

Ebenso unklar ist, was genau zu der angenommenen Zunahme der Praktika führt. Obschon die Anzahl der annoncierten Praktikumsplätze und die Beschreibung ihrer Arbeitsinhalte nahe legen, dass die Unternehmen Praktika statt Vollzeitarbeitsplätze anbieten, könnten sie damit auch auf die enorme Praktikumsnachfrage seitens der AbsolventInnen reagieren. Diese könnten mit der Strategie, den Unternehmen, die keine Stellen ausschreiben, von sich aus ein Praktikum anzubieten, um Berufserfahrung zu sammeln, selbst zu einer Zunahme der Praktika beitragen. Der Topos „die Opfer sind auch Täter“ findet sich fast ebenso häufig in den Medienberichten wie die Unternehmen dort für die kostensparende Ausnutzung der Arbeitskraft der AbsolventInnen kritisiert werden.¹¹

Arbeitsmarkt für AkademikerInnen

Nötig zu werden scheinen Absolventenpraktika als Alternative für den häufig nicht gelingenden Über-

⁶Robert Castel, *Metamorphosen*, S. 358.

⁷Harro Honolka, Geschäftsführer des Instituts „Student und Arbeitsmarkt“ an der Ludwig-Maximilians-Universität München, zitiert in: Amann, *Unternehmen sparen*, FAZ 24.06.2005.

⁸Vgl. Amann, *Unternehmen sparen*, FAZ 24.06.2005.

⁹Vgl. Deck, *Genosse Praktikant*, SZ 24.10.2005.

¹⁰Björn Böhning/ Silvia Helbig/ Jessica Heyser, „Praktika von Hochschulabsolventen“. Eine Studie der DGB-Jugend mit Unterstützung der Hans-Böckler-Stiftung, S. 9f. Trotz der Kennzeichnung „Ausbeutung“ gab die Mehrheit der Befragten an, interessante Erfahrungen im Praktikum gemacht zu haben, vgl. ebd.

¹¹Vgl. hierzu beispielhaft: Wenzel, *Die ewigen Praktikanten*, Tagesspiegel 05.07.2005; WDR 5, *Das Feature*; Deck, *Genosse Praktikant*, SZ 24.10.2005.

gang in ein befristetes oder gar unbefristetes Arbeitsverhältnis nach dem Studium. Die Arbeitslosenquote der AkademikerInnen ist mit 4% nur halb so hoch wie die durchschnittliche Arbeitslosenquote.¹² Mit einer Statistik der Bundesagentur für Arbeit (BA) ist dieser Wert weiter aufzufächern: Unter den als arbeitslos gemeldeten AkademikerInnen waren zum Stichtag 30.09.2004 23% BerufsanfängerInnen (+2,5% zum Vorjahr). Da StudienabsolventInnen sich mangels Anspruch auf Arbeitslosengeld häufig gar nicht erst arbeitslos melden, ist die Zahl der Arbeitssuchenden aussagekräftiger. Von den 378.736 als Arbeitssuchend gemeldeten AkademikerInnen waren 95.668 ohne Berufserfahrung. Dies wiederum entspricht einer Steigerung von 22,4 % zum Vorjahr.¹³ Die konkrete Wirklichkeit hinter diesen Zahlen ist vielfältiger. Dauer der Stellensuche und ihre Erfolgsaussichten unterscheiden sich nach der Studienrichtung. Die AbsolventInnen müssen auf dem Weg in den Beruf durchaus unterschiedliche Strategien entwickeln. Eine Initiativbewerbung z. B. bringt häufiger für Natur- und IngenieurwissenschaftlerInnen Erfolge, seltener für GeisteswissenschaftlerInnen.¹⁴

Einen Eindruck der Arbeitsmarktsituation nach dem Studium vermittelt auch eine der jüngsten Absolventenbefragungen des Hochschulinformationsservice (HIS) aus 2005. Grundlage dieser Untersuchung ist eine bundesweite Befragung fast sämtlicher Bachelor-AbsolventInnen aus den Jahren 2002 und 2003. Von denen, die sich zur Aufnahme einer Erwerbstätigkeit entschlossen hatten,¹⁵ konnten Dreiviertel der Fachhochschulbachelors, aber nur ein Drittel der Universitätsbachelors eine regu-

läre Erwerbstätigkeit¹⁶ aufnehmen. Die Sucharbeitslosigkeit kurz nach dem Studium gilt als ausgesprochen hoch, sie ist gekennzeichnet durch unterqualifizierte Beschäftigung mit kurzer Dauer (das HIS zählt zu diesen auch „Überbrückungsarbeiten“ wie Werk-, Honorararbeit und Praktika). Ihre Zunahme in den ersten Monaten nach dem Studium beschreibt das HIS als typisches Phänomen. Hingegen wird als untypisch die geringe Abnahme dieser Beschäftigungsformen bei den Universitätsbachelors charakterisiert. Von ihnen waren 16% schon im ersten Monat nach dem Studienabschluss in einem Praktikum tätig¹⁷

Ein alter Befund

Dabei ist die Schwierigkeit für StudentInnen, den Berufseinstieg zu finden, keineswegs eine neue Entwicklung. Verschiedene Forschungsstudien haben schon in den letzten Jahren Auskunft sowohl über Höhe und Dauer der Akademikerarbeitslosigkeit, wie sie auch über den zunehmend schwierigen Weg in die Erwerbstätigkeit berichteten. In dem Bericht zur Befragung des Absolventenjahrgangs 2001 durch den Hochschulinformationsservice (HIS) wird konstatiert, dass diesem Jahrgang der Übergang in den Beruf besser als den vorangegangenen gelungen war. Nach einer zunächst höheren Arbeitslosigkeit unmittelbar nach Beendigung des Studiums hatten schließlich 12 Monate nach dem Abschluss 80% der FachhochschulabsolventInnen und 50% der UniversitätsabsolventInnen eine reguläre Erwerbstätigkeit aufgenommen.¹⁸ Das HIS sah darin ein einstweiliges Ende des seit den frühen 1980er Jahren beobachteten Rückgangs des Normalarbeitsverhältnisses.¹⁹

In einer Langzeitperspektive differenzierte eine Untersuchung des Wissenschaftlichen Zentrums für Hochschulforschung in Kassel die Entwicklung und analysierte ca. 80 Absolventenstudien aus den 1990er Jahren.²⁰ Sie resümiert, dass sich die zu

¹²WDR 5 Das Feature, Manuskript S. 6.

¹³Zentralstelle für Arbeitsvermittlung der Bundesagentur für Arbeit (Hg.), Überblick über die Gesamtentwicklung. Kurzinformation für die Arbeitgeber. Arbeitsmarkt-Informationsservice. Jahresbericht 2005, Bonn 2005.

¹⁴Kolja Briedis/ Karl-Heinz Minks, Zwischen Hochschule und Arbeitsmarkt. Eine Befragung der Hochschulabsolventinnen und Hochschulabsolventen des Prüfungsjahres 2001, Hannover 2005, S. 110.

¹⁵Die Mehrheit der Befragten befand sich in einem Masterstudiengang. Die geplanten Übergangsquoten in die Masterstudiengänge von zum Teil 25-35% des als berufsqualifizierenden Regelabschlusses geplanten „Bachelor“ wurden damit weit überschritten, vgl. Karl-Heinz Minks/ Kolja Briedis, Der Bachelor als Sprungbrett? Ergebnisse der ersten bundesweiten Befragung von Bachelorabsolventinnen und Bachelorabsolventen. Teil III. Der Verbleib nach dem Bachelorstudium, Hannover 2005, S. 83-86.

¹⁶Unter ‚regulärer Erwerbstätigkeit‘ versteht der HIS ‚nicht selbstständige Erwerbstätigkeit‘, ‚vollwertige Erwerbstätigkeit‘ oder ‚Beschäftigung als Trainee‘.

¹⁷Minks/ Briedis, Bachelor, S. 100.

¹⁸Briedis/ Minks, Absolventenbefragung 2001, S. 58.

¹⁹Ebd., S. 119, 121.

²⁰Anke Burkhardt/ Harald Schomburg/ Ulrich Teichler (Hg.), Hochschulstudium und Beruf. Ergebnisse von Absolventenstudien, Kassel o.J.

Beginn der 1970er Jahre verbreitete Annahme, es werde wegen der Beschäftigungsprobleme von AbsolventInnen zur Bildung eines „akademischen Proletariats“ kommen, zwar nicht bewahrheitet hatte, gleichwohl waren jedoch schon zu diesem Zeitpunkt die zunehmend „aufwendiger, komplizierter und oft weniger gradlinig verlaufenden“ Prozesse des Übergangs in den Beruf sichtbar gewesen.²¹ Aus dem stärkeren Anstieg der Arbeitslosenquote von Personen mit abgeschlossener Berufsausbildung im Vergleich zur Quote derer mit Hoch-/Fachhochschulabschluss in den 90er Jahren wurde der Schluss gezogen, dass ein Studium das Risiko, arbeitslos zu werden, verringere.²² Dagegen sind Phasen von Arbeitslosigkeit in den ersten beiden Jahren nach dem Abschluss, so die Ergebnisse der Studie, sehr verbreitet, wie auch der Übergang vom Studium in den Beruf immer aufwendiger und langwieriger geworden ist. Dazu gehört, dass insbesondere in den letzten beiden Jahrzehnten die Beschäftigungsformen zugenommen haben, die vom Normalarbeitsverhältnis abweichen. Als solche Formen zählt hier die Studie auf: Teilzeit, Befristungen, Werkverträge und Scheinselbständigkeit. Es wird konstatiert, dass seit den 80er Jahren am stärksten eine frühzeitige Beschäftigung in unbefristeten Vollzeitverhältnissen zurückgegangen ist. Dies wird als Zeichen für die allgemeine Verschlechterung der Beschäftigungssituation, wie aber auch als Teilphänomen einer zunehmenden Offenheit und Flexibilität des Arbeitsmarktes mit all den Risiken und Chancen gesehen.²³

²¹Ebd., S. 9f. Die erwarteten Beschäftigungsprobleme blieben, so die Studie, wegen einer verbreiteten „vertikalen Substitution“ aus.

²²Experten vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) beantworten die Frage, ob sich ein Studium angesichts steigender Arbeitslosenzahlen bei AkademikerInnen lohnt, nach wie vor positiv. Dazu verweisen sie auf die steigende Zahl erwerbstätiger AkademikerInnen, einen prognostizierten Fachkräftemangel und die mit einer Arbeitslosenquote von 3,5% herrschende Vollbeschäftigung bei den 55-64-jährigen AkademikerInnen. Über die konkreten Chancen zur Erlangung von regulären Arbeitsplätzen für HochschulabsolventInnen ist damit gleichwohl nichts gesagt, vgl. Alexander Reinberg/ Markus Hummel, Sinnvolle Investition, http://boell.de/de//04_thema/3663.html, letzter download: 07.10.2005. Ähnlich auch: Andreas Poltermann, Lohnt sich studieren noch? http://boell.de/de/04_thema/3658.html, letzter download: 07.10.2005.

²³Vgl. ebd. S. 16f.

3. Chancen und Risiken einer „Strategie Praktikum“

Statt einer regulären Beschäftigung greifen AbsolventInnen auf Praktika zurück. Die Ursache sehen ExpertInnen in den Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt. Dr. Wolfgang Tschesch-Riemann, Berater im Hochschulteam der Arbeitsagentur Dortmund, beobachtet eine Reduzierung der von den Unternehmen ausgeschriebenen Stellen für hochqualifizierte BewerberInnen: *„Was für mich auffällig ist, besonders eben in diesem Jahr, dass die Arbeitgeber mit Einstellungen warten.“* Für die AbsolventInnen bringt das eine unklare Situation mit sich. *„Es gibt also so genannte Eisschreiben, das heißt, die Leute werden getröstet, aber man versucht, die auch bei der Stange zu halten, es gibt nicht sofort 'ne Absage, aber es wird auch nicht eingestellt.“*

Diese Unklarheiten bei der Orientierung auf dem Arbeitsmarkt zeigen sich auch in der Dauer der Sucharbeitslosigkeit, die Tschesch-Riemann mit 6 bis 9 Monaten benennt. Gleichwohl beobachtet er Unterschiede im Erfolg der Bemühungen der AbsolventInnen: *„Einige brauchen immer noch wenige Bewerbungen zu schreiben, bis es klappt, andere kriegen auch nach großem Aufwand immer noch nichts hin.“* Solche Unterschiede ermittelte auch die Bachelor-Studie des HIS: Ein Drittel der Fachhochschul- und ein Viertel der UniversitätsabsolventInnen haben demnach keine Probleme, eine reguläre Beschäftigung zu finden.²⁴

Die Mehrheit der AbsolventInnen sieht sich bei der Suche nach irgendeiner Beschäftigung jenseits der Arbeitslosigkeit mit enormen Erwartungen der Arbeitgeber konfrontiert. Die Bundesagentur für Arbeit stellt in ihrem Jahresbericht 2005 die starke Position der Arbeitgeber heraus, die ihre Anforderungsprofile je nach Arbeitsmarktlage variieren „und die Messlatte sehr hoch setzen“ können.²⁵ Tschesch-Riemann fasst diese ungleichen Positionen auf dem Arbeitsmarkt pointiert zusammen: *„Von den Unternehmen werden Olympiakandidaten gesucht, die der Markt offensichtlich hergibt.“*

Der DGB sieht in dieser starken Position der Unternehmen auf dem Arbeitsmarkt eine der Ursachen

²⁴Vgl. Minks/ Briedis, Bachelor, S. 98.

²⁵Vgl. Bundesagentur für Arbeit, Gesamtentwicklung, S. 3f.

für die Zunahme der Absolventenpraktika. Jessica Heyser leitet das Projekt „students at work“ beim DGB-Bundesvorstand in Berlin: *„Das ist gerade so eine Art Testphase. Die [Arbeitgeber] gucken mal, wie weit sie gehen können, und solange die Hochqualifizierten mitspielen, werden sie immer weiter gehen – solange sie davon profitieren können.(...) Zurzeit werden eben wenig neue Jobs auf dem Arbeitsmarkt geschaffen, im Prinzip sind davon alle Gruppen und Bildungsniveaus betroffen (...) Es trifft alle, die neu auf den Arbeitsmarkt kommen, aber junge Leute kommen immer neu auf den Arbeitsmarkt, von daher ist diese Gruppe insbesondere betroffen. (...) Weil es wenig Angebot gibt und viel Nachfrage, können die Arbeitgeber die Bedingungen setzen. Und das führt zunehmend zu Prekariisierung.“*

Aus Sicht des DGB sind die Praktika eine verbreitete Strategie der Unternehmen, Kosten zu sparen. So zieht Jessica Heyser Parallelen zu den Maßnahmen zur Berufseinstiegsqualifizierung (EQJ) im Rahmen des Ausbildungspakts, der zwischen Bundesregierung und Arbeitgeberverbänden 2004 geschlossen wurde. Hier sollten Praktika gering qualifizierten Jugendlichen einen Einstieg in die Berufsausbildung ermöglichen. Tatsächlich, so erläutert Jessica Heyser die DGB-Bewertung des Ausbildungspaktes, habe aber mehr als die Hälfte der TeilnehmerInnen die Fachoberschulreife oder einen höheren Abschluss. So gelinge gerade nicht die Förderung jener Personengruppe der Geringqualifizierten, für die das EQJ-Programm aufgelegt wurde. Stattdessen würden SchülerInnen mit qualifizierten Schulabschlüssen vor Beginn einer Berufsausbildung oftmals in den durch das Programm subventionierten Praktika als billige Arbeitskräfte beschäftigt.²⁶ In dieser Praxis der Unternehmen zeigten sich, so Jessica Heyser, durchaus Parallelen zu den Absolventenpraktika.

Ein Blick auf die Teilarbeitsmärkte, in denen prekäre Beschäftigungsverhältnisse als üblich gelten,

zeigt, dass das Diktat der Arbeitsbedingungen durch die Arbeitgeber nicht unbedingt mit deren eigenen starken Stellung am Markt verbunden sein muss. So ist die Architekturbranche als ein Bereich bekannt, in dem junge AkademikerInnen nach Abschluss ihres Studiums besonders selten reguläre Beschäftigungen finden. Dr. Stefan Hochstadt, Mitarbeiter an der Fachhochschule Dortmund im Fachbereich Architektur, kennt zwar auch Beispiele, in denen einige Unternehmen ihre starke Stellung ausnutzen. So ist ihm ein Fall bekannt, in dem ein führendes Architekturbüro einen Absolventen aufforderte, die Summe zu nennen, die dieser unbedingt zum Überleben brauche. Als er 800 € nannte, reagierte das Büro allerdings mit einem Angebot von 700 €. Die überwiegende Ursache für die prekären Arbeitsbedingungen sieht Hochstadt aber in dem scharfen Wettbewerb in der Baubranche, der in Krisenzeiten noch zunehme. Durch politische Entscheidungen wie die geplante europäische Dienstleistungsrichtlinie werde sich der Wettbewerb noch weiter zuspitzen und internationalisieren. Hier liege die Hauptursache für die Zunahme prekärer Beschäftigung. Die vornehmlich kleinen Büros verfügten über immer geringere finanzielle Ressourcen aus zu wenigen Aufträgen, um Mitarbeiter anders als prekär und mit geringer Bezahlung zu beschäftigen.

„ ... damit Brüche im Lebenslauf vermieden werden“

Lisa ist 27 Jahre alt. Nach einer Berufsausbildung zur Reiseverkehrskauffrau studierte sie Betriebswirtschaft an der Fachhochschule, seit September 2005 hat sie ihren Abschluss als Diplom-Kauffrau. Als ein Motiv, sich auf ein Praktikum zu bewerben, schildert sie im Rückblick die Sorge um Berufserfahrung. *„Also bei mir war das wegen der Berufserfahrung, ich glaube, das ist in den meisten Fällen das, was die Leute machen (...) Es schreckt so ab, wenn man die ganzen Stellenausschreibungen sieht: Berufserfahrung, Berufserfahrung und man hat sie nicht! (...) Man kann nur einsteigen mit einem Praktikum, dann machen viele das, um Berufserfahrung zu machen.“*

Der Mangel an Berufserfahrung wird nicht nur von Lisa als ein Problem bei der Stellensuche gesehen.

²⁶Tatsächlich zeigt eine Studie der Sozialforschungsstelle Dortmund zur Auswertung des Programms, dass in der Region Westfälisches Ruhrgebiet mehr als die Hälfte der EQJ-TeilnehmerInnen die Fachoberschulreife oder einen höheren Schulabschluss haben, vgl. Gertrud Kühnlein/ Birgit Klein, Ein Jahr Erfahrungen mit EQJ-Maßnahmen in der Region „Westfälisches Ruhrgebiet“, Dortmund 2005, S. 26f.

In der HIS Bachelor-Studie von 2005 gaben 50% der Universitäts- und 43% der FachhochschulabsolventInnen an, dass Arbeitgeber beruflich erfahrene BewerberInnen erwarten.²⁷ Der Berufsberater Tschesch-Riemann sieht die Sorgen der Betroffenen um die Berufserfahrung als eine unter den AbsolventInnen verbreitete Ursache für den Entschluss, mit einem Praktikum den Berufseinstieg zu beginnen: *„Die suchen ´ne Stelle und erhoffen sich dadurch, dass sie das [Praktikum] machen, dass der Lebenslauf nicht unterbrochen wird. Man muss ja nachweisen, dass man was getan hat (...), und dann eben die Berufserfahrung (...) Wie soll man die als Absolvent bekommen? Da bleibt ja nicht viel, und wenn sich kein normales Arbeitsverhältnis realisieren lässt, dann versuchen die eben, die Berufserfahrung durch Praktika zu bekommen.“* Das Ziel ist, so Tschesch-Riemann, *„mithalten [zu] können, wenn Berufserfahrung verlangt wird.“* Zwei Motive tauchen hier für den Weg in das Praktikum auf: Erstens, den Lebenslauf durch Arbeitslosigkeit nicht zu unterbrechen, und zweitens, gegenüber dem möglichen Arbeitgeber die von ihm gewünschte Berufserfahrung dokumentieren zu können. Schließlich geht es nach Ansicht von Tschesch-Riemann den PraktikantInnen darum, Brüche aus dem Lebenslauf herauszuhalten: *„Man muss ja nachweisen, was man getan hat.“*

Ähnlich verfuhr auch Lisa. Das erste Angebot, das sie in Erwägung zog, war ein Praktikum bei einem Reiseveranstalter mit einem Aufgabenprofil, das genau ihren Wunschvorstellungen entsprach. *„Es hat mir super gefallen! (...) Weil’s Personal[arbeit] verknüpft mit dem Tourismus war, (...) es wäre ideal gewesen, für das, was ich machen wollte (...) es passte genau auf mein Profil (...), und ich dachte, besser geht’s nicht.“* Nach langem Zögern und Überlegungen zu dem Für und Wider eines Praktikums hat sie sich schließlich dagegen entschieden: *„Eigentlich fühlte ich mich auch unter Wert verkauft. Ich hab ´ne Ausbildung, ich bin ja schon was: Reiseverkehrskauffrau, Diplom-Kauffrau, (...) dann ein Praktikum – das kann’s nicht sein. (...) Es geht finanziell nicht – man verkauft sich unter Wert – man wird da voll arbeiten, für nichts.“* Das Motiv für das Praktikum war für Lisa die Erlangung von Be-

rufserfahrung. Aus der Möglichkeit, diese in den Lebenslauf aufnehmen zu können, schöpfte sie die Hoffnung, auf Erfahrungen verweisen zu können, die für die Verwirklichung ihres anvisierten Berufsziels, die Personalarbeit in der Tourismusbranche, nützlich sein könnten. Der wichtigste Grund für die Ablehnung des Praktikums lag dann im Fehlen der Vergütung. Mehrfach betonte Lisa, dass eine unentgeltliche Beschäftigung für sie nicht in Frage kommt: Das Fehlen einer Vergütung bringt sie offensichtlich mit einem geringen Wert der Arbeitnehmerin selbst in Verbindung. *„Man verkauft sich unter Wert“.* Wortwörtlich formuliert sie das Problem eines Mangels an Anerkennung und dass ihre Respektabilitätsgrenze dabei erkennbar unterschritten worden wäre. Zudem war es für sie inakzeptabel, zur materiellen Versorgung wieder finanziell von den Eltern abhängig zu sein. Aber Lisa weiß auch: *„Irgendwer macht’s dann doch.“* Nur sie wollte es nicht sein.

Wie reagieren die Unternehmen auf diese Strategie der AbsolventInnen? Nach Meinung des Berufsberaters Tschesch-Riemann deuten Unternehmen die Praktika als Beleg für die von ihnen präferierten Eigenschaften wie Aktivität, Zielstrebigkeit, Einsatzfreude und Motivation. Das Praktikum würde demnach Attribute verkörpern, die einem „bruchlosen“ Lebenslauf zugeschrieben werden. Dies spiegelt zudem die hohen Arbeitgebererwartungen wider. Derlei Erwartungen von Personalverantwortlichen in den Unternehmen an die Eigenschaften der BewerberInnen vermutet auch Bettina Long vom Büro für Karriereplanung und Berufseinstieg der Fachhochschule Dortmund: *„Die erwarten, dass Brüche im Lebenslauf vermieden werden (...). Mit einem Bastellebenslauf können die meisten Personalverantwortlichen nichts anfangen, die wollen aus dem Lebenslauf herauslesen, dass jemand von Anfang an zielstrebig geplant hat.“* Auch Bettina Long glaubt, dass das treibende Moment für die Absolvierung eines Praktikums das Gefühl der BewerberInnen ist, aktiv etwas tun zu müssen, um schädigende Arbeitslosigkeit auszuschließen.

Zudem scheint die Bedeutung des Begriffs „Bastellebenslauf“ in der Alltagsverwendung seine Bedeutung zu verschieben. Ein Bastellebenslauf liegt in den Augen der Personalverantwortlichen, so lässt

²⁷Vgl. Minks/ Briedis, Bachelor, S. 80.

sich die Einschätzung der Beraterin Bettina Long deuten, schon vor, sobald die BewerberInnen keinen glatten Übergang vom Studium in den Beruf erreichen. Das urbane, individualisierte und das eigene Leben wider alle Risiken selbst kreierende Subjekt scheint eine die Sozialwissenschaften interessierende Figur zu sein – die Personalverantwortlichen in den Unternehmen hingegen goutieren sie wohl noch nicht.

Eine weitere Auffälligkeit in den Interviews war, dass alle Befragten die Motive „Berufserfahrung“ und „Ausschluss von Brüchen und Arbeitslosigkeit“ in einen unmittelbaren Zusammenhang gestellt haben. Auch für Lisa, wie womöglich für viele andere, war das Praktikum eine Möglichkeit, die Anforderungen der Arbeitgeber zu antizipieren und drohende Lücken im Lebenslauf zu vermeiden. Berufserfahrung scheint hier dann nicht für Expertise oder angehäuften Erfahrungswissen zu stehen, sondern für die Fähigkeit, einen optimalen Lebenslauf ohne ausbildungsunadäquate Beschäftigung zu präsentieren. Mit dem Ziel Berufserfahrung verbunden die ExpertInnen in den Interviews immer, Beschäftigungszeiten in passenden Stellenprofilen präsentieren zu können. Die Annahme, dass sich PraktikantInnen vor allem Expertenschaft oder Erfahrungswissen für den Berufsalltag in einem Praktikum aneignen müssten, wurde in ganz anderen Zusammenhängen thematisiert (vgl. unten „... nach dem Studium weiter lernen“).

Wo liegen nun die Risiken? Wo lauern die Exklusionsgefahren der Strategie, mit dem Praktikum den Lebenslauf den Arbeitgeberanforderungen anzupassen? Nach Einschätzung einiger AkteurInnen wird das Risiko paradoxerweise umso größer, je intensiver diese Strategie verfolgt wird. In dem Zwischenbericht kommt die Studie der DGB-Jugend zu dem Ergebnis, dass AbsolventInnen bei Bewerbungen einige Praktika schon gar nicht mehr angeben. Sie wollen damit den Eindruck vermeiden, sie hätten es an Engagement fehlen lassen, mit dem es ihnen doch eigentlich hätte möglich sein müssen, ein Praktikum in ein Beschäftigungsverhältnis zu verwandeln.²⁸

Eine ähnliche Einschätzung nimmt auch Bettina Long von der Fachhochschule Dortmund vor. Sie vermutet, dass Personalverantwortliche auch auf die Anzahl der Praktika achten, und mehr als drei oder vier dürften es, so glaubt sie, nicht sein. Sie konnte dazu von einer Mentorin mit Personalverantwortung und Einstellungskompetenz aus ihrem Mentoring-Programm berichten. Diese Personalverantwortliche hält mittlerweile Phasen von Arbeitslosigkeit vor dem Berufseinstieg für AbsolventInnen von drei bis sechs Monaten für unproblematisch, länger dürfte es aber nicht sein. Auf die Erwägung einer Mentee (einer Absolventin, die noch keinen Arbeitsplatz gefunden hatte), ein unentgeltliches Praktikum zu absolvieren, reagierte die Mentorin mit einer ganz anderen Empfehlung: „Die soll jetzt nicht die Nerven verlieren, die hat noch Zeit.“

Das lässt Spielraum für Interpretationen wie es auch neue Fragen aufwirft: Wird womöglich in einigen Unternehmen mittlerweile auch ein Praktikum, das zu früh nach dem Studienabschluss begonnen wurde, als nicht passend empfunden, oder rät hier eine Mentorin einfach zu mehr Selbstvertrauen und Gelassenheit? Könnte das womöglich überhaupt ein Problem derjenigen sein, die zu der Strategie Praktikum greifen, um dem erwarteten Lebenslauf zu entsprechen? Letztlich bleibt die Feststellung zu treffen, dass dieselbe Strategie, die Beschäftigung fördern soll, sich ins Gegenteil verkehren kann. Der Zeitpunkt, ab wann das eintritt, kann von den AkteurInnen nur vermutet werden. Für die AbsolventInnen bedeutet dies, dass einige Zeit nach der Entscheidung für die Strategie Praktikum wiederum zu erlauben ist, ab wann diese Strategie möglicherweise mangels Erfolg wieder beendet werden muss. Verantwortung, Last und Entscheidungsdichte nach dem Ende des Studiums werden so eher noch größer und den Individuen übertragen.

„... dass man danach eingestellt wird“

Lisa hatte sich für zwei verschiedene Praktikumsstellen aus unterschiedlichen Motiven interessiert. Beide sagte sie auch aus unterschiedlichen Gründen ab. Das zweite Praktikum hätte sie im Event-Management eines Mittelständlers absolvieren können, es war mit monatlich 400 € vergütet und für ein halbes Jahr geplant. „Ich habe es in

²⁸Böhning/ Helbig/ Heyser, Praktika von Hochschulabsolventen, S. 15.

Erwägung gezogen, weil ich gehofft habe, dass ich dann da einsteigen könnte, weil es mich wirklich interessierte, und das Unternehmen finde ich sehr gut. Ich hätte irgendwie versucht, 'nen Einstieg zu finden“, schildert Lisa rückblickend ihre Beweggründe und Hoffnungen, die sie mit dem zweiten Praktikum verbunden hatte.

Die Hoffnung, mit einem Praktikum einen Einstieg in ein Unternehmen zu finden, scheint ebenfalls einer der häufigen Gründe für die Praktika zu sein. Tschesch-Riemann vom Hochschulteam der Arbeitsagentur vermutet, dass sich die Rekrutierungsformen in den Unternehmen geändert haben. Die Stellen würden nicht mehr ausgeschrieben, von freien Stellen erführen die BewerberInnen nicht auf den bisher üblichen Wegen wie Inserate oder der Arbeitsagentur. Und er glaubt, dass die Unternehmen andererseits mögliche MitarbeiterInnen testen wollen. Zu einem vergleichbaren Ergebnis kommt auch der Zwischenbericht der DGB-Studie. Für diese Studie wurden neben den PraktikantInnen auch die Unternehmen befragt. Deutlich stellt der Zwischenbericht als Ergebnis der Befragung heraus, dass in den Unternehmen die Praktika auch als Rekrutierungsverfahren betrachtet werden – wie oft es bei den befragten Anbietern zu Übernahmen gekommen ist, bleibt allerdings offen.²⁹

Zwar wird allenthalben über den Praktikumsboom berichtet. Unklar ist aber, wessen Verhalten diese Situation auslöst: die Initiativen der AbsolventInnen oder die Nachfrage der Unternehmen zuungunsten regulärer Beschäftigung. Festgehalten werden kann, dass es nicht viel Anstrengung braucht, um AbsolventInnen zu finden, die offensiv mit der „Strategie Praktikum“ verfahren. Es gibt dazu Beispiele, die den sensationellen Berichten in den Zeitungsartikeln tatsächlich nahe kommen. Tschesch-Riemann schilderte das Erlebnis eines verblüfften Unternehmers aus dem Elektronikbereich, dem ein Absolvent anbot, einige Monate seine Arbeitskraft während eines unentgeltlichen Praktikums testen zu lassen – um anschließend gemeinsam die Möglichkeit weiterer Zusammenarbeit bedenken zu können.

Lisa hat offensichtlich ihre eigenen Beweggründe für ein Praktikum nie aus den Augen verloren. Ließen sich ihre Ziele für das Praktikum nicht verwirklichen, war sie so konsequent, von der Strategie wieder Abstand zu nehmen. Sie hat das Praktikum im Event-Management schließlich abgelehnt, obwohl es im Gegensatz zu dem vorherigen vergütet werden sollte. Aber der deutliche Hinweis des Anbieters, dass keine Anschlussbeschäftigung möglich sei, ließ sie auch hier Abstand nehmen. *„Da wurde direkt gesagt, es besteht gar keine Möglichkeit, dass man danach eingestellt wird. (...) Wenn mir sofort gesagt wird, die Chance ist gleich Null, dann ist es für mich auch kein Einstieg. (...) Man könnte es da als Berufserfahrung verbuchen und sagen, ich mach's jetzt das halbe Jahr (...), das wäre dann eher 'ne Notlösung.“*

Mit diesem Verhalten scheint Lisa aber eher eine Ausnahme zu sein. Die Initiativen, die sich um die Rechte und Arbeitsmarktchancen von HochschulabsolventInnen kümmern, „students at work“ und „fairwork“, sind der Auffassung, dass die von zu vielen und zu leichtfertig gezeigte Bereitschaft, sich zur Etablierung auf dem Arbeitsmarkt zunächst auf ein schlecht oder gar nicht bezahltes Praktikum einzulassen, mit verantwortlich dafür sei, dass die PraktikantInnen schließlich keine reguläre Erwerbsarbeit mehr finden. Die Unternehmen könnten problemlos die eine Praktikantin durch den anderen ersetzen. *„Wenn keine Praktikanten mehr da sind, müssen wieder Stellen angeboten werden“*, bemerkte dazu Jessica Heyser von „students at work“. Gewerkschaften und die Initiativen, die sich um die Interessen der AbsolventInnen kümmern, klagen nicht nur die Ausnutzung billiger Arbeitskraft durch die Arbeitgeber an, auch wenn in der Tat wohl zu Recht vermutet werde, dass vor allem betriebswirtschaftliche Aspekte die Praktika für die Unternehmen interessant werden lassen. In ihrem Blickpunkt steht ebenso das Verhalten der AbsolventInnen selbst. Mangels Möglichkeit, auf den als legitim erachteten Wegen (in Bewerbungsverfahren) um Stellen zu konkurrieren, lassen diese sich auf einen Unterbietungswettbewerb ein und suchen darin nach anderen Wegen, um den Berufseinstieg zu schaffen.

²⁹Böhning/ Helbig/ Heyser, Praktika von Hochschulabsolventen, S. 12.

„ ... Kontakte mit den richtigen Leuten zu knüpfen“

„Was wir in den Interviews herausgefunden haben ist, dass es darum geht, die Kontakte mit den richtigen Leuten zu knüpfen (...). Und wenn man dann fünf Praktika aneinanderreihete, ist halt immer wieder die Hoffnung da gewesen, hier sitzen jetzt die Leute, die mir im Anschluss ´ne freie Mitarbeit verschaffen. Und wenn das nicht klappt, dann denkt man wieder, ach, beim nächsten Mal wird´s aber klappen.“ So fasst Jessica Heyser ihre Erfahrungen zu den Motiven der AbsolventInnen, durch Praktika „soziales Kapital“ zu erwerben, zusammen.

Möglicherweise reagieren auch manche PraktikantInnen auf Statusunsicherheit mit der Strategie des Aufbaus von sozialen Kontakten und können, wie das Klaus Dörre zum Teil für Freelancer, Manager oder Werbefachleute konstatiert, den unstillen Beschäftigungsverhältnissen einen Zuwachs an Freiheit abgewinnen.³⁰ Es gibt demnach auch PraktikantInnen, die nicht enttäuscht sind, wenn das Angebot für eine (un-) befristete Anschlussbeschäftigung ausbleibt, weil dieses gar nicht Teil ihres Erwartungshorizonts war. Unter Umständen verstehen die AbsolventInnen unter einem erfolgreichen Praktikum nicht unbedingt die Chance auf eine nachfolgende Beschäftigung. Vielmehr hat sich für sie das Praktikum gelohnt, wenn Kontakte entstehen, sich also gewissermaßen Adressbücher füllen lassen, auf die für weitere Planungen zurückgegriffen werden kann. Diese Strategie dürfte sich nicht nur auf die Medien- und Werbebranche begrenzen, in Betracht kommen wird sie für den gesamten Dienstleistungsbereich, insbesondere für den Bildungsbereich mit der beruflichen Weiterbildung, der Jugend- und Erwachsenenbildung, aber auch für den Wissenschafts- und Consultingbereich wie schließlich auch für die Gesundheits- und Pflegebranche. In all diesen Bereichen gibt es mittlerweile – wie für die Dienstleistungsbranche üblich – vielfältige Formen prekärer Beschäftigung, die von (Schein-) Selbstständigkeit bis zur befristeten Beschäftigung reichen. Für die BerufseinsteigerInnen nach dem Studium könnten Praktika eine Möglichkeit zur ersten Orientierung in diesem Feld sein.

Wenn Praktika absolviert werden, um das soziale Kapital zu erhöhen, vertrauen AbsolventInnen nicht auf die Wirksamkeit von Bildungszertifikaten, die Mobilisierung eigener Ressourcen scheint bedeutender zu sein. Es bleibt zu fragen, ob es sich dabei mehr um Selbstverantwortung oder Handlungsdruck handelt.

Werden mit einem Praktikum Hoffnungen auf soziale Kontakte verbunden, sind auch die Enttäuschungen entsprechend beschaffen. Marc Assmann vom Referat für Berufsfragen des AStA der Universität Dortmund erinnert sich an einen Fall: *„Der wurde die Hälfte des Praktikums in so ´nen abgelegenen Keller geschickt, um Akten zu sortieren, der hat kaum jemanden von der Arbeit gesehen, durfte vor sich hin werkeln und wurde im Prinzip ignoriert.“* Nicht nur, dass dem Praktikanten wenig herausfordernde, ausbildungsinadäquate Routinearbeiten („Akten sortieren“) übertragen wurden, vor allem der Umstand, dass hier jemand von den Arbeitsbeziehungen räumlich ausgegrenzt wurde, lässt Marc Assmann die Begebenheit als problematisch erscheinen. Der räumlichen Ausgrenzung „Keller“ folgte die soziale Ausgrenzung „ignoriert werden“. Anerkennung wird, so Klaus Kraemer und Frederic Speidel, in Symbolen und Ritualen (z. B. in institutionalisierten Formen wie Betriebsversammlung und Abteilungssitzungen) zum Ausdruck gebracht. Dem Praktikanten im Keller fehlte es an Gelegenheiten zur Anerkennung, aus denen er soziale Zugehörigkeit und Kontakte hätte schöpfen können.³¹

Die Gefährdungspotentiale bestehen hier in der Ausgrenzung des Praktikanten aus dem Arbeitsalltag und den betrieblichen Arbeitsbeziehungen. Fehlt die Einbindung, kann das die Strategie, die mit dem Praktikum verfolgt wird, in Frage stellen und die subjektive Zufriedenheit erheblich reduzieren. Die eigene Respektabilitätsgrenze kann nicht nur dann unterschritten werden, wenn die Arbeitsinhalte nicht zufrieden stellen, sondern auch, wenn die sozialen Kontakte am Arbeitsplatz fehlen und

³⁰Vgl. Klaus Kraemer/ Frederic Speidel, Prekarisierung von Erwerbsarbeit – Zur Transformation eines arbeitsweltlichen Integrationsmodus, in: Wilhelm Heitmeyer/ Peter Imbusch (Hg.), Integrationspotenziale einer modernen Gesellschaft, Wiesbaden 2005, S. 371f.

³⁰Dörre, Gefühle Unsicherheit, S. 5.

somit für die Zukunft nicht nutzbar gemacht werden können.

„ ... nach dem Studium weiter zu lernen“

Als ein weiteres Motiv für ein Praktikum beschreibt Marc Assmann vom AStA der Uni Dortmund den Wunsch von AbsolventInnen, vor dem regulären Berufseinstieg zunächst praktische Erfahrungen im Bereich der so genannten „soft skills“ zu machen, d.h. zu lernen, wie man sich im Berufsalltag, z. B. in beruflichen Kommunikationssituationen, verhalten kann.

Tatsächlich ist dies der klassische Fall, in dem man von einem „echten“ Praktikum sprechen kann, zumindest in der Bedeutung, die das Bundesarbeitsgericht mit einer Definition nahe legte: „Praktikant ist, wer sich für eine vorübergehende Dauer zwecks Erwerb praktischer Kenntnisse und Erfahrungen einer bestimmten betrieblichen Tätigkeit und Ausbildung, die keine systematische Berufsausbildung darstellt, im Rahmen einer Gesamtausbildung unterzieht, weil er diese für die Zulassung zum Studium oder Beruf, zu einer Prüfung oder anderen Zwecken benötigt.“ (BAG 13.03.03 – 6 AZR 564/01)

Auch Gereon absolvierte ein Praktikum mit dem Ziel, sich nach seinem Studium weiter zu qualifizieren. Er ist 37 Jahre alt und studierte Pflegewissenschaften an der Fachhochschule. Im Anschluss an sein Studium hat er ein von der Hans-Böckler-Stiftung finanziertes Berufseinstiegspraktikum bei einem kleinen Beratungs- und Forschungsinstitut für den Sozial- und Pflegebereich absolviert. In dem halbjährigen Praktikum arbeitete er an einem vom Bundesministerium für Bildung und Forschung geförderten Forschungsprojekt mit. Zwar sah er in dem Praktikum auch die Chance, seinen Lebenslauf zu optimieren, insbesondere stellte er aber den Qualifizierungseffekt heraus. *„Was ich spannend finde, ist grundsätzlich, wissenschaftlich zu arbeiten, aber da fehlen mir einfach die Techniken, die lernt man im Studium nicht richtig. (...) Das fand ich jetzt interessant, also qualitative Textanalyse zu machen, und das war meine Motivation. Also sozusagen noch mal nach dem Studium die Module, dich ich nicht belegt habe, weiter zu lernen.“*

Zwar braucht Gereon keinen formalen Qualifizierungsnachweis, für ihn hatte das Praktikum dennoch vor allem das Ergebnis, seine Fertigkeiten und Fähigkeiten zur wissenschaftlichen Arbeit zu erweitern. Seine finanzielle Situation hat er nicht als prekär erlebt, da das Praktikum über Zuschüsse durch die Hans-Böckler-Stiftung an den Arbeitgeber finanziert war. Außerdem studierte Gereon zwar über den Zweiten Bildungsweg, hat seine Beschäftigung im Pflegebereich eines Krankenhauses aber immer in minimaler Form zur materiellen Absicherung aufrechterhalten. Gereon verschaffte das Praktikum die Möglichkeit, seine Kompetenzen zu erweitern. Er bewertete es als *„interessant, qualitative Textanalyse zu machen“*. Womöglich bot das Praktikum ihm die Gelegenheit, sich in der Rolle als Wissenschaftler zu erleben – eine Chance, die er während des Fachhochschulstudiums und seiner andauernden Berufstätigkeit im Pflegebereich so noch nicht hatte. Dies könnte ein Grund für die subjektive Zufriedenheit mit dem Praktikum sein. Gereons Fall veranschaulicht außerdem, dass die PraktikantInnen mit ihren jeweiligen Motiven auf eine Struktur treffen, in die ihre Interessen eingebunden und mit denen anderer verknüpft werden. In Gereons Fall muss ein kleines privates Forschungsinstitut mit den knappen Forschungsgeldern des Bundesministeriums derart haushalten, dass es gerne auf die kostengünstige Mitarbeit junger WissenschaftlerInnen zurückgreift.

Ein anderes Beispiel für prekäre Arbeit im Anschluss an das Studium kommt aus dem Bereich Architektur. Die Architektur-StudentInnen schließen ihr Studium als Diplom-IngenieurInnen ab. Bevor sie sich allerdings ArchitektInnen nennen dürfen, müssen sie der Kammer die Mitarbeit am gesamten Tätigkeitsspektrum für ArchitektInnen nachweisen. Um diese Mitarbeit in den verschiedenen Bereichen (von der Planung über die Bauleitung bis zur Übergabe) vorweisen zu können, wird gemeinhin ein Zeitraum von zwei Jahren angenommen. Erst nach Vorlage der Tätigkeitsnachweise gegenüber der Kammer stellt diese den Brief mit der Ernennung zum Architekten/ zur Architektin aus. Durch diese Verfahren in einem regulierten Arbeitsmarkt ist prekäre Arbeit wahrscheinlich, wenngleich auch nicht letztlich begründet. *„Die allermeisten fangen als so*

genannte freie Mitarbeiter an (...), die meisten müssen aber an mehreren Stellen als Freie arbeiten und haben das Problem, dass sie zu Bedingungen arbeiten müssen, die absolut nicht auskömmlich sind. (...) Nach der freien Beschäftigung folgt die befristete Einstellung (...) Wenn diese Phase in verschiedenen Befristungen erfolgreich absolviert wurde, dann ist die nächste Folge der Entprekariisierung die unbefristete Beschäftigung. (...) Aber das wäre die perfekte Leiter, die ich nur von wenigen Leuten kenne. (...) Tatsächlich befinden sich immer mehr immer länger in der Prekarität.“ Stefan Hochstadt spricht von einer „stufenweise Entprekariisierung“ der ArchitektInnen, die immer seltener gelingt. Die Gründe liegen nicht in der Organisation des geschlossenen Arbeitsmarktes, sondern in dem Druck, der sich durch Wettbewerb und Krise in der Baubranche ergibt und dem vor allem die vielen kleinen Büros nicht gewachsen sind.

Gerade aber auch der Wegfall solcher Regelungen im Anschluss an das Studium kann für die AbsolventInnen problematisch werden. An die Studiengänge zur Sozialen Arbeit und Sozialpädagogik an den Fachhochschulen schloss sich üblicherweise das Anerkennungsjahr an, das fester Bestandteil zur Erlangung des Studienabschlusses war. Diese zweite Ausbildungsphase galt als ein befestigter Weg in den Arbeitsmarkt. Nachdem dieses Anerkennungsjahr mit einer Studienreform abgeschafft wurde, wird der ehemals befestigte Weg nun holpriger und kurvenreicher. Zwei der GesprächspartnerInnen, Bettina Long vom Büro für Karriereplanung und Wolfgang Tschesch-Riemann vom Hochschulteam der Arbeitsagentur sehen Indizien dafür, dass nun die Orientierung am Arbeitsmarkt für die ehemaligen StudentInnen erheblich schwieriger und aufwendiger wird. Bettina Long konnte von zwei Frauen aus dem Mentoring-Programm berichten, die keine Stellen als Berufsanfängerinnen erhalten haben und nun überlegen, ein Praktikum anzunehmen. An die Stelle des Anerkennungsjahres ist kein anderes Instrument getreten, das einen gesicherten ersten Einstieg in das Berufsfeld ermöglichen würde.

4. Forderungen und Lösungsvorschläge

Die wichtigsten Forderungen der Gewerkschaftsjugend und ihrer StudentInneninitiative „students-at-work“ sowie des Vereins „fairwork“ betreffen die Vergütung und die Dauer der Praktika. Gefordert wird eine maximale Dauer von 3 bis 6 Monaten und eine Vergütung von mindestens 300 € für StudentInnen und mindestens 600 € für AbsolventInnen. Außerdem haben die Initiativen eine Reihe von Kriterien für ein „gutes Praktikum“ entwickelt. Betont wird die vertragliche Fixierung von Dauer, Vergütung und weiteren Ansprüchen wie z. B. Urlaub. Daneben geht es ihnen darum, Merkmale in den Verlauf des Praktikums zu integrieren, die sicherstellen, dass es sich bei diesem um eine Ausbildungs- oder Qualifizierungsmaßnahme handelt. Dazu gehören Beurteilungsgespräche während des Praktikums, die Zuweisung von BetreuerInnen, die Möglichkeit zur Teilnahme an Bildungsveranstaltungen und die Ausstellung eines Zeugnisses. Außerdem muss nach diesem Kriterienkatalog gewährleistet sein, dass die Praktika keine regulären Arbeitsstellen substituieren.³²

Students-at-work und fairwork formulieren an StudentInnen und AbsolventInnen die Aufforderung, keine schlecht oder gar nicht bezahlten Praktika mehr anzunehmen. Diese Handlungsaufforderung beinhaltet zum einen den Appell an die Solidarität und zur gemeinsamen Verweigerung schlecht bezahlter Arbeit, um faire Beschäftigung durchzusetzen. Zum anderen werden die AbsolventInnen aufgefordert, sich am Arbeitsmarkt rational zu verhalten und durch die Annahme von Praktika das Angebot an unbezahlter oder gering bezahlter Arbeit zu Lasten regulärer Jobs nicht noch mehr auszuweiten. Womöglich verfangen die Appelle aber deshalb nicht recht, weil auch PraktikantInnen wie andere ArbeitnehmerInnen auf Marktmechanismen zunächst häufig invers reagieren. Auf sinkende Preise für die Arbeit reagieren Menschen mit der Erweiterung des Angebots ihrer eigenen Arbeitskraft, weil es individuell sinnvoll zu sein scheint, immer mehr davon anzubieten. Die kollektive Situation der ArbeitnehmerInnen wird dadurch zugleich

³²Vgl. www.dgb-jugend.de; www.fairwork-verein.de.

geschwächt und weitere Lohnreduktionen sind die Folge.³³

Wie reagieren die AbsolventInnen auf die inhaltlichen Forderungen und die Handlungsappelle? Lisa kannte students-at-work und deren Politik nicht, äußerte aber sofort spontane Zustimmung sowohl zu den inhaltlichen Positionen wie auch zu den Handlungsideen. Gereon äußerte sich differenzierter. Den inhaltlichen Forderungen stimmt er ungeteilt zu; den Appell, auf schlecht bezahlte Praktika zu verzichten, bewertet er kritischer: *„Ich empfinde das als moralische Frage: Damit wird ein gesellschaftliches Problem mit einer Forderung an die Individuen ´runtergebrochen, das geht auch nicht. (...) Da wird ein Widerspruch des Systems auf das Individuum ´runtergebrochen. (...) Also, wenn sozusagen der Arbeitsbegriff so dereguliert wird, dass das Individuum vor so´ne Frage gestellt ist.“* Aus Gereons Einschätzung wird das Dilemma deutlich, in dem sich einige AbsolventInnen befinden. Die angestrebten Ziele sind offenbar nur mit Arbeit zu schlechten Bedingungen zu realisieren.

In der Politik von Gewerkschaftsjugend und Initiativen sind die Regierungen und Parteien wichtige Adressaten ihrer Forderungen. Von diesen wird erwartet, dass sie mit rechtlichen Regelungen die Situation der AbsolventInnen verbessern. Als weitere wichtige Verbündete in der Auseinandersetzung um faire Praktikumsbedingungen wollen sie außerdem die Betriebsräte gewinnen. An sie wird die Forderung formuliert, in den Betrieben Zustände zu unterbinden, durch die Menschen von sozialen Standards ausgeschlossen werden. Die Initiativen artikulieren die Erwartung, dass sich Betriebs- und Personalräte durchaus in Opposition zu Arbeitgeberforderungen nach billiger Arbeit begeben und die Mitbestimmungsgesetze konsequent politisch auslegen.

Wie bewerten Betriebs- und Personalräte die an sie gestellten Erwartungen? Jörg Tuschhoff ist freigestellter Betriebsrat bei der Westfälischen Rundschau in Dortmund. Bei der Westfälischen Rundschau arbeiten über 240 MitarbeiterInnen. Die Zeitung gehört zum WAZ-Verlag, der unter anderem

drei weitere Tageszeitungen in Nordrhein-Westfalen herausgibt. Der Verlag beschäftigt keine PraktikantInnen, dafür aber eine Reihe freier MitarbeiterInnen: *„Erst einmal muss man wissen, dass das Betriebsverfassungsgesetz bei uns nur zum Teil gilt, wir sind ja ein Tendenzbetrieb (...), und bei Personalmaßnahmen hat ein Betriebsrat in einem Zeitungsbetrieb keinen Einfluss. Wir haben weder einen Einfluss, wer eingestellt wird, noch haben wir Einfluss über Kündigungen, wenn sie tendenzbedingt sind.“*

Die Frage nach den Einflussmöglichkeiten bei der Entscheidung, ob prekär Beschäftigte eingestellt werden, bringt Jörg Tuschhoff in den Zusammenhang der eingeschränkten Mitbestimmung im Betriebsverfassungsgesetz für Tendenzbetriebe. Die eigenen Handlungsmöglichkeiten werden infolgedessen als eher gering eingeschätzt.

„Die einzelnen kleinen Lokalredaktionen umfassen drei, vier Redakteure, und deren Arbeit muss zwangsläufig begleitet werden durch freie Mitarbeiter, sonst wäre die Arbeit gar nicht zu schaffen. (...) Weil, in den kleinen Redaktionen möchte der Redakteur auch nicht jedes Wochenende arbeiten (...), das will man sich ja auch nicht antun, da werden dann zum Ausgleich dieser Zeiten freie Mitarbeiter eingesetzt.“ Unterschiedliche Beschäftigungsformen gelten offensichtlich als übliche Praxis, die mittlerweile in Zeitungsbetrieben, und wohl nicht nur dort, nicht mehr weiter hinterfragt wird, *„sonst wäre die Arbeit gar nicht zu schaffen“*. Das Schrumpfen der Stammbeslegschaft begründen die Unternehmen häufig mit dem Verweis auf ihre Kosten- und Wettbewerbssituation. Die sich verdichtende Arbeitsintensität für die kleinere Stammbeslegschaft wird durch temporäre prekäre Beschäftigung aufgefangen. Jörg Tuschhoff betont zwar, dass freie Mitarbeit gewissermaßen zur Tradition des Journalistenberufes gehört, dennoch habe die Arbeitsintensität für die festen MitarbeiterInnen zugenommen. Die prekär Beschäftigten sind zur Entlastung der Stammbeslegschaft da, was diesen auch eine Machtposition gegenüber den Freien einräumt: *„nicht jedes Wochenende arbeiten ... das will man sich ja auch nicht antun“* – wollten die RedakteurInnen es doch tun, fehlten den freien MitarbeiterInnen die Aufträge.

³³Georg Vobruba, Ende der Vollbeschäftigungsgesellschaft, in: Zeitschrift für Sozialreform 1998, H. 2, S. 81.

Die Tendenzen zur Verbetrieblichung der Tarifpolitik werden die Erwartungen an die Betriebsräte erhöhen, sich einerseits vornehmlich um die Stammebelegschaft zu kümmern und andererseits flexiblen betriebspolitischen Lösungen in Zeiten hohen Wettbewerbs zuzustimmen. Das bedeutet, dass sich in der Zukunft noch mehr Betriebsräte der Frage stellen müssen, wie sie sich zu den Formen der prekären Arbeit verhalten sollen. Sie als Verbündete gewinnen zu wollen, scheint daher nur folgerichtig.

5. Zusammenfassung und weitere Fragen

Unzureichende Empirie

Zur genauen Bestimmung des Ausmaßes des Problems Absolventenpraktika fehlen weitere Daten. Die Statistiken der Bundesagentur für Arbeit geben keine hinreichende Auskunft, weil die Praxis in der Arbeitswirklichkeit derzeit an der statistischen Erfassung der BA vorbeiläuft. Auch die lokalen Arbeitsagenturen können diese statistischen Lücken nicht schließen. Aus den bisherigen HIS-Absolventenstudien lässt sich schließen, wie viele AbsolventInnen nach einem dreiviertel Jahr in der ersten regulären Erwerbstätigkeit landen. Der untersuchte Zeitraum ist aber zu kurz, um die Prekarität in der Phase des Berufseinstiegs tatsächlich abzubilden. Die Vergütungen und sozialen Standards der prekären Beschäftigungen werden dazu nicht ausreichend erfasst.

Praktikum als prekäre Beschäftigung

Den Wandel der Arbeit kann man als Prozess der Prekarisierung begreifen. Die Praktika sind eine Form der prekären Beschäftigung, von der Jugend insbesondere betroffen ist.³⁴ So wie junge Erwachsene nach der betrieblichen Berufsausbildung häufig nur in befristete Teilzeitjobs übernommen werden, müssen junge AkademikerInnen in den ersten Jahren nach dem Ende des Studiums in prekären Beschäftigungsverhältnissen den Berufseinstieg schaffen und sich auf dem Arbeitsmarkt etablieren. Das Praktikum ist eine Form unter anderen. Nicht jede atypische, also jenseits des Normalarbeitsver-

hältnisses liegende Arbeit wird aber auch als prekär wahrgenommen. Das Prekarisierungspotential ist von den Erwartungen und Motiven der betroffenen PraktikantInnen abhängig.

Die Motive und Erwartungen der AbsolventInnen für ein Praktikum lassen sich vier Bereichen zuordnen. Mit einem Praktikum können AbsolventInnen das Ziel verfolgen, Arbeitslosigkeit aus ihrem Lebenslauf herauszuhalten und Berufserfahrung in passenden Stellenprofilen gegenüber dem Arbeitgeber zu dokumentieren (Gestaltung der Biografie). Prekarisierungspotential könnte ein Praktikum aus diesem Grund dann entfalten, wenn die Anwendung der „Strategie Praktikum“ selbst zu einem Bruch im Lebenslauf wird, weil an ihr zu lange festgehalten wurde. Aus der selbst gewählten Strategie, die der Optimierung des Lebenslaufs dienen sollte, könnte dann eine Falle werden – die Praktikumschleife droht. Die Wahrscheinlichkeit steigt, dass die PraktikantInnen ihre Situation als prekär und nicht als aktive Handlungsoption wahrnehmen.

Manchmal begeben sich AbsolventInnen in ein Praktikum, um in Betrieben und Verwaltungen eine Anschlussbeschäftigung zu finden. Da die Unternehmen nur noch restriktiv MitarbeiterInnen rekrutieren, scheint es für einige AbsolventInnen eine passable Strategie, als PraktikantIn innerhalb der Unternehmen freie Arbeitsstellen zu „entdecken“. Prekarisierungspotential kann diese Strategie dann entfalten, wenn sie von zu vielen angewendet wird. Die Einschätzungen von GewerkschafterInnen und ExpertInnen legen nahe, dass Unternehmen und Verwaltungen aus betriebswirtschaftlichen Aspekten auf PraktikantInnen statt auf reguläre Beschäftigung zurückgreifen.

Das Praktikum aus Gründen der Akquirierung von Anschlussbeschäftigung und zur Biografiegestaltung scheint insbesondere deshalb erhebliches Prekarisierungspotential entfalten zu können, weil die PraktikantInnen abhängig bleiben von den Bewertungen und Handlungen anderer. Absolvieren sie mehrere Praktika, bewerten Arbeitgeber diese Zeitphase womöglich als zu lang – gibt es zu viele PraktikantInnen, bieten Unternehmen unter Umständen keine reguläre Erwerbsarbeit an. Mit der „Strategie Praktikum“ muss den AbsolventInnen nicht unbedingt ein Ausweg aus den geringen und

³⁴Vgl. Castel, *Metamorphosen*, S. 348-64 und Dörre/ Kraemer/ Speidel, *Prekäre Arbeit*, S. 385.

unübersichtlichen Arbeitsmarktchancen gelingen. In der Folge können sie auch ihre verfügbaren Entscheidungsoptionen reduzieren, und das Praktikum kann als „aufgeherrschter Dauerzustand“ erlebt werden. Die tatsächliche Entfaltung der Prekarität hängt aber wiederum von den konkreten individuellen Lebensumständen der Betroffenen und ihren materiellen Lagen ab.³⁵ An dieser Stelle kann die geringe Vergütung der Praktika bedeutsam dafür werden, dass diese stärker und schneller als prekäre Beschäftigung empfunden werden.

Ein drittes Motiv für ein Praktikum ist das Ziel, das eigene soziale Kapital zu erweitern. Das Praktikum hat sich dann gelohnt, wenn Kontakte entstehen, die bei der weiteren Orientierung im jeweiligen Berufsfeld nützlich werden können. Gefährdungspotentiale liegen dann eher in unzureichenden Einbindungen in den Arbeitsalltag und die Arbeitsbeziehungen. Tritt dieses ein, könnten die PraktikantInnen ihre Lage als problematisch erleben.

Das vierte Motiv für ein Praktikum ist der Wunsch nach weiterer Ausbildung nach dem Studium. Das Prekarisierungspotential kann sich entfalten, wenn Unternehmen die PraktikantInnen lediglich als billige Arbeitskräfte betrachten und die Erwartungen an Ausbildungsinhalte und Arbeitsbedingungen nicht erfüllen.

Diese Studie konzentriert sich auf die subjektiven Erwartungen und Hoffnungen der AbsolventInnen, um die Praktika als Teil eines umfassenderen Prekarisierungsprozesses darzustellen. Infolgedessen soll hier nur kurz auf zwei weitere Aspekte des Themas hingewiesen werden, deren Behandlung in weitergehenden Studien lohnenswert sein könnte. Zu fragen wäre dabei nach einer sozialen Differenzierung der PraktikantInnen. In welcher Weise korrespondiert die Entfaltung von Gefährdungspotentialen prekärer Beschäftigung mit der sozialen Herkunft, dem Geschlecht oder der ethnischen Herkunft der Betroffenen? Daneben müsste die Seite der Unternehmen viel stärker beleuchtet werden. In welchem Ausmaß greifen sie auf PraktikantInnen zurück, und was sind ihre Motive und Erwartungen an die PraktikantInnen? Wie hat sich in den letzten Jahren das Verhältnis von regulärer zu prekärer

Beschäftigung verändert, und bieten vor allem solche Betriebe Praktika an, in denen prekäre Beschäftigungsformen üblich sind? Mit welchen Aufgaben und Arbeitstätigkeiten werden Menschen während der Praktika vornehmlich beschäftigt?

Ein Thema für die Gewerkschaften

Die wichtigsten Forderungen der Gewerkschaften und Initiativen, die sich um die Rechte der PraktikantInnen und die Vertretung ihrer Interessen kümmern, beziehen sich auf Vergütungshöhe und Dauer der Praktika. Handlungsaappelle adressieren die Initiativen insbesondere an die AbsolventInnen selbst, an die Politik und die Betriebsräte. Bei der Formulierung ihrer Forderungen gegenüber den StudentInnen und AbsolventInnen könnte es für die Gewerkschaften hilfreich sein, stärker auf die unterschiedlichen Motive und Erwartungen an die Praktika zu achten. Erleben die AbsolventInnen die Praktika nicht als prekär, weil sich in ihrer je individuellen Lage die Risikopotentiale nicht entfalten, verfangen die Appelle nicht. Zu fragen bleibt dennoch, wie die Handlungslogiken von Menschen beeinflusst werden können und Solidarität möglich wird. Diese Frage stellt sich für die Gewerkschaftsjugend umso dringender, als immer weniger Ausbildung im dualen System erfolgt und immer mehr Berufsqualifizierung an die Universitäten und Fachhochschulen verlagert wird.

Ein Thema für die Hochschulen

Um dem Problem der mangelhaften Datenlage zu begegnen, könnten regionale Studien nützlich sein, mit denen über längere Zeiträume die Berufskarrieren von AbsolventInnen in Regionen oder bestimmter Fachrichtungen nachvollzogen und Prekarisierungsgrade ermittelt werden. Insbesondere die Hochschulen könnten solche Studien anregen und unter Umständen auch eigene Interessen an der Durchführung dieser Studien entwickeln: Bei fortschreitender Akkreditierung zahlreicher Bachelor-Studiengänge im Zuge des Bologna-Prozesses und der damit verbundenen Senkung der Quoten für die Übergänge von den Bachelor- in die Masterstudiengänge verlässt eine immer größer werdende Anzahl von jungen Menschen die Fachhochschulen und Universitäten zur Etablierung auf dem Arbeits-

³⁵Vgl. Kraemer/ Speidel, Prekarisierung, S. 375-79.

markt. Die Zahl der jungen Erwachsenen, die von Prekarität betroffen sein werden, steigt tendenziell.

Beide AbsolventInnen, Lisa und Gereon, klagten zudem über die mangelhafte Vorbereitung und Begleitung zum Berufseinstieg seitens der Hochschule. Zwar bieten viele Fachhochschulen und Universitäten Lehrveranstaltungen zu den sogenannten Schlüsselqualifikationen an. Bei diesen geht es aber meist um eine Praxisnähe der Studieninhalte oder Kommunikations- und Präsentationstechniken. Mit diesen Veranstaltungen wird gegenüber den Unternehmen eher eine Praxisnähe der Studieninhalte dokumentiert. Den StudentInnen ist aber eher an einer Vorbereitung und Begleitung der Bewerbungs- und Berufseinstiegsphase gelegen. Lisa und Gereon befürworteten daneben Vorbereitungen für die Erstellung von Bewerbungsmappen, für Assessment Center oder die Einübung von Techniken, mit denen die Durchdringung der Arbeitsmarktlage erleichtert wird. Offensichtlich bereiten Hochschulen nicht genügend auf die Unübersichtlichkeit der Arbeitsmärkte vor. Zu fragen ist also, welche Unterstützung brauchen AbsolventInnen seitens der Hochschulen, um ihre individuelle Aufgabenlast beim Berufseinstieg zu meistern?

Liste der interviewten Personen

Marc Assmann:	arbeitet im AStA der Uni Dortmund mit
Gereon:	nach dem Abschluss in Pflegewissenschaften Praktikant in einem Forschungsinstitut zum Gesundheitsbereich
Jessica Heyser:	Leiterin des Projekts „students at work“ in der Abteilung Jugend beim DGB- Bundesvorstand
Dr. Stefan Hochstadt:	Wissenschaftlicher Mitarbeiter am Forschungsschwerpunkt „Arbeit im Bausektor“ im Fachbereich Architektur der Fachhochschule Dortmund
Lisa:	schloss ihr Studium als Diplom-Kauffrau ab und hat sich gegen ein Praktikum entschieden
Bettina Long:	Mitarbeiterin im Büro für Karriereplanung und Berufseinstieg, Fachhochschule Dortmund
Dr. Wolfgang Tschesch-Riemann:	Berufsberater im Hochschulteam der Arbeitsagentur Dortmund
Jörg Tuschhoff:	freigestellter Betriebsrat bei der Westfälischen Rundschau in Dortmund

Literaturverzeichnis

- Böhning, Björn/ Helbig, Silvia/ Heyser, Jessica (2006): „Praktika von Hochschulabsolventen“. Eine Studie der DGB-Jugend mit Unterstützung der Hans-Böckler-Stiftung: <http://www.dgb-jugend.de/mediabig/5388A.pdf> (letzter download: 07.03.2006)
- Briedis, Kolja/ Minks, Karl-Heinz (2004): Zwischen Hochschule und Arbeitsmarkt. Eine Befragung der Hochschulabsolventinnen und Hochschulabsolventen des Prüfungsjahres 2001, Hannover
- Zentralstelle für Arbeitsvermittlung der Bundesagentur für Arbeit (Hg.) (2005): Überblick über die Gesamtentwicklung. Kurzinformation für die Arbeitgeber. Arbeitsmarkt-Informationsservice - Jahresbericht, Bonn
- Burkhardt, Anke/ Schomburg, Harald/ Teichler, Ulrich (Hg.) (o.J.): Hochschulstudium und Beruf. Ergebnisse von Absolventenstudien, Bonn 2000
- Castel, Robert (2000): Die Metamorphosen der sozialen Frage. Eine Chronik der Lohnarbeit, Konstanz
- Dörre, Klaus (2005): Gefühlte Unsicherheit, in: Böcklerimpuls 16/2005, S. 4-5; www.boecklerimpuls.de
- Dörre, Klaus/ Kraemer, Klaus/ Speidel, Frederic (2004): Prekäre Arbeit. Ursachen, soziale Auswirkungen und subjektive Verarbeitungsformen unsicherer Beschäftigungsverhältnisse, in: Das Argument 256 H. 3/4 2004, S. 378-97
- Kraemer, Klaus/ Speidel, Frederic (2005): Prekarisierung von Erwerbsarbeit – Zur Transformation eines arbeitsweltlichen Integrationsmodus, in: Wilhelm Heitmeyer/ Peter Imbusch (Hg.), Integrationspotenziale einer modernen Gesellschaft, Wiesbaden, S. 367-90
- Kühnlein, Gertrud/ Klein, Birgit (2005): Ein Jahr Erfahrungen mit EQJ-Maßnahmen in der Region „Westfälisches Ruhrgebiet“, Dortmund
- Minks, Karl-Heinz/ Kolja, Briedis (2005): Der Bachelor als Sprungbrett? Ergebnisse der ersten bundesweiten Befragung von Bachelorabsolventinnen und Bachelorabsolventen. Teil III. Der Verbleib nach dem Bachelorstudium, Hannover
- Poltermann, Andreas: Lohnt sich studieren noch? http://boell.de/de/04_thema/3658.html, letzter download: 07.10.2005
- Reinberg, Alexander/ Hummel, Markus: Sinnvolle Investition: http://boell.de/de//04_thema/3663.html, letzter download: 07.10.2005
- Vobruba, Georg (1998): Ende der Vollbeschäftigungsgesellschaft, in: Zeitschrift für Sozialreform H. 2, S. 77-99

Kooperationsstelle Wissenschaft-Arbeitswelt

Ziele | Vermittlung zwischen Wissenschaft und Arbeitswelt (Hochschulen, Forschungs-, Beratungs-, Weiterbildungseinrichtungen, Betriebsräte, Gewerkschaften) | Zusammenführung von wissenschaftlichem und praktischem Wissen | Organisieren der Zusammenarbeit |

Angebote | Informationen durch Schriften, über das Internet, durch Vorträge und Gespräche | Austausch von Erfahrungen durch Gesprächskreise, Podiumsdiskussionen und Tagungen | Vermittlung von Wissen durch Seminare und Workshops | Kooperationen in arbeitsbezogenen Projekten | Vernetzung in Arbeitskreisen und Kooperationsverbänden

Themen | Regionale Strukturpolitik | Arbeitsgestaltung in neuen Branchen | Betriebsklima |

www.werkstadt-dortmund.de | Diskussionen über aktuelle Entwicklungen in Wissenschaft und Arbeitswelt | Informationen über Gewerkschaften, Initiativen und Aktionen | Tipps rund um das Thema Arbeit |

Förderung | Die Kooperationsstelle wird gefördert vom „Verein zur Förderung der Kooperation zwischen Wissenschaft und Arbeitswelt in NRW e.V.“ Mitglieder des Vereins sind Gewerkschaften, Hochschulen, wissenschaftliche und andere Einrichtungen der Region sowie Einzelpersonen.



Kooperationsstelle
Wissenschaft - Arbeitswelt
im Landesinstitut
Sozialforschungsstelle
Dortmund

Evinger Platz 15 · 44339 Dortmund
Tel.: (02 31) 85 96-140
Fax.: (02 31) 85 96-144
EMail: kowa@sfs-dortmund.de
www.kowa-dortmund.de
www.werkstadt-dortmund.de