



Praktika und Praktikanten/Praktikantinnen in Österreich.

Empirische Analyse von Praktika sowie der Situation von Praktikanten/Praktikantinnen

Endbericht, Juni 2011

Dr. Hubert Eichmann, Mag. Bernhard Saupe,
unter Mitarbeit von Dr. Marion Vogt und Sara Scheiflinger

Auftraggeber: Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz

Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt
A-1020 WIEN, Aspernbrückengasse 4/5
Tel.: +431 21 24 700
Fax: +431 21 24 700-77
office@forba.at
<http://www.forba.at>

INHALT

| | |
|--|-----|
| <i>EINLEITUNG</i> | 7 |
| <i>TEIL A: SEKUNDÄRANALYSEN EXISTIERENDER DATEN</i> | 11 |
| 1. <i>RECHTLICHE GRUNDLAGEN VON PRAKTIKA IN ÖSTERREICH</i> | 11 |
| 2. <i>PFLICHTPRAKTIKUM IM SCHULBEREICH</i> | 17 |
| 3. <i>PFLICHTPRAKTIKUM IM POSTSEKUNDÄREN UND TERTIÄREN BEREICH</i> | 29 |
| 4. <i>GRADUIERTENPRAKTIKUM – GENERATION PRAKTIKUM</i> | 41 |
| 5. <i>ZUSAMMENFASSUNG UND SCHLUSSFOLGERUNGEN AUS DEN LITERATURANALYSEN ZU PRAKTIKA IN ÖSTERREICH</i> | 49 |
| 6. <i>DER WEITERE THEMATISCHE KONTEXT: „GENERATION PRAKTIKUM“ ODER „GENERATION PREKÄR“?</i> | 54 |
| 7. <i>INTERNATIONALER KONTEXT – BEISPIELHAFTE REGULIERUNG VON PRAKTIKA</i> | 65 |
| <i>TEIL B: QUALITATIVE PRIMÄRERHEBUNGEN</i> | 71 |
| 8. <i>QUALITATIVE ANALYSE STUDIERENDENPRAKTIKA</i> | 73 |
| 9. <i>QUALITATIVE ANALYSE GRADUIERTENPRAKTIKA</i> | 107 |
| 10. <i>QUALITATIVE ANALYSE ARBEITGEBER/INNEN VON PRAKTIKANTEN/PRAKTIKANTINNEN</i> | 137 |
| 11. <i>POSITIONEN DER INTERESSENVERTRETER/VERTRETERINNEN</i> | 147 |

| | |
|---|------------|
| <i>TEIL C: ZUSAMMENFASSUNG UND SCHLUSSFOLGERUNGEN.....</i> | <i>151</i> |
| <i>12. ZUSAMMENFASSUNG DER EMPIRISCHEN ERGEBNISSE ZU PRAKTIKA IN ÖSTERREICH</i> | <i>151</i> |
| <i>13. SCHLUSSFOLGERUNGEN UND MÖGLICHE MAßNAHMEN</i> | <i>159</i> |
| <i>LITERATUR.....</i> | <i>171</i> |

TABELLENVERZEICHNIS

| | | |
|----------------------|--|-----|
| <i>Tabelle 3-1:</i> | <i>Praktika während des Studiums, in %</i> | 33 |
| <i>Tabelle 3-2:</i> | <i>Bewertung der Praktikumsqualität durch Praktikanten/Praktikantinnen</i> | 39 |
| <i>Tabelle 4-1:</i> | <i>Anteil der Graduierten mit mindestens einem Praktikum nach Studienabschluss, in %</i> | 42 |
| <i>Tabelle 4-2:</i> | <i>Korrelationen zwischen Zufriedenheit und Belastung in Praktika</i> | 45 |
| <i>Tabelle 5-1:</i> | <i>Zusammenfassung empirischer Daten zu Praktika in Österreich</i> | 49 |
| <i>Tabelle 8-1:</i> | <i>Merkmale studierender Praktikanten/Praktikantinnen</i> | 74 |
| <i>Tabelle 8-2:</i> | <i>Merkmale von 41 erfassten Praktika der 30 befragten Studierenden</i> | 75 |
| <i>Tabelle 9-1:</i> | <i>Merkmale graduerter Praktikanten/Praktikantinnen</i> | 110 |
| <i>Tabelle 9-2:</i> | <i>Merkmale von 20 Graduiertenpraktika der 15 Befragten</i> | 120 |
| <i>Tabelle 9-3:</i> | <i>Aktuelle Beschäftigung bei 15 (ehemaligen) graduierten Praktikanten/Praktikantinnen</i> | 131 |
| <i>Tabelle 10-1:</i> | <i>Eckdaten zu Praktikumsstellen in den befragten Unternehmen</i> | 137 |

ABBILDUNGSVERZEICHNIS

| | | |
|-----------------------|---|----|
| <i>Abbildung 2-1:</i> | <i>Schwierigkeiten bei der Suche nach einem Praktikumsplatz, Anteile in %</i> | 20 |
| <i>Abbildung 6-1:</i> | <i>Anteil erwerbstätiger Studierender in Österreich 2009</i> | 59 |
| <i>Abbildung 6-2:</i> | <i>Anteile atypischer Beschäftigung in der BRD nach Altersgruppen</i> | 62 |

EINLEITUNG

Die vorliegende Studie umfasst eine im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz durchgeführte empirische Analyse zu Praktika bzw. Praktikanten/Praktikantinnen in Österreich. Hintergrund des Forschungsprojekts ist der in der Praxis oft unklare Rechtsstatus eines Praktikanten/einer Praktikantin sowie die Vermutung, dass eine Beschäftigung in Form von Praktika häufig eine Umgehung arbeits- und sozialrechtlicher Regelungen bedeutet. So kann ein Praktikum die Chance bieten, auf niederschwellige Weise Einblicke in ein Berufsfeld zu gewinnen. Es kann aber auch eine Form des Berufseinstiegs darstellen, bei dem ein reguläres Dienstverhältnis erst nach dem Umweg über Praktika erreicht wird, die gering oder gar nicht entlohnt sind. In diesem Zusammenhang werden in der politischen Diskussion Umgehungen des Arbeits- und Sozialrechts beklagt und geeignete Regulierungen für Praktika gefordert. Insgesamt ist die Problemstellung weiter reichend, denn es stellt sich nicht nur die Frage, wie prekär die Beschäftigungsbedingungen in einem Praktikum sind, wie also die Entlohnung, die Arbeitszeit und die arbeits- und sozialrechtliche Absicherung gestaltet sind. Ebenso wichtig ist die Frage nach der Qualität der Tätigkeitsinhalte von Praktika, der Lernchancen oder auch der angemessenen Betreuung in der Praktikumsorganisation.

Im engeren Kontext des ohnehin unscharfen Begriffs „Praktikum“ sind zumindest zwei Themenkomplexe zu unterscheiden: Erstens sind Praktika von Personen in Ausbildung zu betrachten, die entweder als Pflichtpraktika in den Lehrplänen von Schulen oder (Fach-)Hochschulen vorgeschrieben sind oder es als nicht-verpflichtende „freiwillige“ Praktika ermöglichen sollen, während der Ausbildungszeit berufspraktische Qualifikationen zu erwerben. Zweitens geht es um Praktika während der Phase des Berufseinstiegs bzw. als Mittel zum Berufseinstieg, die, bezogen auf Hochschulabsolventen/-absolventinnen, unter dem Schlagwort *Generation Praktikum* diskutiert werden. Dabei handelt es sich v.a. um Probephasen, die einem regulären Dienstverhältnis vorgeschaltet werden oder ein solches eventuell auch ersetzen.

Der Hauptteil dieser sozialwissenschaftlichen Studie umfasst zwei Schritte: Zunächst wird in einem sekundäranalytischen Vorgehen die existierende Literatur zu Praktika in Österreich aufgearbeitet, mit einem Schwerpunkt auf quantifizierende und, soweit vorhanden, repräsentative Befunde zur Verbreitung von und Bedingungen in Praktika, respektive Bewertungen seitens der Befragten. Welche Formen von Praktika sind wie häufig? Wie verbreitet sind welche Probleme aus Sicht der Betroffenen tatsächlich? Andererseits und darüber hinaus führte das Forschungsteam eine qualitative Primärerhebung in Form leitfadengestützter Interviews durch. Ziel dieses Zugangs mit qualitativer Erhebungsmethodik sind möglichst detailreiche Konkretisierungen heterogener Bedingungen in und Bewertungen von Praktika, die über quantitative Erhebungen nur eingeschränkt zugänglich sind. Zu ermitteln ist etwa, ob und inwiefern Praktika ambivalenter als die meist negativen medialen Darstellungen zur Generation Praktikum einzustu-

fen sind, weil sie z.B. auch vielfältige Erfahrungsräume eröffnen. Generell ist zu klären, welche Bedeutungs- und Problemhorizonte von Praktikanten/Praktikantinnen geäußert werden, und welchen Stellenwert Praktika demgegenüber z.B. aus Sicht von Arbeitgebern/Arbeitgeberinnen haben. Der überwiegende Anteil der insgesamt 64 problemzentrierten Interviews umfasst Gespräche mit Praktikanten/Praktikantinnen, wobei zwischen Graduierten, Studierenden und Schülern/Schülerinnen zu unterscheiden war. Darüber hinaus wurden ergänzend Gespräche mit Anbietern von Praktika sowie mit Fachexperten/-expertinnen wie insbesondere Personen aus Interessenvertretungen geführt. An dieser Stelle möchten wir uns sehr herzlich bei all jenen bedanken, die sich Zeit für ein Gespräch genommen bzw. uns mit Auskünften versorgt haben.

Gleich vorneweg: In qualitativen Erhebungen wird mit kleineren Samples gearbeitet, die dafür mehr Tiefenschärfe erlauben. Dem etwaigen Einwand, wonach Ergebnisse zur untersuchten Zielgruppe mit Methoden der qualitativen Sozialforschung nicht „repräsentativ“ im statistischen Sinn seien, kann entgegnet werden, dass derart ermittelte Befunde selbstredend dennoch wissenschaftliche Gültigkeit beanspruchen.¹ Qualitative Forschung kommt vor allem dort zum Einsatz, wo quantitative Erhebungsansätze an Grenzen stoßen; etwa, wenn komplexe Strukturen allein über standardisierte Fragebogenerhebungen nicht ausreichend zu erfassen sind, oder in Fällen, wo die Grundgesamtheit der Zielgruppe (hier: Praktikanten/Praktikantinnen) aufgrund der Unschärfe des Phänomens nur vage bekannt ist – und es sehr große Stichproben aus der Gesamtbevölkerung braucht, um eine repräsentativ ausgewählte und zugleich ausreichende Anzahl von Befragten *aus der spezifischen Zielgruppe* zu erreichen, um von Repräsentativität zu sprechen. Vor diesem Hintergrund begründet sich das gewählte kombinierte Vorgehen, nämlich einerseits genaue Sichtung der vorhandenen (Repräsentativ-)Daten und andererseits darauf aufbauend vertiefende qualitative Analysen durch einen weniger standardisierten, d.h. explorativen Zugang in den selbst durchgeführten Interviews.

Zur Gliederung dieses Berichts: Die vorliegende Studie besteht aus drei Teilen: Sekundäranalysen existierender Befunde (A), eigene qualitative Primärerhebung (B) sowie Zusammenfassung der Befunde und Schlussfolgerungen (C). Teil A liefert zunächst einen Überblick zur österreichischen Situation aus juristischer Sicht, einerseits in Form einer von Experten/Expertinnen des BMASK eingebrachten arbeits- und sozialversicherungsrechtlichen Übersicht, ergänzt um einen eigenen Abriss zur rechtlichen Situation, um für das weitere Vorgehen über eine empirisch praktikable Definition von Praktika zu verfügen. In den darauf folgenden Kapiteln zwei bis fünf wird der Forschungsstand, v.a. die zunehmende Anzahl quantitativer Erhebungen mit Datenmaterial (auch) zu Praktika von Schülern/Schülerinnen (Kapitel 2), Studierenden (Kapitel 3) sowie Graduierten (Kapitel 4) gesichtet bzw. im Anschluss daran zusammengefasst (Kapitel 5). Ein besonderer Fokus liegt dabei auf Daten des 2009 durchgeführten Sondermoduls der Statistik Austria zum Eintritt junger Menschen in den Arbeitsmarkt, die erstmals repräsentative

¹ Repräsentativität im statistischen Sinn bezieht sich auf die Qualität der Zusammensetzung eines Samples, d.h. vor allem darauf, ob der Datensatz einer Fragebogenerhebung auf Basis einer Zufallsstichprobe aus einer vorab definierten Grundgesamtheit zustande gekommen ist und ob ein ausreichender Sampleumfang zur Minimierung von statistischen Schwankungsbreiten gegeben ist.

Informationen zur Verbreitung von Praktika nach Studienabschluss liefern. Ebenfalls Teil der Sekundäranalysen sind die in Kapitel 6 erörterten Problemlagen junger Erwerbstätiger jenseits von Praktika; sowie daran anschließend internationale Recherchen mit ausgewählten Beispielen zu rechtlichen Regulierungen von Praktika (Kapitel 7).

Abschnitt B enthält die Ergebnisse des inhaltlich aufwändigeren Teils dieser Studie, d.h. die Befunde zu Praktika und Praktikanten/Praktikantinnen aus der eigenen qualitativen Primärerhebung. Die Auswertungen zu Studierenden und Schülern/Schülerinnen (Kapitel 8), Graduierten (Kapitel 9), Arbeitgebern/Arbeitgeberinnen (Kapitel 10) sowie zu Experten/Expertinnen aus Interessenvertretungen (Kapitel 11) sind jeweils in einzelnen Kapiteln aufbereitet.

Der abschließende Teil C liefert zunächst eine knappe Zusammenfassung der gesammelten empirischen Evidenzen zu Praktika von Studierenden/Schülern/Schülerinnen und Graduierten (Kapitel 12). Im Anschluss daran und vor dem Hintergrund möglicher Regulierungsoptionen zur Verbesserung der Situation bei Praktika bzw. von Gestaltungsoptionen unterhalb der gesetzlichen Ebene werden die in der Studie identifizierten zentralen Problembereiche nochmals angeführt, abwägend diskutiert und Handlungsfelder aufgezeigt.

TEIL A: SEKUNDÄRANALYSEN EXISTIERENDER DATEN

1. RECHTLICHE GRUNDLAGEN VON PRAKTIKA IN ÖSTERREICH

Im Anschluss wird zunächst ein Dokument zu den arbeits- und sozialrechtlichen Grundlagen von Praktika in Österreich, das von Experten/Expertinnen des BMASK verfasst wurde, wörtlich wiedergegeben. Darauf folgt ein kurzer Literaturüberblick zu den rechtlichen Grundlagen der Organisation und Ausgestaltung von Praktika, um darauf aufbauend eine pragmatische Begriffsdefinition für das eigene Vorgehen in dieser Studie abzuleiten.

1.1. Arbeits- und sozialversicherungsrechtlicher Überblick zur Situation von Praktikanten/Praktikantinnen in Österreich (Dokument BMASK)

I. Allgemeines

In arbeitsvertragsrechtlichen Gesetzen ist keine Legaldefinition des Begriffs „Praktikum“ enthalten. Lediglich im Ausländerbeschäftigungsgesetz sowie in einigen Kollektivverträgen wird der Begriff „Praktikum“ näher bestimmt.

Vom Begriff Praktikum werden neben dem Pflichtpraktikum und dem Praktikum nach abgeschlossener (Fach)Hochschulausbildung auch das Volontariat, das Ferialarbeitsverhältnis sowie das so genannte freiwillige Praktikum erfasst, das weder durch einen Lehr- oder Studienplan vorgeschrieben wird noch primär dem Geldverdienen dient, sondern analog zu den Pflichtpraktika zur Gewinnung von Einblicken in ein berufliches Feld dient. Je nach Ausgestaltung des Praktikums treten unterschiedliche Rechtsfolgen im Arbeits- und Sozialversicherungsrecht ein.

Die gegenständliche Evaluierung konzentriert sich auf die Situation der Pflichtpraktikanten/Pflichtpraktikantinnen sowie auf das Praktikum nach absolvierter Hochschulausbildung („Generation Praktikum“). Zur Abgrenzung der einzelnen Erscheinungsformen von Praktika erfolgt jedoch im Folgenden zunächst ein Überblick über einzelne Ausgestaltungsmöglichkeiten sowie die arbeits- und sozialversicherungsrechtliche Situation von Praktikanten/Praktikantinnen.

II. Ausgestaltungsformen

Grundsätzlich können Praktika als Arbeitsverhältnis, freies Dienstverhältnis oder in Form eines Volontariats ausgestaltet sein. Welches der genannten Vertragsverhältnisse vorliegt, ist jeweils im Einzelfall zu beurteilen. Ausschlaggebend dabei ist die **tatsächliche Ausgestaltung** des Praktikums und nicht dessen Bezeichnung.

II.1. Arbeitsverhältnisse

Wesentliches Merkmal eines Arbeitsverhältnisses ist die Erbringung einer Arbeitsleistung in **persönlicher Abhängigkeit** des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin. Kriterien dafür sind insbesondere die Einordnung in die betriebliche Organisation, die vorgegebene Arbeitszeit, der zugewiesene Arbeitsort, eine festgelegte Arbeitsabfolge, Weisungsgebundenheit sowie laufende Kontrolle durch den/die Arbeitgeber/in.

Bei Überwiegen dieser Kriterien, liegt ein Arbeitsverhältnis vor, für das **sämtliche arbeitsrechtliche Vorschriften** einschließlich des für den jeweiligen Betrieb geltenden Kollektivvertrags sowie allenfalls anwendbare Betriebsvereinbarungen **gelten**. Insbesondere besteht gegenüber dem/der Arbeitgeber/in ein arbeitsrechtlicher Entgeltanspruch, dessen Höhe sich grundsätzlich nach dem anzuwendenden Kollektivvertrag bzw. nach der einzelvertraglichen Vereinbarung bestimmt. Besteht keine Vereinbarung, so gebührt dem/der Arbeitnehmer/in ein angemessenes Entgelt.

Der **sozialversicherungsrechtliche Schutz** der Arbeitnehmer/innen i.S.d. Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes (ASVG) hängt von der Höhe des Entgelts ab. Bei einem Verdienst unter der Geringfügigkeitsgrenze (Stand 2010: €366,33, 2011: €374,02) unterliegt der/die Arbeitnehmer/in nur der Unfallversicherung nach dem ASVG. Wird die Geringfügigkeitsgrenze überschritten, tritt eine **Vollversicherung** in der Kranken-, Unfall- und Pensionsversicherung ein. Nach Vollendung des 15. Lebensjahres erwerben Arbeitnehmer/innen, die der Vollversicherung unterliegen, auch Versicherungszeiten in der Arbeitslosenversicherung.

II.2. Freie Dienstverhältnisse

Beim freien Dienstverhältnis verpflichtet sich der/die freie Dienstnehmer/in auf eine gewisse Zeit einem/einer Anderen seine/ihre Arbeitskraft zur Verfügung zu stellen, ohne sich in persönliche Abhängigkeit zu begeben. Die dienstliche Weisungsbefugnis erstreckt sich auf die zu verrichtende Tätigkeit, nicht jedoch auf die Art und Weise ihrer Erbringung.

Freie Dienstverhältnisse unterliegen grundsätzlich **nicht dem Schutz des Arbeitsrechts**; Anwendung finden jedoch die Bestimmungen über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Freie Dienstnehmer/innen sind nach dem ASVG den Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen hinsichtlich der **Pflichtversicherung** gleichgestellt.

II.3. Volontariate

Nach der Judikatur sind **Volontäre/Volontärinnen** Personen, die von einem Betrieb die Erlaubnis erhalten, sich ausschließlich zum Zweck der Erweiterung und Anwendung von meist theoretisch erworbenen Kenntnissen ohne Arbeitsverpflichtung und ohne Entgeltanspruch in diesem Betrieb kurzfristig zu betätigen. Bei einem Volontariat handelt es sich in der Regel um ein Ausbildungsverhältnis. Volontäre/Volontärinnen sind nicht persönlich abhängig und daher bei der zeitlichen Gestaltung ihrer Anwesenheit weitgehend frei. Es liegt keine Bindung an eine bestimmte Tätigkeit vor, das Volontariat kommt überwiegend dem/der Volontär/in zugute und die ausgeübte Tätigkeit ist nicht durch Schul- oder Studienvorschriften vorgeschrieben. **Arbeitsrechtliche und kollektivvertragliche Regelungen** finden auf Volontäre/Volontärinnen **keine Anwendung**. Sozialversicherungsrechtlich besteht für Volontäre/Volontärinnen eine Pflichtversicherung in der **Unfallversicherung** nach dem ASVG.

III. Pflichtpraktika

III.1. Allgemeines

Unter Pflichtpraktika werden solche Praktika verstanden, die in schulischen oder universitären Ausbildungsvorschriften bzw. Lehrplänen vorgesehen sind. Die Ausbildungsvorschriften legen den Lehrinhalt und die Dauer des Praktikums fest. Pflichtpraktika dienen dem Erwerb von praktischen Kenntnissen und Fertigkeiten als Ergänzung und Vervollkommnung der theoretischen Ausbildung und bieten darüber hinaus auch die Möglichkeit, die Berufswirklichkeit kennen zu lernen.

III.2. Arbeitsrechtliche Situation

Wird ein **Pflichtpraktikum als (befristeter) Arbeitsvertrag** ausgestaltet (siehe Punkt II.1) gelten für den/die Pflichtpraktikanten/Pflichtpraktikantin **arbeits- und kollektivvertragliche** Bestimmungen.

Steht jedoch der Lern- und Ausbildungszweck anstelle der Verpflichtung zur Arbeitsleistung im Vordergrund, liegt ein so genanntes **Ausbildungsverhältnis** vor, auf das arbeits- und kollektivvertragsrechtsrechtliche Bestimmungen **keine** Anwendung finden. Der/die Pflichtpraktikant/in ist in diesem Fall nicht zur persönlichen Arbeitsleistung verpflichtet, nicht weisungsgebunden und bei der zeitlichen Gestaltung weitgehend frei.

Pflichtpraktika von Schülern/Schülern/Schülerinnen der höheren Lehranstalten für wirtschaftliche Berufe sowie der höheren und mittleren Lehnanstalten für Fremdenverkehrsberufe in Hotel- und Gaststättenbetrieben sind **nur** im Rahmen von **Arbeitsverhältnissen** zulässig.

III.3. Sozialversicherungsrechtliche Situation:

Werden Pflichtpraktikant/innen **im Rahmen eines Dienstverhältnisses** nach dem ASVG beschäftigt, hängt ihr Versicherungsschutz von der Höhe des Entgeltes ab (siehe Punkt II.1.). **Liegt keine Beschäftigung in wirtschaftlicher und persönlicher Abhängigkeit** vor und erhalten die Pflichtpraktikanten/Pflichtpraktikantinnen trotzdem eine freiwillige Leistung („**Taschengeld**“) wird das Beschäftigungsverhältnis auf Grund der Lohnsteuerpflicht in der Sozialversicherung **einem Dienstverhältnis gleichgestellt**.

Liegt **weder ein Dienstverhältnis** vor und besteht auch **keine Lohnsteuerpflicht bzw. kein Bezug von Geld- oder Sachleistungen** und wird eine im Rahmen des Lehrplanes bzw. der Studienordnung vorgeschriebene oder übliche praktische Tätigkeit in der konkreten Fachrichtung verrichtet, wobei im Mittelpunkt der Tätigkeit der Lern- und Ausbildungszweck und nicht die Arbeitsleistung steht, unterliegen Pflichtpraktikanten/Pflichtpraktikantinnen der **Schüler/innen- und Studenten/Studentinnenunfallversicherung**.

IV. „Generation Praktikum“

Das Phänomen „Generation Praktikum“ steht für die Situation von Personen mit bereits abgeschlossener (Fach-)Hochschulausbildung, die in Form von „Praktika“ in die Berufswelt einsteigen. Häufig werden diese Beschäftigungsverhältnisse als Praktika bezeichnet, um arbeits- und sozialversicherungsrechtliche Ansprüche der Arbeitnehmer/innen zu umgehen. Bei den Praktika nach abgeschlossener (Fach-)Hochschulausbildung handelt es sich idR um Arbeitsver-

hältnisse oder freie Dienstverhältnisse. Welcher Vertragstyp dem Praktikum im Einzelfall zu Grunde liegt und welche arbeits- und sozialrechtlichen Ansprüche diesen Praktikanten/Praktikantinnen zustehen, ist jeweils nach den in Punkt II. dargelegten Kriterien zu beurteilen. Liegt jedoch im Einzelfall ein Volontariat vor, sind die arbeitsrechtlichen Bestimmungen nicht anzuwenden.

Von dem Sammelbegriff „Generation Praktikum“ zu unterscheiden sind gesetzlich vorgesehene Praktika wie die Rechtspraxis (Gerichtsjahr), das Unterrichtspraktikum sowie das Praktikum für die Ausbildung zum klinischen Psychologen. Diese unterliegen auch dann der Vollversicherung nach dem ASVG, wenn kein Arbeitsverhältnis vorliegt oder die Geringfügigkeitsgrenze unterschritten wird.

V. Ferialarbeitsverhältnisse

Ferialarbeitnehmer/innen sind Schüler/innen und Studenten/Studentinnen, die in den Ferien primär aus Gründen des Geldverdienens arbeiten und wie die sonstigen Arbeitnehmer/innen beschäftigt sind. Ein Ferialarbeitsverhältnis ist keine verpflichtend vorgeschriebene Ergänzung der schulischen Ausbildung. Die Beschäftigung ist durch keinen Ausbildungszweck bestimmt. Zu den arbeits- und sozialrechtlichen Ansprüchen – siehe Punkt II.1.

1.2. *Abriss rechtlicher Grundlagen von Praktika und Begriffsdefinition für das eigene Vorgehen*

Die österreichische Rechtslage zu Praktika ist wie erwähnt durch das Fehlen einer Legaldefinition des Praktikumsbegriffs gekennzeichnet. Eine besondere Rolle in der Bestimmung des rechtlichen Status Quo kommt dementsprechend der bisherigen Rechtsprechung zu. Darüber hinaus finden sich Bestimmungen zum Praktikumsstatus in einigen österreichischen Kollektivverträgen, sowie im AusländerInnenbeschäftigungsgesetz (vgl. dazu das soeben wiedergegebene detaillierte Dokument zur österreichischen Praktikums-Rechtslage, das von Experten/Expertinnen des BMASK erstellt wurde).

Ein weiteres grundlegendes Charakteristikum der österreichischen Rechtssituation zu Praktika ist darin zu sehen, dass Praktika sowohl als Arbeitsverhältnis (im Rahmen einer befristeten Anstellung) oder als freies Dienstverhältnis als auch als Ausbildungsverhältnis organisiert und ausgestaltet sein können. Dies gilt für alle in dieser Studie zu behandelnden Praktikumsstypen (Schüler-/Schülerinnen-Pflichtpraktika, Studierenden-Pflichtpraktika,² freiwillige Studierendenpraktika, Graduiertenpraktika). Praktika, die als Ausbildungsverhältnis organisiert sind, werden in Judikatur und Literatur teilweise

² Radner (2001) argumentiert, Pflichtpraktika könnten nur als Arbeitsverhältnis organisiert sein, da diese stets einen durch Schul- oder Studienvorschriften vorgegebenen Tätigkeitskern beinhalteten, der mit dem Fehlen einer Arbeitsverpflichtung, wie diese für Ausbildungsverhältnisse konstitutiv ist, nicht in Einklang gebracht werden könne. De facto ist jedoch nur für Praktika im Gastronomiebereich die Organisationsform des Dienstverhältnisses kollektivvertraglich vorgeschrieben, während beispielsweise Pflichtpraktika im Sozial- und Gesundheitsbereich durchwegs als Ausbildungsverhältnisse organisiert sind.

auch als Volontariat bezeichnet.³ Für die Frage, welche der beiden Praktikumsvarianten im Einzelfall vorliegt, ist dabei nicht die Organisation, sondern ausschließlich die faktische Ausgestaltung eines Praktikums von Bedeutung.

Zur Unterscheidung der Ausgestaltungsformen Arbeits- und Ausbildungsverhältnis wird in der Rechtsprechung eine Reihe von Kriterien herangezogen, deren wichtigste das Fehlen von Arbeitspflicht, persönlicher Abhängigkeit, fixer Arbeitszeiten sowie der Eingebundenheit in den betrieblichen Arbeitsprozess im Ausbildungsverhältnis sind.⁴ In diesem muss allgemein der Ausbildungszweck gegenüber der Verpflichtung zur Arbeitsleistung überwiegen. In der Judikatur wird laut Stelzel (2009: 45) im Zweifelsfall von einem Arbeitsverhältnis ausgegangen, wobei der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin nachweisen muss, dass ein Ausbildungsverhältnis vorgelegen hat.

Für Praktika, die als Arbeitsverhältnis organisiert sind, gilt der arbeits- und sozialrechtliche Schutz, der der jeweiligen Vertragsform bzw. Entgelthöhe entspricht – für Dienstverhältnisse gelten alle arbeitsrechtlichen Bestimmungen und ab einer Entlohnung über der Geringfügigkeitsgrenze volle Sozialversicherungspflicht; freie Dienstverträge sind von arbeitsrechtlichen Bestimmungen ausgenommen, Sozialversicherungspflicht besteht analog zu regulären Dienstverhältnissen. Für als Ausbildungsverhältnis organisierte Praktika, die aus dem Arbeitsrecht ausgenommen sind, besteht kein Entgeltanspruch, wobei ein Taschengeld vereinbart werden kann. Liegt dieses über der Geringfügigkeitsgrenze, werden Ausbildungsverhältnisse in die Vollsozialversicherung einbezogen.

Die Dualität zwischen Praktika als Arbeits- und als Ausbildungsverhältnis bedeutet, dass Praktika teilweise im Rahmen allgemeiner Vertragsformen (Dienstverhältnis, freier Dienstvertrag) und teilweise im Rahmen eines praktikumsspezifischen Rechtsstatus (Ausbildungsverhältnis bzw. Volontariat) stattfinden. Mit der Begründung, dass es sich nur bei der Organisationsform des Ausbildungsverhältnisses um einen eigenen rechtlichen Status handle, während Praktika, die als Dienstverhältnis oder freies Dienstverhältnis organisiert sind, durch die Angabe dieser Organisationsform in rechtlicher Hinsicht vollständig beschrieben seien, wird in der Literatur teilweise dafür eingetreten (Radner 2001; Stelzel 2009), den Praktikumsbegriff lediglich zur Bezeichnung von Praktika zu verwenden, die als Ausbildungsverhältnis bzw. Volontariat organisiert sind. Dagegen spricht jedoch, dass als Arbeitsverhältnis organisierte Praktika nicht nur Teil der empirischen Praktikumswirklichkeit sind, sondern auch auf kollektivvertraglicher Ebene benannt werden.⁵

³ Diese Begriffsverwendung ist von der Bezeichnung von Praktika im Medienbereich (unabhängig von ihrer Organisationsform) als Volontariat zu unterscheiden. Der Begriff des Volontariats wird darüber hinaus teilweise auch zur Bezeichnung freiwilliger Praktika verwendet (z.B. in der Studierenden-Sozialerhebung des IHS 2009). Auch freiwillige Praktika können jedoch als Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis organisiert sein. Schließlich wird der Volontariatsbegriff teilweise, etwa bei Radner (2001) auch synonym mit dem Praktikumsbegriff verwendet.

⁴ Eine Diskussion dieser Kriterien findet sich bei Radner (2001), der die Arbeitspflicht als einziges belastbares Kriterium identifiziert.

⁵ Wie Radner (2001) selbst feststellt, können sich kollektivvertragliche Bestimmungen zu Praktika nur auf Arbeitsverhältnisse beziehen.

Das österreichische Praktikumsfeld ist also durch ein Querliegen des Praktikumsstatus zu rechtlichen Vertrags- und empirischen Ausgestaltungsformen gekennzeichnet, woraus resultiert, dass die etwa in Deutschland gebräuchlichere übersichtlichere Begriffsverwendung, derzufolge ein Praktikum kein Dienstverhältnis, sondern in Abgrenzung zu diesem durch das Überwiegen eines Ausbildungszwecks definiert ist, sich in Österreich nur gegen die übliche Bezeichnungs-, aber auch Regelungspraxis (die z.B. Pflichtpraktika im Gastronomiebereich ausschließlich im Rahmen von Dienstverhältnissen vorsieht) behaupten ließe. In diesem Zusammenhang wäre interessant, wie sich die Organisation und Gestaltung von Praktika in Österreich historisch entwickelt hat und welche Wechselwirkungen dabei zwischen pragmatischer Begriffsverwendung und Judikatur (einschließlich daraus resultierender Rechtslage) feststellbar sind.

In jedem Fall ergibt sich aus den dargestellten rechtlichen Verhältnissen die Frage, wie ein Praktikum vor diesem Hintergrund definiert bzw. von einem regulären Dienstverhältnis abgegrenzt werden kann und von welcher Definition in der vorliegenden Studie ausgegangen wird. Hierzu ist festzuhalten, dass sich das Forschungsteam in Anbetracht der explorativen Ausrichtung der Studie soweit wie möglich auf eine pragmatische bzw. empirisch vorfindbare Verwendung des Praktikumsbegriffs einschließlich etwaiger Unschärfen oder Paradoxien einlassen muss und dabei von einer schmalen Basisdefinition ausgeht, die darauf hinausläuft, dass es sich bei einem Praktikum um eine befristete Tätigkeit in einer Organisation handelt, die von der Zielsetzung getragen ist, Einblicke in das entsprechende Berufsfeld zu gewinnen und sich diesbezüglich Kenntnisse anzueignen. Gemäß der vertragstypübergreifenden österreichischen Definition des Praktikumsstatus können diese Einblicke und Lerneffekte aber nicht nur im Rahmen eines Ausbildungs-, sondern auch im Rahmen eines Dienstverhältnisses zustande kommen. Diese Sichtweise impliziert u.a. eine fließende Grenze zwischen Praktika, die als Dienstverhältnis organisiert sind, und Ferialjobs.

2. *PFLICHTPRAKTIKUM IM SCHULBEREICH*

Bevor im Folgenden empirische Evidenzen zu Pflichtpraktika von Schülern/Schülerinnen entlang der oben angeführten Themenbereiche dargestellt werden, werden die Datenquellen, auf denen diese Darstellung beruht, kurz beschrieben. Umfassende und relativ aktuelle Daten zu Pflichtpraktika im Schulbereich finden sich in einer Studie der Arbeiterkammer Steiermark aus dem Jahr 2007, in deren Rahmen 538 Schüler/Schülerinnen aus 16 Schulen aller Fachrichtungen mittels eines von den LehrerInnen verteilten Fragebogens zu ihrem letzten Pflichtpraktikum befragt wurden. Zwar wurden nur in der Steiermark liegende Schulen in die Befragung einbezogen; da das System der berufsbildenden mittleren und höheren Schulen sich zwischen den österreichischen Bundesländern aber nicht wesentlich unterscheidet, erscheint es zulässig, die Ergebnisse dieser Studie auf ganz Österreich zu verallgemeinern. Die Befragung wurde entlang der Fachrichtungen wirtschaftliche Berufe, technische Berufe, land- und forstwirtschaftliche Berufe, Sozialberufe, sowie Berufe für Mode- und Bekleidungstechnik ausgewertet, wobei darauf hingewiesen werden muss, dass aus den beiden letztgenannten Fachrichtungen nur sehr wenige Schüler/Schülerinnen befragt wurden, was die Repräsentativität der Studie einschränkt; leider liegt keine geschlechtsspezifische Auswertung vor. Zusätzlich enthalten die Daten auch Kolleg-Schüler/-Schülerinnen, es wird also auch der postsekundäre Bereich mit abgedeckt, jedoch ohne getrennte Auswertung. Zum Fachbereich der Gesundheits- und Krankenpflegesschulen konnten lediglich Experten-/Expertinneninterviews durchgeführt und ausgewertet werden.

Informationen zu Schüler-/Schülerinnen-Pflichtpraktika sind weiters einer IFES-Umfrage zu Praktika von Schülern/Schülerinnen und Studierenden aus dem Frühjahr 2010 zu entnehmen (Michenthaler 2010). Darin wurden sowohl Pflichtpraktika als auch freiwillige Praktika abgefragt, jedoch gemeinsam ausgewertet. Da für 82% der befragten 200 Schüler/Schülerinnen berufsbildender mittlerer und höherer Schulen ein Pflichtpraktikum Teil ihrer Schulausbildung ist, kann aber angenommen werden, dass die Gesamtergebnisse zumindest Trends im Pflichtpraktikabereich widerspiegeln. Auch hier ist keine geschlechtsspezifische Auswertung verfügbar.

Eine weitere, schon etwas ältere Datenquelle speziell für den HTL-Bereich bildet die Evaluation des HTL-Pflichtpraktikums (Blumberger et al. 2001), die vom Linzer Institut für Erwachsenen- und Berufsbildungsforschung (IBE) gemeinsam mit dem Institut für Bildung der Wirtschaft (ibw, Wien) 2001 durchgeführt wurde. In ihrem Rahmen wurden insgesamt 4.757 HTL-Schüler/-Schülerinnen des dritten und fünften Jahrgangs aus 48 österreichweit ausgewählten HTLs online befragt. Geschlechtsspezifische Auswertungen sind in diesem Fall punktuell vorhanden.

Über die bisher genannte Literatur hinaus finden sich zu Pflichtpraktika im Schulbereich eine Diplomarbeit (Trieb 2002), sowie eine Betriebsratsbefragung im Anschluss an eine Gesetzesänderung Ende der 1990er Jahre (Blumberger/Thonabauer/Watzinger

1999). Insgesamt handelt es sich bei Schüler-/Schülerinnen-Pflichtpraktika um den relativ besterforschten Praktikumstyp in Österreich.

2.1. Häufigkeit/Ausprägungen/Varianten

Pflichtpraktika für Schüler/Schülerinnen sind in Österreich in den Lehrplänen fast aller berufsbildenden mittleren und höheren Schulen verankert. Eine Ausnahme bilden die Handelsakademien und Handelsschulen, an denen seit dem Schuljahr 1993/94 praktische Übungen in so genannten Übungsfirmen verpflichtend vorgesehen sind. Dabei handelt es sich um die Simulation betrieblicher Geschäftsvorgänge im Rahmen eines Unterrichtsfachs. Zusätzlich zu den Übungsfirmen ist in den HAK- und HAS-Lehrplänen ein freiwilliges Betriebspraktikum angeführt.

Das zeitliche Ausmaß des Pflichtpraktikums (häufig sind mehrere unterschiedlich lange Praktika zwischen den einzelnen Schuljahren vorgesehen) variiert zwischen Fachrichtungen und Schulformen beträchtlich. Das größte Wochenvolumen weisen Schulen in den Bereichen Fremdenverkehr sowie Land- und Forstwirtschaft auf. Ebenso unterscheiden sich die Lehrpläne hinsichtlich der Art und Genauigkeit, in der die Facheinschlägigkeit der Pflichtpraxis benannt und vorgeschrieben wird.

In den meisten Lehrplänen sind Bestimmungen zum möglichen Entfall eines Pflichtpraktikums unter der Voraussetzung vergeblicher Bemühung um einen Praktikumsplatz enthalten. In der Regel ist dafür der Nachweis einer bestimmten Anzahl erfolgloser Bewerbungen erforderlich. Systematische Daten zur Häufigkeit des Entfalls von Pflichtpraktika liegen hierzu nach unserer Kenntnis derzeit nicht vor. In der Studie der steirischen Arbeiterkammer wird jedoch erwähnt, dass lediglich 15 der befragten 538 Schüler/Schülerinnen zum Befragungszeitpunkt noch kein Pflichtpraktikum absolviert hatten, von denen „die meisten“ bislang erfolglos einen Praktikumsplatz gesucht hatten. Von den Befragten des HTL-Pflichtpraktikums hatten innerhalb des dritten Jahrgangs 5% das erste Praktikum noch nicht absolviert; von den Befragten des fünften Jahrgangs gab 1% an, von einem Pflichtpraktikum dispensiert worden zu sein. Dies deutet darauf hin, dass das dauerhafte Nichtzustandekommen von Pflichtpraktika im Schulbereich selten sein dürfte.

Vom Anteil nicht zustande gekommener Praktika abgesehen, hängt die Zahl der Schüler-Pflichtpraktikanten/-praktikantinnen in erster Linie von der Schüler-/Schülerinnenanzahl berufsbildender Schulen ab. Diese hat sich, wie Daten der Statistik Austria zeigen, in den letzten Jahrzehnten für berufsbildende mittlere und berufsbildende höhere Schulen recht unterschiedlich entwickelt: Während die Schüler-/Schülerinnenanzahl in den berufsbildenden mittleren Schulen nach deutlichem Anstieg in den 1960er und 1970er Jahren von 1980 bis 2000 durchwegs rückläufig war und sich erst in den vergangenen zehn Jahren wieder stabilisiert bzw. leicht erhöht hat, haben die berufsbildenden höheren Schulen seit den 1950er Jahren kontinuierlich und in beträchtlichem Ausmaß Schüler/Schülerinnen dazugewonnen, wobei die markantesten Anstiege in den 1950er und 1970er Jahren zu verzeichnen waren. Beide Entwicklungen lassen sich auch dann beobachten, wenn Handelsschulen und Handelsakademien, die wie erwähnt keine

Pflichtpraktika vorsehen, aus der Betrachtung ausgeklammert werden. So betrug die Zahl der Schüler/Schülerinnen berufsbildender mittlerer Schulen im Schuljahr 2008/09 50.767 und war damit um zwölf Prozent höher als 1970/71 (ohne Berücksichtigung der Handelsschüler/-schülerinnen beträgt der Unterschied 49%). In den berufsbildenden höheren Schulen stieg die Schüler-/Schülerinnenzahl zwischen 1970/71 und 2008/09 dagegen auf 135.750, was einer Steigerung von 341% entspricht (366% ohne Berücksichtigung der Handelsakademien), sie hat sich also mehr als vervierfacht. Die Zahl der Pflichtpraktikanten/-praktikantinnen im Schulbereich ist in den letzten Jahrzehnten somit vor allem durch die markante Expansion im Bereich berufsbildender höherer Schulen angestiegen.

2.2. *Fachrichtungen, Branchen*

Von den Befragten der AK-Steiermark-Studie absolvierten diejenigen des wirtschaftlichen Bereichs ihre Praktika überwiegend in der Gastronomie (72%), der Rest ordnete sich den Kategorien öffentlicher Dienst und Verwaltung zu; HTL-Praktikantinnen und -Praktikanten waren zur Gänze in einschlägigen technischen Branchen tätig; die Praktikanten/Praktikantinnen des Modebereichs waren in den Branchen Mode und Handel beschäftigt; Praktikanten/Praktikantinnen aus der Fachrichtung Land- und Forstwirtschaft fast zur Gänze in ebendieser; auch die Praktikanten/Praktikantinnen des Sozialbereichs waren ausschließlich in facheinschlägigen Teilbereichen tätig.

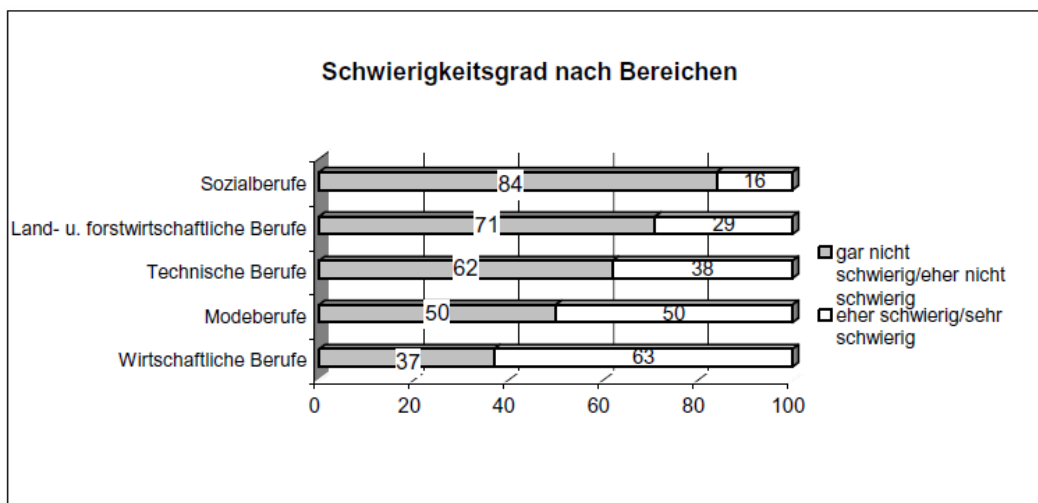
2.3. *Praktikumsmarkt*

Wie aus den relevanten Datenquellen einhellig hervorgeht, spielen für Schüler/Schülerinnen bei der Suche nach Pflichtpraktikumsplätzen Verwandte und Bekannte die wichtigste Rolle: In der Befragung der AK Steiermark gaben 57% der befragten Schüler/Schülerinnen an, ihr letztes Praktikum durch Verwandte, Bekannte oder FreundInnen gefunden zu haben, dagegen nur 10% über eine Blindbewerbung, das Internet oder die Schule (eine Auswertung nach Fachrichtungen liegt zu dieser Variable leider nicht vor). Von den im Rahmen der Evaluation des HTL-Pflichtpraktikums befragten Schüler/Schülerinnen gaben 84% der Schüler/Schülerinnen des dritten Jahrgangs und 87% der Schüler/Schülerinnen des fünften Jahrgangs an, ihr erstes Praktikum über Verwandte oder Bekannte gefunden zu haben; beim zweiten Praktikum, zu dem nur die Schüler/Schülerinnen des fünften Jahrgangs befragt wurden, waren dies immer noch 68%, ein Wert, der fast viermal so hoch ist wie jener des zweithäufigsten Wegs zum Praktikumsplatz (erstes Praktikum bereits in der Firma gemacht). Aufschlussreich ist weiters, dass 89% derjenigen HTL-Schüler/-Schülerinnen, die keine Schwierigkeiten bei der Suche nach einem Praktikumsplatz hatten, diesen über Bekannte und Verwandte gefunden haben. Blindbewerbungen waren dagegen bei Schülern/Schülerinnen mit Suchschwierigkeiten deutlich häufiger als bei jenen ohne (35 bis 42% ggü. 11%). In der IFES-Befragung liegt „eigene Kontakte bzw. Kontakte der Eltern mit der Firma“ an erster Stelle der möglichen Wege, einen Praktikumsplatz zu finden, gleichauf mit „aktiver Suche in Form von Bewerbungen“ (je 53%). An dritter Stelle liegt mit „Kontakten

von Bekannten und Verwandten“ ein weiteres Item, das den Effekt sozialer Netzwerke abbildet (42%, Mehrfachnennungen waren möglich).

Für 63% der in der IFES-Studie befragten Schüler/Schülerinnen war es sehr oder eher leicht, ihre letzte Praktikumsstelle zu finden. In der Studie der AK Steiermark unterscheidet sich das Ausmaß der Schwierigkeit, einen Praktikumsplatz zu finden, deutlich zwischen den Schülern/Schülerinnen der unterschiedlichen Fachrichtungen: Während es für 84% der Schüler/Schülerinnen im Sozialbereich gar nicht oder eher nicht schwierig war, einen Praktikumsplatz zu finden, gaben 63% der Schüler/Schülerinnen aus dem Bereich wirtschaftliche Berufe an, ihre Suche sei sehr oder eher schwierig gewesen. Dazwischen liegen die Bereiche Land- und Forstwirtschaft (Suche für 71% nicht oder eher nicht schwierig), technische Berufe (62% nicht und eher nicht schwierige Suche), sowie Modeberufe (nicht oder eher nicht schwierige Suche und eher oder sehr schwierige Suche gleichauf bei jeweils genau 50% – siehe Abbildung 2-1). Von den Befragten der Evaluierung des HTL-Pflichtpraktikums gaben 69,8% der Schüler/Schülerinnen des dritten Jahrgangs an, das Finden der Praktikumsstelle sei weniger oder gar nicht schwer gewesen; für die Schüler/Schülerinnen des fünften Jahrgangs war das Finden der ersten Praktikumsstelle zu 75,5%, das Finden der zweiten Praktikumsstelle zu 82,8% weniger oder gar nicht schwer. Die Schwierigkeit der Praktikumsuche nimmt also mit Alter und zunehmender Praktikumsvorerfahrung ab.

Abbildung 2-1: Schwierigkeiten bei der Suche nach einem Praktikumsplatz, Anteile in %



Quelle: Strohmayer 2007.

Einen von der subjektiven Schwierigkeitseinschätzung unabhängigeren Indikator der Suchdauer bildet in der Studie der AK Steiermark die Zahl der Unternehmenskontakte, die notwendig waren, bis ein Praktikumsplatz gefunden wurde. Hier bestätigt sich die schwierige Situation von Pflichtpraktikanten/-praktikantinnen im Bereich wirtschaftlicher Berufe: Während in den anderen Fachrichtungen zwischen 49,6% (technische Berufe) und 68,2% (Modeberufe) lediglich ein Unternehmen kontaktieren mussten, um

einen Praktikumsplatz zu finden, war dies im wirtschaftlichen Bereich bei lediglich 22,9% der befragten Schüler/Schülerinnen der Fall. Am anderen Ende der Skala musste ein Drittel der Befragten im Bereich wirtschaftlicher Berufe bei der Praktikumsuche über 20 Firmen kontaktieren, was in den anderen Fachrichtungen nur bei einem marginalen Teil der Fall war. Auch hinsichtlich der Suchdauer sind Pflichtpraktikanten/-praktikantinnen in wirtschaftlichen Berufen gegenüber den anderen Fachrichtungen deutlich im Nachteil. Die kürzeste Suchdauer wiesen Praktikanten/Praktikantinnen im Sozialbereich auf. Im Gesamtdurchschnitt suchten 50% der Befragten höchstens einen Monat und 71% höchstens zwei Monate nach einem Praktikumsplatz.

Hinsichtlich der Unterstützung der Praktikumsuche durch die Schule bildet die sehr gering ausgeprägte Unterstützung im technischen Bereich (HTLs) das auffälligste Ergebnis: Während 80% der befragten HBLA-Schüler/-Schülerinnen und 70% der Kolleg- und FachschülerInnen eine Liste mit möglichen Praktikumsstellen bekamen, war dies nur bei 2,4% der HTL-Schüler/-Schülerinnen der Fall. Ebenso wurden nur 4% der HTL-Schüler/-Schülerinnen über Lehrer/Lehrerinnen direkt auf Praktikumsplätze vermittelt, was etwa in Kollegs und Fachschulen bei 49 bzw. 34% der Fall war.

Insgesamt erscheint der Markt für Pflichtpraktikanten/-praktikantinnen, was Unterstützungsleistungen der Schulen, sowie das Verhältnis von Angebot und Nachfrage (und die daraus resultierenden Schwierigkeiten bei der Suche nach einem Praktikumsplatz) betrifft, je nach Fachrichtung unterschiedlich strukturiert, wobei Schüler/Schülerinnen im Bereich wirtschaftlicher Berufe die größten Schwierigkeiten haben, eine Praktikumsstelle zu finden, und HTL-Schüler/-Schülerinnen am geringsten durch ihre Schulen bei der Praktikumsuche unterstützt werden. Über die Fachrichtungsgrenzen hinweg ist die Unterstützung durch Verwandte und Bekannte für das Finden eines Praktikumsplatzes wichtiger als etwa Unterstützungsleistungen der Schule, Blindbewerbungen und andere Methoden. Als Erklärung dafür bietet sich an, dass 15- bis 18-jährige Schüler/Schülerinnen bei ihren ersten Gehversuchen auf dem Arbeitsmarkt von ihren Eltern, aber auch anderen Verwandten bis hin zu ihrem gesamten sozialen Netzwerk für erhöht unterstützungsbedürftig gehalten werden. Wie diese Unterstützung genau aussieht, geht aus den Datenquellen nicht hervor, die Formulierung im Fragebogen lautet wie bereits oben wiedergegeben „Praktikumsstelle durch Verwandte, Bekannte, Freunde“ bzw. „durch Verwandte, Bekannte gefunden“. Dies legt zumindest nahe, dass die gewährte Unterstützung über Bewerbungstipps und dergleichen hinausgeht und auch die Nutzung eigener Kontakte zur direkten Vermittlung von Praktikumsplätzen umfasst. Daraus würde sich ergeben, dass die unterschiedlichen sozialen Ressourcen, über die Eltern (und andere Verwandte) verfügen, sich in der Platzierung der Schüler/Schülerinnen am Praktikumsmarkt abbilden.

2.4. *Beschäftigungsstatus*

90% der von der AK Steiermark befragten Schüler/Schülerinnen gaben an, in ihrem letzten Praktikum als „ArbeiterIn/AngestellteR/PraktikantIn“ beschäftigt gewesen zu sein, lediglich 5% absolvierten ihr Praktikum als Volontariat, die restlichen 5% der Be-

fragten waren über den Vertragsstatus ihres letzten Praktikums nicht informiert. 88% der befragten Schüler/Schülerinnen klärten die Art des Arbeitsverhältnisses bereits vor Praktikumsbeginn ab. Diese Daten legen auf den ersten Blick nahe, dass der überwiegende Teil der Befragten sich während des Praktikums in einem Dienstverhältnis befunden hat. Die parallele Abfrage der Arbeitnehmer-/Arbeitnehmerinnenkategorien Arbeiter/Arbeiterin und Angestellter/Angestellte mit dem arbeits- und sozialrechtlich wie erwähnt unscharfen Begriff des/der Praktikanten/Praktikantin bedingt jedoch bei näherer Betrachtung eine gewisse Unklarheit: Der Praktikumsbegriff kann sich umgangssprachlich sowohl auf Praktika beziehen, die als Dienstverhältnis ausgestaltet sind, als auch auf Praktika als Ausbildungsverhältnis. Für Letztere wird zwar in Literatur, Öffentlichkeit und Rechtssprechung teilweise der Begriff des Volontariats verwendet (was der in diesem Bericht vertretenen Rechtsauffassung zufolge auch inhaltlich gerechtfertigt ist), jedoch sind, wie bereits zu Beginn erwähnt, auch davon abweichende, teilweise mit dem Praktikumsbegriff synonyme Begriffsverwendungen zu beobachten.

Es kann somit nicht ausgeschlossen werden, dass ein Teil jener 90%, die in der Befragung die Kategorie „ArbeiterIn/AngestellteR/PraktikantIn“ gewählt haben, als Praktikanten/Praktikantinnen im Sinne eines Ausbildungsverhältnisses beschäftigt waren, sich jedoch gegen die Kategorie „VolontärIn“ entschieden haben, weil sie den Volontariatsbegriff nicht kannten, ihn für branchenspezifisch begrenzt hielten (umgangssprachlich wird er häufig dem Journalismus zugeordnet) oder die Begriffe Pflichtpraktikum und Volontariat für unvereinbar hielten. Hinzu kommt, dass die Repräsentativität der AK-Studie auf der Fachrichtungsebene wie erwähnt eingeschränkt ist. So sind Schüler/Schülerinnen des Sozialbereichs unter den Befragten stark unterrepräsentiert; zugleich dürften diese überdurchschnittlich oft als Volontäre/Volontärinnen beschäftigt sein. Dies legt die Vermutung nahe, dass der reale Anteil der als ArbeiterInnen oder Angestellte beschäftigten Praktikanten/Praktikantinnen gegenüber dem Ergebnis der AK-Studie nach unten zu korrigieren wäre.

Von den in der Evaluation des HTL-Pflichtpraktikums befragten HTL-Schüler/-Schülerinnen gaben 62,6% (erstes Praktikum dritter Jahrgang), 78,8% (erstes Praktikum fünfter Jahrgang) bzw. 76,7% (zweites Praktikum fünfter Jahrgang) an, als ArbeiterInnen oder Angestellte beschäftigt gewesen zu sein; die übrigen Kategorien sind „anderes“ und „weiß nicht“, beide wurden von den Befragten des dritten Jahrgangs deutlich häufiger gewählt als von jenen des fünften. Insgesamt kann angesichts dieser Zahlen trotz der erwähnten begrifflichen Unschärfen angenommen werden, dass eine deutliche Mehrheit der Pflichtpraktikanten/-praktikantinnen im Schulbereich ihre Praktika in einem Dienstverhältnis absolviert.

Ein gegenüber dem ArbeiterInnen/Angestellten/Praktikantinnen-und-Praktikanten-Anteil etwas geringerer Anteil der von der AK Steiermark Befragten (83%) gab an, über den Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin sozialversichert gewesen zu sein. Zwar ist hierzu zunächst festzuhalten, dass ein gänzlich fehlendes Fehlen arbeitgeberseitiger Sozialversicherungsleistung nach oben dargestellter Rechtslage eigentlich nur durch eine Schwarzbeschäftigung von Praktikanten/Praktikantinnen zustande kommen kann, da auch Praktika in der Dienstverhältnisausgestaltung, die unter der Geringfügigkeitsgrenze entlohnt

werden, sowie Praktika als Ausbildungsverhältnisse ohne Taschengeld unter die Unfallversicherungspflicht fallen. Es kann jedoch angenommen werden, dass die Frage nach der Sozialversicherung auf die Vollversicherung abstellt, die mit einem regulären Dienstverhältnis einhergeht, das über der Geringfügigkeitsgrenze entlohnt wird. Ebenfalls angenommen werden kann (obwohl dies keine gänzlich unhinterfragbare Annahme ist), dass die Frage von den meisten Befragten auch so verstanden wurde. Der Unterschied zwischen dem Anteil der als ArbeiterInnen/Angestellte/Praktikanten/Praktikantinnen Beschäftigten und dem Anteil der über den Betrieb Sozialversicherten kann dann dahingehend erklärt werden, dass Personen, auf die Ersteres, nicht aber Letzteres zutrifft, unter der Geringfügigkeitsgrenze entlohnt wurden (was nur durch eine Reanalyse der Daten überprüft werden könnte). Der Anteil an über den Betrieb sozialversicherten Pflichtpraktikanten/-praktikantinnen variiert wiederum zwischen den Fachrichtungen: Während er in den wirtschaftlichen Berufen, sowie der Land- und Forstwirtschaft bei über 90% liegt, überschreitet er in den Sozial- und Modeberufen nur knapp die 50-Prozent-Marke (51 bzw. 55%). Dies deutet angesichts der mangelnden Repräsentativität der AK-Studie wiederum darauf hin, dass der reale fachrichtungsübergreifende Anteil vollversicherter Praktikanten/Praktikantinnen deutlich unter den erwähnten 83% liegen dürfte.

Die Bezahlung des Pflichtpraktikums betreffend gaben 86% der Befragten an, eine solche erhalten zu haben. Dabei wird nicht zwischen den BezieherInnen eines Gehalts (Dienstverhältnis) und eines Taschengelds (Ausbildungsverhältnis) unterschieden. Hier sind die Unterschiede zwischen den Fachbereichen noch größer: Während 99% der Praktikanten/Praktikantinnen im land- und forstwirtschaftlichen Bereich und jeweils 98% im technischen und wirtschaftlichen Bereich für ihre Praktikumstätigkeit bezahlt wurden, war dies bei nur 73% der Modeschüler/-schülerinnen und 9% der Schüler/Schülerinnen im Sozialbereich der Fall. Das durchschnittliche Gehalt bzw. Taschengeld betrug 750 Euro, wobei 23% der befragten Schüler/Schülerinnen keine Angaben zur Höhe ihrer Entlohnung machten. Am höchsten war die Bezahlung wenig überraschend im technischen Bereich.

2.5. *Arbeitsbedingungen*

Die quantitative Arbeitsbelastung der von der AK Steiermark befragten Pflichtpraktikanten/-praktikantinnen lag teilweise in beträchtlicher Höhe, vor allem in den als arbeitsintensiv bekannten Branchen Land- und Forstwirtschaft und Gastronomie, aber auch im technischen Bereich. So überschritt die maximale Wochenarbeitszeit im land- und forstwirtschaftlichen Bereich bei 92,5% der Praktikanten/Praktikantinnen die 40-Stunden-Marke, wobei knapp 30% der Befragten bis zu 70 Stunden pro Woche arbeiten mussten. Auch im wirtschaftlichen und technischen Bereich war mehr als die Hälfte der Befragten teilweise mehr als 40 Stunden pro Woche tätig (60 bzw. 54,6%); 16,4% der Praktikanten/Praktikantinnen im wirtschaftlichen Bereich mussten bis zu 60 Stunden pro Woche arbeiten. Deutlich geringer stellt sich die Arbeitszeitbelastung im Sozial- und Modebereich dar. Insgesamt überschritt die wöchentliche Arbeitszeit für 42,6% der Befragten nie 40 Stunden; 36,7% waren bis zu 50 Stunden, 14,1% bis zu 60 und 5,8%

bis zu 70 Stunden pro Woche tätig. Informationen zu wöchentlichen Durchschnittsarbeitszeiten können der Auswertung nicht entnommen werden.

Was die Lage der Arbeitszeiten betrifft, mussten 80,5% der land- und forstwirtschaftlichen Praktikanten/Praktikantinnen und 76% der Praktikanten/Praktikantinnen des wirtschaftlichen Bereichs auch an Sonntagen arbeiten, dahinter folgt der Sozialbereich mit ca. 33%. Die Praktikanten/Praktikantinnen dieser drei Bereiche waren auch an Feiertagen am häufigsten aktiv (78%, 75,5%, 34,5%). Von Nachtarbeit waren 51,2% der Befragten aus dem land- und forstwirtschaftlichen Bereich, sowie 40,7% jener aus dem wirtschaftlichen Bereich und 17,2% der Praktikanten/Praktikantinnen des Sozialbereichs betroffen. Mindestens zwei Tage pro Woche frei hatten 83,3% der Praktikanten/Praktikantinnen des Sozialbereichs und 68,5% des wirtschaftlichen Bereichs, dagegen nur 33,3% der Praktikanten/Praktikantinnen des technischen und 27,5% des land- und forstwirtschaftlichen Bereichs.

Hinsichtlich der konkreten Ausgestaltung des Praktikums ist die Frage interessant, wie die Befragten das Tätigkeitsprofil ihres Pflichtpraktikums einschätzen. Insgesamt bewerteten jeweils ca. 30% der Befragten ihre Tätigkeit als Hilfs-, Lehrlings- und FacharbeiterInnen-Tätigkeit (die restlichen 10% antworteten mit „weiß nicht“ oder würden ihre Tätigkeit anderen Kategorien zuordnen). Auf Fachrichtungsebene zeigt sich dabei, dass Praktikanten/Praktikantinnen des wirtschaftlichen, technischen und des Modebereichs ihre Tätigkeit am häufigsten (zu ca. 50%) als Lehrlingstätigkeit einstufen, während im land- und forstwirtschaftlichen sowie im Sozialbereich der mehrheitlichen Selbsteinschätzung als Fachkraft (jeweils ca. 45%) eine ebenfalls häufige Einschätzung als Hilfskraft (ca. 37%) gegenübersteht, ohne dass die Zuordnung zu einer Lehrlingstätigkeit eine besondere Rolle spielen würde. Dies muss nicht unbedingt an unterschiedlichen Tätigkeitsprofilen in den jeweiligen Fachbereichen liegen, sondern könnte auch auf ihre unterschiedliche Ausbildungsstruktur (mit oder ohne Lehrberuf) zurückzuführen sein.

Die Befragten des fünften Jahrgangs in der Evaluation des HTL-Pflichtpraktikums wurden in vergleichbarer Weise gebeten, ihre Praktikumstätigkeit einzuschätzen. In ihrem ersten Praktikum fühlten sich 70% überwiegend als Lehrling oder HilfsarbeiterIn eingesetzt; dieser Wert sank im zweiten Praktikum auf 36%. In diesem sahen sich ca. 33% in der Funktion eines Technikers/einer Technikerin (gegenüber 9,3% im ersten Praktikum). Ausbildungsadäquat eingesetzt fühlten sich – voll und ganz oder weitgehend – 60% (erstes Praktikum dritter Jahrgang), 57% (erstes Praktikum fünfter Jahrgang) bzw. 70% (zweites Praktikum fünfter Jahrgang). Das Anspruchsniveau der im Pflichtpraktikum durchgeführten Tätigkeiten (und die entsprechende Wahrnehmung auf Praktikantinnen- und Praktikantenseite) steigen also zumindest im HTL-Bereich mit Fortschreiten der Schullaufbahn bzw. zunehmender Praktikumserfahrung.

In eine ähnliche Richtung geht in der Befragung der AK Steiermark die Einschätzung des fachlichen Anspruchsniveaus der geleisteten Tätigkeit durch die Befragten, wofür die Kategorien hoch, mittel und niedrig zur Verfügung standen. Im Gesamtdurchschnitt stufen 30,8% der Befragten das Anspruchsniveau als hoch ein, 47,9% als mittel und 21,3% als niedrig. Mit knapp 38% wurde das Anspruchsniveau im Sozialbereich am

häufigsten als hoch eingestuft, gefolgt von Land- und Forstwirtschaft (34%) und wirtschaftlichen Berufen (33%). Nur zu 21,4% stuften die Befragten des technischen Bereichs das Anspruchsniveau ihres Pflichtpraktikums als hoch ein; zugleich war in diesem Bereich der Anteil der Pflichtpraktika mit niedrigem Anspruch mit 29% der höchste aller Fachbereiche. Dabei ist zu berücksichtigen, dass der Indikator des Anspruchsniveaus auch das Verhältnis von fachlicher Ausbildung in der Schule und geleisteter Praktikumsstätigkeit abbildet – denkbar erscheint, dass das Pflichtpraktikum für HTL-Schüler/-schülerinnen diesbezüglich ein besonders hohes Enttäuschungsrisiko beinhaltet. Hierzu ist ein Ergebnis aus der Evaluation des HTL-Pflichtpraktikums interessant, demzufolge diejenigen Befragten, die größere Schwierigkeiten bei der Suche nach ihrer ersten Praktikumsstelle hatten, sich in ihrem Pflichtpraktikum in deutlich geringerem Ausmaß fachlich adäquat eingesetzt fühlten als die Befragten ohne Suchschwierigkeit.

Von einer Überforderung durch ihre Praktikumsstätigkeit berichten im Gesamtdurchschnitt 17% der von der AK Steiermark befragten SchülerInnen. Überdurchschnittlich häufig wurde von Pflichtpraktikanten/-praktikantinnen des wirtschaftlichen (25%) und des land- und forstwirtschaftlichen Bereichs ihrer Einschätzung nach zuviel verlangt. In der Evaluation des HTL-Pflichtpraktikums gab nur ein sehr geringer Teil der Befragten an, durch das Praktikum überfordert gewesen zu sein (zwischen 2,5 und 4,9% im dritten und fünften Jahrgang bzw. im ersten und zweiten Praktikum waren entweder hinsichtlich Aufgabenumfang oder fachlicher Fähigkeiten und Kenntnisse überfordert). Deutlich höher war der Anteil der eigener Einschätzung nach Unterforderten: zwischen 22,5 und 33,8% der Befragten waren den Aufgabenumfang, zwischen 34,2 und 45,7% fachliche Fähigkeiten und Kenntnisse betreffend unterfordert, wobei dieser Wert zwischen erstem und zweitem Praktikum zwar sinkt, aber immer noch sehr deutlich über jenem der Überforderten liegt. Unterforderungsanteile sind für Praktika anderer Fachrichtungen leider nicht bekannt.

Arbeitszeitaufzeichnungen des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin gaben nur relativ wenige Befragte an: am höchsten ist der Anteil mit 44% im technischen Bereich; am niedrigsten in der Mode und Bekleidungstechnik mit 23%. Über technische Gefahren im Betrieb wurden je ca. 75% der Praktikanten/Praktikantinnen im land- und forstwirtschaftlichen, technischen und Sozialbereich aufgeklärt, im Bereich wirtschaftlicher Berufe etwas über 50%, im Bereich Mode und Bekleidungstechnik 27%.

Zu den Abgrenzungskriterien zwischen Praktika, die als Dienstverhältnis und solchen, die als Ausbildungsverhältnis ausgestaltet sind – etwa Arbeitspflicht, fixe Arbeitszeiten, festgelegte Arbeitsabfolge, Weisungsgebundenheit, Eingliederung in den Betrieb etc. – sind keine präzisen Daten verfügbar. Die hohe durchschnittliche Arbeitsbelastung der Befragten könnte aber als Indiz dafür gesehen werden, dass der überwiegende Teil der Schüler-/Schülerinnen-Pflichtpraktika nicht nur dem Arbeitsvertrag nach als Dienstverhältnis organisiert, sondern auch faktisch so ausgestaltet ist.

2.6. *Praktikumsqualität, Zufriedenheit*

Die Befragten der Pflichtpraktika-Studie der Arbeiterkammer Steiermark wurden zu ihrer Zufriedenheit mit dem Arbeitsklima im Betrieb und mit der fachlichen Ausbildung im Rahmen ihres Praktikums befragt. Das Arbeitsklima wurde insgesamt von 85,6% der Befragten als sehr oder eher gut bewertet. Am geringsten war der Anteil an „sehr gut“-Bewertungen im Bereich wirtschaftlicher Berufe (45,2%) (dort wurden zugleich die meisten Praktika mit „schlecht“ und „sehr schlecht“ bewertet), am höchsten in der Mode und Bekleidungstechnik (63,6%). Die fachliche Ausbildung im Rahmen des Praktikums wurde von 68,7% der Praktikanten/Praktikantinnen des Sozialbereichs und von 50,5% der Praktikanten/Praktikantinnen im Bereich Land- und Forstwirtschaft als sehr sinnvoll eingestuft, in den restlichen drei Bereichen von jeweils etwa einem Drittel der Befragten. Die meisten Einstufungen der Ausbildung im Rahmen des Praktikums als eher oder gar nicht sinnvoll gab es im technischen und wirtschaftlichen Bereich (28,8 und 27,1%). Insgesamt wurde die fachliche Ausbildung im Praktikum von 77% als sehr oder eher sinnvoll eingeschätzt.

Aufgrund der gemachten Praktikumserfahrung können sich 66% der Praktikantinnen/Praktikanten im Sozialbereich und 59% der Praktikanten/Praktikantinnen in der Land- und Forstwirtschaft vorstellen, später in der Praktikumsbranche tätig zu sein. Dagegen wollen 66% der Praktikanten/Praktikantinnen im wirtschaftlichen Bereich und 59% der Praktikanten/Praktikantinnen im Bereich Mode und Bekleidungstechnik später nicht in der Praktikumsbranche arbeiten. Im technischen Bereich halten sich diejenigen die und diejenigen die nicht in der Praktikumsbranche arbeiten wollen, genau die Waage.

In der IFES-Befragung wurden sowohl die allgemeine Zufriedenheit mit der letzten Praktikumsstelle als auch die Zufriedenheit mit einzelnen Praktikumsaspekten abgefragt. 88% der befragten SchülerInnen gaben an, mit ihrem Praktikum insgesamt „voll und ganz“ oder „eher schon“ zufrieden gewesen zu sein. 72% zeigten sich mit der Art der Tätigkeit, 80% mit der Anleitung und Betreuung, 84% mit den Arbeitsbedingungen, 78% mit Umfang und zeitlicher Belastung, sowie 75% mit dem Nutzen des Praktikums für ihre praktische Ausbildung sehr oder eher zufrieden. Fachrichtungsspezifische Ergebnisse liegen für die IFES-Befragung nicht vor.

70% der von IFES befragten SchülerInnen befanden die erhaltene Bezahlung für angemessen, 16% fanden sie großzügig, 14% zuwenig. Die allgemeine Zufriedenheit mit der Entlohnung in der AK-Steiermark-Studie liegt mit 73% in nahezu gleicher Höhe wie der Anteil der IFES-Befragten, die ihre Bezahlung als angemessen beurteilten; 63% der in der Steiermark Befragten hielten sich in Anbetracht ihrer Leistungen für angemessen entlohnt.

In der IFES-Befragung wurden zusätzlich einige Zufriedenheits-Items abgefragt. Die Aussage „man war daran interessiert, dass ich wirklich etwas lerne“ traf auf 71%, die Aussage „ich konnte verschiedene Arbeitsbereiche kennen lernen“ auf 66% der befragten SchülerInnen sehr oder eher zu. In verschiedenen Arbeitsbereichen wurden auch jeweils 66% der Praktikanten/Praktikantinnen der Fachbereiche wirtschaftliche Berufe, technische Berufe, Sozialberufe und Mode und Bekleidungstechnik in der Studie der

AK Steiermark eingesetzt. Lediglich der Bereich Land- und Forstwirtschaft lag mit 84% deutlich über diesem Wert. Schließlich enthielt die IFES-Studie auch das Item „ich bin mir wie eine billige Arbeitskraft vorgekommen“ – es traf auf 12% der Befragten sehr oder eher zu.

2.7. *Gesellschaftlicher Kontext*

Ohne hier auf Bedingtheit und Geschichte des österreichischen Berufsbildungssystems eingehen zu können, ist festzuhalten, dass der Bereich berufsbildender mittlerer und höherer Schulen eine österreichische Besonderheit darstellt. Die dort vermittelten Inhalte werden in anderen Ländern häufig auf tertiärer Ebene oder im Rahmen von Lehrberufen abgedeckt, oder es existiert für bestimmte Berufsfelder überhaupt kein spezifisches Ausbildungsangebot. Dieser österreichische Sonderweg wird von Experten/Expertinnen und Öffentlichkeit einhellig als Erfolgsmodell betrachtet: Anders als andere Bildungsbereiche wie etwa die allgemeinbildenden höheren Schulen, die duale Berufsausbildung oder der Universitätsbereich waren berufsbildende mittlere und höhere Schulen bislang nie Gegenstand kritischer, etwa mangelnde Praxisrelevanz oder unzureichende Zukunftsfähigkeit konstatierender Analysen. Auch ein Überangebot an Absolventinnen und Absolventen wurde und wird trotz des bereits dargestellten ungebrochenen Zuwachses vor allem im Bereich berufsbildender höherer Schulen nicht befürchtet. Gerade Letztere stellen in ihrer Verknüpfung von Berufsqualifizierung und Maturaniveau eine Art Idealerfüllung verbreiteter österreichischer Vorstellungen die Anforderungen an Bildung betreffend dar.

Die Pflichtpraktika berufsbildender mittlerer und höherer SchülerInnen dürften sich als integraler Bestandteil des BMHS-Erfolgsmodells somit großer gesellschaftlicher Akzeptanz erfreuen, davon abgesehen, dass sie in Branchen wie Gastronomie oder Land- und Forstwirtschaft bereits seit mehreren Jahrzehnten eine fixe Planungsgröße innerhalb des jeweiligen Arbeitsmarkts bilden, die es in Ländern ohne dieses Ausbildungsmodell so vermutlich nicht gibt. Nicht zuletzt drückt sich der hohe Etabliertheitsgrad der Schüler-/Schülerinnen-Pflichtpraktika auch darin aus, dass es sich dabei um den bislang meisterforschten Praktikurstyp handelt.

2.8. *Öffentlichkeit*

Vermutlich bedingt durch ihren Status als langjährig institutionalisiert und gesellschaftlich akzeptiert (und trotz ihrer vergleichsweise ausgeprägten Erforschtheit), waren Pflichtpraktika im BMHS-Bereich in den letzten Jahren medial kaum Thema, außer implizit in Artikeln zu allgemeinen Mindeststandards für Praktika in Österreich. Das wachsende Angebot an Praktikumsplattformen und –börsen im Internet beinhaltet teilweise auch SchülerInnenpraktika; SchülerInnen gehören auch zur Zielgruppe der so genannten *ypd challenge*, einer im Unterkapitel zu Studierendenpraktika näher beschriebenen Initiative, im Zuge derer Praktikumsplätze in einer Art sportlichem Wettbewerb vergeben werden. Ansonsten finden sich im Internet Unterstützungsangebote

der Arbeiterkammer speziell für SchülerInnen in Pflichtpraktika, etwa Broschüren oder ein Muster-Praktikumsvertrag.

3. *PFLICHTPRAKTIKUM IM POSTSEKUNDÄREN UND TERTIÄREN BEREICH*

Der postsekundäre und tertiäre Bildungsbereich weist Pflichtpraktika betreffend deutlich mehr Unübersichtlichkeit auf als der Schulbereich, nicht zuletzt deshalb, weil er die heterogenen Teilbereiche Kollegs und Akademien, pädagogische Hochschulen, Fachhochschulen und Universitäten umfasst. Zusätzlich ist vor allem im universitären Bereich zu berücksichtigen, dass neben verpflichtenden auch freiwillige Praktika in vielen Studienfächern eine wichtige Rolle spielen. Ergebnisse zu freiwilligen Praktika werden daher zu Vergleichszwecken in die folgende Darstellung mit einbezogen.

Die wichtigsten Datenquellen für den tertiären Bereich sind die Studierenden-Sozialerhebung des Instituts für Höhere Studien, der Studierendenteil der bereits im Schulkapitel extensiv ausgewerteten Pflichtpraktika-Studie der Arbeiterkammer Steiermark, sowie drei Studien zu Uni- und FH-Absolventinnen und -Absolventen, die von den Instituten SORA (Institute for Social Research and Analysis bzw. neuerdings Social Research and Consulting) und abif (Analyse, Beratung, interdisziplinäre Forschung) im Auftrag des AMS 2007, 2008 und 2009 durchgeführt wurden (Mosberger et al. 2007; Mosberger et al. 2008; Leuprecht et al. 2009). An Literatur weiters vorhanden sind eine Diplomarbeit (Amann 2007), ein Artikel zu Praktika im Germanistik-Studium (Klingböck 2006), sowie eine von der GPA beauftragte Studie zu Studierenden-Pflichtpraktika im Medienbereich (Hummel/Almer 2009), in der 81 Studierende verschiedener medienbezogener Studiengänge, sowie Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen und Betriebsräte befragt wurden.

Im Rahmen der Studierenden-Sozialerhebung 2009 wurden alle in- und ausländischen Studierenden österreichischer pädagogischer Hochschulen, Fachhochschulen und Universitäten mit Ausnahme der Privatuniversitäten (ca. 5.000 Studierende) und der Austauschstudierenden zur Teilnahme eingeladen. Über 40.000 Studierende waren dazu bereit und wurden mittels Online-Fragebogen befragt. Fragen zu freiwilligen und verpflichtenden Praktika während des Studiums wurden für diese jüngste Auflage der Studierenden-Sozialerhebung erstmals in das Befragungsinstrument integriert. Geschlechtsspezifische Auswertungen sind punktuell verfügbar. In der Studie der AK Steiermark zu Pflichtpraktika wurden 101 Studierende befragt, von denen der überwiegende Teil an Fachhochschulen unterschiedlicher Fachrichtungen studiert, lediglich 14 Studierende der Universität Graz wurden in die Befragung einbezogen. Repräsentative Aussagen zu Pflichtpraktika im Universitätsbereich sind daher auf dieser Datenbasis nicht möglich. In den drei Absolventinnen-und-Absolventen-Studien von SORA und abif wurden 472 bzw. 507 bzw. 510 Absolventinnen und Absolventen vorwiegend Wiener Universitäten, sowie technisch-naturwissenschaftlicher Studienrichtungen an Fachhochschulen etwas durchmischerer Bundesländerzugehörigkeit befragt. Die Abschlüsse der Befragten lagen zum Befragungszeitpunkt zwischen einem und vier Jahre (FH-Bereich) bzw. zwischen drei und fünf Jahre (Universitätsbereich) zurück. Die in die

Studien einbezogenen Studienrichtungen waren Architektur, Informatik, Biologie, Betriebswirtschaftslehre, Psychologie und Publizistik (erste Studie Universitätsabsolventinnen und -absolventen), Geschichte, Humanmedizin, Veterinärmedizin, Rechtswissenschaft und Translationswissenschaft (zweite Studie Universitätsabsolventinnen und -absolventen), sowie Maschinenbau, Elektronik und Elektrotechnik, IKT, Biotechnologie und Bauingenieurwesen und Architektur (Studie FH-Absolventinnen und -absolventen). Hier liegen keine geschlechtsspezifischen Auswertungen vor.

Schließlich werden im Folgenden auch Ergebnisse der bereits für Pflichtpraktika im Schulbereich ausgewerteten IFES-Praktika-Befragung aus dem Jahr 2010 wiedergegeben. Dabei tritt erneut das bereits im Schulkapitel beschriebene Problem der bloß gemeinsam vorliegenden Auswertung für verpflichtende und freiwillige Praktika auf, das für Studierende zudem von größerer Tragweite ist, weil von den 200 von IFES befragten Studierenden ‚nur‘ 47% angaben, im Rahmen ihres Studiums zu einem Praktikum verpflichtet gewesen zu sein. Dies ist gemessen an unserer Schätzung von ca. 20 bis 25% verpflichtenden Praktika im tertiären Bereich ein erstaunlich hoher Wert, bedeutet aber, dass die praktikumstypübergreifend ausgewiesenen Ergebnisse kaum Rückschlüsse auf die Merkmalsverteilung bei Studierenden-Pflichtpraktika erlauben. Da untenstehend wie erwähnt punktuell auch Ergebnisse zu freiwilligen Praktika präsentiert werden, fließen die Ergebnisse der IFES-Befragung dennoch in die weitere Darstellung mit ein.

3.1. Häufigkeit/Ausprägungen/Varianten

Kollegs

In Kollegs, die häufig im Rahmen berufsbildender mittlerer und höherer Schulen organisiert sind, sind Pflichtpraktika außer in der berufsbegleitenden Form durchwegs vorgesehen. Die Hauptdatenquelle zu Pflichtpraktika im Kollegbereich bildet die bereits im Unterkapitel zu SchülerInnenpraktika wiedergegebene Studie der Arbeiterkammer Steiermark, in denen Kolleg-SchülerInnen allerdings – wohl aufgrund der geringen Fallzahl, es wurden 33 Kolleg-SchülerInnen befragt – gemeinsam mit SchülerInnen berufsbildender mittlerer und höherer Schulen ausgewertet wurden. Da keine weiteren Datenquellen zu Kolleg-Pflichtpraktika bekannt sind, kann daher nur auf die Ausführungen zu Schüler-/Schülerinnen-Pflichtpraktika verwiesen werden.

Pädagogische Hochschulen

Pädagogische Hochschulen – in die die früheren pädagogischen Akademien umgewandelt wurden – sehen unter der Bezeichnung schulpraktische Ausbildung ab dem ersten Semester durchwegs Praxisstunden vor, die in den Lehrbetrieb integriert absolviert werden. Wie bereits erwähnt wurden in der Studierenden-Sozialerhebung des Jahres 2009 auch Studierende der Pädagogischen Hochschulen befragt. Spezifische Auswertungen dieser Daten zur Situation an den Pädagogischen Hochschulen liegen jedoch nur teilweise vor.

Fachhochschulen

Pflichtpraktika sind an Fachhochschulen, die in Abgrenzung zu den Universitäten ja auf verstärkte Praxisnähe hin angelegt sind, sehr verbreitet. Jedoch muss hier zwischen den verschiedenen Studientypen Bachelor, Diplom und Master unterschieden werden. In den Bachelorstudiengängen finden sich in nahezu allen Studienplänen Pflichtpraktika (im Allgemeinen unter dem Titel Berufspraktikum), deren Ausmaß fachspezifisch unterschiedlich ist, normalerweise aber nicht mehr als 15 Wochen beträgt. Die (teilweise auslaufenden) Diplomstudiengänge beinhalten Pflichtpraktika ähnlich häufig wie die Bachelorstudiengänge. In den Masterstudiengängen sind nur sehr vereinzelt Pflichtpraktika vorgesehen – entweder, weil verpflichtende Berufspraxis schon im zuvor absolvierten Bachelor enthalten ist, oder weil das Masterstudium erst nach einer gewissen Verweildauer im Erwerbsleben absolviert werden kann. Das Pflichtpraktikum ist prinzipiell sowohl im Vollzeit- als auch im berufsbegleitenden Fachhochschulstudium zu absolvieren. Wird jedoch bereits ein facheinschlägiger Beruf ausgeübt (was für einige berufsbegleitende FH-Studiengänge Voraussetzung ist), so wird dies auf die Praxisverpflichtung angerechnet. Vollzeitstudenten/-studentinnen können das Berufspraktikum entweder in Form eines durchgängigen Praxissemesters oder in mehrere kürzere Praxisphasen unterteilt absolvieren. In den Akkreditierungsrichtlinien des Fachhochschulrats wird außerdem festgehalten, dass das Ausbildungsziel des Berufspraktikums sicherzustellen hat, dass die Praktikanten/Praktikantinnen ihrem Qualifikationsniveau entsprechend eingesetzt werden.

Alles in allem kann davon ausgegangen werden, dass derzeit ca. 80% der FH-Studierende (im Wintersemester 2009/10 betrug ihre Zahl 36.077) unter die Verpflichtung zu einem Berufspraktikum fallen. Wie viele davon in einem einzelnen Semester tatsächlich ein Praktikum machen, ist aufgrund der unterschiedlichen Möglichkeiten, die Praktikumszeit auf das Studium zu verteilen, schwierig abzuschätzen.

Universitäten

An den österreichischen Universitäten ist die Situation im Hinblick auf Pflichtpraktika weit heterogener als im Fachhochschulbereich. Zusätzliche Komplexität erhält sie zunächst dadurch, dass es neben der Verankerung einer verpflichtenden Praxis im Studienplan und einem Fehlen ebendieser noch eine dritte Möglichkeit gibt: In manchen Studienrichtungen sind Praktika zwar nicht verpflichtend vorgesehen, geleistete facheinschlägige Praktikumsstunden können jedoch als Wahlfach angerechnet werden. Leider wurde diese Möglichkeit von keiner der einschlägigen Erhebungen in die Fragebogengestaltung einbezogen, sodass sich angesichts der Daten die Frage stellt, wo Studierende, die ein oder mehrere anrechenbare Praktika absolviert haben, diese Praktikumserfahrung innerhalb des lediglich zweiteiligen Kategorienschemas (Pflichtpraktikum, freiwilliges Praktikum) zugeordnet haben. Dies ist bei der Interpretation der weiter unten vorgestellten Ergebnisse jeweils mit zu berücksichtigen.

Ob und in welchem Ausmaß Praktika verpflichtend sind oder angerechnet werden, variiert außerdem nicht nur zwischen den Studienfächern, sondern auch für dasselbe Stu-

dienfach von Universität zu Universität. Ein Beispiel dafür bildet das Studium der Publizistik und Kommunikationswissenschaft bzw. Medienwissenschaften, das in Wien, Salzburg und Klagenfurt angeboten wird. In Wien ist kein Praktikum zu absolvieren, während in Salzburg und Klagenfurt ein Pflichtpraktikum Teil des Studienplans ist, wobei sich die beiden Universitäten hinsichtlich der verlangten Praktikumsdauer unterscheiden. Da das Wiener Publizistikstudium die höchsten Studierendenzahlen aufweist, liegt die Vermutung nahe, dass hier aus Kapazitätsgründen kein Pflichtpraktikum vorgesehen ist. Die Übersichtlichkeit weiter erschwerend kommt hinzu, dass es bedingt durch die laufende Umstellung der Studienstruktur im Zuge des Bolognaprozesses aktuell eine Vielzahl an Studientypen gibt (Bachelor, Master, Diplom, PhD, Doktorat, individuelle Studien), die jeweils unterschiedliche Pläne vorsehen. Pflicht- und anrechenbare Praktika gibt es in erster Linie in Bachelor- und Diplomstudiengängen, die untersuchten Masterprogramme sehen eher wenige Pflichtpraktika vor.

Insgesamt kann aufgrund dieser Detailrecherchen geschätzt werden, dass derzeit gut 20% der von ordentlichen Studierenden österreichischer Universitäten belegten Studien ein Pflichtpraktikum beinhalten (einschließlich studienbegleitendes Schulpraktikum der Lehramtsstudierenden), wobei trotz insgesamt zunehmender Praxisorientierung der österreichischen Universitäten keine steigende Tendenz erkennbar ist, Praktika verpflichtend in die Studien zu integrieren (was, wie bereits am Beispiel des Wiener Publizistikstudiums erwähnt, u.a. an begrenzten Betreuungskapazitäten liegen könnte). Ausgebaut wurde in den letzten Jahren eher die Anrechenbarkeit von Praktika im Rahmen des Wahlfachkontingents.

Unter Einschluss der medizinischen Studien (Humanmedizin, Veterinärmedizin, Zahnmedizin) und der Lehramtsstudien, deren Pflichtpraktika durchwegs hohe Stundenkontingente aufweisen, kann die jährliche Zahl österreichischer Pflichtpraktikanten/-praktikantinnen, die an Universitäten studieren, auf etwa 30.000 bis 40.000 Personen geschätzt werden. Werden Medizin- und Lehramtsstudien ausgeklammert, kann von etwa 10.000 bis 15.000 Pflichtpraktikanten/-praktikantinnen pro Jahr ausgegangen werden.

3.2. *Fachrichtungen, Branchen*

Zur faktischen Praktikumserfahrung Studierender finden sich in den Studien von SORA und abif studienrichtungsspezifische Daten, allerdings nur für diejenigen Studienrichtungen, die Teil der Studien waren (siehe oben). Eine Auswertung nach Studienrichtungskategorien (z.B. Naturwissenschaften, Geisteswissenschaften etc.) ist daher nicht möglich. Die meisten studienbegleitenden Pflichtpraktika im universitären Bereich wurden in Veterinär- und Humanmedizin (100 bzw. 99% der befragten Absolventinnen und Absolventen), Psychologie (88%), Informatik (61%) und Biologie (37%) absolviert, die wenigsten in Betriebswirtschaftslehre und Rechtswissenschaften (3 bzw. 2% der Befragten; dabei handelt es sich vermutlich um Fehlzuordnungen, da in diesen Studienrichtungen keine Pflichtpraxis während des Studiums vorgesehen ist). Die untersuchten Fachrichtungen des Fachhochschulbereichs wiesen durchwegs Pflichtpraktikaanteile

zwischen 95 und 99% auf. Ebenfalls erhoben wurde das Engagement in freiwilligen Praktika während des Studiums. Auch hier liegen bei den Universitätsstudien Veterinär- und Humanmedizin mit 84 und 88% an der Spitze, dahinter folgen mit Architektur (72%), Psychologie (56%) und Rechtswissenschaft (55%) drei Studienrichtungen, von denen nur die Psychologie zugleich durch einen hohen Pflichtpraktikaanteil gekennzeichnet ist (siehe Tabelle 3-1 für einen Überblick über Praktikumserfahrungen während des Studiums nach Studienrichtung). Aus einem niedrigen Anteil an Pflichtpraktika in einer universitären Studienrichtung darf daher nicht geschlossen werden, dass Praktika allgemein keine Rolle für die Studierenden dieser Richtung spielen. Von den befragten FachHochschulabsolventen/-absolventinnen und –absolventen waren nur zwischen 36 und 57% während ihres Studiums in freiwillige Praktika involviert. Im FH-Bereich dürfte der Praktikumsbezug somit vorwiegend über Pflichtpraktika hergestellt werden, was in Anbetracht des hohen Anteils an Pflichtpraktika in FH-Studien (siehe oben) nicht verwunderlich erscheint.

Tabelle 3-1: Praktika während des Studiums, in %

| Universität | Pflichtpraktikum | | | | Freiwilliges Praktikum | | | |
|-----------------------------------|------------------|---------|--------|------------------------------|------------------------|---------|--------|------------------------------|
| | unbezahlt | bezahlt | gesamt | Verhältnis un-bez./bezahlt * | unbezahlt | bezahlt | gesamt | Verhältnis un-bez./bezahlt * |
| Architektur | 0 | 22 | 22 | 0 | 0 | 72 | 72 | 0 |
| BWL | 2 | 1 | 3 | 2 | 4 | 41 | 45 | 0,10 |
| Biologie | 33 | 4 | 37 | 8,25 | 33 | 7 | 40 | 4,71 |
| Informatik | 33 | 28 | 61 | 1,18 | 19 | 35 | 54 | 0,54 |
| Publizistik | 5 | 12 | 17 | 0,42 | 9 | 36 | 45 | 0,25 |
| Psychologie | 68 | 20 | 88 | 3,40 | 35 | 21 | 56 | 1,67 |
| Geschichte | 21 | 8 | 29 | 2,63 | 20 | 10 | 30 | 2,00 |
| Humanmedizin | 92 | 7 | 99 | 13,14 | 82 | 6 | 88 | 13,67 |
| Rechtswissenschaften | 1 | 1 | 2 | 1,00 | 7 | 48 | 55 | 0,15 |
| Translationswissenschaft | 9 | 6 | 15 | 1,50 | 19 | 19 | 38 | 1,00 |
| Veterinärmedizin | 17 | 83 | 100 | 0,20 | 63 | 21 | 84 | 3,00 |
| FH | | | | | | | | |
| Maschinenbau | 3 | 95 | 98 | 0,03 | 8 | 28 | 36 | 0,29 |
| Elektronik/Elektrotechnik | 13 | 85 | 98 | 0,15 | 5 | 31 | 36 | 0,16 |
| IKT | 3 | 95 | 98 | 0,03 | 9 | 29 | 38 | 0,31 |
| Biotechnologie | 33 | 66 | 99 | 0,50 | 14 | 25 | 39 | 0,56 |
| Bauingenieurwesen/ Architektur | 5 | 90 | 95 | 0,06 | 0 | 57 | 57 | 0,00 |

Quelle: Mosberger et al. 2007; Mosberger et al. 2008; Leuprecht et al. 2009; eigene Berechnungen. * je höher der Wert, desto größer der Anteil unbezahlter Praktika.

Informationen zur Praktikumserfahrung nach Studienrichtung liegen auch aus der Studierenden-Sozialerhebung vor. Da es sich bei den dort Befragten um noch Studierende

handelt, von denen manche ihre Pflichtpraxis unter Umständen noch vor sich haben, sind diese Daten aber für die Abschätzung der gesamten Pflichtpraktikumserfahrung von begrenzter Aussagekraft und werden hier daher nicht wiedergegeben.

Zu den Branchen, in denen die Pflichtpraktikanten/-praktikantinnen tätig wurden, liegen über die nahe liegenden Praktikumsbranchen von Studienrichtungen wie Veterinär- und Humanmedizin oder Architektur hinaus keine repräsentativen Informationen vor. In der Studie der AK Steiermark zu Pflichtpraktika wurden die Praktikumsbranchen der Studierenden zwar abgefragt, da jedoch nur Studierende jeweils einer FH und Universität befragt wurden, ist diese Datenquelle in diesem Fall von zu geringer Repräsentativität.

3.3. *Praktikumsmarkt*

Laut IFES-Befragung, deren Ergebnisse wie erwähnt nur hochschultypübergreifend sowie für freiwillige und Pflichtpraktika zusammen vorliegen, haben 57% der befragten Studierenden ihre Praktikumsstelle(n) über Vermittlung durch Eltern, Verwandte und Bekannte gefunden. Knapp dahinter folgt mit 56% die aktive Suche in Form von Bewerbungen, eigener Kontakt durch vorherige Ferialarbeit oder ähnliches (46%), sowie Vermittlung und Hilfestellung durch die Universität (38%, Mehrfachnennungen waren möglich). Aus Verwandten und Bekannten gebildete soziale Netzwerke, die bereits bei den SchülerInnen die wichtigste Rolle in der Suche nach Praktikumsplätzen spielten, sind demnach auch für Studierendenpraktika von großer Bedeutung (wobei es nahe läge, dass die Bekannten gegenüber den Verwandten im Vergleich zu SchülerInnen bei Studierenden an Bedeutung gewinnen).

Dass Bekannte die studentische Suche nach einem Pflichtpraktikumsplatz stärker unterstützen als Verwandte, kann anhand der Studie der AK Steiermark bestätigt werden (ohne dass Vergleichsdaten für SchülerInnenpflichtpraktika vorlägen): Während nur 8% der befragten Studierenden ihre Praktikumsstelle durch Verwandte gefunden haben, kamen 18% über FreundInnen und Bekannte zu ihrem Praktikumsplatz. Als Gesamtkategorie ist der Weg zum Pflichtpraktikum über Verwandte, Bekannte und FreundInnen mit 26% hinter Blindbewerbungen (33%) und gleichauf mit direkter Vermittlung durch die Hochschule der zweithäufigste unter den befragten steirischen Studierenden, was ebenfalls für eine gegenüber den SchülerInnen zwar verminderte, aber doch weiterhin vorhandene Bedeutung sozialer Netzwerke in der Praktikumssuche spricht.

Für 75% der von IFES befragten Studierenden war es sehr oder eher leicht, ihre letzte Praktikumsstelle zu finden. Die studentischen RespondentInnen der AK-Steiermark-Studie befanden ihre Suche nach einem Praktikumsplatz zu 63,6% für „nicht schwierig“. Für 64,3% dauerte die Suche weniger als einen Monat, für 14,3% weniger als zwei Monate. Schließlich war die Praktikumssuche für 66,2% der von Hummel und Almer befragten Medien-Studierenden nicht schwierig.

3.4. *Beschäftigungsstatus*

72% der von der AK Steiermark befragten Studierenden gaben an, in ihrem Pflichtpraktikum als ArbeiterInnen/Angestellte/Praktikanten/Praktikantinnen beschäftigt gewesen zu sein (auf die potentielle Unschärfe dieser Kategorie durch die Verwendung des Praktikumsbegriffs wurde bereits im Schulkapitel hingewiesen). 19% waren als freie Dienstnehmer/Dienstnehmerinnen oder Volontäre/Volontärinnen beschäftigt. Studierende sind in ihren Pflichtpraktika somit in deutlich geringerem Ausmaß regulär beschäftigt als SchülerInnen – der reale Unterschied dürfte sogar noch größer sein, da im Studierendensample der AK Steiermark Universitätsstudierende wie erwähnt stark unterrepräsentiert sind und diese Pflichtpraktika möglicherweise in geringerem Ausmaß in regulären Dienstverhältnissen absolvieren als FachhochschülerInnen. 77,8% der Befragten unterzeichneten vor Praktikumsbeginn einen Dienstvertrag oder Dienstzettel, 95,9% klärten das Arbeitsverhältnis vor Dienstbeginn ab.

Beschäftigungs- und Sozialversicherungsstatus der Praktikanten/Praktikantinnen wurden in der IFES-Umfrage nicht erhoben; in der Studierendensozialerhebung wurden diese ebenfalls nicht systematisch erfasst. Allerdings beinhaltete die Frage nach der aktuellen Beschäftigung die Kategorie Praktikum (offenbar ohne nähere Spezifikation des Beschäftigungsstatus innerhalb des Praktikums). Diese wurde von 4% der im Sommersemester 2009 berufstätigen Studierenden angekreuzt. In der Auswertung fiel auf, dass Befragte, die sich als Praktikanten/Praktikantinnen deklarierten, überdurchschnittlich häufig von der Möglichkeit Gebrauch machten, eine zweite Erwerbstätigkeit anzugeben. Dies wird von den StudienautorInnen dahingehend interpretiert, dass die gemachten Angaben zur Zweittätigkeit möglicherweise in Wirklichkeit Angaben zum Beschäftigungsstatus des aktuellen Praktikums darstellen. Der von aktuellen Praktikanten/Praktikantinnen angegebene Zweittätigkeitsrechtsstatus weist überdurchschnittlich oft die Ausprägungen geringfügige Beschäftigung und Werkvertrag auf.

Die Bezahlung von Studierendenpraktika wurde sowohl in der IFES-Befragung als auch in der IHS-Studierenden-Sozialerhebung erfasst. Von den befragten Studierenden der IFES-Befragung (die entweder ein Pflicht- oder freiwilliges Praktikum absolviert haben) gaben 64% an, eine Bezahlung erhalten zu haben. Ein geringerer Anteil bezahlter Studierendenpraktika geht aus der Studierendensozialerhebung hervor: hier wurden 55% der Befragten mit Praktikumserfahrung bezahlt. Dabei zeigt sich ein markanter Unterschied nicht nur zwischen den Geschlechtern (66% der Studenten, aber nur 47% der Studentinnen wurden für ihr Praktikum bezahlt), sondern auch zwischen freiwilligen Praktika und Pflichtpraktika: Während freiwillige Praktika zu 68% bezahlt waren, galt dies nur für 36% der Pflichtpraktika. Dies dürfte darauf zurückzuführen sein, dass es auch im tertiären Bildungsbereich Praktikumsfelder gibt, in denen – ähnlich wie im Sozialbereich bei den Schüler-/Schülerinnen-Pflichtpraktika – keine Bezahlung für Pflichtpraktika üblich ist. Zu nennen wären hier insbesondere die prinzipiell unbezahlte Pflichtfamulatur für MedizinerInnen, aber auch weitere Berufsfelder im Sozial- und Gesundheitsbereich, die vor allem für Psychologie- und Pädagogik-Studierende wichtige Praxisfelder bilden. Ebenfalls denkbar erscheint, dass die Befragten teilweise auch Ferialjobs, für die oft finanzielle Gründe maßgeblich sind, in die Kategorie des freiwilligen

ligen Praktikums eingeordnet haben. Differenzierte Aussagen im Hinblick auf die Bezahlung nach Hochschultyp sind auf der Basis der vorliegenden Auswertungen nicht möglich. Ebenso wenig finden sich in den beiden Studien Angaben zur Höhe der Bezahlung. Die Befragten der GPA-Studie zu Pflichtpraktika im Medienbereich erhielten zu einem guten Drittel keine Bezahlung; für 28% lag die Bezahlung unter 400 Euro, für 37% darüber.

Die Studien von SORA und abif enthalten ebenfalls Daten zur Bezahlung absolvierter Pflichtpraktika nach untersuchten Studienrichtungen. Dabei zeigen sich teilweise markante studienrichtungsspezifische Muster, die von der erwähnten Unbezahltheit der Fakultäten in der Humanmedizin bis zur generellen Bezahlung von Pflichtpraktika in der Architektur reichen. Am höchsten ist der Anteil unbezahlter Pflichtpraktika nach Medizin in den Studienrichtungen Biologie, Psychologie und Geschichte. Ebendiese Studienrichtungen weisen – zusammen mit der Veterinärmedizin – auch den höchsten Anteil unbezahlter freiwilliger Praktika auf (siehe Tabelle 3-1).

3.5. *Arbeitsbedingungen*

Die Studierenden-Sozialerhebung enthält Informationen zur Unterstützung der Universität oder Fachhochschule vor dem, aber auch während des Pflichtpraktikums. Demnach wird an Fachhochschulen deutlich mehr Unterstützung angeboten als an Universitäten: 77,2% der Pflichtpraktikanten/-praktikantinnen im Fachhochschulbereich gegenüber 55,5% aller Pflichtpraktikanten/-praktikantinnen berichten von Unterstützung durch die Hochschule bei der Suche nach einem Praktikumsplatz; 83,3% der FH-Pflichtpraktikantinnen und -Pflichtpraktikanten und 52,5% aller Pflichtpraktikanten/-praktikantinnen geben die Existenz begleitender Betreuung während des Praktikums durch die Hochschule an; 83,4% der FH-Pflichtpraktika gegenüber 64% aller Pflichtpraktika werden nach Ende des Praktikums im Studium besprochen. Noch höhere Werte weist hier das Schulpraktikum an den Pädagogischen Hochschulen auf: 96,5% der Schulpraktikantinnen und -praktikanten berichteten von begleitender Betreuung durch die Hochschule, 95,6% von Nachbesprechung des Praktikums im Studium; Unterstützung bei der Suche nach einem Praktikumsplatz wurde für die PHs nicht erhoben, da diese über fixe Partnerschulen verfügen, in denen die Schulpraktika absolviert werden, ohne dass es dazu der Eigeninitiative der Studierenden bedürfte.

Von einem Gefühl der Überforderung berichteten 9,1% der Schulpraktikantinnen und -praktikanten, 7,6% der sonstigen Pflichtpraktikanten/-praktikantinnen und 6,2% der freiwilligen Praktikanten/Praktikantinnen.

Angaben zu Wochenstundenausmaß und Verteilung der Arbeitszeit während des Praktikums finden sich bis auf die Studie von Hummel und Almer (Medienbereich – hier kamen die Befragten auf eine durchschnittliche Wochenarbeitszeit von 36 Stunden) in keiner der Datenquellen. Es kann damit auch nicht umfassend rekonstruiert werden, in welchem Ausmaß die Studierenden in ihren Pflichtpraktika fixen Arbeitszeiten unterworfen sind, bzw. inwieweit eine Arbeitsverpflichtung und damit de facto ein Dienst-

oder Ausbildungsverhältnis vorliegt. Hierauf wird in der qualitativen Erhebung besonders Augenmerk gelegt (siehe Kapitel 8).

Ebenso wenig finden sich in den vorhandenen Datenquellen Angaben zur Art und Wertigkeit der ausgeübten Tätigkeit und damit zur Frage, inwieweit die Studierenden ihre im Studium erworbene Kompetenz im Praktikum einbringen konnten. Eine Ausnahme bildet auch hier die GPA-Studie zu Pflichtpraktika im Medienbereich, in der die Häufigkeit bestimmter einschlägiger Tätigkeiten erhoben wurde. Dabei zeigt sich, dass der Großteil der Befragten in den journalistischen Normalbetrieb voll eingebunden gewesen sein dürfte und häufig Tätigkeiten wie Recherche, Interviews und das Verfassen redaktioneller Beiträge durchgeführt hat. Dementsprechend schätzten 69,8% der Befragten das Tätigkeitsniveau in ihrem Praktikum als anspruchsvoll oder sehr anspruchsvoll ein.

3.6. *Praktikumsqualität, Zufriedenheit*

Das oben dargestellte größere Betreuungsangebot für Pflichtpraktika im Fachhochschulbereich laut Studierenden-Sozialerhebung legt gegenüber dem Universitätsbereich höhere Zufriedenheitswerte nahe. Dies trifft auch zu, allerdings in deutlich höherem Ausmaß gegenüber den wissenschaftlichen Universitäten, während Pflichtpraktika an Kunstuniversitäten, die in diesem Teil der Auswertung eine eigene Kategorie bilden, mit den Fachhochschulen vergleichbare Zufriedenheitswerte aufweisen. So waren 40,7% der FH-Pflichtpraktikantinnen und -Pflichtpraktikanten, 41,7% der Pflichtpraktikanten/-praktikantinnen aus dem Kunstuniversitätsbereich und 21,6% der Pflichtpraktikanten/-praktikantinnen wissenschaftlicher Universitäten mit der Unterstützungsleistung ihrer Hochschule bei der Suche nach einem Praktikumsplatz sehr oder eher zufrieden. 43,5% der Pflichtpraktikanten/-praktikantinnen im Fachhochschulbereich, 37,3% jener im Bereich künstlerischer Universitäten und 16,9% der Pflichtpraktikanten/-praktikantinnen aus dem Bereich wissenschaftlicher Universitäten zeigten sich mit der Betreuung durch die Hochschule während des Praktikums sehr oder eher zufrieden. Die Betreuung durch die Praktikumsstelle stieß bei 70,5% der FH-Studierenden, 53,6% der Studierenden an Kunstuniversitäten und 55,8% der Studierenden an wissenschaftlichen Universitäten sehr oder eher auf Zufriedenheit. Mit der Nachbereitung des Praktikums im Rahmen des Studiums sehr oder eher zufrieden waren 48,9% der FH-Pflichtpraktikantinnen und -Pflichtpraktikanten, 47,6% der Kunstuniversitäts-Pflichtpraktikanten/-praktikantinnen und 26,1% der Pflichtpraktikanten/-praktikantinnen aus wissenschaftlichen Universitäten. Insgesamt dürfte sich das quantitative Missverhältnis zwischen Lehrenden und Studierenden, wie es für viele Studienfächer an wissenschaftlichen Universitäten kennzeichnend ist, auf Betreuungsqualität und Zufriedenheit auswirken. Dennoch zeigte sich ein recht hoher Anteil der Pflichtpraktikanten/-praktikantinnen wissenschaftlicher Universitäten (70% gegenüber 80% der FH-Pflichtpraktikanten/-praktikantinnen und 63% der Pflichtpraktikanten/-praktikantinnen an Kunstuniversitäten) insgesamt mit dem letzten Pflichtpraktikum zufrieden.

Die Zufriedenheit der Studierenden an Pädagogischen Hochschulen bzw. von Lehramtsstudierenden an wissenschaftlichen und künstlerischen Universitäten mit ihren Schul-

praktika wurde getrennt ausgewertet. Mit der Unterstützung bei der Suche nach einem Praktikumsplatz waren 66,1% der Lehramts-Studierenden an wissenschaftlichen Universitäten und 63,1% der Kunstuniversitäts-Studenten/-Studentinnen sehr oder eher zufrieden; für die PHs wurde die Zufriedenheit mit diesem Unterstützungsaspekt nicht erhoben, da diese wie erwähnt über fixe Partnerschulen verfügen, in denen die Schulpraktika absolviert werden. Mit der begleitenden Betreuung während des Praktikums sehr oder eher zufrieden waren 61,6% der PH-Studierenden, 57,3% der Kunstuniversitäts-Studierenden und 43,7% der Studierenden wissenschaftlicher Universitäten. 78,8%, 76,5% bzw. 78,4% der Studierenden im wissenschaftlichen Uni-Bereich, künstlerischen Uni-Bereich und PH-Bereich waren mit der Betreuung durch die Praktikumschule zufrieden. Mit der nachträglichen Besprechung des Praktikums im Rahmen des Studiums waren Pflichtpraktikanten/-praktikantinnen an Pädagogischen Hochschulen zu 63%, jene an Kunstuniversitäten zu 59,6 und jene an wissenschaftlichen Universitäten zu 57% zufrieden. Mit ihrem letzten Pflichtpraktikum insgesamt zufrieden zeigten sich 78% der PH-Studierenden, 71% der Studierenden wissenschaftlicher Universitäten und 68% der Studierenden an Kunstuniversitäten.

Zur Bewertung der Praktikumsqualität wurden den Befragten der Studierenden-Sozialerhebung sechs Items vorgelegt, die vergleichend für Pflichtpraktika, Schulpraktika und freiwillige Praktika ausgewertet wurden (siehe Tabelle 4.2) Am besten wird dabei fast durchwegs das Schulpraktikum bewertet – 88% stimmen der Aussage „es hat Spaß gemacht“ sehr oder eher zu, was bei 76,6% der sonstigen Pflichtpraktikanten/-praktikantinnen und 75,2% der freiwilligen Praktikanten/Praktikantinnen der Fall ist; 82,5% der Schulpraktikantinnen und –praktikanten konnten laut eigener Aussage eigenständig arbeiten (dies traf auf 78,7% der Pflichtpraktikanten/-praktikantinnen und 76,9% der freiwilligen Praktikanten/Praktikantinnen zu); nur 8,9% der Schulpraktikantinnen und –praktikanten stimmten der Aussage „ich habe nichts Relevantes dazugelernt“ zu – dies war bei immerhin 13,8% der sonstigen Pflichtpraktikanten/-praktikantinnen und 18,4% der freiwilligen Praktikanten/Praktikantinnen der Fall; ebenso hatten nur 4,6% der Schulpraktikantinnen und –praktikanten gegenüber 7,6% der Pflichtpraktikanten/-praktikantinnen und 6,2% der freiwilligen Praktikanten/Praktikantinnen das Gefühl, ausgenutzt zu werden. Pflichtpraktikanten/-praktikantinnen, die kein Schulpraktikum absolvierten, konnten am häufigsten ihr im Studium erworbenes Wissen im Praktikum umsetzen (56,6% stimmten dem entsprechenden Item zu gegenüber 51,6% der Schulpraktikantinnen und –praktikanten und 40,2% der freiwilligen Praktikanten/Praktikantinnen). Allgemein werden freiwillige Praktika im Schnitt etwas negativer bewertet als Pflichtpraktika.

Tabelle 3-2: Bewertung der Praktikumsqualität durch Praktikanten/Praktikantinnen

| Zustimmung (sehr oder eher) in % | Freiwillige Praktika | Pflichtpraktika | Schulpraktika |
|---|----------------------|-----------------|---------------|
| es hat Spaß gemacht | 75,2 | 76,6 | 88,8 |
| ich konnte eigenständig arbeiten | 76,9 | 78,7 | 82,5 |
| ich habe nichts Relevantes dazugelernt | 18,4 | 13,8 | 8,9 |
| ich hatte das Gefühl, ausgenutzt zu werden | 13,8 | 12,8 | 4,6 |
| ich konnte das im Studium erworbene Wissen umsetzen | 40,2 | 56,6 | 51,6 |
| ich habe mich überfordert gefühlt | 6,2 | 7,6 | 9,1 |

Quelle: Studierenden-Sozialerhebung 2009.

Von den in der IFES-Befragung befragten Studierenden waren 90% voll und ganz oder eher zufrieden mit ihrem letzten freiwilligen oder Pflichtpraktikum. 77% waren mit der Art der Tätigkeit, 74% mit der Anleitung und Betreuung, 90% mit den Arbeitsbedingungen, 73% mit der zeitlichen Belastung und 69% mit dem praktischen Nutzen für ihre Ausbildung sehr oder eher zufrieden. 69% stimmten dem Item „man war wirklich daran interessiert, dass ich etwas lerne“ sehr oder eher zu, 60% konnten verschiedene Arbeitsbereiche sehr oder eher kennen lernen, 16% kamen sich sehr oder eher wie eine billige Arbeitskraft vor.

3.7. *Gesellschaftlicher Kontext*

Dass Studierende Praktika absolvieren – ob verpflichtend, als Wahlfach anrechenbar oder gänzlich freiwillig –, entspricht einer in den letzten zwei bis drei Jahrzehnten auch in Österreich konsensual gewordenen Auffassung, derzufolge tertiäre Bildungsangebote verstärkten Praxisbezug benötigen, um ihren Absolventinnen und Absolventen weiterhin günstige Arbeitsmarktperspektiven zu eröffnen. Einerseits bildeten Anwendbarkeit und Praxisrelevanz primäre Zielsetzungen in der Konzeption und Etablierung des Fachhochschulbereichs, der spezialisiert-marktorientierte Lehrinhalte mit verpflichtender Berufspraxis verbindet, Mitte der 1990er Jahre. Andererseits wurden in den letzten zehn bis 15 Jahren auch im universitären Bereich zumindest auf Zielsetzungsebene Bemühungen um mehr Praxisorientierung erkennbar. Auch wenn die Umsetzung diesbezüglicher Intentionen teilweise an mangelnden Betreuungskapazitäten der Universitäten scheitert (was wie oben dargestellt z.B. für die Implementierung von Pflichtpraktika in Massenstudien wie dem Wiener Publizistikstudium gilt), dürfte – nicht zuletzt verstärkt durch eine bereits seit längerem sehr praxisorientierte Medienberichterstattung – auch an den Universitäten mittlerweile ein deutlich praxisfreundlicheres Klima herrschen als noch vor ein bis zwei Jahrzehnten. Im günstigsten Fall bedeutet dies, dass Universitätsstudierende sich früher mit beruflichen Zukunftsperspektiven konfrontieren und bei Versuchen, schon während des Studiums Erfahrung in möglichen Berufsfeldern zu sammeln, nicht völlig alleingelassen werden, sondern auch in Fächern ohne betreute Pflichtpraxis zumindest auf die Unterstützung eines universitären Praxiszentrums wie

dem Zentrum für Berufsplanung an der Wirtschaftsuniversität Wien oder Uniport an der Universität Wien zurückgreifen können.

Zunehmende Praxisorientierung und die damit einhergehende wachsende Bedeutung von Praktika während des Studiums kann jedoch auch eine Vorverlegung des Wettbewerbs um attraktive Arbeitsplätze (bzw. aus Unternehmenssicht um attraktive BewerberInnen) in die Ausbildungsphase bedeuten. Anzeichen dafür sind die zunehmende Ausschreibung von Praktikumsplätzen analog zu regulären Jobs auf Internetplattformen und eigens dafür eingerichteten Praktikumsbörsen, aber auch Initiativen wie die bereits im Schulkapitel erwähnte, vom Eventmanager Hannes Jagerhofer in *Leben* gerufene so genannte *ypd challenge* (www.ypdpeople.com), die die Vergabe von Praktikumsplätzen bei einer Reihe von Partnerfirmen mit teilweise hohem Bekanntheitsgrad an die erfolgreiche Absolvierung einer Aufgabenbatterie knüpft, die neben Wissensfragen und Intelligenztestförmigen Problemstellungen auch sportliche Geschicklichkeitsspiele beinhaltet. Im Auge zu behalten ist in diesem Zusammenhang weiters, dass der Wettbewerb um studienbegleitende Praxis umso stärker von den unterschiedlichen finanziellen und sozialen Ressourcen der Studierenden mitbestimmt wird, je freier er sich gestaltet. Einen diesbezüglichen Hinweis liefert die Studierenden-Sozialerhebung: Während Studierende mit Eltern aus hoher sozialer Schicht zu 42% bereits mindestens ein freiwilliges Praktikum absolviert hatten, war dies bei lediglich 28% der Studierenden mit Eltern aus niedriger sozialer Schicht der Fall.

3.8. Öffentlichkeit

Als sozialer bzw. arbeits- und sozialrechtlicher Problembereich wurden Praktika während des Studiums im Unterschied zu Absolventen-/Absolventinnenpraktika in den letzten Jahren medial kaum explizit thematisiert; sie wurden jedoch in Artikeln, die Mindeststandards für Praktika allgemein zum Thema hatten, implizit mit angesprochen. Zu erwähnen sind weiters die bereits genannten Praktikumsplattformen und -börsen im Internet. Auch Initiativen zur Messung der Praktikumsqualität (einschließlich der Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen) und der Etablierung entsprechender Gütesiegel für Unternehmen sind seit einigen Jahren in Österreich und Deutschland (www.placetoperform.at bzw. www.junge-karriere.de/fair-company) zu beobachten.

4. *GRADUIERTENPRAKTIKUM – GENERATION PRAKTIKUM*

Praktika, die nach Abschluss eines Hochschulstudiums absolviert werden, haben in den letzten Jahren im deutschsprachigen Raum die mit Abstand größte mediale Aufmerksamkeit innerhalb des Themenfelds Praktika und Praktikanten/Praktikantinnen erfahren. Während jedoch in Deutschland, wo die Thematisierung von Absolventen-/Absolventinnenpraktika mit der Prägung des Begriffs Generation Praktikum in einem ZEIT-Artikel aus dem Jahr 2005 begann, mittlerweile mindestens zwei repräsentative Datensätze zur Verfügung stehen, die Aufschlüsse über Verbreitungsgrad und Beschäftigungscharakteristika von Graduiertenpraktika liefern, gab es in Österreich lange Zeit keine Repräsentativdaten zu diesem Thema, die Häufigkeitsaussagen erlauben. Die einzige quantitative Datenquelle bildete bislang eine Studie der Plattform Generation Praktikum aus dem Jahr 2008 (Schopf/Ringler 2007), die auf einer im Internet beworbenen und durchgeführten Fragebogenerhebung sowohl zu Praktika während als auch nach dem Studium beruht. Die darin erhobenen Daten beruhen somit auf keiner Stichprobe, zudem erscheint angesichts des praktikumszentrierten Befragungszuschnitts ein verzerrender Selbstselektionseffekt sehr wahrscheinlich (damit ist gemeint, dass Personen, die Praktika absolviert haben, sich von der Einladung zur Befragung stärker angesprochen fühlen und in der Folge im Vergleich zu Personen, die keine Praktika absolviert haben, auch überproportional häufig daran teilnehmen, was die Repräsentativität der Ergebnisse einschränkt). Darüber hinaus wird in der Darstellung der Ergebnisse über weite Strecken nicht zwischen Studierenden- und Absolventen-/Absolventinnenpraktika unterschieden, was die Ableitung präziser Aussagen zu letzteren zusätzlich erschwert. Die genannte Studie wirft somit zwar in explorativer Weise relevante Fragestellungen auf, kommt aber als Quelle repräsentativer Ergebnisse zu Graduiertenpraktika in Österreich nur eingeschränkt in Betracht.

Ein diesbezüglich viel versprechender Datensatz steht seit kurzem mit dem Ad-Hoc-Modul der Arbeitskräfteerhebung 2009 zum Eintritt junger Menschen in den Arbeitsmarkt zur Verfügung. In das Erhebungsinstrument, das allen AKE-RespondentInnen im Alter von 15 bis 34 Jahren im zweiten Quartal 2009 vorgelegt wurde, wurden auf Wunsch des BMASK einige Fragen zu Praktika während und nach Ausbildungen integriert. Damit ist es erstmals möglich, den Verbreitungsgrad von Absolventinnen- und Absolventenpraktika in Österreich sowie deren wesentliche Charakteristika repräsentativ abzubilden.

Vor allem zu Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen, sowie zur Praktikumsqualität liefert eine Studie von Kirchler, Kastlunger und Braunger aus dem Jahr 2007 relevante Daten. Sie beruht auf der Online-Befragung von 152 Absolventinnen und Absolventen eines Hochschulstudiums, die mindestens ein postgraduales Praktikum absolviert haben. Geschlechtsspezifische Auswertungen stehen dabei keine zur Verfügung.

Zur Einbettung von Graduiertenpraktika in den Kontext des Übergangs von Ausbildung in den Arbeitsmarkt werden im Folgenden noch zusätzliche Datenquellen herangezo-

gen. Zur Situation junger Akademiker/Akademikerinnen beim Arbeitsmarkteinstieg sind insbesondere die Studien (AMS, abif, SORA), sowie die Daten des AbsolventInnentrackings der Universität Wien von Relevanz. An weiterer Literatur zu nennen sind eine Diplomarbeit (Hermetinger 2008), eine Literaturstudie auf Basis einer rechtswissenschaftlichen Dissertation (Stelzel 2009), sowie eine inhaltsanalytische Studie der Plattform Generation Praktikum zu Praktikumsinseraten (Schopf et al. 2009).

4.1. Häufigkeit/Ausprägungen/Varianten

Der Datensatz des Ad-Hoc-Moduls enthält wie bereits erwähnt alle Arbeitskräfteerhebungs-RespondentInnen des zweiten Quartals 2009, die zum Befragungszeitpunkt zwischen 15 und 34 Jahre alt waren. Dies waren 8.188 Personen; diese werden, wie in der Arbeitskräfteerhebung üblich, nach stichprobentechnischen Kriterien gewichtet und auf die Gesamtbevölkerung hochgerechnet, die hochgerechnete Zahl beträgt 2,094.701. Über einen Universitätsabschluss verfügen hochgerechnet 147.074 Befragte (5,8% aller Befragten), deren Abschlüsse sich auf die Jahre 1996 bis 2009 verteilen. Zusätzlich zu diesen haben hochgerechnet 39.064 befragte Personen eine Fachhochschule abgeschlossen.

Hochgerechnet 15.107 jener 99.988 Personen mit Universitätsabschluss, die sich zum Befragungszeitpunkt in keiner weiteren Ausbildung (Doktoratsstudium, Zweitstudium etc.) befanden, absolvierten nach ihrem Studium mindestens ein Praktikum, dies entspricht einem Anteil von 15,1%. Dabei ist der Anteil weiblicher Befragter mit postgradualer Praktikumserfahrung mit 18,6% deutlich höher als jener der Männer (10,6%). Bei Personen mit Fachhochschulabschluss beträgt der Anteil der Absolventinnen- und Absolventenpraktika 6% (hochgerechnet 1.743 Personen). Auch hier waren Frauen nach Studienabschluss in höherem Ausmaß in Praktika involviert als Männer, der Unterschied ist aber deutlich geringer als im Universitätsbereich (7,3 zu 5%). Insgesamt haben von Personen mit tertiärem Bildungsabschluss, die zur Jahresmitte 2009 höchstens 34 Jahre alt und nicht in Ausbildung waren, 16.850 Personen oder 13,1% (Frauen 16,5%, Männer 9,1%) nach Studienabschluss ein oder mehrere Praktika absolviert. Tabelle 4-1 fasst die Daten zur Häufigkeit postgradualer Praktika in Österreich zusammen.

Tabelle 4-1: Anteil der Graduierten mit mindestens einem Praktikum nach Studienabschluss, in %

| | Männer | Frauen | Gesamt |
|------------------|--------|--------|--------|
| Universität | 10,6 | 18,6 | 15,1 |
| Fachhochschule | 5,0 | 7,3 | 6,0 |
| Universität + FH | 9,1 | 16,5 | 13,1 |

Quelle: Mikrozensus Ad-hoc-Modul 2009, eigene Berechnungen (einschließlich zusätzlicher Nachbearbeitung des Datensatzes (Plausibilisierung)).

Um die Entwicklung der Absolventen-/Absolventinnenpraktika im Zeitverlauf nachvollziehen zu können und dabei zugleich Validitätsprobleme durch zu geringe Fallzahlen zu vermeiden, wurden die Jahre, in die die Abschlüsse der Befragten fallen, zunächst in zwei Kategorien unterteilt: 1996 bis 2002 und 2003 bis 2009. Dabei zeigt sich, dass 18,3% der Befragten, die ihren Universitätsabschluss bis 2002 erwarben, im Anschluss daran mindestens ein Praktikum absolvierten; von denjenigen, die ihr Studium ab 2003 abschlossen, wurden dagegen nur 13,7% anschließend im Rahmen eines Praktikums tätig. Werden Fachhochschulabsolventen/-absolventinnen und -absolventen mitberücksichtigt, zeigt sich dasselbe Muster: 17,7% der zwischen 1996 und 2002 und 11,3% der von 2003 bis 2009 im tertiären Bildungsbereich Graduierten haben nach ihrem Studium mindestens ein Praktikum absolviert. In einer weiteren Kategorisierung wurden nur Abschlüsse bis einschließlich 2007 berücksichtigt, da Personen, die ihr Studium 2008 oder 2009 abgeschlossen haben, weniger Zeit hatten, ein postgraduales Praktikum zu absolvieren, als Personen mit früheren Abschlüssen. Tatsächlich reduziert diese Änderung den Unterschied zwischen den zeitlichen Kategorien deutlich: 15,4% der von 2003 bis 2007 gegenüber 18,3% der von 1996 bis 2002 graduierten Universitätsabsolventinnen und -absolventen absolvierten mindestens ein postgraduales Praktikum; unter Mitberücksichtigung der FachhochschülerInnen liegen die Anteile bei 12,1% (2003 bis 2007) und 17,7% (1996 bis 2002). Insgesamt ist festzuhalten, dass eine Abbildung der Entwicklung von Absolventen-/Absolventinnenpraktika im Zeitverlauf auf Basis der vorhandenen Daten nur eingeschränkt möglich ist, weil diese keine jahrgangsspezifischen Stichproben beinhalten, was eine Betrachtung pro Absolventinnen- und Absolventenjahrgang aufgrund zu geringer Fallzahlen nicht zulässt.

Die Zahl der Absolventen/Absolventinnen österreichischer Universitäten, die nach ihrem Abschluss mindestens ein Praktikum machen, kann auf der Grundlage der bisher dargestellten Zahlen auf ca. 3.000 bis 4.000 Personen pro Jahr geschätzt werden, unter Einbeziehung der Fachhochschulabsolventen/-absolventinnen und -absolventen auf 4.000 bis 4.500 Personen.

Im Durchschnitt absolvierten diejenigen AKE-Befragten mit Universitätsabschluss, die mindestens ein postgraduales Praktikum absolvierten, 1,7 Praktika, wobei 71,4% nur ein Praktikum machten. Auch die Befragten der Studie von Kirchler, Kastlunger und Braunger (2007) absolvierten im Schnitt 1,7 Praktika. Im Zeitverlauf zeigt sich in den AKE-Moduldaten auch die Zahl der Praktika betreffend ein Rückgang: Während Befragte, die ihren Universitätsabschluss zwischen 1996 und 2002 erwarben und danach mindestens ein Praktikum absolvierten, durchschnittlich im Rahmen von zwei Praktika tätig wurden, waren es bei Uniabsolventinnen und -absolventen der Jahre 2003 bis 2009 durchschnittlich 1,6 Praktika.

Der Zeitraum, in dem diejenigen AKE-Befragten, die nach ihrem Universitätsabschluss mindestens ein Praktikum absolvierten, als Praktikanten/Praktikantinnen tätig waren, beträgt durchschnittlich acht Monate, wobei die am häufigsten genannten Werte drei Monate und zwölf Monate sind. Mehr als zwölf Monate sind nur sehr wenige Absolventinnen und Absolventen in Praktika beschäftigt. Die durchschnittliche Dauer des postgradualen Praktikumseinsatzes ist im Zeitverlauf leicht angestiegen: waren Universi-

tätsabsolventinnen und –absolventen der Jahre 1996 bis 2002, die nach ihrem Abschluss mindestens ein Praktikum absolvierten, im Durchschnitt 7,3 Monate als Praktikanten/Praktikantinnen tätig, so betrug die Durchschnittsdauer des Praktikumseinsatzes für Graduierte der Jahrgänge 2003 bis 2009 8,6 Monate.

4.2. Fachrichtungen, Branchen

Eine Auswertung der Absolventen-/Absolventinnenpraktika nach Studienrichtungen ist aufgrund zu geringer Fallzahlen nicht möglich. Die Daten von Schopf/Ringler liefern zwar Angaben zur Häufigkeit bestimmter Fachrichtungen unter den Befragten, da die Auswertungen sich aber wie erwähnt sowohl auf Graduierten- als auch Studierendenpraktika beziehen, können auf dieser Basis keine Aussagen getroffen werden, die auf erstere beschränkt sind. Dieser Datenmangel erscheint insofern besonders bedauerlich, als aufgrund medial transportierter Fallgeschichten ein konzentriertes Auftreten von Graduiertenpraktika in bestimmten Branchen (z.B. Medien, Kulturbereich, NGOs), sowie bestimmten Studienrichtungen (Geistes-, Sozial- und Kulturwissenschaften) nahe liegt, was für Österreich aber bis auf weiteres nicht quantitativ überprüft werden kann.

4.3. Praktikumsmarkt

Zur Frage, wie postgraduale Praktikumsplätze gefunden werden und ob es dabei Unterschiede zu anderen Praktikumstypen gibt, finden sich weder in den AKE-Modul-Daten noch in der Studie von Kirchler, Kastlunger und Braunger Informationen. Die Frage, ob Eltern, Verwandte und Bekannte auch in der Suche nach postgradualen Praktika noch eine Rolle spielen, kann daher derzeit nicht beantwortet werden.

4.4. Beschäftigungsstatus

23,1% der postgradualen Praktikanten/Praktikantinnen im AKE-Modul gaben an, für ihr Praktikum nicht bezahlt worden zu sein; 30,5% erhielten eine Bezahlung unter der Geringfügigkeitsgrenze; 46,3% wurden über der Geringfügigkeitsgrenze bezahlt. Von den Befragten der Kirchler-Kastlunger-Braunger-Studie wurden 21,7% für ihr letztes Praktikum nicht bezahlt; das Einkommensmittel innerhalb des Samples betrug 558,69 Euro; 83,6% waren auf der Grundlage einer schriftlichen Vereinbarung mit dem Arbeitgeber/der Arbeitgeberin tätig. In der Studie von Schopf und Ringler liegt der Anteil nicht bezahlter postgradualer Praktikanten/Praktikantinnen bei 26%, während 20% mehr als 700 Euro netto verdienen.

Zum genauen Beschäftigungsstatus der Praktikanten/Praktikantinnen liefern die genannten Datenquellen keine Informationen. Aus der Studie von Kirchler, Kastlunger und Braunger geht aber hervor, dass 50,7% der Befragten laut eigener Angabe über ihren Arbeitgeber versichert waren. Hier kann wie schon im Unterkapitel zu Pflichtpraktika im Schulbereich angenommen werden, dass dabei die Vollversicherung gemeint ist, die

aus einer regulären Beschäftigung resultiert, die über der Geringfügigkeitsgrenze entlohnt wird.

4.5. *Arbeitsbedingungen*

Die Befragten der Studie von Kirchler, Kastlunger und Braunger gaben eine durchschnittliche Wochenarbeitszeit von 35,3 Stunden an. Durch ihr Praktikum belastet fühlten sich 14,5% der Befragten, wobei die Unsicherheit der beruflichen Zukunft und die finanzielle Situation die stärksten Belastungsfaktoren bildeten. Angaben zur für Graduiertenpraktika besonders relevanten Frage, inwieweit mit den Praktikanten/ Praktikantinnen reguläre Stellen besetzt wurden, finden sich in der Studie nicht.

4.6. *Praktikumsqualität, Zufriedenheit*

52% der Befragten bei Kirchler/Kastlunger/Braunger waren mit ihrem letzten Praktikum allgemein sehr oder eher zufrieden. 9,9% waren unzufrieden oder gar nicht zufrieden. 74,4% waren der Auffassung, ihre Berufschancen hätten sich durch das Praktikum verbessert; 82,2 schätzten die im Praktikum gemachten Erfahrungen als hilfreich für ihr weiteres Berufsleben ein; 76,3% der Befragten würden dasselbe Praktikum nochmals absolvieren. Die aspektspezifische Zufriedenheit war, analog zum oben dargestellten Belastungsbild, im Bereich Bezahlung mit Abstand am geringsten (Tabelle 4-2 gibt Korrelationen zwischen unterschiedlichen Zufriedenheits- und Belastungsaspekten wieder).

Tabelle 4-2: Korrelationen⁶ zwischen Zufriedenheit und Belastung in Praktika

| | Zufriedenheit mit karrierespezifischen Aspekten | Zufriedenheit mit praktikumsspezifischen Aspekten | Zufriedenheit gesamt |
|--|---|---|----------------------|
| Belastung durch Unsicherheit | ,10 | -,30** | -,21** |
| Belastung durch Arbeitsinhalte und Kommunikation | -,51** | -,32** | -,55** |
| Belastung durch Arbeitszeit und Anforderungen | ,13 | -,09 | -,05 |
| Belastung gesamt | -,12 | -,34** | -,38** |

Quelle: Kirchler / Kastlunger / Braunger 2007. Mit ** gekennzeichnete Werte sind signifikant.

⁶ Tabelle 4-2 gibt die Korrelationskoeffizienten zwischen den jeweiligen Variablen wieder. Der Korrelationskoeffizient (Produkt-Moment-Korrelation) kann Werte zwischen -1 und +1 annehmen und misst, in welchem Ausmaß die Ausprägungen zweier Variablen kovariieren: ein Wert nahe +1 lässt darauf schließen, dass hohe Werte der einen Variable häufig gemeinsam mit hohen Werten der anderen Variable auftreten; ein Wert nahe -1 impliziert ein häufiges Auftreten niedriger Werte der einen Variable mit hohen Werten der anderen und umgekehrt. Mit Sternchen markierte Koeffizienten zeigen statistisch signifikante Korrelationen an.

Die in der Studie von Schopf und Ringler befragten graduierten Praktikanten/-Praktikantinnen geben zu gut einem Drittel an, sie hätten sich im Praktikum ausgenützt gefühlt, ein etwas höherer Wert als bei den befragten Studierenden der Studie. Nichtsdestoweniger geben 75% an, freundlich behandelt worden zu sein. 76% der von Schopf/Ringler befragten Absolventen/Absolventinnen stimmten der Aussage, sie hätten dieselbe Arbeit wie ihre regulär beschäftigten Kollegen/Kolleginnen geleistet, sehr oder eher zu.

4.7. *Gesellschaftlicher Kontext*

Versucht man, die bisher genannten Zahlen und Informationen mit medialen Befunden und dem öffentlichen Diskurs zum Schlagwort Generation Praktikum in Beziehung zu setzen, so liegt zunächst die Diagnose nahe, der Begriff der Generation erscheine angesichts einer Betroffenheitsrate von 15% im Universitätsbereich übertrieben. Das Ergebnis des Mikrozensus-Sondermoduls liegt vielmehr im Bereich der in einer Studie von Briedis und Minks 2007 für Deutschland ermittelten Praktikaquote für universitäre Studienabsolventinnen und –absolventen in der Höhe von 14%.⁷ Von den Studienautoren wurde diese Zahl als Widerlegung der medial transportierten Hypothese interpretiert, derzufolge es sich bei postgradualen Praktika um ein Massenphänomen handelt. Auch die Vermutung einer deutlichen Verschlimmerung der Situation im Zeitverlauf kann angesichts der Mikrozensusdaten nicht bestätigt werden (obwohl deren diesbezügliche Aussagekraft wie erwähnt begrenzt ist).

Bei der Bewertung und Gewichtung empirischer Hinweise auf eine nicht allzu große bzw. eventuell sogar abnehmende Verbreitung postgradualer Praktika in Österreich darf jedoch nicht übersehen werden, dass Praktika für Jungakademiker/-akademikerinnen nur eine von mehreren Varianten darstellen, auf atypische bzw. potentiell prekäre Weise in den Arbeitsmarkt einzusteigen. Weiters in diese Kategorie fallen geringfügige Beschäftigungsverhältnisse, freie Dienstverträge, Werkverträge, befristete Beschäftigungsverhältnisse, sowie unfreiwillige Teilzeitarbeit. Aus dem relativ geringen Anteil von Absolventen-/ Absolventinnenpraktika darf folglich nicht auf einen allgemein unproblematischen Arbeitsmarkteinstieg junger Akademiker/Akademikerinnen in Österreich geschlossen werden – vielmehr müssen Häufigkeit und Entwicklung anderer atypischer Beschäftigungsformen beim Arbeitsmarkteinstieg in die Betrachtung mit einbezogen werden (diese Erweiterung der Perspektive manifestiert sich teilweise auch in Medien und Öffentlichkeit in der Verwendung des Begriffs ‚Generation prekär‘ anstelle von ‚Generation Praktikum‘, vor allem in der internationalen Diskussion).

⁷ Hingewiesen werden muss auf die eingeschränkte Vergleichbarkeit der beiden Studien: Während im österreichischen Mikrozensus-Modul eine bestimmte Altersgruppe befragt wurde, deren Studienabschlüsse sich auf mehrere Studienjahre verteilen, wurde in der deutschen Studie ein kompletter AbsolventInnenjahrgang befragt. In der österreichischen Befragung war außerdem die Zeitspanne, in die ein mögliches AbsolventInnenpraktikum fallen konnte, durch das für die meisten Befragten große Zeitfenster zwischen Abschluss und Befragung deutlich weniger begrenzt als in der deutschen Studie.

Eine weitere wichtige Datenquelle zum Arbeitsmarkteinstieg junger Akademiker/Akademikerinnen bildet das 2009 auf der Basis von Universitäts- und Hauptverbandsdaten durchgeführte AbsolventInnen-Tracking der Universität Wien, demzufolge von den Absolventinnen und Absolventen der Jahre 2003 bis 2008 ein halbes Jahr nach Abschluss 15,4% atypisch beschäftigt waren. Als atypisch wurden dabei geringfügige Beschäftigungsverhältnisse und freie Dienstverträge gewertet (über Praktika, Teilzeitbeschäftigungen, neue Selbständige und befristete Beschäftigungen liefern die Hauptverbandsdaten keine Informationen). Im Zeitverlauf zeigt sich eine deutliche Abnahme des Atypischen-Anteils: ein Jahr nach Abschluss befanden sich noch 12,3%, drei Jahre nach Abschluss nur noch 6,9% der Absolventinnen und Absolventen in einem atypischen Beschäftigungsverhältnis, was auf eine Normalisierung der Jungakademiker/-akademikerinnenbeschäftigung nach teilweise schwierigem Einstieg schließen lässt. Der Anteil an Absolventinnen und Absolventen, die mit Schwierigkeiten beim Arbeitsmarkteinstieg zu kämpfen haben, dürfte aber jedenfalls deutlich über jenem der graduierten Praktikanten/Praktikantinnen liegen.

Dafür sprechen auch die Ergebnisse des Ad-Hoc-Moduls 2009 der Arbeitskräfteerhebung zur beruflichen Stellung im ersten stabilen Job nach Ausbildungsabschluss (Praktika bildeten in diesem Teil der Erhebung keine eigene Kategorie): 9% der befragten Akademiker/Akademikerinnen waren in ihrem ersten Job geringfügig beschäftigt, 20% teilzeitbeschäftigt und 24% befristet beschäftigt. Insgesamt hatten nur 58% der befragten UniversitätsabsolventInnen ein Normalarbeitsverhältnis als ersten Job, ein Wert, der in der Nähe der PflichtschulabsolventInnen (57%) liegt (Quelle: Statistik Austria 2010).⁸

4.8. Öffentlichkeit

Wie bereits erwähnt, wurden Absolventen-/Absolventinnenpraktika in den letzten Jahren zu einem häufig behandelten Thema der medialen und internetbasierten Öffentlichkeit. Dabei ist neben Artikeln in Print- und Onlinemedien, die häufig Fallgeschichten mit arbeits- und sozialrechtlichen Basisinformationen verknüpfen, vor allem die Internetpräsenz mehrerer Praktikanten-/Praktikantinnen-Initiativen von Interesse (z.B. generation-praktikum.at, generation-praktikum.de). Neben der Sammlung von Medienberichten und Fallgeschichten finden sich darin häufig politische Forderungen Mindeststandards für Praktika allgemein oder strengere Regelungen von Graduiertenpraktika betreffend. Derartige Forderungen werden mittlerweile auch von einigen politischen AkteurInnen erhoben (insbesondere von Gewerkschaften (Deutschland), der Arbeiterkammer (Österreich), sowie den österreichischen Grünen). Die Initiatoren/Initiatorinnen der österreichischen Plattform Generation Praktikum betreiben auch selbst Forschung (vgl. die erwähnte Studie von Schopf/Ringler 2008).

⁸ Dabei muss allerdings berücksichtigt werden, dass auch Beschäftigungsverhältnisse, die vor Ausbildungsende begonnen wurden, bei einer Dauer von über drei Monaten als erster Jobs gezählt wurden. Unter den atypischen ersten Jobs von AkademikerInnen sind also auch studentische Nebenjobs, die über den Studienabschluss hinaus ausgeübt wurden.

Auch das bereits im Studierenden-Kapitel erwähnte deutsche Praktikums Gütesiegel „fair company“ bezieht sich explizit auf Graduiertenpraktika: Die damit ausgezeichneten Unternehmen verpflichten sich, reguläre Stellen nicht durch Praktikumsplätze zu ersetzen, BewerberInnen um reguläre Stellen keine Praktikumsplätze anzubieten und dergleichen.

5. ZUSAMMENFASSUNG UND SCHLUSSFOLGERUNGEN AUS DEN LITERATURANALYSEN ZU PRAKTIKA IN ÖSTERREICH

5.1. Zusammenfassung der empirischen Daten

Tabelle 5-1 fasst einige quantitative Evidenzen aus unterschiedlichen österreichischen Datenquellen zu den einzelnen Praktikustypen zusammen. Dabei wurden nur solche Variablen/Fragen berücksichtigt, für die für mehrere Typen Informationen zur Verfügung stehen. Die Vergleichbarkeit ist durch die unterschiedlichen Datenquellen aus statistischer Perspektive eingeschränkt, dennoch sind Muster und Unterschiede zwischen den Praktikustypen erkennbar.

Tabelle 5-1: Zusammenfassung empirischer Daten zu Praktika in Österreich

| | Pflichtpraktika SchülerInnen | Pflichtpraktika Studierende | Freiwillige Praktika Studierende | Graduiertenpraktika |
|---|------------------------------|---|---|---|
| Absolute Häufigkeiten pro Jahr (Schätzungen) | k.A. | 30.000 bis 40.000 (Univ.) | k.A. | 4.000 bis 4.500 (Univ. und FH) |
| Häufigkeit in % der jährlichen Absolventinnen und Absolventen, Studierenden (Schätzungen) | | | | 13,1* (Uni und FH) |
| Letzte Praktikumsstelle sehr / eher leicht gefunden, in % | 63 ^d | 75 ^d (gemeinsame Auswertung) | | k.A. |
| Letzte Praktikumsstelle durch Verwandte, Bekannte, FreundInnen gefunden, in % | 57 ^a | 26 ^a | k.A. | k.A. |
| Anteil bezahlter Praktika, in % | 86 ^a | 36 ^b | 68 ^b | 77 ^c |
| „über ArbeitgeberIn versichert“, in % | 83 ^a | 53 ^a | k.A. | 51 ^c |
| durch Praktikum überfordert/belastet, in % | 17 ^a | 8 ^b | 6 ^b | 15 ^c („belastet“) ^c |
| mit Praktikum insgesamt sehr / eher zufrieden, in % | 88 ^d | 80 FH, 70 Univ., 63 Kunstuniv. ^b | etwas niedriger als für Pflichtpr. (Items) ^b | 52 ^c |
| Gefühl, ausgenützt zu werden / wie billige Arbeitskraft vorgekommen, sehr oder eher in % | 12 ^d | 13 ^b | 14 ^b | k.A. |

* = Ad hoc Modul Statistik Austria
 a = Studie AK Steiermark
 b = Studie IHS Studierenden Erhebung

c = Studie Kirchler et al.
 d = Studie IFES

Am augenfälligsten erscheinen dabei die Unterschiede zwischen Praktika im Schul- und im Hochschulbereich: Pflichtpraktika von SchülerInnen sind fast immer bezahlt (86%) und auch sehr häufig voll sozialversichert, was darauf zurückzuführen sein dürfte, dass sie deutlich häufiger als Dienstverhältnisse organisiert sind. Auch die Zufriedenheits-

werte sind bei den Praktika im Schulbereich am höchsten. SchülerInnen fühlen sich in ihren Pflichtpraktika allerdings auch am häufigsten überfordert und geben größere Schwierigkeiten bei der Suche nach einem Praktikumsplatz an, die sich für die meisten Befragten aller Praktikurstypen nicht allzu schwierig gestaltet. Probleme gibt es in einzelnen Fachrichtungen (insbesondere wirtschaftliche Berufe, sowie Land- und Forstwirtschaft) auch mit der Arbeitsbelastung der Pflichtpraktikanten/-praktikantinnen. Generell ist die Situation von Pflichtpraktikanten/-praktikantinnen im Schulbereich von fachrichtungsspezifisch recht unterschiedlichen Verhältnissen geprägt, so auch die Unterstützung der Praktikumsuche durch die Schulen, die Bezahlung oder die Zufriedenheit mit der im Rahmen des Praktikums geleisteten fachlichen Ausbildung betreffend.

Pflichtpraktika im Hochschulbereich sind zu knapp zwei Dritteln unbezahlt (was bis auf Spezialfälle wie die Famulatur in der Medizin eigentlich nur daran liegen kann, dass sie häufig als Ausbildungsverhältnis organisiert sind), erreichen aber etwas höhere Zufriedenheitswerte als die wesentlich häufiger bezahlten freiwilligen Studierendenpraktika. Dabei bestehen wesentliche Unterschiede zwischen den Pflichtpraktika im Fachhochschul- und im Universitätsbereich. Während erstere ähnlich wie im Schulbereich durch die jeweilige FH begleitet und unterstützt werden, herrscht vor allem im Bereich der wissenschaftlichen Universitäten ein deutlicher Mangel an diesbezüglicher Betreuungskapazität. Entsprechend sind Pflichtpraktikanten/-praktikantinnen im Universitätsbereich auch deutlich unzufriedener mit ihrem Praktikum als jene im FH-Bereich. Der Anteil der Praktikanten/Praktikantinnen, die sich überfordert fühlen, ist bei Studierenden deutlich geringer als bei SchülerInnen, wobei das Überforderungsgefühl bei studentischen Pflichtpraktikanten/-praktikantinnen etwas höher ist als bei freiwilligen Praktikanten/Praktikantinnen (7,6 zu 6,2%).

Hinsichtlich der Graduiertenpraktika zeigte sich, dass diese zwar nicht allzu häufig vorkommen (gemessen in Prozent aller Absolventinnen und Absolventen), die davon Betroffenen zeigen sich allerdings nur mäßig zufrieden mit ihrer Praktikumserfahrung (52% sehr oder eher zufrieden). Einer der dafür ausschlaggebenden Faktoren könnte der Beschäftigungsstatus sein: hier gaben nur gut 50% der Befragten an, über Arbeitgeber oder Arbeitgeberin versichert gewesen zu sein, was als Hinweis auf einen innerhalb dieses Praktikurstyps nicht unwesentlichen Anteil an Praktika interpretiert werden kann, die entweder als Ausbildungsverhältnis organisiert sind oder im Rahmen eines Werkvertrags. Ansonsten sind für diesen Praktikurstyp beträchtliche Datenlücken vor allem zur Suche nach einem Praktikumsplatz sowie die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen betreffend zu verzeichnen.

5.2. *Schlussfolgerungen, Problembereiche*

Aus den dargestellten Evidenzen zu Praktika bzw. Praktikanten/Praktikantinnen in Österreich können die nachfolgend aufgelisteten Problembereiche abgeleitet werden, deren Beschreibung jeweils durch die qualitative Erhebung zu präzisieren und zu vertiefen sein wird.

Beschäftigungsstatus und Entlohnung in Studierenden-Pflichtpraktika

Dass die zu zwei Dritteln unbezahlten Pflichtpraktika von HochschülerInnen (vermutlich in besonderem Maß jene von Universitätsstudierenden) häufig als Ausbildungsverhältnisse organisiert sind, wirft die Frage auf, ob diese Organisationsform der tatsächlichen Ausgestaltung der Praktika entspricht. Zu ihrer Untersuchung sind Informationen entlang der Abgrenzungskriterien zwischen Praktika als Dienst- und Ausbildungsverhältnis erforderlich (Arbeitspflicht, persönliche Abhängigkeit, vorgegebene Arbeitsaufgaben und Arbeitszeiten etc.), die jedoch aus dem vorhandenen quantitativen Datenmaterial so gut wie nicht zu gewinnen sind. In den qualitativen Interviews mit studierenden Pflichtpraktikanten/-praktikantinnen wird daher Hinweisen auf die tatsächliche Ausgestaltung ihrer Praktika nachgegangen. Dabei ist zu berücksichtigen, dass die Umsetzung der juristischen Unterscheidung zwischen Arbeits- und Ausbildungsverhältnis in empirische Indikatoren keine einfache Aufgabe darstellt und unter Umständen nicht alle Praktika eindeutig einer der beiden Ausgestaltungsformen zugeordnet werden können. Auch eine solche Zuordnungsschwierigkeit würde freilich hinsichtlich der Handhabbarkeit der Klassifikation von Praktika in Dienst- und Ausbildungsverhältnisse ein relevantes Ergebnis darstellen. Im Klartext: je unklarer die faktische Unterscheidbarkeit zwischen bzw. Zuordnung zu Arbeits- und Ausbildungsverhältnis ausfällt, desto größer sind die Optionen für Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen von Praktikanten/Praktikantinnen, Beschäftigungen mit angemessener Entlohnung und Sozialschutz zu umgehen, weil die Beweisführung, dass es sich um ein reguläres Beschäftigungsverhältnis handelt, schwierig ist. Im Zweifelsfall ist es dann eben ein Ausbildungsverhältnis – die Wahrscheinlichkeit, dass betroffene Praktikanten/Praktikantinnen in solchen Fällen juristischen Beistand in Anspruch nehmen, um womöglich vorenthaltene Rechte bzw. Bezahlung einzufordern, bleibt aus Arbeitgeber-/Arbeitgeberinnensicht gering und kann insofern in Kauf genommen werden.

Ausgestaltung von Graduiertenpraktika

Für die Gruppe der Hochschulabsolventen/-absolventinnen und -absolventen, die Praktika absolvieren, besitzt die Frage, ob möglicherweise arbeits- und sozialrechtliche Standards, die in Anbetracht der faktischen Ausgestaltung des Praktikums zur Anwendung kommen müssten, umgangen werden, besondere Brisanz. Auch hierzu verspricht die qualitative Erhebung Einblicke, wie auch in weitere noch kaum erforschte Aspekte der Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen graduierten Praktikantinnen/ Praktikanten. Für Graduiertenpraktika ist zusätzlich die Frage von besonderer Relevanz, inwieweit Praktikanten/Praktikantinnen den Eindruck gewannen, im Rahmen eines Praktikums die Tätigkeit einer regulären Arbeitskraft zu verrichten (was prinzipiell auch in Studierendenpraktika bereits der Fall sein könnte). Es ist in diesem Fall also einem doppelten Schlechterstellungsrisiko (Praktikum als Ausbildungs- statt Dienstverhältnis, Praktikum bzw. atypische Beschäftigung statt regulärem Dienstverhältnis) nachzugehen. Zu prüfen wird aber auch sein, inwieweit Graduiertenpraktika ein Sprungbrett in reguläre Beschäftigung bilden.

Begriffliche Unschärfen

Eine allgemeine Problematik ist in der bereits mehrfach angesprochenen unterschiedlichen Verwendung des Praktikums- und Volontariatsbegriffs in Medien und Öffentlichkeit, aber durchaus auch in Fachliteratur und Rechtssprechung zu sehen. So wird der Praktikumsbegriff teilweise auf Praktika beschränkt, die als Ausbildungsverhältnis organisiert sind, teilweise wird er sowohl für die Dienstverhältnis- als auch für die Ausbildungsverhältnisvariante verwendet; der Begriff des Volontariats wird teilweise zur Bezeichnung von Praktika verwendet, die als Ausbildungsverhältnis organisiert sind, teilweise zur Bezeichnung freiwilliger Praktika unabhängig von der Organisationsform, teilweise auch synonym mit dem Praktikumsbegriff; für zusätzliche Verwirrung sorgt die Bezeichnung von Praktika im Medienbereich (teils verpflichtend, teils freiwillig, teils Dienst-, teils Ausbildungsverhältnis) als Volontariat; teilweise wird davon ausgegangen, dass Pflichtpraktika nur als Dienstverhältnis organisiert sein können, teilweise nicht; schließlich werden Pflichtpraktikanten/-praktikantinnen teilweise als Ferialpraktikantinnen und -praktikanten bezeichnet, wobei sich der Begriff des Ferialpraktikums teilweise auch auf Praktikanten/Praktikantinnen allgemein, eventuell auch Ferialarbeitskräfte, beziehen kann. Darüber hinaus existieren zur genauen Definition eines als Ausbildungsverhältnis organisierten Praktikums und seiner Abgrenzung von Praktika, die als Dienstverhältnis organisiert sind, unterschiedliche Rechtsauffassungen und Interpretationen, die ihrerseits auf unterschiedliche Weise in pragmatische Faustregeln übersetzt werden (z.B. Praktikum als Ausbildungsverhältnis entspricht ‚nur zuschauen‘).

Diese tendenziell unübersichtliche Begriffssituation dürfte nicht zuletzt auf das Fehlen einer expliziten juristischen Regelung von Praktika in Österreich zurückzuführen sein. In jedem Fall erscheint nahe liegend, dass sowohl auf Arbeitnehmer-/Arbeitnehmerinnen- als auch auf Arbeitgeber-/Arbeitgeberinnenseite Verwirrung über geltende Regelungen und Standards herrscht, was im ungünstigsten Fall eine arbeits- und sozialrechtliche Schlechterstellung von Praktikanten/Praktikantinnen gegenüber der geltenden Rechtslage bedeuten kann. Art und Ausmaß dieser Verwirrung bzw. diesbezügliche Informiertheit wurde in den qualitativen Interviews nach Möglichkeit abgefragt. Auch die Frage, wie die Ausgestaltungsformen Dienst- und Ausbildungsverhältnis pragmatisch definiert und voneinander abgegrenzt werden, wurde in die qualitativen Interviews einbezogen.

5.3. Exkurs zur Studie ARUFA - Arbeitssituation von Universitäts- und Fachhochschulabsolventen/-absolventInnen

Die genannte Studie wurde im Auftrag des Bundesministeriums für Wissenschaft und Forschung vom Internationalen Zentrum für Hochschulforschung Kassel in Zusammenarbeit mit dem Institut für Soziologie der Universität Klagenfurt durchgeführt. Die Veröffentlichung des Endberichts (Schomburg et al. 2011) fiel in etwa mit dem Ende der Laufzeit des hier dargestellten Forschungsprojekts zusammen. Es war daher nicht möglich, die Ergebnisse der ARUFA-Studie im vorliegenden Bericht ausführlich zu berücksichtigen.

sichtigen. An dieser Stelle erfolgt jedoch eine Kurzdarstellung ihrer für das Themenfeld Praktika relevantesten Ergebnisse.

Das Sample der ARUFA-Erhebung bilden ca. 23.000 österreichische Universitäts- und Fachhochschul-Absolventen/-Absolventinnen der Jahrgänge 2003/04 bis 2007/08, die im Zeitraum von Dezember 2009 bis Februar 2010 schriftlich befragt wurden. Die zentralen Themen der Befragung waren berufliche Tätigkeiten während des Studiums, der Übergang vom Studium ins Erwerbsleben, sowie der Erwerbsstatus zum Befragungszeitpunkt.

Die ARUFA-Daten liefern erstmals Informationen zur Verbreitung von Praktikumserfahrungen über die gesamte Studiendauer: 62% der Befragten gaben an, während ihres Studiums mindestens ein studienbezogenes verpflichtendes oder freiwilliges Praktikum absolviert zu haben. Der Anteil der Personen mit Pflichtpraktikumserfahrung liegt dabei mit 42% geringfügig über dem derjenigen mit Erfahrung in freiwilligen Praktika (40%), wobei 20% der Befragten sowohl verpflichtende als auch freiwillige Praktika absolviert haben. Frauen machen mit beiden Praktikumsformen häufiger Erfahrungen (45% Pflichtpraktika, 43% freiwillige Praktika, gegenüber je 37% der Männer). Insgesamt absolvierten Befragte *mit* Praktikumserfahrung durchschnittlich 3,5 (freiwillige und verpflichtende) Praktika, ein Wert, der auf Männer wie Frauen zutrifft.

Praktika und Volontariate bildeten eine Kategorie in der Abfrage der beruflichen Stellung in der ersten Beschäftigung nach Studienabschluss. Sechs Prozent aller Befragten (sieben Prozent der Universitätsabsolventen/-absolventinnen, zwei Prozent der Fachhochschulabsolventen/-absolventinnen) gaben als erste Beschäftigung nach dem Studium ein Praktikum an. Zählt man die praktikumsnahe Kategorie „Trainee“ dazu, die zwei Prozent der Befragten als Status ihrer ersten Beschäftigung angaben, erhöht sich der Anteil auf acht Prozent. Dieser Wert liegt deutlich unter dem Anteil von 13,1% der im Ad-hoc-Modul von Statistik Austria befragten Absolventen/Absolventinnen, die Praktikumserfahrung nach Studienabschluss angaben, ist mit diesem jedoch nicht vergleichbar: Die Frage im Ad-hoc-Modul bezog sich nicht nur auf die *erste* Beschäftigung nach Studienabschluss, sondern auf die *gesamte Zeit* seit Studienende.

Wenn auf Basis der in der ARUFA-Studie gewählten Frage (Item) zur Verbreitung von Graduiertenpraktika gewissermaßen Entwarnung zum Phänomen „Generation Praktikum“ im engen Sinn gegeben wird, sind andererseits Formen unsicherer Beschäftigungsverhältnisse von Hochschulabsolventen/-absolventinnen nicht zu übersehen: beispielsweise arbeiten zum Erhebungszeitpunkt 2009/2010, also z.T. fünf Jahre nach Studienabschluss, noch immer 24% aller Befragten in einem befristeten Beschäftigungsverhältnis.

6. *DER WEITERE THEMATISCHE KONTEXT: „GENERATION PRAKTIKUM“ ODER „GENERATION PREKÄR“?*

Die mediale Diskussion zur „Generation Praktikum“ ist in der Regel auf schwieriger gewordene Berufseinstiege von gut ausgebildeten Hochschulabsolventen/-absolventinnen und –absolventen konzentriert, sowie darüber hinaus auf gering entlohnte, mehr oder weniger ausbildungsnahe Tätigkeiten von Studierenden, d.h. entweder Pflichtpraktika im Rahmen von Hochschul-Curricula oder „freiwillige“ Praktika zur Verbesserung der späteren Berufschancen.⁹ Die Analysen dieses Projekts thematisieren deshalb v.a. Graduierte und Studierende; die bisherigen Kapitel des Berichts geben den aktuellen Forschungsstand zur empirischen Verbreitung von und Beschäftigungsbedingungen in unterschiedlichen Arbeitsmärkten von Praktikanten/Praktikantinnen in Österreich wieder.

Gerade weil diese Studie auftragsgemäß auf Praktika und Praktikanten/Praktikantinnen im engeren Sinn konzentriert ist, erscheint es angeraten, auf darüber hinaus gehende Veränderungen von Beschäftigungsbedingungen bei jungen Erwerbstätigen hinzuweisen. Die Berücksichtigung von strukturellen Hintergründen bzw. des „Umfelds“ von Praktika ist einerseits Grundlage für eine realistische Bewertung des Problemzusammenhangs Praktikum und Praktikanten/Praktikantinnen. Andererseits wird damit angedeutet, dass Diskussionen zur Generation Praktikum – d.h. zu jungen bzw. angehenden Akademikern/Akademikerinnen – mit einigen blinden Flecken behaftet sind. Mit ausgewählten empirischen Daten zu drei Problemkonstellationen, die über das Thema Praktikum im engeren Sinn hinaus reichen, wird signalisiert, dass Praktika als Teil eines umfassenderen Puzzles veränderter Ausbildungs- und Arbeitsmarktbedingungen von jungen Menschen zu verstehen sind. Um Irritationen vorzubeugen: Es geht dabei keineswegs darum, zum Teil schlecht entlohnte bzw. wenig geschützte Beschäftigungsverhältnisse von Praktikanten/Praktikantinnen „kleinzureden“, sondern vielmehr darum, diese in einen weiteren Kontext zu stellen. Zumindest im internationalen Rahmen wurde der Begriff der „Generation Praktikum“, mit dem in den letzten Jahren Probleme von BerufseinsteigerInnen und jungen Erwerbstätigen häufig bezeichnet wurden, in Richtung einer breiter gefassten „Generation prekär“ ausgeweitet (vgl. dazu Busch/Jeskow/Stutz 2010 für einen internationalen Überblick).

- a) Schwierige Berufseinstiege von Jungakademikern/-akademikerinnen erfolgen nicht nur über Tätigkeiten, die meist unscharf mit Praktikum umschrieben werden, sondern umfassen die ganze Palette atypischer Beschäftigungsverhältnisse.¹⁰ Am wei-

⁹ Unter www.spiegel.de/unispiegel/jobundberuf/0,1518,687078,00.html listet das Wochenmagazin Der Spiegel eine Sammlung bisheriger Artikel zum Phänomen Generation Praktikum auf. Im selben Text aus 2010 wird darauf hingewiesen, dass die einschlägige Diskussion mittlerweile bereits fünf Jahre andauert: „Fünf Jahre ‚Generation Praktikum‘: Happy Birthday, liebes Uni-Prekariat“ (abgerufen am 4.10.2010).

¹⁰ Die Gesamtproblematik ist insofern allein mit einer besseren Regulierung von Praktika nicht zu lösen.

testen verbreitet dürften befristete Beschäftigungen und Varianten der Scheinselbstständigkeit sein. Hintergrund dieser Entwicklung ist die markante Zunahme der Anzahl von Studierenden und Hochschulabsolventen/-absolventinnen und -absolventen in den letzten 20 Jahren. Weder der private noch der öffentliche Sektor sind imstande, ausreichende Kapazitäten für (unselbständige) *akademische* Arbeitsplätze zu schaffen, weshalb die Konkurrenz um gute Jobs bei Hochqualifizierten deutlich zugenommen hat – bzw. diese in bestimmten Feldern in die Freiberuflichkeit ausweichen.

- b) Gegenüber Praktika von Graduierten geraten bei Studierenden Pflichtpraktika im Rahmen von bestimmten Studienordnungen und daneben auch freiwillige Praktika während des Studiums in den Fokus. Mindestens ebenso relevant bzw. z.T. als problematischer einzustufen ist jedoch studentische Erwerbsarbeit als eigenes Arbeitsmarktsegment. Für viele Studierende ist es zwingend notwendig, regelmäßig *irgendwelche* bezahlten Jobs (und nicht etwa ausbildungsnahe Praktika) zu machen, um die Lebenshaltungskosten decken zu können. Hintergrund für die steigende Anzahl erwerbstätiger Studenten/Studentinnen sind nicht nur die gestiegenen Studierendenzahlen, sondern in Österreich nicht zuletzt auch Mängel und Versäumnisse in der Hochschulpolitik: d.h. zum Teil überlaufene Massenfächer mit ungünstigen Betreuungsrelationen, damit verbunden lange Studienzeiten und hohe Drop-Out-Raten; und dies bei einem gleichzeitig schwach ausgebauten Stipendiensystem zur Unterstützung zügigen Studierens.
- c) Bei der Konzentration auf Praktika von Graduierten, Studierenden (und auch SchülerInnen) ist zu beachten, dass es sich bei diesen Gruppen von angehenden Erwerbstätigen weiterhin um privilegierte Segmente des Arbeitsmarktes handelt. Deshalb sind atypische bzw. prekäre Beschäftigungsverhältnisse von jungen Erwerbstätigen mit geringerer Formalbildung als noch problematischer einzustufen; gleichzeitig wird bildungsferneren Gruppen mit Ausnahme der Lehrlinge jedoch weniger mediale Aufmerksamkeit als der „Generation Praktikum“ zuteil.

6.1. Schwierigere Berufseinstiege nach einem Hochschulstudium

Die Zahl der jährlichen Studienabschlüsse an österreichischen Universitäten und Fachhochschulen hat sich von etwa 12.000 im Jahr 1990/1991 auf mehr als 35.000 im Jahr 2008/2009 erhöht (inkl. ausl. Studierender, Erst- und Zweitabschlüsse).¹¹ 2008 lag die MaturantInnenquote bei ca. 42%, die Studierendenquote bei 32% (bereinigt, nur Inländer) und die Graduiertenquote bei 22% eines Jahrganges (bereinigt, nur Inländer) (Schneeberger 2010). Noch aussagekräftiger wird diese Bildungsexpansion, wenn die ca. 200.000 Erwerbspersonen mit akademischem Abschluss im Jahr 1991 jenen 450.000 im Jahr 2008 gegenübergestellt werden, wenn also die Zunahme von ca. 250.000 Aka-

¹¹ http://bmwf.gv.at/startseite/studierende/studieren_in_oesterreich/statistikenunidata/

demikern/Akademikerinnen in den Blick gerät (Schneeberger 2010: 2).¹² Zwar hat der österreichische Arbeitsmarkt das gestiegene Qualifikations-Neuangebot aus den Hochschulen weitgehend absorbiert; ablesbar etwa an der weiterhin niedrigen Akademiker-/Akademikerinnen-Arbeitslosenrate von 2,3% im Jahresdurchschnitt 2009. Insofern sind Akademiker/Akademikerinnen nach wie vor als privilegierte Erwerbsgruppe einzustufen. Gleichzeitig liegen Daten vor, wonach, abhängig von der absolvierten Studienrichtung, insbesondere in der Berufseinstiegsphase und in den ersten Berufsjahren Schwierigkeiten auftreten, einen Job bzw. einen ausbildungsadäquaten Arbeitsplatz zu finden. Aus verschiedenen quantitativen Erhebungen, die mittlerweile zu Berufseinstiegen von Graduierten vorliegen, wird kurz auf zwei Studien zu Absolventinnen und Absolventen österreichischer Hochschulen eingegangen. Im bereits erwähnten „AbsolventInnen-Tracking“ der Universität Wien wurden Daten zum Berufseinstieg von etwa 20.000 Graduierten der Jahre 2003 bis 2008 ausgewertet (Himpele 2009). Für die Subgruppe jener, die direkt nach Studienabschluss ein Arbeitsverhältnis suchten, geht daraus hervor, dass die durchschnittliche Dauer bis zur Erstbeschäftigung mit 2,4 Monaten relativ kurz war und die Erwerbsquote sechs Monate nach Abschluss bei 98% lag. Mit der Einschränkung, dass aus dieser Erhebung keine Daten zu Beschäftigungsformen wie z.B. Befristung bzw. Vollzeit/Teilzeit vorliegen (und auch nicht darüber, ob der Job als ausbildungsadäquat einzustufen ist), waren sechs Monate nach Studienabschluss knapp 20% der Erwerbstätigen atypisch (d.h. geringfügig und/oder in einem freien Dienstverhältnis) bzw. selbständig beschäftigt, dagegen 80% in „echten“ unselbständigen Dienstverhältnissen. Der Anteil atypischer und selbständiger Jobs reduzierte sich drei Jahre nach Abschluss auf 12%, jener der „echten“ Dienstverhältnisse stieg dementsprechend auf 87%. Überdurchschnittliche Anteile atypischer bzw. selbständiger Beschäftigungsformen auch nach drei Jahren fanden sich vor allem in geisteswissenschaftlichen Disziplinen (Philosophie, Dolmetsch, Kunstgeschichte, Romanistik bzw. Theater-, Film- und Medienwissenschaften). Eigene Erhebungen bei Wirtschaftssektoren mit hohen Akademiker-/Akademikerinnen-Anteilen, die zusammengefasst als so genannte Kreativwirtschaft bezeichnet werden (vgl. Eichmann/Schiffbänker 2008), ergeben, dass in Branchen wie Architektur, Design oder in bestimmten Mediensparten unselbständige Beschäftigungsverhältnisse in der Minderheit sind, und das Gros der Absolventinnen und Absolventen direkt nach Studienabschluss (oder bereits davor) in zum Teil prekären selbständigen Erwerbsformen tätig ist.

Mit dem Uni-Wien-Tracking vergleichbare Daten, die (bei geringeren Fallzahlen) eine genauere Aufspaltung in unterschiedliche Beschäftigungsverhältnisse erlauben, liefert ein 2009 durchgeführtes Tracking der Universität Salzburg von Absolventinnen und Absolventen der Jahrgänge 2007/08 und 2008/09 (Schinwald 2011). Ausgewertet wurden hier nur jene 215 Personen des gesamten Samples von ca. 500 Respondenten, die

¹² Die im internationalen Vergleich weiterhin als niedrig eingestufte AkademikerInnenquote in Österreich führt Schneeberger (2010) v.a. darauf zurück, dass bestimmte berufliche Ausbildungen, z.B. für pädagogische oder medizinische Berufe, in Österreich zu keinen akademischen Abschlüssen führen, obwohl sie vom Ausbildungsniveau her international durchaus vergleichbar bzw. konkurrenzfähig sind.

angaben, nach dem Abschluss des Studiums eine berufliche Tätigkeit gesucht zu haben; demgegenüber studierte die Mehrheit weiter bzw. hatte bereits einen Job. Ein halbes bis eineinhalb Jahre nach Studienabschluss waren ziemlich genau zwei Drittel der befragten Salzburger Absolventinnen und Absolventen in unselbständigen Beschäftigungsverhältnissen tätig, weitere 13% arbeiteten als Praktikantinnen/ Praktikanten bzw. Konzipientinnen und Konzipienten (im ersten Job nach Studienabschluss sogar 29%), 10% waren selbständig, und knapp ebenso viele arbeitslos. Zwar sinkt in dieser Befragung der Anteil an atypischen Beschäftigungsformen im Zeitverlauf ebenfalls, doch waren auch in der aktuellen Beschäftigung nur 55% der Befragten in Vollzeit erwerbstätig und lag der Anteil jener, die in einem unbefristeten unselbständigen Beschäftigungsverhältnis standen, weiterhin nur bei 35%. (Dagegen waren 50% nach wie vor befristet beschäftigt und jeweils ca. 5% in freien Dienstverhältnissen, als WerkvertragsnehmerIn bzw. als „echte Selbständige“ tätig).

Die angeführten Daten aus aktuellen Befragungen von Absolventinnen und Absolventen ergeben in Summe das Bild nicht-linearer bzw. auch intransparenter Berufseinstiege mit hohen Anteilen atypischer bzw. selbständiger Beschäftigungsformen in der ersten Berufsphase, die dann nach ein bis drei Berufsjahren deutlich zugunsten „normaler“ unselbständiger Beschäftigungsverhältnisse zurückgehen (bei weiterhin hohen Anteilen v.a. von Befristungen). Die große Mehrheit der Graduierten kann also nach einer Berufseinstiegsphase, die mit „Lehr- und Wanderjahre“ umschrieben werden könnte, am Arbeitsmarkt durchaus gut Fuß fassen. Was allerdings aus den Befunden anfangs hoher und dann abnehmender „Atypisierung“ ebenso wenig hervorgeht wie aus der weiterhin niedrigen Arbeitslosenrate von Akademikern/Akademikerinnen, ist, inwiefern es Graduierte angesichts der diagnostizierten zunehmenden Konkurrenz tatsächlich schaffen, ausbildungsadäquate Jobs bzw. berufliche Positionen einzunehmen, für die ein bzw. das absolvierte Studium Voraussetzung ist. Die österreichische Datenlage dazu ist spärlich, verwiesen werden kann z.B. auf Befunde des ibw – Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft, wonach der Anteil der Erwerbspersonen mit Hochschulabschluss, der eine berufliche Position einnimmt, die dem formalen Bildungslevel entspricht, in den letzten 20 Jahren zurückgegangen sei: von 83% im Jahr 1991 auf 73% im Jahr 2009 (Schneeberger 2010: 1; diese Einschätzung beruht auf einer Interpretation von Mikrozensus-Daten). Die zunehmende Konkurrenz um akademische Arbeitsplätze scheint sich dahingehend auszuwirken, dass steigende Anteile v.a. jüngerer Akademiker/Akademikerinnen Tätigkeiten ausüben, die vormals MaturantInnen vorbehalten waren – weshalb z.B. lt. Daten der Statistik Austria der Vorsprung von Graduierten im Median-Einkommen gegenüber Beschäftigten mit Matura-Abschlüssen geschrumpft ist (Schneeberger 2010: 2). Spekulationen darüber, dass potentiell überqualifizierte Personen Jobs unterhalb ihres formalen Ausbildungsniveaus einnehmen (müssen) und dass sich dieser Verdrängungsprozess kaskadenartig auf die Ebenen darunter ausweitet – zum Vorteil der Unternehmen, die aus einem größeren Pool an Arbeitskräften auswählen können und zum Nachteil der von Verdrängung bedrohten Beschäftigten mit geringerem Qualifikationsniveau – sind insofern nicht von der Hand zu weisen.

Freilich sind hier nicht Absolventinnen und Absolventen aller Studienrichtungen in einen Topf zu werfen, vielmehr gehen mit der Ausweitung der Akademisierung die Berufs- und auch Einkommenschancen zwischen Absolventinnen und Absolventen unterschiedlicher Studienrichtungen weiter auseinander, wobei hierfür das Kriterium der „wirtschaftsnahen“ bzw. „beruflich verwertbaren“ Ausbildung ausschlaggebend ist. Dem AbsolventInnen-Tracking der Uni Wien zufolge (Himpele 2009) liegt nach drei Berufsjahren der Median des monatlichen Bruttoeinkommens bei Absolventinnen und Absolventen in Pharmazie, Informatik, Physik, Chemie und Betriebswirtschaft bei € 2.800 bis 3.200; dagegen bei Philosophinnen und Philosophen, SportwissenschaftlerInnen, Literatur-, Kultur- und MusikwissenschaftlerInnen lediglich bei € 1.400 bis 1.700. Letztere dürften dementsprechend oft gezwungen sein, mangels geeigneter ausbildungsadäquater Jobs in andere Tätigkeiten / Branchen auszuweichen.¹³

6.2. *Erwerbstätigkeit von Studierenden*

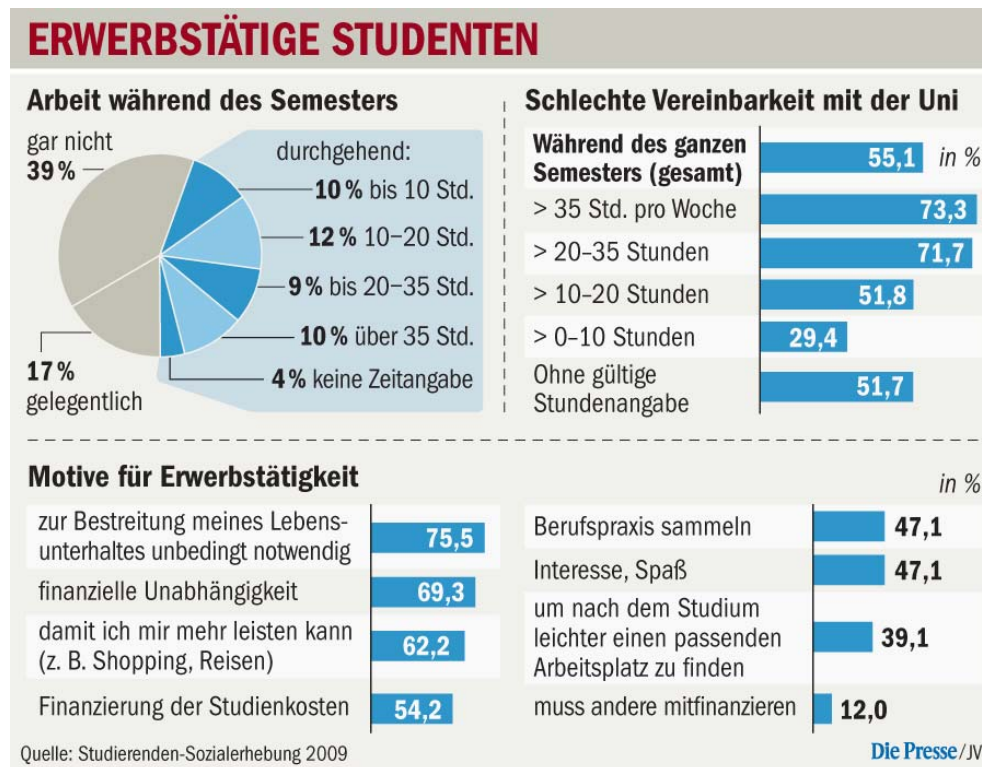
Diskussionen zur so genannten Generation Praktikum zielen zwar in erster Linie auf Graduierte und deren zum Teil schwierige Berufseinstiege ab, daneben aber auch auf studentische Erwerbstätigkeiten. Während ausbildungsnahe Tätigkeiten wie studentische Pflichtpraktika und darüber hinaus freiwillige Praktika zur Berufsvorbereitung den quantitativ deutlich *kleineren* Teil dieses Arbeitsmarkt-Spektrums abstecken, lässt sich der *größere* Teil des Spektrums als Kontinuum zwischen gelegentlicher bis regelmäßiger Erwerbsarbeit zur Abdeckung der Lebenshaltungskosten einerseits sowie einem Studium neben der Haupterwerbstätigkeit andererseits auffassen. Die Argumentation in diesem Exkurs konzentriert sich auf diesen größeren zweiten Teil.

Studentische Erwerbstätigkeiten bzw. vielfältige Formen des Zuverdienstes, sei dies nun mit oder ohne Bezug zu Ausbildungsinhalten, sind nichts wirklich Neues und reichen vom traditionellen „Kellnerieren“ über die flexible Arbeit in einem Callcenter oder in einem Architekturbüro bis hin zu einer bezahlten Tätigkeit im Rahmen des Hochschulbetriebs. Der vom IHS durchgeführten Studierenden-Sozialerhebung (mit einem Sample von ca. 40.000) ist für das Jahr 2009 zu entnehmen, dass nur 39% aller Studierenden in Österreich während des Semesters keiner Erwerbsarbeit nachgehen (müssen). Dagegen ist die Mehrheit von 61% darauf angewiesen, zur Bestreitung des Lebensunterhaltes während des Semesters entweder regelmäßig (44%) oder gelegentlich (17%) zu arbeiten. Weitere 19% sind, wenn, dann ausschließlich in den Ferien erwerbstätig. Je höher das Alter der Studierenden und je niedriger die soziale Schicht des Herkunftsmilieus, desto mehr wird gearbeitet. Für ca. 45% steht die Erwerbstätigkeit in einem inhaltlichen Bezug zum Studium, etwas mehr als 50% geben an, einer inhaltlich anspruchsvollen Tätigkeit nachzugehen. 55% der erwerbstätigen Studierenden verdienen bis zu 400 € im

¹³ Die Umstellung auf das dreigliedrige Bologna-System mit dem Bachelor-Kurzstudium als eigentlicher Neuerung könnte in dieser Hinsicht mittelfristig von Vorteil sein, als damit die Ausbildungszeit bis zum ersten Berufseinstieg verkürzt wird; und der neue Bachelor- gegenüber dem alten Magisterabschluss z.B. für viele Berufe mit kaufmännischer bzw. wirtschaftlicher Ausbildung zunehmend Anerkennung in Betrieben finden dürfte.

Monat, 20% zwischen 400 und 900 € und 25% liegen darüber. Die Arbeitszeiten in studentischer Erwerbstätigkeit streuen breit, im Durchschnitt werden ca. 20 Wochenstunden aufgewendet. Ungenügende Zeit für das Studium im Fall langer „nebenberuflicher“ Arbeitszeiten wird dabei von vielen als ein gravierendes Problem angeführt (vgl. die Abbildung), bescheidene Einkommen bzw. niedrige Stundensätze als ein anderes (Unger et al. 2010: 133ff).

Abbildung 6-1: Anteil erwerbstätiger Studierender in Österreich 2009



Der Studierenden-Sozialerhebung zufolge ist die studentische Erwerbsquote zwischen 2006 und 2009 um vier Prozentpunkte gestiegen und hat auch das durchschnittliche Erwerbsausmaß in diesem Zeitraum geringfügig zugenommen (BMWF 2010: 65). Mit der an sich positiven Zunahme der Anzahl der Studierenden in den letzten Jahrzehnten stellen diese mittlerweile ein großes und zugleich heterogenes Arbeitsmarkt-Segment dar: hoch qualifiziert, flexibel einsetzbar – und ziemlich kostengünstig. Dazu nur einige Eckdaten: Im Wintersemester 2009 haben mehr als 45.000 Personen ein Studium begonnen und studieren insgesamt 315.000 Personen an Österreichs Universitäten, Fachhochschulen und Privatuniversitäten,¹⁴ mit einem gravierenden Sprung zwischen 2008 und 2009 an Universitäten (von 240.000 auf mehr als 270.000); wohl nicht zuletzt aufgrund der Wirtschaftskrise, auf die viele mit einer Ausweichbewegung (Beginn oder

¹⁴ http://bmwf.gv.at/startseite/studierende/studieren_in_oesterreich/statistikenunidata/. Unter den 315.000 Studierenden finden sich mehr als 65.000 ausländische Studierende, ein Gutteil davon aus Deutschland.

Fortsetzung eines Studiums) reagiert haben dürften. Formen der studentischen Erwerbsarbeit sind zusammengefasst kein Randphänomen des österreichischen Arbeitsmarktes, sondern im Gegenteil gelten Studierende als großer Pool an günstigen Arbeitskräften, den viele Betriebe flexibel zu nutzen wissen.

Das mittlerweile heftig in der Kritik stehende österreichische Hochschulsystem bzw. die Versäumnisse in der Hochschulpolitik (Hochschulfinanzierung bzw. Studienplatzbewirtschaftung angesichts überlaufener Massenfächer) haben insbesondere in den am häufigsten gewählten Studienrichtungen¹⁵ zu gravierenden Engpässen aufgrund heillos überlaufener Kurse und ungünstiger Betreuungsrelationen geführt. Ob man einen benötigten Kurs belegen kann oder nicht, gleicht nicht selten einem Lotteriespiel, weshalb die zügige Bewältigung des Studiums, möglichst frei von unverschuldeten Unterbrechungen, immer schwieriger wird. Dazu kommt, dass das heimische Stipendiensystem schwach ausgebaut ist: nur 25% der Studierenden beziehen eine staatliche Studienbeihilfe (dagegen z.B. in Holland 80%), die im Durchschnitt ca. 375 Euro ausmacht (Unger et al. 2010: 303). International bereits geläufige Finanzierungssysteme auf Basis günstiger Studentenkredite, die dazu beitragen können, die Studiendauer durch die geringere Abhängigkeit vom Arbeitsmarkt zu beschleunigen, sind bislang kein Diskussionsthema gewesen.

Nun wird hier keineswegs der möglichst stromlinienförmigen Absolvierung eines Hochschulstudiums das Wort geredet, ganz im Gegenteil ist berufliche Praxis beinahe jedweder Art (bzw. auch ehrenamtliche Tätigkeit) sehr wertvoll, um Erfahrung zu sammeln bzw. unterschiedliche Arbeitswelten kennen zu lernen. Allerdings trägt die gegenwärtige Lage in überlaufenen Studienrichtungen dazu bei, dass Studierende mehr als im wünschenswerten Ausmaß gezwungen sind, kontinuierlich *irgendwelche* Jobs zwecks Finanzierung der Lebenshaltungskosten anzunehmen. Hinzuzufügen ist, dass dieser Status Quo mit Studierenden als billigem Arbeitskräftereservoir nicht nur im Interesse vieler Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen ist, sondern auch Kernsegmente von Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen davon profitieren können: Eine hohe Anzahl von Studierenden bedeutet einerseits geringeren Andrang auf dem „regulären“ Arbeitsmarkt; andererseits sind viele Studierende, die auf (Gelegenheits-)Jobs angewiesen sind, atypisch beschäftigt, weshalb sie als Flexibilitätspuffer wiederum die „Normalerwerbsverhältnisse“ der betrieblichen Kernbelegschaften schützen.

¹⁵ Anzahl der Erstsemestrigen in den am häufigsten gewählten Studienrichtungen im Wintersemester 2009/2010 (Die Presse, 19.9.2010): Wirtschafts- und Sozialwissenschaften (4.990), Rechtswissenschaften (4.840), Publizistik / Kommunikationswissenschaft (2.350), Pädagogik (2.220), Psychologie (2.170), Wirtschaftsrecht (2.040), Biologie (1.830), Anglistik / Amerikanistik (1.750), Deutsche Philologie (1.600), Architektur (1.520), Informatik (1.490), Humanmedizin (1.400), Wirtschaftswissenschaften (1.390), Betriebswirtschaft (1.280), Übersetzung / Dolmetsch (1.270), Geschichte (1.220), Politikwissenschaft (1.220), Pharmazie (1.040), Soziologie (1.010), Theater-, Film- u. Medienwissenschaft (930).

6.3. „Generation prekär“ anstatt „Generation Praktikum“?

In der nachfolgenden Argumentation geht es darum, zumindest ansatzweise darzustellen, dass in der medialen Diskussion zur „Generation Praktikum“, womit in der Regel angehende oder bereits graduierte Akademiker/Akademikerinnen gemeint sind, leicht übersehen wird, dass demgegenüber die Arbeitsmarktintegration aller Gruppen von Jugendlichen, insbesondere der bildungsferneren, zunehmend mit Problemen behaftet ist. Die Gründe dafür sind zahlreich und reichen von Kompetenzdefiziten, der Konkurrenz um Arbeitsplätze durch mehr Frauenerwerbstätigkeit, Migration und längere Verweildauer von Älteren im Erwerbsleben über die zum Teil fehlende Verantwortung von Arbeitgebern/Arbeitgeberinnen (z.B. Lehrlinge auszubilden) bis hin zur mangelnden Repräsentation in Parteien und Interessenvertretungen. Ein weiterer wesentlicher Grund liegt im Wandel der Wirtschaftsstruktur selbst, wovon vor allem junge Männer betroffen sind: Mit der Tertiarisierung und Digitalisierung und dem damit verbundenen Rückgang vieler manueller, d.h. körperlich herausfordernder Tätigkeiten in Industrie, Gewerbe und auch in der Landwirtschaft, wofür gerade Junge gegenüber Älteren prädestiniert sind und insofern einen Konkurrenzvorteil haben, schmilzt ein lange Zeit großes und stabiles Arbeitsmarktsegment. Zum Beispiel waren junge Männer in manuellen Berufen stärker von der Wirtschaftskrise betroffen als andere Erwerbsgruppen, etwa angesichts des Abbaus von flexiblen Randbelegschaften wie Leiharbeitskräften. Dies manifestierte sich bei den 15- bis 24-jährigen Männern in einem Anstieg der Arbeitslosigkeit um 44% im ersten Halbjahr 2009 (BMASK 2010: 12).

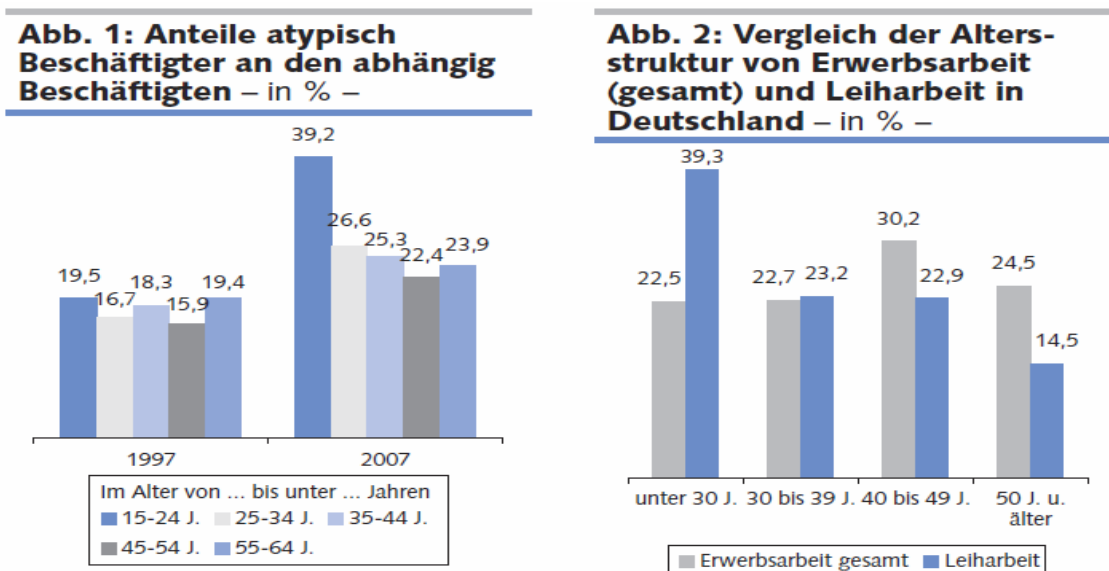
Zwar ist die Jugendarbeitslosigkeit (der 15- bis 24-Jährigen) in Österreich mit 10% (2009) nur halb so hoch wie die durchschnittliche Jugendarbeitslosigkeit in den EU-15-Staaten,¹⁶ dennoch liegt sie auch hierzulande deutlich über dem allgemeinen Durchschnitt. In internationalen Vergleichsstudien gelangen ArbeitsmarktforscherInnen zur Schlussfolgerung, dass junge Menschen in westlichen Ländern zu den faktischen Verlierern der Globalisierung der letzten 20 Jahre zu zählen sind (z.B. Blossfeld et al. 2007). Beispiele dafür sind vielfältige Benachteiligungen im Sinn von Insider-Outsider-Strukturen – am Arbeitsmarkt, in Betrieben, bei wohlfahrtsstaatlichen Ansprüchen –, in denen sich die ungenügende Vertretung von jungen Menschen gegenüber älteren betrieblichen Kernbelegschaften etc. widerspiegelt. Baranowska und Gebel (2010) kommen im Rahmen eines europäischen Ländervergleichs von Arbeitsmarktinstitutionen und Vertretungsstrukturen sogar zum Ergebnis, dass mit steigender Durchsetzungsfähigkeit der Interessenvertretung der Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen die Wahrscheinlichkeit atypischer (v.a. befristeter) Beschäftigung bei jungen Erwerbspersonen steigt.

Deutsche Daten zur Verbreitung von atypischen Beschäftigungsformen (Langhoff et al. 2010, vgl. die Abbildung) verweisen einerseits auf eine generelle Zunahme zwischen 1997 und 2007. Andererseits ergibt ein Gesamtindikator für atypische Beschäftigung (der u.a. geringfügige und befristete Beschäftigung sowie Leiharbeit zusammenfasst) für das Jahr 2007, dass Unter-25-Jährige mit 39% gegenüber anderen Altersgruppen

¹⁶ <http://www.dnet.at/bali/User2008.aspx>

unter den atypisch Beschäftigten weit überrepräsentiert sind. Provisorische Abfragen aus der Arbeitsmarktdatenbank BALI ergeben für Österreich zumindest ähnliche Tendenzen: Beispielsweise sind 20- bis 24-Jährige, gemessen an ihrem Anteil an allen Erwerbstätigen (9,3%), bei Beschäftigungsformen wie geringfügiger Beschäftigung (12,9%) oder Freien Dienstverträgen (12,2%) überrepräsentiert. Auch verknüpften Betriebsräte in Großbetrieben, die in einer FORBA-Studie zu Beschäftigungsrisiken von unterschiedlichen betrieblichen Statusgruppen befragt wurden, mit dem Begriff Leiharbeit mehr oder weniger spontan die Probleme von jungen Beschäftigten (Eichmann/Flecker 2008). Allerdings darf hier nicht übersehen werden, dass z.B. Leiharbeit nicht nur eine betriebliche Flexibilisierungsstrategie ist, sondern auch vielen jungen Arbeitskräften entgegenkommt, um unterschiedliche Erfahrungen zu sammeln oder um mehr Spielräume für zeitliche Flexibilität zu gewinnen.

Abbildung 6-2: Anteile atypischer Beschäftigung in der BRD nach Altersgruppen



Wir beenden diesen Exkurs zur Frage „Generation Praktikum“ oder (bereits) „Generation prekär“ mit der Spekulation, dass ein Gutteil der (Erwerbs-)Unsicherheit nicht nur jüngerer Erwerbstätiger nicht allein in objektiven Arbeitsmarktbedingungen und damit assoziierten Prekarisierungsrisiken etc. liegt, sondern darüber hinaus und vor allem in der subjektiven Wahrnehmung zukünftiger Berufs- und Lebenschancen. Im Gegensatz zu den Nachkriegsgenerationen, die in einem beispiellosen Wirtschaftswachstum sowohl kollektive Wohlstands- als auch individuelle berufliche Aufstiegsversprechen (im Generationenvergleich) tatsächlich im breiten Umfang realisieren konnten, herrscht gerade in der jüngeren Generation der „Kinder des Wohlstands“ das Gefühl vor, das erreichte materielle Niveau der Elterngeneration nicht mehr übertreffen und zum Teil

auch nicht länger aufrecht erhalten zu können.¹⁷ Vor allem die Finanzkrise 2008 zeigte abrupt die Grenzen des kapitalistischen Wirtschaftssystems auf; gleichzeitig erwirtschaften Schwellenländer wie die BRIC-Staaten (Brasilien, Russland, Indien, China) immer größere Teile des Weltsozialprodukts und droht das alternde Europa ins Hintertreffen zu geraten. Erweitert man diese Diagnose noch um Probleme der ungewissen Alterssicherung, sowie den drohenden Klimawandel bzw. absehbare Energieknappheiten, so erscheint die wohlmeinende Rede von „Der Jugend die Zukunft“ als ein etwas zweifelhaftes Privileg und wirkt das im Begriff der „Generation Praktikum“ ausgedrückte Lamento nicht überraschend.

¹⁷ Dies gilt z.B. insbesondere für südeuropäische Länder wie Italien, in denen junge Menschen der „Generazione mille euro“ länger als die Generation davor das „Hotel Mama“ nicht verlassen, weil eine eigene Wohnung mangels ausreichend dotiertem Job nicht erschwinglich erscheint (vgl. dazu z.B. Schlimbach 2010; Barbieri/Scherer 2009).

7. *INTERNATIONALER KONTEXT – BEISPIELHAFTE REGULIERUNG VON PRAKTIKA*

Im Vergleich zur medialen Diskussion über problembehaftete Beschäftigungsbedingungen in der Generation Praktikum sind im europäischen Kontext spezifische gesetzliche Regulierungen zu Praktika oder „Internships“ einstweilen wenig sichtbar; dies vermutlich deshalb, weil dahingehende Gesetzgebungen auf einzelstaatlicher Ebene entweder nicht vorliegen oder so eng mit dem jeweiligen Arbeits- und Sozialrecht verwoben sind, dass es schwierig ist, eigenständige Regelungen für Praktika zu identifizieren.

Dies könnte sich allerdings in den nächsten Jahren ändern. Ein wichtiger Ausgangspunkt dafür ist der im Juni 2010 veröffentlichte „Turunen-Bericht“¹⁸ der dänischen EU-Abgeordneten Emilie Turunen an das EU-Parlament zur Entwicklung von gesetzlichen Regelungen bzw. Mindestanforderungen bei Praktikumsplätzen. In weiterer Folge forderte das EU-Parlament in einer Resolution die EU-Kommission und den Ministerrat dazu auf, eine Europäische Qualitätscharta mit Mindestanforderungen für Praktika zu schaffen, wozu ein Grundgehalt, eine zeitliche Begrenzung sowie das Ziel notwendig sei, den Bildungswert von Praktika zu sichern und Ausbeutung zu vermeiden. Möglicherweise hat für diese Initiative der EU-Parlamentarier auch die Kenntnis des Praktikanten/Praktikantinnen(un)wesens im eigenen Umfeld bzw. bei EU-Behörden eine Rolle gespielt, jedenfalls hat die Europäische Kommission (DG Employment) in der Zwischenzeit eine europäische Vergleichsstudie zu nationalen Regelungen bei Praktika ausgeschrieben, detailliertere Ergebnisse dazu sollen in der zweiten Hälfte 2011 vorliegen.

Die Initiatorin Turunen resümiert in einem Interview im deutschen Uni-Spiegel vom 7.10.2010¹⁹ ihre Erfahrungen zur Resolution bzw. zur unterschiedlichen Verbreitung von Praktika in Europa wie folgt:

„Während ich an meinem Report über Jugendarbeitslosigkeit arbeitete, wurde mir klar, dass es ein ziemliches Problem in Europa gibt: Die Anzahl der Praktika in Frankreich, Italien, aber auch in Deutschland haben in den vergangenen Jahren stark zugenommen, während die Anzahl der realen Jobs abnehmen. Praktikanten sind zu einem Ersatz für Festeinstellungen geworden. Ich habe von sehr vielen jungen Leuten gehört, die unbezahlte Praktika annehmen, weil sie hoffen, danach einen Job zu bekommen. Das darf nicht sein. [...] Ich habe gelernt, dass jedes Land seine eigenen Praktikumsbedingungen hat – so ist eben Europa. Aber wir müssen faire Regelungen für alle finden. In Dänemark etwa gibt es sehr gute Bedingungen. Da müssen wir hinkommen. Das Europäische Parlament hat meiner Resolution zugestimmt. Jetzt muss die Kommission auf die Vorschläge reagieren, vielleicht eine Initiative beginnen. Inzwischen spreche ich mit Jugendorganisationen und nationalen Parlamenten.“

¹⁸ Quelle: <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//NONSGML+REPORT+A7-2010-0197+0+DOC+PDF+V0//DE&language=DE> (10.3.2011)

¹⁹ Quelle: <http://www.spiegel.de/unispiegel/jobundberuf/0,1518,721105,00.html>

Aus dieser Interviewpassage mit der EU-Abgeordneten lässt sich auf die Heterogenität der Problemschwere bei Praktika sowie auf jeweils nationale Traditionen der Arbeitsmarktregulierung schließen. Beispielsweise wird im erwähnten Spiegel-Artikel (ebd.) berichtet, dass in Dänemark der Beschäftigungsstatus Praktikum unbekannt sei. Dort gelte ein Praktikum als befristetes Arbeitsverhältnis zu gesetzlichen Mindeststandards. Häufig sei es im Studium integriert oder der betriebliche Teil einer dualen Ausbildung. Zwar seien in Dänemark Bedingungen für einen Einblick in die Berufswelt ziemlich günstig – aber nur eingeschränkt mit anderen Ländern vergleichbar.

Im Anschluss werden in der gebotenen Kürze – leider ohne Möglichkeit des Rückgriffs auf die angekündigte EU-Studie – beispielhafte Regelungen zu Praktika bzw. zugrunde liegende Diskussionen und Traditionen der Arbeitsmarktregulierung in ausgewählten EU-Ländern (Frankreich, Deutschland, Großbritannien) skizziert. Davor gehen wir in einem kurzen Abriss auf strukturelle Hintergründe dafür ein, warum etwa in mitteleuropäischen Ländern wie Deutschland Praktika verbreiteter sein dürften als z.B. in Nordeuropa bzw. warum insbesondere in südeuropäischen Ländern wie Italien das im vorigen Kapitel erwähnte Phänomen „Generazione mille euro“ gravierender ausfällt. Als Erklärungen dafür werden in der Literatur einerseits unterschiedliche Ausprägungen nationaler Schutzbestimmungen für Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen genannt, etwa ein ausgebauter Kündigungsschutz für Kernbelegschaften, der mit einem geringeren Schutz für atypisch beschäftigte Randbelegschaften erkaufte wird, erkennbar etwa an der Verbreitung befristeter Beschäftigung in bestimmten Beschäftigtensegmenten. Damit korrespondieren historisch gewachsene Insider-Outsider-Problematiken am jeweiligen Arbeitsmarkt, z.B. mit jungen Erwerbstätigen als benachteiligter Gruppe (ablesbar etwa am Umfang der länderspezifischen Jugendarbeitslosigkeit in Relation zur gesamten Arbeitslosigkeit). Andererseits dürfte die im Ländervergleich divergierende Starrheit im Sinn einer Undurchlässigkeit der Aus- und Weiterbildungssysteme (inkl. Hochschulen) für die Häufung von Praktikumsverhältnissen oder sonstigen Formen der atypischen Beschäftigung gerade bei Hochqualifizierten mitverantwortlich sein; etwa deshalb, weil der Einstieg oder Wechsel in bestimmte Berufsfelder eng an spezifische Bildungszertifikate gebunden ist, zum Schutz der bereits dort Tätigen, dagegen teilweise als unbotmäßige Hürde für Ein- und UmsteigerInnen.

7.1. Nationale Beschäftigungs- und Ausbildungssysteme als Hintergrund unterschiedlicher Verbreitung von Praktika bzw. befristeter Beschäftigung

Zwar liegen noch keine EU-weiten Vergleichsdaten zur Verbreitung von Praktika (als Variante der befristeten Beschäftigung) vor, allein deshalb nicht, weil es aufgrund heterogener arbeitsrechtlicher Regulierungen in den Mitgliedsländern an einheitlichen Definitionen mangelt, was überhaupt unter einem Praktikum zu verstehen ist. Allerdings ergeben aktuelle Studien zu befristeter Beschäftigung in Europa, dass jüngere und/oder hochqualifizierte Erwerbstätige – zumindest für eine bestimmte Zeitspanne – in signifikant höherem Ausmaß atypisch bzw. insbesondere befristet beschäftigt sind als der Durchschnitt der Erwerbsbevölkerung (z.B. Giesecke/Schindler 2008; Gebel 2010; Baranowska/Gebel 2010). Während Daten von Baranowska/Gebel zufolge Österreich beim

Anteil 15-25-Jähriger mit befristeter Beschäftigung mit etwa 10% eher unterdurchschnittlich liegt (womöglich ohne Berücksichtigung von Praktika), sind entsprechende Befristungsraten einerseits in südeuropäischen Ländern (Spitzenreiter ist Spanien mit ca. 80%), andererseits z.B. auch in Ländern wie Schweden oder Finnland (ca. 50% bzw. 40%) besonders ausgeprägt. Als wesentliche Ursachen der relativen Benachteiligung junger Erwerbstätiger sehen Baranowska/Gebel gut ausgebaute Schutzsysteme für Stammbeschafteten (v.a. Kündigungsschutz) bzw. insbesondere die Verhandlungsstärke von Gewerkschaften, die in erster Linie Mitgliedern zugute kommt, d.h. betrieblichen Kernbeschafteten.

Systematische Untersuchungen zu Befristungsraten bei akademisch ausgebildeten Arbeitskräften liegen bislang nur sporadisch vor. So vergleichen etwa Giesecke und Schindler (2008) den akademischen Arbeitsmarkt Deutschlands und Großbritanniens bei einem gleichzeitig differenzierenden Blick auf unterschiedliche Studienrichtungen. Bezogen auf den gesamten Arbeitsmarkt ist befristete Beschäftigung in Deutschland verbreiteter, mit dem als ambivalent einzustufenden Argument, wonach der traditionell liberale / flexibilisierte britische Arbeitsmarkt eben deshalb seltener auf Befristungen setzt. Analog dazu zeigen die zitierten Befunde, dass Akademiker/Akademikerinnen in Deutschland mit deutlich höherer Wahrscheinlichkeit befristet beschäftigt sind als in Großbritannien. Innerhalb Deutschlands wiederum variieren die Befristungsraten für Akademiker/Akademikerinnen nach Geschlecht und einzelnen Disziplinen und sind in Bereichen wie Medizin, Kunst oder Medien (30% bis 50%) besonders hoch, dagegen relativ niedrig in Wirtschafts- und Ingenieurwissenschaften. Auffallend für Deutschland ist außerdem der gegenüber der Privatwirtschaft überdurchschnittlich hohe Anteil befristet beschäftigter Akademiker/Akademikerinnen im öffentlichen Dienst.

Neben dem erwähnten ausgedehnteren Beschäftigungsschutz in Deutschland als Erklärung für höhere Befristungsraten bei „Outsidern“ – zu denen durchschnittliche akademisch gebildete Arbeitskräfte allerdings bestenfalls in den ersten Berufsjahren zählen – führen Giesecke und Schindler als weiteren Erklärungsfaktor die standardisierte bzw. auf vergleichsweise eng gefasste Studieninhalte fokussierte Hochschulausbildung in Deutschland gegenüber Großbritannien an, die nur zu einer schmalen Auswahl an späteren Berufen disponiert und im Fall des Überhangs an nachfragenden Arbeitskräften zu mehr Stau und höheren Raten atypischer Beschäftigung führt – und letztendlich zu mehr Praktika oder sonstigen individueller Bewährungsphasen. In dieser Hinsicht ist Österreich mit Deutschland gut vergleichbar, auch hierzulande ist das Spektrum in Frage kommender Berufe eng an einschlägige Studienrichtungen gekoppelt bzw. gelten ohnehin nur technische, wirtschaftliche und rechtliche Hochschulausbildungen als uneingeschränkt tauglich für Jobs in der Privatwirtschaft. Anders formuliert: Die Wahrscheinlichkeit, in Ländern wie Deutschland oder Österreich als Exot zu gelten, wenn man/frau z.B. nach einem Geschichtsstudium im Management eines Großbetriebs arbeitet, ist aufgrund der mangelnden Flexibilität des Bildungssystems sowohl institutionell als auch als kulturelles Muster tief verankert, sowohl bei Arbeitgebern/Arbeitgeberinnen als auch bei angehenden Beschäftigten.

7.2. Beispielhafte Regelungen zu Praktika in ausgewählten EU-Ländern

Frankreich

In Frankreich wurde die Regelung des Praktikumsstatus vor einigen Jahren mit der so genannten „*Convention de Stage*“ auf eine neue Basis gestellt. Dieses Gesetz bindet den Status Praktikum („*stage*“) an eine dreiseitige Vereinbarung zwischen PraktikantIn, Praktikumsorganisation und der jeweiligen Bildungseinrichtung, die in Form einer verbindlichen Mustervereinbarung allen Praktika zugrunde liegt. Voraussetzung für den Abschluss einer solchen Vereinbarung ist ein aufrechtes Studium bzw. der Besuch einer Berufsschule. Zur Frage, ob darüber hinaus auch die Verankerung eines Pflichtpraktikums im jeweiligen Studien- bzw. Lehrplan oder darin zumindest die Empfehlung eines Praktikums erforderlich ist oder der Abschluss einer *Convention de Stage* auch für freiwillige Praktika möglich ist, finden sich im Internet widersprüchliche Angaben. Möglicherweise ist diese Frage für französische Praktika auch von untergeordneter Bedeutung, jedenfalls wird auf einer deutschen Internetseite zu Auslandspraktika in Frankreich auf die dortige Unüblichkeit freiwilliger, d.h. nicht im Studienplan vorgesehener Praktika hingewiesen.

Geregelt ist in der *Convention de Stage* u.a. die Sozialversicherung während des Praktikums, soweit diese nicht durch Mitversicherung abgedeckt ist, was in der Regel auf Haftpflicht- und Unfallversicherung zutrifft. Hierzu ist in der *Convention* ein Finanzierungsmodell enthalten, das die Verantwortung zwischen Bildungseinrichtung und Praktikumsorganisation aufteilt, wobei die genaue Modalität im Einzelfall von der Höhe der Praktikumsentlohnung abhängt. Eine solche steht Praktikanten/Praktikantinnen ab einer Praktikumsdauer von drei Monaten zu, und zwar in der Höhe eines Drittels des Mindestlohns. Die *Convention de Stage* enthält weiters einen Passus, der das Praktikum von regulären Dienstverhältnissen dahingehend abgrenzt, dass die Übernahme von Tätigkeiten regulärer Beschäftigter, z.B. im Rahmen einer Urlaubsvertretung, ausgeschlossen wird. Für kurzfristige Tätigkeitsverhältnisse, die nicht unter die Definition des „*stage conventionnée*“ fallen, kommen lediglich ein befristeter Dienstvertrag oder ein Saisonarbeitsvertrag in Frage.

Die Verabschiedung der *Convention de Stage* ist in einem Kontext zu verorten, der von zunehmender politischer Aktivität einer jungen Generation geprägt ist, die sich selbst als „*génération preciaire*“ beschreibt und für die Etablierung von Mindeststandards in den von ihnen häufig innegehabten niederschweligen Beschäftigungsformen eintritt.²⁰

Zu Erfahrungen mit der *Convention de Stage* konnten wir keine empirischen Forschungsbefunde ausfindig machen, ebenso wenig zur Frage, welche Rolle reguläre Ferialarbeitsverhältnisse in Frankreich spielen und in welchem Verhältnis sie zu Praktika stehen.

²⁰ Vgl. z.B. die Website www.generation-preciaire.org

Deutschland

In Deutschland ist die Praktikumsituation insofern mit dem österreichischen Status Quo vergleichbar, als es auch dort keine Legaldefinition des Praktikumsstatus gibt, jedenfalls nicht auf Bundesebene.²¹ Ebenso findet sich in der deutschen Rechtslage die Dualität zwischen regulärem Arbeitsverhältnis, bei dem die Arbeitsverpflichtung im Mittelpunkt steht, und Ausbildungsverhältnis, in dessen Mittelpunkt der Ausbildungszweck steht. Allerdings wird zumindest im rechtlichen Zusammenhang der Praktikumsbegriff ausschließlich für Letzteres gebraucht, d.h. ein Praktikum ist durch das Überwiegen des Ausbildungszwecks definiert; überwiegt die Arbeitsverpflichtung, so liegt kein Praktikum, sondern ein normales Arbeitsverhältnis vor. Inwieweit ungeachtet dieser rechtlichen Begriffsverwendung auch in Deutschland kurzfristige Arbeitsverhältnisse von SchülerInnen, Studierenden oder Graduierten von den daran Beteiligten als Praktikum bezeichnet werden, aber als reguläres Arbeitsverhältnis organisiert und gestaltet sind, konnte nicht eruiert werden, explizite Hinweise darauf fanden sich nicht.

Was den arbeits- und sozialrechtlichen Schutz und Entgeltanspruch von Praktikanten/Praktikantinnen im Sinn eines Praktikumsverhältnisses mit überwiegendem Ausbildungszweck betrifft, so ist laut der bereits zitierten Kurzdarstellung der deutschen Rechtslage in Stelzel 2009 zwischen Pflichtpraktika, so genannten Schnupper-, also Kurzzeitpraktika und sonstigen (also freiwilligen) Praktika zu unterscheiden. Während freiwillige Praktika dem Berufsausbildungsgesetz unterliegen, aus dem sich arbeits- und sozialrechtliche Ansprüche ergeben (u.a. Entgeltanspruch, Urlaubsanspruch, erhöhter Kündigungsschutz), sind die anderen Praktikumsformen, also auch Pflichtpraktika von SchülerInnen und Studierenden laut Judikatur von ebendiesem Gesetz ausgenommen. Für sie gilt daher kein Entgelt- und Urlaubsanspruch, für Studierende besteht Krankenversicherungspflicht.

In den vergangenen Jahren gab es verschiedene Anläufe einer gesetzlichen Neuregelung von Praktika in Deutschland. Beispielsweise war ein Gesetzesentwurf der Linkspartei aus dem Jahr 2008 von der Intention getragen, Pflichtpraktika in das Berufsausbildungsgesetz einzubeziehen. Eine Initiative der SPD, die noch in der Phase der großen Koalition am Widerstand der CDU scheiterte,²² sah u.a. eine Umkehr der Beweislast im Fall einer gerichtlichen Einklage eines Arbeitsverhältnisses vor (d.h. die Praktikumsorganisation muss beweisen, dass kein Arbeitsverhältnis vorlag), ebenso wie eine Legaldefinition des Praktikumsstatus in Abgrenzung zum Arbeitsverhältnis, sowie die Möglichkeit, eine vorenthaltene Praktikumsentlohnung drei Jahre rückwirkend einzuklagen. Auf Bundesebene wurde bislang keine dieser Initiativen in die Tat umgesetzt.

Eine Regelung, die Mindeststandards für Praktika etablieren soll, wurde 2010 jedoch von der Berliner Stadtregierung beschlossen. Diese Regelung bezieht sich allerdings nur auf Praktika bei der Stadt Berlin und den ihr nachgeordneten Verwaltungen, sowie bei Unternehmen mit mehrheitlicher Beteiligung der Stadt Berlin. Sie beinhaltet u.a. eine

²¹ Vgl. Stelzel 2009: 69.

²² Vgl. <http://www.spiegel.de/unispiegel/jobundberuf/0,1518,597313,00.html>

Mindestentlohnung für Praktika, die länger als einen Monat dauern (dies gilt allerdings nur für freiwillige Praktika), eine Begrenzung der maximalen Praktikumsdauer auf drei Monate, sowie eine Vorkehrung gegen die Besetzung regulärer Stellen mit Praktikanten/Praktikantinnen, indem die dauerhafte Ausführung regulärer Arbeitsaufgaben durch Praktikanten/Praktikantinnen für unzulässig erklärt wird.²³

Die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen in Praktika während und nach dem Studium, sowie die Häufigkeit vor allem graduerter Praktika waren in den vergangenen zehn Jahren Gegenstand mehrerer deutscher Studien, die teilweise zu sehr divergenten Ergebnissen kommen. Während die weiter oben bereits zitierte Arbeit von Briedis und Minks für das Jahr 2007 auf einen Anteil von ca. 14% der Universitätsabsolventen/-absolventinnen kommen, die nach Studienabschluss mindestens ein Praktikum absolviert haben, kommen Grün/Hecht (2006) in einer quantitativen Befragung von Absolventen/Absolventinnen der FU Berlin auf einen deutlichen höheren Anteil von über 40% (mögliche methodische Gründe für diese Divergenz können an dieser Stelle nicht diskutiert werden).

Großbritannien

Zur Praktikumsituation in Großbritannien finden sich im Internet widersprüchliche Informationen. Einerseits wird in einem Kurzbericht des deutschen Arbeitsministeriums zur Generation Praktikum in verschiedenen EU-Ländern festgestellt, Graduiertenpraktika seien in Großbritannien so gut wie unbekannt.²⁴ Andererseits existiert eine offenbar von der britischen Regierung geförderte Website, deren Zielsetzung darin besteht, Unternehmenspraktika an Graduierte zu vermitteln.²⁵ Dort wird erwähnt, dass Praktikanten/Praktikantinnen grundsätzlich Anspruch auf Entlohnung nach dem nationalen Mindestlohn haben, es sei denn, das Praktikum ist als ehrenamtliche Tätigkeit definiert.

Was Praktika während des Studiums betrifft, so diagnostiziert ein Artikel auf der BBC-Homepage²⁶ ein Ansteigen ihrer Häufigkeit und Bedeutung in den letzten ein bis zwei Jahrzehnten. Über die arbeits- und sozialrechtlichen Bedingungen dieser Praktika geht daraus nichts hervor; es dürfte aber auch in Großbritannien Branchen existieren, die in besonderem Maß zur Vergabe schlecht abgesicherter und entlohnter Praktika neigen.

²³ Zum Wortlaut der Regelung siehe:

<http://www.spdfraktion-berlin.de/presseerklarungen/2010presseerklarungen/20100225praktikanten>

²⁴ http://www.bmas.de/portal/24660/generationpraktikum_eu_mitgliedsstaaten.html

²⁵ <http://graduatetalentpool.direct.gov.uk>

²⁶ <http://www.bbc.co.uk/news/magazine-10891905>

TEIL B: QUALITATIVE PRIMÄRERHEBUNGEN

Die in den vorangegangenen Kapiteln gesammelten Daten zu Praktika entstammen weitgehend quantitativen Erhebungen, womit vor allem Aussagen zur (mehr oder weniger repräsentativen) Verbreitung bestimmter Phänomene, zu diesbezüglichen Unterschieden zwischen Subgruppen bzw. auch zu Zusammenhängen zwischen Variablen ableitbar sind. Detaillierte Beschreibungen spezifischer Handlungsmuster bzw. dahinter stehender Strukturen in Bezug auf unterschiedliche Praktika bzw. Gruppen von Praktikanten/Praktikantinnen sind allein daraus allerdings nur eingeschränkt möglich – dies auch deshalb, weil die Forschungsbefunde zur österreichischen Situation trotz Dauerpräsenz des Themas in den Medien noch ziemlich überschaubar sind.

Deshalb und zur Vertiefung der existierenden Datenlage zu Praktika in Österreich wurde eine qualitativ angelegte Primärerhebung durchgeführt, mit dem Ziel, mehr Details über die Unterschiedlichkeit der heterogenen österreichischen Praktikumslandschaft zu ermitteln. Was sind zentrale Motivationsgrundlagen von Graduierten, Studierenden und SchülerInnen, Praktika zu absolvieren, in Abhängigkeit etwa von der Studienrichtung (Schultyp), dem angestrebten Berufsfeld bzw. dem biografischen Hintergrund? Was sind demgegenüber Gründe von Betrieben unterschiedlicher Branchen und Größenordnung, Praktika anzubieten? Wie leicht ist es für wen, eine geeignete Praktikumsstelle zu finden? Wie gut wissen Praktikanten/Praktikantinnen über ihre Rechte in einem Praktikum Bescheid und inwiefern hat das Auswirkungen auf Bedingungen und Erträge in einem Praktikum, z.B. hinsichtlich der Risiken ungenügender Bezahlung und sozialer Absicherung? Welche Tätigkeiten werden typischer Weise in Praktika verrichtet, und wie steht es um das Verhältnis von Vertragsform und Tätigkeitsprofil? Entspricht die geläufige Annahme, wonach Praktika v.a. als Ausbildungsverhältnis, d.h. als praxisbezogener Teil einer Ausbildung zu sehen sind, überhaupt der Wirklichkeit? Was ist der Ertrag eines Praktikums, inwiefern führt es – v.a. bei Graduierten – zum angepeilten Ziel, darüber ein reguläres und ausbildungsadäquates Beschäftigungsverhältnis zu erreichen?

Zur Beantwortung derartiger Fragen wurden zwischen September 2010 und März 2011 insgesamt 64 leitfadengestützte Interviews entlang von problemzentrierten Befragungstechniken (Witzel 2000) durchgeführt und ausgewertet. Die Gespräche waren in aller Regel als „Face-to-Face“-Interviews angelegt, mit einer durchschnittlichen Gesprächsdauer von etwa 30 bis 45 Minuten. Die nachfolgenden Auswertungen sind untergliedert in Kapitel zu Studierenden und SchülerInnen (29 plus 4 Interviews), Graduierten (15 Interviews), Arbeitgebern/Arbeitgeberinnen (8 Interviews), sowie zu Interessenvertretern/-vertreterinnen (8 Interviews). Die Anzahl der Interviews zu den einzelnen Subgruppen bzw. auch die jeweilige Gesprächsdauer orientierte sich einerseits an den vorhandenen Ressourcen im Rahmen des Auftrags; und folgte andererseits der in qualitativen Erhebungen geläufigen Methode des „theoretical sampling“ (Strauss/Corbin 1996), wonach so viele Interviews wie benötigt durchgeführt werden, um das empirische Beo-

bachtungsspektrum bzw. die einzelnen in vorherigen Sekundäranalysen als relevant erachteten Subgruppen ausreichend abzudecken.

Hinzuweisen ist letztendlich darauf (vgl. dazu auch die Einleitung), dass die nachfolgenden Auswertungen trotz der insgesamt beachtlichen Anzahl an durchgeführten Interviews keine Repräsentativität im statistischen Sinn beanspruchen können, weil (kleine) Samples in qualitativen Erhebungen in der Regel nicht der Verteilung in der Grundgesamtheit entsprechen. Dies ist aber auch nicht das vorrangige Ziel qualitativer Forschung, das demgegenüber darin liegt, typische Muster und komplexe Logiken exemplarisch zu veranschaulichen – und hierfür wird selbstredend wissenschaftliche Gültigkeit reklamiert. Gleichzeitig sieht das Forschungsteam insbesondere in den Beschreibungen zu Praktika von Studierenden und Graduierten davon ab, einem „puristischen“ Verständnis von qualitativer Datenauswertung zu folgen, d.h. aufgrund nicht-repräsentativer Samples auf die Quantifizierung von Verteilungen mithilfe entsprechender Auszählungen völlig zu verzichten. Derartige Hinweise verbessern allein deshalb die Befundlage, weil es für verschiedene Themen zu Praktika (noch) kaum repräsentative Ergebnisse gibt; etwa hinsichtlich einer Zuordnung der analysierten Praktika zu Ausbildungs- und/oder Arbeitsverhältnissen. Sparsam eingesetzte quantifizierende Befunde zur Häufigkeitsverteilung bestimmter Muster auch bei kleineren Samples tragen durchaus zur Plausibilisierung von Zusammenhängen bei – sofern dabei die eingeschränkte Generalisierbarkeit in Bezug auf die tatsächliche Verbreitung in der Grundgesamtheit nicht unterschlagen wird.

8. QUALITATIVE ANALYSE STUDIERENDENPRAKTIKA

Die folgenden Ausführungen zu verpflichtenden und freiwilligen Studierendenpraktika sind von der Zielsetzung getragen, in Ergänzung zu den im ersten Teil dargestellten quantitativen Evidenzen auf der Basis qualitativer Interviews genauere Einblicke in Muster der Anbahnung, Organisation und Gestaltung von Praktika während des Studiums zu bieten. Besonderes Augenmerk liegt dabei auf den in den Praktika ausgeübten Tätigkeiten und den Implikationen dieser Tätigkeitsprofile für die Einstufung der erhobenen Praktika als Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis. Hierzu werden die qualitativen Ergebnisse entlang diesbezüglicher Abgrenzungskriterien diskutiert. Darüber hinaus werden weitere grundlegende Praktikumsmerkmale identifiziert und zu den bereits präsentierten quantitativen Evidenzen in Beziehung gesetzt. Die Ergebnisse der durchgeführten qualitativen Interviews mit SchülerInnen berufsbildender mittlerer und höherer Schulen sind in einem Unterkapitel im Anschluss an die Darstellungen zu den SchülerInnenpraktika zusammengefasst.

8.1. *Beschreibung des Samples, Verteilung soziodemographischer Merkmale*

Insgesamt wurden 28 Interviews mit Studierenden durchgeführt. Da in einem dieser Interviews eine aus drei Architekturstudierenden bestehende Fokusgruppe befragt wurde, beträgt die Zahl der befragten Studierenden 30. 16 Befragte sind Frauen, 14 Männer. Neun Befragte studieren an einer Fachhochschule, 20 an einer öffentlichen Universität, eine Befragte an einer Privatuniversität. Was die Fachrichtungen betrifft, so können die Studien von neun Befragten den Geistes-, Kultur- und Sozialwissenschaften zugeordnet werden, jene von vier Befragten dem Bereich Gesundheit und Soziales, vier Befragte absolvieren ein wirtschaftswissenschaftliches, zwölf ein technisches oder naturwissenschaftliches Studium, eine Befragte ein künstlerisches Studium. Sieben Befragte studieren an einer Universität oder Fachhochschule in den Bundesländern, der Rest in Wien (siehe Tabelle 8-1). Das Alter der Befragten lag zwischen 21 und 29 Jahren, wobei der Großteil unter 25 war.

Tabelle 8-1: Merkmale studierender Praktikanten/Praktikantinnen

| Variable Befragte | Ausprägung | Anzahl |
|-------------------|---|--------|
| Geschlecht | Weiblich | 16 |
| | männlich | 14 |
| Studienrichtung | Geistes-, Kultur-, Sozialwissenschaften | 9 |
| | Gesundheit, Soziales | 4 |
| | Wirtschaftswissenschaften | 4 |
| | Naturwissenschaften, Technik | 12 |
| | Kunst | 1 |
| Hochschultypus | Universität | 20 |
| | Fachhochschule | 9 |
| | Privatuniversität | 1 |
| Studienort | Wien | 23 |
| | Übrige Bundesländer | 7 |

Die zentrale Voraussetzung, um für ein Interview in Frage zu kommen, bestand in der Absolvierung mindestens eines verpflichtenden oder freiwilligen Praktikums während des Studiums. Das Kriterium für das Vorliegen des Praktikumsstatus beschränkte sich dabei auf die Verwendung des Begriffs Praktikum sowohl durch die Befragten als auch deren Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen.²⁷ Nicht befragt wurden Studierende, die während ihres Studiums ausschließlich Nebenjobs bzw. Ferialtätigkeiten ausgeübt haben, für die der Begriff Praktikum nicht verwendet wurde. Soweit die befragten Studierenden zusätzlich zu ihrer Praktikumserfahrung auch Erfahrung mit diesen Tätigkeitsformen gesammelt hatten, wurden auch hierzu grundlegende Informationen erhoben, der Schwerpunkt der Gespräche lag aber immer auf der Praktikumserfahrung.

Die Auswahl der Interviewpartner/-partnerinnen erfolgte unter weitestmöglicher Rücksicht auf die Verteilung grundlegender Merkmale wie Geschlecht, Hochschultyp und Studienrichtung. Eine Studierende hatte ein Studium bereits abgeschlossen und ein weiteres begonnen. Da sie im Interview sowohl zu einem Pflichtpraktikum während ihres derzeitigen Studiums als auch zu einem Praktikum im Anschluss an ihr erstes Studium Angaben gemacht hat, ist diese Befragte sowohl Teil des Studierenden- als auch des Graduiertensamples.

Mit den Studierenden wurden problemzentrierte Leitfadeninterviews geführt, die auf das jeweils letztabsolvierte Praktikum fokussiert waren. Da darüber hinaus auch nach der Praktikumsvorerfahrung gefragt wurde und von den Studierenden teilweise Vergleiche zwischen mehreren Praktika gezogen wurden, enthalten einige Interviews auch Informationen zu früher absolvierten Praktika. Insgesamt konnten Informationen zu 41 Praktika ausgewertet werden. Bei 23 der erhobenen Praktika handelte es sich um Pflichtpraktika, 15 wurden freiwillig absolviert, drei waren zwar nicht verpflichtend, wurden aber innerhalb des jeweiligen Studiums angerechnet.

²⁷ Zur fließenden Grenze zwischen Praktika und Ferialarbeit vgl. die Hinweise in Kapitel 1.2.

Was die Branchen betrifft, in denen die erhobenen Praktika angesiedelt waren, so sind die meisten (sieben) dem Sozial- und Gesundheitsbereich und je sechs dem Bank- und Finanzsektor und sonstigen privatwirtschaftlichen Unternehmen zuzurechnen. Weitere wichtige Branchen sind u.a. der technische Bereich (fünf Praktika), öffentlich-rechtliche Organisationen, der Medienbereich und Wissenschaft und Forschung (je vier Praktika). Für eine komplette Auflistung aller Praktikumsbranchen, sowie einen Überblick über andere grundlegende Merkmale der erhobenen Praktika siehe Tabelle 8-2.

Tabelle 8-2: Merkmale von 41 erfassten Praktika der 30 befragten Studierenden

| Variable Praktika | Ausprägung | Anzahl |
|--|---|--|
| Typ | Pflichtpraktikum Freiwilliges Praktikum Anrechenbares Praktikum | 23 15 3 |
| Beschäftigungsstatus | Befristete Anstellung Geringfügige Beschäftigung Volontariat Freier Dienstvertrag Werkvertrag | 16 8 13 2 2 |
| Netto-Entlohnung (umgerechnet auf Vollzeitmonat) | unbezahlt Entlohnung unter Geringfügigkeitsgrenze zw. Geringfügigkeitsgrenze und 1000 Euro über 1000 Euro | 8 7 21 5 |
| Branche | Gesundheit, Soziales Wissenschaft und Forschung Medien Werbung, PR Verwaltung, öffentlich-rechtl. Org. NGOs Technischer Bereich Banken, Finanzdienstleistung, Consulting Architektur Sonstige Privatwirtschaft | 7 4 4 2 4 3 5 6 3 3 |
| Tätigkeitsprofil | Typ 1: Qualifizierte Kerntätigkeit Typ 2: Qualifizierte Spezialaufgaben Typ 3: Qualifizierte Zuarbeit Typ 4: Hilfstätigkeit | 10 3 22 6 |

8.2. *Praktikumsmotivation, Erwartungen*

Vor der Erhebung der eigentlichen Praktikumserfahrung wurden die Studierenden nach allgemeinen und praktikumsspezifischen Motivationsfaktoren, sowie Erwartungen an das jeweilige Praktikum gefragt. In der allgemeinen Motivation, ein Praktikum zu machen, ist naheliegenderweise die Unterscheidung zwischen freiwilligen und verpflichtenden Praktika von Relevanz, da für Studierende mit Pflichtpraxis im Zweifelsfall die Studienordnung als Motivation fungiert, während Studierende ohne Praktikumsverpflichtung stärker auf Selbstmotivation angewiesen sind. Der Pflichtcharakter ihres Praktikums wird von mehreren Studierenden auch explizit als Motivationsfaktor benannt (siehe unten). In welchem Ausmaß die Verankerung verpflichtender Berufspraxis

in Studienplänen Studierenden zu beruflicher Praxis verhilft, die ansonsten während ihres Studiums kein Praktikum anstreben würden, kann jedoch aufgrund der Interviews nicht abgeschätzt werden.

Was die Motivation zu einem Praktikum in einer bestimmten Branche (oder eines spezifischen Berufsfelds innerhalb einer Branche) betrifft, werden in den Interviews zwei grundlegende Motivationstypen erkennbar: Manche Studierenden grenzten die Suche nach Praktikumsplätzen bewusst auf bestimmte Berufsfelder bzw. Spezialgebiete ein, entweder weil sie darin bereits Erfahrungen gesammelt hatten und diese im Hinblick auf ihre spätere Berufstätigkeit vertiefen wollten, oder weil sie sich selbst in einer Art Ausschlussverfahren sehen, in dem es für sie darum geht, durch das Kennenlernen mehrerer prinzipiell in Frage kommender Berufsfelder herauszufinden, in welchem von diesen sie im Anschluss an ihr Studium beruflich tätig werden wollen. Zwei Beispiele für diese spezifische Praktikumsorientierung bilden die Physiotherapiestudentin Jenny²⁸ und der Journalismusstudent David – beide studieren an Fachhochschulen:

„Das heißt, ich interessiere mich relativ viel für Kinder und arbeite mit Kindern und habe halt jetzt eher geschaut, dass ich viel mit Kindern im Praktikum bin und zu tun habe. Und ich hoffe, dass das dann vielleicht irgendeinen positiven Effekt auf die Bewerbung auf so eine Stelle hat.“ (Jenny)

„Man merkt dann halt schon bald, was einen interessiert und wo man seine Stärken hat. Und seit dem vierten Semester habe ich eigentlich nur mehr gezielt das gemacht, was mich interessiert und mich nur mehr bei ganz wenigen beworben und dann halt auch nur mehr dort gearbeitet.“ (David)

Der größere Teil der Befragten lässt dagegen eine eher unspezifische Motivation erkennen: für sie geht es in erster Linie darum, ihre Praxispflicht zu erfüllen (Pflichtpraktikum) bzw. allgemein Praktikumserfahrung zu sammeln und Einblicke ins Berufsleben zu gewinnen (freiwilliges Praktikum). Eine Fokussierung auf ein oder mehrere Berufsfelder bzw. Spezialgebiete wird bei diesen Befragten (noch) nicht deutlich, was nicht zuletzt darauf zurückzuführen sein dürfte, dass sich viele von ihnen noch am Anfang ihrer beruflichen Orientierung befinden:

„Die Motivation, dass ich das Praktikum mache, war auf jeden Fall, dass ich es habe machen müssen.“ (Iris)

„Also bei der [Praktikumsorganisation], da war allgemein bei mir einmal, ich wollte Praktikumserfahrung sammeln, weil es halt allgemein überall gewünscht, gewollt, gerne gesehen ist.“ (Ines)

Hinsichtlich ihrer Erwartungen an das Praktikum beschreiben viele Studierende ihre Hoffnung auf interessante Einblicke in das jeweilige Berufsfeld, meist ohne dabei spezifischere Tätigkeitswünsche anzusprechen. Manche Befragte äußern auch die vor Praktikumsantritt aufgetretene Befürchtung, sie würden ausschließlich allgemeine Hilfstätig-

²⁸ Alle in diesem Kapitel verwendeten Namen sind Pseudonyme, d.h. entsprechen nicht den tatsächlichen Vornamen der Befragten.

keiten wie Kopieren oder Kaffeekochen auszuführen haben, was sich jedoch meist nicht bewahrheitete (siehe Unterkapitel Praktikumstätigkeiten).

8.3. *Praktikumssuche*

„Die Suche nach dem Praktikum? Eigentlich schwierig, weil wenn man das erste Praktikum macht, es nimmt einen ja keiner ohne Erfahrung.“ (Britta)

Dieses Zitat aus dem Gespräch mit Britta, die an der Universität Wien Publizistik studiert, steht stellvertretend für Äußerungen vieler Befragter, aus denen die Vermutung hervorgeht, die Chance auf ein Praktikum hänge in erster Linie von bereits gemachter Praktikums- bzw. Berufserfahrung ab. Das Finden des ersten Praktikumsplatzes wird gemäß dieser Annahme – wie im Zitat beschrieben – zu einer tendenziell unmöglichen Anforderung. Zwar finden, wie unsere Interviews, aber auch das im ersten Teil referierte quantitative Material zu Praktika in Österreich zeigen, de facto zahlreiche Studierende einen Weg, diese Anforderung dennoch zu erfüllen (und auch Britta kam mit nur einer Bewerbung zu ihrem Praktikum bei einer PR-Agentur). Die dargestellten Äußerungen zeigen aber, dass viele Studierende – ob berechtigt oder nicht – der Auffassung sind, sich für den Arbeitsmarkt nur über den Arbeitsmarkt qualifizieren zu können, während sie ihrem Studium und den dort erworbenen Kenntnissen diesbezüglich sehr wenig Bedeutung beimessen. Dies gilt durchaus nicht nur für Studierende der Geistes-, Sozial- und Kulturwissenschaften. So beklagt Iris, die an der Universität für Bodenkultur Umwelt- und Bioressourcenmanagement studiert,

„... dass dieses Studium viel zu breit gefächert ist. Sonst müsste ich mich nicht entscheiden irgendwann. Aber dadurch, dass mein Studium überall irgendeinen Einblick gibt, dass es so Grundlagen vermittelt, stellt man sich dann auch die Frage: Und wie geht es weiter? [...] Also es leitet auch nicht auf eine Schiene hin. [...] Das ganze Studium ist ja so, dass wir alle schwimmen.“ (Iris)

Hier wird das Ideal einer möglichst engen Koppelung zwischen Studieninhalten und beruflicher Praxis kenntlich, das Iris in ihrem Studium aber gerade nicht verwirklicht sieht: vielmehr hält sie den Erwerb praxisrelevanter Kenntnisse über das Studium hinaus für erforderlich, um den Sprung ins Erwerbsleben zu schaffen. Auch ein für Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen hinreichendes Signal für berufseinschlägige Kenntnisse bzw. die Möglichkeit, sich zusätzliche Kenntnisse „on the job“ anzueignen, sehen Iris und andere Gesprächspartner/-partnerinnen in ihrem Studium offenbar nicht (was nicht zuletzt auf die noch geringe berufliche Erfahrung vieler Befragter zurückzuführen sein dürfte).

Wie das Beispiel der Pflichtpraktikantin Iris zeigt, bewahrt auch Pflichtpraxis im Rahmen des Studiums Studierende nicht davor, sich und ihrem Studium im Hinblick auf Praxis- und Arbeitsmarktrelevanz wenig zuzutrauen. Dies könnte darin begründet sein, dass ein Großteil der Pflichtpraktikantinnen und –praktikanten bei der Suche nach Praktikumsplätzen in einer ähnlichen Lage ist wie Studierende, die freiwillig Praktika absolvieren wollen. Zwar bieten viele Fachhochschulen und manche Universitäten Hilfestel-

lungen wie Listen möglicher Praktikumsorganisationen oder Sammlungen von Praktikumsberichten an. Darüber hinaus ist die Suche nach Praktikumsplätzen aber individuell zu organisieren. Lediglich die bereits erwähnte Physiotherapiestudentin Jenny berichtet von einer Direktvergabe von Praktikumsplätzen in steirischen Krankenhäusern durch die Fachhochschule, während die Medizinstudentin Hannah die Vergabe von Formaturplätzen eher als Anmeldeprozess denn Bewerbungsverfahren beschreibt. Von diesen Ausnahmen abgesehen, ist auch von Studierenden mit Pflichtpraxis viel Eigeninitiative gefordert.

Angesichts dieser Anforderung bei gleichzeitiger Unsicherheit die Relevanz und Signalwirkung ihrer Studien betreffend erscheint es wenig überraschend, dass viele Studierende bei der Suche nach Praktikumsplätzen Netzwerkbeziehungen zu aktivieren versuchen und eine entsprechend große Anzahl Praktika (21 von 41) über soziale Netzwerke zustande gekommen ist. Dabei können mehrere Varianten unterschieden werden. Mehrere Male genannt wird die Unterstützung einer regulären Bewerbung durch persönlichen Hinweis beim Praktikumsbetrieb:

„An dem Tag, wo meine Bewerbung reinkam, hat er [Studienkollege, der vor der Befragten im Praktikumsbetrieb Praktikant war, Anm.] gesagt, du Andrea [Vorgesetzte], da kommt eine Bewerbung rein, die musst du dir genauer anschauen. Wie viel das geholfen hat, das weiß ich nicht – ich hatte schon ein Bewerbungsgespräch, und es waren schon mehrere dort.“ (Franziska)

„Ja, bei [Firma] habe ich mich, nachdem es dort ein bisschen schwierig ist reinzukommen, hat ein Bekannter meiner Eltern Kontakte gehabt. Und darum habe ich mich dort ganz regulär beworben dann. Und dann ist die Bewerbung durchgegangen.“ (Dominik)

Ebenfalls mehrfach berichtet wird über die direkte Vergabe bzw. Weitergabe von Praktikumsplätzen an InteressentInnen aus dem Bekanntenkreis:

„Aber danach war es bis jetzt immer so, dass in meinem Bekanntenkreis jemand gesagt hat: Du, wir haben da gerade irgendwas. Willst nicht einmal vorbeikommen?“ (Dominik)

„Und was halt jetzt auch nach wie vor so funktioniert hat, dass wir eigentlich diese Praktikumsstelle Jahr für Jahr an Studienkollegen von uns weitergeben, womit allen geholfen ist, weil unsere Freunde freuen sich. Und sie [der Praktikumsbetrieb, Anm.] haben halt bis jetzt immer Leute gekriegt, mit denen sie sehr zufrieden sind. Und sie wollen halt wieder Mathematiker haben und haben aber irgendwie sonst keinen richtigen guten Weg, wie sie an die drankommen.“ (Ines)

In einem Fall wurde die Praktikumsstelle sogar erst auf die Anfrage des Studierenden hin geschaffen:

„Ein entfernter Cousin von mir, Großcousin, hat ein Tonstudio in der Nähe von meinen Eltern. Also das habe ich schon die ganze Zeit gewusst. Und ich habe gewusst, dass es sehr schwer ist ansonsten, wenn man niemanden kennt, in ein Tonstudio zu kommen, weil das meistens so Einmannbetriebe sind, die auch nieman-

den brauchen. [...] Und ja, dann habe ich eben mit meinem Großcousin da geredet. Und der hat gemeint, ja, das können wir machen für die drei Monate.“ (Jürgen)

Eine weitere Variante der netzwerkunterstützten Bemühung um Praktikumsplätze besteht in der Nutzung von Kontakten zu möglichen Praktikumsbetrieben, die im Rahmen von Lehrveranstaltungen an Universität oder Fachhochschule entstanden sind:

„Meine Betreuerin damals [im Praktikum, Anm.], die war auch zu Besuch im Rahmen eines Seminars. Da haben einige ehemalige Psychologie-Absolventen, die jetzt in Arbeit stehen, von ihrer Arbeit erzählt. Und dann habe ich einige von denen auch angeschrieben und dann... ja, so bin ich eben zu [Praktikumsbetrieb] gekommen.“ (Beate)

Die aus den quantitativen Datenquellen hervorgehende große Bedeutung sozialer Netzwerke bei der Suche nach und Vergabe von Praktikumsplätzen wird somit durch die qualitativen Interviews illustriert.

Über die regulären Bewerbungen, über die die restlichen 20 der erhobenen Praktika zustande gekommen sind, enthalten die entsprechenden Interviews weniger spezifische Informationen. Es gibt jedoch Hinweise auf große Unterschiede in der Ausführlichkeit der angewandten Verfahren, von der Direktvergabe per E-Mail ohne Bewerbungsgespräch bis zum vollständigen Bewerbungsprozess analog zur Vergabe regulärer Stellen, wie er vor allem in größeren Firmen zum Einsatz kommen dürfte. Dass von bestimmten Unternehmen Prüfungsnoten in der Auswahl von PraktikumsbewerberInnen als Kriterium verwendet werden, zeigt sich im Interview mit Gerhard, der an der Wirtschaftsuniversität Wien Internationale Betriebswirtschaft studiert:

„Also ich finde es ein bisschen komisch, das ist auch so ein hierarchisches System mit Noten, nicht, wenn du den Schnitt von einskomma-irgendwas nicht hast, dann kommst du in die guten Sachen gar nicht rein. Dann zählt Arbeitserfahrung nicht einmal.“ (Gerhard)

Gerhard gibt an, die Relevanz von Noten für die Praktikumsvergabe erst in einer fortgeschrittenen Studienphase bemerkt zu haben, wofür er fehlende Information seitens der Universität verantwortlich macht. Dies habe zur Folge gehabt, dass er zeitweise auf die Sammlung beruflicher Erfahrung neben dem Studium fokussiert gewesen sei und die Prüfungsvorbereitung demgegenüber vernachlässigt habe, was ihm später bei der Bewerbung um Praktika bei bekannten Firmen geschadet habe. Dieses Beispiel zeigt nicht nur, dass in bestimmten Teilsegmenten des Praktikumsmarkts (insbesondere ist hier an größere privatwirtschaftliche Unternehmen zu denken) die Erlangung eines Praktikumsplatzes sehr wohl vom Studium bzw. der Studienleistung abhängt, sondern auch, dass dieser Umstand den davon betroffenen Studierenden nicht in vollem Ausmaß bewusst ist. Dies kann, wie im Fall von Gerhard, dazu führen, dass die Orientierung am Sammeln von Berufserfahrung als vermeintlich zentraler Anforderung an Studierende sich letztlich nachteilig auswirkt, weil dadurch die (in Wirklichkeit doch relevante) Studienleistung in den Hintergrund rückt.

Insgesamt entsteht hinsichtlich der Praktikumssuche der Eindruck einer verbreiteten Unsicherheit der Studierenden die Anforderungen des Arbeitsmarkts und die diesbezügliche Relevanz ihres Studiums betreffend. Dieser Unsicherheit wird häufig durch die Nutzung von Netzwerkkontakten begegnet. Praktikanten/Praktikantinnen, die über reguläre Bewerbungen zu Praktikumsplätzen kommen, äußern sich teilweise überrascht, dass dies überhaupt möglich ist. In den meisten Fällen innerhalb unseres Samples führten Netzwerkkontakt oder reguläre Bewerbung recht rasch zu Praktikumsplätzen. Lediglich Denise, die soziale Arbeit an einer Wiener Fachhochschule studiert, gibt an, etwa 20 Bewerbungen verschickt zu haben, bevor es mit einer Praktikumsstelle klappte.

8.4. *Beschäftigungsstatus*

Die Interviewpartner/-partnerinnen wurden in offener Form nach dem Beschäftigungsstatus ihres letzten Praktikums befragt (teilweise auch nach jenem früherer Praktika), d.h. es wurden von den InterviewerInnen keine Antwortkategorien vorgegeben, sondern die Praktikanten/Praktikantinnen wurden um eine eigene Beschreibung ihres Beschäftigungsstatus gebeten.

Die dabei am häufigsten genannte Beschäftigungsform ist die befristete Anstellung, dieser können 16 der 41 erhobenen Praktika zugeordnet werden. Dabei kann angesichts der Unsicherheit, mit der etliche Befragte ihr Anstellungsverhältnis beschreiben, nicht ausgeschlossen werden, dass es sich bei einigen dieser befristeten Anstellungen in Wirklichkeit um freie Dienstverträge gehandelt hat. Die zweithäufigste Vertragsform ist das Volontariat bzw. Ausbildungsverhältnis. Ihm entsprechen 13 Praktika, wobei hier auch ein Praktikum eingerechnet wurde, das als ehrenamtliches Dienstverhältnis organisiert war. An dritter Stelle folgt die geringfügige Beschäftigung mit acht Praktika, wobei der Geringfügigkeit in fünf Fällen ein faktisch geleistetes Stundenausmaß von mindestens 30 Wochenstunden gegenüberstand. Schließlich waren je zwei Praktika als freies Dienstverhältnis und als Werkvertrag organisiert. Zusätzlich wurde in zwei Fällen von einer nachträglichen Vergütung eines Volontariats berichtet, die jedoch über Honorarnoten erfolgte, womit das Volontariat quasi im Nachhinein zum Werkvertrag umgedeutet wurde.

Was die Verteilung der Vertragsformen auf Praktikumsbranchen betrifft, so fällt auf, dass Praktika im technischen Bereich, sowie in der Finanzbranche (Banken, Finanzdienstleistungen etc.) durchwegs als befristetes Dienstverhältnis organisiert waren. In der Sozial- und Gesundheitsbranche sowie in zivilgesellschaftlichen Non-Profit-Organisationen dominiert hingegen das Volontariat, das auch im Medienbereich trotz teilweiser kollektivvertraglicher Regelungen (etwa für Tageszeitungen) nach wie vor weit verbreitet sein dürfte. Die Organisationsform des Werkvertrags war in unserem Sample auf die Architektur beschränkt, wo sie, teilweise auch unter der Bezeichnung Pauschalgehalt, häufig vorkommt und sich nicht nur auf kürzere Praktikumseinsätze, sondern auch auf längerfristige freie Mitarbeit erstreckt, wobei die Grenze zwischen beidem in der Architektur fließend ist.

Der Architekturbereich bildet auch ein Beispiel für inoffizielle Arrangements zwischen Praktikanten/Praktikantinnen und Arbeitgebern/Arbeitgeberinnen, die in mehreren Interviews angesprochen werden. In Architekturbüros geht dies oft in die Richtung der Umgehung eines Anstellungsverhältnisses, wie das folgende Zitat aus dem Gespräch mit dem Architekturstudenten Dominik zeigt:

„Das Problem ist, dass bei der Architektur ganz ganz oft [...] also eigentlich ein Anstellungsverhältnis geschaffen wird, aber das Ganze nur mit Werkvertrag sozusagen irgendwie abgegolten wird. So: ‚Du arbeitest eh bei uns. Und wir zahlen dir im Grunde genommen eh soundsoviele Euro pro Stunde. Und nach sechs Monaten unterschreibst du dann einen Werkvertrag, wo die Summen von den letzten sechs Monaten draufstehen. Und das ist dann dein Werkvertrag‘.“ (Dominik)

Auch von inoffiziellen Arbeitszeitarrangements wird berichtet. So erwähnen drei Befragte, die eine geringfügige Anstellung als Vertragsform angaben, das im Vertrag genannte Stundenausmaß sei von der inoffiziell vereinbarten (und tatsächlich geleisteten) Arbeitszeit abgewichen. Schließlich finden sich auch mehrere Hinweise auf die nachträgliche Vergütung eines Volontariats, normalerweise über ein Taschengeld, im Fall des Innsbrucker Germanistikstudenten Benedikt aber auch durch eine geringfügige Anstellung:

„Also ich war zuerst im Volontariat [...]. Das haben wir so gelöst, weil es vertrags-technisch einfacher war. Für mich war das kein Problem, weil ich es als spannende Möglichkeit gesehen habe [...]. Und dann... die Arbeit ist dann abgegolten worden mit einer geringfügigen Anstellung über diese drei Monate.“ (Benedikt)

Wie bereits erwähnt zeigen sich einige Befragte über den genauen Vertragsstatus ihres Praktikums nicht vollständig informiert bzw. geben die ihnen bekannten Informationen mit einer gewissen Unsicherheit wieder. In besonderer Weise gilt dies für den mit dem jeweiligen Vertragstyp verbundenen Grad an Sozialversicherung. Diesbezüglich werden von neun Befragten Unsicherheiten geäußert, wie durch die folgenden Zitate veranschaulicht wird:

„Also ich weiß nicht, ob ich dann [...] vielleicht irgendwie durch das Volontariat versichert war, aber ich glaube eigentlich nicht.“ (Astrid)

„Ja, ich weiß nicht, inwiefern ein Arbeitnehmerschutz für Praktikanten und Praktikantinnen gegeben ist.“ (Benedikt)

Interviewerin: „Und weißt du, ob du da einen Versicherungsstatus dabei hast, oder?“ Gerhild: „Nein, das weiß ich leider gar nicht.“

Die teilweise Uninformiertheit den Versicherungsstatus betreffend kann zwar durch die Mitversicherung bei den Eltern erklärt werden, die auf einen Großteil der Befragten

zutreffen dürfte.²⁹ Eine präzise Auswertung der Sozialversicherungsabdeckung in den erhobenen Praktika wird dadurch erschwert. Auszugehen ist jedoch, von der Mitversicherung abgesehen, von den üblichen Versicherungsleistungen, wie sie mit den genannten Beschäftigungsformen verbunden sind: also Vollversicherung in regulären und freien Dienstverhältnissen, die über der Geringfügigkeitsgrenze entlohnt sind; lediglich Unfallversicherung in ebendiesen Beschäftigungsformen, sofern sie unter der Geringfügigkeitsgrenze entlohnt sind, sowie in Volontariaten, für die kein oder ein unter der Geringfügigkeitsgrenze liegendes Taschengeld vereinbart wurde. Volontariate mit Taschengeld über der Geringfügigkeitsgrenze, die in die Vollversicherung einbezogen werden, kamen in unserem Sample nicht vor. In einzelnen Fällen gibt es Hinweise auf zusätzliche Versicherungsarrangements. So wird in einer dreiseitigen Praktikums-mustervereinbarung der FH Joanneum auf eine gesetzliche Bestimmung verwiesen (§ 8 Abs 1 Z 3 lit i ASVG), aus der für Fachhochschulpflichtpraktika eine Übernahme der Unfallversicherung durch die Fachhochschule abgeleitet wird, sofern diese nicht durch die Praktikumsorganisation abgedeckt ist. In unserem Sample wurde von der Physiotherapiestudentin Jenny über ein derartiges Arrangement berichtet. Auch zwei Psychologiestudierende berichteten über eine entsprechende Option, die von ihnen allerdings nicht in Anspruch genommen wurde.

Wie besonders das letzte der obigen Interviewzitate zeigt, lassen viele Gespräche grundsätzlich auf eine eher oberflächliche Kenntnis arbeits- und sozialrechtlicher Mindeststandards im Allgemeinen sowie der Möglichkeiten der Vertragsgestaltung in Praktika im speziellen schließen. Mehrere Befragte betonen in diesem Zusammenhang, sie seien in erster Linie für die Möglichkeit dankbar gewesen, Einblicke in das jeweilige Berufsfeld zu bekommen und hätten angesichts dieser Aussicht wenig auf vertragliche und versicherungsbezogene Details geachtet. Von einigen Absolventen/Absolventinnen von Pflichtpraktika wurde die Verpflichtung zu beruflicher Praxis als zusätzlicher Faktor genannt, sich bei der Suche nach Praktikumsplätzen nicht auf die gebotenen Beschäftigungsbedingungen zu konzentrieren.

Diese tendenziell schwache Position der Praktikanten/Praktikantinnen ihren Arbeitgebern/Arbeitgeberinnen gegenüber – sie ist im Zusammenhang mit der oben festgestellten Unsicherheit vieler Studierenden die Anforderungen des Arbeitsmarkts betreffend zu sehen – zeigt sich auch in den Antworten auf die Frage, inwieweit die Befragten in ihren Vorstellungs- oder Aufnahmegesprächen Verhandlungsspielraum hinsichtlich Arbeitsbedingungen, aber auch Praktikumsinhalten wahrgenommen haben. Dies wird von fast allen Befragten verneint bzw. wird auch hier einige Male darauf verwiesen, dass die Aussicht auf das Zustandekommen des Praktikums ein Ausloten möglicher Verhandlungsspielräume in den Hintergrund rücken ließ:

²⁹ Im Zusammenhang mit der Mitversicherung wurde in den Interviews auch abgefragt, inwieweit Transferleistungen bei Praktika eine Rolle spielen, d.h. v.a. die Einhaltung der Zuverdienstgrenzen bei Familien- und Studienbeihilfe (€9.000,- bzw. 8.000,- p.a.) in der Vereinbarung der Praktikumsentlohnung; bzw. inwieweit sich entlohnte Praktika auf diese Transferleistungen ausgewirkt haben. Dies wurde jedoch in keinem der durchgeführten Interviews berichtet.

„Nein, also ich glaube, viel Verhandlungsspielraum war da nicht. Ich meine, für mich ... mir war es aber auch egal. Für mich war es einfach echt wichtig, diese sechs Wochen über die Bühne zu bringen.“ (Elisabeth)

„Nein, ich habe es gar nicht versucht [zu verhandeln], weil ich war so froh, dass ich überhaupt etwas krieg [...]“. (Janos)

Lediglich zwei Befragte berichten, in einem Vorgespräch auf ihnen wichtigen Praktikumsinhalten insistiert zu haben, was sich in den beiden Fällen auch auf die Ausgestaltung des Praktikums ausgewirkt hat:

„Weil viele sagen ja dann: ‚Nein, passt. Nehme ich alles. Wunderschön. Ich habe ein Praktikum.‘ Und ich habe halt beim Vorstellungsgespräch schon gesagt, ja, ich würde schon gerne inhaltlich was machen. [...] Und ich glaube, hätte ich das nicht gesagt, hätten sie es auch nicht angeboten.“ (Astrid)

„Und der [Vorgesetzte] hat halt dann einmal so: ‚Naja, die ersten drei Tage tust du jetzt einmal Datenbanken aktualisieren‘. Und ich sage: ‚Naja, ich will schon journalistisch was machen‘. – ‚Jaja, das kommt schon noch‘.“ (David)

Positiv hervorgehoben wird in diesem Zusammenhang die Bedeutung eines verpflichtenden Praktikumsvertrags, wie er im FH-Studium der Multimedia-Studentin Johanna in Geltung ist. Zugleich zeigt das folgende Zitat nochmals, für wie filigran und störungsanfällig viele Studierende die arbeitgeber-/arbeitgeberinnenseitige Bereitschaft, Praktikumsplätze anzubieten, halten:

„Vor allem, finde ich, ist es halt einfach, wenn du sagen kannst: Das muss ich für die FH abgeben. Und es ist jetzt nicht so: Komm, wir schließen jetzt einen Vertrag, und man ist schon am Anfang schwierig und schreckt jetzt jemanden ab. Weil das kann ja schon rüberkommen, ja, dass du quasi jetzt... du bittest um ein... flehst um ein Praktikum, und dann kommst du sofort her: so, jetzt tun wir das alles einmal ordentlich festhalten. Das glaube ich schon, dass das viele Firmen dann auch abschrecken würde.“ (Johanna)

8.5. *Arbeitszeit, Praktikumsdauer*

Die Gesamtarbeitszeit wird in Pflichtpraktika vom Stundenausmaß bestimmt, das im jeweiligen Studienplan festgeschrieben ist, wobei wie erwähnt teilweise auch die Aufteilung der Praktikumsstunden auf mehrere Praktika möglich und üblich ist. Hinsichtlich der Verteilung dieses Stundenausmaßes auf die Tage und Wochen des Praktikums sind vereinzelt individuelle Arrangements zu beobachten, mit denen die Praktikumsbetriebe den Arbeitszeitwünschen und –möglichkeiten der Praktikanten/Praktikantinnen entgegenkommen. So wurden die Pflichtpraktika der Psychologiestudentin Beate und der Pädagogik- und Soziologiestudentin Franziska jeweils auf ein ganzes Semester aufgeteilt, was bei einer Stundenverpflichtung von 240 Stunden, die sechs Wochen Vollzeitbeschäftigung entspricht, in einer geringeren Wochenarbeitszeit von etwa 15 bis 20 Stunden resultierte, wobei die beiden Studentinnen geringfügig beschäftigt waren. In Johannas Pflichtpraktikum bei einer Filmfirma war die Arbeitszeit auf wenige intensive

Wochen geblockt, wobei sie etwas länger angemeldet war. Denise, die an einer Wiener Fachhochschule soziale Arbeit studiert, traf mit ihrer Praktikumsorganisation das Arrangement, vierzig Wochenstunden bestätigt zu bekommen, aber nur dreißig arbeiten zu müssen – auf diese Weise sollte die fehlende Entlohnung ihres Praktikums ein Stück weit ausgeglichen werden. Von diesen Beispielen abgesehen kamen Pflichtpraktikantinnen und –praktikanten in der Regel auf eine Arbeitszeit von 38 bis 40 Stunden pro Woche.

In freiwilligen Praktika ist das Arbeitszeitausmaß ausschließlich Vereinbarungssache. Auch hier sind vereinzelt individuelle Vereinbarungen festzustellen – so absolvierte Astrid, die in Wien Kultur- und Sozialanthropologie studiert, in den Sommerferien parallel zwei Praktika zu je zwanzig Stunden. Auch der Großteil der freiwilligen Praktikanten/Praktikantinnen kam jedoch auf eine Wochenarbeitszeit von ca. 40 Stunden. Eine Tendenz zu entgrenzter Arbeitszeit wird ausschließlich von den Architekturstudierenden berichtet:

Interviewerin: Und beim Sommerpraktikum, waren da die Zeiten fix? Also hattest du da so 40 Stunden oder 20 Stunden?

Anna: Nein, so viel wie geht. Also ja, pure Ausnützung auf jeden Fall, Ausbeutung.
(Anna)

Was die Verteilung der Wochenarbeitszeit auf die einzelnen Tage betrifft, so waren die Arbeitszeiten in den meisten Praktika fix, nicht ganz so häufig waren Praktika mit mehr oder weniger flexibler Arbeitszeit, während in wenigen Praktika prinzipiell fixe Arbeitszeiten gelegentlich gelockert wurden, d.h. der Praktikant/die Praktikantin konnte an einzelnen Tagen früher nachhause gehen.

Insgesamt dauerten die erhobenen Praktika durchwegs zwischen einem und drei Monaten. Zwar ist in manchen Studienplänen ein über diese Dauer hinausgehendes Maß an Pflichtpraxis vorgeschrieben, hier ist jedoch wie erwähnt meist die Aufteilung auf mehrere Teilpraktika üblich, was von den befragten Studierenden mit hohem Pflichtpraxisausmaß auch so gehandhabt wurde.

8.6. *Praktikumstätigkeit*

Bei der Bewertung und Klassifikation der in Praktika geleisteten Tätigkeiten ist ein Merkmal zu berücksichtigen, das Praktika jenseits aller unterschiedlichen Ausgestaltungsvarianten gemeinsam haben und das sie von regulären Beschäftigungen unterscheidet, nämlich ihre Befristung auf wenige Wochen bis Monate. Je nachdem, wie die Praktikumsorganisation mit dieser Befristung umgeht und wie der betriebliche Ablauf in der Praktikumsorganisation beschaffen ist, lassen sich die Tätigkeitsprofile der von den Interviewpartnern/-partnerinnen beschriebenen Praktika einem der folgenden vier Typen zuordnen:

1. Die Kerntätigkeit des Praktikumsbetriebs kann von entsprechend vorqualifizierten Praktikanten/Praktikantinnen voll ausgeübt werden; das Tätigkeitsprofil dieser Praktikanten/Praktikantinnen erscheint dem regulär Beschäftigten stark angenähert.

2. Praktikanten/Praktikantinnen bekommen qualifizierte Spezialaufgaben zugewiesen, die nicht Teil des alltäglichen Normalbetriebs der Praktikumsorganisation, aber auf diesen bezogen sind (z.B. die Organisation einer einzelnen Veranstaltung oder die Weiterentwicklung eines bestehenden Produkts); sie bearbeiten diese Aufgaben weitgehend selbständig.
3. Praktikanten/Praktikantinnen leisten für regulär Beschäftigte qualifizierte Zuarbeit, d.h. sie führen auf deren Anweisung klar abgegrenzte Arbeitsschritte aus.
4. Praktikanten/Praktikantinnen leisten überwiegend nicht-fachspezifische Hilfstätigkeiten wie z.B. Sekretariatsarbeit, organisatorische Unterstützungstätigkeiten, das Erstellen von Sitzungsprotokollen, Kopieren, Kaffeekochen oder das Sortieren von Post, bzw. sonstige Tätigkeiten, für die sie überqualifiziert sind.

Obwohl auch Mischformen zwischen den dargestellten Typen auftreten, wurde aus Gründen der Übersichtlichkeit darauf verzichtet, diese in die Typologie mit einzubeziehen und jedem Praktikum (unter Inkaufnahme der einen oder anderen Unschärfe) derjenige Typ zugeordnet, dem die überwiegend ausgeübte Tätigkeit entsprach. Daraus ergibt sich die folgende Häufigkeitsverteilung: Von den 41 erhobenen Praktika entsprachen zehn Typ 1, drei Typ 2, 22 Typ 3 und sechs Typ 4. Im Folgenden werden für die einzelnen Typen jeweils Beispiele vorgestellt und beschrieben.

Typ 1: Qualifizierte Kerntätigkeit

Ein Beispiel für Praktika mit überwiegend anspruchsvoll-selbständiger Tätigkeit analog zu den regulär Beschäftigten (Typ 1) bilden die journalistischen Praktika von David, der in Wien ein Journalismus-Fachhochschulstudium absolviert. So berichtet er, in einem Praktikum für ein monatlich erscheinendes Printmagazin gleich am ersten Tag mit der eigenverantwortlichen Abfassung eines mehrseitigen Artikels betraut worden zu sein:

„Und da hat der Chefredakteur gesagt: Ja, es gibt eine Geschichte zum Thema [...], die wird sechs Seiten lang. Die darfst du machen, wenn du möchtest. Da habe ich gesagt: Ja klar, sechs Seiten, natürlich, sicher. Dann hat er mir Recherchematerial gegeben. Das war einmal eine Studie über [Thema des Artikels]. Und darüber hinaus soll ich mich entfalten, quasi. Also das war sehr frei. Ich habe Interviews gemacht. Ich habe recherchiert. Ich habe Bücher gelesen, qua qua qua etc. Das war gar keine Hilfstätigkeit, sondern eine große Magazin-Geschichte.“ (David)

In seinem bislang letzten Praktikum in einer Onlineredaktion war David ebenfalls von Anfang an in selbständiger, den regulären RedakteurInnen annähernd gleichgestellter Weise tätig, wie das folgende Zitat zeigt:

„Und dann alle Sommermonate immer nur zwei Redakteure und ein Praktikant. Wir mussten dann halt schauen, dass der fast voll den Redakteur ersetzt.“ (David)

Ebenfalls von überwiegend anspruchsvollen und verantwortungsvollen Tätigkeiten berichten Befragte mit Praktikumserfahrung im Sozial- und Gesundheitsbereich, etwa die Physiotherapiestudentin Jenny oder die Studierende des FH-Studiengangs Soziale Arbeit Deni-

se, wobei der Selbstständigkeitsgrad Jennys Angaben zufolge in ihrem Bereich umso höher wird, je mehr individuelle Praktikumsvorerfahrung bereits vorhanden ist:

„Im 1. Jahr ist man eher, ja, da läuft man noch eher dabei, mit. Da ist es eher noch...dass man eher mehr zuschaut als man selbst tut. Aber im letzten Jahr doch eher umgekehrt.“ (Jenny)

Auch Gerhild, die an der Sigmund-Freud-Universität Psychotherapiewissenschaften studiert, berichtet von einer sehr anspruchsvollen Tätigkeit (selbständige Vorbereitung und Durchführung therapeutischer Gespräche mit Klienten/Klientinnen) in ihrem zweiten Pflichtpraktikum. Sie gibt auch an, sich mehr Anleitung und Unterstützung durch qualifizierte Kräfte gewünscht zu haben:

„Meiner Meinung nach müsste das [...] so sein, dass man zwar Gespräche führt mit Klienten, aber dass jemand fertig Ausgebildeter dabei ist, der eingreifen kann. Aber dadurch, dass es viel zu wenig Personal gibt, um das so durchzuführen, wird darauf völlig verzichtet. Und ich bin mit dem Klienten völlig alleine.“ (Gerhild)

Typ 2: Qualifizierte Spezialaufgaben

Das von der Erledigung qualifizierter Spezialaufgaben geprägte Tätigkeitsprofil war innerhalb unseres Samples in lediglich drei Praktika zu beobachten. Absolviert wurden sie von Hannes und Ines, die Wirtschaftsmathematik studieren und jeweils in einem privatwirtschaftlichen Unternehmen der Finanzbranche tätig waren, sowie von Iris, die wie erwähnt an der Universität für Bodenkultur studiert und ihr Pflichtpraktikum in einer NGO im Ökologiefeld absolvierte. Aus der Beschreibung seiner Tätigkeit geht hervor, dass Hannes in seinem Praktikum mit der Weiterentwicklung eines bestehenden Projekts bzw. Produkts befasst war, deren Ergebnisse er am Ende der Praktikumszeit vorstellte:

„Und ich habe eben natürlich keine laufenden Projekte bekommen. Ich habe nur so ein...so was zum Weiterentwickeln bekommen. Ja, das...dafür war ich zuständig. [...] Es war letztendlich dann auch eine Präsentation in der letzten Woche.“
(Hannes)

Ines betont in ihrem Rückblick auf die geleistete Praktikums­tätigkeit die Bedeutung ihrer mathematischen Qualifikation für die Zuweisung spezifischer Aufgaben und die Selbständigkeit ihrer Bearbeitung:

„Weil halt das eben sehr mathematische Sachen waren, wo halt jetzt nur die Mathematischeren eben das mathematisch verstanden haben, wo halt die Fixangestellten eben keine Mathematiker waren. [...] Dort war ich halt wirklich ganz frei fast. Also man hat schon irgendwie gesagt, dieses Projekt gibt es oder jenes, das sind aber teilweise auch so ein bisschen Forschungssachen mehr oder weniger gewesen, die man zu machen hatte, wo man auch sehr viel Freiraum hat, z.B. du arbeitest jetzt halt irgendein Thema auf und machst eine Präsentation dafür, hältst dann für das ganze Team die Präsentation, wo aus dem dann raus wieder irgendein neues

Produkt entwickelt werden kann, was sie halt wieder anbieten an irgendwelche Unternehmen.“ (Ines)

Iris wurde in ihrem NGO-Praktikum mit der selbständigen Organisation eines erstmals verwirklichten Programmpunkts innerhalb einer Festveranstaltung betraut. Sie führt dies u.a. darauf zurück, dass ihre Mutter in einem für den Programmpunkt relevanten Fachbereich tätig ist und ihr dadurch Einblicke in die Materie zugetraut wurden, die über die Expertise der regulär Beschäftigten hinausgingen.

Typ 3: Qualifizierte Zuarbeit

Der Tätigkeitstypus der qualifizierten Zuarbeit weist mit 22 Praktika nicht nur wie erwähnt die größte Häufigkeit innerhalb unseres Samples auf, sondern ist zugleich der heterogenste, da qualifizierte Zuarbeit in stark unterschiedlichen Selbständigkeitsgraden zu beobachten ist und zudem Mischformen mit anderen Tätigkeiten auftreten, bei denen es sich teils um qualifiziert-selbständige Tätigkeiten, teils um nicht-fachspezifische Hilfstätigkeiten handelt. Insgesamt waren je acht Praktika von einer Mischung aus qualifizierter Zuarbeit und selbständigerer Tätigkeit und ausschließlich qualifizierter Zuarbeit gekennzeichnet, während qualifizierte Zuarbeit in sechs Praktika mit nicht-fachspezifischer Hilfstätigkeit vermischt war.

Eine Mischung aus fachspezifischen Tätigkeiten selbständigen und zuarbeitenden Charakters wird von den befragten Architektur-Studierenden berichtet. Im Mittelpunkt stehen dabei, von eher organisatorischen Aufgaben abgesehen, ausführende Tätigkeiten vor allem in der Planzeichnung:

„Ich bekomme ein Konzept präsentiert. Und dann versuche ich, das irgendwie in einen Plan zu fassen. Und am Entwurfsprozess selbst bin ich nicht wirklich so direkt beteiligt. [...]“ (Bernd)

Punktuell enthalten diese Tätigkeiten jedoch Spielräume für selbstbestimmt-kreative Ausgestaltung:

„Das Kreative spielt sich oft sehr im Kleinen ab. Also dass man da seine Kreativität reinlegt, dass das Kleine so ausschaut, wie ich das haben will.“ (Bernd)

Noch größere Spielräume für kreative Tätigkeiten hat die Architekturstudentin Anna in ihrem Praktikum erlebt, was allerdings mit der Erfahrung einherging, „dass man, auch wenn man keine Ahnung hat oder so, vor Aufgaben gestellt wird, mit denen man dann alleine gelassen wird, und die man irgendwie dann bewältigen muss.“ (Anna)

Ein Tätigkeitsprofil, das aus selbständigen und zuarbeitenden qualifizierten Tätigkeiten zusammengesetzt ist, weist auch das Praktikum des Volkswirtschaftsstudenten Herbert bei einer Interessensvertretungs-Organisation auf. Dabei standen der selbständigen Programmierung der Auswertung einer Umfrage zuarbeitende Tätigkeiten wie das Korrekturlesen von Berichten oder die Erstellung von Powerpointfolien für Vorträge gegenüber.

Ausschließlich qualifiziert-zuarbeitende Tätigkeiten hat die Psychologiestudentin Gundula in ihrem klinischen Praktikum in einem Wiener Krankenhaus ausgeführt. Dabei handelte es sich u.a. um punktuelle Gespräche mit PatientInnen, die jeweils gemeinsam mit einem dort regulär beschäftigten Psychologen vor- und nachbereitet wurden. Aus Gundulas Darstellungen ergibt sich trotz vergleichbarer Tätigkeit ein grundlegend anderes Tätigkeitsprofil als im unter Typ 1 erwähnten Krankenhauspraktikum der Psychotherapiewissenschaftsstudentin Gerhild:

„Bevor ich z.B. mit dem Patienten rede, werden die Befunde, die es über den gibt, besprochen, und was man dann für eine Diagnostik macht und was man fragen könnte. Und danach wird besprochen, was die Ergebnisse waren, sozusagen.“
(Gundula)

In die gleiche Kategorie fällt die Tätigkeit von Horst, der an einer FH in Tirol biomedizinische Informatik studiert, im Rahmen seines Praktikums in einem Tiroler Krankenhaus. Nach einer zweiwöchigen Einschulungsphase war er mit Arbeitsaufträgen an die IT-Abteilung des Krankenhauses befasst:

„Es hat z.B. geheißen, wenn der Arzt jetzt sagt, er hat ein falsches Bild aufgenommen, also das Bild von irgendeinem Patienten, ein Röntgenbild, das möchte er löschen, darf er das selber aber nicht tun, er darf einfach keine Daten löschen, dann muss er eben das der IT-Abteilung weitergeben. [...] Und so habe ich ein paar Arbeitsaufträge machen müssen. Da habe ich dann mit dem Qualitätsmanagement zusammengearbeitet.“ (Horst)

Als typisches Praktikum mit teilweise qualifiziert-zuarbeitenden unterstützenden Tätigkeiten und teilweise nicht-fachspezifischen Hilfstätigkeiten kann das Pflichtpraktikum von Beate (sie studiert Psychologie) in einer sozialwissenschaftlichen Organisation angesehen werden. Sie hatte vor Antritt ihres Praktikums die Befürchtung, sie werde ausschließlich allgemeine Hilfstätigkeiten auszuführen haben, sowie andererseits die Hoffnung auf verantwortungsvolle, in die Organisation eingebundene Tätigkeiten. Die Praktikumsrealität beschreibt sie als zwischen Befürchtung und Hoffnung „eigentlich ausgeglichen. Also ich habe trotzdem noch Kopiertätigkeiten machen und, und, und, wie heißt das? Transkribieren. [...] Ja und einfach Notizen machen während den Meetings. Aber ich habe dann auch andere, verantwortungsvollere Tätigkeiten machen dürfen.“ (Beate) Bei letzteren handelte es sich z.B. um die Erstellung von Tabellen und Grafiken für Forschungsberichte, Korrekturlesen von Berichten oder die Übersetzung eines Texts ins Englische (die Befragte studiert Englisch im Zweitstudium).

In die gleiche Kategorie fällt das Praktikum der Publizistikstudentin Britta bei einer PR-Agentur. Sie unterstützte die regulär Beschäftigten bei ihren laufenden Projekten, die teils die Betreuung von Internetseiten, teils die Planung von Events für KundInnen beinhalteten, wobei die Unterstützung nicht immer qualifizierten Charakter hatte:

„Ich meine, es sind auch so Arbeiten dabei wie z.B. irgendwo Flyer verteilen für irgendwelche Veranstaltungen. Was halt dann schon blöd ist, weil dann sparen sie sich quasi, irgendwelche Studenten zu nehmen für das Flyer-Verteilen und nehmen gleich die eigenen Praktikanten dafür.“ (Britta)

Typ 4: Hilfstätigkeiten

Zur selten aufgetretenen Kategorie von Praktika, in denen überwiegend nicht-fachspezifische Hilfstätigkeiten ausgeführt wurden, gehört ein weiteres (freiwilliges) Praktikum der eben erwähnten Psychologiestudentin Britta bei einer psychologischen Beratungsstelle:

„Da habe ich auch viele Hilfstätigkeiten gemacht. Das hat mir auch nichts ausgemacht, so wie Tee vorbereiten, die Matten herlegen fürs Yoga. Solche Sachen.“
(Britta)

Beratungstätigkeiten oder spezifische diesbezügliche Unterstützung waren dagegen nicht Teil des Praktikums. In eine ähnliche Richtung gingen die Erfahrungen des VWL-Studenten Herbert in einem Praktikum bei einer Bank:

„Das war... nicht wirklich, was ich mir von einem Praktikum erwarte, also dass es mit dem Studium was zu tun hat, dass man da was lernt, dass man da was mitnimmt, sondern es war einfach... eigentlich eine Ferialstelle. Und zwar habe ich dort in der Poststelle gearbeitet. Und dort waren eben regelmäßige Arbeiten zu tun, die eigentlich jetzt nichts mit dem Studium zu tun hatten.“ (Herbert)

Für die Zukunft hat Herbert daraus den Schluss gezogen, dass er bei weiteren Praktika im Vorfeld klären wird, welche Tätigkeiten das Praktikum umfassen wird, was er in diesem Fall nicht getan hatte.

8.7. Bezahlung

Die Praktikumsentlohnung war in allen Interviews mit Studierenden ein Thema. Aus den meisten Gesprächen geht dabei hervor, dass die Höhe der Bezahlung sowohl in der Praktikumsanbahnung als auch in der Bewertung der Praktikumserfahrung gegenüber der Chance, Einblicke ins jeweilige Berufsfeld zu gewinnen bzw. zugleich die Praktikumpflicht zu erfüllen, von untergeordneter Bedeutung war. Vereinzelt finden sich jedoch auch Interviewaussagen, die den Zusammenhang von Bezahlung und dem Gefühl, wertvolle Arbeit zu leisten, thematisieren:

„Irgendeine Entlohnung ist auf jeden Fall wichtig, einfach diese Wertschätzung. Das war auch meiner Betreuerin sehr wichtig. Weil es hat schon die Arbeit einfach einen anderen Wert auch für einen selbst.“ (Britta)

Die Nettobezahlung in den erhobenen Praktika für eine monatliche Vollzeittätigkeit variiert von null bis ca. 3.500 Euro, wobei nur wenige Fälle über 1.000 Euro liegen. Teilweise lieferten die Befragten Angaben zu ihrer Entlohnung über den gesamten Zeitraum des Praktikums. Um eine vergleichbare Einstufung zu erreichen, wurde in diesen Fällen aufgrund der Entlohnungs- und Arbeitszeitangaben die Entlohnungshöhe für ein Vollzeitmonat geschätzt, was Unschärfen nicht ausschließt. Auf Basis dieser Schätzungen lag die Entlohnung pro Vollzeitmonat bei etwa der Hälfte der erhobenen Praktika zwischen der Geringfügigkeitsgrenze und 1000 Euro, in fünf Fällen betrug sie über

1000 Euro, und 15 Praktika wurden entweder unter der Geringfügigkeitsgrenze entlohnt oder waren gänzlich unbezahlt.

Innerhalb unseres Samples ist kein Zusammenhang zwischen dem Niveau der im Praktikum geleisteten Tätigkeit und der Höhe des Praktikumsentgelts erkennbar. Ein Beispiel anspruchsvoller Tätigkeit bei fehlender bis äußerst geringer Bezahlung bildet das bereits erwähnte journalistische Praktikum von David bei einem Printmonatsmagazin. Obwohl dieser wie dargestellt gleich zu Beginn des Praktikums mit einem mehrseitigen Artikel betraut wurde, war das Praktikum unentgeltlich, wobei nach Praktikumsende noch ein ursprünglich nicht vereinbartes Taschengeld ausgezahlt wurde. Unbezahlt waren auch die erhobenen Praktika im Sozial- und Gesundheitsbereich, die wie berichtet großteils ebenfalls sehr qualifizierte Tätigkeiten umfassten. Umgekehrt waren die Praktika des Tätigkeitstyps 4 (überwiegend nicht-fachspezifische Hilfstätigkeiten) teilweise durchaus solide entlohnt, so etwa das erwähnte Bankenpraktikum des VWL-Studenten Herbert, für das ihm ein Gehalt nahe 1000 Euro bezahlt wurde.

Allgemein zeigt sich, dass die Bezahlungshöhe in Studierendenpraktika in erster Linie von der Praktikumsbranche abhängt. Dies zeigt z.B. die Praktikumerfahrung von Horst, der wie erwähnt Medizinische Informatik an einer Tiroler Fachhochschule studiert. Dabei ist ein Teil der verpflichtenden Berufspraxis im Gesundheitsbereich zu absolvieren. Horst hat sein Praktikum in einem Tiroler Krankenhaus absolviert und wurde dafür mit etwa 400 Euro entlohnt, was für ein technisches Praktikum eine sehr geringe Entlohnung darstellt. Selbst diese Entlohnung war Horsts Angaben zufolge auf Unwissenheit seitens des Krankenhauses zurückzuführen, das noch über wenig Erfahrung mit Fachhochschulpraktikanten/-praktikantinnen verfügte – normalerweise sind die Krankenhauspraktika der Medizintechnik-Studierenden gänzlich unbezahlt.

Die Relevanz der Branche für die Praktikumsentlohnung zeigt sich auch in den Pflichtpraktika von Studierenden der Psychologie: Hier reicht die Bandbreite von unbezahlten Praktika im klinischen Bereich oder in psychologischen Beratungsstellen über Praktika in Forschungseinrichtungen, für die häufig Gehälter im Bereich der Geringfügigkeitsgrenze bezahlt werden, bis zu wirtschaftspsychologischen Praktika, die z.B. in Personalabteilungen größerer Unternehmen stattfinden und dann deutlich über der Geringfügigkeitsgrenze bezahlt sein können. Im Allgemeinen sind die Entlohnungsverhältnisse in der jeweiligen Praktikumsbranche den Praktikanten/Praktikantinnen auch bereits vor der Praktikumsanbahnung bewusst.

Als Praktikumsbranche mit allgemein hoher Entlohnung kann aufgrund unserer Interviews der technische Bereich klassifiziert werden, in dem auch das erwähnte Spitzenmonatseinkommen von mehr als 3.000 Euro erzielt wurde (bei dem es sich freilich um einen Ausreißer handelt). Über einzelne Branchen hinweg zeigte sich, u.a. auch aufgrund der Interviews mit Arbeitgebern/Arbeitgeberinnen, die Tendenz großer privatwirtschaftlicher Unternehmen, Praktika solide zu entlohnen. Dies gilt jedoch nicht für den Architekturbereich, von dem sogar ein inverser Zusammenhang zwischen Größe und Bekanntheitsgrad des Büros und Praktikanten-/Praktikantinnenentlohnung berichtet wurde. Eine Tendenz zu nicht oder sehr gering bezahlten Praktika ist wie bereits erwähnt in der Sozial- und Gesundheitsbranche, im Bereich zivilgesellschaftlicher NGOs,

der Kultur- und Verlagsbranche, im Architektur- sowie teilweise auch im Forschungs- und Medienbereich festzustellen.

8.8. Bewertung der Ausgestaltung von Studierendenpraktika

Die Frage, ob die erhobenen Praktika hinsichtlich ihrer Ausgestaltung als Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis bzw. Volontariat zu klassifizieren sind, kann anhand des von uns erhobenen empirischen Materials nicht mit absoluter Eindeutigkeit beantwortet werden, da hierzu für jedes einzelne Praktikum letztlich noch tiefer gehende Informationen zur geleisteten Tätigkeit und ihrer Einbettung in die Praktikumsorganisation hätte erhoben werden müssten (was wiederum den zeitlichen Rahmen der Interviews gesprengt hätte). Die erhobenen Informationen zu den von den Praktikanten/Praktikantinnen geleisteten Tätigkeiten erlauben jedoch durchaus Rückschlüsse auf die jeweils wahrscheinliche Ausgestaltungsform, die im Folgenden zusammenfassend dargestellt werden. Um dabei in Literatur und Judikatur gängige Kriterien der Unterscheidung zwischen Ausbildungs- und Arbeitsverhältnis möglichst umfassend und präzise zu berücksichtigen, erfolgt die Darstellung zunächst entlang einer Kriterienliste, die einer Informationsbroschüre des BMASK zur rechtlichen Situation von Praktikanten/Praktikantinnen in Österreich entnommen wurde. Zu beachten ist dabei, dass für die Bewertung eines konkreten Einzelfalls jeweils das Gesamtbild über die einzelnen Kriterien hinweg ausschlaggebend ist, weswegen sich an die Betrachtung zu den Einzelkriterien eine Gesamtbewertung der Ausgestaltung der erhobenen Praktika anschließt.

Kriterium: Lern- und Ausbildungszwecke und nicht die Verpflichtung zur Arbeitsleistung stehen im Vordergrund

Dieses Zentralkriterium kann dahingehend verstanden werden, dass in einem entsprechend gestalteten Praktikum der oder die PraktikantIn vom Praktikumsbetrieb nicht oder nicht primär als Arbeitskraft betrachtet wird, sondern als AuszubildendeR, zu der oder dem hin ein Wissenstransfer organisiert wird. Im Zweifelsfall dürfte die Praktikumsgestaltung demnach nicht an Anforderungen der Praktikumsorganisation orientiert sein (etwa der rechtzeitigen Fertigstellung eines Berichts, der laufenden Erledigung kurzfristig zugewiesener Aufgaben oder der Weiterentwicklung eines Produkts), sondern an der Maximierung der Lernmöglichkeiten des Praktikanten/der Praktikantin.

Die Aussagen unserer Interviewpartner/-partnerinnen zur Ausgestaltung der von ihnen absolvierten Praktika lassen durchwegs auf ein Überwiegen der Verpflichtung zur Arbeitsleistung schließen. So berichten alle Befragten über ihnen zugewiesene Aufgaben mehr oder weniger anspruchsvollen Charakters (vgl. das Unterkapitel zum Tätigkeitsprofil der erhobenen Praktika), die in den betrieblichen Arbeitsprozess der Praktikumsorganisation eingebunden waren. Dünn gesät sind hingegen Hinweise auf ein der Praktikumsgestaltung zugrunde liegendes, an den Anforderungen optimalen Kenntnis- und Wissenstransfers orientiertes Ausbildungskonzept seitens der Praktikumsorganisation. Häufiger entsteht vielmehr der Eindruck eher kurzfristiger, von aktuellem Unterstützungsbedarf im Praktikumsbetrieb geprägter bzw. an der Einsetzbarkeit der/des jeweili-

gen Praktikanten/Praktikantin orientierter Tätigkeitsprofile. Auch dort, wo von den Befragten ein deutlicher Lerneffekt durch das Praktikum berichtet wird, kann dieser fast immer auf Learning-by-Doing zurückgeführt werden,³⁰ d.h. die Aneignung bzw. Weiterentwicklung der jeweiligen Kenntnisse und Fähigkeiten geschieht nicht unabhängig vom Normalbetrieb, sondern ausschließlich oder überwiegend im Rahmen von Aufgabenstellungen, die in den betrieblichen Arbeitsprozess einbezogen sind, womit die Annahme einer Arbeitsverpflichtung, die den Lern- und Ausbildungszwecken zumindest gleichgestellt ist, in der Regel aber überwiegt, plausibel erscheint.

Kriterium: Für den Ausbildungszweck muss die erforderliche Zeit zur Verfügung stehen

Dieses Kriterium legt explizite Ausbildungskomponenten innerhalb des Praktikums nahe, die über die Anordnung von Tätigkeiten hinausgehen bzw. vom Normalbetrieb der Praktikumsorganisation (und dem dort herrschenden Zeitdruck) abgekoppelt sind. Nahe liegend erscheinen hier z.B. vom Praktikumsbetrieb gestaltete Theoriemodule, das Durchlaufen mehrerer Stationen innerhalb des Praktikumsbetriebs nach Maßgabe eines organisationsinternen Ausbildungskurrikulums, die laufende Begleitung des Praktikums durch eineN der Praktikantin/dem Praktikanten zugeordneteN AnsprechpartnerIn oder die den Praktikanten/Praktikantinnen eingeräumte Möglichkeit, Betriebsmittel, z.B. Computersoftware, für Ausbildungszwecke jenseits der ihnen zugewiesenen Aufgaben bzw. im Rahmen ausbildungsspezifischer Aufgaben auszuprobieren.

Häufig wird von den befragten Studierenden von Ansprechpartnern/-partnerinnen aus dem Kreis der regulär Beschäftigten im Praktikumsbetrieb berichtet. Teilweise war die Bekanntgabe einer solchen Ansprechperson auch Voraussetzung für den erfolgreichen Nachweis von Pflichtpraktikumsstunden. AnsprechpartnerIn war meist diejenige Person, die für die Zuweisung von Aufgaben an die Praktikantin/den Praktikanten bzw. die Koordination mehrerer Zuweisender verantwortlich war. Über den Zusammenhang der jeweiligen Aufgabenstellungen und ihrer Erledigung hinausgehende, auf Ausbildungsinhalte und –zielsetzungen bezogene Gespräche mit der jeweiligen Ansprechperson werden von den Befragten kaum berichtet, dennoch kann nicht ausgeschlossen werden, dass derartige Inhalte in der jeweiligen Kommunikation eine gewisse Rolle spielten.

Auf die weiteren erwähnten Ausbildungskomponenten (Theoriemodule, Möglichkeit der Verwendung von Betriebsmitteln zu Ausbildungszwecken) finden sich in den Interviews so gut wie keine Hinweise. Die Musikwissenschaftsstudentin Amelie berichtet, in ihrem Praktikum im Medienbereich seien ursprünglich theoretische Inputs zu einzelnen Themen vorgesehen gewesen, diese hätten dann aber nicht stattgefunden. Die Verwendung von Betriebsmitteln zu Ausbildungszwecken, die nicht in unmittelbarem Zusammenhang mit dem Normalbetrieb der Praktikumsorganisation stehen, wird lediglich von

³⁰ Als Ausnahme könnte hier das klinische Praktikum der Psychologiestudentin Gundula angeführt werden, die nur in geringem Ausmaß in den Krankenhaus-Normalbetrieb eingebunden war, allerdings auch angibt, sich mehr Lerneffekt durch eigene Aktivitäten im Rahmen ebendieses Betriebs gewünscht zu haben.

einer Arbeitgeberin erwähnt. Sie berichtet von einer Praktikantin in der von ihr betriebenen Grafikagentur, die in der Praktikumszeit in erster Linie mit der Durchführung eines eigenen Grafikprojekts befasst war, das zugleich die Abschlussarbeit ihres FH-Studiums bildete. Hierfür nutzte sie die in der Agentur verfügbaren Computerprogramme und bekam von den MitarbeiterInnen Rückmeldungen zur Qualität ihrer Arbeit. Tätigkeiten, die Teil des Normalbetriebs der Agentur waren, führte sie nur in sehr geringem Ausmaß aus. Eine derartige Praktikumsituation stellt jedoch, jedenfalls im Rahmen des hier dargestellten Studierendensamples, eine seltene Ausnahme dar, während der überwiegende Teil der Studierendenpraktika von in die Praktikumsorganisation eingebundenem Learning-by-Doing geprägt ist.

Kriterium: Die von der Auszubildenden/dem Auszubildenden zu verrichtenden Tätigkeiten müssen dem Zweck der Ausbildung entsprechen

Hier stellt sich zunächst die Frage, ob unter „Ausbildung“ eine außerhalb des Praktikums angesiedelte Ausbildung (in diesem Fall das jeweilige Studium) zu verstehen ist oder (auch) eine innerhalb des Praktikums selbst zugrunde gelegte Ausbildungszielsetzung. Ist ersteres gemeint, so läuft das Kriterium auf eine Bewertung des Bezugs zwischen den Praktikumsinhalten und dem jeweiligen Studienfach hinaus. Die letztere Bedeutung legt eher nahe, nach dem Ausmaß zu fragen, in dem das Potential der Kenntnis- und Wissensweitergabe, das das jeweilige Berufsfeld prinzipiell bietet, durch das Tätigkeitsprofil des Praktikums eingelöst werden konnte.

Zu unterscheiden ist hinsichtlich dieses Kriteriums weiters zwischen Pflichtpraktika, auf die seitens der jeweiligen Hochschule unterschiedlich konkrete Kriterien der Entsprechung zwischen Studien- und Praktikumsinhalten zur Anwendung kommen, und freiwilligen Praktika, die über die subjektive Bewertung durch die Praktikanten/Praktikantinnen hinaus keiner Entsprechungsbewertung unterworfen sind.

Was die Entsprechung zwischen Praktikum und Studium betrifft, so sind zwei grundlegende Formen der Nichtentsprechung denkbar. Zum einen kann ein Praktikum wie bereits weiter oben behandelt allgemeine oder auch fachspezifische Hilfstätigkeiten umfassen, für die die Praktikantin/der Praktikant überqualifiziert ist. Zum anderen können Praktikanten/Praktikantinnen Tätigkeiten ausführen, die zwar dem Tätigkeitsniveau von Akademikern/Akademikerinnen entsprechen, für die das jeweilige Studienfach aber keine Voraussetzung wäre.

In den Interviews zeigt sich, dass der überwiegende Teil der Praktikanten/Praktikantinnen eigener Einschätzung nach zumindest teilweise Inhalte aus dem jeweiligen Studium anwenden konnte, wobei im Rahmen unseres Samples kein relevanter Unterschied zwischen Pflichtpraktika und freiwilligen Praktika festgestellt werden kann. Ein Zeichen für die Studienadäquanz vieler Praktika ist zunächst der geringe Anteil an Praktika mit überwiegend allgemeinen Hilfstätigkeiten (siehe oben). Auch von nicht-fachspezifischer Arbeit auf akademischem Qualifikationsniveau wird nur selten berichtet.

Die Frage nach der Qualität des Praktikums als Ausbildung in Relation zum jeweiligen Berufsfeld ist schwierig zu beantworten. Zwar äußern mehrere Befragte den unerfüllt

gebliebenen Wunsch, während des Praktikums mehrere Tätigkeitsbereiche innerhalb ihrer Praktikumsorganisation kennen zu lernen, statt über die gesamte Praktikumsdauer die gleichen Tätigkeiten auszuführen (siehe hierzu das Unterkapitel Bewertung der Praktikumerfahrung). Die Frage, ob das kurzfristige Durchlaufen mehrerer Tätigkeitsbereiche einen größeren Lerneffekt bewirkt als die kontinuierliche Arbeit in einem Bereich oder umgekehrt, kann jedoch unterschiedlich beantwortet werden, nicht zuletzt in Abhängigkeit von den konkreten Zielsetzungen des der Praktikanten/der Praktikantin.

Kriterium: Hinsichtlich der zeitlichen Gestaltung der Anwesenheit im Betrieb besteht relativ große Freiheit der Auszubildenden/des Auszubildenden

Wie bereits im Unterkapitel Arbeitszeit dargestellt, war die Arbeitszeit in 13 von 41 der erhobenen Praktika mehr oder weniger flexibel gestaltet. Teilweise wurde diese Flexibilität von Seiten des Praktikumsbetriebs auch als Entschädigung der Praktikanten/Praktikantinnen für fehlende oder sehr geringe Praktikumsentlohnung verstanden. Drei Befragte berichten über die ihnen tageweise eingeräumte Möglichkeit, nach erledigter Arbeit früher nach Hause zu gehen.

Beides kann unseres Erachtens nicht mit dem generellen Fehlen einer Arbeitsverpflichtung, wie dieses für das Vorliegen eines Ausbildungsverhältnisses konstitutiv wäre, gleichgesetzt werden. Die punktuelle frühere Entlassung deutet im Gegenteil auf das Vorliegen einer Arbeitspflicht hin, die vom Arbeitgeber/der Arbeitgeberin lediglich anlassbezogen gelockert wird. Auch über einzelne Tage hinaus grundsätzlich flexible Arbeitszeitarrangements können bei gleichzeitiger Eingebundenheit in den Normalbetrieb und klaren Aufgabenstellungen für die Praktikanten/Praktikantinnen nicht als Anzeichen einer fehlenden Arbeitsverpflichtung interpretiert werden. Die berichtete Flexibilität deutet vielmehr darauf hin, dass die Ausgestaltung von Praktika in manchen Branchen (z.B. Medien, Wissenschaft, NGOs) parallel zur Flexibilisierung der Arbeitszeitgestaltung regulär Beschäftigter verläuft.

Kriterium: Die Mitarbeit der Auszubildenden/des Auszubildenden ist für den Fortgang des betrieblichen Arbeitsprozesses nicht notwendig

Hier ist die Operationalisierung besonders schwierig, da das Kriterium der Notwendigkeit für den betrieblichen Arbeitsprozess nur unter detaillierter Berücksichtigung des betrieblichen Arbeitsprozesses in der jeweiligen Praktikumsorganisation beurteilt werden kann und diesbezügliche Daten in den Interviews nur in relativ grober Annäherung, d.h. aus der Perspektive der Praktikanten/Praktikantinnen, erhoben werden konnten. Radner (2001) weist zudem darauf hin, dass auch reguläre MitarbeiterInnen einer Organisation nicht in jedem Fall einen notwendigen Beitrag zum Fortgang des betrieblichen Arbeitsprozesses leisten, was aus seiner Sicht die Tauglichkeit dieses Kriteriums zur Abgrenzung der Arbeit regulärer Beschäftigter von Praktikanten/Praktikantintätigkeiten in Frage stellt.

Als Annäherung an dieses Kriterium, die sich auch wiederholt in der Literatur findet und in der Abgrenzung von Dienst- zu Ausbildungsverhältnissen von einer gewissen

Aussagekraft ist, bietet sich aus unserer Sicht das in den Erläuterungen zu den anderen Kriterien bereits mehrfach angesprochene Kriterium der Eingebundenheit in den Normalbetrieb der Praktikumsorganisation an. Ist diese gegeben, so spricht dies für das Vorliegen eines Arbeitsverhältnisses. Das Gegenmodell dazu ist in einem Tätigkeitsprofil zu sehen, das in erster Linie von Übungstätigkeiten gekennzeichnet ist, für die die oder der Praktikantin/Praktikant Betriebsmittel verwenden darf und zu denen sie oder er auch Rückmeldungen von den regulär Beschäftigten erhält, ohne dass eine Verbindung zum regulären Betrieb der Praktikumsorganisation bestünde. Eine weitere diesbezügliche Möglichkeit besteht in der Beobachtung von Arbeitsabläufen ohne eigene Aktivität. Bleibt der Praktikant/die Praktikantin dagegen zwar von einem Kernbereich des regulären Betriebs ausgeschlossen (etwa aufgrund von Sicherheitsbestimmungen oder weil dafür spezifische Kenntnisse erforderlich sind, die der/die Praktikant/Praktikantin noch nicht mitbringt), leistet jedoch qualifizierte Zuarbeit innerhalb des regulären Betriebs (was dem oben definierten Tätigkeitstyp 3 entspricht) oder qualifizierte Tätigkeiten im Bereich der Weiterentwicklung bestehender Produkte bzw. Projekte (Tätigkeitstyp 2), so ist das Kriterium der Eingebundenheit in die Praktikumsorganisation unseres Erachtens als erfüllt zu betrachten, wobei sich die Zuordnung von Hilfstätigkeiten klarerweise auf die Zugehörigkeit des Praktikums zu einem der weiter oben definierten Tätigkeitstypen auswirkt (siehe dort).

Wie ebenfalls bereits weiter oben erwähnt, war gemäß dieser Definition die Tätigkeit in so gut wie allen erhobenen Praktika zumindest teilweise in den Normalbetrieb der Praktikumsorganisation eingebunden. Von drei Praktikanten/Praktikantinnen wird angegeben, ihr Praktikum habe teilweise in der Beobachtung von Arbeitsabläufen ohne eigene Aktivität bestanden. Besonders groß war der Beobachtungsanteil in einem von Amelie, einer Musikwissenschaftsstudentin, im Medienbereich absolvierten Praktikum:

„Und es war überhaupt ein Großteil meiner Tätigkeit, war einfach zuschauen, was da so passiert, quasi. Also es hat nicht wirklich viel für mich zu tun gegeben.“

(Amelie)

Amelie erwähnt in ihrem Interview jedoch mehrmals, sie hätte ihr Praktikum durch mehr Eigeninitiative möglicherweise anders gestalten können. Ähnlich äußert sich die Psychologiestudentin Gundula, die in ihrem klinischen Praktikum gern aktiver gewesen wäre, sich jedoch nicht getraut hat, sich für Tätigkeiten zu melden. Schließlich weist auch Günther, der an der Universität für Bodenkultur Lebensmittel- und Biotechnologie studiert, auf Beobachtungselemente in seinem Pflichtpraktikum bei einer technischen Firma hin. Den größeren Anteil bildeten jedoch in seinem Fall organisatorische und fachspezifische Tätigkeiten, die in den Normalbetrieb der Praktikumsorganisation eingebunden waren.

Alles in allem könnten die Praktika von Amelie und Gundula aufgrund ihres relativ hohen Beobachtungsanteils als Ausbildungsverhältnisse klassifiziert werden. Der Verweis auf die Möglichkeit einer aktiveren Praktikanten-/Praktikantinnenrolle mit damit einhergehender stärkerer Einbindung in den Arbeitsprozess der Praktikumsorganisation würde unseres Erachtens jedoch auch eine Einstufung als Dienstverhältnis zulassen. Selbst eine Klassifikation dieser beiden Praktika als Ausbildungsverhältnisse stellt je-

doch das Überwiegen der Ausgestaltungsform Dienstverhältnis in unserem Praktikumsample nicht in Frage.

Dass einige Praktikanten/Praktikantinnen angaben, sich während des Praktikums nicht immer ausgelastet gefühlt zu haben, stellt unseres Erachtens keinen Hinweis auf das Vorliegen von Ausbildungsverhältnissen dar, weil in keinem dieser Fälle von ausbildungsbezogenen Tätigkeiten oder der Beobachtung von Arbeitsprozessen berichtet wird, sondern die Arbeitszeit offenbar lediglich Lehrläufe mit einschloss.

Gesamtbewertung

Insgesamt kann unseres Erachtens davon ausgegangen werden, dass die von uns erhobenen Studierendenpraktika (mit der möglichen Ausnahme der zwei oben erwähnte Praktika mit Beobachtungsanteilen, über deren Klassifikation sich diskutieren ließe) als Arbeitsverhältnisse ausgestaltet waren. In einer Gesamtbetrachtung über die eben erörterten Einzelkriterien hinweg halten wir dabei insbesondere zwei Merkmale der erhobenen Praktika für ausschlaggebend: Zum einen die eben dargestellte Eingebundenheit der Praktikumstätigkeiten in den Normalbetrieb der jeweiligen Praktikumsorganisation und damit ihre Einordnung in die diesem Normalbetrieb entsprechenden Qualitätsmaßstäbe und zeitlichen Horizonte. Zum anderen das weitgehende Fehlen vom Normalbetrieb entkoppelter Ausbildungsmodule oder -kurrikula innerhalb der Praktika zugunsten einer am Modell von Learning-by-Doing orientierten Weitergabe von Kenntnissen und Wissen.

Mit der Diagnose der Einordnung von Praktikumstätigkeiten in den Normalbetrieb der Praktikumsorganisation und die diesem entsprechenden Kriterien wird dabei nicht die Behauptung aufgestellt, die solchermaßen eingebundenen Praktikanten/Praktikantinnen erreichten generell dieselbe Arbeitsproduktivität wie regulär Beschäftigte. Dies wäre im konkreten Einzelfall zu bewerten, wobei davon auszugehen ist, dass Praktikanten/Praktikantinnen im Durchschnitt weniger produktiv sind als langjährige reguläre Beschäftigte. Die Einbindung von Praktikanten/Praktikantinnen in den betrieblichen Arbeitsprozess der Praktikumsorganisation impliziert jedoch auf Seiten des Praktikumsbetriebs die Intention, die Praktikanten/Praktikantinnen in produktiver Weise einzusetzen (unabhängig davon, als wie produktiv sie sich im Einzelfall erweisen), statt sie in Abkoppelung vom betrieblichen Arbeitsprozess auszubilden.

Ebenso wenig wird durch die Klassifikation der erhobenen Praktika als Arbeitsverhältnisse ausgeschlossen, dass ebendiese Praktika Ausbildungselemente enthalten. Festgehalten wird jedoch, dass Ausbildungsinhalte in den Praktika, von denen die Interviewpartner/-partnerinnen berichten, überwiegend durch Learning-by-Doing in regulären Tätigkeiten vermittelt werden und nicht über jene vom betrieblichen Arbeitsprozess abgekoppelten Wege, die die juristische Definition des Ausbildungsverhältnisses vorsieht. Inwieweit dies als Anzeichen für eine gegenüber dem juristischen Ausbildungsbegriff gewandelte Gestalt praktischer Ausbildung in akademischen Berufsfeldern interpretiert werden kann, wird in den Schlussfolgerungen zu diskutieren sein.

Das erhobene empirische Material liefert somit zwar aufgrund geringer Fallzahl und qualitativer Ausrichtung keine quantitativen Belege, aber doch einen qualifizierten Hinweis darauf, dass die Ausgestaltung sowohl von freiwilligen als auch verpflichtenden Studierendenpraktika als Ausbildungsverhältnis eher selten sein dürfte – zur quantitativen Validierung dieser Evidenzen wäre die Erhebung repräsentativer Daten erforderlich. Dabei ergibt sich in Praktika, die als Ausbildungsverhältnis bzw. Volontariat organisiert sind, ein Missverhältnis zwischen Organisations- und Ausgestaltungsform. Eine Häufung derartiger Missverhältnisse kann aufgrund der durchgeführten Interviews in den Bereichen Gesundheit und Soziales, Medien und Verlagswesen, Kultur sowie dem Berufsfeld zivilgesellschaftlicher NGOs vermutet werden. Praktika, die unterhalb der Geringfügigkeitsgrenze entlohnt werden, was in unserem Sample wie erwähnt mehrere Male vorkommt, werfen die Frage auf, ob eine solche Entlohnung in Anbetracht des beschriebenen Tätigkeitsprofils als angemessen betrachtet werden kann. Auch darauf wird in den Schlussfolgerungen nochmals eingegangen.

8.9. *Bewertung der Praktikumserfahrung*

Die meisten Befragten zeigen sich zumindest teilweise zufrieden mit ihren Praktikumserfahrungen. Allgemein sehr positiv bewertet wird die Möglichkeit, in das jeweilige Berufsfeld Einblick zu bekommen. Dabei wird auch von Praktikanten/Praktikantinnen, die mit ihrer konkreten Tätigkeit nicht oder nicht restlos zufrieden waren, betont, sie hätten den Einblick in allgemeine Arbeitsabläufe und den Umgang der Kollegen/Kolleginnen miteinander und mit Vorgesetzten wertvoll gefunden:

„Die ganze soziale Zusammenarbeit im Team und mit verschiedenen Persönlichkeiten. Das fand ich so spannend. Weil nach einiger Zeit weiß man wirklich, wer wie mit wem umgeht. Auch die ganzen Dynamiken im Büro. [...] Wie über den Chef geschimpft wird, mehr als man sich vorstellen kann. Und das waren ganz spannende Sachen.“ (Beate)

Positiv bewertet wird die Praktikumserfahrung auch im Kontrast zur Studienerfahrung:

„...weil man halt irgendwie gebraucht wird. Im Hörsaal ist alles auf eigenes Interesse. Wenn es einen nicht interessiert, ist das allen anderen eigentlich egal. Aber dort wird man halt dann... wird die eigene Arbeit halt wirklich gebraucht. Und das ist ein gutes Gefühl, dass man das Gefühl hat, einmal etwas Sinnvolles zu machen und nicht nur, um sich selber schlau zu machen. Ja.“ (Janos)

„...weil es halt eine große Kluft gibt zwischen der Theorie und der Praxis. Und in der Uni wird man so auf die Theorie getrimmt. Und da sieht man einmal, wie es in der Praxis dann eigentlich abläuft, und was da wichtig ist. Und dass es einfach sehr viele andere wichtige Dinge gibt, außer der Theorie, die man auf der Uni eingetrichtert kriegt. Also das ist schon wichtig, dass man das einfach erkennt.“ (Gundula)

Befragte, die zur eingangs erwähnten Gruppe mit gezielter inhaltlicher Praktikums motivation gehören, geben teilweise an, sie hätten durch das jeweilige Praktikum herausfin-

den können, dass sie im entsprechenden Berufsfeld im Anschluss an ihr Studium nicht tätig werden wollen.

Mehr Unzufriedenheit wird hinsichtlich der Praktikumsstätigkeiten geäußert, insbesondere von jenen Studierenden, deren Praktikum überwiegend aus nicht-fachspezifischen Hilfstätigkeiten bestand. So fasst Alois, ein Student des Fachhochschulstudiengangs Intelligente Verkehrssysteme in Wien, seine Praktikums Erfahrung bei einer öffentlich-rechtlichen Organisation, wo er eigenen Angaben zufolge als „Netzwerksklave“ eingesetzt wurde, lapidar wie folgt zusammen: „Man kann es als gescheitert bezeichnen, mein Berufspraktikum.“

Mehrere Befragte, die während des Praktikums einen gleich bleibenden, klar umgrenzten Aufgabenbereich hatten, äußerten die Erfahrung, nach Einarbeitung in ihre Aufgaben in der restlichen Praktikumszeit kaum noch Neues kennen gelernt zu haben; sie hätten sich die Möglichkeit gewünscht, in mehrere Bereiche hineinschnuppern zu können bzw. ein vielfältigeres Aufgabengebiet zu haben:

„Man hätte wahrscheinlich in einem Drittel der Zeit den gleichen Lerneffekt gehabt. Also es hätte sich dann auch... ja, es hat dann sehr schnell stagniert. Und es war halt dann einfach die Erfüllung, ja, dieses Jobs.“ (Johanna)

„Ich glaube einfach, zwei Monate reichen dort. Ich glaube, recht viel mehr kann ich dort dann auch nimmer lernen, weil ich dann schon alles irgendwie gesehen habe.“ (Britta)

Die beiden soeben zitierten Studentinnen nahmen in ihren Praktika allgemein einen Mangel an Ausbildungsinhalten bzw. aktiver Ausbildungsbemühung seitens des Praktikumsbetriebs wahr. Dabei wird von Johanna, die ein FH-Multimedia-Studium im Filmbereich absolviert, ein Vergleich zwischen einem Praktikum bei einer österreichischen Filmfirma und einem in Indien absolvierten Praktikum gezogen, das von der dortigen Praktikumsorganisation in wesentlich höherem Ausmaß als Ausbildung verstanden worden sei:

„Es war ein Praktikum in Indien. [...] Und die haben einfach irrsinnig Bedacht darauf gehabt, dass das Praktikum mir was bringt. Also die haben auch mir angeboten, und das hat dann auch so stattgefunden, dass sie quasi Seminareinheiten für mich auch gemacht haben und ... quasi mir inhaltlich als Lehrer entgegengetreten sind, was wirklich...also viel mehr war, als was ich bisher irgendwo...“ (Johanna)

Britta, die wie erwähnt Publizistik studiert und ihr Praktikum in einer PR-Agentur absolviert hat, äußert den Verdacht, ihre Praktikumsorganisation sei nur eingeschränkt daran interessiert, ihren Praktikanten/Praktikantinnen etwas beizubringen:

„Es ist irgendwie doch so, dass die halt die Praktikanten dafür haben, dass die halt die kleinen Arbeiten machen, die sich eben anhäufen, dass das alles erledigt wird. Aber richtig betreut wird man nicht, also dass man jetzt so extrem viel lernt.“ (Britta)

Der größere Teil der Befragten äußert sich jedoch zufrieden bis begeistert zum Lerneffekt im Rahmen des Praktikums.

Mit der finanziellen Dimension ihres Praktikums waren vor allem jene Befragten, die nicht oder nur bis zur Geringfügigkeitsgrenze entlohnt wurden, erwartungsgemäß unzufrieden, wobei in einigen Interviews betont wurde, auch eine sehr geringe Entlohnung sei psychologisch von großer Bedeutung, weil sie ein Mindestmaß an Wertschätzung der geleisteten Arbeit ausdrücke:

„Irgendeine Entlohnung ist auf jeden Fall wichtig, einfach diese Wertschätzung. [...] Weil es hat schon die Arbeit einfach einen anderen Wert auch für einen selbst.“ (Beate)

Aus den Äußerungen mancher Befragter wird darüber hinaus erkennbar, dass für sie eine geringe Entlohnung eher akzeptabel erscheint, wenn der Lerneffekt durch das Praktikum bzw. die diesbezügliche Bemühung der Praktikumsorganisation besonders groß ist:

„Bei einem Kollegen z.B., der verdient zwar ziemlich wenig, wo ich mir gedacht habe: Sollte der nicht vielleicht ein bisschen mehr kriegen? Aber der lernt dort so wahnsinnig viel, dass ich mir denke, da ist es dann schon wieder okay.“ (Günther)

Gemeinsam ist den Befragten, die sich unzufrieden mit Aspekten ihrer Praktikumserfahrung zeigen, dass sie es unterlassen haben, während des Praktikums Versuche der Veränderung ihrer Situation zu unternehmen – jedenfalls äußern sie in den Gesprächen nichts dergleichen. Das vermutlich dafür ausschlaggebende Motiv bringt Dominik, einer der befragten Architekturstudenten, wie folgt auf den Punkt:

„Also wenn ich in einem Architekturbüro arbeite, solange das Ganze nicht furchtbar schlimm ist, denke ich mir immer, ich würde gerne dann vielleicht im Notfall wieder dort arbeiten, vor allem wenn man dort schon einmal gearbeitet hat, dann hat man ja sozusagen den Fuß in der Tür...“ (Dominik)

Änderungsvorschläge

Gegen Ende des Interviews wurde jeweils die Frage gestellt, was aus Sicht der oder des jeweiligen Befragten in Praktika anders laufen sollte. Am häufigsten wurde dabei die Einführung einer Mindestentlohnung für Praktika genannt, nämlich von elf der befragten Studierenden. Jenny, die Physiotherapie studiert und deren Pflichtpraktika ungeachtet zunehmend selbständiger Tätigkeit alle unbezahlt waren, formuliert ihre Sichtweise wie folgt:

„Man hört dann so Sachen wie, keine Ahnung, HTLer haben im Praktikum 2.000 Euro verdient oder so. Da denkt man sich schon: Puh, und hier machen wir eigentlich auch gute Arbeit und kriegen halt gar nix. [...] Es ist mir schon bewusst, dass das Sozialsystem jetzt nicht die wahnsinnigen Gehälter verteilen wird. Aber ich finde, Taschengeld wäre angebracht, keine Ahnung in welchem Rahmen.“ (Jenny)

Einige Befragte wägen den Vorteil einer Mindestentlohnung für Praktika gegen die Gefahr ab, dass im Fall der Einführung eines Mindestlohns viele Betriebe keine Praktika mehr anbieten würden:

„Allerdings befürchte ich, wenn es jetzt ein Gesetz gibt, das jedem Verlag, jedem Unternehmen vorschreibt, seine Praktikanten anzustellen, dann nimmst dich keiner mehr. Also vor allem kleinere Verlage [...], die machen das nicht. Ja, natürlich, dann hast du keine Chance mehr, ein Praktikum zu absolvieren.“ (David)

Vier Befragte äußerten den Wunsch einer stärkeren Verpflichtung seitens des Praktikumsbetriebs, das Praktikum als Ausbildung zu verstehen und entsprechende Elemente in die Praktikumsgestaltung zu integrieren, wofür die folgende Aussage des Architekturstudenten Dominik ein Beispiel bildet:

„Was ich mir irgendwie wünschen würde, wäre eine Art Verpflichtung von dem Büro, wo ich bin, dass sie mir auch bestimmte Sachen beibringen, dass sie mir sagen: Okay, du machst bei uns auf jeden Fall das und das und das. Und das bringen wir dir bei. Wir wissen, dass du es nicht im Studium hast, das bringen wir dir bei. Aber dafür musst du halt noch da mitarbeiten, da mitarbeiten, da mitarbeiten. [...] So ein Ausbildungsziel irgendwie im Praktikum, das fände ich irgendwie ganz cool.“ (Dominik)

Eine Schaffung bzw. Ausweitung der Pflichtpraxis in ihrem Studium fordern fünf Befragte. Dies wird mit der Möglichkeit dadurch vertiefter Einblicke in die berufliche Praxis und der damit einhergehenden gesteigerten Orientierungswirkung begründet.

Von manchen Befragten wird darüber hinaus der Wunsch stärkeren Zusammenhalts bzw. besserer Organisation von Praktikanten/Praktikantinnen geäußert:

„Das war z.B. in unserem Jahrgang die totale Diskussion. Da hat es viele Leute gegeben, die gesagt haben: Es darf einfach keiner für nix arbeiten, weil wir machen uns selber, quasi – blöd gesagt – den Markt kaputt. Weil wir sind dann an der FH fertig und suchen dann wirklich einen Job. Und schon ist der nächste Jahrgang da, wo alle sagen: Gebt mir das, ich mache es für gratis!“ (Johanna)

Weiters genannt wurden mehr Unterstützung der Praktikumsuche durch die jeweilige Hochschule, genauere Richtlinien zur Praktikumsgestaltung, sowie mehr arbeitgeber-/arbeitgeberinnenseitige Transparenz die Möglichkeit von Praktika sowie die Anforderungen an Praktikanten/Praktikantinnen betreffend.

Anschlussbeschäftigung

Studierendenpraktika dürften im Vergleich zu Praktika, die erst nach Studienabschluss absolviert werden, in geringerem Ausmaß mit der Hoffnung verbunden sein, im direkten Anschluss weiter für die Praktikumsorganisation tätig werden zu können. Dennoch ergibt sich aus Studierendenpraktika häufig eine weitere Beschäftigung bei der Praktikumsorganisation. In unserem Sample war dies bei 13 der 41 erhobenen Praktika unterschiedlicher Branchenzugehörigkeit der Fall. Dabei reichte die Palette der Beschäftigungsformen von einem weiteren Praktikum im darauf folgenden Jahr über freie Mitarbeit (am häufigsten genannt) bis zu einem Angebot regulärer Mitarbeit noch vor Studienabschluss (das allerdings abgelehnt wurde).

8.10. Gruppenvergleiche

Hochschultypen

Fachhochschulstudien sind wie weiter oben dargestellt durchwegs von verpflichtender Berufspraxis geprägt. Darüber hinaus gelten sie gegenüber Universitätsstudien allgemein in höherem Maß als praxisnahe und berufsorientiert. Dessen ungeachtet zeigen sich, was die subjektive Herangehensweise an Praktika, aber auch grundlegende Merkmale wie Bezahlung, Organisationsform oder Tätigkeitsprofil betrifft, innerhalb in den von uns erhobenen Praktika keine auffälligen Unterschiede zwischen Universitäts- und Fachhochschulstudierenden.

Dies kann darauf zurückgeführt werden, dass aus beiden Hochschultypen Studierende von Fächern befragt wurden, die auf Berufsfelder mit unterschiedlichen Praktikumsbedingungen bezogen sind (z.B. FH-Studierende nicht nur wirtschaftlicher und technischer Studienrichtungen, sondern auch sozialer, medienbezogener und künstlerischer Fächer; Universitätsstudierende technischer, wirtschaftlicher, geistes-, sozial- und kulturwissenschaftlicher Fächer). Auf die Gesamtverteilung von Praktikumsbedingungen bei universitären und FH-Studierenden können aus unseren qualitativen Interviews aufgrund ihrer geringen Anzahl und ihrer mangelnden Repräsentativität keine Schlüsse gezogen werden. Festgehalten werden kann aber, dass sowohl für FachhochschülerInnen als auch Universitätsstudierende die Bedingungen der Anbahnung und Absolvierung verpflichtender und freiwilliger Praktika wesentlich von der Praktikumsbranche abhängen.

Das Spektrum in Frage kommender Praktikumsbranchen wiederum wird aufgrund der im Vergleich zu anderen Ländern (z.B. Großbritannien, USA) engen Koppelung zwischen Studienrichtungen und Berufsfeldern in Österreich wesentlich durch die Studienrichtung bestimmt. Dies schließt nicht aus, dass wie im oben dargestellten Fall des Psychologiestudiums ein Studienfach Praktikumschancen in mehreren Branchen eröffnet, die durch unterschiedliche Bedingungen gekennzeichnet sind. Beispiele für Praktika in (angesichts der Studienrichtung) unwahrscheinlichen Praktikumsbranchen (z.B. als GermanistikstudierendeR in einem größeren privatwirtschaftlichen Unternehmen) enthält unser Sample nicht.

Geschlechtervergleich

Obwohl die Zahl der durchgeführten Interviews (28 mit 30 Gesprächspartnern/-partnerinnen, 16 Frauen, 14 Männer) wie erwähnt keine robusten quantifizierenden Auswertungen erlaubt, erscheint erwähnenswert, dass zehn der 13 als Volontariat organisierten Praktika und sieben der acht unbezahlten Praktika von Frauen absolviert wurden, wogegen nur eine von fünf Praktikanten/Praktikantinnen, die mit über 1000 Euro entlohnt wurden, eine Frau war und die befragten Frauen nur drei der 16 Praktika, die als befristete Anstellung organisiert waren, absolvierten. Diese Verteilungshinweise gehen in die Richtung der bereits aus den quantitativen Datenquellen hervorgehenden Geschlechterunterschiede in der Absicherung und Bezahlung von Praktika, die – auch

im Licht der qualitativen Interviews – auf den hohen Frauenanteil in vielen Berufsfeldern mit problematischen Praktikumsbedingungen und den diesen zugeordneten Studienrichtungen zurückgeführt werden können.

Unmittelbare Gesprächsverweise auf geschlechtsspezifische Muster finden sich im Gruppeninterview mit drei Architektur-Studierenden. Diese betreffen einerseits die Bezahlung:

„Bei meinem ersten Architekturjob, da gab es definitiv einen Unterschied, weil eine Studienkollegin hat für das gleiche Büro gearbeitet, die hat fünfzig bekommen die Stunde, und ich habe acht bekommen. [...] Aber... sie hat das Gleiche gemacht wie ich, das muss man auch noch dazu sagen.“ (Dominik)

Andererseits wird auch von geschlechtsspezifischen Tätigkeitsprofilen in Architekturpraktika berichtet, wobei männlichen Praktikanten eher das Zeichnen von Plänen und Praktikanten/Praktikantinnen eher das Bauen von Modellen zugeordnet wird.

Ein potentiell exemplarischer Fallvergleich bietet sich zwischen den beiden Befragten Amelie und David an, die Praktika im Medienbereich absolviert haben: Während David angibt, in seinen journalistischen Praktika von Anfang an selbständig journalistisch gearbeitet zu haben und dabei seinen Schilderungen zufolge viel Eigeninitiative und Selbstbewusstsein zeigte, hat Amelie in ihrem Medienpraktikum, wie sie selbst einräumt, nicht alle Möglichkeiten sich einzubringen genutzt, die sich ihr bei mehr Eigeninitiative geboten hätten, wodurch sie während des Praktikums wiederholt den Eindruck hatte, außer der Beobachtung des laufenden Betriebs keine Aufgaben zu haben. Zwar ließe sich außerhalb unseres Samples zweifellos auch eine Praktikanten-/Praktikantinnenpaarung finden, bei der die beschriebenen Herangehensweisen umgekehrt auf die Geschlechter verteilt wären. Festzuhalten ist jedoch, dass die Verteilung bei Amelie und David den klassischen Geschlechterrollen entspricht, was ihre größere empirische Häufigkeit wahrscheinlich macht.

Vergleich freiwillige Praktika, Pflichtpraktika

Die bisherigen Ausführungen waren sowohl auf verpflichtende als auch freiwillige Praktika bezogen, wobei punktuell auf Unterschiede hingewiesen wurde, etwa hinsichtlich der Praktikumsmotivation (Praktikumsverpflichtung als Motivationsfaktor im Zweifelsfall), der Unterstützung der Suche nach Praktikumsplätzen durch die jeweilige Hochschule (Liste möglicher Praktikumsorganisationen, Sammlung von Praktikumsberichten etc.) oder der Arbeitszeitgestaltung (Arbeitszeitgesamtausmaß in Pflichtpraktika vorgegeben). Im Allgemeinen zeigen die Interviews jedoch ein hohes Maß an Kongruenz zwischen freiwilligen und verpflichtenden Praktika.

Ausschlaggebend dafür ist erstens, dass wie dargestellt bis auf wenige Ausnahmen auch Pflichtpraktika von den Studierenden selbst organisiert werden müssen. Zweitens gibt es trotz einzelner Ansätze zur Vorgabe vertraglicher bzw. inhaltlicher Praktikums-Eckpunkte durch Fachhochschulen keine Hinweise auf branchenübergreifende Unterschiede in Absicherung, Entlohnung oder Gestaltung zwischen verpflichtenden und freiwilligen Praktika. Drittens sind viele Praktikumsbranchen (z.B. Medien, Werbung und PR, tech-

nischer Bereich, Banken und Finanzdienstleistungen) durch ein Nebeneinander von freiwilligen und verpflichtenden Praktika gekennzeichnet, die weitgehend identisch organisiert und gestaltet sind.

Dies schließt nicht aus, dass der Anteil von Studierenden, die während des Studiums keine Praktikumserfahrung sammeln, unter Studierenden von Studienrichtungen ohne Pflichtpraxis höher ist als bei ihren Kollegen/Kolleginnen in Studien mit Pflichtpraxis. Da im Rahmen dieser Studie ausschließlich Studierende mit Praktikumserfahrung befragt wurden, sind solche Unterschiede auf ihrer Grundlage nicht feststellbar.

8.11. *Pflichtpraktika SchülerInnen*

Mit SchülerInnen berufsbildender mittlerer und höherer Schulen, die berufliche Pflichtpraxis vorsehen, wurden deutlich weniger Interviews durchgeführt – einerseits, weil der Hauptfokus der vorliegenden Bestandsaufnahme auf Praktika von Studierenden und Graduierten lag, andererseits, weil die quantitativen Daten zu SchülerInnenpraktika den Schluss zulassen, dass diese in deutlich höherem Ausmaß als Studierendenpraktika als Dienstverhältnis organisiert dementsprechend arbeits- und sozialrechtlich abgesichert und entlohnt, sowie kollektivvertraglich geregelt sind.

Insgesamt wurden drei Schüler und eine Schülerin befragt: Jan und Heinz besuchen eine HTL, Janine und Jaroslaw eine HBLA des Tourismusbereichs. Jan und Heinz leben in Wien, Janine in Oberösterreich, Jaroslaw in Kärnten. Alle befragten SchülerInnen waren zum Befragungszeitpunkt 18 Jahre alt. Die schulische Ausbildung der Gesprächspartner/-partnerinnen beinhaltet ein verpflichtendes Praxiskontingent, das aus zwei (HTL) bzw. vier Teilpraktika (HBLA) zusammengesetzt ist. Die befragten SchülerInnen haben dementsprechend entweder schon mehrere Praktika absolviert (Janine und Jaroslaw, die jeweils eins ihrer Praktika im Ausland absolvierten) oder waren zum Zeitpunkt des Interviews gerade in der Bewerbungsphase für ihr zweites Praktikum (Jan, Heinz). Die von Jan und Heinz absolvierten wie auch in ihren Bewerbungen anvisierten Praktika sind dem technischen Bereich zuzuordnen, jene von Janine und Jaroslaw überwiegend in der Gastronomie, mit Ausnahme des letzten Praktikums von Janine, das in einem Tourismusbüro stattgefunden hat. Die einzelnen Teilpraktika dauerten jeweils ein bis drei Monate.

Die Interviews bestätigen im Wesentlichen die weiter oben dargestellten quantitativen Evidenzen zu Anbahnung und Absicherung von SchülerInnenpraktika. So berichtet Jan, Beziehungen seines Vaters hätten bei der Praktikumsuche eine wichtige Rolle gespielt:

„[...] mein Vater, der hat eine Firma gehabt, und da hat er... also auch in der Sparte halt so [gearbeitet]. Und der hat ein paar Beziehungen gehabt. Und da hat er gefragt, ob ich da sozusagen ein Praktikum machen kann. Und da habe ich ihnen eine Bewerbung hingeschrieben. Und die haben mich halt gleich genommen und so.“
(Jan)

Auch Heinz und Janine geben eine ähnliche Vorgangsweise in der Anbahnung ihres ersten Praktikums an. Die große Bedeutung elterlicher Netzwerkkontakte für Schüler-

/Schülerinnen-Pflichtpraktika zeigt sich somit auch in den qualitativen Interviews, wobei es Anzeichen dafür gibt, dass sie im technischen Bereich noch größer ist als in der Tourismusbranche: Heinz berichtet von vielen erfolglosen Bewerbungen vor der Intervention seiner Mutter. Umgekehrt gibt Jaroslaw an, seiner Erfahrung nach sei es in der Gastronomiebranche normalerweise kein Problem, über reguläre Bewerbungen zu Praktikumsplätzen zu kommen.

Ähnlich kongruent mit den quantitativen Ergebnissen stellen sich die Interviewbefunde zur arbeits- und sozialrechtlichen Absicherung der Praktika dar: Bei allen von den befragten SchülerInnen angegebenen Praktika handelte es sich um befristete Anstellungen mit voller Versicherung. Dem entsprachen fixe Arbeitszeiten und Eingebundenheit in den betrieblichen Arbeitsprozess. Die Entlohnung war im technischen Bereich erwartungsgemäß deutlich höher als in der Gastronomie- bzw. Tourismusbranche: während Heinz ein Monatsgehalt von deutlich über 1000 Euro erhielt, war die Entlohnung der Praktika von Janine und Jaroslaw kollektivvertragsgemäß an der Lehrlingsentschädigung abhängig vom jeweiligen Schuljahr orientiert, lag also deutlich unter 1000 Euro.

Was die in den Praktika geleisteten Tätigkeiten betrifft, so waren die befragten SchülerInnen durchwegs mit facheinschlägigen Aufgaben betraut. Von Jan wird allerdings darauf hingewiesen, die von ihm geleistete Tätigkeit habe zwar technischen Charakter gehabt, jedoch wenig Bezug zur technischen Fachrichtung seiner Schule (Sporttechnik) aufgewiesen. Janine berichtet von einem ihrer Gastronomiepraktika, sie habe (als Kellnerin) die exakt gleiche Tätigkeit wie ihre regulär beschäftigten Kollegen/Kolleginnen ausgeführt und in der Folge die Diskrepanz zwischen ihrer Bezahlung und den regulären Gehältern ihrer Kollegen/Kolleginnen als störend empfunden. Auch Jaroslaw berichtet, in seinem letzten Gastronomiepraktikum den regulär Beschäftigten gleichgestellt gewesen zu sein:

„Nein, das war...wir waren schon gleichgestellt, also in der Küche. Ich habe da auch abwechselnd Küche und Service gearbeitet. Und es waren eineinhalb Praktikanten. Und, ja, das hat eigentlich gepasst, wir haben ganz normal mitgearbeitet, also wie ganz normal...also normaler Mitarbeiter.“ (Jaroslaw)

Er zeigt sich jedoch mit seiner Praktikumserfahrung insgesamt sehr zufrieden, was vor allem auf ihren ihm zufolge sehr ausgeprägten Lerneffekt zurückgeführt werden kann, der auch die nicht allzu hohe Bezahlung aufwiegt. Jan hat in seinem nicht voll facheinschlägigen Praktikum erwartungsgemäß weniger gelernt, zeigt sich aber ebenso wie Heinz insgesamt ebenfalls zufrieden mit den gemachten Erfahrungen. Janine wiederum war mit ihrem Praktikum in ihrem Tourismusbüro am zufriedensten, weil sie darin die Möglichkeit hatte, in abwechslungsreicher Weise das gesamte Tätigkeitsspektrum kennen zu lernen und eine sehr wertschätzende Ansprechpartnerin hatte.

Insgesamt sprechen die qualitativen Interviews mit berufsbildenden mittleren und höheren SchülerInnen wie bereits die Auswertung der einschlägigen quantitativen Daten dafür, dass die Pflichtpraktika berufsbildender mittlerer und höherer SchülerInnen von kollektivvertraglicher Verankerung und entsprechender arbeits- und sozialrechtlicher

Absicherung, aber auch von branchenspezifischen Unterschieden in Arbeitsbedingungen und Entlohnung geprägt sind.

8.12. Zusammenfassung Praktika Studierende und SchülerInnen

Als Erkenntnisse aus der qualitativen Erhebung zu verpflichtenden und freiwilligen Praktika von Studierenden und Pflichtpraktika von SchülerInnen lassen sich festhalten:

- Studierende sind vor Praktikumsantritt häufig noch unschlüssig im Hinblick auf ihre berufliche Ausrichtung nach Studienende. Ihr Verhältnis zu möglichen und tatsächlichen Arbeitgebern/Arbeitgeberinnen ist von großer Anpassungsbereitschaft und geringer Tendenz zur Durchsetzung eigener Interessen geprägt.
- Sowohl in SchülerInnen- als auch Studierendenpraktika spielen unterschiedliche Varianten der arbeitgeber-/arbeitgeberinnenseitigen Nutzung und Gestaltung von Praktika eine Rolle: Die Organisation und Ausgestaltung von Studierendenpraktika ist maßgeblich durch branchenspezifische Üblichkeiten geprägt, die große Unterschiede vor allem in Absicherung und Entlohnung, aber auch z.B. in Tätigkeitsprofil und Arbeitsbelastung bedingen. Diese Branchenunterschiede sind für Studierendenpraktika von größerer Bedeutung als der Hochschultyp.
- SchülerInnenpflichtpraktika sind in höherem Maß durch kollektivvertragliche Verankerung und entsprechende Absicherung geprägt. In der Ausgestaltung (Tätigkeitsprofil, Arbeitsbelastung) zeigen sich aber auch hier beträchtliche Branchenunterschiede.
- Studierende leisten in ihren Praktika häufig qualifizierte Zuarbeit, aber auch qualifizierte Kerntätigkeiten; das Überwiegen nicht-fachspezifischer Hilfstätigkeiten in Studierendenpraktika ist selten.
- Zum überwiegenden Teil sind Studierendenpraktika unabhängig von ihrer Organisationsform als Arbeitsverhältnisse ausgestaltet, was vor allem an der Einbindung der Praktikanten/Praktikantinnen in den betrieblichen Arbeitsprozess und dem Transfer von Einblicken und Kenntnissen über Learning by Doing festgemacht werden kann.

9. QUALITATIVE ANALYSE GRADUIERTENPRAKTIKA

In Kapitel 4 dieses Berichts wurden quantitative Ergebnisse aus Österreich zur Verbreitung und Ausgestaltung von Praktika bei Hochschulabsolventen/-absolventinnen dargestellt. Repräsentative Daten aus der Mikrozensus-Zusatzerhebung 2009 (Statistik Austria 2010) zeigen beispielsweise, dass in Österreich etwa 13% eines aktuellen Jahrgangs an Hochschulabsolventen/-absolventinnen (auch) nach Studienabschluss Erfahrungen mit Praktika gemacht haben. Die Geschlechterverteilung bei Personen mit Universitäts- oder Fachhochschulabschluss und zumindest einem Graduiertenpraktikum ergibt mit etwa 70% zu 30% einen signifikanten Frauenüberhang. Gegenüber diesen aus Sekundäranalysen ermittelten quantifizierenden Daten zielt die empirische Auswertung von 15 qualitativen Interviews darauf ab, ins Detail gehende Aussagen zur Situation bei Graduiertenpraktika zu liefern bzw. Gemeinsamkeiten und Unterschiede zwischen den Befragten herauszuarbeiten. Bei der nachfolgenden Analyse z.T. prekärer Beschäftigungsbedingungen ist daran zu erinnern, dass aufgrund des Fokus auf Praktikanten/Praktikantinnen (nur) ein bestimmtes Teissegment akademischer BerufseinsteigerInnen untersucht wird.

In der Analyse von Praktika bei Graduierten werden *einerseits* Eckdaten exemplarischer Beschäftigungsverhältnisse wiedergegeben, etwa zu Dauer, Entlohnung, Arbeitszeiten oder zu den übertragenen Aufgaben. In welchen Branchen, in die Graduierte aufgrund eines bestimmten Studienabschlusses drängen, gelten welche Bedingungen für Praktika? Wann liegen prekäre Arbeitsverhältnisse vor? Verrichten temporär beschäftigte Praktikanten/Praktikantinnen die gleichen Aufgaben wie das Stammpersonal? Sind sogar Praktika von Hochschulabsolventen/-absolventinnen als Ausbildungsverhältnisse organisiert bzw. erweist sich das Argument eines im Vordergrund stehenden Ausbildungsaspekts als Legitimationsbasis für gering entlohnte Tätigkeiten als stichhaltig? *Andererseits* und darüber hinaus interessiert die jeweilige Vor- und auch Nachgeschichte eines Graduiertenpraktikums: Wie viel und welche Berufserfahrung haben Hochschulabsolventen/-absolventinnen, bevor sie ein Praktikum antreten – trifft etwa zu, dass v.a. jene, die bislang wenig bis keine Bekanntschaft mit dem Erwerbsarbeitsprozess gemacht haben, Praktika annehmen (müssen)? Wie gut sind Praktikanten/Praktikantinnen über ihre Rechte in einem bestimmten Beschäftigungsverhältnis informiert? Was sind weitere maßgebliche Gründe für die Annahme einer Praktikumsstelle – trifft z.B. zu, dass unbezahlte Praktika nach Studienabschluss eher von jenen eingegangen werden, die sich das auch leisten können, also über einen entsprechenden finanziellen „Background“ verfügen? Und führt der berufliche Einstieg über ein befristetes Praktikum dazu, vom Arbeitgeber/der Arbeitgeberin später unbefristet übernommen zu werden?

Zur differenzierteren Analyse von Personen, die nach Absolvierung eines Studiums (auch) über ein Praktikum beschäftigt waren, führte das Forschungsteam im Zeitraum von November 2010 bis Jänner 2011 insgesamt 15 problemzentrierte Interviews durch;

zumeist über ein direktes Gespräch, in Ausnahmefällen auch über ein Telefonat. Als Kriterium für die Auswahl in Frage kommender Personen legten wir einen Studienabschluss innerhalb der letzten drei Jahre (d.h. 2008 oder später) und eine zumindest einmalige Beschäftigung als PraktikantIn fest. Darüber hinaus orientierten wir uns bei der Suche nach graduierten Praktikanten/Praktikantinnen vor allem am Merkmal Studienrichtung: Erstens wurden – gemäß Absprache mit dem Auftraggeber – Studienrichtungen wie Medizin, Jus, oder Lehramt bzw. die dort verankerte verpflichtende Berufspraxis nach dem Studienabschluss (Turnus, Gerichtsjahr, Unterrichtspraktikum) nicht näher untersucht. Auf Basis dieser Eingrenzung waren zweitens besonders jene Studienrichtungen zu analysieren, in denen seitens medialer Berichterstattung, aber auch bisheriger Forschung eine besondere Häufung von Graduiertenpraktika vermutet wird, d.h. vor allem geistes-, kultur- u. sozialwissenschaftliche Fächer (so genannte GSK-Fächer). Drittens wurde – im Sinn einer Mindestquote – darauf Wert gelegt, auch einige Personen z.B. aus natur- und ingenieurwissenschaftlichen Disziplinen zu befragen, in denen Graduiertenpraktika seltener sind (was zugleich eine Erhöhung des Männeranteils unter den Befragten implizieren sollte).

Gleich vorab: während es, unter Nutzung verschiedener Plattformen und Multiplikatoren, in ausreichender Zahl gelungen ist, junge Hochschulabsolventen/-absolventinnen zu finden, die bereit waren, über ihre Erfahrungen als Praktikantin zu berichten, war die Suche nach Männern mit entsprechender Erfahrung deutlich schwieriger bzw. weniger erfolgreich: Dies könnte entweder daran liegen, dass Männer nach Studienabschluss seltener Praktika (oder vergleichbare Arbeitsverhältnisse wie z.B. „Traineeships“ etc.) absolvieren oder an ihrer geringeren Bereitschaft, darüber zu berichten. Ähnlich ist das Bild bei unterschiedlichen Studienrichtungen: Graduierte Geistes-, Kultur- und SozialwissenschaftlerInnen mit Praktikumserfahrung, zugleich oft Absolventen/Absolventinnen von Massenfächern mit eben deshalb schwierigen Berufseinstiegsbedingungen, konnten wir leichter ausfindig machen als WirtschaftswissenschaftlerInnen oder Absolventen/Absolventinnen technischer Studienrichtungen – vermutlich auch deshalb, weil die Arbeitsmarktsituation in den letztgenannten Disziplinen entspannter ist und dementsprechend seltener Praktika eingegangen werden müssen. Als erstes Fazit zur Verteilung von Graduiertenpraktika lässt sich daher einigermaßen konform mit der existierenden Literatur zum Berufseinstieg junger Akademiker/Akademikerinnen festhalten, dass vor allem junge Frauen aus GSK-Fächern im Erst- oder Zweitjob nach dem Studienabschluss überproportional oft in Jobs tätig sind, die als Praktikum vergeben werden. Es handelt sich dabei um Fächer wie Germanistik oder Publizistik mit ungünstigen Berufseinstiegsbedingungen und z.T. deutlichem Frauenüberhang.³¹

Das Sample graduierter Praktikanten/Praktikantinnen betreffend ist zudem zu erwähnen, dass wir – wiederum auftragsgemäß – Personen in vergleichbaren Einstiegsjobs, die

³¹ Vgl. dazu z.B. http://bmwf.gv.at/startseite/studierende/studieren_in_oesterreich/statistikenunidata/: Im Studienjahr 2008/2009 beendeten an Österreichs Universitäten (ohne FH) ca. 27.000 Personen ihr Studium, davon 15.000 Frauen und 12.000 Männer. Davon haben 4.700 Frauen und nur 1.700 Männer ein geistes- oder kulturwissenschaftliches Studium abgeschlossen, während etwa das Verhältnis bei Ingenieurwissenschaften mit 3.900 Männern und 1.400 Frauen gleichsam spiegelverkehrt ist.

nicht als Praktikum organisiert sind, nicht eigens befragten. Wie bereits in der Literaturübersicht dokumentiert, kann der Beschäftigungsstatus „Praktikum“ in unterschiedlicher Weise realisiert werden. Aus Arbeitgeber-/Arbeitgeberinnensicht kann ein Praktikum sowohl als Dienstverhältnis als auch z.B. als Werkvertrag vergeben werden. Umgekehrt ist von befristeten Jobs, freien Dienstverträgen oder Werkverträgen mit ähnlichen Beschäftigungsbedingungen wie in einem Praktikum auszugehen, ohne dass von einer Praktikumsstelle gesprochen würde. Bei den Interviews wurde der Suchprozess somit auf die engere Gruppe von Graduierten eingegrenzt, deren Arbeitsverhältnis vom Arbeitgeber/der Arbeitgeberin als Praktikum angeboten wurde und die diese Interpretation auch selbst übernommen haben. Informationen über mit einem Praktikum vergleichbare Tätigkeiten liegen dennoch vor, weil die Befragten, wenn sie über ihre bisherige Berufsbiografie berichten, ja nicht nur über Praktika sprechen.

Dieses Kapitel ist wie folgt aufgebaut: Zunächst werden, nach Angaben über soziodemografische Eckdaten der Befragten, deren bisherige Berufserfahrungen erörtert bzw. ihre Gründe dafür, ein Praktikum anzunehmen. Anschließend werden einerseits Eckdaten der Beschäftigungsverhältnisse dokumentiert (Arbeitgeber/Arbeitgeberin, Praktikumsdauer, Arbeitszeitumfang, Entlohnung), andererseits typische Tätigkeiten, die jungen Akademikern/Akademikerinnen übertragen werden; darüber hinaus Bewertungen beider Aspekte aus Sicht der Betroffenen – die, das sei vorweggenommen, auseinander fallen: Während die Entlohnung zumeist kritisiert wird, fallen Urteile zur Tätigkeit selbst deutlich positiver aus, weil Praktika zumeist als durchaus wertvolle Berufserfahrung eingestuft werden. Letztendlich wird analysiert, in welchen Fällen graduierte Praktikanten/Praktikantinnen vom Arbeitgeber/der Arbeitgeberin übernommen wurden bzw. ob zum Erhebungszeitpunkt (sofern das Praktikum bereits zu Ende ist) eine bezahlte Erwerbstätigkeit vorliegt. Damit soll die Frage beantwortet werden, ob Praktika tatsächlich in ausbildungsadäquate Beschäftigungsverhältnisse münden.

9.1. Verteilung nach soziodemografischen Merkmalen

Auf der Basis von 15 Gesprächen mit Graduierten, die nach Studienabschluss auch als Praktikanten/Praktikantinnen tätig waren, lässt sich selbstredend keine Repräsentativität beanspruchen; dennoch gehen wir davon aus, dass die in Tabelle 9-1 wiedergegebene Verteilung nach soziodemografischen Merkmalen zumindest ungefähr der Grundgesamtheit graduierter Praktikanten/Praktikantinnen in Österreich entspricht.

Acht der interviewten Personen haben ein geistes-, sozial- oder kulturwissenschaftliches Studium abgeschlossen (zweimal Germanistik, zweimal Publizistik, Sprachen, Geschichte, Ethnologie, Politikwissenschaft). Absolventen/Absolventinnen der Wirtschaftswissenschaften (v.a. Betriebswirtschaft) sowie der Natur- u. Ingenieurwissenschaften sind mit fünf respektive zwei Fällen seltener vertreten. Dass nur zwei der 15 Graduierten einen Fachhochschulabschluss anführen – dass also FH-Abschlüsse spezifischer auf bestimmte Berufsbilder bzw. näher auf Bedarfe der Wirtschaft vorbereiten und insofern Graduiertenpraktika dort seltener sein dürften –, passt ebenso ins Bild wie der Umstand, dass alle 15 Befragten als höchsten Abschluss Master/Magister/Magistra bzw.

DiplomingenieurIn anführen – dabei fahndeten wir durchaus nach Promovierten und auch nach Bachelors in Praktikums-Verhältnissen. Während Promovierte als Praktikanten/Praktikantinnen offenbar nicht mehr besonders „attraktiv“ für Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen sind (potentiell überqualifiziert, zu alt, höhere Gehaltsansprüche), fallen Bachelors in erster Linie deshalb aus der Analyse dieses Kapitels, weil das Gros dieser Gruppe weiter studiert und Bachelors daher im Kapitel zu Praktika von Studierenden mitberücksichtigt wurden.

Tabelle 9-1: Merkmale graduerter Praktikanten/Praktikantinnen

| Variable | Ausprägung | Anzahl |
|---|---|--------|
| Geschlecht | weiblich | 12 |
| | männlich | 3 |
| Alter | unter 26 Jahre | 5 |
| | 26 bis unter 30 Jahre | 5 |
| | 30 und älter | 5 |
| Studienrichtung | Geistes-, Kultur-, Sozialwissenschaften | 8 |
| | Wirtschaftswissenschaften, Recht | 5 |
| | Naturwissenschaften | 2 |
| Hochschultypus | Universität | 13 |
| | Fachhochschule | 2 |
| Höchster akademischer Grad | Doktor, PhD | 0 |
| | Magister, Master, Diplomingenieur | 15 |
| | Bachelor | 0 |
| Berufserfahrung während des Studiums | ja, (auch) relevant für das Studium | 14 |
| | ja, aber wenig relevant für das Studium | 1 |
| | Nein | 0 |
| Anzahl der (bisherigen) Graduiertenpraktika | 1 | 10 |
| | 2 | 5 |

Zehn der Gesprächspartner/-partnerinnen waren zum Erhebungszeitpunkt zwischen 24 und 28 Jahre alt. In der biografischen Übergangsphase, nach einem relativ zügig absolvierten Studium in Richtung eines akademischen Berufseinstiegs, haben die meisten dieser jüngeren Personen im Sample kein schwerwiegendes Problem mit der Rechtfertigung, ein Praktikum ans Studium „dranzuhängen“, sofern es dabei bei einer zeitlich überschaubaren Periode bleibt, die dann in eine stabilere Beschäftigung mündet oder zumindest darauf vorbereitet. (Wie die Tabelle ausweist, haben zehn Personen ein Praktikum nach dem Studium gemacht und fünf maximal zwei. Ob das oft bekundete Ziel aufgeht, kein weiteres Praktikum mehr absolvieren zu müssen, steht zum Erhebungszeitpunkt freilich nicht fest).

Die verbleibenden fünf Personen, jeweils Anfang 30, haben ihr Studium später abgeschlossen, mit längeren, zum Teil durchgehenden Phasen beruflicher Tätigkeit davor. Bei ihnen fällt auf, dass das Praktikum deutlich zweckorientierter angelegt ist. Es dient weniger einer vagen Berufseinstiegsphase als vielmehr dem strategischen Ziel des „job upgrading“, d.h. dazu, den Einstieg in ein neues Arbeitsverhältnis mit akademischem

Qualifikationsniveau vorzubereiten. Ein Beispiel dafür ist Sabine (30),³² die neben mehreren Berufsstationen nach einer HAK-Matura, u.a. in einer Steuerberatungskanzlei, an einer Fachhochschule Wirtschaft mit dem Schwerpunkt Immobilienmanagement studierte. Nach Studienabschluss hat sie sich bei einer Immobilienfirma als Praktikantin beworben, mit dem Ziel der möglichst schnellen Übernahme in eine reguläre Beschäftigung. Da sie den Arbeitgeber von Beginn an mit ihren Leistungen zu beeindrucken vermochte – und gleichzeitig auf Basis weiterer Bewerbungen die Zusage eines anderen Unternehmens in der Tasche hatte –, war sie in der für sie vorteilhaften Situation, auf die Abteilungsleitung Druck ausüben zu können, entweder fest angestellt zu werden oder das Unternehmen zu verlassen. Bereits innerhalb eines Monats nach Beginn des Praktikums wurde sie angestellt und arbeitet in der Zwischenzeit nicht mehr als Bürokraft, sondern als Gutachterin für Immobilienprojekte.

Allerdings ist Sabine insbesondere in der Gruppe der weiblichen Befragten eher die Ausnahme – und ist die Geschlechterverteilung mit 12 Frauen und nur drei Männern auch deshalb ausgesprochen schief, weil viele junge Männer offenbar strategischer vorgehen und daher Praktika meiden. Es wurde bereits darauf hingewiesen, dass zum Teil schlecht abgesicherte Praktika zum geläufigen EinsteigerInnen-Los von GSK-Absolventen/Absolventinnen zählen – mit einem Überhang von Frauen in Fächern wie Germanistik oder Sprachwissenschaften –, die über diesen Weg in Betrieben der Medien- und Kulturwirtschaft, der Wissenschaft, in Bildungsinstitutionen, Non-Profit-Organisationen oder im öffentlichen Dienst Fuß fassen möchten. Direkt über ein unbefristetes Vollzeitbeschäftigungsverhältnis in Unternehmen dieser Branchen einzusteigen ist oft schwierig; einerseits wegen der chronischen Mittelknappheit in vielen Klein- und Kleinstbetrieben, andererseits aufgrund des dennoch großen Andrangs junger Graduierte. Wie prekär vielerorts die Entlohnung für akademische Erwerbsarbeit ausfällt – auch dann, wenn es sich nicht um Praktika handelt –, untersuchte FORBA z.B. intensiv in Segmenten der Kreativwirtschaft, z.B. bei ArchitektInnen (Eichmann/Schiffbänker 2008).

Neben dieser strukturellen Voraussetzung problembehafteter Teilarbeitsmärkte liegt in anhaltenden Selbst- und Fremdzuschreibungen ein weiterer Grund dafür, dass graduierte Frauen öfter Praktikumsstellen annehmen dürften als Männer. Mehrere der jungen Frauen berichten in den Interviews davon, männliche Kollegen zu kennen, die prinzipiell wenig Bereitschaft zu gering entlohnter Tätigkeit im Rahmen von Praktikumsplätzen (oder vergleichbaren Beschäftigungsverhältnissen) äußern, und außerdem – wie Sabine – strategischer bei der Jobsuche vorgehen sowie härter mit Vorgesetzten verhandeln. Im Vergleich dazu agieren Gesprächspartnerinnen wie die 26-jährige Karin, Absolventin der Sprachwissenschaften, sehr zurückhaltend, wenn es um Verhandlungen mit dem Arbeitgeber geht. Karin war zum Zeitpunkt des Interviews gerade dabei, vorzeitig ein auf sechs Monate befristetes Praktikum in einer kleinen Beratungsfirma, die Expatriats bei Auslandsaufenthalten unterstützt, zu kündigen. Nach einer kurzen Einarbeitungszeit faktisch als vollwertige Arbeitskraft eingesetzt, bei einem Verdienst von

³² Alle in diesem Kapitel verwendeten Namen sind Pseudonyme, d.h. entsprechen nicht den tatsächlichen Vornamen der Befragten.

etwa €450 brutto im Monat, hätte sie eventuell auch versuchen können, eine bessere Entlohnung auszuverhandeln, anstatt die Notbremse zu ziehen:

„Wir haben ein ganz gutes Verhältnis. Die haben auch gewusst, dass ich mir finanziell recht schwer tue ... dass ich durchkomme. Dann habe ich meinem Chef gesagt, ich muss leider kündigen, weil ich finanziell nicht zurande komme mit dem wenigen Geld. Und ich will das nicht bis Februar machen. Er hat dann gesagt, es tut ihm sehr leid, dass sie mich nicht übernehmen können, aber er kriegt nicht so viel Budget für Wien. Und ja, das hat sich damit erübrigt. Es ist jetzt so, dass die Firma in Wien total gut läuft und sehr viele Aufträge kommen, wir uns auch gar nicht mehr rühren können, vor lauter Arbeit, das bleibt alles liegen. Da haben sie dann als Lösung präsentiert, dass sie in Zukunft *zwei* Praktikanten in Wien haben werden [Anm.: anstatt einer, nämlich Karin].“ (Karin)

Ausschlaggebend dafür, eine Praktikumsstelle anzunehmen oder nicht, dürfte neben Faktoren wie dem Geschlecht v.a. die studienbezogene Sozialisation sein, mit markanten Unterschieden etwa zwischen Geistes- und Wirtschaftswissenschaften. Dies behauptet etwa Matthias (28), Absolvent der Wirtschaftsuniversität mit Vertiefung in Wirtschaftsrecht, der für einige Monate ein unbezahltes Praktikum in einer der katholischen Kirche nahe stehenden Organisation verrichtet. Danach befragt, ob er in seinem WU-Bekanntnenkreis weitere Personen kenne, die als bereits Graduierte ein Praktikum gemacht haben, schildert er, sich eher wie ein Exot zu fühlen, indem er unbezahlt für eine NPO arbeite.

„Ich habe noch niemanden von der WU getroffen, der es so macht wie ich. Allein aufgrund des sozialen Drucks, dass du von den Eltern unterstützt wurdest, und dann nicht sagen kannst, du machst eine unbezahlte Tätigkeit. Sie würden fragen, ob du wahnsinnig bist. Das müsstest du der Familie verkaufen, den Freunden. Der Druck ist schon groß, und ich werde schon schief angeschaut...“

I: Du kennst also keine WU-Absolventen, die danach ein Praktikum gemacht haben?

„Wenn, dann kommen sie in solche Business-Trainee-Programme rein [...] Oder sie sind bei Unternehmensberatungen, schon während des Studiums, fangen dort Teilzeit an und bleiben dann nach dem Studium, weil sie sich schon raufgearbeitet haben.“

I: Ist bei fertigen WU-Leuten allein schon der Begriff Praktikum verpönt?

„Es geht nicht um das Wort, denke ich, sondern um die Bezahlung. Die erste Frage, wenn wer mit dem Studium fertig ist, ist: ‚Was verdienst du?‘ Man hat die Wirtschaft quasi auf den Leib geschneidert bekommen und man weiß, was umsonst ist, ist nichts wert. 200 Euro oder 500, das wäre wie gar nichts. [...] Bei anderen Studien ist klar, dass man nicht gleich Geld verdient. Aber bei der WU, da gehst du raus und musst Geld verdienen.“ (Matthias)

9.2. *Bisherige Berufserfahrung und Motivation für ein Praktikum nach dem Studium*

Zumindest auf Basis der im Rahmen dieses Projekts geführten Interviews lässt sich eine häufig bekundete Behauptung im Kontext der Generation Praktikum nicht aufrecht erhalten, nämlich jene, dass auch noch bzw. gerade jungen Hochschulabsolventen/-absolventinnen die Erwerbsarbeitspraxis fehle. In Probe- und Bewährungszeiten wie einem Praktikum würde daher nicht nur die bislang fehlende praktische Anwendung theoretischer Kenntnisse vermittelt, sondern zugleich die Realität betrieblicher Abläufe und organisatorischer Prinzipien. Sicherlich, die fachlich-inhaltliche Einarbeitung in eine neue Tätigkeit benötigt eine Anlaufphase, das gilt allerdings faktisch für jeden neuen Jobeinstieg, auch bei Arbeitskräften mit mehr Berufserfahrung.

Entgegen der Vermutung ausgeprägter Praxisferne junger Akademiker/Akademikerinnen ist angesichts der von uns ermittelten Daten festzuhalten, dass erstens alle Befragten über z.T. extensive Vorerfahrungen in einem Erwerbsarbeitskontext verfügen und zweitens nur ein (männlicher) Befragter angibt, in seinen Jobs vor dem postuniversitären Praktikum wenig studienrelevantes Wissen eingebracht zu haben. Dagegen haben 14 von 15 Personen vor Annahme eines Graduiertenpraktikums bereits in Feldern gearbeitet, in denen sie ihr Wissen aus dem Studium zumindest teilweise anwenden konnten. Das Spektrum reicht dabei von Pflichtpraktika bzw. vergleichbaren unbezahlten oder bezahlten Tätigkeiten im Ausmaß von einigen Monaten über Ferienjobs (teilweise schon als SchülerIn) und Teilzeitbeschäftigungen neben dem Studium bis zu einer regulären Berufstätigkeit parallel zum Studium. Eine Befragte stand zum Erhebungszeitpunkt knapp vor dem Abschluss ihres zweiten Masterstudiums, nach dem Erstabschluss war sie bis zur intensiven Schlussphase ihres zweiten Studiums berufstätig. Die meisten Befragten, die zu ihrer dem Praktikum vorausgehenden Arbeitserfahrung nähere Angaben machten, sprachen von *mehreren* Arbeitgebern/Arbeitgeberinnen und auch längerfristigen Jobs vor ihrem Graduiertenpraktikum. Das Argument, Graduiertenpraktika würden vor allem der sinnvollen Einarbeitung angesichts fehlender Berufspraxis dienen, ist somit anhand unserer qualitativen Daten nur zum Teil nachvollziehbar; jedenfalls weniger plausibel als das Argument der schwachen Arbeitsmarktposition von Absolventen/Absolventinnen. Dies trifft insbesondere auf sozial- und geisteswissenschaftliche Studienrichtungen zu, wo in bestimmten Branchen wie erwähnt intensive Konkurrenz um einen gelingenden akademischen Berufseintritt herrscht.

Stellvertretend für viele Gesprächspartner/-partnerinnen geben einige kurze Zitate einen Einblick in berufliche Vorerfahrungen vor der Einwilligung in ein Absolventen-/Absolventinnenpraktikum:

„Ich habe ab der siebenten Klasse Gymnasium gearbeitet und neben dem Studium verstärkt, ich war immer berufstätig, das Studium war immer daneben. Ich war sicher an die 30 Stunden in der Woche arbeiten, von Anfang an.“ (Wirtschaftswissenschaftlerin)

„Seit ich 15 oder 16 bin, habe ich jedes Jahr im Sommer und dann im Studium daneben gearbeitet, in verschiedensten Anstellungen: als Praktikantin, als Projekt-

mitarbeiterin, als Ferialarbeiterin. Ja, ich habe verschiedenste Sachen gemacht.“
(Naturwissenschaftlerin)

„Während des Studiums ein Praktikum in Russland bei einem Forschungsinstitut für zwei Monate, ansonsten diverse geringfügige Jobs neben dem Studium bzw. Ferialpraktikum mit 40-Stunden-Woche im Sommer.“ (Kulturwissenschaftlerin)

Danach befragt, warum man/frau sich nach dem Studienabschluss nicht gleich um eine reguläre Beschäftigung beworben hat, sondern (auch) Praktikumsstellen annimmt, ist die häufigste Antwort der Verweis auf fehlende bzw. nicht bekannte Alternativen. Zehn von 15 Gesprächspartnern/-partnerinnen berichten, dass ein Praktikum der erste Job *nach* dem Studium war bzw. noch immer ist. Beispiele, in denen es *in erster Linie* um das Sammeln neuer Erfahrungen geht, wofür zum Teil sogar freiwillig auf ein Einkommen verzichtet wird, kamen ebenfalls vor, aber nur selten. Gleichzeitig ist das Motiv „Erfahrung sammeln“ auch deshalb zentral, weil junge Hochschulabsolventen/-absolventinnen ja generell vor der Herausforderung stehen, sich auf akademischen Arbeitsmärkten zu profilieren – und gleichzeitig ein Einkommen erzielen wollen bzw. müssen. Als Grundmotiv dafür, auch nach Studienabschluss mehr oder weniger freiwillig eine bestimmte Zeitspanne in ein Praktikum zu investieren, wird so gut wie immer der Einstieg in einen akademischen Beruf respektive die Etablierung in einer ausbildungsadäquaten längerfristigen Beschäftigung genannt. Niemand der Befragten hat vor, länger als eine bestimmte Zeit, die vom Arbeitgeber/der Arbeitgeberin vorgegeben oder selbst definiert ist, in einer Stelle als PraktikantIn zu verweilen. Für alle Gesprächspartner/-partnerinnen liegt demgegenüber das Ziel darin, über die Zwischenstation Praktikum den Übergang in eine angemessen entlohnte und gleichzeitig qualifizierte Beschäftigung zu schaffen.

Abgesehen von dieser allgemeinen Motivationslage – Praktikum als Mittel zum Zweck eines „Normalarbeitsverhältnisses“ – gibt es dennoch signifikante Unterschiede zwischen den Befragten, aber auch weitere Gemeinsamkeiten. Als Randnotiz interessant ist beispielsweise, dass niemand der Interviewten als oberste Präferenz eine selbständige Erwerbstätigkeit anführt, etwas, das in akademischen Berufsfeldern durchaus geläufig ist. Wer ein Graduiertenpraktikum macht, so ließe sich schlussfolgern, strebt eine un-selbständige Erwerbstätigkeit an.

Weitere relevante Motive für die Absolvierung eines Praktikums, die jeweils nur für einen Teil der Befragten zutreffen, können auf Basis sich wiederholender Erzählstränge zu groben Mustern gebündelt werden: Einerseits finden wir Personen mit vergleichsweise klaren Perspektiven und dementsprechend deutlich umrissenen Zielen, denen ein Praktikum dient: dem Einstieg in eine *bestimmte* Branche und/oder dem Aufstieg aus einem *bestehenden* Beschäftigungsverhältnis. Je nach dem, als wie „schwierig“ die Zielbranche eingestuft wird, werden dabei Phasen in gering entlohnten bis unentgeltlichen Jobs bzw. mit intransparenten Jobinhalten in Kauf genommen. Diesen Befragten gelingt es auch eher, die anvisierten Ziele zu erreichen. Davon abzugrenzen sind andererseits relativ vage Strategien von Personen, die sich (noch) in einer Orientierungsphase befinden. Gründe, sich für ein Praktikum zu bewerben, sind hier auf einem Kontinuum von „Ausprobieren“ bis hin zu „Kompetenzerwerb“ für einen akademischen Be-

rufseinstieg angesiedelt. Hier finden wir jene Personen, die – trotz der erwähnten beruflichen Erfahrung während ihres Studiums – noch nicht genau wissen, welche Branche oder welchen Arbeitgeber-/Arbeitgeberintypus sie präferieren, sowie außerdem jene, denen mehr und mehr dämmert, dass sie sich umorientieren müssen, weil der eigene Studienabschluss nur sehr eingeschränkt zu einer Beschäftigung im ursprünglich anvisierten Berufsfeld disponiert (z.B. Journalismus). Quer zu beiden genannten Mustern liegt einerseits die Frage, ob und in welcher Höhe zum aktuellen Zeitpunkt ein Einkommen erzielt werden muss, was Spielräume, sich auszuprobieren, wiederum einschränkt; andererseits, ob finanzielle Ressourcen (v.a. der Eltern) vorhanden sind, auf die sich im Zweifelsfall zurückgreifen lässt.

Muster 1: „Klare Perspektiven – akademischer Einstieg und Aufstieg“

Die Älteren im Sample sind zugleich jene, die seltener direkt nach dem Studium in ein Praktikum einwilligen, sondern demgegenüber z.B. ihre vorherige Beschäftigung aufrecht erhalten, um auf Basis eines stabilen „Brotjobs“ umso gezielter einen Auf- oder Einstieg in eine höherwertige Tätigkeit vorzubereiten. Die Trennschärfe zwischen Bildungs- und Berufseinstiegsphase ist hier aufgrund der beruflichen Tätigkeit neben dem Studium (oder des nebenberuflichen Studiums) geringer, dagegen die Perspektive aufgrund der größeren beruflichen Erfahrung klarer. Anhand von einigen kurzen Fallvignetten soll dieses vergleichsweise zielgerichtete Vorgehen verdeutlicht werden (in Ergänzung zum bereits erwähnten Beispiel Sabine, die ebenfalls in dieses Muster fällt):

- Peter, 32, fand bald nach der Matura einen Job als Verkäufer in einer Buchhandelskette. Zeitversetzt und ergänzend dazu begann er mit einem geisteswissenschaftlichen Studium, das er vor zwei Jahren abschloss. Um den Schritt von der Tätigkeit als Buchhändler in einen Literaturverlag zu schaffen, ließ er sich von seiner Arbeitgeberin für ein Monat karenzieren, um in dieser Zeit als Praktikant unentgeltlich in einem kleinen Verlag mitzuarbeiten. Nach dieser einmonatigen Auszeit vom bisherigen Job kehrte er in die Buchhandlung zurück, hat sich aber gleichzeitig bei mehreren Unternehmen im Verlagswesen beworben. Die Strategie ist aufgegangen, Peter hat tatsächlich einen Job in der heillos überlaufenen Verlagsbranche gefunden. Ob der Grund dafür das kurze Praktikum war oder nicht vielmehr die langjährige Expertise als auf ein bestimmtes Themenspektrum spezialisierter Buchhändler, ist nicht genau zu beantworten.
- Olivia, 24, Absolventin eines wirtschaftswissenschaftlichen Studiums, arbeitete bereits als Teenager in unterschiedlichsten Ferienjobs. Parallel zum Studium, das sie ziemlich zügig abschloss, war sie aus Interesse, sowie um über eine Einnahmequelle zu verfügen, auf Teilzeitbasis als freiberufliche Journalistin bei einer Tageszeitung tätig. Viele Passagen ihrer Ausführungen im Interview lassen auf gute Selbstorganisationsfähigkeit und zugleich Robustheit schließen. Diesen Eindruck hatte offensichtlich auch ein Arbeitgeber aus der sozialwissenschaftlichen Forschungsszene, bei dem sie sich auf eine Stelle bewarb, weil sie vom journalistischen ins wissenschaftliche Fach wechseln wollte. Die auf ein halbes Jahr befristete Stelle stellte sich als Praktikum heraus – mit knapp €700 pro Monat für ca. 30 Wochenstunden – und war

ein Sprung in eiskaltes Wasser: Olivia hatte in dieser kurzen Zeit für sie weitgehend fremde Tätigkeiten wie die Organisation einer internationalen Konferenz oder die Abfassung von zwei Forschungsberichten durchzuführen, frei nach dem Motto „schwimmen lernen oder untergehen“. Aufgrund ihrer Kompetenz, sich eigenständig die benötigte Unterstützung zu organisieren, konnte sie die geforderten Tätigkeiten letztendlich bewältigen. Der Arbeitgeber dankte es ihr mit der Übernahme in eine Festanstellung.

- Matthias, 28, beendete sein WU-Studium mit dem Schwerpunkt Wirtschaftsrecht und blickt auf viele Jobs während des Studiums zurück, vom „Packerlschupfer“ bis zum Vermögensberater. In einer Art Abwendung von auf Finanzen und Vermögen bezogenen Jobs beschloss er nach Studienende, ins Berufsfeld Entwicklungshilfe zu gehen. Schnell wurde ihm klar, dass die finanziellen Mittel in der Welt der Non-Profit-Organisationen knapp sind und dass der Einstieg oft nur über unbezahlte Praktika klappt. Dies hat ihn nicht davon abgehalten, sich bei einschlägigen Organisationen zu bewerben. Nach kurzer Suche konnte er ein zweimonatiges unentgeltliches Praktikum bei einer der katholischen Kirche nahe stehenden Organisation antreten, das als Halbtagsjob angelegt war. Weil er sich offenbar gut einarbeiten konnte, hat er mittlerweile die Zusage, nach Ablauf des Praktikums ein Dienstverhältnis zu erhalten, das allerdings vorerst ebenfalls befristet sein wird.

Muster 2: „Weniger klare Perspektiven – von Ausprobieren bis Kompetenzerwerb“

Analog zu den eben geschilderten Fällen wird nun die Motivation zu einem Graduiertenpraktikum bei solchen Befragten wiedergegeben, deren Berufseinstiegsstrategien vergleichsweise offen (optimistische Deutung) oder unklar angelegt sind. Erkennbar war in einigen Fällen das Bemühen, die eigene Leistungsbereitschaft tunlichst dadurch zu bekunden, dass der Lebenslauf frei von „Leerzeiten“ gehalten wird, d.h. Phasen ohne irgendeine Tätigkeit, sei diese nun bezahlt oder nicht.

- Nadine, 25, absolvierte ein technisches Studium an einer FH mit Schwerpunkt Gesundheitstechnologien. Ihre Berufschancen schätzt sie als gut ein, das Studium bildete für eine breite Palette naturwissenschaftlich-medizinischer Tätigkeiten aus. Weil sie direkt nach dem Abschluss noch kein fixes Jobangebot annehmen und außerdem andere Länder kennen lernen wollte, bewarb sie sich auf mehrere befristete Stellen, u.a. in den USA. Ihre daraus resultierenden Jobs nach dem Studium umfassten zwei als Praktika ausgeschriebene Stellen im deutschsprachigen Ausland, jeweils in Vollzeit und in Tätigkeiten, die sich kaum vom jeweiligen Normalbetrieb unterschieden. Die Bezahlung war laut Nadine jeweils zufrieden stellend. Beide Tätigkeiten setzten Studienkenntnisse voraus, waren aber ziemlich unterschiedlich: Einmal ging es drei Monate lang um die Organisation bestimmter Veranstaltungen mit FachreferentInnen, das zweite, längere Praktikum umfasste medizintechnische Arbeiten in einem Krankenhaus. Die spezifische Praxiserfahrung im zweiten Praktikum führte zu einem Jobangebot, das die Befragte kurze Zeit vor dem Interview erhielt.
- Miriam, 24, arbeitete bereits während ihres politikwissenschaftlichen Studiums in verschiedenen Praktika bzw. Volontariaten, v.a. in NPOs, meist auf unentgeltlicher

Basis. Da sie schon während des Studiums ein Volontariat in einem Ministerium absolviert hatte, hatte sie Kenntnis davon, dass dort nach Studienschluss die Möglichkeit zu einem einjährigen Verwaltungspraktikum bestand. Auf der Suche nach Erfahrungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten bewarb sie sich dafür und wurde auch genommen. Zum Interviewzeitpunkt, knapp vor Ende des befristeten Vertrags, geht sie nicht davon aus, danach übernommen zu werden, bedauert das aber nicht unbedingt. Neben Miriam haben drei weitere Befragte im Graduiertensample ein auf zwölf Monate befristetes Verwaltungspraktikum absolviert bzw. absolvieren es gerade – und schildern unisono, dass dieser Rekrutierungsmodus mittlerweile der typische bzw. sogar einzige im öffentlichen Dienst sei. Dabei garantiert eine positive Bewertung durch den Arbeitgeber/die Arbeitgeberin keineswegs die gesicherte Übernahme in den öffentlichen Dienst; und auch jene, die diese Hürde schaffen, hätten danach keine gesicherte Beschäftigung vor sich, sondern auf unbestimmte Zeit das Los als hausinterne „Springer“ von Abteilung zu Abteilung, v.a. in Fällen, wo Stammbeschäftigte in Karenz gehen.

- Lena, 24, hat ca. ein halbes Jahr vor dem Interview ihr Germanistikstudium abgeschlossen und bereits davor Erfahrung in Verlagen bzw. als freiberufliche Lektorin sowie in diversen weiteren Jobs gesammelt. Direkt nach dem Studium hätte sie mit der Jobsuche auch etwas zuwarten können, weil die Eltern weitere Unterstützung angeboten haben. Um Unabhängigkeit zu demonstrieren bzw. deshalb, weil sie über einen möglichst makellosen Lebenslauf verfügen wollte, begann sie rasch, Bewerbungen an verschiedene Verlage zu verschicken. Etwas frustriert von den vielen Absagen hat sie im Herbst eine unbezahlte Praktikantinnenstelle in einem kleinen Literaturverlag angenommen und arbeitet für einen befristeten (selbst gesetzten) Zeitraum ca. 20 Wochenstunden im Verlag mit. Parallel dazu bewirbt sie sich weiterhin auf andere Stellen. Auf die Anmerkung des Interviewers, dass „Torschlusspanik“ aufgrund des jungen Alters eher unbegründet sei, weil z.B. auch Alternativoptionen offen stehen, etwa eine Promotion oder die Ausbildung zum Lehramt anzuhängen (angesichts des kolportierten Lehrermangels), reagierte die Befragte skeptisch. Trotz bester Noten im Studium möchte sie mit der Universität Wien nicht mehr viel zu tun haben, denn Studieren in einem Massenfach sei hier ein Horror. Als Beispiel für die für sie intransparente Bürokratie erwähnt sie etwa, dass sie, nach Abschluss aller Prüfungen, ein gutes Dutzend unterschriftspflichtiger Dokumente organisieren musste, um zu ihrem Magistra-Zertifikat zu gelangen.

Im Anschluss an diese Auflistung von Ausgangssituationen und Motivationslagen, die zur Annahme eines Praktikums nach Studienabschluss führen, ist erwähnenswert, wer unmittelbar nach Studienabschluss (bzw. bereits davor) gezwungen ist, möglichst rasch in ein bezahltes Arbeitsverhältnis zu wechseln und wem demgegenüber mehr Spielräume für Phasen mit gering entlohnten Praktika zur Verfügung stehen. In einer diesbezüglichen Durchsicht der Graduierten-Interviews stellt sich heraus, dass acht von 15 Personen explizit die Möglichkeit erwähnten, im Fall des Falles auf finanzielle Unterstützung zurückgreifen zu können, zumeist von den Eltern und zumindest für eine begrenzte Zeit. Dabei zeigt sich ein Zusammenhang mit dem Alter der Befragten (je jünger, desto größer die Chance auf Unterstützung), nicht aber mit der Höhe der Entlohnung im absol-

vierten Praktikum. Insofern ist ableitbar, dass Graduiertenpraktika, deren Entlohnung in unserer Analyse nur in wenigen Fällen über €1000 netto pro Monat hinaus geht, eher jene Hochschulabsolventen/-absolventinnen in Angriff nehmen, die auf ein gewisses soziales Netz zurückgreifen können, d.h. über finanziellen Rückhalt durch ihre Eltern verfügen. Diese Beobachtung hat freilich nichts mit Bewertungen der Leistungsbereitschaft der befragten Praktikanten/Praktikantinnen selbst zu tun, wo im Gegenteil der Eindruck entstand, dass sich einige außergewöhnlich anstrengen, um eine ihrer Ausbildung entsprechende Beschäftigung zu finden, obwohl sie z.B. noch ein paar Jahre Zeit für eine zusätzliche Weiterbildungsphase hätten.

Einige Gesprächspartner/-partnerinnen merken durchaus selbstkritisch an, in einer tendenziell privilegierten Situation zu sein, insofern sie mithilfe dieses finanziellen Polsters in der Lage sind, verschiedene Jobs ausprobieren zu können, die im positiven Fall als Türöffner in attraktive Berufsfelder fungieren. Gerade unbezahlte Volontariate oder schlecht entlohnte Praktika, sei dies nun in der Privatwirtschaft (z.B. Medien- oder Kulturberufe) oder im öffentlichen Dienst (z.B. internationale Organisationen, Auslandsjobs) scheinen damit implizit jenen vorbehalten zu sein, die sich dieses Investment auch leisten können, indem sie im Zweifelsfall auf Gehaltsansprüche verzichten. In etwa so sehen es auch jene, die sich mangels Background nur sehr eingeschränkt auf gering entlohnte Praktika einlassen können. Ein Beispiel dafür ist die Wirtschaftswissenschaftlerin Olivia, die im nachfolgenden Zitat allerdings auf ihre Studienzeit Bezug nimmt, wo sie nebenbei Geld verdienen musste und deshalb wenig Zeit für „freiwillige“ Praktika hatte:

„Die interessanten Praktika dauern ja drei bis sechs Monate. Und das Pausieren, wo du nichts kriegst und dann verlierst du noch Beihilfen, das fand ich schon arg. Ich habe mir dann überlegt, zahlt sich das aus, soll ich noch schneller studieren? Das war ein schwieriger Balanceakt.“ (Olivia)

Noch eklatanter – und etwas anders zu interpretieren – scheint es in Feldern wie der Verlagsbranche abzulaufen. Befragte wie Lena erzählen durchaus zerknirscht, angesichts der trotz einschlägiger Erfahrung fehlenden Aussicht auf eine halbwegs korrekt bezahlte Tätigkeit in dieser Branche zum Schluss gekommen zu sein, dass insbesondere Literatur- und Kunstverlage offenbar von der Gratisarbeit kulturbeflissener Studierender und Absolventen/Absolventinnen leben bzw. von der Unterstützungsbereitschaft der jeweiligen Eltern. Derartige Verlage, so die Befragte, wären existentiell gefährdet, wenn Menschen wie sie selbst nicht mehr umsonst dort arbeiten wollten oder könnten – z.B. dann, wenn sie schon jetzt auf eine bezahlte Arbeit angewiesen wäre, die ein ausreichendes Einkommen abwirft.

9.3. *Beschäftigungsverhältnisse in Graduiertenpraktika*

Weiter oben wurde bereits erwähnt, dass zehn Befragte ein Praktikum als bereits Graduierte absolviert haben und fünf Personen zwei. Um für die Analyse der Eckdaten eines Graduiertenpraktikums die empirische Basis zu verbreitern, ersuchten wir jene Gesprächspartner/-partnerinnen, die mehrere Praktika absolviert haben, um Angaben zu den Eckdaten aller Praktika (während sich genauere inhaltliche Beschreibungen zumeist

auf das zuletzt absolvierte Praktikum beschränkten). Deshalb werden in diesem Teilkapitel gemäß Tabelle 9-2 nicht (15) Personen, sondern 20 Praktika analysiert – einmal mehr mit dem Hinweis, damit keine wie auch immer definierte Repräsentativität zu beanspruchen, aber dennoch plausible Verteilungen und Proportionen zu veranschaulichen.

Bei welchen Praktika lässt sich nun „objektiv“, d.h. unabhängig von den individuellen Strategien und Motivationslagen der Befragten, von einem prekären Beschäftigungsverhältnis sprechen, und wann trifft diese Charakterisierung eher nicht zu? Zunächst gilt es, die Differenz zwischen Ausbildungs- und Arbeitsverhältnissen zu berücksichtigen: von einem prekären Arbeitsverhältnis kann nur dann gesprochen werden, wenn de facto eines vorliegt, also nicht der Ausbildungsaspekt im Vordergrund steht. Ersteres trifft, wie Tabelle 9-2 anzeigt, zumindest auf 16 der 20 analysierten Graduiertenpraktika zu (und wird weiter unten noch genauer ausgeführt).

Gemessen an bestimmten Standards eines unselbständigen Normalarbeitsverhältnisses (unbefristetes Dienstverhältnis, voller sozialversicherungsrechtlicher Schutz, kollektivvertraglich geregelte Entlohnung, Vollzeittätigkeit, betriebliche Integration) ist ein auf wenige Monate befristetes Praktikum gleichsam per Definition „prekär“, daher ist dieser Vergleichsmaßstab nur eingeschränkt sinnvoll. Von prekären Arbeitsverhältnissen im Kontext eines Graduiertenpraktikums lässt sich aber zumindest dann sprechen, wenn das Einkommen bzw. der entsprechende Stundenlohn unterhalb des Mindestlohniveaus in einer Branche bleibt bzw. unterhalb der kollektivvertraglich festgelegten Einstufung für Praktikanten/Praktikantinnen. Dasselbe gilt für einen Praktikanten/Praktikantinnen-Arbeitsvertrag (sofern einer vorliegt), der z.B. trotz einer Wochenarbeitszeit von 30 Stunden unterhalb der Geringfügigkeitsgrenze liegt (€366 im Jahr 2010), also nur die Unfallversicherung abdeckt. Bei strikterer Auslegung würde auch die Verrichtung einer Tätigkeit darunter fallen, die als annähernd gleichwertig mit der anderer Kollegen/Kolleginnen im Betrieb einzustufen ist, aber (neben der Befristung) deutlich schlechter entlohnt wird.

Tabelle 9-2: Merkmale von 20 Graduiertenpraktika der 15 Befragten

| Variable | Ausprägung | Anzahl |
|--|-------------------------------------|--------|
| ArbeitgeberIn des Praktikums | Unternehmen | 9 |
| | Öffentlicher Dienst | 8 |
| | Non Profit Sektor | 3 |
| Dauer des Praktikums | 1 Monat | 4 |
| | 2-3 Monate | 6 |
| | 4-6 Monate | 5 |
| | 7-12 Monate | 5 |
| Wochenstundenanzahl des Praktikums | bis 20 Wochenstunden | 4 |
| | 20 bis max. 35 Wochenstunden | 5 |
| | mehr als 35 Wochenstunden | 11 |
| Entlohnung des Praktikums | unbezahlt, keine Entlohnung | 6 |
| | bis € 600 netto p.m. | 5 |
| | € 700 bis ca. 1000 netto p.m. | 7 |
| | mehr als € 1000 netto p.m. | 2 |
| Arbeitsverhältnis vs. Ausbildungsverhältnis | überwiegend Ausbildungsverhältnis | 1 |
| | Ausbildungs- und Arbeitsverhältnis | 3 |
| | überwiegend Arbeitsverhältnis | 16 |
| inhaltliche Beschreibung / Lernhaltigkeit des Praktikums | lernhältig, Bezug zum Studium | 17 |
| | lernhältig, wenig Bezug zum Studium | 1 |
| | wenig lernhältig | 2 |

In Anlehnung an diese Kriterien und unter Berücksichtigung der jeweils geleisteten Wochenstunden lässt sich zumindest bei der Mehrzahl der beobachteten Graduiertenpraktika, nämlich bei 11 von 20, objektiv von einem prekären Arbeitsverhältnis sprechen. Der Tabelle 9-2 ist zu entnehmen, dass sechs Fälle gänzlich unbezahlt waren und weitere fünf mit einem maximalen Nettobezug bis zu ca. 600 Euro (bei jeweils 30 oder mehr Wochenstunden) verbunden waren. Nur in neun Fällen wurde den Hochschulabsolventen/-absolventinnen 700 Euro netto pro Monat oder mehr bezahlt. Und nur bei zwei Praktika lag der monatliche Nettobezug deutlich über 1000 Euro (davon wurde eines in einem Nachbarland absolviert).³³ Von den sieben Praktika mit Monatsbezügen zwischen 700 und ca. 1000 Euro netto handelte es sich in einem Fall um ein Teilzeitverhältnis mit 30 Wochenstunden in einem Forschungsbetrieb (die angefallenen Überstunden wurden ausbezahlt) sowie um sechs Beschäftigungsverhältnisse im öffentlichen Dienst, so genannte Verwaltungspraktika (viermal in Ministerien, einmal EU-Behörde in Österreich, einmal EU-Behörde in Brüssel). Verwaltungspraktika im öffentlichen Dienst wurden relativ einheitlich entlohnt, mit monatlichen Nettobezügen zwischen 900 und 1000 Euro. Die vier Fälle in Ministerien sind durchgehend auf zwölf Monate befristet, die Praktika bei EU-Behörden umfassten einen kürzeren Zeitraum. Würde man je-

³³ Insgesamt sind sechs der uns geschilderten 20 Fälle „Auslandspraktika“: Zweimal Deutschland (einmal privater, einmal öffentlicher Arbeitgeber), einmal Schweiz (öffentlicher Arbeitgeber), einmal Belgien (öffentlicher Arbeitgeber), einmal Spanien (privater Arbeitgeber), einmal Tunesien (Non-Profit-Organisation). Allein diese Daten weisen auf die hohe Mobilitätsbereitschaft der befragten Graduierten hin.

doch bei den Verwaltungspraktika das Diskriminierungsmerkmal der deutlich schlechteren Entlohnung für eine annähernd gleichwertige Tätigkeit heranziehen, wäre wohl ebenfalls von prekären Arbeitsverhältnissen zu sprechen. (Die zwei weiteren öffentlichen Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen sind eine Landesbibliothek sowie ein Krankenhaus; die Gehaltsfestsetzung orientierte sich hier den beiden Befragten zufolge an keinem bestimmten Schema).

Für die Entlohnung bzw. Beschäftigungsstandards in Graduiertenpraktika dürfte der öffentliche Dienst, gemessen an allen untersuchten Fällen und trotz der genannten Kritikpunkte (relative Schlechterstellung), als Gradmesser bzw. „benchmark“ fungieren. In sieben von acht Praktika bei einem öffentlichen Arbeitgeber handelt es sich um Dienstverhältnisse mit vollem sozialversicherungsrechtlichen Schutz und annähernd Vollzeitbeschäftigungen (der verbleibende achte Fall, ein einmonatiges Vollzeit-Praktikum in einer Bibliothek, wurde dagegen gar nicht entlohnt). Nur in zwei der zwölf restlichen Graduiertenpraktika in Unternehmen (neun) bzw. in Non-Profit-Organisationen (drei) waren die Jobs ähnlich (Forschungsbetrieb) bzw. besser (Immobilienverwaltung) entlohnt, in allen anderen dagegen wesentlich ungünstiger (bei zum Teil geringerer Wochenarbeitszeit) bzw. handelte es sich um unentgeltliche Praktika.

In Abgrenzung sowohl zu öffentlichen als auch zu gewinnorientierten Betrieben lassen sich die drei erfassten Praktika in Non-Profit-Organisationen insofern bündeln, als in keinem Fall eine Bezahlung vorgesehen bzw. ein Arbeitsvertrag (und damit Sozialversicherungsanspruch) vorhanden war. Analog zur fehlenden Entlohnung bzw. freiwilligen Mitarbeit sind die Anwesenheitszeiten relativ frei gestaltbar und liegen die geschilderten Arbeitszeiten bei jeweils maximal 20 Wochenstunden. Ein Beispiel für ein freiwilliges NPO-Praktikum liefert Katharina (26 Jahre), Absolventin eines Publizistikstudiums, die unentgeltlich bei einer „Special-Interest“-Monatszeitschrift mitarbeitet. Im Umfang von etwa zehn Wochenstunden und in Abstimmung mit der Redaktion gestaltet sie im Rahmen einer selbst gesetzten Frist von etwa drei Monaten eigenständig Zeitschriftenbeiträge, parallel dazu bewirbt sie sich für andere Jobs. Als Gründe für die unentgeltliche Mitarbeit nennt sie zunächst journalistisches Interesse bzw. das Sammeln von Praxiserfahrung für eine einschlägige Berufstätigkeit. Darüber hinaus geht es ihr um einen von Phasen der Nicht-Tätigkeit möglichst freien Lebenslauf, aber z.B. auch um Unterstützung für diese Zeitschrift. Vor dieser unbezahlten Tätigkeit hat Katharina ein bezahltes Praktikum für einen öffentlichen Arbeitgeber absolviert. Überhaupt kann sie trotz ihres jungen Alters bereits auf verschiedenste bezahlte und unbezahlte berufliche Tätigkeiten verweisen und stellt sich ihre Biografie als ausgesprochen mobil und international dar, mit Studienaufenthalten bzw. auch Jobs etwa in Australien oder England. Ob es sich bei der hier beschriebenen Mitarbeit in der NPO um ein Praktikum mit professioneller Mitarbeit oder eher um freiwillige Arbeit im Sinn eines Ehrenamtes handelt, kann oder will sie nicht genau beantworten; eine Beschreibung als Volontärin lehnt sie dafür jedenfalls ab, weil sie diesen Begriff für einer bezahlten Tätigkeit als akademisch ausgebildete Journalistin in der Medienbranche vorbehalten hält (zumindest in Deutschland, wohin sie sich orientiert, sei das so definiert).

Gegenüber relativ einheitlich gestalteten Arbeitsverträgen bei öffentlichen Auftraggebern und Fällen der (vorab so vereinbarten) unentgeltlichen Mitarbeit in Non-Profit-Organisationen erscheinen die in diesem Projekt gesammelten neun Graduiertenpraktika in Unternehmen als überdurchschnittlich prekär. Einschränkend zu erwähnen ist hier erstens, dass die vorgefundenen Fälle aufgrund des kleinen Samples keine Repräsentativität für Praktika in Unternehmen beanspruchen können. Zweitens sind keine Beispiele von Traineeship-Programmen in großen Unternehmen enthalten, die in der Regel besser entlohnt sind und die, wie von mehreren Befragten berichtet wurde, auf die Rekrutierung von „High Potentials“ in den letzten Semestern eines Studiums abzielen und weniger auf bereits Graduierte. (Im Kapitel Praktika bei Studierenden konnten auch Personen in solchen Konstellationen befragt werden). Drittens war der Suchfokus insbesondere auf einschlägige „Problembranchen“ gerichtet, u.a. auf die Medien- und Kommunikationsbranche.

In zwei der neun Praktika in Unternehmen existierte kein Arbeitsvertrag, ebenfalls zweimal wurden Honorare ausbezahlt, und in fünf Fällen handelte es sich um Dienstverhältnisse bzw. um Verträge, die Dienstverträgen zumindest ähnlich sein dürften. Abgesehen von zwei deutlich besser entlohten Fällen (Forschungsbetrieb, Immobilienfirma) lag die Bezahlung in den sieben verbleibenden Graduiertenpraktika zwischen null und maximal 600 Euro, bei einer durchschnittlichen Arbeitszeit, die nur in einem unbezahlten Fall unter 20 Wochenstunden lag. Typisch für diese geschilderten Praktika in Beratungsunternehmen (dreimal), Verlagen (dreimal) und Medienbetrieben (einmal) sind dagegen intransparente Beschäftigungsformen mit bescheidener oder gänzlich fehlender Entlohnung. Auf die Situation in kleineren Verlagen wurde schon hingewiesen, Gratismitarbeit (zweimal) oder ein marginales Honorar von 200 Euro (einmal) dürften in finanzschwachen Betrieben der Verlagsbranche verbreitet sein und zudem eine Art Stützpfiler zur Aufrechterhaltung des jeweiligen Geschäftsmodells. Allerdings wissen jene, die dort anheuern, um die begrenzten Möglichkeiten, die ein Verlag bieten kann – und drängeln sich dennoch um die zumindest monetär wenig attraktiven Jobs.

Davon zu unterscheiden sind Unternehmen, die durchaus Gewinne erwirtschaften und dennoch (oder eben deshalb) auf möglichst kostengünstige Arbeit von jungen Hochschulabsolventen/-absolventinnen setzen. Stellvertretend für derartige Strategien bzw. die geringe Arbeitsmarktmacht von Graduierten in bestimmten Berufsfeldern schildert Lotte, Publizistikabsolventin, ihre einmonatige Tätigkeit in der Online-Redaktion einer österreichischen Tageszeitung. Gemeinsam mit vier weiteren Praktikanten/Praktikantinnen wurde Lotte im Sommer 2010 für einen befristeten Zeitraum von drei Monaten rekrutiert, insbesondere deshalb, weil die Online-Redaktion der Zeitung im Zuge der Fussball-Weltmeisterschaft Kapazitäten in der Sport-Redaktion bündelte und folglich in anderen Ressorts unterbesetzt war. Die ursprünglich zugesicherte Entlohnung von ca. 900 Euro pro Monat für etwa 30 Wochenstunden journalistische Recherche und Abfassung von Texten entpuppte sich genauso als Luftschloss wie der vorab vereinbarte dreimonatige Zeitraum (mit der vagen Option auf Weiterbeschäftigung). Die Aushändigung eines Arbeitsvertrags stockte, und nach einigen Wochen fand Lotte heraus, dass die Tätigkeit nur auf ein Monat anberaumt war (den Zeitraum der WM) und zudem ü-

berhaupt nicht entlohnt werden sollte, weil die Tageszeitung damit spekulierete, dass sich die rekrutierten Praktikanten/Praktikantinnen damit zufrieden geben würden, überhaupt einmal in einer Redaktion gearbeitet zu haben. Erst nach heftigen Reklamationen direkt beim Herausgeber konnte sie ein Honorar von 500 Euro erwirken, ebenso ein Arbeitszeugnis für die einmonatige Arbeit in der Redaktion. Lotte erzählt außerdem, dass einige der gemeinsam mit ihr eingestellten Kollegen/Kolleginnen keine Bezahlung erhalten hätten, offenbar deshalb, weil sie weniger hartnäckig darum gekämpft haben.

Das Beispiel Lotte bildet auch insofern eine Ausnahme im Sample der Graduierten, weil nur aus ganz wenigen Interviews hervorgeht, dass Praktikanten/Praktikantinnen Schritte gesetzt hätten, um ihnen zustehende Rechte aus dem Arbeitsverhältnis zu erstreiten. In einem zweiten Fall konnte eine Befragte, die fünf Monate befristet in Vollzeit in einem Beratungsunternehmen arbeitete, erreichen, dass die ihr ursprünglich zgedachte Entlohnung über die Geringfügigkeitsgrenze angehoben wurde, um zumindest Ansprüche auf Arbeitslosen- und Pensionsversicherung sammeln zu können. Anders zu bewerten sind – ebenfalls wenige – Fälle, wo Befragte strategisch darauf hinarbeiten, auf Basis eines hohen Arbeitseinsatzes vom Arbeitgeber/der Arbeitgeberin des Praktikums fix übernommen zu werden. Paradigmatisch für die Zurückhaltung bzw. Unsicherheit vieler ist die Aussage von Olivia, die in einem Forschungsinstitut ein Praktikum absolvierte. Zunächst behauptet sie, der Einstieg in einen Job falle nicht schwer, sofern man als Neuling bereit sei, ziemlich jede Aufgabe anzunehmen:

„Was ich [bei der Zeitung, Anm.] gemerkt habe: es ist nicht schwer, reinzurutschen, wenn man völlig bedingungslos alles annimmt, was man zum Schreiben kriegt. Wenn es hieß, schreib etwas zum Eurofighter und man hat keine Ahnung, dann liest man sich ein. Nur in Ausnahmefällen sagt man ‚nein‘. Also völlige Bereitschaft und freundlich sein und alles, dann rufen sie dich an, dann bist du Fixpunkt.“ (Olivia)

Was bei einem defensiven Zugang, um den einige Befragte mangels Verhandlungsmacht allerdings nicht herumkommen, wenig ausgebildet wird, ist, wie bei Olivia, auf den Wert der eigenen Arbeitskraft zu achten bzw. die eigenen Rechte zu kennen.

„Ich habe damals, als es geheißen hat, ich kriege eine Anstellung, überhaupt nicht nachgefragt, nach einem Papier, Gehalt usw. Ich habe gar keine Fragen gestellt. Ich weiß nicht, ob es an mir liegt oder am Gegenüber ... aber ich sagte, ‚danke, das ist so nett‘. Ich weiß noch, wie mein Freund gesagt hat: ‚Schau dir zuerst mal an, was für eine Anstellung das ist.‘ Er ist nicht im Wissenschaftsbereich und konnte das gar nicht verstehen, dass man sich nicht hinsetzt und eine Art Verhandlung führt. Ich hatte das Gefühl, ich könnte das nicht; ich weiß nicht, ob man es machen hätte können. Ich habe es nicht probiert, ich dachte, das geht nicht finanziell. Das war für mich die Erklärung.“ (Olivia)

Direkte Verhandlungen mit Vorgesetzten um Ansprüche auf Entlohnung, Gehaltsverbesserung oder eine Übernahme sind wiederum klar zu unterscheiden von rechtlichen Schritten, um entgangene Rechte einzuklagen. Das nicht nur im Kontext von Praktika im Fachjargon als „Rechtsdurchsetzungsproblem“ bezeichnete Phänomen, wonach auch

gut ausgebildete Jungakademiker/-akademikerinnen vom Einfordern ihnen zustehender Rechte aus dem Arbeitsverhältnis absehen, sei dies nun aus einem Informationsmangel (etwa in punkto kollektivvertraglich festgelegter Gehaltsuntergrenzen) oder aufgrund des als unverhältnismäßig eingeschätzten Aufwands zur Rechtsdurchsetzung, lässt sich anhand der Auswertung der Interviews mit Graduierten bestätigen. Keine einzige Person im Graduierten-Sample zog ernsthaft in Erwägung, rechtliche Schritte dem Arbeitgeber/der Arbeitgeberin des Praktikums gegenüber einzuleiten bzw. um entsprechenden Rechtsbeistand anzusuchen. Als Hauptgrund dafür vermuten wir, dass es angesichts der Befristung von Graduiertenpraktika auf wenige Monate (bis auf den öffentlichen Dienst, wo für ein Verwaltungspraktikum zwölf Monate üblich sind) zu aufwändig und zu aussichtslos erscheint, selbst Schritte zu unternehmen – bei zugleich zu wenig materiellem Ertrag im Fall eines positiven Urteils. Zudem fehlt neben dem ausreichenden Wissen um die eigenen Rechte auch die Energie dafür, die ja in der kritischen Phase des akademischen Berufseinstiegs zuallererst dafür investiert werden muss, einen regulären bzw. ausbildungsadäquaten Job zu finden.

Vergleichbares lässt sich über das sozialversicherungsrechtliche Wissen der Befragten sagen bzw. über Strategien, vor und nach einem Praktikum darauf zu achten, dass z.B. Ansprüche auf Arbeitslosenunterstützung vorhanden sind. Bei etwa der Hälfte der 20 analysierten Praktika, d.h. bei sechs unbezahlten, zwei über Honorare entgoltenen und einigen im Ausland absolvierten Tätigkeiten, bestand während und folglich auch nach der Praktikumszeit kein entsprechender Anspruch, weshalb die Befragten unmittelbar danach entweder auf einen nächsten bezahlten Job, Unterstützung der Eltern (oder eines Partners/Partnerin) bzw. auf ein Ansuchen um soziale Mindestsicherung angewiesen waren bzw. sind (Letzteres hatte eine Gesprächspartnerin in Erwägung gezogen). Doch auch *vor* der Einwilligung in ein Praktikum kümmern sich die Befragten relativ wenig um sozialversicherungsrechtliche Aspekte, v.a. deshalb, weil Sozialversicherung bislang für viele keine ernsthafte Bedeutung hatte (waren sie doch bei ihren Eltern mitversichert), und erst jetzt, d.h. nach Abschluss des Studiums, relevant wird. Beispielsweise berichtet eine Interviewpartnerin, dass sie in der Abschlussphase ihres Studiums und noch darüber hinaus in einer Buchhandlung beschäftigt war. Nach fünf Monaten kündigte sie dort, um für ein Monat ein unbezahltes Praktikum anzutreten, das wiederum als „Vorleistung“ für den Einstieg in das anvisierte Berufsfeld geplant war. Hätte sie nur einen Monat später gekündigt, hätte sie auch Anspruch auf Arbeitslosenunterstützung gehabt, was ihr so verwehrt geblieben ist.

An dieser Stelle lässt sich auch die bereits mehrfach aufgeworfene Frage eingrenzen, in welchen Disziplinen sich die am schlechtesten bezahlten Praktika häufen: Weiter oben wurde angeführt, dass (nur) sieben von 15 Befragten keiner geistes-, sozial- oder kulturwissenschaftlichen Studienrichtung zuzuordnen sind. Diese Personen sind es auch, die – relativ – besser bezahlte Graduiertenpraktika verrichten. Nur ein Gratispraktikum und nur zwei der mit maximal 600 Euro entgoltenen Praktika fallen auf die Personen mit wirtschafts- oder naturwissenschaftlichem Abschluss, die sich ansonsten durchwegs in den etwas besser bezahlten Stellen wieder finden.

9.4. *Tätigkeiten in den Graduiertenpraktika*

Wenig überraschend erweisen sich die meisten der 20 analysierten Graduiertenpraktika in ihrer Ausgestaltung als Arbeitsverhältnisse, und ist der Ausbildungsaspekt im engeren Sinn nur in Praktika mit längerer Laufzeit relevant, aufgrund der üblichen Einarbeitungsphasen zu Beginn einer neuen Tätigkeit. Nur ein Praktikum war grundsätzlich und insofern als „Ausbildung“ angelegt, als eine Befragte über eine Praktikumsstelle die nordafrikanische Heimat eines Elternteils genauer kennen lernen wollte. Und nur in drei weiteren Fällen sprechen Befragte von einer schwer aufzulösenden Mischung mit Anteilen eines Arbeits- und Ausbildungsverhältnisses, darunter die unentgeltliche Mitarbeit bei einer Zeitschrift sowie zwei einjährige Verwaltungspraktika, in denen zumindest in der ersten Phase die Einübung in bislang wenig bekannte Prozessabläufe in einer öffentlichen Verwaltung im Vordergrund stand. Doch auch eine der beiden Befragten in einem Verwaltungspraktikum, deren Charakterisierung der ausgeübten Tätigkeiten größere Anteile von Ausbildungsaspekten vermuten lässt, gelangt letztendlich zum eindeutigen Schluss, dass es sich bei ihrem Praktikum um ein Arbeitsverhältnis handelt:

„Dadurch, dass du dort arbeitest ... arbeitest du ja mit, und du kannst ja viele Dinge einfach schon machen. Wenn du halbwegs geschickt bist, dann kannst du ja die meisten Sachen machen, wenn man es dir erklärt. Also ich glaube nicht, dass es ein Ausbildungsverhältnis ist. Also bei mir war es zumindest nie so.“ (Miriam)

In allen anderen Fällen waren die graduierten Praktikanten/Praktikantinnen überzeugt davon, Leistungen als qualifizierte Arbeitskraft in einer betrieblichen Arbeitsorganisation erbracht zu haben – und auch dafür beschäftigt worden zu sein.³⁴ In der großen Mehrzahl der analysierten Graduiertenpraktika, in denen kontinuierliche Mitarbeit vorgesehen war – und nicht nur fallweise ehrenamtliche Mitarbeit wie im Beispiel der Zeitschrift –, konnten wir klar umrissene bzw. abgrenzbare Ausbildungsanteile abseits von Anlernphasen im Sinn von „Learning-on-the-Job“ nicht wirklich ausmachen; etwa länger dauernde Kurse, die sich zudem von den üblichen Weiterbildungsangeboten für das Stammpersonal unterscheiden würden. Die juristisch relevante Unterscheidung zwischen Ausbildungs- und Arbeitsverhältnis findet somit in der betrieblichen Praxis von Graduiertenpraktika kaum eine Entsprechung.

Eine Charakterisierung des Gros der analysierten Praktika als Arbeitsverhältnis sagt freilich noch wenig über die inhaltliche Ausgestaltung der geleisteten Tätigkeit aus, z.B. darüber, inwieweit im Studium erworbenes Wissen angewendet werden konnte oder ob es eine ausreichende betriebliche Integration gab. Es ist hier nicht der Ort, die einzelnen Tätigkeiten in Praktikumsverhältnissen im Detail auszubreiten. Festzuhalten ist aber, dass sich Vermutungen, wie jene, wonach Praktikanten/Praktikantinnen lediglich Hilfstätigkeiten wie etwa Kaffeekochen verrichten würden, ebenso wenig bestätigen ließen wie der Verdacht, Praktikanten/Praktikantinnen würden bloß „für die Galerie“ produzie-

³⁴ In der Auswertung der Praktika von Studierenden und Schülern/Schülerinnen wird der Frage nach Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis mehr Raum gewidmet, weil dieser Aspekt dort mehr Gewicht hat, d.h. z.B. inwiefern in einem Pflichtpraktikum der Ausbildungsaspekt tatsächlich im Vordergrund steht.

ren. Ernsthafte Unterforderung wurde in den Interviews so gut wie nie berichtet, nicht zuletzt deshalb, weil Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen ziemlich genau wissen dürften, was sie von leistungswilligen Hochschulabsolventen erwarten können und weshalb sie diese beschäftigen: als möglichst günstige Arbeitskräfte zur möglichst professionellen Erbringung von Leistungen.

Gruppierungen der uns geschilderten Arbeitsinhalte sind aufgrund der heterogenen Berufsfelder wenig aussichtsreich. Darüber hinaus sind Praktika auch inhaltlich oft unscharf definiert: Trotz z.T. präziser Stellenprofile wird von den Praktikanten/Praktikantinnen viel Flexibilität verlangt, denn zu tun ist das, was gerade ansteht. Und Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen orientieren sich selten daran, Praktikanten/Praktikantinnen nur solche Aufgaben zu übertragen, die zur absolvierten Ausbildung passen. Insofern ist aus Sicht der Befragten von einem weiten Spektrum zwischen facheinschlägigen und fachfremden bzw. ausbildungsadäquaten und unterhalb eines akademischen Ausbildungsniveaus angesiedelten Aufgaben zu sprechen. Einige Beispiele können das veranschaulichen:

- Befragte mit Hochschulausbildungen, die auf ein vergleichsweise klares Berufsprofil vorbereiten, arbeiten aufgrund der „Signalwirkung“ ihres Abschlusses eher in für sie fachnahen Praktika. Dazu zählen in diesem Sample medizintechnische, betriebswirtschaftliche, juristische oder journalistische Tätigkeiten. Mit Fachbezug ist zudem gemeint, z.B. bei Rebecca (26), die Umweltwissenschaften studiert hat und in einem Ministerium ein Verwaltungspraktikum absolviert, das sie zwar v.a. organisatorische Arbeiten zu Themen wie Klimapolitik oder Ressourceneffizienz verrichtet – „koordinative Sachen, da ist ganz viel Organisation dabei“ –, aber die inhaltliche Basis dafür das Studium ist.
- Eher fachfremde bzw. für die Befragten ungewohnte Tätigkeiten wie Organisations- oder Kommunikationsarbeit finden sich dort, wo entweder die Signalwirkung des Studienabschlusses oder auch die Stellenbeschreibung vergleichsweise unscharf sind. Darunter fallen z.B. einige Verwaltungspraktikanten/-praktikantinnen bei öffentlichen Arbeitgebern/Arbeitgeberinnen, die anders als Rebecca weniger auf ihr inhaltliches Fachwissen zurückgreifen können; oder auch das Beispiel der bereits weiter oben erwähnten Olivia, die zwar „planmäßig“ den Weg in ein Forschungsinstitut gefunden hatte, dort aber mit für sie neuartigen Aufgaben wie der Organisation einer internationalen Konferenz konfrontiert wurde.
- Tätigkeitsprofile unterhalb von akademischen Ausbildungsniveaus: Ob zur Ausübung der in diesem Kapitel untersuchten Praktikumstätigkeiten tatsächlich ein akademischer Abschluss notwendig ist, lässt sich nicht immer beantworten, weil sich die meisten Jobs aus einem Bündel unterschiedlich anspruchsvoller Arbeiten zusammensetzen. Davon dennoch zu unterscheiden sind jene Graduiertenpraktika, wo bereits aus der Stellenausschreibung ableitbar ist, dass ein Studienabschluss keine unbedingte Voraussetzung ist, dieser aber dennoch die Chancen gegenüber MitbewerberInnen erhöht. Ein Beispiel dafür liefert Karin, die bei einer Beratungsfirma anheuerte, die international mobile Klienten betreut. Ihr Fremdsprachenstudium war keine Voraussetzung für den Job, doch hilfreich dürfte es allemal gewesen sein. Ähnliche Fälle

finden sich in Verlagen oder in Medienbetrieben, wo Befragte berichten, dass sie bereits während des Studiums vergleichbare, sogar komplexere Leistungen erbracht hätten. Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen in den genannten Branchen sind in der günstigen Situation, aus einem großen Pool an Graduierten schöpfen bzw. sich mit einer akademischen Belegschaft für nicht-akademische Tätigkeiten schmücken zu können. Das behauptet jedenfalls Peter, der nach seinem Praktikum eine feste Stelle in einem Verlag finden konnte: „Im Verlagswesen ist es generell so, das ist meine Beobachtung, dass die Akademikerquote sehr, sehr hoch ist; aber die Tätigkeiten in keinsten Weise mit dem Studium in Vergleich zu bringen sind. Ich sehe das an meiner jetzigen Abteilung. Wir sind zu fünft, davon haben vier einen akademischen Abschluss, davon sitzt aber niemand auf einem Akademikerposten. [...] Ich glaube, dass sich Verlage schon sehr schmücken, dass da jede Position mit einem Magisterposten besetzt ist.“

Vergleichsweise kurz lässt sich die Frage abhandeln, ob in Graduiertenpraktika eine ausreichende betriebliche Einbindung gegeben ist, ob es Ansprechpersonen bzw. Vorgesetzte gibt, die für den/die PraktikantIn verantwortlich sind bzw. ob die Arbeit mit der von „normal“ Beschäftigten gleichgestellt ist. Abgesehen vom allgemeinen Betriebs- oder Branchenklima – das z.B. in einer Zeitungsredaktion hektisch und ruppig sein kann, dagegen in einem öffentlichen Betrieb vergleichsweise nüchtern –, gab es in den Interviews kaum Hinweise auf gravierende kommunikative Schwierigkeiten, z.B. das Fehlen einer Ansprechperson, sofern diese nötig war. Im Gegenteil wurden die interviewten Praktikanten/Praktikantinnen in aller Regel zügig in die betrieblichen Abläufe eingebunden, sofern ihre Tätigkeit arbeitsteilig organisiert und daher Zusammenarbeit wichtig war. Deshalb betonten die meisten, die darauf zu sprechen kamen, von einem zufrieden stellenden Betriebsklima, zumindest mit den unmittelbaren Kollegen/Kolleginnen und Vorgesetzten.

Davon zu unterscheiden ist die Wahrnehmung der Gleichwertigkeit der geleisteten Arbeit im Kollegen-/Kolleginnenkreis – die mehrheitlich nicht gegeben war. Ungeachtet des tatsächlichen Anforderungsniveaus, das in den meisten Fällen als qualifizierte Mitarbeit mit unterschiedlichen Anteilen an Eigenverantwortung zu umschreiben wäre (dagegen ganz selten als Hilfstätigkeit oder Zuarbeit, wie häufiger bei Studierenden), ist von einer Gleichrangigkeit allein deshalb kaum zu sprechen, weil Praktikanten/Praktikantinnen in den Augen ihrer Kollegen/Kolleginnen und Vorgesetzten nur für eine befristete Zeit im Betrieb tätig sind. Ihnen werden daher ungeachtet ihrer Einsatzbereitschaft nur in wenigen Ausnahmefällen zentrale oder heikle Aufgabenbereiche überantwortet. Vielmehr geht es zumeist um Mitarbeit, die nach dem Ausscheiden anderer Personen übertragen werden kann. Dies gilt umso mehr, je geringer die Bezahlung ausfällt, weil Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen damit rechnen müssen, dass Praktikanten/Praktikantinnen gleichzeitig auf der Suche nach alternativen Jobs sind. Äußerungen zur Übertragung tatsächlich verantwortungsvoller Tätigkeiten beschränken sich auf Fälle, die auf schwerwiegende Personalknappheit beim Arbeitgeber-/Arbeitgeberinnenbetrieb hinweisen (z.B. Fall Forschungsbetrieb), im Zuge einer Praktikanten-/Praktikantinnenstelle neu geschaffen wurden (z.B. Fall Krankenhaus) oder zu denen es deshalb

gekommen ist, weil Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen aufgrund des wahrgenommenen Potentials von Praktikanten/Praktikantinnen ernsthaft planen, diese fest anzustellen (z.B. Fall Immobilienfirma). Ansonsten gilt (nicht nur) für Hochschulabsolventen/-absolventinnen (nicht nur) in Praktikumsverhältnissen: Personen, die nach kurzer Zeit wieder ausscheiden könnten bzw. zu ersetzen sind, wird nur so viel Verantwortung wie gerade nötig übertragen.

9.5. *Bewertung des Praktikums, Nutzen für die eigene Zukunft*

In der Gesamtbewertung ihrer bisherigen Erfahrungen mit Praktika nach dem Studium äußern (nur) vier der 15 Befragten eine signifikante Unzufriedenheit, allesamt Frauen mit geistes-, sozial- oder kulturwissenschaftlichem Studienabschluss. Ausschlaggebend dafür dürften die ungenügende Entlohnung (einmal unbezahlt, dreimal bis maximal 500 Euro pro Monat), sowie in zwei Fällen die wenig lernhaltigen Tätigkeiten im Praktikum sein. Augenscheinlich ist zugleich das Bemühen, aus dieser unbefriedigenden Situation herauszukommen bzw. in Zukunft schlecht bezahlte Praktika zu vermeiden. Bei allen anderen Graduierten fallen die Bewertungen ambivalenter aus, mit Einschätzungen zwischen „besser als erwartet“, über „passabel“ und „damals gab es einfach nichts Besseres“. Klar positive Stellungnahmen kamen allerdings nur von wenigen, weil die Bezahlung zumeist als zu bescheiden eingestuft wurde. Viele Interpretationen laufen darauf hinaus, dass ein Praktikum eine wertvolle Erfahrung im Rahmen des postuniversitären Berufseinstiegs sein kann, dass eine länger andauernde „Praktikanten-/Praktikantinnenkarriere“ allerdings tunlichst zu vermeiden sei.

Offenkundig ist eine ausgeprägte Diskrepanz zwischen der Bewertung des Einkommens einerseits und den geleisteten Tätigkeiten andererseits. Die Entlohnung in einem Praktikum bzw. die markante Schlechterstellung gegenüber unbefristet Beschäftigten wird vielfach kritisiert. Angesichts der erlebten geringen Chancen, für sich selbst bessere Bedingungen ausverhandeln zu können, fordern viele Befragte bessere Regeln und mehr Transparenz seitens des Gesetzgebers oder sonstiger Institutionen ein, um Risiken des Missbrauchs als billige Arbeitskraft zumindest einzudämmen – ohne jedoch genauer spezifizieren zu können, wie solche Regeln beschaffen sein müssten. Die Kritik fällt in Praktika mit besserer Entlohnung moderater aus, z.B. bei öffentlichen Arbeitgebern/Arbeitgeberinnen, und ebenfalls dort, wo unentgeltliche Arbeit geleistet wurde; dagegen heftiger in Fällen mit geringer Entlohnung zwischen 200 und 600 Euro pro Monat. Zugleich werden insbesondere von den letztgenannten Befragten eigene Defizite eingeräumt. Angesichts des wahrgenommenen Drucks, möglichst rasch *irgendein* Arbeitsverhältnis anzunehmen, um der ubiquitären Forderung nach „employability“ zu entsprechen, versäumten es einige offenbar, sich vor Antreten eines Praktikums ausreichend über eigene Rechte im Beschäftigungsverhältnis oder über sozialversicherungsrechtliche Fragen zu informieren bzw. genauer abzuklären, welcher Stundenumfang für eine zumeist vorgegebene Bezahlung angemessen gewesen wäre.

Gegenüber der teilweise kritischen Bewertung der Praktikums-Rahmenbedingungen war die Beurteilung der Aufgaben, ihrer Bewältigung oder des Umgangs mit Kolle-

gen/Kolleginnen deutlich positiver. Dennoch gehen auch hier die Einschätzungen der Interviewpartner/-partnerinnen auseinander, etwa zu Fragen der Qualität der geleisteten Tätigkeiten oder ihrer Angemessenheit in Relation zur eigenen Ausbildung. Das wichtigste Kriterium für Zufriedenheit mit den Arbeitsinhalten scheint weniger eine möglichst anspruchsvolle bzw. herausfordernde Aufgabenstellung zu sein, sondern vielmehr ein klar umrissenes Aufgabenprofil. Auf ein solches können sich PraktikumsanwärterInnen vorbereiten, sofern die zu erbringende Leistung dann tatsächlich dem vorab definierten Stellenprofil entspricht. Mitentscheidend für Bewertungen sind die in Relation zu den durchzuführenden Tätigkeiten vorhandenen „Skills“, ob also die übertragenen Aufgaben auch bewältigt werden konnten. Obwohl nur in wenigen Fällen von Situationen der Überforderung berichtet wurde (gleiches gilt für Unterforderung), mag den InterviewerInnen eventuell einiges verborgen geblieben sein, denn wer würde schon gerne darüber sprechen, *sogar* für ein Praktikum nicht ausreichend qualifiziert gewesen zu sein?

Vergleichsweise einhellig waren die Antworten, wenn unspezifisch nach der Lernfähigkeit der Aufgaben im Praktikum gefragt wurde, also nicht direkt nach der Anwendbarkeit von fachlicher Expertise aus dem Studium. Von allen Befragten behaupten nur zwei, dass die von ihnen geleisteten Praktika keinen relevanten Lerneffekt gehabt hätten. Es handelt sich dabei um Absolventinnen, die bereits in diversen Jobs während des Studiums ähnliche fachbezogene Arbeiten geleistet haben und sich dementsprechend nach dem Sinn eines Praktikums fragen, wenn es *nicht einmal* Lernerfahrungen ermöglicht (vom Einkommen ganz zu schweigen). Dagegen interpretieren 13 von 15 Personen ihre Mitarbeit als durchaus oder sogar sehr lernförderlich; die meisten davon konnten ohnehin viel Wissen aus dem Studium einbringen. Was nun genau gelernt wurde bzw. was die Befragten selbst unter Lernförderlichkeit verstehen, ist wiederum als breites Spektrum aufzufassen, das von der Erfahrung der praktischen Umsetzbarkeit der abstrakten Lerninhalte aus dem Studium bis zur Erkenntnis reicht, in arbeitsteiligen betrieblichen Prozessen nicht nur für sich selbst verantwortlich zu sein, sondern auch für das Umfeld, also z.B. Kollegen/Kolleginnen oder Klienten/Klientinnen.

„Also man lernt halt [im Studium, Anm.] irrsinnig viele Sachen, aber man weiß eigentlich nicht, was die Leute dann wirklich machen, die in dem Bereich arbeiten. Und das habe ich eigentlich als cool gefunden.“ (Miriam)

„Also das war im Vergleich zu meinem ersten Praktikum schon ein Riesenschied, weil ich einfach Verantwortung gehabt habe. Wenn ich etwas falsch gemacht hätte, und die Ergebnisse wären falsch gewesen, wäre das auf mich zurückgegangen. Und man ... somit halt auch sieht, ob das wirklich funktioniert, was man gelernt hat.“ (Nadine)

Lernförderlich können allerdings auch bzw. gerade Tätigkeiten abseits der fachlichen Ausbildungsinhalte sein, praktische Erfahrungen also, zu denen Gesprächspartner/-partnerinnen bislang wenig Bezug hatten, die sich jedoch in zukünftigen Bewerbungen noch als Trumpfkarte herausstellen könnten. Beispiele dafür sind Verwaltungs- bzw. Organisationsarbeiten, für die mehrere der Praktikanten/Praktikantinnen überwiegend eingesetzt wurden. Erst auf Nachfragen rückten einige mit der Einschätzung heraus,

dass sich gerade die Selbstprofessionalisierung in Aspekten der alltäglichen Arbeitsorganisation als besonders wertvoll erwiesen habe, dass man/frau in Zukunft dementsprechend „breiter aufgestellt“ sei.

Neben Rahmenbedingungen und Arbeitsinhalten *in* einem Praktikum interessiert abschließend und entlang einer einfachen Auszählung (vgl. Tabelle 9-3), ob ein Praktikum zu einer Festanstellung beim Arbeitgeber/der Arbeitgeberin bzw. zu einer anderen Beschäftigung geführt hat. Dieser Aspekt lässt sich als gewichtiges Bewertungskriterium eines Praktikums heranziehen, denn würde beides mehrheitlich nicht zutreffen, wäre die Interpretation nahe liegend, dass Praktika wenig mehr Nutzen stiften als ein befristetes, meist niedriges Einkommen inklusive einer unspezifischen Vorbereitung auf zukünftige Jobs. Hauptnutznießer wären dagegen Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen, die im Rahmen von Praktika auf qualifizierte und zugleich günstige Arbeitskräfte zugreifen können. Die nachfolgenden Ausführungen ergeben in Bezug auf eine Weiterbeschäftigung in der Praktikumsorganisation oder der Verwertbarkeit des Praktikums für eine unmittelbar anschließende ausbildungsadäquate Stelle ein gemischtes Bild, vor allem sind die dahinter stehenden Logiken nicht leicht auf einen Nenner zu bringen: Ob Graduierte z.B. von der Praktikumsorganisation danach weiterbeschäftigt werden, hängt neben der betrieblichen Aufnahmekapazität, dem eigenen Interesse an einer Weiterbeschäftigung, auffälligem Talent oder Selbstvertrauen u.a.m. auch von Zufällen wie dem Freiwerden einer geeigneten Stelle ab, d.h. letztendlich davon, „zur richtigen Zeit am richtigen Ort“ zu sein.

Sechs der 15 Befragten arbeiten zum Interviewzeitpunkt als Praktikanten/Praktikantinnen, davon drei in einem bezahlten Dienstverhältnis; die drei weiteren sind unentgeltlich tätig. Von diesen sechs Personen besteht bei zweien keine Möglichkeit auf eine nachfolgende Anstellung beim Arbeitgeber/der Arbeitgeberin (sie arbeiten unentgeltlich, eine bezahlte Übernahme war nie vorgesehen). Eine dritte Befragte wünscht sich das auch gar nicht, sie hat im Gegenteil vor, ihr auf sechs Monate befristetes und für sie ungenügend entlohntes Praktikum vorzeitig zu kündigen. Von den verbleibenden drei Personen, die zum Erhebungszeitpunkt in Praktika arbeiten, sehen zwei Verwaltungspraktikantinnen in unterschiedlichen Ministerien zumindest eine gewisse Chance, danach übernommen zu werden; eine davon ist allerdings unschlüssig, ob sie das überhaupt möchte, d.h. ob sie eine Weiterbeschäftigung im öffentlichen Dienst anstrebt. Demgegenüber ist der sechste „aktuelle“ Praktikant, der unentgeltlich in einer NPO arbeitet, ziemlich sicher, danach übernommen zu werden. Die dahingehenden Vorbereitungen laufen, eine mündliche Zusage von seinem Vorgesetzten hat er bereits erhalten.

Tabelle 9-3: Aktuelle Beschäftigung bei 15 (ehemaligen) graduierten Praktikanten/Praktikantinnen

| Variable | Ausprägung | Anzahl |
|---|--|--------|
| Aktuell in einer (bezahlten) Erwerbsarbeit | ▪ Ja, Praktikum mit Entlohnung | 3 |
| | ▪ Nein, Praktikum ohne Entlohnung | 3 |
| | ▪ Ja, unselbständige Beschäftigung | 4 |
| | ▪ Ja, selbständige Beschäftigung | 1 |
| | ▪ Nein, ohne Beschäftigung, aber Jobzusage | 1 |
| | ▪ Nein, ohne Beschäftigung | 3 |
| Vom Arbeitgeber/der Arbeitgeberin nach Praktikum übernommen worden bzw. Chance auf Übernahme? | ▪ Noch im Praktikum, Anstellung ev. möglich | 3 |
| | ▪ Noch im Praktikum, keine Anstellung möglich / erwünscht | 3 |
| | ▪ Ja, danach Anstellung bei Praktikums-Arbeitgeber/Arbeitgeberin | 3 |
| | ▪ Nein, danach keine Anstellung bei Praktikums-Arbeitg. | 6 |

Wie sieht nun die Verteilung bei jenen aus, deren Praktikum schon etwas zurück liegt – und bei denen der „Ertrag“ eines Praktikums in Form einer Übernahme oder einer anderen Beschäftigung dokumentiert ist? Von den neun Personen, deren (letztes) Praktikum noch nicht lange zurück liegt, arbeiten vier zum Interviewzeitpunkt in einer unselbständigen Beschäftigung, eine weitere hat eine Jobzusage. Bei allen fünf führte das Praktikum entweder zur direkten Übernahme durch den Arbeitgeber/die Arbeitgeberin (Ministerium, Forschungsbetrieb, Immobilienfirma) bzw. indirekt zum anvisierten Job in einem Verlag bzw. zu einer Jobzusage aufgrund eines Praktikums in einem Krankenhaus. Fünf von neun Personen mit zurückliegenden Praktika konnten also innerhalb relativ kurzer Zeit Nutzen daraus ziehen. Eine sechste Graduierte kehrte nach einem frustrierenden Praktikum in ihren schon zuvor ausgeübten Brotjob als freiberufliche Trainerin zurück. Die verbleibenden drei Personen sind zum Erhebungszeitpunkt auf der Suche nach einer hauptberuflichen Tätigkeit. In einem Fall deckt ein Anspruch auf Arbeitslosengeld die Lücke noch eine Weile ab, in den beiden anderen das Elternhaus sowie kleinere Gelegenheitsjobs.

Die Bilanz (aus einem nicht repräsentativen Sample) zum Ertrag beendeter Graduiertenpraktika ist ambivalent: drei von neun Ex-Praktikanten/Praktikantinnen werden von der Praktikumsorganisation übernommen, und (nur) sechs dieser neun Personen haben zum Interviewzeitpunkt einen Job. Wie sind nun diese Ergebnisse mithilfe von repräsentativen Vergleichsdaten einzuordnen? In Bezug auf eine langwierige Jobsuche nach dem Praktikum darf angesichts der weiterhin niedrigen Akademiker-/Akademikerinnen-Arbeitslosigkeit (2009: 2,3%) Entwarnung gegeben werden. Die wenigen vorliegenden Befunde aus quantitativen Untersuchungen zur Weiterbeschäftigung durch die Praktikumsorganisation gelangen zu Ergebnissen, wonach z.B. eine direkte Übernahme bzw. eine erneute Beschäftigung (nach Studienabschluss) nur einer Minderheit der Praktikanten/Praktikantinnen gelingt. Sarcletti (2007) z.B. belegt in einer Studie bei ca. 4.500 bayerischen Hochschulabsolventen/-absolventinnen, dass ungefähr ein Fünftel der Gra-

duierten die erste Erwerbstätigkeit nach dem Studium über den Kontakt aus einem Praktikum oder einer (gewöhnlichen fachnahen) Erwerbstätigkeit während des Studiums findet. Der Autor wertet diesen Befund dahingehend, dass v.a. studentische Praktika bzw. Erwerbstätigkeiten während des Studiums nicht nur wichtige Gelegenheiten zum Aneignen von Praxiskenntnissen sind, sondern auch wichtig sind, um Kontakte zu möglichen späteren Arbeitgebern zu knüpfen.

Zur soeben angesprochenen Ambivalenz des Ertrags eines Praktikums kommt in einer Art Generalisierung eine Gesprächspartnerin zu Wort, die ihre Erfahrungen als Teil der Generation Praktikum und hier vor allem die eigene Unschlüssigkeit ausdrückt. Dabei zählt Rebecca (26), Absolventin eines umweltwissenschaftlichen Studiums, noch zu jenen mit den objektiv besten Berufsaussichten und auch ihr noch laufendes Praktikum beim Bund ist eines der solideren in diesem Sample.

I: Was für eine Bedeutung hat das letzte Praktikum für Ihre weitere berufliche Laufbahn?

„Also für mich war es um ein Eck wertvoller als ich anfangs dachte, dass es sein wird. Es ist definitiv so, dass ich viele Stellen kennen gelernt habe und *mich* auch viele kennen gelernt haben. Wenn ich mich wieder einmal bewerbe, kann ich direkt einer Person schreiben, die ich kenne, das ist natürlich ein Vorteil. Im Außenbild ist es unterschiedlich, es gibt unterschiedliche Auffassungen und Meinungen zum Thema Praktikum. Die Meinung über Praktikanten ist zweigeteilt, egal wo man hinkommt...“

I: Nämlich?

„Man verkauft sich unter seinem Wert, wenn man als Akademiker ein Praktikum macht. ... Gut ist dagegen, dass man sich die Zeit nimmt, dass man sich das anschaut, den Prozess [in einem Betrieb].“

I: Ist ein Praktikum ein gelungener Einstieg in den Arbeitsmarkt?

„Nein, glaube ich eigentlich nicht, oder, puh, ich weiß nicht. Ich bin Generation Praktikum, sonst hätte ich nicht diesen Lebenslauf.“

I: Was meinen Sie damit?

„Ich habe ganz viele verschiedene Praktika gemacht, und ich weiß nicht, wo ich in einem Jahr bin. Und ich weiß nicht mehr, ob das so gut ist, wenn man viel Einblick kriegt und viele Praktika macht, da bin ich mir nicht mehr so sicher.“

I: Warum?

„Weil es schon signalisiert, dass man nicht genau weiß, was man will und sich nicht genug auf die Füße stellt. Deshalb bin ich mir nicht sicher, ob es ein guter Einstieg ist.“

I: Wenn Sie das Praktikum hier mit ihren früheren im Studium vergleichen, wie unterschiedlich sind die?

„Also ganz ähnlich und ganz unterschiedlich ... ich habe keine zwei Praktika gemacht, wo ich empfunden habe, dass die Rahmenbedingungen gleich sind.“

I: Eine Frage noch, wo die Antwort auf der Hand liegt, ich stelle Sie trotzdem: Können Sie sich vorstellen, weitere Praktika zu machen?

„Im Inland definitiv nicht.“

9.6. Zusammenfassung Graduiertenpraktika

Das Resümee zu Graduiertenpraktika, d.h. zu Praktika nach Abschluss eines Hochschulstudiums, ergibt ein uneinheitliches Bild. Als Gemeinsamkeiten lassen sich die folgenden Aspekte festhalten: die Zielsetzung der Praktikanten/Praktikantinnen, darüber den Einstieg in ein festes, d.h. unbefristetes Beschäftigungsverhältnis zu erreichen; eine in aller Regel vorhandene Berufserfahrung vor einem Graduiertenpraktikum, weshalb das Argument der fehlenden Berufspraxis eher zurückgewiesen werden muss; eine im Durchschnitt relativ ausbildungsadäquate Tätigkeit und subjektiv als zufrieden stellend eingestufte betriebliche Einbindung. Dagegen fallen Aspekte wie individuelle Herangehensweisen an ein Praktikum (von strategisch bis unschlüssig), Eckdaten wie Beschäftigungsverhältnis (und Sozialversicherungsanspruch), Dauer, Arbeitszeitausmaß und Entlohnung ebenso uneinheitlich aus wie der Ertrag eines Graduiertenpraktikums in punkto verbesserter Jobchancen.

Unter Heranziehung verschiedener Kriterien, über die sich näher eingrenzen lässt, inwiefern bei einem konkreten Praktikum objektiv von einem prekären Beschäftigungsverhältnis gesprochen werden kann, ist dies zumindest bei elf von 20 analysierten Beispielen der Fall und trifft besonders auf Graduiertenpraktika in privaten Unternehmen zu. Die 20 analysierten Graduiertenpraktika lassen sich wie folgt gliedern:

- unbezahlte Praktika, eingeschränkt verwertungsorientiert und insofern „freiwillig“ (zweimal)
- unbezahlte Praktika, die aus individueller Sicht für einen akademischen Berufseinstieg notwendig erscheinen (viermal)
- unterbezahlte Praktika mit einer Bezahlung zwischen 200 bis 600 Euro netto pro Monat (für jeweils mehr als 20 Wochenstunden); Befragte dieser Fälle äußern wenig überraschend am meisten Kritik an Praktika (fünfmal)
- Praktika, die im Fall von Vollzeitbeschäftigungen ca. 900 bis 1200 Euro Nettobezug ergeben (neunmal).

Der Vergleich von Graduiertenpraktika mit jenen von Studierenden im vorherigen Kapitel mutet insofern paradox an, als Studierende (und besonders Anbieter von Praktika für Studierende) nicht selten von einer besseren Praktikums-Entlohnung sprechen als Graduierte. Dadurch entsteht der Eindruck, dass die Leistung von Hochschulabsolventen/-absolventinnen in einem Praktikum weniger wert ist als jene vieler Studierenden. Erklärungen für diesen paradox anmutenden Befund liefern u.a. die folgenden, empirisch ermittelten Argumente:

- Vor allem Unternehmensverantwortliche in größeren Privatunternehmen sprechen davon, es nicht gern zu sehen, wenn sich Graduierte für ein (weiteres) befristetes Praktikum bewerben anstatt für eine reguläre Stelle (vgl. das nächste Kapitel). Der Bereitschaft zu einem Graduiertenpraktikum haftet zumindest aus Sicht der Privatwirtschaft der Makel an, diese demonstriere v.a. die eigene Unschlüssigkeit. Dies erzeugt Druck, sowohl während des Studiums als auch danach *irgendwelche* ausbildungsadäquaten Jobs anzunehmen, um damit die eigene „employability“ zu dokumentieren. Mit der Vermeidung von Praktika nach dem Studium reagieren darauf

insbesondere jene Absolventen/Absolventinnen, die auf eine Erwerbsarbeit in einem gewinnorientierten Unternehmen ausgerichtet sind (z.B. gegenüber Non-Profit-Organisationen, öffentlicher Dienst oder in mäßig lukrativen Feldern wie z.B. Kreativwirtschaft, Forschung, Weiterbildung oder in Gesundheits- und Sozialberufen). Um die eigenen Berufseinstiegschancen zu verbessern, konzentrieren daher karriereorientiertere bzw. an einem guten Einkommen orientierte Personen ihre Praktikumserfahrungen auf die Phase des Studiums (bei möglichst guten Adressen); dies unabhängig davon, ob ein Pflichtpraktikum vorgeschrieben ist bzw. auch davon, wie gut das Praktikum bezahlt ist.

- Um diesem Makel in der Deutung von Arbeitgebern/Arbeitgeberinnen zu entgehen bzw. um in der (post-)universitären Jobkonkurrenz zu bestehen, meiden mehr Männer als Frauen Graduiertenpraktika. Der von der Statistik Austria erhobene Frauenüberhang von 70% zu 30% erklärt sich zudem durch die unterschiedliche Geschlechterverteilung nach Studienrichtungen: Wesentlich mehr Frauen als Männer absolvieren sozial-, kultur- und geisteswissenschaftliche Studienrichtungen, in denen gering bezahlte Praktika mangels besserer Beschäftigungsmöglichkeiten auch nach dem Studium verbreiteter sind als z.B. in ingenieurwissenschaftlichen Studienrichtungen mit generell besseren Jobchancen. In diesem kleinen Sample von Graduierten ist zudem insbesondere bei weiblichen GSK-Absolventen erkennbar, dass sie trotz ausreichender vorheriger Berufserfahrungen weniger strategisch auf Jobsuche gehen und dabei eher „Ehrenrunden“ in einem Praktikum als Übergangsphase akzeptieren. Vor allem aber entwickeln einige erst dann die Bereitschaft, in für sie fremde Berufsfelder wie „die Privatwirtschaft“ auszuweichen, wenn und nachdem sie aufgrund enttäuschender Erfahrungen die Schwierigkeit registrieren, in engen Arbeitsmärkten wie z.B. Verlagswesen, Journalismus oder der Wissenschaft Fuß zu fassen.
- In einem Naheverhältnis zum vorherigen Argument steht eine gewisse empirische Evidenz, dass v.a. jene auch nach dem Studium Praktika machen, die sich das leisten können, d.h. auf finanzielle Unterstützung v.a. der Eltern zurückgreifen können (wie schon während des Studiums). Weil in der ersten Phase nach einem Studium noch nicht unbedingt ein existenzsicherndes Einkommen erzielt werden muss, ist es dementsprechend verkräftbar, für eine begrenzte Zeit in einem gering oder gar nicht entlohnten Arbeitsverhältnis tätig zu sein – inklusive dem Vorsatz, über ein derartiges Vorgehen an begehrte Jobs z.B. im Medien- oder Kulturbereich (oder an Auslandsjobs öffentlicher Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen) heranzukommen, die demgegenüber jenen eher verschlossen bleiben, die nach Studienende ein ausreichendes Erwerbseinkommen erzielen müssen und sich daher nicht so leicht auf schlecht bezahlte Praktika einlassen können.

Ungeachtet der unterschiedlichen Einstiegsstrategien, die mit bestimmten Studienrichtungen, Berufsfeldern, Karrierepfaden sowie der Präferenz für bestimmte Typen von Arbeitgebern/Arbeitgeberinnen korrespondieren, fällt es vielen jungen Hochschulabsolventen/-absolventinnen offenbar schwer, ein *unbefristetes* Beschäftigungsverhältnis in einer ausbildungsadäquaten Tätigkeit zu finden. In verschiedenen Sektoren, etwa auch im öffentlichen Dienst, sind Praktika mittlerweile eine Hürde, die akademische Einstei-

gerInnen überspringen müssen, um in reguläre, besser entlohnte Jobs zu gelangen. Vor allem die Zielbranchen von jungen Geistes-, Sozial- und KulturwissenschaftlerInnen, d.h. z.B. Forschungs- und Bildungsinstitutionen oder Kreativwirtschaftsbetriebe (z.B. Verlage, Medien, Architekturbüros etc.) können aus einem großen Pool an leistungsbe-reiten und zugleich kostengünstigen Jungakademiker/-akademikerinnen auswählen. Die Zunahme von Hochschulabsolventen/-absolventinnen steigert insbesondere in diesen Disziplinen die Konkurrenz um akademische Jobs und zwingt viele dazu, Umwege und ungünstige Beschäftigungsbedingungen in Kauf zu nehmen. Zudem ist die Interessenvertretung in akademisch bestimmten Branchen wie z.B. Forschung oder Kulturwirtschaft schwach und scheinen sich auch Gewerkschaften für diese Branchen nur wenig zu interessieren. Aus individueller Sicht der Praktikanten/Praktikantinnen wird zwar eine bessere Regulierung gefordert, gleichzeitig sind die Betroffenen sehr zurückhaltend, selbst etwaige vorenthaltene Ansprüche aus einem Praktikumsverhältnis geltend zu machen, weil der Aufwand dafür zu hoch und der Ertrag zu niedrig erscheint – und das Praktikum ohnehin nur für eine befristete Dauer eingegangen wurde.

Angesichts dieser schwachen Arbeitsmarktposition überrascht nicht wirklich, wie bescheiden die Erwartungen – konkret: die Einkommenserwartungen – vieler junger Hochschulabsolventen/-absolventinnen inzwischen ausfallen, und wie groß demgegenüber die Sorge ist, zumindest mittelfristig ein tragfähiges Einkommen zu erzielen. Auch die sehr verhaltene Kritik am Praktikanten-/Praktikantinnen(un)wesen passt in dieses Bild. Vermutlich führt erst die praktische Erfahrung, selbst Teil der so genannten Generation Praktikum zu sein, zu einem „Reality Check“. Letztlich ist beim Thema Graduiertenpraktikum zu erwähnen, dass sich ohne Verbesserung der Situation in den Massenfächern an den Universitäten, d.h. ohne bessere Verteilung der Studierenden auf eine größere Anzahl an Fächern, an schlecht entlohnenden akademischen Einstiegsjobs, seien diese nun als Praktikum oder z.B. als Werkvertrag etc. organisiert, wenig ändern dürfte.

10. QUALITATIVE ANALYSE ARBEITGEBER/INNEN VON PRAKTIKANTEN/PRAKTIKANTINNEN

In Ergänzung zur qualitativen Analyse von Praktika aus der Perspektive studierender bzw. graduerter Praktikanten/Praktikantinnen (sowie einiger SchülerInnen) wurden in der gegenständlichen Studie auch Vertreter/Vertreterinnen von Unternehmen befragt, die Praktikastellen anbieten. Auftragsgemäß beschränkte sich das Forschungsteam auf eine kleine Auswahl von Betrieben unterschiedlicher Größenordnung und Branchen zur beispielhaften Veranschaulichung von Strategien und Erfahrungen. Dabei wurden problemzentrierte Interviews in acht Firmen durchgeführt, in großen Betrieben mit Vertreter/Vertreterinnen der Personalabteilung, in kleinen mit den jeweiligen EigentümerInnen. In diesen Gesprächen ging es v.a. um die folgenden Fragen, die zugleich die Kapitelstruktur vorgeben:

- Umfang der Praktikumsplätze sowie schwerpunktmäßige Zielgruppen
- Beschäftigungsverhältnisse, Tätigkeitsmuster inkl. Betreuungssituation
- Gründe für die Vergabe von Praktika, Bewertung der Praktikanten/Praktikantinnen
- Bewertung arbeitsrechtlicher Rahmenbedingungen respektive Veränderungsbedarf

Tabelle 10-1: Eckdaten zu Praktikumsstellen in den befragten Unternehmen

| Branchenzugehörigkeit | Anzahl MitarbeiterInnen in Österr. | Ø Anzahl Praktikanten/Praktikantinnen pro Jahr | Ø Dauer eines Praktikums in Monaten | Schwerpunktmäßige Praktikanten/Praktikantinnen-Zielgruppen |
|------------------------|------------------------------------|--|-------------------------------------|---|
| Chemie | ca. 4000 | 100 | verschieden | Studierende d. Naturwissensch. + HTL-SchülerInnen |
| Finanzdienstleistungen | ca. 3000 | 150 | 1-2 u. 3-6 | Studierende d. Wirtschaftswiss. + SchülerInnen |
| Beratung | ca. 1000 | 50 | 3-6 | Studierende d. Wirtschaftswissenschaften |
| Printmedien | ca. 200 | 30 | 1 | keine, d.h. Maturanten, Studierende, Absolventen/Absolventinnen |
| Forschung | ca. 25 | 10 | 3 | Studierende verschiedener Disziplinen |
| Architektur | ca. 20 | 5-6 | 3-6 | Studierende der Architektur |
| Grafikdesign | ca. 5 | < 1 | verschieden | keine |
| Kunst | keine | < 1 | verschieden | keine |

10.1. Umfang an Praktikumsplätzen, schwerpunktmäßige Zielgruppen

Abhängig vom Umfang des gesamten Personalstandes und den zu besetzenden Fachbereichen ist die Beschäftigung von Praktikanten/Praktikantinnen insbesondere in großen Unternehmen fester Bestandteil der Personalstrategie, mit eigens zuständigem Personal für die Zielgruppenansprache, Auswahl und auch Betreuung. Auf einschlägigen

Veranstaltungen für Studierende und Absolventen/Absolventinnen werben Unternehmen gezielt um Praktikanten/Praktikantinnen; in vielen Jobbörsen ist die Rubrik Praktikum ebenfalls eine feste Kategorie.³⁵ Dazu gibt es mittlerweile spezielle Rankings über die „besten“ Anbieter von Praktika (vgl. www.placetoperform.at) bzw. Websites wie www.kununu.com, auf denen (nicht nur) Praktikanten/Praktikantinnen Bewertungen zu (ehemaligen) Arbeitgebern/Arbeitgeberinnen abgeben können. Gemessen am Umstand, dass mehr als die Hälfte der ca. 300.000 Studierenden in Österreich ein – unterschiedlich hohes – (Neben-)Einkommen erzielen müssen, um das Studium finanzieren zu können bzw. daran, dass etwa ein Viertel der Studierenden zumindest einmal im Studium ein Pflichtpraktikum absolvieren und auch viele SchülerInnen Berufspraxis sammeln müssen, ist die professionelle Bearbeitung von studentischen Arbeitsmärkten bzw. die gezielte Rekrutierung von Praktikanten/Praktikantinnen seitens der Unternehmen alles andere als überraschend.

In den vier größten der befragten Unternehmen (Chemie/Pharma, Finanzdienstleistungen, Beratung/Wirtschaftsprüfung, Tageszeitung), gibt es jeweils auf Praktikanten/Praktikantinnen zugeschnittene Einstiegsprogramme mit verantwortlichen Personen in der Personalabteilung, um gezielt aus der Fülle an Bewerbungen auszusortieren, aktiv Personalrekrutierung zu betreiben bzw. um die ausgewählten Personen an jene Abteilungen weiterzuleiten, aus denen Bedarf angemeldet wurde. Durchgehend wird hier von einer Professionalisierung in den letzten Jahren gesprochen, d.h. von mittlerweile etablierten Instrumenten der Auswahl, Einschulung, Stellenbesetzung und Betreuung inkl. der Einholung von Feedback am Ende eines Praktikums. Ein Nebeneffekt dieser Professionalisierung dürfte in der Eindämmung der bekannten „Freunderlwirtschaft“ liegen,³⁶ berichtet zumindest die Verantwortliche des Medienunternehmens:

„Davor sind Praktikums-Plätze oder eben Volontariate nicht über eine Ausschreibung vergeben worden, sondern halt so *irgendwie*. Ja, insofern ist es einfach transparenter geworden für die Bewerberinnen und Bewerber.“

Der „Kampf um Talente“ scheint sich, auch dazu ist das Stimmungsbild bei den Befragten der größeren Firmen ziemlich einhellig, nicht oder nicht mehr um bereits Graduierte zu drehen, sondern einerseits und vor allem um Studierende ab der mittleren Phase eines Studiums, andererseits z.B. auch schon um HTL-SchülerInnen. Interessant ist in diesem Kontext, dass fast durchgehend Kooperationen mit ausgewählten Bildungsinstitutionen erwähnt werden, z.B. mit einem Lehrgang einer bestimmten Fachhochschule. Die Aufrechterhaltung einer stabilen Bindung gelingt z.B. über die Gewährung eines gewissen

³⁵ Vgl. z.B. den jährlich an der Wirtschaftsuniversität Wien vom ZBP Career Center organisierten Praktikumstag mit Unternehmen (www.zbp.at/index.php?mid=3&smid=7&sid=87&eventid=496), oder Jobbörsen wie <http://unijobs.at/ergebnis.php>, www.uniport.at/uniport/frondend.Jobs/search.now; abgerufen am 10.3.2011.

³⁶ Dass die Bedeutung sozialer Netzwerke in der Suche nach Praktikumsplätzen weiterhin groß ist, wurde im Kapitel zu Studierendenpraktika gezeigt: 21 der 41 erhobenen Studierendepraktika kamen über soziale Netzwerke zustande.

jährlichen Kontingents an Praktikumsplätzen, sowie dadurch, dass SpezialistInnen aus dem Unternehmen an dieser Fachhochschule unterrichten.

Als Gründe für diese zeitlich „vorverlegte“ Rekrutierung von Nachwuchs werden die steigende Anzahl von SchülerInnen und Studierenden angegeben, auch mache die Ausdifferenzierung des Hochschulsystems mit Fachhochschulen und Bakkalaureat eine frühe Heranführung und Bindung interessanter Kandidaten notwendig. Dazu kommt, z.B. im Chemieunternehmen, eine gewisse Scheu gegenüber überqualifizierten Aspiranten mit zu hohen und daher aus Sicht des Unternehmens unpassenden Ansprüchen. Personen mit abgeschlossenem Hochschulstudium dürften wie bereits weiter oben erwähnt zumindest in größeren Unternehmen eher schlechte Karten haben, sofern auch sie sich noch um ein Praktikum – und nicht um eine reguläre Stelle – bewerben, wie die Gesprächspartnerin aus dem Beratungsunternehmen prägnant vor Augen führt:

I: Bewerben sich bei Ihnen auch Graduierte für ein Praktikum?

„Das kommt vor. Und ich muss sagen, ich rate immer davon ab. Es sind oft Personen, die den Einstieg nicht finden, habe ich manchmal das Gefühl. Und wo ich ihnen den Rat gebe, dass es für mich halbherzig ist, wenn einer kommt und nach dem Studium sagt: ‚Ich möchte ein Praktikum machen‘.“

I: Das kommt also vor?

„Ja, das ist dann ein Bewerbungsgespräch, wo ich sage: ‚Ich weiß nicht recht‘. Und wenn sie beim Bewerbungsgespräch nicht richtig wissen, was sie machen wollen, dann kommt das nicht gut an...“

I: Wie reagieren Sie dann?

„Dann rate ich immer: ‚Warum Praktikum? Warum? Das Studium ist fertig. Bewerben!‘ Und wissen, was man will und gezielt vorgehen. Dagegen wieder mit einem Praktikum anfangen: ‚Ich schau mal, was ich jetzt mache, ich schau mal, ob das das Richtige ist‘. Da fühlt sich der Arbeitgeber nicht gerade geschmeichelt.“

Die Unternehmen stimmen ihr Angebot an Praktikumsplätzen relativ flexibel mit dem Bedarf (etwa Pflichtpraktikum) und dem Zeitfenster der Aspiranten ab, z.B. hinsichtlich der präferierten Monate im Studienjahr, der anberaumten Dauer oder der wöchentlichen Stundenanzahl. Zudem wird in den größeren Firmen relativ genau zwischen unterschiedlichen Gruppen von Praktikanten/Praktikantinnen unterschieden. Beispielsweise rekrutiert der Finanzdienstleister in den Sommermonaten jährlich ca. 120 Personen für „weniger qualifizierte“ Praktika. Hier kommen neben Studierenden auch SchülerInnen für ein bis zwei Monate und mit einer Vergütung von ca. 800 Euro pro Monat zum Zug. „Höherwertige“ Praktika sind dagegen ca. 40 Studierenden in der zweiten Phase ihres Studiums vorbehalten. Aufgrund des Aufwands der Einschulung wird Wert darauf gelegt, dass die Praktika dieser kleineren Gruppe zumindest drei Monate oder länger dauern, bei durchaus attraktiver monatlicher Entlohnung von € 1200 bis 1400 brutto für eine Vollzeittätigkeit. Erweisen sich einzelne Studierende als besonders qualifiziert bzw. in einem Bereich gut eingearbeitet, sind darüber hinaus weitere befristete Arbeitsverträge z.B. in Tochterfirmen möglich, dies deshalb, um rechtlich nicht gedeckte Varianten der befristeten Weiterbeschäftigung zu vermeiden.

Anders verlaufen die Rekrutierung und dahinter stehende Personalstrategien in den vier deutlich kleineren Betrieben mit maximal 25 Beschäftigten, in denen es außerdem keine Personalabteilung respektive ausgefeilte Praktikanten/Praktikantinnen-Programme gibt. Ein befragtes Architekturbüro sowie ein umweltwissenschaftlich ausgerichtetes Forschungsinstitut arbeiten das ganze Jahr über mit wechselnden – in der Regel studierenden – Praktikanten/Praktikantinnen. „Talent-Scouting“ fällt beiden Unternehmen aufgrund des großen Andrangs von BewerberInnen in diesen Feldern ohne viel Aufwand gleichsam in den Schoß. Bei einer durchschnittlichen Bezahlung von monatlich 300 bis 600 Euro, aufgestockt z.T. über selbst zu organisierende Stipendien, verrichten Praktikanten/Praktikantinnen in beiden Betrieben ungefähr zehn bis 15% der insgesamt geleisteten Arbeitszeit. Grenzen der Aufnahmekapazität von Praktikanten/Praktikantinnen sind hier der schwierig zu leistende Betreuungsaufwand sowie die knappen finanziellen Ressourcen.

In den beiden verbleibenden Klein- bzw. Ein-Personen-Unternehmen lässt sich dagegen nur insofern von einer Strategie sprechen, als die persönliche Bereitschaft der EigentümerInnen, auf Basis von Vorerfahrungen, ausschlaggebend für die Aufnahme von Praktikanten/Praktikantinnen ist. Wie einschlägig die Ausbildung ist bzw. ob sie abgeschlossen wurde oder nicht, ist dagegen von untergeordneter Bedeutung. Während ein Selbständiger aus dem Kunstfeld z.B. für die Organisation von Veranstaltungen gern auf eine unterstützende Kraft zurückgreift, die zudem viel Verständnis für die finanziellen Nöte im Kunstbetrieb aufbringt, wird in einem Grafikbüro die gelegentliche Aufnahme von – prinzipiell unentgeltlich tätigen – Praktikanten/Praktikantinnen eher als „Dienst an der Gesellschaft“ interpretiert, d.h. als Unterstützung der Professionalisierungsbedürfnisse dieser Personen. In sensiblen Kernbereichen des laufenden Betriebs werden dagegen keine Praktikanten/Praktikantinnen eingebunden: „Es dominiert immer das Bewusstsein, mit aller gebotenen Ironie, jemand anderer stört. Es dauert unglaublich lange, wenn man jemand hinzunimmt, bis das dann wieder reibungslos läuft“.

10.2. *Gestaltung der Tätigkeiten und Beschäftigungsmuster*

Welche Tätigkeiten aus Sicht der Unternehmen von Praktikanten/Praktikantinnen zu verrichten sind, ist aufgrund der großen Heterogenität dieser Zielgruppe auf keinen einfachen Nenner zu bringen. Hauptkriterien für die Übertragung bestimmter Aufgaben dürften, neben allgemeinen Unternehmensstrategien im Umgang mit Praktikanten/Praktikantinnen, das für eine konkrete Tätigkeit vorausgesetzte Fachwissen bzw. allgemeiner das vermutete Leistungspotential einer Person sein. Dementsprechend verlangen das Beratungsunternehmen oder das Architekturbüro mehr einschlägiges Vorwissen („das sind vollwertige Mitglieder“) als z.B. die Tageszeitung, bei der weniger auf einen formalen Ausbildungsstatus geachtet wird, sondern auf Signale wie z.B. die Mitarbeit bei einer Schülerzeitung, Publikationen auf Websites oder Blogs etc. Der Finanzdienstleister offeriert z.T. allgemeine Bürotätigkeiten als Praktikum, d.h. setzt ebenfalls weniger Fachwissen voraus. Im Chemieunternehmen wiederum verbieten es bestimmte Jugendschutzgesetze, Personen vor dem 18. Lebensjahr zu beschäftigen. Wegen des generell streng regulierten Umfeldes in dieser Branche werden außerdem

keine unbezahlten Volontäre/Volontärinnen aufgenommen, die nicht an geregelte Arbeitszeiten bzw. allgemein an Weisungen des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin gebunden sind.

Der Grundtenor in den meisten Interviews mit Unternehmensverantwortlichen ist jener, dass ungeachtet der unterschiedlichen Tätigkeitsprofile und dafür notwendiger Qualifikationsvoraussetzungen nach einer kurzen Einschulungsphase darauf hingearbeitet wird, Praktikanten/Praktikantinnen über „Learning by doing“ möglichst rasch für das Unternehmen produktiv zu machen, d.h. sie mit konkreten Aufgaben zu betrauen und sie dementsprechend in Abteilungen, Teams oder Ressorts einzubinden. Zumindest idealtypisch wird eine aktive Grundeinstellung vorausgesetzt und ist demgegenüber passives Absitzen der Zeit oder bloßes Zuschauen unerwünscht, z.B. im Chemieunternehmen:

„Also ich erwarte mir nicht, dass ein Praktikant im Büro oder im Labor oder sonst irgendwo sitzt und sagt: ‚Na, ich bin jetzt da. Tut was mit mir‘. Ich meine, das wird er zu Beginn natürlich tun. Aber irgendwann einmal, im Laufe der Zeit, sich einfach interessiert für die Dinge und Themen, die es hier zu tun gibt. [...] Also was wir uns von Praktikanten erwarten, aber ich glaube, das erwartet man sich von jedem Arbeitnehmer, ist, dass er einfach einerseits die Chance erkennt, hier wirklich etwas geboten zu bekommen, etwas zu lernen, sich da nicht nur berieseln lässt, sondern auch aktiv tut und auch wirklich in die Rolle kommt, uns zu unterstützen. Und was wir natürlich tun möchten, ist, dass wir ihnen wirklich ein gutes Verständnis für diesen Bereich, in dem sie tätig sind, mitgeben können.“

Die juristisch nicht unerhebliche Frage, ob es sich bei einem Praktikum im Zweifelsfall eher um ein Ausbildungs- oder ein Arbeitsverhältnis handelt, können einige der Befragten nicht eindeutig beantworten, viel hänge vom Einzelfall bzw. der jeweiligen Leistungsbereitschaft ab. Aus den Aussagen ist zumindest implizit ein Primat der Arbeitsleistung gegenüber einem Ausbildungsverhältnis ableitbar, wenngleich daraus nicht unbedingt ein Gegensatz zu konstruieren ist, sondern häufig Mischverhältnisse im Sinn eines Deals vorliegen dürften: Arbeitsleistung gegen Praxiserfahrung. Das gibt z.B. die befragte Personalistin des Medienbetriebs, wo Praktika-Jobs auf nur einen Monat befristet sind, zu Protokoll:

„Es gibt Volontäre, die schreiben nach zwei Wochen das Thema. Und es gibt welche, die schreiben ab und zu eine Notiz oder redigieren den Veranstaltungskalender. Das hängt dann vom Know-How, von der Persönlichkeit ab.“

I: Gibt es irgendwo eine Grenze, wo Sie sagen, da gibt es Abläufe, da kann man als Praktikant prinzipiell noch nicht mitmischen, weil das zu kompliziert ist? Oder ist in der Redaktion prinzipiell auch schon für Praktikanten alles möglich, was auch andere tun?

„Also ja. Was in einem Monat möglich ist, ist möglich. Durchaus.“

Analog zur erwarteten Leistung aus einem Arbeitsverhältnis führen die Befragten aus den größeren Unternehmen unisono an, mit ihren Praktikanten/Praktikantinnen prinzipiell Arbeitsverträge abzuschließen, in drei von vier Unternehmen Dienstverträge, bei der Zeitung freie Dienstverträge. Bei der Entlohnung halte man sich, soweit vorhanden,

an die jeweils geltenden kollektivvertraglichen Regelungen für Praktikanten/Praktikantinnen bzw. die entsprechenden Einstufungen für verschiedene Tätigkeitsgruppen; dies freilich unter „Berücksichtigung“ der unterschiedlichen Kollektivverträge, z.B. für die Print- gegenüber der Online-Redaktion im Medienunternehmen. In der Beratungsfirma und auch beim Finanzdienstleister liegt die Bezahlung für qualifizierte Tätigkeiten mit Bruttobezügen zw. 1200 bis 1500 Euro über den kollektivvertraglichen Mindesteinstufungen – u.a. deshalb, weil man im Kampf um Talente mit attraktiven Einstiegsgehältern punkten möchte.

In den kleinen Unternehmen ist die Zuordnung von Praktikanten/Praktikantinnen zu bestimmten Beschäftigungsverhältnissen unklarer, generell fällt hier die Anwendung arbeitsrechtlicher Regelungen für unselbständige Tätigkeiten deutlich verschwommener aus. Im Architekturbüro erhalten z.B. nicht nur die durchschnittlich zwei bis drei mitarbeitenden Praktikanten/Praktikantinnen lediglich Honorare als freie MitarbeiterInnen, sondern arbeitet der Großteil der Beschäftigten entweder auf Honorarbasis oder über freie Dienstverträge. Der Eigentümer dieses Betriebes gibt zu bedenken, dass unbefristete Dienstverträge in der Architekturbranche bis auf Beschäftigte in den wenigen großen Büros kaum vorkommen würden, feste Anstellungen seien aufgrund der permanenten Fluktuation im Projektgeschäft – entweder zu viele oder zu wenige Aufträge – kaum verkraftbar. Dem großen Andrang in Architekturbüros tue das aufgrund der Attraktivität des Berufs sowie insbesondere dem freundschaftlichen Klima im eigenen Büro jedoch keinen Abbruch.

Mit abnehmender Betriebsgröße wird unschärfer, welches rechtliche Arbeitsverhältnis sich hinter einem Praktikum verbirgt. Ein Selbständiger in einer kunstnahen Sparte arbeitet mit einer Assistentin, die – neben ihrem Studium – auf Basis eines vereinbarten Stundensatzes Honorarnoten stellt. Ob es sich hier z.B. um eine befristete Tätigkeit handelt, kann nicht genau geklärt werden, ist allerdings aufgrund der faktischen Selbständigkeit auch eher zweitrangig. Angesichts der geringen Projektmittel in den freien Kunstszenen versuchen die AkteurInnen, die z.T. prekäre ökonomische Situation durch wechselseitige Unterstützung zu kompensieren. Deshalb hat der Befragte die bei ihm beschäftigte Praktikantin an eine Geschäftspartnerin weitervermittelt, seitdem teilen sie ihre Arbeitskraft flexibel auf beide Unternehmen auf:

„Meine Assistentin kriegt acht Euro die Stunde. Ja, das ist nicht viel, das weiß ich auch. Aber sie kriegt das zumindest fix, als Assistentin. Das ist ein Praktikum. Und sie ist aber dafür auch bei der [Geschäftspartnerin] geringfügig angestellt. Da habe ich mich auch darum gekümmert, dass das klappt, dass sie dort anfangen kann. Also sie arbeitet quasi für uns beide ... mit der Aussicht, dass es besser wird. Ja also, weißt eh.“

10.3. Gründe für die Vergabe von Praktika und Bewertung der Praktikanten/Praktikantinnen

Die unternehmensseitig am häufigsten genannten Gründe für die Vergabe von Praktika – mit einem Hauptfokus auf Studierende und daneben SchülerInnen – sind die Rekrutie-

rung von qualifiziertem Nachwuchs und der daraus abgeleitete praxisbezogene Ausbildung- bzw. Einschulungsauftrag. Eine zweite Motivgruppe, die wenig überraschend zumeist lediglich implizit erwähnt wird, sind die geringeren Personalkosten für Praktikanten/Praktikantinnen gegenüber Beschäftigten mit unbefristetem Dienstvertrag und/oder abgeschlossener Hochschulausbildung. Insbesondere die Flexibilität bei befristeten Verträgen ist bedeutsam, damit können z.B. Urlaubszeiten der Stammbeschäftigten im Sommer oder sonstige Kapazitätsengpässe kurzfristig abgedeckt werden. Weitere, seltener genannte Gründe sind in den größeren Betrieben z.B. Bestrebungen zur Ausweitung des eigenen „Alumni-Netzwerks“ – ehemalige Praktikanten/Praktikantinnen als zukünftige Geschäftspartner/-partnerinnen, die das Unternehmen gut kennen und eine positive Meinung davon haben –, sowie die Nutzung von neuen Erkenntnissen aus dem Studium, von denen das Unternehmen möglicherweise profitieren kann. Das letztgenannte Argument wurde eher in kleinen Firmen geäußert.

Bei der differenzierten Betrachtung nach Gründen der Beschäftigung macht einmal mehr die Unterscheidung nach Betriebsgrößen Sinn: Für kleinere Organisationen in eher wenig profitablen Branchen (hier: Kreativwirtschaft, Forschung) sind, sofern sie systematisch auf Praktikanten/Praktikantinnen zurückgreifen, Kosten- bzw. Flexibilitätsmotive allein deshalb relevant, weil dadurch Kapazitätsschwankungen leichter abgedeckt werden können, z.B. in Fällen der projektförmigen Betriebsorganisation. Zudem sind in diesen Feldern günstige studentische Arbeitskräfte mit einschlägiger Ausbildung zahlreich, und es könnte aus rein betriebswirtschaftlicher Unternehmenssicht geradezu fahrlässig erscheinen, nicht darauf zurückzugreifen. Allerdings, und das passt zu den bisherigen Ausführungen, ist in kleinbetrieblichen Strukturen der Status Praktikum keine eindeutig definierte Kategorie, sondern ein Sammelbegriff für junge, kostengünstige, temporär und flexibel einsetzbare Arbeitskräfte. Inwiefern dann welches Beschäftigungsverhältnis angeboten wird, ist demgegenüber zweitrangig.

Kosten- und Flexibilitätsmotive bei der Vergabe von Praktikumsplätzen spielen auch in den größeren der befragten Betriebe eine Rolle, dazu wird allerdings nur auf Insistieren der InterviewerInnen Stellung genommen. So schildert der Vertreter des Finanzdienstleisters zunächst die vorbildlichen, durchgehend als Dienstverträge gestalteten Beschäftigungsverhältnisse sowie die überdurchschnittlichen Gehälter für Praktikanten/Praktikantinnen seines Arbeitgebers; dies v.a. in Relation zu den üblichen Verdienstmöglichkeiten am studentischen Arbeitsmarkt, über den der Befragte einen guten Überblick hat. Erst auf Nachfragen räumt er ein, dass die z.T. hochwertigen Leistungen von Studierenden nur ein Drittel bis die Hälfte der Kosten unbefristet angestellter MitarbeiterInnen ausmachen, insbesondere dann, wenn man den Wegfall etwaiger zusätzlicher Aufwendungen mitberücksichtigt, z.B. Probleme mit Kündigungsfristen.

Ungeachtet der Kostenargumente ist bei allen Befragten der Stellenwert des Motivs zu würdigen, rekrutierte Nachwuchskräfte auch ausreichend einzuschulen bzw. weiterzubilden. In einzelnen Fällen wie dem Chemieunternehmen, das in seiner Sparte Marktführer ist, erhält die Ausbildung von Praktikanten/Praktikantinnen eine zusätzliche Dimension. Hier geht es den Aussagen zufolge nicht nur darum, für den Bedarf des eige-

nen Unternehmens weiterzubilden, sondern die gesammelten Erfahrungen von Praktikanten/Praktikantinnen gleichsam der Branche zukommen zu lassen.

„Es geht ja auch darum: Was ist unsere Aufgabe als großes Unternehmen? Unsere Aufgabe ist es ja auch, denjenigen, die in der Ausbildung sind, es dann auch zu erleichtern, irgendwo in den Beruf einzusteigen. Das ist ja auch Sinn der Praktikums-Sache, dass man die Ausbildung unterstützt. [...] Dass wir sagen: Die Praktikanten sollen einen Mehrwert haben. Der Mehrwert ist einfach der, dass sie im Studium bzw. dann in ihrer Jobsuche durch diese Erfahrung auch unterstützt werden können.“

Keines der Unternehmen befindet sich im wettbewerbsfreien Raum; in der kontinuierlichen Suche nach talentierten Nachwuchskräften bemüht man sich nicht zuletzt deshalb besonders darum, in Abhängigkeit von der vermuteten Knappheit („Fachkräftemangel“), Praktikanten/Praktikantinnen oder sonstige Gruppen studentischer Arbeitskräfte über gute Einstiegsbedingungen und interessante Praxiserfahrungen frühzeitig ans Unternehmen zu binden. Dazu kommt das Motiv, über einen guten Eindruck die eigene Marke als attraktive/r Arbeitgeber/in zu schützen. Neben dem praktischen Nutzen für beide Seiten geht es aus Sicht der Unternehmen zudem darum, ihre Investitionen in die Ausbildung der Praktikanten/Praktikantinnen dadurch abzusichern, dass dokumentiert wird, wer von den rekrutierten Praktikanten/Praktikantinnen für eine spätere Weiterbeschäftigung in Frage kommt. Nicht nur in der Beratungsfirma verfügt man über ein ausgefeiltes Instrumentarium zur Bewertung von Praktikanten/Praktikantinnen, um jene in Evidenz zu halten oder gleich direkt weiter zu beschäftigen, die sich als „High Potentials“ erwiesen haben. Viele der heute fest angestellten BeraterInnen sind über diesen Weg rekrutiert worden, erklärt die Befragte.

„Intern haben wir natürlich schon unsere Wertungen. Da machen wir uns ein Bild und wissen natürlich, wen wir gerne haben möchten und wen nicht, wo es nicht so gut gepasst hat ... wer nicht so gut passt in der Branche.“

Einhellig ist in den größeren Betrieben auch die Meinung, dass selbst bei guten Marktbedingungen nur ein kleiner Teil der über den Praktikumsweg ins Unternehmen geschleusten Personen später bzw. nach Abschluss der Ausbildung weiterbeschäftigt werden könne; sofern diese ausgewählten „Talente“ überhaupt an einer zukünftigen Beschäftigung interessiert sind. Alle anderen Praktikanten/Praktikantinnen hätten immerhin ein Arbeitszeugnis darüber in der Tasche, geraume Zeit bei einem attraktiven Arbeitgeber Praxiserfahrungen gesammelt zu haben. Bei Pauschalurteilen zur gegenwärtigen Generation von Praktikanten/Praktikantinnen äußern sich die befragten Unternehmens-Vertreter/-Vertreterinnen eher zurückhaltend, in Summe ist den diesbezüglichen Aussagen dennoch eine positive Bewertung zu entnehmen. Gerne wird jedoch auf den nicht generalisierbaren Einzelfall usf. verwiesen bzw. auch auf spezielle Umstände in einer Branche oder in einer Studienrichtung, beispielsweise auf die generell ungünstige Beschäftigungssituation in Branchen wie Architektur oder Wissenschaft; oder umgekehrt auf den „war for talent“ um Junior Consultants in großen Beratungs- und Wirtschaftsprüfungsunternehmen bis zur Finanzkrise 2008. Ein weiteres Beispiel liefert die Vertreterin des Medienunternehmens, die auf überbelegte Studienrichtungen wie Publi-

zistik hinweist. Implizit klingt bei ihr eine gewisse Geringschätzung einschlägiger Medien-Ausbildungen durch, und umgekehrt der Hinweis auf die große Bedeutung von speziellem Fachwissen im Qualitäts-Journalismus:

„Also, meine Erfahrung in den letzten Jahren war, dass diese Fachhochschulen oder diese spezifischen journalistischen Ausbildungen, auch das Publizistik-Studium, eher nachrangig behandelt werden. Wichtiger ist da, im Print-Bereich vor allem ... Fachwissen zu haben in einem speziellen Bereich. Also wenn wir z.B. eine Historikerin nehmen, die sich bei etwas wirklich gut auskennt, ist das eher von Vorteil als ein Publizistik-Studium oder Medien-Management...“

10.4. *Bewertung der arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen aus Unternehmenssicht*

Die Bewertungen aus Unternehmenssicht zu den rechtlichen Rahmenbedingungen der Organisation und Gestaltung von Praktika in Österreich lassen sich kurz zusammenfassen: Analog zur zurückhaltenden und zugleich wohlwollenden Beurteilung der Praktikanten/Praktikantinnen selbst fällt auch jene zu existierenden arbeits- und sozialversicherungsrechtlichen Regelungen aus, sowohl Pflicht- als auch anderweitige Praktika betreffend. Zudem zeigen sich kaum differenzierende Standpunkte, wenn z.B. nach unterschiedlichen Regelungen für Studierende und Graduierte gefragt wird – bis auf den deutlichen Hinweis einiger, Letztere sollten sich tunlichst nicht mehr um Praktika bewerben. Der spärlichen Bereitschaft, sich genauer zu rechtlichen Fragen zu äußern, ist zu entnehmen, dass die Gesprächspartner/-partnerinnen wenig bzw. keine Veranlassung sehen, angesichts der bestehenden rechtlichen Situation Änderungsvorschläge zu formulieren, etwa analog zu den besonderen Schutzbestimmungen für andere Auszubildende wie etwa Lehrlinge.

Befragte aus den größeren Betrieben verweisen darauf, ohnehin nach Möglichkeit Dienstverträge anzubieten, kollektivvertragliche Bestimmungen einzuhalten bzw. bei der Gehaltsfestsetzung von Praktikanten/Praktikantinnen sogar darüber hinaus zu gehen. Dagegen interpretieren Gesprächspartner/-partnerinnen aus kleineren Betrieben arbeitsrechtliche Regelungen zum Schutz der Beschäftigten generell als von ihnen nicht beeinflussbare Gegebenheiten, mit der Maxime, nicht ohne Not dagegen zu verstoßen und im Zweifelsfall, etwa im Fall von Regelungslücken, die vorhandenen Spielräume dankend anzunehmen und zu nützen. Um es kurz zu machen: Zwecks Wahrung der Arbeitgeber-/Arbeitgeberinneninteressen sieht niemand der befragten Personalisten/Personalistinnen oder Betriebsinhaber/-inhaberinnen eine Notwendigkeit, die rechtliche Situation bei Jobs für Praktikanten/Praktikantinnen zu verbessern. Ungeachtet der Rede vom Kampf um Talente, woraus eine gute Arbeitsmarktposition der Umworbene abgeleitet werden könnte, bestätigen die Vertreter/Vertreterinnen der Unternehmen die Diagnose einer ausgesprochenen Dominanz zugunsten der Arbeitgeber-/Arbeitgeberinnenseite auf Arbeitsmärkten von Praktikanten/Praktikantinnen bzw. weiter gefassten studentischen Arbeitsmärkten und äußern diesbezüglich keine Änderungswünsche.

11. POSITIONEN DER INTERESSENVERTRETER/ VERTRETERINNEN

Da die vorliegende Studie nicht zuletzt darauf ausgerichtet ist, Bedarfe und Möglichkeiten der Neuregelung von Praktika in Österreich auszuloten, erschien es nahe liegend, diesbezügliche Einschätzungen relevanter Stakeholder/Stakeholderinnen zu erheben und damit zugleich einen Überblick über aktuelle oder geplante politische Aktivitäten, die für das Praktikumsfeld von Relevanz sind, zu gewinnen.

Mit Interessenvertretern/-vertreterinnen bzw. sonstigen Stakeholdern/Stakeholderinnen wurden acht Interviews durchgeführt, fünf davon mit Vertretern/Vertreterinnen der Sozialpartnerorganisationen, sowie je eines mit einem Vertreter einer universitären Schnittstellenorganisation zwischen Studium und Arbeitsmarkt, der Vertreterin einer politischen Partei (die Grünen) und mit einer Vertreterin einer Praktikumsplattform im Internet. Da Sichtweisen und Auszüge aus diesen Interviews an einigen Stellen dieses Berichts, vor allem in den Schlussfolgerungen, in die Darstellung einbezogen werden, erfolgt hier nur eine knappe Wiedergabe ihrer Inhalte.

Das positivste Bild der österreichischen Praktikumsituation wird von den Vertretern/Vertreterinnen der arbeitgeber-/arbeitgeberinnenseitigen Sozialpartnerorganisationen (Wirtschaftskammer und Industriellenvereinigung) gezeichnet. Ihnen zufolge sind Praktika ein geeignetes Instrument, Unternehmen und junge Menschen miteinander in Kontakt zu bringen; im Wirtschaftskammer-Interview ist auch explizit von Praktika als einer Möglichkeit des Berufseinstiegs die Rede:

„Sehr oft braucht man diesen Puffer zwischen Schulzeit, Studienzeit und einem echten Arbeitsverhältnis, weil die Situation in einem Betrieb doch anders ist als in der Schule.“ (Wirtschaftskammer)

Der rechtliche Status Quo wird dementsprechend als zufrieden stellend angesehen, wobei erwähnenswert ist, dass die WKO-Vertreter/-Vertreterinnen den Praktikumsstatus offenkundig mit dem Ausbildungsverhältnis gleichsetzen. Dabei werden zwar Missstände wie die Kombination qualifizierter Praktikumsstätigkeit mit mangelnder Absicherung und Bezahlung nicht ausgeschlossen, jedoch als Einzelfälle erachtet, wobei nicht zwischen den unterschiedlichen Praktikumsstypen unterschieden wird. In weiterer Folge werden von dieser Seite auch keine Vorschläge zur Veränderung der derzeitigen Situation geäußert, mit Ausnahme der erwünschten Schließung einer Versicherungslücke, die im WKO-Interview angesprochen, aber nicht präzise benannt wird. Hingewiesen wird in beiden Interviews auf das arbeitsmarktpolitische Instrument des Arbeitstrainings, das es den davon Begünstigten (häufig junge, aber auch langzeitarbeitslose Personen) ermöglicht, für eine begrenzte Zeit probeweise in einer Organisation tätig zu sein, wobei Versicherungsleistung und Entlohnung durch das AMS abgedeckt werden. Das Arbeitstraining, dessen Evaluierung nach WKO-Angaben aktuell im Gang ist, ist aus Sicht von

Industriellenvereinigung und Wirtschaftskammer trotz auch hier vereinzelt anzutreffender Missbräuche ein sinnvolles Instrument, das ausgebaut werden sollte.

Nicht durchgängig positiv zu Rolle und Situation von Praktika in Österreich äußern sich die Vertreter/Vertreterinnen von ÖGB und Arbeiterkammer. Dabei wird vom ÖGB-Vertreter eine Differenzierung zwischen Praktika während der Schul- oder Studienzeit und Graduiertenpraktika vorgenommen: Im erstgenannten Bereich sieht er kein Problem; erst auf Nachfrage geht er auf die unterschiedlichen Bedingungen und Einkommenshöhen in Studierendenpraktika unterschiedlicher Branchen ein, meint jedoch, mit branchenspezifisch unterschiedlichen Möglichkeiten der Absicherung und Bezahlung müsse realistischerweise gerechnet werden. Problematisch sind aus seiner Sicht Praktika nach Studienabschluss, weil hier in der Regel faktisch ein reguläres Dienstverhältnis vorliegt, das arbeitgeber-/arbeitgeberinnenseitig umgangen wird. Der ÖGB bzw. die Teilgewerkschaften sind jedoch nur selten direkt mit derartigen Fällen konfrontiert, was auf mögliche Gewerkschaftsferne der Betroffenen, aber auch ihren individuellen Verzicht auf die Durchsetzung ihres Rechts zurückgeführt wird. Die Vertreterin der Arbeiterkammer sieht ebenfalls ein Rechtsdurchsetzungsproblem, allerdings ohne dabei zwischen Studierenden- und Graduiertenpraktika zu unterscheiden. In beiden Fällen sieht sie eine individuelle Motivation, gegen Missstände innerhalb eines Praktikums nicht tätig zu werden, die in der Aussicht auf eine mögliche spätere reguläre Beschäftigung begründet ist. Bei SchülerInnen sei diese Perspektive noch weniger ausgeprägt, daher sei die AK-Beratung auch in höherem Ausmaß mit SchülerInnen- als mit Studierenden- oder Graduierten-Praktika konfrontiert.

Was mögliche Antworten auf das beschriebene Rechtsdurchsetzungsproblem betrifft, so sind sich die Gesprächspartner/-partnerinnen von AK und ÖGB in ihrer Ablehnung einer praktikumsspezifischen Gesetzgebung einig, was mit der Befürchtung begründet wird, dies würde den zu bekämpfenden Missstand de facto legalisieren bzw. auf ein Arbeitsrecht zweiter Klasse hinauslaufen:

„Ich halte es nicht für gut, wenn man das Praktikum als Praktikum regelt, weil dann haben wir eine Legalisierung. Und das Ganze wird sozusagen gesellschaftsfähig. Also wenn ich jetzt ein eigenes Gesetz mache für Praktikanten nach einem Studium, ja, dann hat überhaupt keine Firma mehr Skrupel, Jungakademiker nur mehr als Praktikant einzustellen, weil es ja eine gesetzlich anerkannte Form der Arbeitsaufnahme ist. Und wir glauben, dass das kontraproduktiv wäre. Ja, also unser Ansatz ist, die Leute gehören in ein ordentliches Arbeitsverhältnis.“ (ÖGB)

„Also ich...also als Arbeiterkammer wollen wir auf keinen Fall, dass man diese Form von Praktika extra arbeitsrechtlich regelt. Also darf es ein bisschen billiger sein? Darf es ein bisschen weniger Sozialversicherung sein? Das hat keinen Sinn. Ja, das ist...das führt dazu, dass erst recht was legalisiert wird, was eigentlich jetzt nicht legal ist, aber was von beiden Seiten je nachdem wie die das einschätzen, ja, auch von dem, der das Praktikum erbringt, oft gewünscht ist.“ (Arbeiterkammer)

Die Gesprächspartner/-partnerinnen sprechen sich vor diesem Hintergrund für eine Beibehaltung des rechtlichen Status Quo Praktika betreffend aus, wobei die Regelung der

Entlohnung von Praktika, die als Dienstverhältnisse organisiert sind, auf kollektivvertraglicher Ebene verortet wird. Das Rechtsdurchsetzungsproblem betreffend weisen beide auf das Antisozialdumpinggesetz hin, das im Frühjahr 2011 in Kraft treten soll und das sich, insofern es Bezahlung unter Kollektivvertragsniveau erstmals zu einem Verwaltungsstraftatbestand macht, auch auf Praktika auswirken werde.

Stärkere Kritik an der derzeitigen Rechtslage wird von der Vertreterin der Grünen sowie der Sprecherin der Internetplattform geäußert, die deren Veraltung und Intransparenz beklagen. Eingefordert wird eine Neuregelung, die in Überwindung der derzeitigen Polarität zwischen Ausbildungs- und Arbeitsverhältnis dem Doppelcharakter vieler Praktika (in den betrieblichen Arbeitsprozess eingebundene Tätigkeit mit immanentem Ausbildungscharakter) gerecht wird:

„Das ist das Besondere, was das Praktikum ausmacht [...], es hat die zwei Komponenten Arbeit und Ausbildung. Ich denke, dass in der Realität sich beide Dinge einfach finden; [...] dass es einfach kein Abbild der Realität in den derzeitigen gesetzlichen Bestimmungen gibt.“ (Plattform)

Von der Vertreterin der Grünen wird zusätzlich die Koppelung von Praktika an laufende Ausbildungen gefordert:

„Aber ich finde letzten Endes, man müsste sagen: Praktika dürfen nur Praktika sein, wenn sie im Rahmen einer Ausbildung stattfinden. Am liebsten wäre mir, sozusagen, nur wenn sie in Studienplänen etc. vorgeschrieben sind. Alles andere sind keine Praktika.“ (Grüne)

Impliziert ist damit, dass die jeweilige Ausbildungsorganisation Mitverantwortung für die Organisation und Gestaltung von Praktika übernimmt. Was Bezahlung und Versicherung betrifft, kann sie sich unterschiedliche Lösungen vorstellen, von der Abdeckung durch die Praktikumsorganisation bis zur Ausbezahlung eines Stipendiums.

Auch die Grünen-Vertreterin sieht das Problem mangelnder Transparenz der derzeitigen Rechtslage:

„Tatsache ist, wir haben jetzt keine klare rechtliche Definition. Die erzeugt Probleme. Also die Tatsache erzeugt Probleme, weil so viel interpretierbar ist, weil man sich auf wenig berufen kann etc.“ (Grüne)

Die Auswirkung des erwähnten künftigen Antisozialdumping-Gesetzes wird von ihr skeptisch beurteilt, da sie erstens keine hinreichende kollektivvertragliche Regelung der Entlohnung von Praktika sieht und zweitens zuwenig Ressourcen, um die Einhaltung des Gesetzes tatsächlich effektiv zu kontrollieren.

Der Vertreter der universitären Praxisschnittstelle sieht ebenfalls den Bedarf einer Neuregelung von Praktika in Österreich und erwähnt die französische *convention de stages* als nachahmenswertes Beispiel (siehe Internationales). Schlecht bis gar nicht entlohnte Praktika sieht er auf einzelne Branchen begrenzt, in die besonders Studierende und Absolventen/Absolventinnen von GSK-Fächern drängen. In diesem Zusammenhang sieht er in der starren Zuordnung von Fächern zu Berufsfeldern, wie sie sowohl auf Arbeitge-

ber-/Arbeitgeberinnen- als auch Studierendenseite erkennbar ist, aber sachlich nicht notwendig wäre, ein Problem:

„[...] das in Österreich sehr eindimensionale Bild eines gut qualifizierten Akademikers. Sie werden in der Regel sehr selten eine Ausschreibung finden, wo nicht ein technisches, betriebswirtschaftliches oder maximal juristisches Profil gesucht wird. Und dass Gesellschaft nicht nur aus Juristen, Technikern und Betriebswirten besteht, das wissen wir alle. [...] Da gibt es eine große Borniertheit, nur wenn jemand BWL studiert hat, kann er eine Führungsposition übernehmen, oder kann gewisse Agenden abwickeln. Das ist aus meiner Sicht Nonsens, das muss man mal überdenken.“ (Praxisschnittstelle)

Zusätzlich zu sprechen kommt der Gesprächspartner auf die häufige mangelnde Informiertheit der von der Schnittstelle beratenen Studierenden und Absolventen/Absolventinnen arbeits- und sozialrechtliche Fragen betreffend, sowie auf die unternehmensseitige Forderung nach möglichst früher Praxiserfahrung und die daraus folgende Verlagerung von Praktikumsaktivitäten in frühere Studienphasen.

TEIL C: ZUSAMMENFASSUNG UND SCHLUSSFOLGERUNGEN

Bevor wir im Folgenden mögliche Implikationen der in dieser Studie gesammelten empirischen Evidenzen zu Praktika und Praktikanten/Praktikantinnen in Österreich diskutieren, erfolgt eine resümierende Auflistung der Befunde bzw. daraus ableitbarer Problemlagen. Analog zum Vorgehen in den einzelnen Kapiteln wird dabei zwischen Praktika von Personen in Ausbildung (d.h. v.a. Studierende) und bereits Graduierten unterschieden. Die daran anschließenden Schlussfolgerungen sind ebenfalls an der empirischen Faktenlage zu Praktika in Österreich orientiert, wenngleich darauf hinzuweisen ist, dass die aktuelle Daten- und Forschungslage – wie auch die bestehende Rechtslage – Lücken aufweist, die ein gewisses Maß an Unschärfen bei der Ableitung von Schlussfolgerungen implizieren.

12. ZUSAMMENFASSUNG DER EMPIRISCHEN ERGEBNISSE ZU PRAKTIKA IN ÖSTERREICH

12.1. Praktika bei Studierenden und SchülerInnen

Vorsichtige Schätzungen aus mehreren quantitativen Studien gelangen zum Ergebnis, dass in Österreich jährlich von etwa 40.000 studentischen Pflichtpraktika auszugehen ist. Für sonstige Praktika von Studierenden (mit fließenden Grenzen zu Formen studentischer Erwerbstätigkeit) sind keine direkten Schätzungen möglich, auszugehen ist allerdings von einer höheren Anzahl als von Pflichtpraktika. Auch zur Verbreitung von Schülerinnen-Praktika sind auf Basis der existierenden Datenlage keine präzisen Schätzungen möglich.

Sowohl quantifizierende Befunde aus existierender Literatur als auch die eigenen qualitativen Erhebungen bei gut 30 Studierenden und SchülerInnen mit Praktikumserfahrung lassen darauf schließen, dass sich der überwiegende Teil dieser Personen in Ausbildung mit den gewonnenen Erfahrungen zufrieden zeigt (ca. 90% der SchülerInnen bzw. zwischen 65% bis 80% der Studierenden), etwa mit konkreten Lernerfahrungen in einem Praktikum oder generell damit, Einblicke in eine betriebliche Arbeitsorganisation erhalten zu haben. An Studierendenpraktika schließen sich zudem in vielen Fällen bereits während des Studiums verschiedene Formen von Weiterbeschäftigung in der Praktikumsorganisation an, z.B. Teilzeitbeschäftigungen nach einem Traineeship-Programm in größeren Betrieben. Als zentrale Problemzone erweist sich allerdings der unklare Status eines Praktikums zwischen Ausbildungs- und Arbeitsverhältnis; vom faktischen Vorliegen eines Arbeitsverhältnisses ist etwa abhängig, ob im Fall einer unbezahlten Tätigkeit Ansprüche auf eine nachträgliche Entlohnung geltend gemacht werden können.

Verhältnis zwischen Praktikumsstätigkeit, Absicherung und Entlohnung

Insbesondere in Studierendenpraktika besteht häufig eine Diskrepanz zwischen geleisteter Tätigkeit und arbeits- und sozialrechtlicher Absicherung einschließlich Entlohnung. Dies betrifft zunächst Praktika, die als Volontariat bzw. Ausbildungsverhältnis vergeben, jedoch als Arbeitsverhältnis ausgestaltet werden. Beispielsweise geht aus der IHS-Studierendensozialerhebung ein Anteil unbezahlter Studierendenpraktika von ca. zwei Drittel (Pflichtpraktika) bzw. einem Drittel (sonstige Praktika) hervor; gegenüber weniger als 15% bei SchülerInnenpraktika gemäß einer Studie der AK Steiermark. Ein erheblicher Teil der Studierendenpraktika wird somit faktisch als Volontariat angeboten. Was dagegen ihre inhaltliche Ausgestaltung betrifft, legen die von uns durchgeführten Interviews trotz limitierter quantitativer Aussagekraft den Schluss nahe, dass Arbeitsverhältnisse deutlich überwiegen: von 41 erhobenen Praktika von Studierenden klassifizierten wir 39 als Arbeitsverhältnis. Anders formuliert: während Praktika faktisch zu meist Arbeitsverhältnisse sind (und damit entlohnungspflichtig wären), existiert über den Terminus „Ausbildungsverhältnis“ viel Spielraum zur Umgehung einer bezahlten bzw. hinreichend bezahlten Tätigkeit.

Eine Diskrepanz zwischen Tätigkeit und sozialer Absicherung kann aber auch bei Praktika angenommen werden, die als geringfügiges Beschäftigungsverhältnis organisiert sind, jedoch eine faktische Arbeitsleistung von deutlich mehr als 20 Wochenstunden beinhalten. Die Bestimmung einer angemessenen Entgelthöhe wäre dabei am Einstiegsgehalt regulärer Beschäftigter zu orientieren, sofern keine kollektivvertragliche Regelung vorhanden ist – was bei Studierendenpraktika seltener der Fall ist als bei Schüler-/Schülerinnen-Pflichtpraktika. Eine Diskrepanz zwischen geleisteter Tätigkeit und Entlohnung findet sich außerdem bei Praktika, die zwar über der Geringfügigkeitsgrenze entlohnt werden, deren qualifiziert-selbständiges Tätigkeitsprofil die Rolle der Praktikantin/des Praktikanten jedoch so nahe an die regulärer Beschäftigter heranrücken lässt, dass eine stärkere Annäherung der Praktikumsentlohnung an das Gehaltsniveau des jeweiligen Stammpersonals gerechtfertigt erscheint – wobei in Branchen, in denen die Praktikumsentlohnung nicht kollektivvertraglich geregelt ist, sogar ein Anspruch auf Entlohnung auf dem Einstiegsniveau regulärer Beschäftigter bestünde, der aber vermutlich selten eingelöst wird. Für diese Untergruppe ist auf Basis unserer Interviewdaten keine qualifizierte Häufigkeitsschätzung möglich, verwiesen werden kann aber auf die beträchtliche Verbreitung qualifizierter Tätigkeiten in Studierendenpraktika: In einem Großteil der von uns erhobenen 41 Praktika von Studierenden wurden überwiegend qualifiziert-selbständige bzw. qualifiziert-zuarbeitende Tätigkeiten ausgeführt.

Learning by doing

Der hohe Anteil an Arbeitsverhältnissen unter den erhobenen Praktika ist als Indiz dafür zu werten, dass der rechtlichen Kategorie des Ausbildungsverhältnisses bzw. Volontariats in der empirischen Wirklichkeit nur wenige Praktika entsprechen, woraus sich der Schluss ziehen lässt, dass es sich hierbei um eine nicht mehr zeitgemäße Kategorie handelt, weil berufsbezogene Kenntnisse nicht (mehr) in einem vom betrieblichen Arbeits-

prozess abgekoppelten Trainingssetting vermittelt werden, sondern in realen Arbeitssituationen.

Einem Großteil der von uns analysierten Praktika wird von den Praktikanten/Praktikantinnen ein Lerneffekt zugeschrieben, der v.a. durch die Involvierung in einen konkreten Arbeitsprozess entsteht, d.h. durch die Aneignung praktischer Erfahrung. Die entsprechenden Kenntnisse und Praktiken werden insofern in der Regel nicht über spezifische Ausbildungsmodule oder -situationen innerhalb eines Praktikums angeeignet (was in die Richtung der rechtlichen Definition des Ausbildungsverhältnisses ginge), sondern durch kontinuierliches „Learning-by-Doing“ innerhalb des realen Arbeitsalltags. Diesbezüglich wurde von einigen Befragten der Wunsch geäußert, diese Orientierung am Lernen unter Realbedingungen um explizite Ausbildungskomponenten wie Theoriemodule oder die Festlegung von Ausbildungszielen innerhalb des Praktikums zu erweitern.

Problembranchen

Sowohl aus den quantitativen Forschungsbefunden als auch den qualitativen Interviews kristallisieren sich einzelne Branchen im Hinblick auf Praktika als erhöht problembehaftet heraus. Die Praktika dieser Branchen sind häufig von hoher Arbeitsbelastung bei geringer oder gänzlich fehlender Bezahlung gekennzeichnet, wobei das Tätigkeitsprofil entweder von qualifizierten, regulär Beschäftigten tendenziell gleichgestellten Tätigkeiten oder qualifiziert-zuarbeitenden Tätigkeiten geprägt ist. Beispiele für Branchen mit diesem Praktikumszuschnitt bei Studierenden sind der Sozial- und Gesundheitsbereich, Architektur, zivilgesellschaftliche NGOs, die Kultur- und Verlagsbranche, PR- und Werbeagenturen, sowie teilweise der Medienbereich. Gemeinsam ist diesen Berufsfeldern, dass sie durch ein mehr oder weniger drastisches Verhältnis zwischen anfallender Arbeit und finanzieller Mittelausstattung bei hoher Attraktivität für eine große Anzahl Studierender (relativ zum Umfang der verfügbaren Stellen) geprägt sind. Bei Praktika von SchülerInnen sind zwar – hinsichtlich Arbeitsbelastung und Überforderung – ebenfalls Problembereiche zu vermuten, etwa das Gastgewerbe, allerdings sind SchülerInnen-Praktika generell besser geschützt, da sie häufiger kollektivvertraglich geregelt und teilweise nur im Rahmen von Arbeitsverhältnissen zulässig, d.h. entlohnungspflichtig sind.

Die Bedeutung sozialer Netzwerke

Die große Bedeutung sozialer Netzwerke bei der Suche nach Praktikumsplätzen wird sowohl aus den quantitativen als auch den qualitativen Daten deutlich. Bei der Praktikumsuche sind demnach Studierende im Vorteil, die aufgrund ihres sozialen Hintergrundes (d.h. der Eltern) über Sozialkapital verfügen, das ihnen bei der Suche zugute kommt. Dabei ist zu vermuten (und tendenziell auch durch die Daten belegbar), dass die Bedeutung dieses sozusagen ererbten Sozialkapitals mit zunehmenden Lebensalter bzw. zunehmender Dauer des Studiums zugunsten selbst erworbenen Sozialkapitals abnimmt, d.h. eigenständig aufgebaute Kontakte an Bedeutung gewinnen. Auch hier kann soziale Selektivität durch (je nach sozialer Herkunft) unterschiedliche Einübung in Aufbau und Pflege sozialer Kontakte wirksam sein. Darüber hinaus kann Sozialkompetenz auch als

psychologische Variable aufgefasst werden, deren Verteilung nicht ausschließlich auf soziale Herkunftsvariablen zurückführbar ist und die in der Suche nach, aber auch der individuellen Ausgestaltung von Praktika wirksam ist. Die beschriebene teilweise ungenügende arbeits- und sozialrechtliche Absicherung und Entlohnung von Praktika trifft Studierende wiederum je nach ihrem sozialen Hintergrund in unterschiedlichem Ausmaß. Anders formuliert: unbezahlte, aber studienrelevante bzw. spätere Berufschancen verbessernde Praktika sind in nicht wenigen Fällen jenen vorbehalten, die über einschlägige Netzwerke bzw. über den finanziellen Hintergrund der Eltern verfügen; wohingegen Studierende, die darauf nicht zurückgreifen können, anstatt eines z.B. dreimonatigen unbezahlten Auslandspraktikums einer anderweitigen, jedenfalls bezahlten Tätigkeit nachgehen müssen.

12.2. *Praktika bei Hochschulabsolventen/-absolventinnen*

Im Vergleich zu Praktika bei noch in Ausbildung stehenden Personen sind jene von bereits Graduierten deutlich weniger verbreitet. Auf Basis von aktuellen Daten der Statistik Austria und bezogen auf den Zeitraum von 1996 bis 2009 haben etwa 13% eines Absolventen-/Absolventinnenjahrgangs – umgerechnet jährlich ca. 4.000 bis 4.500 Graduierte – zumindest einmal ein Praktikum absolviert. Dieselbe Datenquelle weist aus, dass die Anzahl der Graduiertenpraktika in den letzten Jahren etwas zurückgegangen ist; einerseits infolge des Bologna-Prozesses mit mehr verpflichtenden Praktika in bestimmten Studienrichtungen (v.a. in Fachhochschulen); andererseits deshalb, weil Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen den „Kampf um Talente“ über die Vergabe von Praktika in die Phase des Studiums vorverlagern, um solcherart als „High Potentials“ Angesprochene möglichst frühzeitig an sich zu binden. Ungleichverteilungen zeigen sich außerdem dahingehend, dass Universitätsabsolventen/-absolventinnen häufiger von Praktika betroffen sind als berufsnäher ausgebildete Fachhochschulabgänger/-abgängerinnen bzw. dass darüber hinaus insgesamt ein deutlicher Frauenüberhang bei der Annahme von Praktikums-Stellen vorliegt (70% zu 30%).

Graduierte vs. Studierende: geringere Verbreitung, aber größere Betroffenheit

Kann bei Graduierten im Vergleich zu Studierenden einerseits von einer wesentlich geringeren Verbreitung von Praktika gesprochen werden, ist andererseits die individuelle Betroffenheit in der Regel ausgeprägter. Praktika von Graduierten dienen weniger dem zeitlich begrenzten und studienbegleitenden Sammeln von einschlägiger Berufserfahrung, sondern sind als Brücke in den akademischen Arbeitsmarkt angelegt – bei gleichzeitiger Angewiesenheit der meisten davon Betroffenen auf ein Erwerbseinkommen. Sowohl quantitative Befunde aus existierenden Studien als auch die eigenen Erhebungen weisen übereinstimmend darauf hin, dass Personen, die (auch) nach einem abgeschlossenen Hochschulstudium ein Praktikum verrichtet haben, damit deutlich seltener zufrieden sind als Studierende oder SchülerInnen; dies in erster Linie deshalb, weil neben der Unsicherheit durch die lediglich befristete Beschäftigung (mit unklarer Übernahme Perspektive) die Bezahlung in der Regel dürftig ist. In den von uns untersuchten

Graduiertenpraktika wurde nur in wenigen Fällen mehr als 1.000 netto pro Monat bezahlt; und das bei Beschäftigungsverhältnissen, die mehrheitlich Vollzeitjobs waren. Geradezu paradox mutet an, dass insbesondere befragte Unternehmensvertreter/-vertreterinnen für Praktika von Studierenden mehr Wertschätzung äußern als für Graduierte, die sich nach Studienabschluss für ein Praktikum anstatt für eine „reguläre“ Stelle bewerben. Letzteren haftet aus Unternehmenssicht der Makel der Unschlüssigkeit an, wohingegen die Sicht vieler Graduierte, Praktikumsstellen – oder sonstige befristete Jobs – mangels besserer Alternativen als Übergangsjobs annehmen zu müssen, zumindest in größeren Betrieben nur wenig goutiert wird.

Arbeitsverhältnisse als qualifizierte Mitarbeit

Die Frage der Zuordnung zu entweder Ausbildungs- oder Arbeitsverhältnissen stellt sich bei Graduierten, die Praktika verrichten, so gut wie nie; sofern man davon absieht, dass besonders für längere Praktika Einschulungsphasen die Regel sind (wie übrigens für jeden neuen Job auch bei Personen mit längerer Berufserfahrung). Auf Basis von Erfahrungen in diversen studentischen Jobs bekundet das Gros der befragten Graduierten, qualifizierte Mitarbeit in einer betrieblichen Arbeitsorganisation geleistet zu haben – dafür wurde man/frau ja auch eingestellt. Bloße Hilfstätigkeiten kamen ebenso selten vor wie die Vermutung, Praktikanten/Praktikantinnen würden überwiegend „zuschauen“. Allerdings ist das Stellenprofil der meisten Praktika relativ unscharf definiert und wird von den Beschäftigten ein hohes Maß an Flexibilität verlangt: nicht nur in kleinen Betrieben ist das zu tun, was gerade ansteht – in vielen Fällen Verwaltungs- und Organisationsarbeit. Insgesamt ist bei Graduiertenpraktika von einem relativ weiten Spektrum zwischen facheinschlägigen und fachfremden bzw. ausbildungsadäquaten und unterhalb eines akademischen Ausbildungsniveaus angesiedelten Aufgaben zu sprechen. Dessen ungeachtet sind die meisten der von uns Befragten mit den Inhalten und Lernerfahrungen in ihren Graduiertenpraktika zufrieden und konnten relevantes Wissen aus dem Studium einbringen. Interessanter Weise stellte sich in mehreren Interviews heraus, dass, eigentlich ungeplant, gerade der Zugewinn an Professionalität in Fragen der alltäglichen Arbeitsorganisation als besonders wertvoll eingestuft wurde.

Trotz Aufgaben, die oftmals jenen von unbefristet Beschäftigten gleichgestellt sind, ist von echter Gleichbehandlung – einmal abgesehen von der ohnehin geringeren Entlohnung – nur bei der Minderheit der interviewten Graduierten zu sprechen. Praktikanten/Praktikantinnen sind in der Wahrnehmung ihrer Kollegen/Kolleginnen und Vorgesetzten nur für eine befristete Zeit im Betrieb tätig, weshalb diese beständig mitberücksichtigen müssen, dass Aufgaben nach dem Ausscheiden von Praktikanten/Praktikantinnen möglichst reibungslos anderen Personen übertragen werden können.

Problembereiche

Die in der Fachliteratur genannten und auch von uns identifizierten Problembereiche bei Praktika von Studierenden sind auch jene, in denen wir überdurchschnittlich viele Graduiertenpraktika finden. Gleichzeitig wurde offenbar, dass etwa auch im öffentlichen Dienst Graduiertenpraktika mittlerweile eine Art Einstiegshürde sind, die akade-

mische Berufsanwärter überspringen müssen, um in regulär entlohnte Jobs zu gelangen. In der Gegenüberstellung von relativ „besseren“ und „schlechteren“ Graduiertenpraktika häufen sich letztere in den Zielbranchen junger Geistes-, Sozial- und KulturwissenschaftlerInnen (z.B. Publizistik, Verlagswesen, Kreativwirtschaft), wo es vielen offenbar schwer fällt, direkt nach Studienabschluss ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis in einer ausbildungsadäquaten Tätigkeit zu finden. Die Zunahme von Hochschulabsolventen/-absolventinnen steigert insbesondere in diesen Disziplinen die Konkurrenz und zwingt viele dazu, längere Umwege und ungünstige Beschäftigungsbedingungen in Kauf zu nehmen.

Andererseits laufen aktuelle „Tracking“-Studien zum Berufseinstieg von Akademikern/Akademikerinnen (z.B. der Universität Wien) darauf hinaus, dass atypische Beschäftigungsverhältnisse nach ein bis drei Jahren anteilmäßig stark abnehmen, der Großteil also nach einer schwierigen Einstiegsphase analog zu den älteren Kohorten von Akademikern/Akademikerinnen in „normalen“ Arbeitsverhältnissen tätig ist. Bei dieser Interpretation ist allerdings zu berücksichtigen, dass damit *branchenspezifische* Normalität gemeint ist, z.B. mit mehrheitlich selbständigen Erwerbsarbeitsformen in Feldern wie Architektur oder gravierenden Einkommensunterschieden im Vergleich zwischen geistes- und ingenieurwissenschaftlichen Absolventen/Absolventinnen.

Berücksichtigt man bei dieser Problematik den internationalen Kontext, z.B. Länder wie Großbritannien mit durchlässigeren Ausbildungssystemen, dann reicht das Argument „Massenstudienfach“ zur Erklärung dieser Situation in Österreich nicht aus. Demgegenüber dürfte hier auch die auf relativ eng zugeschnittene Berufsbilder konzentrierte Ausbildung bzw. die enge Kopplung mit bestimmten Berufsfeldern – unter Ausschluss aus bzw. eigener Ablehnung von anderen Tätigkeiten – mitentscheidend sein. Dies gilt vor allem für Studienrichtungen an Universitäten, während der vergleichsweise verschulte Ablauf an Fachhochschulen von Arbeitgebern/Arbeitgeberinnen eher als Vorteil gesehen wird. Jedenfalls scheinen auch mehrere der von uns befragten GSK-Absolventen/-Absolventinnen ungewollt das Vorurteil zu prolongieren, dass nur technische, wirtschaftliche oder juristische Ausbildungen für Jobs in größeren Betrieben der Privatwirtschaft bzw. in höheren Verwaltungsfunktionen geeignet sind.

12.3. *Fazit: Asymmetrie zwischen Arbeitgebern/Arbeitgeberinnen und Praktikanten/Praktikantinnen*

Das Verhältnis zwischen Praktikanten/Praktikantinnen, sowohl Studierende als auch Graduierte, und Anbietern von Praktika ist gegenüber Normalarbeits-Verhältnissen zwischen Arbeitgebern/Arbeitgeberinnen und Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen durch eine ausgeprägtere Asymmetrie gekennzeichnet. Eine zu diagnostizierende Un- oder lediglich Teilinformiertheit vieler Praktikanten/Praktikantinnen über arbeits- und sozialrechtliche Aspekte ihres Praktikums dürfte zumindest teilweise auf die mangelnde rechtliche Transparenz zurückzuführen sein, d.h. auf die fehlende Legaldefinition des Praktikumsstatus in Kombination mit der geltenden Dualität von Arbeits- und Ausbildungsverhältnis.

Dazu kommt etwa, dass Studierendenpraktika in deutlich geringerem Ausmaß kollektivvertraglich geregelt sind als Pflichtpraktika von SchülerInnen berufsbildender mittlerer und höherer Schulen. Akademische Berufsfelder wiederum, in denen Graduiertenpraktika verbreitet sind – z.B. Kreativwirtschaft, Wissenschaft oder Non-Profit-Unternehmen – können ungeachtet der Geltung eines branchenspezifischen Kollektivvertrages als Felder bezeichnet werden, in denen die faktische Interessenvertretung der Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen schwach ist.

Weitere Faktoren für diese Asymmetrie sind einerseits die mangelnde Berufserfahrung im Sinn des selbstverständlichen Anspruchs auf Rechte, die mit einem Beschäftigungsverhältnis verbunden sind; darüber hinaus aber auch die z.B. unter Studierenden mehrerer Fachrichtungen (auch über GSK-Fächer hinaus) verbreitete Überzeugung, sich über ihr Studium und die darin gezeigten Leistungen nicht ausreichend für eine adäquate spätere Erwerbsarbeit qualifizieren zu können, sondern nur über praktische Arbeitsmarkterfahrungen, entweder parallel zum oder nach dem Studium, wofür sie auf ein Entgegenkommen von betrieblicher Seite angewiesen zu sein glauben. Beides trägt zum erwähnten hohen Grad an Un- oder Teilinformiertheit über arbeits- und sozialrechtliche Mindeststandards und organisatorische, vor allem versicherungsbezogene Details der absolvierten Praktika, bei. Aus unseren Interviews geht darüber hinaus hervor, dass wahrgenommene Missstände von den Praktikanten/Praktikantinnen nur in Ausnahmefällen angesprochen, geschweige denn gerichtlich bekämpft werden, da viele davon Betroffene auf eine spätere Beschäftigung in der Praktikumsorganisation oder zumindest auf ein positives Praktikumszeugnis hoffen – auch die zeitliche Begrenztheit der Praktikumsituation dürfte hier eine maßgebliche Rolle spielen.

Zwischen den aufgelisteten Problembereichen bestehen vielfältige Wechselwirkungen. Dass die beschriebene schwache Position der Praktikanten/Praktikantinnen gegenüber den Arbeitgebern/Arbeitgeberinnen verstärkend bzw. stabilisierend auf die Diskrepanz zwischen Praktikumsstätigkeiten und ihrer Absicherung und Entlohnung wirkt, weil Praktikanten/Praktikantinnen häufig unvollständig über diesbezügliche Mindeststandards informiert sind und etwaige Missstände aufgrund ihres höher bewerteten Interesses an positiver Praktikumsbewertung bzw. künftiger Beschäftigung in Kauf nehmen, wurde bereits festgestellt. Analog dazu dürfte eine individuelle Präferenz, in einer der beschriebenen „Problembranchen“ beruflich tätig werden zu wollen, die Inkaufnahme suboptimaler Praktikumsbedingungen wahrscheinlicher machen. Die beschriebenen sozialen Selektivitäten wiederum erleichtern denjenigen, die über mehr finanzielles und soziales Hintergrundkapital verfügen, den Umgang mit Arbeitsmarktasymmetrien und fehlender oder sehr niedriger Praktikumsentlohnung (und damit zugleich eine Aufrechterhaltung des Berufsziels, in einer objektiv schwierigen „Problembranche“ Fuß zu fassen). Diese Wechselwirkungen implizieren, dass mögliche politische und anderweitige Maßnahmen, die lediglich auf einen Problembereich fokussiert sind, sich in der Regel auch auf andere auswirken. In diesem Kontext ist letztendlich das Missverhältnis zwischen Andrang und Aufnahmekapazität typischer Zielbranchen kultur- und geisteswissenschaftlicher Disziplinen zu erwähnen (z.B. Publizistik, Germanistik, Psychologie), das ohne hochschulpolitische Maßnahmen im Sinn der Umlenkung von Studierenden

auf andere bzw. einen weiteren Kreis von Fächern oder einer Lockerung der Kopplung zwischen Studienfächern und Berufsfeldern nicht so leicht auflösbar sein dürfte.

Eine Gesamtbewertung des Handlungsbedarfs sowohl bei Studierenden- als auch Graduiertenpraktika, zwischen denen nichtsdestotrotz generell unterschieden werden sollte, hängt maßgeblich davon ab, wie hoch positive Effekte von Praktika gegenüber den beschriebenen Problembereichen veranschlagt werden; sowie von der Frage, ob mit möglichen Eingriffen in die derzeitige Situation auch negative Effekte insbesondere auf das Praktikumsangebot einhergehen könnten. Realistisch wäre z.B. die Annahme eines „trade off“ in der Form, wonach bei arbeitsrechtlichen Besserstellungen von Praktika vermehrt auf alternative Beschäftigungsformen wie z.B. Werkverträge ausgewichen wird, anstatt weiterhin Praktika mit zumindest bescheidener Entlohnung bzw. eingeschränkter arbeits- und sozialrechtlicher Absicherung anzubieten.

13. *SCHLUSSFOLGERUNGEN UND MÖGLICHE MAßNAHMEN*

Wenn nun abschließend im Rahmen von Schlussfolgerungen zur Situation von Praktika in Österreich nochmals ausgewählte Problemlagen sowie darüber hinaus mögliche Gestaltungsmaßnahmen diskutiert werden, so geschieht dies einerseits im Bewusstsein der begrenzten Eindeutigkeit, mit der Handlungsvorschläge aus empirischen Evidenzen abgeleitet werden können; sowie der spezifischen Eigenlogik der Forschung auf der einen und politischen Handelns auf der anderen Seite. Andererseits ermittelte das Forschungsteam aus ca. 15 Interviews mit Vertretern/Vertreterinnen von Arbeitgebern/Arbeitgeberinnen sowie mit unterschiedlichen Interessenvertretern/-vertreterinnen aus Sozialpartner-Organisationen (Kapitel 10 bzw. 11), dass deren jeweiliges Interesse an neuen Regelungen zu Praktika nicht besonders ausgeprägt ist. Vor diesem Hintergrund sind die folgenden Ausführungen nicht vom Anspruch getragen, einen umsetzungsfähigen Interventionsfahrplan zu liefern, sondern dienen der diskursiven Auslotung manifester Problemlagen bei der Gestaltung von Praktika.

Nachfolgend werden aus den empirischen Beobachtungen ableitbare Problemzonen diskutiert, die, vor dem Hintergrund arbeits- und sozialrechtlicher Regulierungsoptionen, entweder über gesetzliche Neuregelungen oder durch Rückgriff auf alternative Maßnahmen unterhalb der Gesetzesebene abgemildert werden könnten: Das Problem schlechter Entlohnung und sozialer Absicherung bzw. sein gehäuftes Auftreten in bestimmten Branchen; das Problem mangelnder Information über eigene Rechte bzw. das Rechtsdurchsetzungsproblem; sowie die Diskrepanz zwischen dem Status des Ausbildungsverhältnisses bzw. Volontariats und der empirischen Praktikumsrealität, was eine Diskussion rechtlicher Regelungsoptionen im allgemeinen impliziert.

13.1. *Schlechte bzw. unfaire Entlohnung und soziale Absicherung in vielen Praktika, Problemhäufung in bestimmten Branchen*

Es besteht ausreichende empirische Evidenz zur Behauptung problematischer Verhältnisse zwischen tatsächlicher Leistung und Entlohnung in vielen Praktika. Nicht wenige der von FORBA befragten Praktikanten/Praktikantinnen werden von Arbeitgebern/Arbeitgeberinnen als günstige, hoch motivierte und qualifizierte Arbeitskräfte eingesetzt, und dies zugleich in Form einer Umgehung regulärer Beschäftigungsverhältnisse mit adäquater Entlohnung bzw. sogar als Ersatz regulär beschäftigter Erwerbstätiger. Obwohl sich derartige Verhältnisse sowohl in Pflichtpraktika (am wenigsten bei SchülerInnen) bzw. in sonstigen Praktika von Personen in Ausbildung als auch in Graduiertenpraktika zeigen, ist der individuelle Problemdruck bei den Letztgenannten am größten, mit einer Häufung in bestimmten „Problembereichen“. Gegenüber rechtlichen Regelungsoptionen, die mehr Schutz für Praktika vorsehen bzw. gegenüber einer Regulierung in Form von Mindeststandards äußerten einige der befragten Stakeholder/Stakeholderinnen Bedenken, die auf die Vermutung hinaus laufen, dass AnbieterInnen von Praktika gegebenenfalls Ausweichstrategien ergreifen würden:

- Ausweichen auf Beschäftigungsformen wie z.B. Werkverträge oder sonstige Formen der (Schein-)Selbständigkeit;
- Absenkung bisheriger Standards / Entlohnungspraktiken in den besser entlohnten Praktika auf das neue, niedrigere Mindestniveau;
- Reduktion des Praktika-Angebots und damit weniger Möglichkeiten für Auszubildende und BerufseinsteigerInnen, praxisnahe Einblicke in Betriebe zu erhalten;
- Risiko, dass Mindeststandards bei Praktika zur Erhöhung der Arbeitslosigkeit bei Jungakademikern/-akademikerinnen führen.

Allerdings bleibt offen, inwiefern die hier wiedergegebenen Bedenken bei verbesserten Schutzbestimmungen für Praktikanten/Praktikantinnen tatsächlich eintreten würden oder nicht vielmehr Schutzbehauptungen zur Aufrechterhaltung der gegenwärtigen Situation sind.

Andere Skeptiker/Skeptikerinnen gegenüber einer – gesetzlichen – Verbesserung von Bedingungen in Praktika verweisen auf die existierende Verankerung von Praktika in verschiedenen Kollektivverträgen, die auf weitere Branchen auszuweiten wären;³⁷ bzw. außerdem auf das im März 2011 beschlossene Gesetz gegen Sozialdumping (aufgrund der Öffnung des Arbeitsmarktes für neue EU-Mitglieder), das die Nichteinhaltung bzw. Unterschreitung etwa von kollektivvertraglichen Regelungen unter Strafe stellt. Aufgrund der sozialpartnerschaftlichen Tradition in Österreich mit einem „Primat“ kollektivvertraglicher Regulierung z.B. gegenüber einem gesetzlichen Mindestlohn ist in den kommenden Jahren zumindest zu erwarten, dass entsprechende Branchenregelungen auch zu Praktika zahlreicher werden (in welcher Geschwindigkeit dies erfolgt, ist freilich eine andere Frage). Allerdings liegt bei kollektivvertraglichen wie generell bei rechtlichen Regulierungen ein zusätzliches bzw. das eigentliche Problem darin, dass diese in jenen Bereichen, in denen gemäß der Datenlage Praktika als besonders problembehaftet eingestuft wurden, faktisch nur eingeschränkt durchsetzbar sind: einerseits bestimmte Sektoren wie Kunst und Kultur, Gesundheits- und Sozialwesen, NGOs; andererseits und vor allem kleinbetriebliche Strukturen. Damit soll keineswegs behauptet werden, dass in den genannten Segmenten bzw. *nur* in diesen eine Umgehung von arbeits- und sozialrechtlichen Regulierungen verbreitet ist; im Gegenteil konnten wir „schwarze Schafe“ auch in „profitableren“ Sektoren ausfindig machen.

Dennoch ist die Vermutung nicht von der Hand zu weisen, dass in Österreich ev. weniger ein allgemeines Problem infolge der mangelnden Regulierung von Praktika zu diagnostizieren ist als vielmehr ein Problem in bestimmten „schwierigen“ Erwerbsfeldern, das zudem nicht allein auf Praktika beschränkt bleibt, sondern auch die Phasen der Berufstätigkeit danach tangiert. In Anbetracht der in den genannten Feldern vorherrschenden

³⁷ Paradoxerweise könnte dies teilweise sogar zu einer Verringerung des Entlohnungsanspruchs in Praktika führen, da die Praktikumsentlohnung, soweit sie in Kollektivverträgen vorkommt, in der Regel in der Höhe der Lehrlingsentschädigung liegt, während Praktikanten/Praktikantinnen in einem Arbeitsverhältnis ohne kollektivvertragliche Sonderregelung Anspruch auf das Einstiegsgehalt regulärer Beschäftigter hätten (ein Anspruch, der in der derzeitigen Praxis allerdings häufig umgangen werden dürfte).

den Gemengelage aus knapper Mittelausstattung, großem Arbeitsvolumen und einem Pool an Studierenden bzw. jungen Absolventen/Absolventinnen, die in den jeweiligen Bereich drängen, stellt sich die Frage, wie wirksam rechtliche Regelungsimpulse, unabhängig ob auf gesetzlicher oder kollektivvertraglicher Ebene, in diesen Berufsfeldern sind. Die Wahrscheinlichkeit, dass ambitionierte Mindeststandards zu Ausweichbewegungen in andere Arrangements wie Werkverträge oder z.B. auch den Status der Freiwilligenarbeit führen, ist in diesen Branchen jedenfalls am größten, was in Anbetracht der dortigen Häufung genau jener Problematiken, gegen die sich eine Neuregelung richten würde, nicht ohne Brisanz ist.

Auf der Suche nach möglichen anderweitigen Optionen landet man hier auf kurze Distanz bei sehr grundlegenden Interventionen wie etwa der Erhöhung der Mittelausstattung im Sozial- und Gesundheitsbereich (z.B. auch bei den in Spitälern erbrachten Pflichtpraktika im Medizinstudium, der so genannten „Famulatur“) oder der Motivation von Studierenden bzw. Jungabsolventen/-absolventinnen, sich in Richtung anderer Berufsfelder umzuorientieren, die bessere Verdienstmöglichkeiten versprechen. Letzteres erscheint begrenzt realistisch angesichts des Umstands, dass es sich bei den identifizierten „Problembranchen“ (Gesundheit und Soziales, Architektur, Kunst und Kultur, NPOs bzw. zivilgesellschaftliche NGOs) durchwegs um Felder handelt, die in besonderem Maß mit Sinnstiftung verbunden werden – und woran unter Bedingungen freier Studien- und Berufswahl viele junge Menschen großes Interesse zu haben scheinen.

Flankierende Maßnahmen

Bei flankierenden Maßnahmen zur Verbesserung der Beschäftigungsbedingungen in Praktika ist zunächst an die Etablierung von Gütesiegel- oder umgekehrt „Watchdog“-Initiativen zu denken, um gute Anbieter von Praktika hervorzuheben und demgegenüber „schwarze Schafe“ medial anzuprangern. Beispielsweise könnten existierende Initiativen von www.placetoperform.at bis hin zu www.generation-praktikum.at noch stärker in den Dienst des Ziels der Information über Beschäftigungsbedingungen in Praktika gestellt werden, d.h. als professionelle Anlaufstellen angehender Praktikanten/Praktikantinnen. Speziell hinzuweisen ist hier auf die kürzlich vorgestellte Initiative „Gütesiegel Praktikum“ der ÖH, an der auch die Arbeiterkammer und die Plattform Generation Praktikum beteiligt sind.³⁸ Im Übrigen ist an dieser Stelle auch an die Vorreiterrolle des öffentlichen Dienstes zu erinnern, der z.B. selbst einer der Hauptakteure bei der Vergabe von Graduiertenpraktika ist. Das im Kapitel „Internationales“ präsentierte Beispiel der Selbstverpflichtung der Stadtverwaltung Berlin zur Einhaltung von Mindeststandards ist hier wohl als Vorbild zu nennen.

Wichtig sind zudem arbeitsmarktpolitische Unterstützungsmaßnahmen für akademische BerufseinsteigerInnen, die in bestimmten Branchen erst über den Umweg teils schlecht entlohnter Praktika oder vergleichbarer atypischer Beschäftigungsverhältnisse Fuß fassen können. Die arbeitgeberseitige Funktion vieler Graduiertenpraktika als „Bewäh-

³⁸ Siehe <http://www.generation-praktikum.at/ein-guetesiegel-fuer-praktika.aspx>

rungsphase“ oder die schwierige Situation in bestimmten, nichtsdestotrotz inhaltlich attraktiven Branchen lässt sich über AMS-Programme wie einer zeitlich begrenzten Jungakademiker-/akademikerinnenförderung zumindest abfedern; freilich unter Beachtung darauf, Mitnahmeeffekte bei der bloßen Förderung von Betrieben zu vermeiden. Die 2010 gestartete und im selben Jahr wieder beendete „Aktion 6000“, eine Eingliederungsbeihilfe u.a. für junge Menschen mit mangelnder betrieblicher Praxis, bei der Unternehmen ein halbes Jahr lang 50% des Gehalts vom AMS ersetzt bekommen, erscheint z.B. ausgesprochen relevant zur Eindämmung von Berufseinstiegsproblemen bei jungen Hochschulabsolventen/-absolventinnen.

Eine zusätzliche Funktion von Unterstützungsinstrumenten würde im Ausgleich der sozialen Selektivität vieler Praktika liegen. Mehrmals wurde darauf hingewiesen, dass sich ein bescheiden entlohntes Praktikum eher jene leisten können, die über einen entsprechenden finanziellen Background verfügen, also zeitgleich kein anderweitiges Einkommen erzielen müssen. Ebenso wie monetäre Mindeststandards in Praktikumsstellen würden arbeitsmarktpolitische Unterstützungsangebote für sozial Benachteiligte (Graduierte und auch Studierende) diesen dabei helfen, ihren Startnachteil ausgleichen zu können, indem sie sich z.B. *ebenfalls* auf inhaltlich interessante Praktika bzw. damit vergleichbare Tätigkeiten einlassen könnten. Allerdings und letztendlich ist bei der Diskussion von flankierenden Maßnahmen für Praktika festzuhalten, dass angehende Akademiker/Akademikerinnen gegenüber anderen Qualifikationsgruppen am Arbeitsmarkt weiterhin als privilegiert einzustufen sind, d.h. sicherlich nicht die Problem-Zielgruppe schlechthin darstellen.

13.2. *Mangelnde Information über eigene Rechte aus dem Praktikum bzw. Rechtsdurchsetzungsproblem*

Von faktisch problematischen Beschäftigungsbedingungen in Praktika zu unterscheiden, wenngleich daraus abzuleiten, sind Informationsdefizite vieler Praktikanten/Praktikantinnen über eigene Rechte. So gut wie nie ergreifen Praktikanten/Praktikantinnen rechtliche Schritte, um etwaige vorenthaltene Rechte einzuklagen, d.h. auch dann nicht, wenn ihnen sehr wohl bewusst ist, vermutlich unfair behandelt worden zu sein. Derartige Informationsdefizite, etwa über eine faire Entlohnung oder die aus einer Beschäftigungsform resultierende soziale Absicherung sind einerseits der fehlenden Berufserfahrung geschuldet, andererseits allerdings auch der Intransparenz der gegenwärtigen Rechtslage, die keinen klaren Referenzrahmen bietet und eben deshalb die Asymmetrie zugunsten der AnbieterInnen von Praktika erhöht.

Bei alledem gilt die Judikatur in Österreich eigentlich als Praktikanten/Praktikantinnenfreundlich, weil im Zweifel ein Arbeitsverhältnis inkl. aller daraus erworbenen Rechte angenommen wird (und kein Ausbildungsverhältnis).³⁹ Experten/Expertinnen sprechen

³⁹ Vgl. dazu z.B. ein aktuelles OGH-Urteil, bzw. dessen Begründung; abrufbar unter: http://www.ris.bka.gv.at/JustizEntscheidung.wxe?Abfrage=Justiz&Dokumentnummer=JIT_20100128_OGH0002_008OBA00005_10H0000_000&IncludeSelf=True

deshalb bei Praktikanten/Praktikantinnen, die ihre Rechte nicht ausschöpfen, sei dies nun infolge mangelnder Information oder aus anderen Gründen wie z.B. der Wahrung der Chancen auf eine Anschlussbeschäftigung, von einem Rechtsdurchsetzungsproblem.

Ausbau des Informations- und Beratungsangebots zu Praktika

Wichtige Maßnahmen zur Eindämmung unfairer Praktikumsverhältnisse „unterhalb“ von Optionen rechtlicher Neuregelungen liegen daher im weiteren Ausbau professioneller Informations- und Beratungsangebote zu Praktika seitens öffentlicher Institutionen bzw. speziell auch seitens der Ausbildungsinstitutionen, sowohl auf der Sekundar- als auch auf der Tertiärstufe. Natürlich ist bei diesem Punkt auch eine Holschuld von angehenden Praktikanten/Praktikantinnen gegeben, d.h. sind diese nicht aus ihrer Verantwortung zu entlassen. Doch scheint es weiterhin an einschlägigen und leicht zugänglichen Beratungsangeboten insbesondere für Studierende (und z.T. auch für bereits Graduierte) zu mangeln, die einerseits bereits in Schulen zu verankern sind (z.B. im Rahmen von Fächern wie „Wirtschaftskunde“), andererseits etwa im Rahmen von Einführungs-Lehrveranstaltungen an (Fach-)Hochschulen.

Als zusätzliche Vermittlungsinstitutionen kommen die HochschülerInnenschaft, sowie Informationsdrehscheiben wie z.B. die an Hochschulen installierten Karriereservice-Einrichtungen in Frage, z.B. UNIPORT an der Universität Wien. Angesichts der ohnehin laufenden Ambition zur österreichweiten Vernetzung dieser bislang eher auf die eigenen Absolventen/Absolventinnen ausgerichteten Einrichtungen müsste es mit überschaubarem Zusatzaufwand möglich sein, ein auf unterschiedliche Zielgruppen zugeschnittenes Informationsangebot auf einer Internet-Plattform mitsamt Hotline-Funktionen bzw. persönlicher Beratung etc. zur Verfügung zu stellen.

Darüber hinaus ist an unterstützende Beratung auch insofern zu denken, dass zusätzliche Einrichtungen wie speziell ausgewiesene Ombudsstellen oder sogar außergerichtliche Schlichtungsstellen etabliert werden könnten, die es Praktikanten/Praktikantinnen erleichtern würden – aufgrund ihrer Risikoscheu, im Fall der vermuteten Vorenthaltung von Rechten gerichtliche Schritte zu ergreifen – niederschwelligere Wege zur Konfliktklärung mit dem Arbeitgeber/der Arbeitgeberin zu beschreiten.

Einbeziehung der Hochschulen in Praktikumsverträge

Zur Erhöhung rechtlicher Transparenz in Pflichtpraktika wäre auch die verstärkte Etablierung dreiseitiger Verträge zwischen Hochschule, Praktikumsorganisation und Praktikanten/Praktikantinnen anzudenken. Dass dafür nicht unbedingt eine rechtliche Neuregelung des Praktikanten-/Praktikantinnenstatus erforderlich ist, zeigt das Beispiel der FH Joanneum, auf deren Website für mehrere Studiengänge Mustervereinbarungen für Berufspraktika zu finden sind.⁴⁰ Dreiseitige Vereinbarungen betonen zum einen die Mitverantwortung der jeweiligen Hochschule für die Organisation und Gestaltung der von ihr vorgeschriebenen Praktika. Darüber hinaus machen sie zwischen Praktikumsor-

⁴⁰ Zu finden unter: www.fh-joanneum.at, Schlagwort Ausbildungsvertrag.

ganisation und Praktikanten/Praktikantinnen getroffene Vereinbarungen auf eine Weise explizit, die die Letzteren in der Vertretung ihrer Rechte und Interessen entlastet.

13.3. Varianten rechtlicher Neuregelung

In den bisherigen Schlussfolgerungen wurden vor allem solche Gestaltungsoptionen für Praktika diskutiert, die unterhalb gesetzlicher Neuregelungen des Praktikumsstatus ansetzen bzw. ohne diese auskommen. Insbesondere deshalb, weil anzunehmen ist, dass Praktika in Österreich inkl. der ihnen derzeit inhärenten rechtlichen Intransparenz auch in Zukunft nicht an Bedeutung verlieren, sondern im Gegenteil für eine wachsende Anzahl junger Menschen die erste berufliche Erfahrung sein dürften, auch infolge des Rückgangs an Lehrstellen⁴¹ bzw. der Zunahme von MaturantInnen und Studierenden, werden im Anschluss einige Optionen der gesetzlichen Neuregelung skizziert.

An dieser Stelle ist festzuhalten, dass eine detaillierte Abwägung der Vor- und Nachteile von Regulierungen über die bestehenden hinaus, ungeachtet der juristischen Probleme einer Kodifizierung von Praktika, schwierig ist, etwa in Bezug auf das Ausweichen auf andere Vertragsformen bzw. die Verringerung des Praktikumsangebots im Fall der Verbesserung der geltenden Standards. Eine Evaluierung möglicher Folgewirkungen bei einer Neuregelung von Praktika ist allerdings nicht Teil dieser Auftragsarbeit und insofern zukünftigen Expertisen vorbehalten.

Als Ansatzpunkt bzw. als zu lösendes Problem erachten wir die Veränderung der bisherigen „Dualität“ eines Praktikumsverhältnisses, das in Österreich gegenwärtig sowohl Ausbildungs- als auch Arbeitsverhältnis sein kann. Wie aus den qualitativen Interviews mit Studierenden und Graduierten hervorgeht, sind Praktika faktisch überwiegend als Arbeitsverhältnis ausgestaltet, und nicht als Ausbildungsverhältnis. Konkret bedeutet dies wie gezeigt, dass die meisten Praktikanten/Praktikantinnen in den betrieblichen Arbeitsprozess ihrer Praktikumsorganisation eingebunden sind und der Transfer von Kenntnissen und Erfahrungsinhalten über „Learning by Doing“ stattfindet.⁴²

Abschaffung Ausbildungsverhältnis

Aus diesen qualitativen Evidenzen lässt sich der Schluss ziehen, dass der Status des Ausbildungsverhältnisses bzw. Volontariats, der durch ein Überwiegen des Ausbildungszwecks gegenüber der Verpflichtung zur Arbeitsleistung definiert ist und die Verfolgung dieses Ausbildungszwecks in vom betrieblichen Arbeitsprozess abgekoppelter Weise vorsieht, einem Großteil der aktuellen Praktikumsrealität nicht oder nicht mehr gerecht wird und daher verabschiedet werden könnte. Dafür spräche zusätzlich, dass Praktika, die als Ausbildungsverhältnis organisiert sind, wie erwähnt vom Arbeitsrecht

⁴¹ Vgl. z.B. http://www.egon-blum.at/Service/LE_ENT_2009.pdf

⁴² Dieser Befund aus Interviews mit 45 Studierenden und Graduierten ist zwar ziemlich eindeutig, allerdings fehlt die Verifizierung in Form eines größeren bzw. repräsentativen Samples, weshalb eine derartige Erhebung unter Praktikanten/Praktikantinnen angeraten erscheint.

ausgenommen und bei einem Taschengeld bis zur Geringfügigkeitsgrenze nur in die Unfallversicherung einbezogen sind, womit im Status des Ausbildungsverhältnisses in gewisser Weise bereits verwirklicht ist, was einige Experten/Expertinnen als Folge einer eigenen Praktikumsgesetzgebung befürchten, nämlich ein Status mit gegenüber dem regulären Arbeits- und Sozialrecht abgesenktem Schutzniveau.

Die Intention, den Status des Ausbildungsverhältnisses im Rahmen eines Praktikums abzuschaffen, ist jedoch mit der sehr spezifischen österreichischen Rechtslage zu Praktika konfrontiert. Aus der fehlenden Legaldefinition des Praktikumsstatus ergibt sich dabei, dass das Ausbildungsverhältnis jedenfalls nicht durch die Novellierung eines vorhandenen Gesetzes abgeschafft werden kann. Geht die Zielsetzung einer Abschaffung des Ausbildungsverhältnisses bzw. Volontariats mit der Intention einher, den Praktikumsstatus darüber hinaus unverändert zu lassen, also die Organisations- und Ausgestaltungsform des Arbeitsverhältnisses in der jetzigen Form obligatorisch zu machen, so ergibt sich daraus die Anforderung einer Neuregelung, die den Praktikumsstatus an die Vertragsformen des Dienstverhältnisses bzw. freien Dienstvertrags bindet, ohne ihn darüber hinaus zu spezifizieren. Dies liefe auf die Abschaffung eines eigenen Rechtsstatus für Praktika hinaus und ginge damit in die Richtung der weiter oben erwähnten dänischen Regelungsvariante, derzufolge Praktika nur als befristete Arbeitsverhältnisse möglich sind. Was die Entlohnung betrifft, so wären Praktika innerhalb dieser Regelungsoption teilweise auf Lehrlingsniveau einzustufen (in Branchen, deren Kollektivverträge eine entsprechende Regelung enthalten), teilweise auf dem Einstiegsniveau regulärer Beschäftigter (in Branchen ohne kollektivvertragliche Regelung der Praktikumsentlohnung) – es sei denn, die Entlohnung von Praktika fände sukzessive in alle Kollektivverträge Eingang.

Aufwertung Ausbildungsverhältnis – Lehrlingsmodell

Ein Problem bei der Abschaffung des Ausbildungsverhältnisstatus könnte darin gesehen werden, dass die Streichung eines eigenen Praktikums-Rechtsstatus mit dem Wegfall eines rechtlichen Ausbildungsbezugs für Praktika gleichbedeutend wäre. Die Problematisierung dieses Wegfalls liegt vor allem dann nahe, wenn der derzeit in Praktika überwiegende Kenntnistransfer über „Learning by Doing“ kritisch gesehen bzw. wenn eine explizitere Ausbildungsbemühung seitens der Praktikumsorganisation gefordert wird (wie dies einzelne befragte Praktikanten/Praktikantinnen und Stakeholder/Stakeholderinnen taten).⁴³ Aus einer derartigen Perspektive erscheint daher nicht die Abschaffung des Ausbildungsverhältnisses, sondern seine Aufwertung im Zuge einer zeitgemäßen Neudefinition des Praktikumsstatus wünschenswert, die durch ihre Anpassung an die aktuelle Praktikumsrealität an die Stelle der derzeitigen Polarität zwischen Arbeits- und Ausbildungsverhältnis treten könnte.

⁴³ Allerdings könnten infolge des skizzierten Wegfalls des expliziten Ausbildungsbezugs in Praktika (dänisches Modell) z.B. Hochschulorganisationen, die Pflichtpraktika vorschreiben, darauf mit zusätzlichen Lehrveranstaltungen reagieren, die den in der betrieblichen Praxis ohnehin nur selten eingelösten „Ausbildungsanteil“ abdecken.

Eine solche Neudefinition ist in unterschiedlichen Varianten denkbar. Eine Lösung, die eine Verankerung des Ausbildungsbezugs von Praktika mit hohen arbeits- und sozialrechtlichen Absicherungsstandards verbindet, bestünde in einem Praktikumsstatus, der an den Lehrlingsstatus angenähert ist. Ein Praktikum wäre demgemäß als Arbeitsverhältnis mit immanentem Ausbildungscharakter und entsprechend ausgestatteter Entlohnung definiert, wobei der Ausbildungscharakter an mehr oder weniger strikten Kriterien festgemacht werden könnte (z.B. Praktikumscurriculum, Theorie- und Reflexionsmodule, rechtsverbindliche Vereinbarung von Ausbildungszielen). Eine solche Regelung liefe auf einen Versuch hinaus, dem spezifischen Charakter von Praktika zwischen Arbeit und Ausbildung Rechnung zu tragen, ohne dabei das arbeits- und sozialrechtliche Schutzniveau, das für derzeit als Arbeitsverhältnis organisierte Praktika gilt, preiszugeben – dem Vorwurf der Etablierung eines „Arbeitsrechts zweiter Klasse“, wie sie von einigen Stakeholdern/Stakeholderinnen im Fall einer Neudefinition des Praktikumsstatus befürchtet wurde, sollte sie insofern nicht ausgesetzt sein. Dennoch wären hier angesichts des „Trade-Off“ zwischen der positiven Wirkung eines gesetzlich fixierten Ausbildungsbezugs und der möglichen Absenkung arbeits- und sozialrechtlicher Standards in jenen Praktika, die entlang der derzeitigen Rechtslage als Arbeitsverhältnis organisiert sind, umfangreiche Verhandlungen verschiedener Stakeholder/Stakeholderinnen zur Konkretisierung von Standards absehbar. Denkbar ist etwa, dass im Fall zu rigoroser Mindeststandards den Ausbildungscharakter betreffend das Angebot an Praktikumsplätzen auch über die als problembehaftet identifizierten Branchen bzw. Betriebsarten hinaus zurückgehen könnte. Darüber hinaus lässt sich angesichts vieler Praktika, denen gerade aufgrund ihres regulär Beschäftigten weitgehend gleichgestellten Tätigkeitsprofils ein ausgeprägter Lerneffekt zugeordnet wird, an der Zweckmäßigkeit einer definitorischen Trennung zwischen Praktika und befristeten bzw. Ferialarbeitsverhältnissen zweifeln.

Aufwertung Ausbildungsverhältnis – Einbindung der Ausbildungsorganisation

Eine weitere Möglichkeit, das Ausbildungsverhältnis aufzuwerten bzw. zeitgemäßer zu gestalten, besteht in der gesetzlichen Verankerung des bereits weiter oben erwähnten dreiseitigen Vertrags zwischen Schule bzw. Hochschule, Praktikumsorganisation und Praktikanten/Praktikantinnen, was wie erwähnt den Vorteil einer stärkeren Einbeziehung der Hochschule, mehr rechtliche Transparenz für Praktikanten/Praktikantinnen und die Erleichterung ihrer Rechtsdurchsetzung zur Folge hätte. Eine direkte Adaptierung des in Kapitel 7 beschriebenen französischen *convention de stage*-Modells liefe allerdings auf die Beibehaltung der Ausklammerung von Praktikanten/Praktikantinnen aus dem Arbeitsrecht hinaus und wäre insofern stärker vom Vorwurf der Festschreibung eines arbeitsrechtlichen Sonderstatus betroffen, der dann auch verstärkt von Betrieben genützt werden könnte, die ihre Praktika derzeit als Arbeitsverhältnisse organisieren. Darüber hinaus wäre die Etablierung verpflichtender dreiseitiger Verträge naheliegenderweise auf Pflichtpraktika beschränkt (d.h. mit der Ausbildungsorganisation als zusätzlichem Vertragspartner), was die Frage aufwirft, was daraus für die derzeitige Möglichkeit, Praktika auch ohne Verankerung verpflichtender beruflicher Praxis im Studienplan zu absolvieren, folgen würde. Möglich erscheint eine Zunahme des Auswei-

chens auf andere Vertragsformen wie Werkvertrag oder freier Dienstvertrag, aber ebenso ein Rückgang des Angebots an Optionen, über Praktika kurzfristige Einblicke in den Arbeitsprozess in Organisationen zu gewinnen. Resultieren könnte aber auch eine Ausweitung der an sich sinnvollen Pflichtpraktika (unter der Bedingung, dass Hochschulinstitutionen über die Kapazitäten verfügen, die ihnen zugeordnete Rolle als zusätzlicher Vertragspartner auch abzudecken) bei gleichzeitigem Rückgang dadurch unnötig gewordener sonstiger Praktika. Auch lässt sich argumentieren, dass eine Differenzierung zwischen Pflichtpraktika und bislang als „freiwillig“ umschriebener Praktika (die in der Realität die Mehrheit der Praktika ausmachen) möglicherweise zur Klärung beitragen würde: hier vorgegebene Praxiszeiten mit Ausbildungsbezug zumindest in Form einer Zertifizierung bzw. Anrechnung im Studium; dort Berufspraxis zur Verbesserung der späteren Berufschancen bzw. ohnehin mit dem primären Zweck der Erzielung eines Einkommens. In jedem Fall würde durch die Ausweitung der Einbindung der Ausbildungsinstitution eine Differenzierung zwischen Studierenden mit und ohne verpflichtend vorgeschriebener Berufspraxis geschaffen; dies allerdings vor dem Hintergrund der in den eigenen Interviews ermittelten Befunde, die, was Anbahnung, Bedingungen und Ausgestaltung betrifft, von gegenwärtig weitgehend vergleichbaren Verhältnissen bei verpflichtenden und freiwilligen Praktika geprägt ist.

Als Fazit dieser kurzen Diskussion zu möglichen Regelungsoptionen ist festzuhalten, dass jede rechtliche Neuregelung von Praktika in Österreich mit der Herausforderung konfrontiert ist, die derzeitige Polarität zwischen Arbeits- und Ausbildungsverhältnis, die den Praktikumsstatus zu einer rechtliche Kategorien übergreifenden Sonderkategorie macht und auf deren Veralterung empirische Hinweise vorliegen, durch eine Statusdefinition zu ersetzen, die weder hinter das arbeits- und sozialrechtliche Absicherungsniveau zurückfällt, das derzeit für als Arbeitsverhältnis organisierte Praktika gilt, noch durch zu rigorose Mindeststandards das Ausweichen in andere niederschwellige Vertragsformen wahrscheinlich macht. Aus dem gehäuften Auftreten problembehafteter Praktika in einer begrenzten Anzahl von Branchen, in denen die Gefahr eines solchen Ausweichens überdurchschnittlich groß ist, ergibt sich allerdings ein grundlegender Einwand gegen eine rechtliche Neugestaltung des Praktikumsbereichs über die einzelnen Gestaltungsoptionen hinweg.

13.4. *Differenzierung nach Praktikurstypen sowie bessere Verschränkung mit Hochschulpolitik*

Abschließend und anhand der gesammelten empirischen Daten lässt sich spezifizieren, in welchen Typen von Praktika Problemlagen ungenügender arbeits- und sozialrechtlicher Standards ausgeprägter bzw. mehr oder weniger vertretbar sind. Zunächst kann davon ausgegangen werden, dass Pflichtpraktika von Schülern/Schülerinnen aufgrund der häufigen kollektivvertraglichen Regelung und teilweisen Bindung an den Status des Arbeitsverhältnisses relativ gut gelöst sind. Die Situation bei Pflichtpraktika von Studierenden ist bereits weniger eindeutig, bei zum Teil großen Unterschieden zwischen einzelnen Studienrichtungen bzw. einzelnen Hochschulen. Doch auch hier sind Praktika vergleichsweise gut legitimierbar, weil sie einerseits im vordefinierten und zeitlich be-

grenzten Rahmen Praxis in einem betrieblichen Alltag ermöglichen und darüber hinaus der „Deal“ zwischen Praktikant/Praktikantin und Praktikumsorganisation auch im Fall einer fehlenden Entlohnung insofern vertretbar erscheint, als das Praktikum ja im Studium anrechenbar ist. Beides, d.h. die Begrenzung auf einen bestimmten Zeitraum und die Anrechenbarkeit im Studium, ist bei sonstigen bzw. „freiwilligen“ Praktika von Studierenden nicht oder nur sehr eingeschränkt gegeben. Die Motivation oder umgekehrt der Druck, ein Praktikum zu absolvieren, ist vielmehr dem vagen Versprechen besserer zukünftiger Berufschancen geschuldet und steht zudem im Fall von Gratispraktika eher jenen offen, die sich das auch leisten können, d.h. für dieselbe Zeitspanne keinen besser bezahlten Job zur Einkommenssicherung benötigen. Generell verlaufen die Grenzen zwischen Praktika von Studierenden (abseits der Pflichtpraktika) und Formen studentischer Erwerbsarbeit fließend und wäre die Eindämmung jener Praktika wünschenswert, die in Relation zur tatsächlich erbrachten Leistung schlecht entlohnt bzw. abgesichert sind. Dasselbe gilt noch wesentlich ausgeprägter für Graduiertenpraktika, d.h. für Personen mit abgeschlossener Hochschulausbildung, die sich darüber einen Einstieg in den akademischen Arbeitsmarkt versprechen. Hier, d.h. bei der „Generation Praktikum“ im engeren Sinn, haben Jobs, die als Praktika vergeben werden und in der Regel normale Arbeitsverhältnisse sind, wohl die geringste Legitimation.

In dieser Studie wurde bereits ausführlich auf die unterschiedliche Problemschwere von Praktika nach Branchen bzw. Betriebsgröße der Praktikumsorganisation eingegangen. In sehr verkürzter Form verringert sich die Problemwahrscheinlichkeit mit der Betriebsgröße der Praktikumsorganisation bzw. im Fall technisch-naturwissenschaftlicher sowie wirtschaftswissenschaftlicher Ausbildungen. Demgegenüber häufen sich problembehaftete Praktika in kleinbetrieblichen Strukturen bzw. bei Studierenden und Absolventen/Absolventinnen von geistes-, sozial- und kulturwissenschaftlichen Disziplinen. Mehrmals wurde darauf hingewiesen, dass insbesondere in diesen Bereichen das strukturelle Problem schlecht bezahlter und abgesicherter Jobs auch nach der Abschaffung von Praktika wohl nicht gelöst wäre; sowie weiters darauf, dass erst die intensivere Verschränkung zwischen Arbeitsmarktpolitik und Hochschulpolitik imstande wäre, die Situation in bestimmten Massenstudienfächern, die ihren Ausdruck u.a. in problembehafteten Praktika findet, mittelfristig zu entschärfen. Ein Ansatz, dem Problem der Konzentration von Studierenden bestimmter Studienrichtungen in bestimmten durch schwierige Bedingungen gekennzeichneten Berufsfeldern zu entgehen, bestünde in der Lockerung der Koppelung zwischen Studienrichtungen und Berufsfeldern, wo dies möglich und sinnvoll erscheint. Dies könnte sich vor allem auf die Stellenbesetzung in privatwirtschaftlichen Unternehmen jenseits technisch ausgerichteter Positionen auswirken. Beispielsweise werden Managementtätigkeiten, wie der Vertreter einer universitären Alumni-Plattform im Interview anmerkte, in Österreich im Unterschied zu anderen Ländern häufig nur Absolventen/Absolventinnen der Wirtschafts- und Rechtswissenschaften zugetraut, bzw. trauen sich (nicht nur) GSK-Absolventen/-Absolventinnen ihrerseits vielfach nicht zu, ambitionierte Jobs „in der Privatwirtschaft“ auszuüben. Die Verfolgung des Ziels einer diesbezüglichen Auflockerung erfordert freilich Aktivitäten der Universitäten selbst, insbesondere der geistes-, sozial- und kulturwissenschaftlichen Institute.

Obwohl Vorschläge, die über das engere Themenfeld Praktikum hinausgehen, nicht Teil des gegenständlichen Auftrags sind, kann nicht übersehen werden, dass viele Aspekte der österreichischen Praktikumssituation mit dem Bildungssystem im allgemeinen und der Hochschulpolitik im besonderen in Zusammenhang stehen – was insofern nicht überrascht, als Praktika prinzipiell an der Schnittstelle zwischen Bildungs- und Beschäftigungssystem angesiedelt sind.

LITERATUR

- Amann, Birgit (2007): Die Arbeitszufriedenheit österreichischer FH-Studierender mit ihrem Pflichtpraktikum. Diplomarbeit an der FH Krems, Eigenverlag
- Baranowska, Anna/Gebel, Michael (2010): The determinants of youth temporary employment in the enlarged Europe: do labour market institutions matter? in: *European Societies*, Volume 12, Issue 3, p. 367-390
- Barbieri, Paolo/Scherer, Stefani (2009): Labour Market Flexibilization and its Consequences in Italy; in: *European Sociological Review*, 25(6), S. 677-692
- Blossfeld, Hans-Peter/Buchholz, Sandra/Hofäcker, Dirk/Hofmeister, Heather/Kurz, Karin/Melinda, Mills (2007): Globalisierung und die Veränderung sozialer Ungleichheiten in modernen Gesellschaften. Eine Zusammenfassung der Ergebnisse des GLOBALIFE-Projektes; in: *Kölner ZS f. Soziologie und Sozialpsychologie*, 4/2007, S. 667-691
- Blumberger, Walter/Dornmayr, Helmut/Kastenhuber, Bernd/Nowak, Sabine/Schneeberger, Arthur (2001): Evaluation des HTL-Pflichtpraktikums, Forschungsbericht von ibw und IBE, Linz/Wien
- Blumberger, Walter/Thonabauer, Claudia/Watzinger, Michaela (1999): Auswirkungen der neuen kollektivvertraglichen Regelungen auf die Pflichtpraktikumsplätze aus der Sicht der Betriebsräte, IBE, Linz
- BMWF (2010): Materialien zur sozialen Lage der Studierenden 2010. Wien
- BMASK (2010): Arbeitsmarkt im Jahr 2009. Wien
- Böhnig, Björn/Silvia Helbig/Jessica Heyser (2006): Praktika von Hochschulabsolventen/-absolventinnen. Eine Studie der DGB-Jugend, DGB, Berlin
- Briedis, Kolja/Minks, Karl-Heinz (2007): Generation Praktikum – Mythos oder Massenphänomen? HIS-Projektbericht April 2007
- Busch, Michael/Jeskow, Jan/Stutz, Rüdiger (Hg.) (2010): Zwischen Prekarisierung und Protest. Die Lebenslagen und Generationsbilder von Jugendlichen in Ost und West. transcript Verlag, Bielefeld
- Eichmann, Hubert/Flecker, Jörg/Bauernfeind, Alfons/Saupe, Bernhard/Vogt, Marion (2010): Überblick über Arbeitsbedingungen in Österreich. Studie der FORBA im Auftrag des BMASK. Sozialpolitische Studienreihe, Band 4., Wien
- Eichmann, Hubert/Flecker, Jörg, unter Mitarbeit von Alfons Bauernfeind (2008): Was haben die ArbeitnehmerInnen davon? Auswirkungen der Internationalisierung auf Beschäftigungsbedingungen bei Top-300 Unternehmen in Österreich. Kammer für Arbeiter und Angestellte, Wien
- Eichmann, Hubert/Schiffbänker, Helene (Hg.) (2008): Nachhaltige Arbeit in der Wiener Kreativwirtschaft? Architektur, Design, Film, Internet, Werbung. Lit-Verlag, Wien

- Gebel, Michael (2010): Early career consequences of temporary employment in Germany and the UK; in: Work, employment and society, Vol. 24(4), p. 641-660
- Giesecke, Johannes/Schindler, Steffen (2008): Field of Study and Flexible Work. A Comparison between Germany and the UK; in: International Journal of Comparative Sociology, Vol 49(4-5), p. 283-304
- Grühn Dieter/Hecht, Heidemarie (2006): Generation Praktikum? Prekäre Beschäftigungsformen von Hochschulabsolventen/-absolventinnen und -absolventen. Eine Studie des Arbeitsbereichs Absolventenforschung der FU Berlin im Auftrag der DGB-Jugend und der Hans Böckler-Stiftung. DGB, Berlin
- Hermeter, Daniela (2008): PolitikwissenschaftlerInnen zwischen Studium und Beruf. Eine qualitative Studie über AbsolventInnenpraktika ehemaliger Politikwissenschaft-StudentInnen. Universität Wien: Diplomarbeit
- Himpele, Klemens (2009): Karrierewege von Graduierten der Universität Wien („AbsolventInnen-Tracking“). Eine registergestützte Analyse von beruflichen Einstiegs- und Verdienstmöglichkeiten der AbsolventInnen der Jahre 2003-2008. Wien: Uniport und Statistik Austria; Quelle: www.qs.univie.ac.at/weitere-aktivitaeten/absolventinnenerhebung/
- Hummel, Roman/Allmer, Robert (2009): Kuli, Taschengeld, Händedruck und tschüss? PraktikantInnen in österreichischen Medienunternehmen 2008. Gesellschaft für Publizistik und Medienforschung/gpa djp
- Kirchler, Erich/Kastlunger, Barbara/Braunger, Paul (2007): „Generation Praktikum“ – Flexibilisierungsfänomen im Perspektivenwechsel. Praktika bei Hochschulabsolventen/-absolventinnen – Chance oder Belastung? in: WISO, 3/2007, S. 153-168
- Klingenböck, Ursula (2006): Rudern statt reden? Perspektiven einer Berufs- und Praxisorientierung im Germanistik-Studium am Beispiel außeruniversitärer Praktika; in: Hochreiter, Susanne (Hg.), Literatur, Lehren, Lernen. Hochschuldidaktik und germanistische Literaturwissenschaft. Böhlau, Wien, S. 173-181
- König, Marion (1995): Die Stellung von Volontären und Praktikanten im Arbeitsrecht. Universität Graz: Diplomarbeit
- Langhoff, Thomas/Krietsch, Ina/Starke, Christian (2010): Der Erwerbseinstieg junger Erwachsener: unsicher, ungleich, ungesund; in: WSI Mitteilungen 7/2010, S. 343-349
- Leuprecht, Eva/Putz, Ingrid/Paul, Verena/Kasper, Ruth/Steiner, Karin/Wittinger, Daniela/Kitel, Carmen (2009): Berufseinstieg, Joberfahrungen und Beschäftigungschancen von AbsolventInnen technischnaturwissenschaftlicher FH-Studiengänge. Endbericht, Wien, www.ams-forschungsnetzwerk.at
- Leuze, Kathrin (2010): Interne Arbeitsmärkte und die Karrieremobilität von Akademikerinnen und Akademikern in Deutschland und Großbritannien; in: Beiträge zur Hochschulforschung, 4/2010, S. 24-47

- Michenthaler, Georg (2010): Fair statt prekär. Ferienjob, Praktikum & Co. Ergebnisse einer Befragung unter SchülerInnen und StudentInnen. Präsentation zur Pressekonferenz am 14. Juni 2010. IFES, Wien
- Mörchen, Melanie (2006): Praktikum als prekäre Beschäftigung – Ausbeutung oder Chance zur Integration? Sozialforschungsstelle Dortmund, Dortmund
- Mosberger, Brigitte/Putz, Ingrid/Kreiml, Thomas/Kaup, Isabella/Denkmayr, Eva (2008): Berufseinstieg, Joberfahrungen und Beschäftigungschancen von Uni-AbsolventInnen. Eine empirische Erhebung unter JungabsolventInnen der Studienrichtungen Geschichte, Humanmedizin, Rechtswissenschaften, Translationswissenschaft und Veterinärmedizin. Endbericht, Wien, www.ams-forschungsnetzwerk.at
- Mosberger, Brigitte/Salfinger, Brigitte/Kreiml, Thomas/Putz, Ingrid/Schopf, Anna (2007): Berufseinstieg, Joberfahrungen und Beschäftigungschancen von Uni-AbsolventInnen in der Privatwirtschaft. Eine empirische Erhebung unter JungabsolventInnen der Studienrichtungen Architektur, Betriebswirtschaft, Biologie, Informatik, Psychologie sowie Publizistik und Kommunikationswissenschaft. Endbericht, Wien, www.ams-forschungsnetzwerk.at
- Pratscher, Silvia (2006): Die arbeits- und sozialrechtliche Stellung von Praktikanten und Volontären in Österreich. Wirtschaftsuniversität Wien: Diplomarbeit
- Radner, Thomas (2001): Die arbeitsrechtliche Stellung von Praktikanten und Volontären. Teil 1 und 2; in: Das Recht der Arbeit 1/2001, S. 3-16 bzw. S. 128-144
- Sarcletti, Andreas (2007): Der Nutzen von Kontakten aus Praktika und studentischer Erwerbstätigkeit für den Berufseinstieg von Hochschulabsolventen; in: Beiträge zur Hochschulforschung, 29. Jg., Heft 4, S. 52-80
- Schinwald, Sonja (2011): Gebildet, flexibel und prekär. Berufseinstieg von Universitätsabsolventinnen und –absolventen; in: ÖZS – Österr. Zeitschrift f. Soziologie (erscheint voraussichtlich in der Ausgabe 2/2011)
- Schlimbach, Tabea (2010): Generation Praktikum: Hochschulabsolventen in Deutschland und Italien zwischen Fremdzuschreibung und subjektiver Wahrnehmung; in: Busch, Michael/Jeskow, Jan/Stutz, Rüdiger (Hg.), Zwischen Prekarisierung und Protest. Die Lebenslagen und Generationsbilder von Jugendlichen in Ost und West. transcript Verlag, Bielefeld, S. 305-328
- Schneeberger, Arthur (2010): Arbeitsmarktbezogene Auswirkungen und gesellschaftliche Antriebskräfte der Hochschulexpansion; in: ibw mitteilungen, 1. Quartal 2010, S.1-14
- Schneeberger, Arthur/Petanovitsch, Alexander (2010): Zwischen Akademikermangel und prekärer Beschäftigung. Zur Bewährung der Hochschulexpansion am Arbeitsmarkt. ibw-Forschungsbericht Nr. 153, Wien
- Schomburg, Harald/Flöther, Choni/Wolf, Vera/Kolb, Karolin/Guggenberger, Helmut (2011): Arbeitssituation von Universitäts- und FachhochschulabsolventInnen. Internationales Zentrum für Hochschulforschung Kassel, Kassel

- Schopf, Anna/Gottwald, Regina/Raho, Benedict Anthony/Ringler, Paul (2009): PraktikantInnen gesucht! Eine explorative Analyse des Praktika-Stellenmarktes in Österreich. Plattform Generation Praktikum, Wien
- Schopf, Anna/Ringler, Paul (2007): Arbeit ohne Wert? Strukturmerkmale der PraktikantInnen-Beschäftigung im Hochschulkontext in Österreich. Eine quantitative Studie. Plattform Generation Praktikum, Wien
- Statistik Austria (2010). Eintritt junger Menschen in den Arbeitsmarkt. Modul der Arbeitskräfteerhebung 2009. Wien
- Stelzel, Michael (2009): Generation Praktikum – atypische Beschäftigung und modernes Prekariat im Fokus. Sramek, Wien
- Strauss, Anselm L./Corbin, Juliet (1996): Grounded Theory: Grundlagen Qualitativer Sozialforschung. Beltz, Weinheim
- Strohmayr, Ursula (2007): Pflichtpraktikum. Erprobung der Arbeitswelt: Analyse der Ist-Situation und Perspektiven für die Zukunft. Arbeiterkammer Steiermark, Graz
- Trieb, Josef (2002): Das Pflichtpraktikum – wohnen zu Hause oder im Betrieb? Stellenwert des Wohnortes während des Pflichtpraktikums für Jugendliche von berufsbildenden mittleren und höheren Tourismusschulen in Bezug auf die Selbständigkeit
- Unger, Martin/Zaussinger, Sarah/Angel, Stefan/Dünser, Lukas/Grabher, Angelika/Hartl, Jakob/Paulinger, Gerhard/Brandl, Johanna/Wejwar, Petra/Gottwald, Regina (2010): Studierenden-Sozialerhebung 2009. Bericht zur sozialen Lage der Studierenden. Wien
- Witzel, Andreas (2000): Das problemzentrierte Interview; in: Forum Qualitative Sozialforschung, Volume 1(1);
<http://www.qualitative-research.net/index.php/fqs/article/viewArticle/1132/2519>
(22.3.2011)