



Arbeit und Lernen Hamburg GmbH

Untersuchung des Praktikanten-Programms der Freien und Hansestadt Hamburg und der Handelskammer Hamburg

**zur Förderung der demokratischen und marktwirtschaftlichen
Strukturen in St. Petersburg**

UNTERSUCHUNGSBERICHT

Hamburg, November 2000

**Untersuchung des Praktikanten-Programms
der Freien und Hansestadt Hamburg
und der Handelskammer Hamburg**

zur Förderung der demokratischen und
marktwirtschaftlichen Strukturen in St. Petersburg

UNTERSUCHUNGSBERICHT

Eine Koproduktion der Johann Daniel Lawaetz – Stiftung
und der Arbeit und Lernen Hamburg GmbH

Autoren:

Dr. Thomas Mirbach (Lawaetz-Stiftung)

Peer Gillner (Lawaetz-Stiftung)

Dieter Rednack (alh)

Jörg Graßhoff (alh)



INHALT

ZUSAMMENFASSUNG	1
1 ZIELE UND STRUKTUR DES PROGRAMMS	17
1.1 PROGRAMMZIELE.....	17
1.2 PROGRAMMSTRUKTUR.....	18
2 ANLAGE UND AUFBAU DER UNTERSUCHUNG	20
2.1 KONZEPTION DER UNTERSUCHUNG	20
2.2 FRAGESTELLUNGEN UND BEWERTUNGSDIMENSIONEN	22
2.3 UNTERSUCHUNGSDESIGN UND ERHEBUNGSINSTRUMENTE	25
2.4 RÜCKLAUF DER SCHRIFTLICHEN BEFRAGUNGEN	26
2.4.1 Firmenbefragung.....	26
2.4.2 Befragung ehemaliger Praktikanten/-innen	29
3 UMSETZUNG DES PRAKTIKANTENPROGRAMMS: PROZESSE UND KERNDATEN	31
3.1 SOZIODEMOGRAPHISCHE DATEN DER PRAKTIKUMSTEILNEHMER/-INNEN.....	31
3.1.1 Regionale Verteilung der Praktikanten/-innen	32
3.1.2 Teilnehmerstruktur nach Geschlecht	32
3.1.3 Altersstruktur der Praktikanten/-innen	33
3.1.4 Qualifikationen der Praktikanten/-innen.....	35
3.1.5 Beschäftigungsstatus vor dem Praktikum.....	38
3.2 PROZESS DER UMSETZUNG	39
3.2.1 Zeit- und Ablaufplanung.....	41
3.2.2 Teilnehmergeewinnung und -auswahl.....	41
3.2.3 Vorbereitende Teilnehmerschulung in St. Petersburg.....	42
3.2.4 Akquisition von Praktikumsfirmen und Gastfamilien.....	43
3.2.5 Gestaltung des theoretischen Unterrichts	44
3.2.6 Betreuung während der Betriebspraxis.....	45

Untersuchungsbericht



3.2.7	Kulturelles Beiprogramm	45
3.2.8	Nachbereitung des Praktikums	46
4	EXKURS: ERWARTUNGEN VON PRAKTIKANTEN/-INNEN	46
5	BEWERTUNG DES UMSETZUNGSPROZESSES: ERFAHRUNGEN UND EINSCHÄTZUNGEN DER BETEILIGTEN AKTEURE	50
5.1	TEILNEHMERGEWINNUNG	50
5.2	DURCHFÜHRUNG DES BETRIEBSPRAKTIKUMS IM UNTERNEHMEN	52
5.2.1	Organisationsstruktur	52
5.2.2	Einsatz- und Aufgabenplanung	54
5.2.3	Information und Kommunikation	55
5.2.4	Bewertung der betrieblichen Praktikumsstellen: Sicht der Praktikanten	56
5.2.5	Bewertung der Praktikantinnen und Praktikanten: Sicht der Betriebe	59
5.3	FACHUNTERRICHT	63
5.3.1	Aufbau des Curriculums und Auswahl der Themenschwerpunkte	63
5.3.2	Allgemeiner Kenntnisstand und Qualifikation der Praktikanten/-innen	65
5.3.3	Methodik und Didaktik des theoretischen Fachunterrichtes	66
5.3.4	Motivation und Beteiligung der Praktikanten/-innen am Fachunterricht	67
5.3.5	Bewertung des Fachunterrichts durch die ehemaligen Praktikanten/-innen	68
5.3.6	Bewertung der Verwendbarkeit des Fachunterrichts	70
5.4	UNTERBRINGUNG IN GASTFAMILIEN	71
5.4.1	Bewertung der Unterbringung in Gastfamilien durch ehemalige Praktikanten/-innen	72
5.4.2	Motivation der Gastfamilien zur Teilnahme am Praktikantenprogramm	73
5.4.3	Kulturelle Erfahrungen und Kommunikation in den Gastfamilien	75
5.4.4	Probleme oder Schwierigkeiten während des 3-monatigen Zusammenlebens	76
5.5	BETREUUNG DER PRAKTIKANTINNEN UND PRAKTIKANTEN	77
6	PROGRAMMERGEBNISSE	79
6.1	FÖRDERUNG VON NACHWUCHSKRÄFTEN	79
6.1.1	Veränderungen der Beschäftigungssituation	80
6.1.2	Qualifikatorische Anforderungen und Handlungskompetenzen	84

Untersuchungsbericht



6.1.3	Vernetzung und Selbstorganisation	87
6.2	FÖRDERUNG AUßENWIRTSCHAFTLICHER KONTAKTE	90
6.2.1	Außenwirtschaftliche Beziehungen der am Programm beteiligten Firmen.....	91
6.2.2	Motive und Interessen beteiligter Betriebe.....	94
6.3	KULTURELLER AUSTAUSCH.....	97
7	EMPFEHLUNGEN	101
7.1	PROZESS DER TEILNEHMER-AUSWAHL	101
7.2	AKQUISITION UND EINBINDUNG DER PRAKTIKUMSFIRMEN	102
7.3	THEORETISCHER UNTERRICHT	103
7.4	GEWINNUNG UND BETREUUNG DER GASTFAMILIEN	104
7.5	ORGANISATION UND BETREUUNG DURCH DIE BHO-INTERNATIONAL G&MBH.....	105
7.6	UNTERSTÜTZUNG DER NETZWERKBILDUNG IN ST. PETERSBURG	105

ANHANG

ABBILDUNGEN

ABB. 1-1	PROGRAMMZIELE UND PROGRAMMSTRUKTUR.....	18
ABB. 2-1	WIRKUNGSZUSAMMENHÄNGE DES PROGRAMMS.....	24
ABB. 3-1	PRAKTIKANTEN/-INNEN NACH ALTERSGRUPPEN 1993 - 1999 IN %.....	34
ABB. 3-2	QUALIFIKATIONEN DER PRAKTIKANTEN/-INNEN: STUDIENRICHTUNGEN IM GESCHLECHTERVERGLEICH.....	37
ABB. 3-3	PROZESS DER PROGRAMMUMSETZUNG.....	40
ABB. 5-1	BEWERTUNG DER HAMBURGER PRAKTIKUMSSTELLE	57
ABB. 5-2	BEWERTUNG DER PRAKTIKANTEN/-INNEN DURCH DIE BETRIEBE.....	60
ABB. 6-1	BRANCHENVERTEILUNG DER BESCHÄFTIGUNGSFIRMEN	83
ABB. 6-2	WIRTSCHAFTSBEZIEHUNGEN ZU RUSSISCHEN FIRMEN	92
ABB. 6-3	WIRTSCHAFTSBEZIEHUNGEN DER RUSSISCHEN FIRMEN BEFRAGTER PRAKTIKANTEN/-INNEN NACH DEUTSCHLAND/ HAMBURG.....	94

Untersuchungsbericht



ÜBERSICHTEN

ÜBERSICHT 1 PROGRAMMZIELE UND BEWERTUNGSASPEKTE.....23
 ÜBERSICHT 2 ERHEBUNGSVERFAHREN UND AKTEURE26
 ÜBERSICHT 3 GRUNDGESAMTHEIT UND RÜCKLAUF DER SCHRIFTLICHEN
 PRAKTIKANTENBEFRAGUNG29

TABELLEN

TAB. 2-1 RÜCKLAUF DER FIRMENBEFRAGUNG NACH LETZTEM
 PRAKTIKUMSJAHR UND ANZAHL DER PRAKTIKUMSSTELLEN27
 TAB. 2-2 RÜCKLAUF DER FIRMENBEFRAGUNG NACH BRANCHENZUGEHÖRIGKEIT28
 TAB. 2-3 RÜCKLAUF DER SCHRIFTLICHEN TEILNEHMER-BEFRAGUNG NACH
 PRAKTIKUMSJAHRGÄNGEN30
 TAB. 2-4 RÜCKLAUF NACH ALTER DER PRAKTIKANTEN/PRAKTIKANTINNEN31
 TAB. 3-1 REGIONALE VERTEILUNG DER PRAKTIKUMS-TEILNEHMER/-INNEN32
 TAB. 3-2 TEILNEHMERSTRUKTUR NACH GESCHLECHT33
 TAB. 3-3 ALTERSSTRUKTUR DER PRAKTIKANTEN/-INNEN.....33
 TAB. 3-4 QUALIFIKATION DER PRAKTIKANTEN/-INNEN: SCHULABSCHLÜSSE35
 TAB. 3-5 QUALIFIKATIONEN DER PRAKTIKANTEN/-INNEN: STUDIEN- UND
 FACHRICHTUNGEN36
 TAB. 3-6 BESCHÄFTIGUNGSSTATUS DER PRAKTIKANTEN/-INNEN VOR
 PRAKTIKUMSBEGINN 1993 BIS 199839
 TAB. 5-1 KONTAKT ZUM PRAKTIKANTENPROGRAMM (PRAKTIKANTEN/-INNEN)51
 TAB. 5-2 KONTAKT ZUM PRAKTIKANTENPROGRAMM (PRAKTIKUMSBETRIEBE).....52
 TAB. 5-3 ORGANISATIONSSCHEMATA FÜR BETRIEBLICHE PRAKTIKA53
 TAB. 5-4 EINSATZORTE FÜR DIE PRAKTIKANTEN/-INNEN IM BETRIEB55
 TAB. 5-5 EINWEISUNG IN GESCHICHTE, ORGANISATION UND MÄRKTE
 DES UNTERNEHMENS56
 TAB. 5-6 KOMMENTARE ZUR PRAKTIKUMSSTELLE58
 TAB. 5-7 STÄRKEN DER RUSSISCHEN PRAKTIKANTEN/-INNEN61
 TAB. 5-8 SCHWÄCHEN DER RUSSISCHEN PRAKTIKANTEN/-INNEN62
 TAB. 5-9 VORAUSSETZUNGEN FÜR EINEN ZUKÜNFTIGEN PRAKTIKANTENEINSATZ62
 TAB. 5-10 BEWERTUNG DES FACHUNTERRICHTS (UNTERRICHTSZEITEN).....68
 TAB. 5-11 BEWERTUNG DES FACHUNTERRICHTS (UNTERRICHTSINHALTE)69
 TAB. 5-12 BEWERTUNG DES FACHUNTERRICHTS (DIDAKTIK/ UNTERRICHTSFORM).....70
 TAB. 5-13 BEWERTUNG DER VERWENDBARKEIT DES FACHUNTERRICHTS.....71
 TAB. 5-14 EINSCHÄTZUNG DER UNTERBRINGUNG BEI GASTFAMILIEN72
 TAB. 5-15 BEWERTUNG DER BETREUUNG DURCH DIE BHO77
 TAB. 5-16 KOMMENTARE ZUR BETREUUNG DURCH DIE BHO.....78
 TAB. 6-1 BESCHÄFTIGUNGSSITUATION VOR DEM PRAKTIKUM.....80
 TAB. 6-2 BESCHÄFTIGUNGSSITUATION NACH DEM PRAKTIKUM.....81
 TAB. 6-3 BESCHÄFTIGUNGSFIRMEN NACH UNTERNEHMENSGRÖÖE84

Untersuchungsbericht



TAB. 6-4	VERGLEICH DER SITUATION VOR UND NACH DEM PRAKTIKUM.....	85
TAB. 6-5	INDIVIDUELLE BEWERTUNG DES PRAKTIKUMSERFOLGS	86
TAB. 6-6	KONTAKTE ZU ANDEREN EHEMALIGEN PRAKTIKANTEN	88
TAB. 6-7	VERKNÜPFUNGEN PRIVATER, BERUFLICHER UND KLUB-KONTAKTE	89
TAB. 6-8	BEABSICHTIGTES WIRTSCHAFTLICHES ENGAGEMENT IN RUSSLAND.....	92
TAB. 6-9	BEABSICHTIGTES WIRTSCHAFTLICHES ENGAGEMENT IN RUSSLAND NACH BESTEHENDEN WIRTSCHAFTSKONTAKTEN	93
TAB. 6-10	GRÜNDE DER BETEILIGUNG AM PRAKTIKANTEN-PROGRAMM	95
TAB. 6-11	GRÜNDE DER BETEILIGUNG AM PRAKTIKANTEN-PROGRAMM NACH ART DES AUßENWIRTSCHAFTLICHEN ENGAGEMENTS	96
TAB. 6-12	KULTURELLE ERFAHRUNGEN IN DEUTSCHLAND	98
TAB. 6-13	BEDEUTUNG DER PROGRAMMZIELE FÜR PRAKTIKUMSFIRMEN	99



Zusammenfassung

Programmziele und Struktur

Ursprung und Intention

Das Praktikantenprogramm der Freien und Hansestadt Hamburg und der Handelskammer Hamburg zur Förderung demokratischer und marktwirtschaftlicher Strukturen in St. Petersburg wurde 1992 auf Initiative des damaligen ersten Bürgermeisters, Dr. Henning Voscherau, und des damaligen Präses der Handelskammer Hamburg, Dr. Klaus Asche, ins Leben gerufen. Mit dem Programm sollte - eingebunden in die Städtepartnerschaft zwischen Hamburg und St. Petersburg - im Bereich der Wirtschaftsförderung zugleich ein Beitrag zur Völkerverständigung geleistet werden. Diese Grundintention konnte sich auf einen breiten Konsens politischer und wirtschaftlicher Akteure der Stadt stützen.

Zieldimensionen ...

Das Programm verfolgt im wesentlichen drei Teilziele:

... Transfer von Know-how ...

a) Förderung russischer Nachwuchskräfte durch einen dreimonatigen Hamburgaufenthalt; in dessen Mittelpunkt steht ein mit einem Fachunterricht ergänztes Betriebspraktikum bei Hamburger Firmen.

... Förderung von Außenwirtschaftsbeziehungen ...

b) Unterstützung und Ausbau der Entwicklung von Außenhandelsbeziehungen zwischen Hamburger Unternehmen und solchen des osteuropäischen Wirtschaftsraums.

... Unterstützung des kulturellen Austausches

c) Beitrag zum kulturellen Austausch durch die Unterbringung der Praktikanten/-innen bei Hamburger Gastfamilien und ein begleitendes Kulturprogramm.

Als Klammer dieser drei Teilziele gilt die Vermittlung des westlichen Wirtschafts- und Demokratieverständnisses.

Struktur ...

... in Petersburg und Hamburg

Die Programmstruktur besteht auf operativer Ebene im wesentlichen aus der in St. Petersburg durchgeführten Teilnehmerauswahl einerseits und den in Hamburg stattfindenden Phasen der Organisation und Koordination von Fachunterricht, Betriebspraktikum und Unterbringung der Praktikanten/-innen andererseits. Die BHO International gGmbH. war bis 30. Juni 2000 durchführender Träger des Praktikantenprogramms.

Untersuchungsbericht



Anlage der Untersuchung

Erhebung von Programm-Ergebnissen und akteursbezogener Untersuchungsansatz

Die vorliegende Studie konzentriert sich auf eine Erhebung und Interpretation von Programm-Ergebnissen ("Programm-Output"). Die Studie beruht auf einem akteursbezogenen Untersuchungsdesign, d.h. Aktivitäten und Resultate der Programmumsetzung werden jeweils aus der Perspektive der in unterschiedlichen Rollen am Programm beteiligten Gruppen erhoben.

Untersuchungsdimensionen

Die zentralen Untersuchungsdimensionen orientieren sich in ihren jeweiligen Fragestellungen an den o.g. drei Teilzielen des Programms ergänzt um Aspekte des Programm-Managements.

Untersuchungsinstrumente

Das Untersuchungsdesign beruht auf einer Kombination von quantitativen und qualitativen Verfahren. Eingesetzt worden sind im einzelnen folgende Instrumente:

- Expertengespräche/offene Interviews
- standardisierte schriftliche Befragungen
- Gruppengespräche und teilnehmende Beobachtungen
- quantitative und qualitative Dokumentenanalyse

Befragte Gruppen in Hamburg und St. Petersburg

Folgende an der Umsetzung des Programms beteiligte Gruppen wurden im Zuge der Untersuchung berücksichtigt:

- programmverantwortliche Akteure
- ehemalige Praktikanten/-innen
- Praktikanten einer laufenden Gruppe
- Praktikumsbetriebe in Hamburg
- Unternehmen in St. Petersburg
- Gasteltern
- Dozenten

Untersuchungsbericht



Soziodemographische Daten

Die Teilnehmer und Teilnehmerinnen kommen hauptsächlich aus St. Petersburg, aus Kaliningrad, zu kleineren Anteilen Tschechien und dem Baltikum

Bis zum 2. Quartal 1999 haben 358 Praktikanten/-innen an dem Programm teilgenommen. Die überwiegende Mehrheit von 83,5 % (abs. = 294) kommt aus St. Petersburg (und Kaliningrad). Praktikanten/-innen aus anderen osteuropäischen Ländern - darunter vor allem Tschechien (6,5%) und die baltischen Republiken (8,3%) - wurden insbesondere bis zum Praktikumsjahr 1995 für die Programmteilnahme ausgewählt.

Seit 1996 konzentriert sich die Förderung auf junge russische Nachwuchskräfte überwiegend aus St. Petersburg und in geringer Anzahl auch aus Kaliningrad.

Geschlecht

Mit 64,4% (abs.= 226) beteiligen sich weitaus mehr Frauen als Männer (35,6%) an dem Praktikantenprogramm.

Seit dem Praktikumsjahr 1996 hat sich der Frauenanteil auf rd. vier Fünftel erhöht.

Altersverteilung ...

Insgesamt sind 22,7% der Praktikanten/-innen unter 25 Jahre, weitere 30,4% gehören zu 25-29jährigen und 46,9% sind 30 Jahre und älter.

... in der Tendenz sinkendes Durchschnittsalter

Im Ablauf der Programmumsetzung sinkt jedoch das Durchschnittsalter der Teilnehmer/-innen: So stellen im Praktikumsjahr 1998 die Praktikanten/-innen die beiden jüngeren Altersgruppen bereits über zwei Drittel (67,3%), während der Anteil der über 30jährigen sich auf knapp ein Drittel (32,7%) reduziert.

Hohe schulische Qualifikation

Die Praktikanten/-innen verfügen über hohe schulische Qualifikationen und nahezu alle besitzen einen Studienabschluß (99,1%).

Studienabschlüsse ... nach Fachrichtungen ...

Die Studienabschlüsse konzentrieren sich auf drei Fachrichtungen: Technische Universität, Ingenieurwesen, Naturwissenschaften (43,9%) gefolgt von der Philologischen bzw. Pädagogischen Fakultät (33,3%) und dem Bereich Wirtschaft und Finanzen (19,5%).

... und Geschlecht

Während Frauen fast zur Hälfte (44,8%) die Studienrichtung Philologie und Pädagogik wählen (Männer = 11,2%), haben bei den Männern die technischen Studienrichtungen den höchsten Anteil (66,1%). Eher ausgewogen besetzt ist die Fachrichtung Wirtschaft/Finanzen (Männer = 21,2%, Frauen = 18,7%).

Untersuchungsbericht



Beschäftigungsstatus vor Beginn des Prakti- kums

Vor Beginn des Praktikums befand sich die überwiegende Mehrheit der Praktikanten/-innen in - allerdings unterschiedlichen - Beschäftigungsverhältnissen (87,1%). Der Anteil zuvor arbeitsloser Teilnehmer/-innen fällt mit 7,6% gering aus. Ein Studium absolvierten 5,3%.

Der Umsetzungsprozess

Akteure in Hamburg und St. Petersburg

Der Prozess der Programmumsetzung wird maßgeblich von zwei Akteuren gestaltet: der Vertretung der Handelskammer Hamburg in St. Petersburg und der BHO International gGmbH.

und deren Zuständigkeiten

Das gesamte Programm-Management - die sachliche und zeitliche Organisation sowie die Prozessverantwortung - liegt in den Händen der BHO International gGmbH in Hamburg. Die BHO International gGmbH muss - in enger Abstimmung mit der Vertretung der Handelskammer Hamburg in St. Petersburg - die in Hamburg anfallenden Arbeitsschritte (Terminleisten für die jeweiligen Praktikanten-gruppen, Akquisition von Praktikumsfirmen und Gastfamilien) koordinieren.

Teilnehmer auswahl und ...

Die Vertretung der Handelskammer Hamburg in St. Petersburg führt die Teilnehmersauswahl auf der Grundlage eines schriftlichen Auswahlverfahrens in einem zweistufigen Bewerbungsablauf durch, bei dem zunächst Mitarbeiterinnen der Vertretung eine Vorauswahl treffen, daran schließen sich Einzelgespräche mit dem Leiter der Vertretung an.

... Teilnehmer- vorbereitung in St. Petersburg

Zur Vorbereitung auf den Hamburgaufenthalt durchläuft die jeweilige Gruppe von Kandidaten/innen (ca. 20 Personen) ein Sprachtraining (Unterrichtseinheiten in Wirtschaftsdeutsch und allgemeiner deutscher Sprache), das von russischen Dozentinnen in den Räumen der Vertretung durchgeführt wird.

Akquisition der Prakti- kumsfirmen in Ham- burg ...

Die Gewinnung von Hamburger Praktikumsfirmen erfolgt teils auf dem Wege direkter, von dem Träger der Programmumsetzung wahrgenommener Kontakte zu Personal- oder Ausbildungsleiter/-innen, teils wird der Kontakt über die jeweiligen Kammern bzw. Unternehmensverbände oder über Einzelpersonen hergestellt.

... und deren Probleme

Dabei muss in etlichen Fällen eine erhebliche Überzeugungsarbeit geleistet werden, da der Einsatz russischer Praktikanten/-innen von Unternehmen nicht selten als Mehrbelastung wahrgenommen wird.

Untersuchungsbericht



Gewinnung der Gastfamilien

Die Programmumsetzung kann mittlerweile auf einen Stamm von Einzelpersonen und Ehepaaren zurückgreifen, die kontinuierlich - in einigen Fällen schon seit Beginn des Programms - Unterbringungsmöglichkeiten für die Praktikanten/-innen zur Verfügung stellen. Die Gastfamilien erhalten ein als Aufwandsentschädigung zu verstehendes pauschales Entgelt. Für die Mehrheit der Gastfamilien steht das Interesse an der Kommunikation mit den jungen russischen Gästen im Vordergrund.

Theoretischer Fachunterricht

Begleitend zum betrieblichen Praktikum durchlaufen die Praktikanten/-innen einen theoretischen Unterricht in den Fächern Grundlagen der sozialen Marktwirtschaft, Betriebsorganisation (mit Einsatz des PC), Finanzwirtschaft, Rechnungswesen, Absatzwirtschaft und Außenhandel.

Der Unterricht findet in den Räumen der BHO International gGmbH statt, die Dozenten - erfahrene Berufsschullehrer - sind per Honorarvertrag an den Träger der Programmumsetzung gebunden. Insgesamt beträgt das Unterrichtsvolumen 140 Stunden.

Betreuung während des Betriebspraktikums

Das betriebliche Praktikum ist die zentrale Station der Praktikanten/-innen im Rahmen des Programms. Hier kommt es im wesentlichen darauf an, neben der Passgenauigkeit zwischen Unternehmen und Praktikant/-in die Zeit während der Betriebspraxis zu begleiten. Der Träger der Programmumsetzung steht hier als Servicestelle zur Verfügung, um mögliche - bisher nur in Ausnahmefällen - auftretende Probleme durch Moderation oder durch Intervention zu lösen.

Kulturelles Beiprogramm

Für die privat organisierten Freizeit- und Kulturaktivitäten der Praktikanten/-innen wird neben der Bereitstellung einer kostenlosen Monatskarte des ÖPNV auch ein Pauschalbetrag in Höhe von 80 DM gewährt. Ergänzend werden gemeinsame Theaterbesuche (z.B. Cats, Phantom der Oper) oder - mehrtägige - Ausflüge ins unmittelbare und weitere Umland Hamburgs organisiert. Zudem führt der Träger der Programmumsetzung in jeder Praktikantengruppe im Rahmen des Beiprogramms Besuche in Praktikumsbetrieben in Absprache mit den jeweils aufgesuchten Unternehmen durch.

Untersuchungsbericht



Praktikumsnach- bereitung

Die Nachbereitung des Praktikums erfolgt hauptsächlich in zwei Schritten. Noch während des Aufenthalts in Hamburg schreiben die Praktikanten/-innen einen Erfahrungsbericht, der Aussagen zu den jeweiligen „Praktikumsstationen“ enthält. Der zweite - unverbindliche - Schritt der Praktikumsnachbereitung ist die Ausrichtung von „Ehemaligentreffen“ durch die Vertretung der Handelskammer Hamburg in St. Petersburg. Bei diesen Veranstaltungen, die von bis zu 80% der ehemaligen Praktikanten/-innen eines Jahrgangs besucht werden, stehen sowohl Fachreferate wie ein persönlicher Erfahrungsaustausch zwischen den ehemaligen Praktikanten/-innen auf der Tagesordnung.

Bewertung des Umsetzungsprozesses

Teilnehmergewinnung

Zugang von Praktikanten/-innen in St. Petersburg ...

Die Information über bzw. der Zugang zu dem Praktikantenprogramm wird in St. Petersburg über verschiedene „Kanäle“ hergestellt. Die Teilnehmerbefragung hat ergeben, dass die mit Abstand häufigste genannte Informationsquelle die Freundinnen und Freunde mit insgesamt 47,5% waren, gefolgt von der Angabe „Information über Zeitungsanzeigen“ mit 27,5%. 6,3% aller Befragten haben durch ihre Firma den Kontakt hergestellt, 18,8% gaben "sonstiges" an. Hierbei handelt es sich hauptsächlich um Informationen in der Universität und persönliche Kontakte zu Programmakteuren in St. Petersburg.

... und von Praktikumsfirmen in Hamburg

Die in Hamburg ansässigen Praktikumsfirmen sind hauptsächlich von der BHO International gGmbH (50% der Fälle) bzw. von der Handelskammer Hamburg (25%) für das Programm gewonnen worden. 7,5% der Firmen haben den Kontakt zu den Programmakteuren aus Eigeninitiative hergestellt.

Betriebspraktikum

Organisationsschema

Bei knapp der Hälfte den befragten Firmen (46,2%) sind Praktika generell in ein bestimmtes Organisationsschema eingebettet. Lediglich 7,7% gaben an, ein speziell auf die russischen Nachwuchskräfte zugeschnittenes Praktikumsschema vorzuhalten.

Untersuchungsbericht



<p>Eingangsgespräche ...</p> <p>... und verbindlicher Praktikumsplan</p>	<p>Eingangsgespräche hinsichtlich fachlicher Kompetenzen und praktischer Einsatzmöglichkeiten zwischen den Praktikantinnen/ Praktikanten und den Personalverantwortlichen bzw. Ausbildungsleitern werden in 92,5% der befragten Unternehmen geführt. Bei deutlich über der Hälfte der Praktikumsfirmen (59,0%) - überdurchschnittlich von größeren Unternehmen - wird ein verbindlicher Praktikumsplan bzw. Ausbildungsplan aufgestellt.</p>
<p>Betrieblicher Einsatz variiert mit der Betriebsgröße</p>	<p>12,5% der befragten Unternehmen gaben an, dass von den Praktikanten/-innen möglichst alle Unternehmensbereiche zu durchlaufen sind, bei weiteren 17,5% handelt es sich um Kleinbetriebe, in denen keine differenzierte Abteilungsstruktur vorliegt. 52,5% setzen die russischen Praktikantinnen und Praktikanten in ausgewählten Abteilungen gemäß der Festlegung im Eingangsgespräch bzw. im Praktikumsplan ein.</p>
<p>Einweisung in die "Unternehmens-Philosophie" erfolgt bei fast allen Praktikumsbetrieben ...</p>	<p>Rd. ein Drittel der befragten Praktikumsfirmen weisen die Praktikanten/-innen gesondert in die Geschichte, die Organisation und die Märkte des Unternehmens ein. 76,9% gaben zudem an, dass die unternehmerischen Aspekte des Betriebes im Zuge der praktischen Arbeit in jeweils auftretenden Fragestellungen von Kollegen/-innen oder sonstigen Ansprechpartnern vermittelt werden. 25,6% der Praktikumsfirmen stellen geeignetes Material zum Selbststudium zur Verfügung, lediglich 5,1% gaben an, den Praktikanten/-innen keine entsprechende Einweisung zu geben.</p>
<p>... und fast alle Praktikanten/-innen haben betriebliche Ansprechpartner</p>	<p>Die befragten Unternehmen der Stichprobe gaben zu 67,5% an, einen Ansprechpartner in den jeweiligen Abteilungen für Informations- und Kommunikationszwecke zur Verfügung zu stellen. Weitere 60,0% sehen einen zentralen Ansprechpartner (Ausbildungs-, Personal-, oder Abteilungsleiter) vor. Keinen festen Ansprechpartner hatten die im Praktikum befindlichen russischen Nachwuchskräfte bei lediglich 2,5% der befragten Unternehmen.</p>
<p>Gute Noten für die Praktikumsstelle durch die Praktikanten/-innen ...</p> <p>... aber auch Probleme</p>	<p>Die Bewertung der Praktikumsstelle durch die befragten Praktikanten/-innen fiel insgesamt sehr positiv aus. 56,0% aller Befragten waren mit der Stelle "sehr zufrieden" und 29,3% bewerteten ihren Praxiseinsatz mit "zufriedenstellend". "Weniger zufrieden" waren 12,0% und lediglich 2,7% gaben an, tatsächlich "unzufrieden" gewesen zu sein. Frauen scheinen die Erfahrungen mit ihrer Praktikumsstellen jedoch insgesamt etwas kritischer zu bewerten.</p> <p>Trotz der insgesamt positiven Beurteilung der Praktikumsstellen gab es auch von etwa einem Viertel kritische Kommentare zu ihrem Ar-</p>

Untersuchungsbericht



**mit unterwertigen
Arbeitsanforderungen**

beitseinsatz. Als typische Äußerung in diesem Zusammenhang „ich habe eher unterqualifizierte Arbeit geleistet, hatte gelegentlich das Gefühl, nur eine günstige Arbeitskraft zu sein“.

**Gute Noten
für die
Praktikanten/-innen
durch die
Betriebe ...
... Unzufriedenheit
eher bei kleinen Be-
trieben**

Mit den Praktikantenleistungen waren die befragten Unternehmen durchweg zufrieden (30,8% "sehr zufrieden", 59,0% "zufrieden"). Die Praktikumsbetriebe, die sich nicht zufrieden äußerten, sind ausschließlich einer kleineren Unternehmensgröße (bis 20 Beschäftigte) zuzuordnen. Als Hauptgründe für die Unzufriedenheit wurden zu geringe Deutschkenntnisse bzw. zu geringe fachliche Qualifikationen genannt.

Stärken

Zu den besonderen Stärken der russischen Nachwuchskräfte zählen in der Sicht der Betriebe hohe Lernbereitschaft, Interesse und Engagement (53,6%), hohe Motivation bzw. Eigeninitiative (32,1%) und hohe Einsatzbereitschaft/Leistungsbereitschaft (28,6%). Als Schwächen werden hauptsächlich Sprachprobleme (54,2%) und zu geringe Berufs- bzw. Branchenerfahrung (25,0%) genannt. Sowohl Sprachfähigkeiten als auch fachliche Vorqualifikation haben sich jedoch im Programmverlauf deutlich verbessert.

**... und
Schwächen
der
Praktikanten/-innen**

**Die Mehrheit
der Betriebe
würde sich weiter
am
Programm
beteiligen ...**

87,2% der befragten Betriebe würden auch zukünftig einer russischen Nachwuchskraft im Rahmen des Programms einen Praktikumsplatz zur Verfügung stellen. Wichtige Voraussetzung hierfür sind jedoch ausreichende betriebliche Einsatz- bzw. Ausbildungskapazitäten (34,6%), eine gute Qualifikation bzw. ein hoher Ausbildungsstand der Bewerber/-innen sowie branchenspezifische Qualifikationen für einen effizienten Praktikumseinsatz (je 19,2%).

**... aber "Passgenauig-
keit" muss stimmen**

Von herausragender Bedeutung ist - nach Aussage der befragten Betriebe - die Passgenauigkeit von russischen Nachwuchskräften und betrieblichen Anforderungen der jeweils am Programm beteiligten Unternehmen.

Theoretischer Fachunterricht

**Wirtschaftsnahes Cur-
riculum**

Der in den Räumen der BHO International gGmbH stattfindende Fachunterricht umfasst sechs Unterrichtsfächer: Grundlagen der sozialen Marktwirtschaft, Informationswirtschaft und Datenverarbeitung (Betriebsorganisation), Absatzwirtschaft, Finanzwirtschaft, Außenhandel und Rechnungswesen. Die Dozenten - alles erfahrene Berufsschullehrer - orientieren sich bei Auswahl und Gewichtung der wirtschaftsbezogenen Themen in den jeweiligen Fächern einerseits

Untersuchungsbericht



an den zur Verfügung stehenden Unterrichtsstunden, andererseits spielt auch der konkrete Qualifikations- und Kenntnisstand der jeweiligen Praktikantengruppe hierbei eine wesentliche strukturierende Rolle. Das Curriculum wird mit dem Träger des Programms abgesprochen und nach Bedarf modifiziert. Die jeweiligen Unterrichtsfächer schließen mit einer etwa 30-45 minütigen Abschlussprüfung ab.

Unterrichtsgestaltung muss sich auf unterschiedliche Vorkenntnisse einstellen

Die konkrete Unterrichtsgestaltung ist darauf abgestellt, dass die Praktikanten/-innen in einer Fremdsprache sehr komplexe wirtschaftsbezogene Kenntnisse erlernen sollen und zudem nur über begrenztes wirtschaftstheoretisches Vorwissen verfügen. So orientieren sich die Dozenten bei ihrer Vermittlung der fachspezifischen Lehrinhalte in Vermittlungsformen und Präsentations- und Vortragsgestaltung an einer sowohl inhaltlich als auch sprachlich sehr verständlichen Darstellung. Das geschieht u.a. durch vielfältige praktische Beispiele, Fallanalysen und Aufgaben. Weiterhin wird besonderen Wert auf die aktive Einbeziehung und Beteiligung der Teilnehmer/-innen am Unterricht gelegt.

Bewertung der Praktikanten/-innen durch die Dozenten ...

... gute Deutschkenntnisse ...

... und sehr hohe Motivation

Die Dozenten der sechs Unterrichtsfächer schätzen den allgemeinen Kenntnisstand der Praktikanten/-innen hinsichtlich der Teilnahme am theoretischen Fachunterricht grundsätzlich als „gut“ ein. Alle Dozenten betonen fächerübergreifend die guten deutschen Sprachkenntnisse sowohl in der mündlichen Ausdrucksweise als auch in der schriftlichen Darstellung. Durch die Bemühungen im Auswahlverfahren sei die Vorqualifikation der Praktikanten/-innen innerhalb der letzten Jahre deutlich gestiegen. Qualifikatorische Differenzen liegen zwar zwischen wirtschaftswissenschaftlich und philologisch ausgebildeten Teilnehmer/-innen vor, dies wird jedoch i.d.R. durch eine - von allen Dozenten hervorgehobene - hohe Motivation bzw. Lernbereitschaft kompensiert.

Bewertung des Fachunterrichts durch die Praktikanten/-innen ...

... Unterrichtszeiten ...

Die Bewertung der Gestaltung der Unterrichtszeiten fiel insgesamt recht positiv aus, 75,7% aller Befragten bezeichneten die Unterrichtszeiten als "zufriedenstellend", 16,2% waren "sehr zufrieden", lediglich 8,1% stufen die Zeiten als "weniger zufriedenstellend" ein. Kritisiert wurde häufig der lange Zeitabstand zwischen Fachunterricht und Prüfung, die zu oft als Block gestalteten gleichen Unterrichtsfächer und der Samstag als Unterrichtstag.

Hinsichtlich der Frage der Unterrichtsinhalte ergibt sich eine ähnliche Verteilung in der Bewertung der Zeiten - jedoch mit einem stärkeren Trend zu hoher Zufriedenheit. Insgesamt 36,0% der Befragten be-

Untersuchungsbericht



... Unterrichtsinhalte ..

werteten die Unterrichtsinhalte als "sehr zufriedenstellend", "zufrieden" waren 56,0%. Das Urteil "weniger zufriedenstellend" vergaben lediglich 8,0%; von diesen wurde vor allem eine stärkere Vertiefung und eine gezieltere Auswahl spezifischer Themengebiete gewünscht.

... Unterrichtsform

Die Didaktik/Unterrichtsform ist von den befragten ehemaligen Praktikantinnen und Praktikanten insgesamt positiv bewertet worden, so waren 26,7% der Befragten mit der Form und Wissensvermittlung "sehr zufrieden", 65,3% bewerteten dies mit "zufriedenstellend", nur 8% waren mit der Didaktik "weniger zufrieden". Kritisiert wurde etwa fehlende Gruppenarbeit sowie zu wenig vorhandenes Textmaterial.

Unterrichtsinhalte in der Praktikumsstelle nur bedingt verwendbar

Insgesamt 36,1% der Befragten konnten das im Fachunterricht neu erworbene Wissen uneingeschränkt in der Praxis einsetzen, weiteren 20,8% gelang das fallweise für einige Fachthemen. Bei 13,9% der Befragten war eine Anwendung des neuen Wissens zwar in der Praktikumsstelle nicht möglich, aber es habe sich in ihrer gegenwärtigen Beschäftigung in St. Petersburg als hilfreich und gut verwendbar erwiesen.

Unterbringung in Gastfamilien

Zugang der Gastfamilien zum Programm zumeist über persönliche Kontakte

Kenntnis vom Praktikumsprogramm erhalten die meisten befragten Gastfamilien aufgrund persönlicher Kontakte und Beziehungen. Bekannte oder Freunde vermittelten ihnen die bereits gesammelten positiven Erfahrungen und Eindrücke bei der Unterbringung der teilnehmenden Praktikanten/-innen. Einige Gastfamilien verfügen auch über berufliche und persönliche Kontakte zum Programm.

Motive der Gastfamilien zur Beteiligung am Programm

Die Gründe der Gastfamilien, sich an dem Praktikantenprogramm zu beteiligen, lassen sich wesentlich auf zwei Faktoren zurückführen. Einerseits ist soziales und kulturelles Engagement für die russischen Gäste ein ausschlaggebendes Motiv. Andererseits spielen auch pragmatische Gründe eine wichtige Rolle, indem ein als wichtig eingeschätztes Programm durch das Bereitstellen von vorhandenen Räumlichkeiten und Unterbringungsmöglichkeiten für Praktikanten/-innen gegen ein Aufwandsentgelt praktisch unterstützt wird. Aus der Befragung wird jedoch deutlich, dass alle beteiligten Gastfamilien ein sehr großes Interesse an dem Zusammenleben mit jungen Menschen haben und ausgesprochen interessiert an neuen Begegnungen und Kontakten sind.

Untersuchungsbericht



Kulturelle Erfahrungen in der Gastfamilie ...

... im Familienalltag ...

... und in gemeinsamen Freizeitaktivitäten

Alle Gastfamilien betrachten die Unterbringung in von Praktikanten/-innen in privaten Familienkontexten als sehr sinnvoll, weil nur durch das gemeinsame Zusammenleben auch voneinander gelernt werden kann. Anders als bei einer Unterbringung in Hotels oder in Studentenwohnheimen erhalten die Praktikanten/-innen die Möglichkeit, eine fremde Kultur und Lebensweise im Alltag zu erleben sowie ihre Sprachkompetenz deutlich zu verbessern. Von den meisten der befragten Gastfamilien werden die Praktikanten/-innen auch eher als Familienmitglied und nicht lediglich als Gast betrachtet. Dies zeigt sich sowohl im Alltagskontakt als auch durch vielfältige gemeinsame Freizeitaktivitäten.

Austausch zwischen verschiedenen Kulturen ...

... ohne größere Probleme

Die befragten Gastfamilien betonen, dass das Zusammenleben schon von der Verschiedenartigkeit der beiden Kulturen geprägt ist. Diese wird aber nicht als problematisch oder schwierig, sondern im Zusammenleben mehrerer Menschen unter einem Dach als selbstverständlich betrachtet. Bisher sind im Rahmen des Programms noch nie unlösbare Probleme zwischen Gastfamilien und russischen Praktikanten/-innen aufgetreten.

Fast alle ehemaligen Praktikanten/-innen unterstreichen ...

... den kulturellen Austausch ...

Insgesamt 95,9% der befragten ehemaligen Praktikanten/-innen halten die Unterbringung in Gastfamilien - trotz teilweise gemischter Erfahrungen - für sinnvoll, um Eindrücke der westlichen Kultur und Lebensweise zu erhalten. Nur eine Minderheit von 4,1% der Befragten, hierunter ausschließlich Frauen, würden andere Formen der Unterbringung vorziehen.

... und heben die Hilfsbereitschaft der Gastfamilien hervor

Die wichtigsten Eindrücke im direkten Kontakt mit der Gastfamilie wurden demnach auch sehr positiv mit Aussagen wie „Freundlichkeit und Hilfsbereitschaft der Gastfamilie“ (61,2% aller Aussagen), „Information und offene von Interesse zeugende Diskussionen“ (22,4%) sowie „Intensives Kennenlernen der westlichen Lebenskultur“ (14,9%) beschrieben.

Betreuung der Praktikanten/-innen

Hohe Zufriedenheit der Praktikanten/-innen mit der Betreuung durch

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Trägers der Programmumsetzung sind für die Praktikanten/-innen von Beginn bis Ende des Aufenthalts in Hamburg die zentralen Ansprechpartner für alle Fragen (Unterricht, Unterbringung, betriebliches Praktikum). Die ehemaligen Praktikanten/-innen bewerteten diese Betreuung insgesamt

Untersuchungsbericht



die BHO ... positiv, so waren 45,3% der Befragten mit der Betreuung "sehr zufrieden" und 49,3% äußerten sich "zufrieden".

... aber auch Wünsche nach "offenem Ohr" für persönliche Probleme Nur ein geringer Teil der Befragten kam zu einer kritischen Beurteilung ("weniger zufrieden" = 4,1%, "unzufrieden" = 1,3%). Allerdings hätte sich eine kleine Gruppe (= 15,6% der Befragten) von der BHO International gGmbH etwas mehr Aufmerksamkeit für persönliche Probleme gewünscht.

Programmergebnisse

Förderung von Nachwuchskräften

Vor dem Praktikum war jede/r Zehnte ohne Arbeit ... Insgesamt waren 64,5% aller Befragten (eher Männer) zum Zeitpunkt vor Beginn des Praktikums in fester Beschäftigung, 13,2% befanden sich in befristeter Anstellung (eher Frauen). Arbeitslos vor Beginn des Praktikums waren insgesamt 10,5% der Befragten. In Ausbildung zw. Studium befanden sich insgesamt 5,3% der Befragten, sonstiges (Selbständigkeit, Freiberuflichkeit etc.) betraf insgesamt 6,6% der Befragten vor Beginn des Praktikums.

... nach dem Praktikum ... Insgesamt 72,4% aller Befragten habe eine feste Stelle, wobei der Anteil der Männer mit 81,5% wiederum über dem der Frauen mit 67,3% liegt. Eine befristete Beschäftigung liegt nunmehr bei 6,6% aller Befragten (Frauen =10,2%) vor. Nur 2,6 % - dabei ausschließlich Frauen - befinden sich im Studium. Zur Zeit keine Arbeit haben insgesamt 7,9% der Befragten. Insgesamt 10,5% der Befragten haben sich selbständig gemacht oder üben freiberufliche Tätigkeiten aus.

Insgesamt positive, aber sehr unterschiedliche "Erfolgsbilanzen" ... Vergleicht man die Veränderungen der jeweiligen Beschäftigungssituation im Zeitverlauf (vor und nach dem Praktikum), so lassen sich hinsichtlich des Erfolgskriteriums „feste Arbeitsstelle“ folgende Aussagen hervorheben:

- 79,6% derer, die vorher in fester Beschäftigung waren, sind dies aktuell auch noch (weitere 6,1% haben sich selbständig gemacht).
- 60,0% derer, die vorher befristet gearbeitet haben, sind heute in einer festen Anstellung.
- 62,5% derer, die vorher arbeitslos waren, sind heute in fester

... im Zugang zur Beschäftigung ...

Untersuchungsbericht



Anstellung.

- 75% der vormals in Ausbildung befindlichen Befragten haben heute eine feste Arbeitsstelle (weitere 25% haben sich selbständig gemacht).
- 40% der vorher in Freiberuflichkeit und sonstigem befindlichen Befragten sind heute in fester Anstellung.

Bei Betrachtung der aktuellen Situation „Arbeitslosigkeit“ (Anteil liegt bei 7,9%) stellen sich - ohne dies ursächlich auf die Teilnahme an dem Programm beziehen zu können - folgende Situationsverläufe dar:

- 4,1% derer, die vorher in fester Stelle waren, befinden sich aktuell in Arbeitslosigkeit.
- 10% derer, die vormals eine befristete Stelle hatten, sind heute arbeitslos.
- 37,5% der vorher Arbeitslosen sind weiterhin arbeitslos geblieben.

... wie im Verlassen der Arbeitslosigkeit

Auch die Qualität der Beschäftigungen hat sich positiv verändert ...

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass sich die Arbeitspositionen und -situationen der Befragten deutlich verbessert haben, wobei folgende Werte besonders auffallen:

- Frauen erzielen häufiger ein höheres Einkommen (52,3%) nach Teilnahme an dem Praktikum,
- Frauen finden häufiger eine für sie bessere Arbeitsstelle (31,8%),
- Frauen erfahren aber auch häufiger keine Veränderung ihrer beruflichen Situation (20,5%).
- Männer haben im Zeitvergleich - vor und nach dem Praktikum - häufiger verantwortungsvollere Positionen (63,0%),
- Männer bekommen eher neue berufliche Tätigkeiten (59,3%) und sind häufiger mit qualifizierterer Arbeit betraut (48,1%),
- Männer sind häufiger nicht mehr von Arbeitslosigkeit betroffen (11,1%).

... aber mit deutlichen Unterschieden zwischen den Geschlechtern

Die ehemaligen Praktikanten/-innen sind vor allem ...

Hinsichtlich der Branchen, in denen die Befragten heute arbeiten, zeigt sich die Industrie - trotz der Programmausrichtung auf kaufmännische Tätigkeiten - als stärkster Zweig (25,8%), gefolgt von Beratung bzw. Rechtsberatung (18,2%) und dem öffentlichen Unternehmenssektor (15,2%). Der Bereich Handel (10,6%) nimmt mit einigem Abstand den vierten Platz ein. In der Unternehmensgröße -

... in Industrie, Beratung und öffentlichen Unter-

Untersuchungsbericht



**nehmen
beschäftigt**

gemessen an der Zahl der Beschäftigten - zeigt sich mit insgesamt 61,6% ein deutlicher Überhang von kleinen und mittleren Unternehmen (bis 50 Beschäftigte).

**Für die
Praktikanten/-innen
hat die
Verbesserung
beruflicher
Perspektiven
größte Bedeutung**

Der individuelle Erfolg der Teilnahme an dem Praktikantenprogramm wird von den Befragten hauptsächlich in der Verbesserung der beruflichen Perspektiven (63,2%), in der Verbesserung der beruflichen Qualifikationen (58,8%), in dem Ausbau der Sprachkenntnisse (58,8%) sowie in dem Erhalt praktischer Erfahrungen (52,9%) gesehen. Im Vergleich hierzu spielt das Kennenlernen der westlichen Kultur spielt eine eher nachgeordnete Rolle.

**Zunehmende
Vernetzung
der Kontakte
unter den
ehemaligen Prakti-
kanten/-innen ...**

Im Laufe der bisherigen Programmlaufzeit 1993 bis 1999 hat sich in St. Petersburg ein weites Kontakt- und Informationsnetz unter den ehemaligen Praktikantinnen und Praktikanten gebildet. Fast 90 % der Befragten haben private Kontakte zu anderen Praktikanten. In regelmäßigen Abständen finden themenspezifische Arbeitstreffen der „Ehemaligen“ in den Räumen der Vertretung der Handelskammer Hamburg in St. Petersburg statt. Eine wichtige Rolle spielt der von ehemaligen Praktikanten gegründete „Klub Neva-Elbe“. Für jeden Zweiten bildet er die Anlaufstelle, um Kontakt zu ehemaligen Praktikantinnen und Praktikanten in St. Petersburg zu halten. Immerhin jeder Vierte bleibt im Rahmen der aktuellen beruflichen Tätigkeit in Verbindung zu „Ehemaligen“.

... privat ...

über den Klub ...

... und beruflich

Klub Neva-Elbe ...

Der nach etwa dreijähriger Vorbereitung 1998 in der Rechtsform einer gemeinnützigen Partnerschaft gegründete Klub verfügt über 32 Mitglieder, alles ehemalige Praktikanten. Der Klub plant zur Erhöhung der Eigenfinanzierung den Aufbau eines speziellen Dienstleistungsangebots. Gedacht ist an Unternehmensgründungen in den Feldern Übersetzungen, Rechtsberatung, Kontakte und Koordination; Vermittlung von Außenhandel und Informationen über Außenhandelsbeziehungen.

**... erfolgversprechen-
de Selbstorganisation
... durch Unterneh-
mensgründungen ...**

**... und Unterstützung
des Praktikanten-
Programms**

Speziell bezogen auf das Praktikanten-Programm sieht der Klub seine Rolle einerseits in der Unterstützung bei der Kandidatensuche, etwa über Information und Herstellung von Publizität. Andererseits - und darin wird der dringlichste Bedarf gesehen - in der Unterstützung jener Suchprozesse, die die ehemaligen Praktikanten nach Abschluss des Praktikums aufnehmen.



Förderung außenwirtschaftlicher Kontakte

Gut jeder zweite Hamburger Praktikumsbetrieb unterhält Kontakte zur russischen Wirtschaft ...

Deutlich mehr als die Hälfte der befragten Hamburger Betriebe unterhält in der einen oder anderen Form Kontakte zur russischen Wirtschaft. Bei 19,5% bestehen Außenhandelsbeziehungen durch Kooperationen mit russischen Firmen, 17,1% haben Wirtschaftskontakte zu russischen Firmen durch Niederlassungen und 12,2% durch Kundenbeziehungen. Bei weiteren 9,8% bestehen Beziehungen etwa durch Repräsentanzen oder Agenturen.

... und jeder dritte plant stärkeres Engagement

Ein gutes Drittel der befragten Betriebe (35,9%) will sich wirtschaftlich stärker in Russland engagieren. Das gilt vor allem für Betriebe, die schon entsprechende Kontakte haben.

Außenhandelskontakte russischer Firmen ...

Die ehemaligen Praktikanten sind vor allem in Unternehmen beschäftigt, die über Außenhandelskontakte zu Deutschland verfügen. So wurde von 84,8% der Befragten angegeben, dass ihre arbeitgebende Firma entsprechende wirtschaftliche Kontakte unterhält, darunter haben 31,8% der Unternehmen Wirtschaftskontakte zu Hamburg.

... wichtig für ehemalige Praktikanten/-innen

Hamburger Praktikumsbetriebe beteiligen sich aus unterschiedlichen Motiven ...

Gut die Hälfte der Unternehmen (51,4 %) möchte die Förderung russischer Nachwuchskräfte mit der Bereitstellung eines Praktikumsplatzes zu unterstützen. Der Ausbau außenwirtschaftlicher Beziehungen zu russischen Firmen bzw. Kunden wird von 25,7% der Praktikumsfirmen genannt. Ebenfalls für über ¼ der befragten Unternehmen (25,7%) ist die Bereitstellung von Praktikantenplätzen für bestimmte Zielgruppen ein Teil der Unternehmensphilosophie. Weitere 20,0% sehen die Stärkung des kulturellen Austausches zwischen den Partnerstädten St. Petersburg und Hamburg als wichtiges Motiv zur Teilnahme an dem Praktikantenprogramm.

... bei Firmen mit Außenhandelskontakten sind betriebliche Interessen stärker ausgeprägt

Hamburger Firmen, die Kontakte zur russischen Wirtschaft pflegen, sehen die Programmteilnahme in der Tendenz eher vor dem Hintergrund ihres Interesses an einer weiteren Intensivierung der außenwirtschaftlichen Beziehungen. Umgekehrt sind bei den Firmen ohne Außenwirtschaftskontakte die - vorsichtig formuliert - nicht vorrangig betrieblich beeinflussten Beweggründe erkennbar stärker vertreten.

Untersuchungsbericht



Kultureller Austausch

Kultureller Austausch für Praktikumsbetriebe weniger bedeutsam

In der Perspektive der im Rahmen der Untersuchung erreichten Praktikumsbetriebe rangiert die Unterstützung des kulturellen Austauschs als eines der drei Hauptziele des Programms in der Bedeutung erkennbar hinter den beiden anderen Zielen. Etwas stärker ist die Nennung dieses Ziel freilich bei solchen Unternehmen zu finden, die über keine Außenhandelskontakte zu Russland verfügen.

Wichtige Kulturelle Eindrücke der ehemaligen Praktikanten/-innen ...

Der kulturelle Transfer ist eine eigenständige Komponente des Programms, die deutlich über die Zielsetzung der berufsbezogenen Nachwuchsförderung hinausweist. Wichtige Partner für die Vermittlung der westlichen Lebenskultur sind die Gastfamilien und das betriebliche Umfeld während des Praktikums. Im Rahmen der Befragung ehemaliger Praktikanten/-innen zeigt sich auf die Frage nach gesellschaftlichen Eindrücken der Stadt ein relativ breites Spektrum kultureller Aspekte, das teils auf die Wirksamkeit gesellschaftlicher Institutionen abstellt (Arbeitsorganisation, Sauberkeit des öffentlicher Raums, Umweltbewusstsein, Bildungswesen), teils das Niveau privater Lebensführung (Lebensstandard, Freizeitwert, Familienleben) betont und - das gilt für mehr als ein Viertel der Befragten - die zivilen Umgangsformen auszeichnet. Diese Werte zeigen: Zumal diejenigen, die sich das erste Mal in Deutschland, befinden, nehmen die hiesige Lebensform durchaus differenziert wahr. Darüber hinaus ist nicht zu übersehen, dass der hervorstechende Eindruck, den die ehemaligen Praktikanten/-innen von den deutschen Verhältnissen gewinnen, der der gesellschaftlichen Stabilität ist.

... effektive Institutionen ...

... hoher Lebensstandard ...

... zivile Umgangsformen ...

... und gesellschaftliche Stabilität



1 Ziele und Struktur des Programms

1.1 Programmziele

Das Praktikantenprogramm der Freien und Hansestadt Hamburg für angehende Fach- und Führungskräfte aus St. Petersburg, aus Kaliningrad und den baltischen Staaten wurde 1992 auf Initiative des damaligen ersten Bürgermeisters, Dr. Henning Voscherau, und des damaligen Präses der Handelskammer Hamburg, Dr. Klaus Asche, im Rahmen der Städtepartnerschaft zwischen St. Petersburg und Hamburg ins Leben gerufen.

Das Programm will durch eine Qualifizierung von Nachwuchskräften im Rahmen eines betrieblichen Praktikums zum Wirtschaftsaufbau in den osteuropäischen Ländern beitragen und dabei zugleich außenwirtschaftliche Kontakte zwischen diesen Regionen und der Hamburger Wirtschaft unterstützen. Hatte das Programm in den Anfangsjahren (1993/1994) noch eine relativ breite regionale Ausrichtung auf unterschiedliche osteuropäische Länder (Russland, Tschechien, baltische Staaten etc.), so konzentrierte es sich seither auf Teilnehmer/-innen aus Russland, speziell aus Hamburgs Partnerstadt St. Petersburg und aus Kaliningrad.

Die leitenden Zieldimensionen des Programms haben seinerzeit den Gründungspartnern Senatskanzlei und Handelskammer die weiteren Gesellschafter der BHO International gGmbH, namentlich die Handwerkskammer Hamburg, der Deutsche Gewerkschaftsbund DGB Landesbezirk Nordmark, die Landesvereinigung der Unternehmensverbände in Hamburg und die Behörde für Schule, Jugend und Berufsbildung der Freien und Hansestadt Hamburg formuliert.

Die erste der drei zentralen Dimensionen des Programms (s. *Abb. 1-1*) beabsichtigt eine Unterstützung der Außenhandelsbeziehungen von Hamburger Unternehmen zum osteuropäischen Wirtschaftsraum durch eine Förderung von Kontakten, die im Anschluß an in Hamburg durchgeführte Praktika zu erwarten sind, wenn sich die russischen Nachwuchskräfte - erfolgreich - im heimischen Wirtschaftsgefüge etablieren können.

Die zweite Dimension gilt der direkten Förderung russischer Nachwuchskräfte. Der Auslandsaufenthalt im betrieblichen Kontext dient - über eine Erweiterung beruflicher Kenntnisse hinaus - der Vermittlung von Einsichten in das „westliche“ Wirtschaftsmodell. Nach ihrer Rückkehr sollen die Praktikanten/-innen eine aktive Rolle im Zuge des Aufbaus einer marktwirtschaftlichen Ökonomie in den Regionen Osteuropas spielen können.

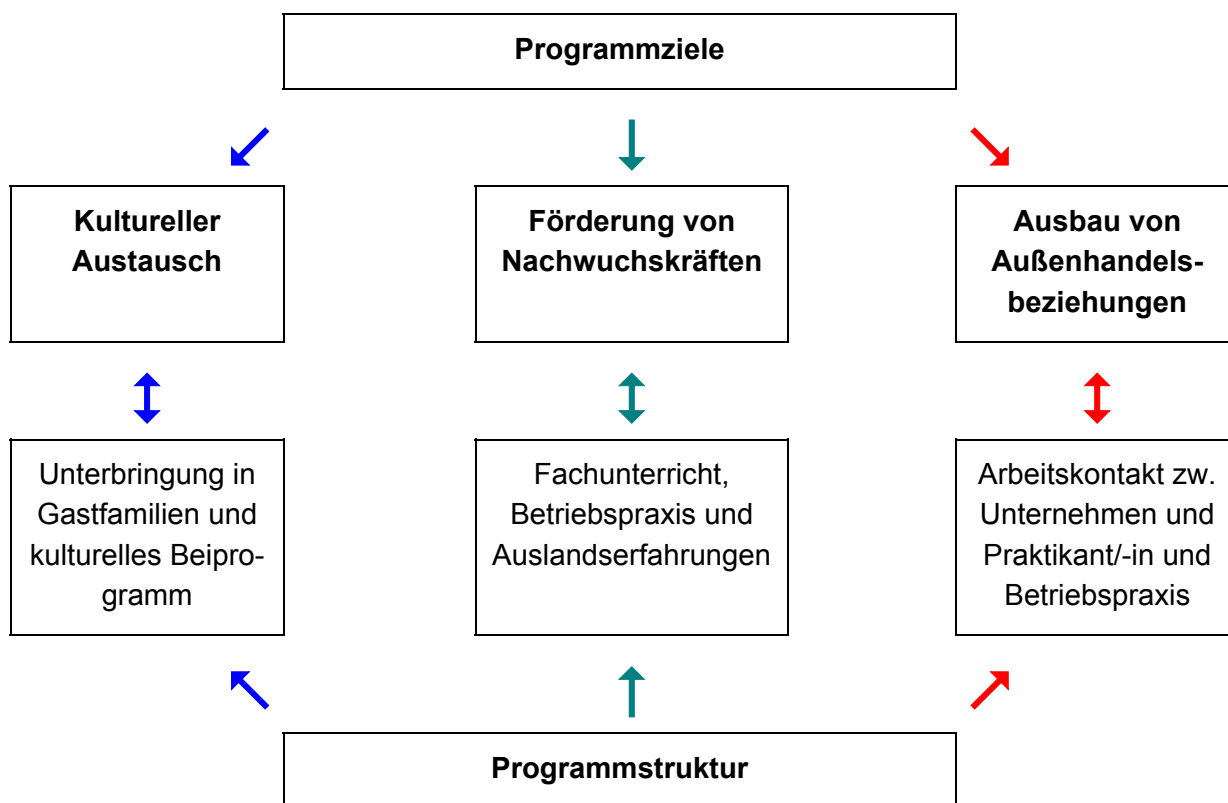
Als dritte Zieldimension des Programms - wobei diese Aufzählung keine Rangfolge impliziert - ist der Transfer zwischen ost- und westeuropäischen Gesellschaftskulturen anzusehen. Denn die Praktikanten/-innen arbeiten nicht nur in Betrieben, sie nehmen auch - über ihre Unterbringung bei hamburgischer Gastfamilien - an der hiesigen Alltagskultur teil. Dieser Gaststatus ermöglicht einen individuellen Austausch über Lebensweisen und -ansichten der Menschen in Ost- und Westeuropa, so dass das wechselseitige Kennenlernen von Personen immer eingebunden ist in unterschiedliche kulturelle Horizonte. Zudem wird von der für die Durchführung des Programms bis zum 30.6.2000 zuständige Träger BHO International

Untersuchungsbericht



gmbH für jede Gruppe ein kulturelles Beiprogramm (Besuche von Sehenswürdigkeiten und Kulturstätten in Hamburg, überregionale Ausflüge etc.) organisiert.

Abb. 1-1 Programmziele und Programmstruktur



Zum Zweck der Erreichung der Programmziele fördert der Träger der Programmumsetzung daher im Auftrag der Freien und Hansestadt Hamburg qualifizierte russische Nachwuchskräfte in einem dreimonatigem Praktikum mit der Ausrichtung auf die Entwicklung persönlicher, sozialer und fachlicher Kompetenzen der Teilnehmer/-innen. Die Praktikanten/-innen sollen einen Einblick in die Betriebsabläufe Hamburger Unternehmen sowie die Möglichkeit des Erlernens hiesiger Arbeitsweisen in einem zeitlich beschränkten Rahmen (3 Monate) bekommen. Die Aufgabe des Teams der Programmumsetzer besteht hauptsächlich in der inhaltlichen und zeitlichen Gestaltung des Praktikums, der Gewährleistung eines organisatorisch reibungslosen Verlaufs sowie in der Betreuung der Teilnehmer/-innen und der Akquisition Hamburger Praktikumsfirmen.

1.2 Programmstruktur

Das Praktikantenprogramm wird maßgeblich durch die Akteure BHO International gmbH als Programmträgerin und -koordinatorin, die Vertretung der Handelskammer Hamburg in St. Petersburg als zentrale Teilnehmerakquisiteurin in Russland, die Gesellschafter der BHO International gmbH als Stützungsstruktur und nicht zuletzt durch die beteiligten Gastfamilien, Dozenten und Praktikumsunternehmen getragen. Die jeweiligen Akteure und ihre Aufga-

Untersuchungsbericht



ben werden an verschiedenen Stellen des Berichts (so in Kap. 3.1 und Kap. 5) ausführlich beschrieben.

Von 1992 bis zum Zeitpunkt der Durchführung der vorliegenden Studie im Frühjahr/Sommer 1999¹ haben an dem Praktikantenprogramm insgesamt 358 junge Nachwuchskräfte aus Osteuropa (überwiegend aus St. Petersburg und Kaliningrad) teilgenommen. In diesem Zeitraum konnten insgesamt fast 180 Firmen unterschiedlicher Branchen aus Hamburg und dem Hamburger Umland zur Bereitstellung eines Praktikumsplatzes gewonnen werden.

Das Programm wird von dem Senat der Freien und Hansestadt Hamburg gefördert. Eine finanzielle Beteiligung an den Gesamtkosten durch die Unternehmen, die einen Praktikumsplatz bereit stellen, ist wünschenswert aber nicht Bedingung. Als Eigenleistung wird von den Praktikanten/-innen die Übernahme der Anreisekosten (Flugticket) verlangt. Weitere Kosten entstehen für sie selbst nicht. Während des Aufenthalts in Hamburg erhalten die Praktikanten/-innen ein monatliches Stipendium, zusätzlich eine ÖPNV-Monatskarte und eine Pauschale für „kulturelle Ausgaben“.

Die Programmstruktur selbst folgt den drei genannten zentralen Zieldimensionen des Programms. Insofern lassen sich die Ziele 'Entwicklung von Außenhandelsbeziehungen', 'Förderung von russischen Nachwuchskräften' und 'kultureller Austausch' - wie in Abb. 1-1 dargestellt - auf der operative Ebene direkt den einzelnen Umsetzungskomponenten zuordnen..

Initiierung, Ausbau und Unterstützung von Außenhandelskontakten nach St. Petersburg können als Bestandteile des „Austausches“ in dem Programm gesehen werden. Wie in Kap. 5 dargestellt, verbinden einige an dem Programm teilnehmende Unternehmen die Bereitstellung eines Praktikumsplatzes mit dem Wunsch, Handelsbeziehungen zu St. Petersburg über einen beständigen Kontakt zu den ehemaligen Praktikanten/-innen aufzubauen, die sich - im Idealfall - als wichtige Wirtschaftsakteure in ihrer Heimat etablieren. Diese ehemaligen Teilnehmer/-innen sollen sodann als - wie es ein Hamburger Experte nannte - „Brückenköpfe“ Kontakte zwischen russischen und Hamburger Unternehmen herstellen. Inwiefern externe Faktoren hier eine kontraproduktive Rolle spielen, zeigt sich anschaulich an der letztjährigen Wirtschaftskrise (der sog. Augustkrise) in Russland, zu deren Folgen ein massiver betrieblicher Arbeitsplatzabbau - gerade im Bereich der von den Praktikanten/-innen besetzten mittleren Managementfunktionen - und ein Einbruch bestehender Handelsbeziehungen gehörte.

Die berufsfachliche Komponente des Programms, nämlich die qualifikatorische Förderung russischer Nachwuchskräfte, wird im Rahmen des Programms durch vielschichtige Schulungs- und Praxisangebote an die Praktikanten/-innen realisiert. Bereits vor Beginn des betrieblichen Praktikums durchlaufen die Praktikanten/-innen einen zweiwöchigen theoretischen Fachunterrichtsblock, der von erfahrenen Berufsschullehrern aller relevanten Disziplinen gestaltet wird. Dieser Fachunterricht setzt sich während des betrieblichen Praktikums ergänzend Freitags und Samstags fort und schließt mit jeweils einer Abschlussprüfung in

1

Programmtechnisch gesprochen bis zur 29. Praktikantengruppe



allen Fächern. Insgesamt absolvieren die Praktikanten/-innen 140 Unterrichtsstunden. Neben der Einübung in marktwirtschaftliche Sichtweisen ist das betriebliche Praktikum selbst zentraler Bestandteil des Programms. Die Praktikanten/-innen werden gezielt in die betrieblichen Prozesse der Praktikumsunternehmen integriert und bekommen so einen Einblick in die betriebswirtschaftliche Praxis Hamburger Unternehmen. Aufgrund der hohen Eingangsqualifikation der Teilnehmer/-innen werden von den Praktikumsbetrieben dementsprechend qualifizierte kaufmännische Einsatzmöglichkeiten erwartet. Wichtige Programmintention ist somit die Vermittlung von betriebswirtschaftlichen Handlungsstrategien des westlichen Wirtschaftssystems in einem betrieblichen Realkontext. Schließlich ist der Auslandsaufenthalt selbst ein wesentlicher qualifikatorischer Pluspunkt für die Praktikanten/-innen im Wettbewerb um hochqualifizierte Arbeitsstellen in St. Petersburg - nicht zuletzt bei deutschen Unternehmen, die in Russland durch Handelsvertretungen oder sonstige Wirtschaftskontakte in ihren Branchen eine hohe Marktpräsenz haben.

Der beabsichtigte kulturelle Austausch zwischen den jungen russischen Nachwuchskräften und den Hamburger Partnern soll im wesentlichen durch den direkten Kontakt zwischen Praktikanten/-in und Gastfamilien hergestellt werden. Die Praktikanten/-innen verbringen die gesamte Zeit des Aufenthalts in Hamburger Familien und lernen so die deutsche Alltagskultur durch tägliches Zusammensein und gemeinsame Freizeitgestaltung kennen. Dieser persönliche Kontakt wird durch das kulturelle Beiprogramm ergänzt, in dem Theater- und Museumsbesuche gleichermaßen enthalten sind wie (über-) regionale Ausflüge bzw. Kurzreisen. Somit entsteht weitaus mehr als ein „touristischer“ Eindruck der Stadt Hamburg und der Lebensweisen der hiesigen Menschen, die Praktikanten/-innen werden während ihres Aufenthalts in ein alltägliches Familienleben eingebettet, in dem Kommunikation, Information und Verständigungsprozesse in direkter Interaktion stattfinden können.

2 Anlage und Aufbau der Untersuchung

2.1 Konzeption der Untersuchung

Typischerweise werden von Programmevaluationen Aussagen darüber erwartet, in welchem Umfang es im Zuge der Programmumsetzung gelungen ist, die vorab formulierten Ziele zu realisieren². Dieses zunächst einfach anmutende Verhältnis von Programmzielen und -effekten bedarf jedoch - um im Rahmen einer Untersuchung methodisch beobachtet werden zu können - einiger Präzisierung.

²

Vgl. Kromrey, Helmut: Empirische Sozialforschung. Modelle und Methoden der Datenerhebung und Datenauswertung. 8. Auflage. Opladen 1998; ders.: Evaluation. Empirische Konzepte zur Bewertung von Handlungsprogrammen und die Schwierigkeiten ihrer Realisierung. In: ZSE 15. Jg. (1995), H. 4, S. 313 - 336; Schellhaaß, Manfred/Schubert, Alexandra: Internationale Entwicklungen der Evaluationsmethoden für arbeitsmarktpolitische Programme. In: Mitteil. a. d. Arbeitsmarkt- u. Berufsforschung, H. 3/1992, S. 371- 380

Untersuchungsbericht



Einerseits muss Klarheit über die **Art der Zielformulierung** hergestellt werden. Wesentliche Fragen sind in diesem Zusammenhang: handelt es sich um relativ kleinteilige, womöglich quantitativ spezifizierte Vorgaben oder geht es um ein hauptsächlich qualitativ dargestelltes Zielspektrum, dessen relevante Kriterien erst noch interpretiert werden müssen. Welche Art der Zielformulierung von den Programmverantwortlichen jeweils gewählt, hängt aller Erfahrung nach im hohen Maß vom Charakter des entsprechenden Programms selbst ab; hier sind Ressourcen, verfügbare Instrumente und der Handlungskontext der Programmadressaten wichtige Merkmale.

Andererseits müssen die im Verlauf der Evaluation zu beobachtenden Programmeffekte differenziert werden. Üblicherweise unterscheidet man bei Programmevaluationen zwischen **Output** - den quantitativ beschreibbaren Programmaktivitäten wie aufgewendete Finanzmittel oder erreichte Teilnehmer - und **Ergebnissen** und **Wirkungen**. Während mit der Erhebung von **Ergebnissen** der Frage nachgegangen wird, ob und in welchem Umfang die mit dem Programm angestrebten Ziele - in unserem Fall beispielsweise die Förderung russischer Nachwuchskräfte - erreicht worden sind, geht die Untersuchung von **Wirkungen** noch einen Schritt weiter. Mit Wirkungen sind nämlich jene Ergebnisse gemeint, die sich in einer sozusagen kausalen Betrachtung als "Netto-Effekte" dem Programm zuschreiben lassen.³

Die vorliegende Studie konzentriert sich auf eine Überprüfung der im Zuge der Programmumsetzung erreichten Ziele, es wird also primär - im Sinne der obigen Unterscheidung - um eine Erhebung und Interpretation von Programm-Output und Programm-Ergebnissen gehen. Ob diese Ergebnisse vollständig dem Programm zugerechnet werden können oder auch andere Faktoren dabei mitgewirkt haben, lässt sich auf der Basis der von uns erhobenen Daten nicht gesichert entscheiden; wie in vielen ähnlich gelagerten Fällen anwendungsorientierter Sozialforschung werden sich relevante Zusammenhänge nur auf Plausibilitätsniveau abschätzen lassen.

Neben pragmatischen Erwägungen haben für diese Entscheidung auch sachliche Überlegungen gesprochen. Aufgrund seiner Konstruktion - gleichsam an der Schnittstelle zweier unterschiedlicher ökonomischer Kulturen - bewegt sich das Praktikanten-Programm in einem Feld, über das bisher nur wenig Wissen vorliegt. Vor diesem Hintergrund hat die Studie neben der evaluativen auch eine explorative Dimension; dieser Umstand drückt sich einerseits in der Entwicklung von Fragestellungen und Bewertungsdimensionen aus (s. 2.2), andererseits auf der Ebene des Untersuchungsdesigns in der Kombination von quantitativen und qualitativen Verfahren (s. 2.3).

3

Derartige Analysen sind nicht nur finanziell sondern in der Regel auch zeitlich sehr aufwendig. Eine Wirkungsanalyse würde beispielsweise die Befragung einer Vergleichsgruppe junger Russinnen und Russen in St. Petersburg erfordern, die in den relevanten soziodemographischen Merkmalen der von uns befragten Stichprobe entspricht und über keine Erfahrungen beruflicher Praxis im westlichen Ausland verfügt.



2.2 Fragestellungen und Bewertungsdimensionen

Aus der einleitenden Darstellung von Programmzielen und Programmstruktur (*vgl. oben Kap. 1*) ist schon deutlich geworden, dass den einzelnen Programmzielen auf der Umsetzungsebene jeweils bestimmte Handlungszusammenhänge zugeordnet werden können. Betrachtet man nun die drei Teilziele und die entsprechenden Umsetzungsschritte als Einheit, dann wird erkennbar, dass das spezifische Profil des Praktikanten-Programms auf einer komplexen Verknüpfung von sachlichen, zeitlichen und sozialen Elementen beruht.

- Mit der Vermittlung von beruflich relevanten (theoretischen und praktischen) Kenntnissen einerseits und Erfahrungen der (deutschen) politischen und wirtschaftlichen 'Kultur' andererseits geht es dem Programm um eine Förderung von Humanressourcen (sachlicher Aspekt).
- Neben der eigentlichen Zielgruppe des Programms - den Praktikantinnen und Praktikanten aus Osteuropa - ist die Programmumsetzung an die Mitwirkung von Praktikumsbetrieben und Gastfamilien in Hamburg gebunden (sozialer Aspekt).
- Während sich die Förderung im engeren Sinne auf den dreimonatigen Hamburgaufenthalt bezieht, ist mit 'Erfolgen' erst später, nach einem vorab nicht genau angebbaren zeitlichen Abstand zum Praktikum zu rechnen (zeitlicher Aspekt).

'Komplex' soll der Zusammenhang zwischen den sachlichen, sozialen und zeitlichen Komponenten heißen, weil diese zwar funktional voneinander abhängen, aber doch in keiner eindeutigen Beziehung zueinander stehen. Wir gehen nämlich von der Annahme aus, dass sich Erfolge, die sich dem Programm zurechnen lassen, auch dann einstellen könnten, wenn beispielsweise in dem einen oder anderen Fall die Vermittlung beruflicher Kenntnisse nicht optimal erfolgt,⁴ wenn der Einsatz im Praktikumsbetrieb einseitig auf die Erfüllung einer bestimmten Aufgabe beschränkt ist oder wenn etwaige außenwirtschaftliche Ambitionen einzelner Unternehmen nicht realisiert werden können. Ob auch in Situationen wie den hier angedeuteten von Programmserfolgen gesprochen werden darf, hängt selbstverständlich - die Frage der 'Messbarkeit' derartiger Effekte sei zunächst beiseitegelassen - von der Definition der Zielkriterien ab.

4

Etwas aufgrund einer Unterforderung im Fachunterricht.

Untersuchungsbericht



Übersicht 1 Programmziele und Bewertungsaspekte

Ziele	Zieldimensionen	Aspekte der Bewertung
Förderung von Nachwuchskräften	<ul style="list-style-type: none"> • Verbesserung von Qualifikation und beruflichen Kenntnissen • Vermittlung von betrieblichen Praxiserfahrungen • Förderung beruflicher Chancen und Perspektiven • Förderung eines Netzwerkes in St. Petersburg 	Qualität, Praxisrelevanz des Fachunterrichtes Art der Einbindung in betriebliche Abläufe des Praktikumsbetriebs Veränderungen von Berufsverläufen nach dem Praktikum Art und Intensität von Kontakten nach dem Praktikum
Förderung außenwirtschaftlicher Kontakte	<ul style="list-style-type: none"> • Aufbau neuer Kundenkontakte • Gezielte Personalentwicklung 	Geplantes Engagement in Osteuropa Betriebliche Einsetzbarkeit von Praktikanten
Kultureller Austausch	<ul style="list-style-type: none"> • Vermittlung von Erfahrungen der (Alltags-)Kultur einer pluralistischen Gesellschaft • Vermittlung von Erfahrungen der westlichen "Unternehmenskultur" 	Kommunikation in und mit Gastfamilien Erleben und Einschätzung von Alltagskultur Kommunikation im betrieblichen Alltag;
Programm-Management	<ul style="list-style-type: none"> • Teilnehmergewinnung • Akquisition von Praktikumsfirmen • Gewinnung von Gastfamilien • Teilnehmerbetreuung 	Verfahren und Kriterien der Kandidatenauswahl Koordination von Teilnehmerpräferenzen und Praktikumsplätzen Strategien von Akquisition, Kommunikation und Bestandspflege

Es war nun ausdrücklicher Bestandteil des Untersuchungsdesigns, in einem ersten explorativen Schritt durch Expertengespräche mit programmverantwortlichen Akteuren das zur Bewertung der Programmumsetzung maßgebliche Zielspektrum zu spezifizieren. Auf der Grundlage dieser Gespräche konnte eine Differenzierung der leitenden Ziele erarbeitet werden, die auch schon Ansatzpunkte einer Operationalisierung der entsprechenden Dimensionen enthält⁵ (s. *Übersicht 1*). Wie die Übersicht zeigt, bezieht sich die Evaluation nicht nur auf die Programmziele sondern auch auf relevante Aspekte der Programmumsetzung.

Aus der Differenzierung der Programmziele in einzelne Dimensionen geht weiter hervor, dass die mit dem Praktikantenprogramm angestrebten Ergebnisse auf unterschiedlichen Ebenen liegen und in je spezifischer Weise für die beiden Partnerstädte Bedeutung haben. Wenn wir dieser Überlegung folgen, dann lassen sich - gleichsam "hinter" dem angestrebten

5

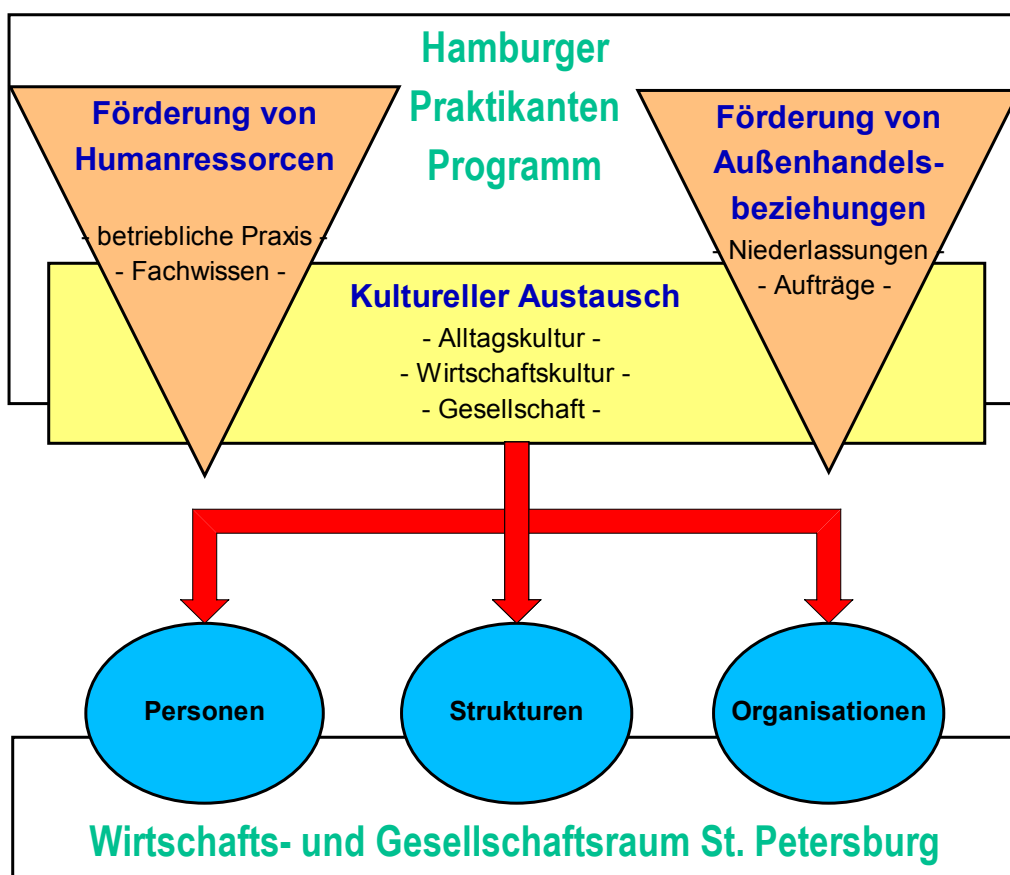
Dies geschah in Abstimmung mit dem Auftraggeber.

Untersuchungsbericht



Zielspektrum - Wirkungszusammenhänge des Programms erkennen, die bei einer Diskussion der Programmergebnisse berücksichtigt werden sollten (s. Abb. 2-1).

Abb. 2-1 Wirkungszusammenhänge des Programms



Erfolgreiche Ergebnisse können sich sowohl auf der Ebene von natürlichen Personen - den individuellen Karrieren ehemaliger Teilnehmer - als auch auf der Ebene von juristischen Personen - den Außenwirtschaftsbeziehungen zwischen deutschen und russischen Betrieben zeigen. Beide Ebenen haben jeweils einen spezifischen räumlichen Bezug: während Erfolge in der wirtschaftlichen Dimension - wenn sie sich denn einstellen - immer auch den Hamburger Wirtschaftsraum begünstigen würden, käme eine erfolgreiche Förderung von Humanressourcen stets dem Wirtschaftsraum von St. Petersburg zugute. Diese Orientierung auf St. Petersburg wird noch dadurch unterstrichen, dass die direkte - d.h. personenbezogene - Förderung von Humanressourcen auch noch auf einem indirektem Weg verstärkt wird: die beabsichtigte Unterstützung des Aufbaus eines Netzwerkes ehemaliger Praktikanten/-innen könnte nämlich die getätigten 'Humankapitalinvestitionen' nachhaltig stabilisieren.

Schließlich spielt der kulturelle Austausch in diesem Kontext eine doppelte Rolle: einerseits hat er im Sinne einer Horizonterweiterung eine durchaus eigenständige Bedeutung, anderer-



seits kommt der kulturellen Dimension - etwa als 'Abfederung' von Lernprozessen - auch eine instrumentelle Funktion für die beiden anderen hier unterschiedenen Ebenen zu. Während sich jedoch Ergebnisse auf der Ebene geförderter Teilnehmer bzw. auf der der beteiligten Praktikumsbetriebe im Rahmen der Erhebungen beobachten lassen, gilt das für den kulturellen Austausch nur in sehr eingeschränkter Weise.

2.3 Untersuchungsdesign und Erhebungsinstrumente

Das Untersuchungsdesign im engeren Sinne beruht auf einer - im Kontext von Programmevaluationen nahezu zum Standard gewordenen - Kombination von quantitativen und qualitativen Verfahren. Eingesetzt worden sind im einzelnen folgende Instrumente:

- Expertengespräche/ offene Interviews, Gruppengespräche
- standardisierte schriftliche Befragungen
- teilnehmende Beobachtungen
- qualitative und quantitative Dokumentenanalyse

Die qualitativen Erhebungsverfahren - das gilt vor allem für die Interviews - dienen in der ersten Erhebungsphase einer thematischen Exploration, auf deren Basis dann die standardisierten Instrumente (zur schriftlichen Befragung) entwickelt worden sind; in der zweiten Erhebungsphase⁶ haben wir sie als eigenständige Instrumente der Informationsgewinnung eingesetzt. Gemäß dem Grundkonzept der Evaluationsstudie sind die verwendeten Erhebungsinstrumente primär mit Blick auf die für die Bewertung relevanten Aspekte (*vgl. oben Übersicht 1*) formuliert worden. Die bereits beschriebene Ausrichtung der Untersuchung auf Programm-Output und Programm-Ergebnisse legte ein akteursbezogenes Untersuchungsdesign nahe, d.h. die Aktivitäten und Resultate der Programmumsetzung sollten jeweils aus der Perspektive der in unterschiedlichen Rollen am Programm beteiligten Gruppen erhoben werden. *Übersicht 2* stellt den gruppenbezogenen Einsatz der Instrumente dar.

6

Nach Beginn der schriftlichen Befragungen

Untersuchungsbericht



Übersicht 2 Erhebungsverfahren und Akteure

Am Programm beteiligte Gruppen	Erhebungsverfahren
Programmverantwortliche Akteure	Expertengespräche
Ehemalige Praktikantinnen und Praktikanten	offene Interviews schriftliche Befragung qualitative Dokumentenanalyse
Praktikanten einer laufenden Gruppe	Gruppengespräch teilnehmende Beobachtung qualitative Dokumentenanalyse
Praktikumsbetriebe in Hamburg	Expertengespräche schriftliche Befragung
Unternehmen in St. Petersburg	Expertengespräche
Gasteltern	offene Interviews
Dozenten	Expertengespräche

Die Evaluation auf folgenden vier Datensätzen:

- Qualitative Interviews⁷ mit Praktikumsbetrieben (10), Gastfamilien (14) und Dozenten (6)
- schriftliche Befragung der beteiligten Praktikumsfirmen in Hamburg (Vollerhebung bei den am Programm beteiligten Firmen),
- schriftliche Befragung ehemaliger Praktikanten/-innen aus dem Raum St. Petersburg (Vollerhebung),
- qualitative Dokumentenanalyse der Praktikumsberichte und Bewerbungsunterlagen.

Ergänzend zur Befragung der St. Petersburger Praktikanten konnten Ergebnisse einer fortlaufend geführten Teilnehmerdatenbank berücksichtigt werden, die Mitarbeiterinnen der Vertretung der Handelskammer in St. Petersburg betreuen.

2.4 Rücklauf der schriftlichen Befragungen

2.4.1 Firmenbefragung

Im Rahmen der schriftlichen Firmenbefragung sind alle Unternehmen angeschrieben worden, die zwischen 1993 und 1999 (bis zur 29 Praktikanten-Gruppe) mindestens einen Praktikumsplatz bereit gestellt haben. Insgesamt hat gut jedes fünfte der 174 angeschriebenen

⁷

Die befragten Gesprächspartner sind im Anhang aufgeführt.

Untersuchungsbericht



Unternehmen an der Befragung teilgenommen; mit 43 auswertbaren Fragebögen liegt die Rücklaufquote bei 24,7 %.

Tab. 2-1 Rücklauf der Firmenbefragung nach letztem Praktikumsjahr und Anzahl der Praktikumsstellen

Letztes Praktikumsjahr	Grundgesamtheit der Firmen in %	Stichprobe in %	Anzahl der Praktikumsstellen	Grundgesamtheit der Firmen in %	Stichprobe in %
1993	11,6	7,3	1 Stelle	64,2	43,9
1994	15,6	4,9	2 - 3 Stellen	25,4	29,3
1995	17,9	4,9	4 und mehr	10,4	26,8
1996	13,3	26,8			
1997	15,6	14,6			
1998	20,8	29,3			
1999	5,2	12,2			
Insg.	100,0	100,0	Insg.	100,0	100,0
N =	174	43	N =	174	43

Die für die Auswertung zur Verfügung stehende Stichprobe bildet die Grundgesamtheit der befragten Unternehmen nicht in allen von uns überprüfbar Merkmalen⁸ repräsentativ ab. In der Tendenz sind in der Stichprobe einerseits Firmen geringer vertreten, die sich in den ersten drei Jahren der Umsetzung beteiligten. Während bei 45,1 % aller Firmen das letzte Praktikum in die Jahre 1993 bis 1995 fällt, gilt dies nur für 17,1 % der in der Stichprobe vertretenen Unternehmen. Andererseits sind offensichtlich Firmen mit zwei, drei oder mehreren Praktikumsplätzen auskunftsbereiter als solche, die im Untersuchungszeitraum nur jeweils einen Praktikanten aufgenommen haben. Nur jede zehnte aller Firmen hat bisher 4 oder mehr Praktikumsplätze bereitgestellt, bei den Firmen der Stichprobe trifft dies auf jede vierte zu (s. Tab. 2-1).

Dass die Antwortbereitschaft von einer größeren "Nähe" der Firmen zum Programm - sei es in zeitlicher Hinsicht, sei es in der Praktikumsfrequenz - positiv beeinflusst wird, sollte nicht überraschen. Dieser Effekt ist auch aus anderen empirischen Erhebungen bekannt und dürfte die Ergebnisse der Erhebung nicht wesentlich verzerren, vielmehr kann bei den Antworten eine entsprechende Informationstiefe unterstellt werden.

⁸

Da die Erhebung anonymisiert durchgeführt wurde, kann die Repräsentativität nur anhand weniger Informationen erfolgen, die auch über die Grundgesamtheit der Firmen vorliegen; dazu gehören neben Praktikumsjahr und Praktikumsfrequenz auch - allerdings nur wenig trennscharfe - Einordnungen der Branchenzugehörigkeit und ebenfalls sehr grobe Angaben über die Betriebsgröße.

Untersuchungsbericht



Tab. 2-2 Rücklauf der Firmenbefragung nach Branchenzugehörigkeit

Branche	Grundgesamtheit der Firmen in %	Stichprobe in %
Industrie, Bauwirtschaft	20,9	24,4
Handel	28,9	29,3
Verkehr/Spedition/Touristik	14,5	4,9
Beratung/unternehmensbezogene Dienstleistungen/Medienwirtschaft	16,2	12,2
Banken/Versicherungen	6,9	9,8
Öffentlicher Sektor	5,8	9,8
Bildung/Weiterbildung/Forschung	4,0	4,9
Sonstiges	2,9	4,9
Insg.	100,0	100,0
N =	174	43

Etwas anders verhält es sich mit der - freilich nur näherungsweise einschätzbaren - "Branchenzugehörigkeit" der Firmen. Hier zeigt sich, dass vor allem Firmen der Bereiche Verkehr/Spedition/Touristik, aber auch solche aus der Dienstleistungs- und Medienwirtschaft in der Stichprobe unterrepräsentiert sind (s. Tab. 2-2). Umgekehrt sind Organisationen des öffentlichen Sektors - wozu sowohl Einrichtungen der Hamburger Verwaltung als auch öffentliche Unternehmen gehören - und Unternehmen aus dem Industriebereich bzw. dem Banken/Versicherungsgewerbe überrepräsentiert.

Über die Gründe dieser branchenbezogenen Färbung der Stichprobe lassen sich - auf der Basis der verfügbaren Informationen - nur Vermutungen anstellen. Da sich hinsichtlich des Zeitpunkts der Programmbeteiligung⁹ keine erheblichen Unterschiede zwischen den Branchen abzeichnen, scheint die Annahme plausibel, dass die Unterschiede im Antwortverhalten zwischen den Branchen auf Unterschieden in der Praktikumsintensität beruhen. Jedenfalls haben sich jeweils rd. drei Viertel der Betriebe der Bereiche Verkehr/Spedition/Touristik sowie der Dienstleistungs- und Medienwirtschaft an dem Programm bisher mit nur einem Praktikumsplatz beteiligt, bei der Grundgesamtheit aller Firmen trifft das nur auf 64,2 % zu.

⁹

Im Sinne des in Tab. 2-1 verwendeten Merkmals "letztes Praktikumsjahr".

Untersuchungsbericht



2.4.2 Befragung ehemaliger Praktikanten/-innen

Die Fragebögen der schriftlichen Teilnehmer-Erhebung¹⁰ wurden an die Vertretung der Handelskammer Hamburg in St. Petersburg verschickt und von dort aus persönlich an die ehemaligen Praktikanten/-innen weiterverteilt. Für diese Form der Zustellung haben wir uns entschieden, weil der Postversand in Russland, nach Auskunft der Mitarbeiterinnen der Vertretung, gegenwärtig noch sehr zeitaufwendig und nicht in jedem Falle zuverlässig funktioniert.

Übersicht 3 Grundgesamtheit und Rücklauf der schriftlichen Praktikantenbefragung

	Beschreibung der Grundgesamtheit	N	Erläuterung
(1)	Ehemalige Praktikanten/-innen aus St. Petersburg insgesamt (1993 - 1999) (= angestrebte Grundgesamtheit)	294	
(2)	In der Teilnehmerdatenbank der Vertretung der Handelskammer in St. Petersburg zum Zeitpunkt der Erhebung als Bestand geführt	274	
	Darunter:		
(3)	• verzogen	26	
(4)	• von der Vertretung nicht erreichbar	59	
(5)	Erhebungs-Grundgesamtheit	189	(2) - (3 + 4)
(6)	Auswertbare Fragebögen	76	
	Rücklaufquote in %	40,2	(6) in % von (5)

Da die Vertretung der Handelskammer ebenso wie der mit ihr kooperierende Klub "Neva-Elbe"¹¹ über ein enges Kontaktnetz zu den ehemaligen Praktikanten/-innen verfügen, ließ sich auf diese Weise auch die nötige Breitenwirkung der Befragung erreichen.

Die Ermittlung der für die Befragung relevanten Grundgesamtheit der ehemaligen Teilnehmer/-innen am Praktikantenprogramm aus der Region St. Petersburg geht aus der Übersicht 4 hervor¹². Eine wesentliche Hilfe war auch in diesem Zusammenhang die Unterstützung durch die Vertretung der Handelskammer Hamburg in St. Petersburg; das gilt zumal für die zur Verfügung gestellte Teilnehmerdatenbank, die eine genaue Eingrenzung der Zielgruppe

¹⁰ Die Fragebögen waren in deutscher Sprache abgefasst, ihnen lag ein zweisprachig (deutsch/russisch) abgefasstes Anschreiben bei, in dem einerseits die Absicht der Untersuchung dargestellt, andererseits eine Hilfestellung zum Ausfüllen des Fragebogens gegeben wurde.

¹¹ Die Aktivitäten des Klubs werden unten in Kap. 6 näher beschrieben.

¹² Mit der Unterscheidung von "angestrebter Grundgesamtheit" und "Erhebungs-Grundgesamtheit" wird in der empirischen Sozialforschung dem Umstand Rechnung getragen, dass die Gesamtheit der Fälle, für die Aussagen der Untersuchung gelten sollen (= angestrebte Grundgesamtheit), häufig - z.B. aufgrund regionaler Mobilität - nicht erreichbar ist. Die Erhebungs-Grundgesamtheit stellt dann die Menge der Fälle dar, auf der die Erhebung beruht; vgl. H. Kromrey: Empirische Sozialforschung. 8. Auflage, Opladen 1998, S. 249 ff.

Untersuchungsbericht



erlaubte. Die schließlich erreichte Rücklaufquote von 40,2 % liegt - wie zu erwarten war - deutlich über der der Firmenbefragung und sie kann angesichts der Erhebungsumstände als guter Wert gelten.

Unter dem Blickwinkel der Geschlechterverteilung weist die Stichprobe gegenüber der (Erhebungs-)Grundgesamtheit nur eine geringfügige Abweichung auf. An der Befragung beteiligten sich zu 64,5% Frauen - sie stellen in der Grundgesamtheit 68,8% - und Männer mit 35,5% (Grundgesamtheit: 31,2%). Auffällig ist der hohe Anteil der antwortenden Männer aus dem Praktikumsjahrgang 1994. In diesem und im Folgejahrgang 1995 - so eine plausible Erklärung für diesen Wert - lag die Quote aller männlichen Praktikanten (Grundgesamtheit) dann auch bei über 50%.

Wie Tab. 2-3 zeigt, bildet die Stichprobe der befragten ehemaligen Teilnehmer/-innen die Struktur der Grundgesamtheit auch nach Praktikumsjahrgängen aufs Ganze gesehen ausreichend ab, eine Ausnahme bildet lediglich das Jahr 1994, das mit 22,4 % um 8,1% über dem Referenzwert von 14,3% liegt. Für die Einschätzung der unten in Kap. 5 erläuterten Programmsergebnisse dürfte vor allem von Bedeutung sein, dass die Stichprobe nicht zugunsten der "jüngeren" Praktikumsjahrgänge verzerrt ist.

Tab. 2-3 Rücklauf der schriftlichen Teilnehmer-Befragung nach Praktikumsjahrgängen

	Praktikumsjahrgänge							Gesamt
	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	
Anteil Erhebungs-Grundgesamtheit	13,8%	14,3%	10,1%	10,1%	18,0%	22,8%	11,1%	100,0%
Anteil Stichprobe	13,2%	22,4%	11,8%	9,2%	15,8%	18,4%	9,2%	100,0%
Abweichung	-0,6%	+8,1%	+1,7%	-0,9%	-2,2%	-4,4%	-1,9%	

In der Altersstruktur der Stichprobe¹³ besteht gegenüber der Grundgesamtheit die Auffälligkeit, dass einerseits die Kategorie der 35 bis unter 40jährigen um rd. 10% über und die der über 40jährigen um rd. 10% unter dem jeweiligen Vergleichswert liegt (s. Tab. 2-4). Berücksichtigt man das im Zuge der Programmumsetzung "systematisch" sinkende Alter der Praktikanten/-innen¹⁴, dann dürften diesen - sich rechnerisch aufhebenden - Abweichungen keine nennenswerten inhaltlichen Implikationen zukommen.

¹³ Gemeint ist jeweils das Alter zum Zeitpunkt des Praktikums.

¹⁴ Vgl. unten Kap. 3.1.3

Untersuchungsbericht



Tab. 2-4 Rücklauf nach Alter der Praktikanten/Praktikantinnen

	Altersgruppen					Gesamt
	unter 25 Jahre	25 bis unter 30 Jahre	30 bis unter 35 Jahre	35 bis unter 40 Jahre	40 Jahre und älter	
Anteil Erhebungs-Grundgesamtheit	20,6%	31,2%	20,1%	12,2%	15,9%	100%
Anteil Stichprobe	17,1%	35,5%	19,7%	22,4%	5,3%	100%
Abweichung	-3,5%	+4,3%	-0,4%	+10,2%	-10,6%	

3 Umsetzung des Praktikantenprogramms: Prozesse und Kerndaten

In dem folgenden Kapitel soll zunächst anhand einiger soziodemographischer Kerndaten die Gesamtheit der Teilnehmer vorgestellt werden, die bisher am Programm teilgenommen haben (s. 3.1). Im Anschluß daran geht es um den Prozess der Programmumsetzung, wobei dessen Komponenten sowohl in ihrer Funktion als auch im zeitlichen Ablauf dargestellt werden (s. 3.2). Die Kerndaten der Teilnehmeranalyse basieren im wesentlichen auf Informationen, die durch eine Auswertung der Bewerbungsunterlagen und Praktikumsberichte gewonnen wurden. Da dieser Abschnitt - anders als die folgenden Kapitel - keine regionale Beschränkung auf die Teilnehmer/Teilnehmerinnen aus St. Petersburg vornimmt, sind die verwendeten Daten - worauf hier ausdrücklich hingewiesen sei - nicht identisch mit jenen, die auf der Teilnehmerbefragung in St. Petersburg basieren und in Kap. 5 (Bewertung des Umsetzungsprozesses) bzw. Kap. 6 (Programmergebnisse) herangezogen werden.

3.1 Soziodemographische Daten der Praktikantesteilnehmer/-innen

Seit Beginn des Praktikanten-Programms im Jahre 1993 haben sich bis zum 1. Quartal 1999¹⁵ insgesamt 358 Teilnehmer/-innen aus osteuropäischen Ländern an dem Praktikantenprogramm beteiligt und es zur Verbesserung ihrer beruflichen Qualifikationen und Perspektiven, zum Kennenlernen westlicher Kultur und Wirtschaftsweise, zum Ausbau und zur Vertiefung ihrer Sprachkenntnisse sowie insbesondere zum Erwerb praktischer Erfahrungen in hamburger Unternehmen intensiv genutzt. Der Untersuchungszeitraum umfasst also insgesamt 29 Praktikantengruppen.

Die Teilnehmerstruktur der 358 Praktikanten/-innen wird im folgenden hinsichtlich der regionalen Verteilung nach (osteuropäischen) **Herkunftsländern** und **soziodemographischer**

15

Bis zur 29. Praktikantengruppe einschließlich.

Untersuchungsbericht



Merkmale¹⁶ näher betrachtet. Bei der Darstellung der Sozialstruktur der Teilnehmer/-innen sind Veränderungen und Entwicklungen im Zeitverlauf und deren Differenzierung nach Geschlecht von besonderem Interesse.

3.1.1 Regionale Verteilung der Praktikanten/-innen

Während in der Startphase des Programms im Jahre 1993 Teilnehmer/-innen aus mehreren osteuropäischen Ländern kamen, konzentrierten sich die Organisatoren seit Ende 1995 vor allem auf die Förderung junger russischer Nachwuchskräfte aus St. Petersburg.

Eine detaillierte Darstellung der regionalen Verteilung der Gesamtgruppe verdeutlicht, dass von den insgesamt 358 Praktikanten/-innen 294 aus St. Petersburg stammen (entspr. 83,5%). Etwas weniger als ein Fünftel (genau: 16,5%) der teilnehmenden Praktikanten/-innen kamen aus folgenden osteuropäischen Ländern: 23 aus Tschechien (6,5%), 4 aus Weißrussland (1,1%), 8 aus Litauen (2,3%), 8 aus Lettland (2,3%), 13 aus Estland (3,7%) sowie jeweils ein Praktikums Teilnehmer aus Kirgistan (0,3%) und der Ukraine (0,3%). Die regionale Verteilung der Teilnehmer/-innen des Praktikums wird aus der *Tab. 3-1* deutlich.

Tab. 3-1 Regionale Verteilung der Praktikums-Teilnehmer/-innen

Herkunftsländer	Absolut	Prozent
Russland	294	83,5
Tschechien	23	6,5
Estland	13	3,7
Litauen	8	2,3
Lettland	8	2,3
Weißrussland	4	1,1
Kirgistan	1	0,3
Ukraine	1	0,3
Gesamt	358	100,0

Quelle: Praktikumsbewerbungen 1993 - 1999 (bis einschl. 29. Gruppe) ; n=358

3.1.2 Teilnehmerstruktur nach Geschlecht

Im Schnitt sind knapp zwei Drittel der Praktikums Teilnehmer/-innen Frauen (64,2%), der Männeranteil beträgt demnach 35,8%.

¹⁶

Aussagen können lediglich auf der Basis folgender Kernmerkmale getroffen werden: Geschlecht, Alter, Schulbildung, Studienrichtung und Beschäftigungsstatus vor der Teilnahme am Programm.

Untersuchungsbericht



Dieser bereits sehr hohe Frauenanteil tritt bei einer Betrachtung im zeitlichen Ablauf der Programmumsetzung noch stärker hervor. Seit Anfang 1996 hat es eine deutliche Verschiebung zugunsten weiblicher Praktikantinnen gegeben (s. Tab. 3-2), während in den Praktikumsjahren 1993 bis 1995 der Frauen- und Männeranteil fast gleich war. So betrug die Frauenquote im Praktikumsjahr 1997 bereits 80,0% und im Praktikumsjahr 1998 sogar 87,3%.

Tab. 3-2 Teilnehmerstruktur nach Geschlecht

Praktikumsjahr	Gesamt (1)	In % (2)	Frauen	Frauen in % von (1)	Männer	Männer in % von (1)
1993	48	13,6	26	54,2	22	45,8
1994	67	19,0	32	47,8	35	52,2
1995	73	20,7	34	46,6	39	53,4
1996	49	13,9	39	79,6	10	20,4
1997	50	14,2	40	80,0	10	20,0
1998	55	15,6	48	87,3	7	12,7
1999	10	2,8	8	80,0	2	20,0
Gesamt	352	100,0	227	64,4	125	35,5

(Quelle: Bewerbungsunterlagen 1993-1999 ; n = 352 ; in % ; absolut)

3.1.3 Altersstruktur der Praktikanten/-innen

Die differenzierte Aufteilung der seit 1993 an dem Programm teilgenommenen Praktikanten/-innen in die drei Altersgruppen – unter 25 Jahre, 25 bis 29 Jahre und 30 Jahre und älter – ergibt folgendes Bild:

Tab. 3-3 Altersstruktur der Praktikanten/-innen

Prak-Jahr	Gesamt = 100 %	Unter 25	in %	25 - 29	in %	30 u. älter	in %
1993	48	8	16,7	7	14,6	33	68,8
1994	67	5	7,5	18	26,9	44	65,7
1995	73	12	16,4	23	31,5	38	52,1
1996	49	21	42,9	17	34,7	11	22,4
1997	50	13	26,0	19	38,0	18	36,0
1998	55	17	30,9	20	36,4	18	32,7
1999	10	4	40,0	3	30,0	3	30,0
Gesamt	352	80	22,7	107	30,4	165	46,9

(Quelle: Bewerbungsunterlagen 1993-1999 ; n = 351 ; in % ; absolute Zahlen)

Untersuchungsbericht



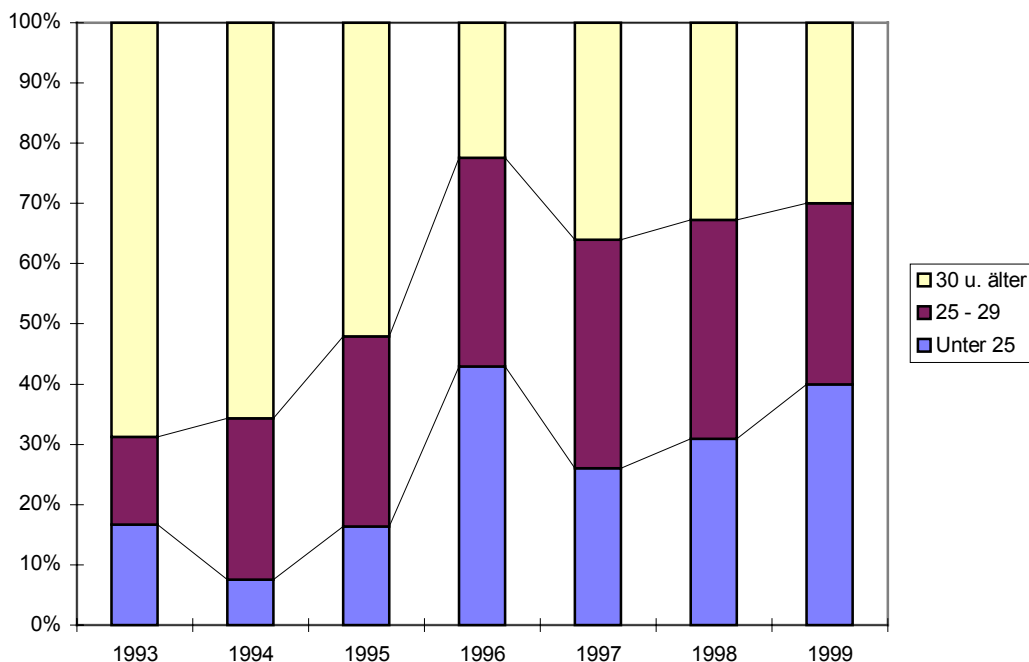
Von 352 Praktikanten/-innen¹⁷ sind 80 in der Altersgruppe unter 25 Jahre (22,7%). 107 Praktikanten/-innen befinden sich in der Altersgruppe 25 bis 29 Jahre (30,4%) und 165 Praktikanten/-innen gehören zur Altersgruppe der 30-jährigen und älteren (46,9%).

Während in der Gesamtbetrachtung fast die Hälfte der Teilnehmer/-innen 30 Jahre und älter ist, ergibt sich aus der Darstellung der Altersstruktur nach Praktikumsjahrgängen eine andere Gewichtung: Die Praktikanten/-innen werden - sozusagen - im Schnitt immer jünger.

Die Teilnehmer/-innen der Altersgruppe der 30-jährigen und älteren waren zu Beginn des Praktikantenprogramms anteilig am häufigsten vertreten. Vom Praktikumsbeginn 1993 bis zum Praktikumsjahr 1995 stellen sie bis zu weit über zwei Drittel der Gesamtgruppe. Seit dem Zeitraum des Praktikumsjahres 1996 nimmt die Bedeutung dieser Altersgruppe stark ab; im Jahr 1996 sind es gerade noch 22,4%, die dieser Altersgruppe angehören, im Jahr 1997 36,0% und im Praktikumsjahr 1998 32,7%.

Die Veränderung der Altersstruktur hinsichtlich der „Verjüngung“ der Teilnehmer/-innen im Zeitablauf seit dem Praktikumsjahr 1996 kann auch durch die differenzierte Darstellung der Entwicklung der jeweiligen Altersgruppe im Zeitablauf verdeutlicht werden (s. Abb. 3-1).

Abb. 3-1 Praktikanten/-innen nach Altersgruppen 1993 - 1999 in %



(Quelle: Bewerbungsunterlagen 1993-1999 ; n = 351 ; in %)

17

Bei 6 Praktikanten/-innen enthalten die Bewerbungsunterlagen keine Altersangaben.

Untersuchungsbericht



In der Altersgruppe unter 25 Jahre ist der Anteil der Teilnehmer/-innen bis zum Praktikumsjahr 1996 mit weniger als 17 % gering. Erst ab dem Praktikumsjahr 1996 nehmen immer mehr jüngere Personen aus dieser Altersgruppe am Praktikum teil. Eine ähnliche Veränderung zu einer größeren Bedeutung ist ebenfalls in der Altersgruppe der 25 bis 29-jährigen festzustellen. In dieser Altersgruppe vergrößerte sich der prozentuale Anteil von 14,6% im Praktikumsjahr 1993 auf weit über ein Drittel in den folgenden Praktikumsjahren.

3.1.4 Qualifikationen der Praktikanten/-innen

Seit Beginn des Praktikantenprogramms legen die Organisatoren besonderen Wert auf hohe Qualifikationen der ausgewählten und teilnehmenden Praktikanten/-innen, dies drückt sich auch in dem hohen Maß an qualifizierten Schulabschlüssen und der Absolvierung eines Studiums aus.

Von 341 zwischen 1993 und 1999 (29. Gruppe) teilnehmenden Praktikanten/-innen¹⁸ verfügen 80,1% über den Schulabschluss Mittelschule. Darüber hinaus erlangt ein Zehntel (37 = 10,9 %) der Teilnehmer/-innen den Schulabschluss Mittelschule mit erweitertem Deutschunterricht. Eine allgemeine Schule beenden 23 Teilnehmer/-innen (6,7%), ein Polytechnisches Institut 1 (0,3%) sowie ein mathematisches Gymnasium insgesamt 7 Teilnehmer/-innen (2,1%). Somit verfügen alle bisher teilnehmenden Praktikanten/-innen über einen qualifizierten Schulabschluss (s. Tab. 3-4).

Sowohl im Zeitverlauf des Praktikantenprogramms als auch bei der geschlechtlichen Differenzierung gibt es bei den Schulabschlüssen keine wesentlichen Unterschiede.

Tab. 3-4 Qualifikation der Praktikanten/-innen: Schulabschlüsse

Schulabschluss	Gesamt	in %	Frauen	in %	Männer	in %
Mittelschule	273	80,1	174	77,3	99	85,4
Mittelschule/Deutsch	37	10,9	29	12,9	8	6,9
Allgemeine Schule	23	6,4	19	8,5	4	3,4
Polytechn.Institut	1	0,3			1	0,9
Mathm.Gymnasium	7	2,1	3	1,3	4	3,4
Gesamt	341	100,0	225	100,0	116	100,0
(Quelle: Bewerbungsunterlagen 1993 – 1999 ; n = 341 ; in % ; absolut)						

Die Qualifikation der untersuchten 358 Praktikanten/-innen ist auch in der Frage eines Studienabschlusses als sehr hoch zu charakterisieren. Aus der Auswertung und Untersuchung

¹⁸

In 17 Fällen sind aus den Bewerbungsunterlagen keine Angaben zur Schulbildung zu entnehmen.

Untersuchungsbericht



der Bewerbungsunterlagen¹⁹ der Praktikumsjahrgänge 1993 bis 1999 geht hervor, dass fast alle (99,1%) teilnehmenden Praktikanten/-innen haben ein Studium absolviert und abgeschlossen haben. Einen Studienabbruch geben 2 der Teilnehmer/-innen (0,6%) an und in einem Fall (0,3%) ist kein Studium aufgenommen worden. Dieses hohe Qualifikationsniveau gilt gleichermaßen für Männer wie für Frauen, auch hinsichtlich der einzelnen Praktikumsjahrgänge gibt es keine nennenswerten Unterschiede.

Von diesen 336 auswertbaren Angaben über Studienabschlüsse – einige absolvierten auch Abschlüsse in mehreren Studienrichtungen - sind insgesamt 153 den technischen Studienrichtungen Technische Universität, dem Ingenieurwesen und den Naturwissenschaften zuzuordnen, dies entspricht einem prozentualen Anteil von 43,9%. In den Studienrichtungen Philologische und Pädagogische Fakultät gibt es 116 Absolventen (33,3%) und eine wirtschaftswissenschaftlichen Studienrichtung (Wirtschaft und Finanzen) haben 68 (19,5%) absolviert. Nur sehr geringe Bedeutung haben sonstige Fachrichtungen wie Jura (2 Abschlüsse = 0,6%), Kunst (5 Abschlüsse = 1,4%) sowie Mathematik (3 Abschlüsse = 0,9%) und Medizin (1 Abschluss = 0,3%) .

Tab. 3-5 Qualifikationen der Praktikanten/-innen: Studien- und Fachrichtungen

Jahr	Techn.Uni	in %	Pädagogik	in %	Wirtschaft	in %	sonstiges	in %	Gesamt	in %
1993	34	73,9	5	10,9	6	13,0	1	2,2	46	100
1994	33	51,6	15	23,4	13	20,3	3	4,7	64	100
1995	34	50,7	20	29,9	12	17,9	1	1,5	67	100
1996	14	28,0	19	38,0	15	30,0	2	4,0	50	100
1997	16	30,2	22	41,5	12	22,6	3	5,7	53	100
1998	19	33,3	30	52,6	8	14,0	0	0	57	100
1999	3	27,3	5	45,5	2	18,2	1	9,1	11	100
Gesamt	153	44,0	116	33,3	68	19,5	11	3,2	348	100

(Quelle: Bewerbungsunterlagen 1993-1999 ; n = 336 ; Mehrfachnennungen)

Angaben absolut und in %

Bei der Darstellung der Studien- und Fachrichtungen der Praktikanten/-innen im Betrachtungszeitraum sind einige Veränderungen im relativen Gewicht der vertretenen Studienrichtungen hervorzuheben: Die Studien- und Fachrichtungen Technische Universität und Ingenieurwesen stellen zwar immer noch bis zu ein Drittel der Teilnehmer/-innen, deren Bedeutung nimmt jedoch im Zeitverlauf ab. Zu Beginn des Praktikantenprogramms im Jahre 1993 beträgt der entsprechende Anteil noch 73,9% und sinkt dann im Zeitlauf auf 51,6% im Jahre 1994, 30,8% im Jahre 1997 bzw. 33,3% im Jahre 1998. Demgegenüber steigt seit 1993 der Anteil von Teilnehmer/-innen, die ein Studium der Philologischen bzw. Pädagogischen Fakul-

¹⁹

Basis der folgenden Darstellung sind 336 von 358 Bewerbungsunterlagen, in 22 Fällen enthielten die Unterlagen keine Angaben zum Studienabschluss.

Untersuchungsbericht



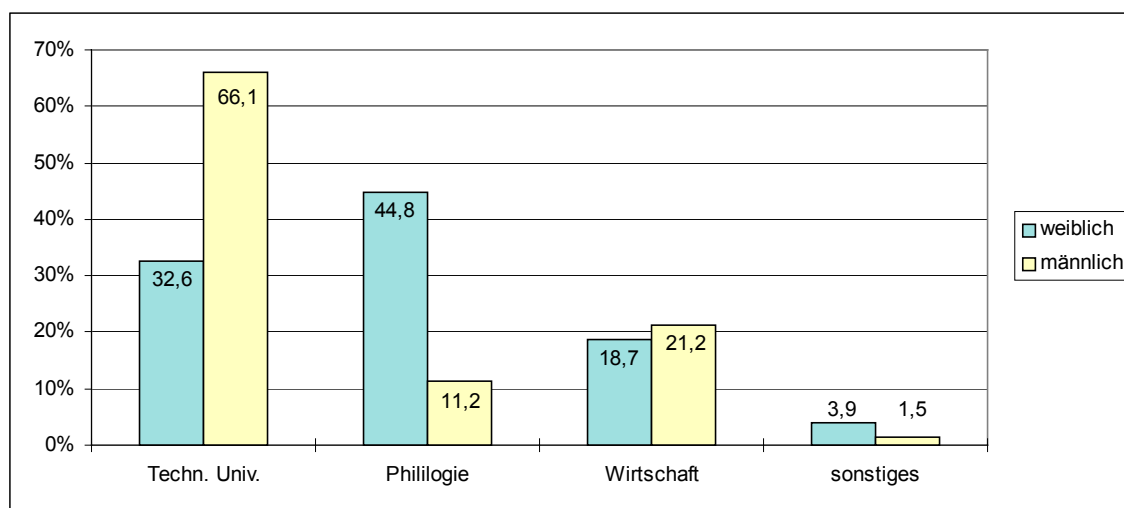
tät abgeschlossen haben von 10,9% im Jahre 1993 auf 45,4% bei der 29. Praktikantengruppe im Jahre 1999.

Keine eindeutige Tendenz lässt sich dagegen für Absolventen/-innen der Fachrichtung Wirtschaft und Finanzen beobachten: 1993 betrug der Anteil 13,0%, stieg bis zum Jahr 1996 auf 30,0% und reduzierte sich auf 23,1% (1997) bzw. 14,0% (1998). Insgesamt kommt fast ein Fünftel der Teilnehmer/-innen aus dieser Studienrichtung.

Wie auch in der westeuropäischen Studienstruktur zu beobachten, folgt die Studienwahl oftmals geschlechtsspezifischen Präferenzen. Im Fall der Teilnehmer/-innen am Praktikantenprogramm lässt sich das daran ablesen, dass Frauen philologische und pädagogische Fächer bevorzugen, Männer dagegen technische Disziplinen (s. Abb. 3-2).

Bei den teilnehmenden Frauen ist die Fachrichtung Wirtschaft und Finanzen mit 18,7% (abs. 43) vertreten und auf die technischen Fächer entfällt ein Anteil von 32,6% (abs. 75). Die Studienrichtung der Philologischen und Pädagogische Fakultät ist - wie bereits angedeutet - mit 44,8% (abs. 103) am häufigsten gewählt worden.²⁰

Abb. 3-2 Qualifikationen der Praktikanten/-innen: Studienrichtungen im Geschlechtervergleich



(Quelle: Bewerbungsunterlagen 1993-1999 ; Mehrfachnennungen ; n = 230 (Frauen); n = 118 (Männer) ; in %)

Die Studienschwerpunkte bei den Männern liegen in den Disziplinen der Fachrichtungen Technische Universität, Ingenieurswesen und Naturwissenschaften – hier absolvieren insgesamt zwei Drittel (78 von 118 Männern) ihr Studium, dies entspricht 66,1%. Am zweithäufigsten (25) sind Absolventen aus der Studien- und Fachrichtung Wirtschaft und Finanzen unter

²⁰

Nur 2 der teilnehmenden Frauen geben als Studienrichtung Jura (0,9%) an, 4 (1,7%) Kunst sowie 3 (1,3%) Mathematik.



den männlichen Teilnehmern (21,2%) und an der Philologischen und Pädagogischen Fakultät sind es 13 (11,2%).²¹

Bei der wirtschaftswissenschaftlichen Studienrichtung gibt es nur geringfügige Unterschiede zwischen den weiblichen und männlichen Praktikanten. Bei den Frauen sind dies fast ein Fünftel der Teilnehmer/-innen (18,7%), bei den Männern knapp über ein Fünftel (21,2%).

3.1.5 Beschäftigungsstatus vor dem Praktikum

Aus der Auswertung der Bewerbungsunterlagen geht hinsichtlich des Beschäftigungsstatus vor Beginn des Praktikums hervor, dass fast neun Zehntel (87,1%) der Teilnehmer/-innen diesen mit „in Arbeit“ angeben. Insgesamt 26 (7,6%) sind arbeitslos und 18 absolvieren ein Studium (5,3%). Auch wenn bei den hier verwendeten sehr pauschalen Kategorisierungen nicht davon auszugehen ist, daß diese mit den Definitionen der hiesigen Beschäftigungsstatistik identisch sind, so geben die Zahlen doch einen ersten Hinweis auf Motive der Programmteilnahme. Da der Anteil der ("offenen") Arbeitslosigkeit deutlich unter 10% liegt, dürften die Absichten vor allem darauf gerichtet sein, gegebene Beschäftigungssituationen zu verbessern. Diese Einschätzung wird auf der Basis expliziter Äußerungen von Teilnehmern/Teilnehmerinnen - sie sind Gegenstand des nächsten Kapitels (s. Kap. 4) - zu bestätigen und zu konkretisieren sein.

Hinsichtlich der Betroffenheit von Arbeitslosigkeit scheint es - diesen Angaben zufolge - zwischen den weiblichen und männlichen Praktikanten/-innen nur sehr geringe Differenzen zu geben. Frauen sind mit 8,4% im Vergleich zu den Männern (6,0%) dagegen geringfügig häufiger arbeitslos gemeldet. Männer befinden sich dagegen etwas häufiger im Studium (6,9% zu 4,4%).

Bei der Betrachtung des Beschäftigungsstatus der 358 untersuchten Teilnehmer/-innen im Verlauf des Untersuchungszeitraumes sind nur geringe Veränderungen bei der Aufteilung in die Kategorien Arbeit, arbeitslos und Studium erkennbar (s. Tab. 3-6.)

²¹

Jeweils nur ein Teilnehmer kommt aus den Studienrichtungen Kunst und Medizin (je 0,8%).

Untersuchungsbericht



Tab. 3-6 Beschäftigungsstatus der Praktikanten/-innen vor Praktikumsbeginn 1993 bis 1998

Prakt-jahr	In Arbeit	In%	Arbeitslos	In%	Studium	In %	Gesamt
1993	39	83,0	4	8,5	4	8,5	47
1994	54	88,5	5	8,2	2	3,3	61
1995	61	88,4	6	8,7	2	2,9	69
1996	43	87,8	2	4,1	4	8,2	49
1997	45	90,0	4	8,0	1	2,0	50
1998	47	85,5	3	5,5	5	9,1	55
1999	10	80,0	2	2,0	-	-	10
Gesamt	297	87,1	26	7,6	18	5,3	341

(Quelle: Bewerbungsunterlagen 1993-1999 ; n = 341 ; absolut und in %)

Zwischen dem Praktikumsjahr 1993 und 1998 betrug der prozentuale Anteil der Teilnehmer/-innen, die in Arbeit waren, zwischen vier Fünftel und neun Zehntel. Dieser Anteil veränderte sich nur geringfügig: am niedrigsten liegt er zu Beginn des Praktikantenprogramms (1993) mit 83,0% und erhöht sich dann auf fast 90 Prozent in den folgenden Praktikumsjahrgängen, auf 88,5% im Jahr 1994, auf 88,4% (1995), auf 87,8% (1996) und auf 90,0% im Praktikumsjahr 1997 sowie auf 85,5% im Jahr 1998.

Der Verlauf der „Arbeitslosenquote“ folgt im Großen und Ganzen dem zuvor beschriebenen Trend: mit Ausnahme von 1997 liegen die Anteile der Arbeitslosen in den letzten Jahren unter den entsprechenden Werten der Anfangsjahre des Programms.

Die Veränderungen des Beschäftigungsstatus „Studium“ weisen im Zeitablauf des Praktikantenprogramms keine eindeutige Tendenz auf. Der prozentuale Anteil der Teilnehmer/-innen mit entsprechender Nennung schwankt von 8,5% zum Programmbeginn im Jahr 1993 auf jeweils nur knapp über 2 Prozent in den Praktikumsjahren 1995 (2,9%) und 1997 (2,0%), um dann wieder anteilmäßig 9,1% im Praktikumsjahr 1998 zu erreichen.

3.2 Prozess der Umsetzung

Die Koordinations- und Steuerungsfunktionen im Rahmen der Programmumsetzung obliegen zwei zentralen Akteuren: der BHO International gmbH (= Träger der Programmumsetzung) und der Vertretung der Handelskammer Hamburg in St. Petersburg. Im folgenden werden die jeweiligen - teilweise zeitgleich stattfindenden - Phasen der Programmimplementation sequentiell dargestellt, um dabei wesentliche Aufgaben, Probleme und Lösungswege aufzuzeigen.

Als Durchführungsstationen der Programmumsetzung (s. Abb. 3-3) ergeben sich die Teilnehmergewinnung und -auswahl sowie die vorbereitende Kandidatenschulung in St. Peters-

Untersuchungsbericht



burg, die Gewinnung von Praktikumsfirmen und Gastfamilien sowie die Ablaufplanung in Hamburg, die Einführung der russischen Praktikanten/-innen in Hamburg, die Planung und Durchführung des ersten theoretischen Unterrichtsblocks, die Betreuung der Gruppe während des betrieblichen Praktikums und des Aufenthalts in den Gastfamilien, der parallel laufende Theorieunterricht, die Planung und Durchführung des kulturellen Beiprogramms, sowie die Abnahme der theoretischen Abschlussprüfung und die Nachbetreuung der ehemaligen Praktikanten/-innen nach deren Rückkehr nach Russland.

Abb. 3-3 Prozess der Programmumsetzung



(Quelle: Eigene Erhebung und Erstellung)



3.2.1 Zeit- und Ablaufplanung

Grundsätzlich ist festzuhalten, dass das gesamte Prozessmanagement für das Praktikantenprogramm, also die sachliche und zeitliche Koordination sowie die Prozessverantwortung, in den Händen des Trägers der Programmumsetzung in Hamburg liegt. Das bedeutet, dass der Träger einerseits einen engen Arbeits- und Austauschkontakt zur der mit der Teilnehmerauswahl und -vorbereitung befassten Vertretung der Handelskammer Hamburg in St. Petersburg unterhält, gleichzeitig die Terminlisten für den Hamburgaufenthalt der jeweiligen Praktikantengruppen aufstellt, und andererseits für die Akquisition entsprechender Praktikumsfirmen und Gastfamilien zuständig ist. Im Zuge der Planung sind die jeweiligen Daten für das Betriebspraktikum, der theoretische Unterricht sowie das Begleitprogramm zu berücksichtigen. Gleichfalls werden die administrativen Abläufe (Aufenthaltsgenehmigungen, Arbeitserlaubnis, An- und Abmeldungen, notwendige Versicherungen, Auszahlung von Aufenthaltsgeldern usw.) geplant und durchgeführt. Somit ist der Träger der Programmumsetzung zuständig für einen reibungslosen Ablauf des gesamten Praktikums und für die Gewährleistung stabiler Rahmenbedingungen für die Programmdurchführung.

3.2.2 Teilnehmergeewinnung und -auswahl

Die Gewinnung bzw. die Auswahl geeigneter Kandidatinnen und Kandidaten für das Praktikantenprogramm erfolgt vor Ort unter der Verantwortung der Vertretung der Handelskammer Hamburg in St. Petersburg (im folgenden „Vertretung“ genannt). Als Kontaktstelle in St. Petersburg wurde die Vertretung vertraglich an das Programm gebunden.

In den ersten Programmjahren gestaltete es sich schwierig - so die Mitarbeiterinnen der Vertretung - geeignete Bewerberinnen und Bewerber mit ausreichenden Deutschkenntnissen zu ermitteln. Daher wurden zu Beginn des Programms (1993 und 1994) Anzeigen in der üblichen Tagespresse geschaltet, um die Zusammenstellung geeigneter Praktikantengruppen zu ermöglichen. Mittlerweile hat sich das Programm im Bewusstsein der russischen Nachwuchskräfte weitgehend etabliert. In der Regel werden Interessierte durch Mundpropaganda auf das Programm aufmerksam gemacht, zudem informiert die Vertretung der Handelskammer in Universitäten und - wenn möglich - im Rahmen besonderer Fachveranstaltungen (so z.B. bei der Berufsfachmesse, Berufsbörse). Im letzten Jahr erschienen darüber hinaus in verschiedenen Zeitungen Artikel über das Programm. Eine direkte Annoncenwerbung schaltet die Vertretung jedoch nicht mehr.

Bei der Teilnehmergeewinnung werden vier Hauptkriterien verbindlich vorausgesetzt, dies sind **Hochschulabschluss, sehr gute Deutschkenntnisse** (durch Eignungsgespräch ermittelt), **nicht über 40 Jahre alt, mindestens 2 Jahre Berufserfahrung** (auch als Praktikum möglich) - vorzugsweise mit Wirtschaftsausrichtung. Nach wie vor gilt die verbindliche Erwartung, dass die Praktikanten/-innen nach ihrem Aufenthalt in Hamburg auch wieder nach St. Petersburg zurückkehren. Die Praxis hat gezeigt, dass diese Erwartung auch dem Regelfall entspricht, daher wird heute - anders als in den Anfangsjahren des Programms - die Frage einer engen familiären Bindung an die Stadt nicht mehr als Auswahlkriterium gehandhabt.



Die Bewerberauswahl läuft in einem zweistufigen Eignungsverfahren ab. Die Kandidatinnen und Kandidaten werden aufgrund ihrer schriftlichen Bewerbung vorausgewählt und - wenn die genannten formalen Kriterien erfüllt sind - zu einem **ersten persönlichen Gespräch** mit den Mitarbeiterinnen der Vertretung eingeladen, das einem herkömmlichen Bewerbungsgespräch ähnelt. Hierbei wird anhand weiterer Kriterien (Auftreten, wirkliche Kenntnisse und Sprachgewandtheit) in einem bis zu ½ stündigen Gespräch eine erste qualitative Vorauswahl von etwa 25 Bewerbern/-innen getroffen. In einem zweiten Gespräch mit dem Leiter der Vertretung²² werden die in der Vorauswahl befindlichen Bewerber/-innen nochmals persönlich befragt. Bei diesem zweiten Gespräch geht es - über fachliche Komponenten hinaus - um 'Hintergrundmerkmale' der Kandidaten, die auf eine berufsbiographische Zielstrebigkeit der Bewerbungen schließen lassen; beispielsweise würde das Motiv einer Verbesserung der deutschen Sprachkenntnisse zur Aufnahme in das Programm allein nicht ausreichen²³.

Die Eignungsgespräche werden protokolliert und dem Träger der Programmumsetzung zur Kenntnis geschickt. Die endgültige Entscheidung über die Auswahl der Teilnehmer/-innen trifft er dann nach Sichtung der aktuellen Bewerbungsunterlagen und Prüfung der Passgenauigkeit der vorhandenen Praktikumsstellen in Hamburg. In der Regel entfallen auf einen Platz im Programm zwei "Petersburger" Bewerbungen, wobei in einer Gruppe von 15 Praktikanten/-innen meistens etwa 2-3 Kandidaten/-innen aus Kaliningrad kommen.

3.2.3 Vorbereitende Teilnehmerschulung in St. Petersburg

In wöchentlichen Abendkursen werden die in dem oben beschriebenen Bewerbungsverfahren ausgewählten Kandidaten/-innen in den Fächern Wirtschaftsdeutsch und allgemeine deutsche Sprache unterrichtet. Diese Abendkurse werden in den Räumen der Vertretung der Handelskammer Hamburg in St. Petersburg von zwei Dozentinnen (eine freie Dozentin, eine Professorin der Universität) abgehalten. Hier werden die zukünftigen Praktikanten/-innen anhand aktueller Themenbesprechungen zu gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Prozessen in Deutschland auf ihren Aufenthalt in Hamburg vorbereitet.

In der Regel nehmen also ca. 25 Bewerber/-innen an den Vorbereitungsstunden teil, wobei jedoch zumeist auch einige Personen dabei sind, die in der letzten Bewerbergruppe keinen Praktikantenplatz bekamen. Bewerber/-innen, die in der aktuellen Auswahl nicht berücksichtigt wurden - d.h. keinen Praktikumsplatz in Hamburg bekommen haben, werden auf Wunsch in die nächste Auswahlgruppe (3 Monate später) genommen. Eine solche Wiederaufnahme in die Bewerberliste kann jedoch maximal 2 mal erfolgen und hat keine Auswirkungen auf die Auswahlchancen (etwa durch eine Warteliste o.ä.). Insgesamt werden etwa 12 Kandidaten/-innen aus St. Petersburg und etwa 3 Bewerber/-innen aus Kaliningrad gemäß der Endauswahl das Praktikum in Hamburg antreten können.

²² Diese Gespräche dauern im Schnitt 15 bis 20 Minuten.

²³ Bei dieser Gelegenheit werden überdies auch "verdeckte", nicht programm-konforme Motive überprüft - etwa Absichten, eigene Geschäfte in Hamburg anzubahnen.



3.2.4 Akquisition von Praktikumsfirmen und Gastfamilien

Hamburger Praktikumsfirmen und Gastfamilien werden gleichermaßen vom Träger der Programmumsetzung vor Ort akquiriert.

Der betriebliche Einsatz von Praktikanten/-innen bildet den zentralen Schwerpunkt in der Konzeption des Programms. Bisher haben insgesamt ca. 180 Hamburger Unternehmen - teilweise zum wiederholten Mal - einen Praktikumsplatz im Rahmen des Programms bereitgestellt. Vor allem größere in Hamburg ansässige Unternehmen konnten bisher wiederholt für die Teilnahme an dem Programm gewonnen werden. Die hierfür genutzten Akquisitionskanäle zur Gewinnung von Unternehmen für das Programm sind sehr unterschiedlich. Teilweise werden Personal- oder Ausbildungsleiter/-innen direkt kontaktiert, um verbindliche Absprachen hinsichtlich des Einsatzes eines/einer Praktikanten/-in mit einem spezifischen auf die Unternehmensanforderungen zugeschnittenen Qualifikationsprofil zu treffen. In anderen Fällen werden die Kontakte über die jeweiligen Kammern bzw. Unternehmensverbände oder über Einzelpersonen hergestellt. Hierbei muss häufig eine nicht unbeträchtliche Überzeugungsarbeit durch den Träger der Programmumsetzung geleistet werden, da der Einsatz russischer Praktikanten/-innen für die jeweiligen Unternehmen nicht selten eine Mehrbelastung darstellt. An dem Programm beteiligen sich Unternehmen aller Branchen und Betriebsgrößen.

Im Rahmen der Firmenakquisition wird versucht, die jeweiligen Präferenzen und Qualifikationen der zukünftigen Praktikanten/-innen mit den betrieblichen Anforderungen und Rahmenbedingungen aktueller Praktikumsfirmen in Einklang zu bringen. Dies stellt häufig ein maßgebliches Problem der Praktikumsplatzrecherche dar. Über die relative Passgenauigkeit hinaus sollten die Unternehmen grundsätzlich bereit sein, die berufliche Weiterbildung der Praktikanten/-innen zu fördern und marktwirtschaftliche Zusammenhänge an konkreten Aufgaben oder Projekten aufzuzeigen. Zudem sollten die Unternehmen Interesse für die politische und wirtschaftliche Veränderung in den Ländern Osteuropas aufbringen. Die Akquisition von Praktikumsfirmen wird aus naheliegenden Gründen dann einfacher ausfallen, wenn Unternehmen sich für Ihre eigene Geschäftstätigkeit in Osteuropa durch die Aufnahme russischer Praktikanten/-innen - etwa für Tätigkeiten der Übersetzung bzw. Kontaktpflege zu russischen Geschäftspartnern - Vorteile erhoffen.

Häufig geschieht die Firmenakquisition sozusagen 'just in time', da für russische Bewerber/-innen passende Unternehmen kurzfristig ermittelt und gebunden werden müssen. Ein regelmäßiges Firmenmailing bzw. einen Informationsfluss zwischen Firmen und Programmumsetzungsakteuren gibt es z.Zt. nicht.

Hinsichtlich der Gastfamilien hat sich über das Stadtgebiet verbreitet ein 'Pool' von ca. 15 Einzelpersonen und Ehepaaren über Zeitungsberichte oder über direkte/ persönliche Ansprache durch den Träger der Programmumsetzung oder weitere Programmakteure gebildet, die sich als sogenannte „Stammgastfamilien“ bereits seit Anfang des Programms an der Durchführung beteiligen. Hierbei stehen das Interesse an den jungen russischen Gästen, an ihren Gedanken und an ihrer Lebensweise als wichtige Voraussetzung für die Gastfamilien



im Vordergrund. Die Familien selbst erhalten für die Zeit des Aufenthalts der Praktikanten/-innen eine monatliche Aufwandsentschädigung.

Tatsächlich wird der Aufenthalt bei den Gastfamilien bereits in der Programmkonzeption als wichtiger Ort des kulturellen Austausches gesehen. In der Regel werden Prozesse gegenseitigen Kennenlernens und die Aushandlung von „Hausordnungen“ bzw. die Klärung von Problemen direkt im Verhältnis zwischen den Gastfamilien und den Praktikanten/-innen geklärt. Nur wenn Konflikte bilateral nicht mehr zu klären sind - was bisher jedoch nur in Ausnahmen der Fall war - fungiert der Träger der Programmumsetzung im Rahmen der Programmkoordination als zusätzlicher Ansprechpartner für Problemlösungen.

3.2.5 Gestaltung des theoretischen Unterrichts

Neben der konkreten Arbeit in der betrieblichen Praxis von Hamburger Praktikumsunternehmen durchlaufen die russischen Praktikanten/-innen einen begleitenden theoretischen Unterricht in den Fächern

- Grundlagen der sozialen Marktwirtschaft,
- Betriebsorganisation (mit Einsatz des PC),
- Finanzwirtschaft,
- Rechnungswesen,
- Absatzwirtschaft,
- Außenhandel.

Der Unterricht findet in den Räumen der BHO International gGmbH statt, die Dozenten - erfahrene Berufsschullehrer - sind per Honorarvertrag an die programmverantwortliche Stelle gebunden. Der Fachinput durch den Theorieunterricht ist so gestaltet, dass zu Beginn des Praktikums ein zweiwöchiger Blockunterricht und parallel zur betrieblichen Arbeit im Praktikumsbetrieb jeweils Freitags und Samstags begleitende Unterrichtsseminare ganztägig stattfinden. Insgesamt beträgt das Unterrichtsvolumen 140 Stunden.

Das Curriculum wird in enger Abstimmung mit dem Träger der Programmumsetzung von den jeweiligen Dozenten erstellt und bei Bedarf modifiziert bzw. den Lernstärken der aktuellen Praktikantengruppen angepasst. Die Dozenten stehen hauptsächlich vor der Schwierigkeit, Grundlagenwissen der jeweiligen Disziplinen - das im übrigen teilweise Lernstoff für mehrere Semester enthalten kann - komprimiert in ihren jeweiligen Stundenetats unterbringen zu müssen. Zudem ist die Zielgruppe der russischen Schüler/-innen in den individuellen Voraussetzungen nicht homogen, einerseits gibt es in Einzelfällen - wenn auch geringfügig - Sprach bzw. Verständnisprobleme, andererseits kann nicht von einem marktwirtschaftlichen Grundwissen auf der Basis praktischer Systemerfahrungen ausgegangen werden. Zudem besteht eine spezifische Qualifikationsdifferenz innerhalb der Gruppen, die sich größtenteils aus wirtschaftlich ausgebildeten Akademiker/-innen mit entsprechendem Grundwissen und aus Absolvent/-innen philologischer Fakultäten mit in der Regel geringeren wirtschaftlichen



Vorkenntnissen zusammensetzen. Diese Erfahrungsunterschiede werden jedoch durch ein allgemein hohes Motivationsniveau der Praktikantinnen und Praktikanten kompensiert.

Jedes Fach schließt mit einer schriftlichen Prüfung ab, die benotet wird. Am Ende des Praktikums erhalten alle Praktikanten/-innen ein Zertifikat unter Angabe der erreichten Abschlussnoten in den jeweiligen Unterrichtsfächern.

3.2.6 Betreuung während der Betriebspraxis

Das betriebliche Praktikum ist die zentrale Station der Praktikanten/-innen im Rahmen des Programms. Hier kommt es im wesentlichen darauf an, neben der Passgenauigkeit zwischen Unternehmen und Praktikant/-in die Zeit während der Betriebspraxis zu begleiten. In der Regel werden Probleme oder Unstimmigkeiten in der direkten Kommunikation zwischen Praktikant/-in und Personalverantwortlichen in den Betrieben gelöst. Ähnlich wie der Aufenthalt in den Gastfamilien liegt auch die Gestaltung des betrieblichen Praktikums in den Händen der unmittelbar Beteiligten. Sollte es in Streitfällen - was nur selten vorkommt - zu keiner Lösung zwischen den Parteien kommen, so agiert der Träger der Programmumsetzung als Ansprechpartner für beide Seiten und bemüht sich um Konfliktlösungen. Die Mitarbeiter/-innen stehen hier also als Servicestelle zur Verfügung, indem etwa bei nicht kurzfristig lösbaren Problemen neue Praktikumsbetriebe gesucht werden.

3.2.7 Kulturelles Beiprogramm

Eine der drei wichtigen Zieldimensionen des Praktikantenprogramms ist der kulturelle Austausch durch persönliche Kontakte von Menschen aus den beiden Partnerstädten St. Petersburg und Hamburg. Dieser Austausch wird - wenn Kultur als Lebensart verstanden wird - natürlich in erster Linie über die Unterbringung der Praktikanten/-innen bei Hamburger Gastfamilien umgesetzt. Im Rahmen ihrer privaten Freizeitgestaltung haben die jungen russischen Nachwuchskräfte gleichermaßen die Möglichkeit, die deutsche oder Hamburger Kultur und Geschichte über den Besuch von Museen, Ausstellungen oder weiteren kulturellen Sehenswürdigkeiten kennenzulernen. Hierfür wird neben der Bereitstellung einer kostenlosen Monatskarte des ÖPNV auch ein Pauschalbetrag gewährt. Ergänzend werden von gleicher Stelle für die jeweiligen Praktikantengruppen gemeinsame Theaterbesuche (Cats, Phantom der Oper etc.) oder - mehrtägige - Ausflüge ins unmittelbare und weitere Umland Hamburgs organisiert. Zudem führt die BHO in jeder Praktikantengruppe im Rahmen des Beiprogramms Besuche in Praktikumsbetrieben in Absprache mit den jeweils aufgesuchten Unternehmen durch, so wurden schon wiederholt in der Holsten-Brauerei und im Otto-Versand Betriebsbesichtigungen durchgeführt, zu denen auch Vertreter/-innen anderer Praktikumsbetriebe eingeladen werden.

Das kulturelle Beiprogramm ist somit ein wichtiger Baustein für das Kennenlernen der westeuropäischen Lebensweise, der weit über die marktwirtschaftlichen Aspekte - wie sie durch das Betriebspraktikum und den theoretischen Unterricht vermittelt werden - hinausgeht.



3.2.8 Nachbereitung des Praktikums

Die Nachbereitung des Praktikums erfolgt hauptsächlich in zwei Schritten. Noch während des Aufenthalts in Hamburg schreiben die Praktikanten/-innen einen Bericht, der Aussagen zu den jeweiligen „Praktikumsstationen“ enthält. Dieser Bericht ist ein verbindlicher Bestandteil des Praktikums und dient der Entwicklung des Programms bzw. als eine Grundlage zur Einleitung notwendiger Änderung in der Programmdurchführung. Die Berichte aller ehemaligen Teilnehmer/-innen sind bei der BHO International gGmbH archiviert.

Der zweite - allerdings nicht formell verbindliche - Schritt der Praktikumsnachbereitung ist die Ausrichtung von „Ehemaligentreffen“ durch die Vertretung der Handelskammer Hamburg in St. Petersburg. Bei diesen Veranstaltungen, die von bis zu 80% der ehemaligen Praktikanten/-innen eines Jahrgangs besucht werden, referieren Fachkräfte aus St. Petersburg oder Hamburg ein jeweils vorbereitetes Fachthema. Auch die BHO International gGmbH stellte bisher wiederholt eine/n Referenten/-in zu diesen Treffen. Des weiteren können sich die ehemaligen Programmteilnehmer/-innen informell bezüglich der bisher gemachten individuellen Erfahrungen oder neuerer Entwicklungen auf dem St. Petersburger Arbeitsmarkt austauschen.

Ergänzend zur Nachbereitung des Praktikums durch die beschriebenen Veranstaltungen haben die Mitarbeiterinnen der Vertretung der Handelskammer in St. Petersburg eine Datenbank ehemaliger Praktikanten/-innen angelegt, die bewerbungsrelevante Daten (u.a. Qualifikation und berufliche Erfahrungen) enthält. Diese Liste wird - mit Einverständnis der ehemaligen Praktikanten/-innen - interessierten Organisationen zugänglich gemacht und von einigen in St. Petersburg ansässigen Unternehmen zum Zwecke der Personalgewinnung auch genutzt.

4 Exkurs: Erwartungen von Praktikanten/-innen

Ein zentrales Anliegen des Programms ist die Vermittlung von Kenntnissen, Erfahrungen und Sichtweisen sowie die Stärkung von fachlichen und kommunikativen Kompetenzen. Eine derartige Förderung von Humanressourcen, richtet sich immer an bestimmte Personen, und letztlich sind es eben diese konkreten Personen, von denen Wirkung und Erfolg solcher 'Investitionen' abhängen. Mit diesem ausdrücklichen Personenbezug kommt eine **subjektive Komponente** ins Spiel, die im Rahmen einer methodischen Darstellung und Bewertung von Programmergebnissen leicht übersehen wird. Zur exemplarischen Illustration dieser subjektiven Komponente - nämlich den Vorstellungen, Zielen und Wünschen von Praktikanten/-innen - soll in diesem Exkurs ein kurzes Schlaglicht auf den **Erwartungshorizont** geworfen werden, mit dem junge Nachwuchskräfte aus St. Petersburg ihr Praktikum in Hamburg beginnen. Die folgenden Einschätzungen und Statements beruhen auf Gruppengesprächen, teilnehmenden Beobachtungen und qualitativen Auswertungen der Bewerbungsunterlagen.

Untersuchungsbericht



Wörtliche Äußerungen beziehen sich auf die **29. Praktikantengruppe**²⁴, wie jedoch die Dokumentenanalyse der Praktikumsberichte der 1. bis zur 28. Gruppe zeigt, können die hier angeführten Statements der 29. Gruppe als typisch für die Gesamtheit der Teilnehmer/Teilnehmerinnen gelten.

Die Praktikanten/-innen haben schon zu Beginn des Praktikums relativ dezidierte Vorstellungen und Erwartungen, die sich drei Schwerpunkten zuordnen lassen:

- Erwerb von Wissen und praktischen Kenntnissen in Hamburger Unternehmen
- Kulturelle Erfahrungen einschließlich einer Vertiefung von Sprachkompetenzen
- Verwertung der gewonnenen Kenntnisse und Erfahrungen in St. Petersburg.

zu a)

Bei der mit dem Praktikum verbundenen Zielvorstellung des **Erwerb von Wissen** konzentrieren sich die Teilnehmer/-innen der 29. PraktikantInnengruppe insbesondere auf die Vermittlung von theoretischen Kenntnissen in betriebswirtschaftlichen, organisatorischen und finanzwirtschaftlichen Fragen in bestimmten Unternehmensbereichen wie z.B. Handel, Tourismus/Hotelwirtschaft oder Bankwesen. Erwartet wird der Erwerb von theoretischen ökonomischen Kenntnissen, das Erlernen von theoretischen Grundlagen in bestimmten wirtschaftsorientierten Fächern wie Außenhandel und Absatzwirtschaft, um damit eine Erweiterung der betriebswirtschaftlichen Kenntnisse zu erreichen. Weiterhin sind die Vertiefung der Deutschkenntnisse im Wirtschaftsbereich durch den Fachunterricht und die Kompetenzerweiterung bei den gesetzlichen Grundlagen des Außenhandels sowie das Kennenlernen und Erlernen spezieller ökonomischer Bereiche wie Consulting, Finanzierung und Betriebsmanagement wichtiger Bestandteil der Zielvorstellungen der TeilnehmerInnen.

- „In Zukunft möchte ich mich mit wirtschaftlichen, organisatorischen bzw. finanziellen Fragen in solchen Branchen wie Handel (z.B. Medikamente) Messebetrieb, Hotelwirtschaft oder Tourismus beschäftigen.“
- „Aber es mangelt mir an den ökonomischen Kenntnissen, da die Tätigkeit vieler Betriebe heute eine Unternehmenstätigkeit ist, und ich hoffe, dass ich diese Kenntnisse während des Praktikums erwerbe.“
- „Während des Praktikums möchte ich Grundlagen in wirtschaftlichen Fächern (z.B. Außenhandel, Absatzwirtschaft) aneignen.“

Das **Sammeln** von **praktischen Erfahrungen** und **Kenntnissen** während des 2 ½-monatigen Betriebspraktikums in Hamburger Unternehmen hat für alle Teilnehmer/-innen

²⁴

Die entsprechenden Äußerungen sind *kursiv* gesetzt. Die 29. Praktikantengruppe hielt sich vom 17.01.1999 bis zum 10.04.1999 in Hamburg auf. Von den 10 Teilnehmer/-innen sind 8 Frauen und 2 Männer, 7 sind jünger als 30 Jahre, die überwiegenden Mehrzahl ist ledig. Alle Teilnehmer/Teilnehmerinnen haben ein Studium abgeschlossen und sie verfügen über zum Teil mehrjährige Berufserfahrungen in ihren studierten Berufsfeldern.

Untersuchungsbericht



eine herausragende Bedeutung. Zumal wenn sie bereits in Russland eigene berufliche Erfahrungen gemacht haben, beabsichtigten sie durch ihre Teilnahme die bereits vorhandenen Branchenkenntnisse zu erweitern und zu vertiefen. Die Erwartungen richten sich auf die Arbeitsorganisation, die Strukturierung von Arbeitsabläufen sowie auf Einführung und Umsetzung spezieller Arbeitsmethoden in westlichen Unternehmen. Sie beinhalten ebenso die Vertiefung von Fachkenntnissen in der Finanz- und Buchhaltung, der Büroorganisation und Personalverwaltung und umfassen das Kennenlernen der konkreten Arbeitsabläufe im Rechnungswesen, in der Verwaltung, in der Finanzwirtschaft, in den kaufmännischen Abteilungen und in den EDV-Abteilungen. Mit besonderem Interesse werden auch die betrieblichen Aufgaben hinsichtlich Management, Mitarbeiterführung, Motivation und Leistungsbeurteilung betrachtet.

- „Während des Praktikums möchte ich mich mit verschiedenen Aspekten der Arbeit in einer deutschen Firma vertraut machen.“
- „Das Praktikum ist eine ausgezeichnete Möglichkeit, das Prinzip der Arbeit bei einer westlichen Firma von innen zu erfahren, unter sich von Russland unterscheidenden Bedingungen zu arbeiten.“
- „Das Praktikum soll den beruflichen Ziel dienen, Erfahrung der Arbeit im deutschen Banksystem und die neuen Technologien vom Kreditkartensystem kennenzulernen.“
- „Ich weiß, welche Kenntnisse ich während des Praktikums bekommen möchte:
Grundlagen der Arbeit mit einem ausländischen Distributor
Verteilung der Geldinvestitionen je nach Umsatz des Distributors
Die ‚engen‘ Stellen der Verträge mit ausländischen Firmen
Kontakte und Begleitung der Lieferungen.“

Von Praktikant/innen, die bisher über nur geringe berufliche Erfahrungen verfügen, werden andere Erwartungen betont. Sie erwarten vom Praktikum, ihr theoretisches Wissen in der beruflichen Praxis und im betrieblichen Alltag der Praktikumsfirmen anwenden zu können. Ihnen geht es vor allem um die Ergänzung ihrer theoretischen Perspektive durch praktische Erfahrungen sowie um eine Verbindung von Theorie und Praxis. In der Regel verfügen die Teilnehmer/-innen dieser Gruppe über einen pädagogischen oder philologischen Studienabschluß.

zu b)

Die Teilnehmer/-innen der 29. Praktikantengruppe halten die **kulturellen Erfahrungen und Kontakte** während des Praktikums ebenfalls für ein relevantes Ziel des Praktikantenprogramms. Ihnen geht es hierbei um Kenntnisse über das Leben und die Kultur in Deutschland sowie in ausländischen Firmen. Weiterhin besteht das besondere Interesse darin, neue Erfahrungen zu machen und „andere Regeln des Umgangs mit Partnern aus verschiedenen Ländern und verschiedene Mentalitäten“ kennenzulernen.

Untersuchungsbericht



Das Praktikum soll nach Ansicht der Teilnehmer/-innen auch dazu dienen, vielfältige Kontakte mit fremden Menschen zu bekommen: *„Dieses Praktikum könnte mir auch die Kenntnisse über das Leben und Kultur in Deutschland näher bringen.“*

Die **Erweiterung und Vertiefung der Sprachkenntnisse** ist bei Teilnehmer/-innen der 29. Praktikantengruppe ebenfalls von Relevanz – insbesondere im Bereich Wirtschaftsdeutsch.

zu c)

Die **Umsetzung** der im Praktikum erworbenen **Kenntnisse und Erfahrungen in St. Petersburg** (bzw. Kaliningrad) sind auch wichtige Erwartungen und Zielvorstellungen, die die Teilnehmer/-innen in Verbindung mit dem Praktikum äußern. Die Befragten möchten neue und interessante Aufgaben erfüllen, zur Entwicklung der Marktwirtschaft in Russland bzw. in St. Petersburg beitragen und die Arbeitserfahrungen in einer westlichen Firma in Russland anwenden.

- „Ich hoffe, dass diese Erfahrungsauswertung zu der Entwicklung der Marktwirtschaft in unserer Stadt beitragen kann.“
- „Ich will an der Staatsuniversität für Wirtschaft und Finanzen St. Petersburg promovieren. Da könnte ich auch die Erfahrung nutzen.“
- „Während des Praktikums möchte ich mehr über Import und Export erfahren, was für meine weitere Berufstätigkeit wichtig ist.“
- „Ich habe Management studiert und möchte auf diesem Gebiet Erfahrung machen. Ich soll in Zukunft als Direktorin die Firma übernehmen. Wenn das klappt, würde ich irgendwann auch selber eine touristische Firma auf dem neuen Niveau gründen.“

Die Vorstellungen und Erwartungen zur **Verbesserung der beruflichen Perspektive** und zur beruflichen Zukunft nach Beendigung des Praktikums beinhalten die Erfüllung von komplexen Aufgaben sowie die Suche nach einer neuen Stelle in St. Petersburg bzw. in Russland. Sie verbinden damit die Hoffnung auf ähnliche zukünftige Tätigkeiten oder aber eine aussichtsreiche berufliche Neuorientierung, die auch einen Berufs- bzw. Branchenwechsel einschließen oder in selbständige Tätigkeit münden könnte.

- „Ich möchte neue interessante und komplizierte Aufgaben erfüllen (Management). Nach dem Praktikum versuche ich eine neue Stelle zu bekommen.“
- „Zur Zeit habe ich Erfahrungen im Handelsbereich (Akkumulatoren), aber ich habe die Staatliche Universität Philologische Fakultät beendet und möchte meine Literaturkenntnisse und Handelsbereich in Einklang bringen. Wenn ich mein Praktikum im Buchhandel absolvierte, würde ich weiter hier in Rußland diese Kenntnisse anwenden. Ich möchte weiter in einem Verlag oder bei einer Buchhandelsfirma arbeiten.“
- „Nach dem Praktikum werde ich eine neue Stelle in einem Schifffahrtsbetrieb oder Spedition suchen.“



- „Ich hätte gern die während des Praktikums erworbenen Kenntnisse für die Promotion und auch bei der zukünftigen Arbeit in einer Bank benutzt.“
- „Ich hoffe, meine spezielle Kenntnisse und praktische Erfahrungen könnte ich dann in der Praxis intensiver ausüben und für mich eine bessere Position kriegen.“
- „Nach dem Praktikum würde ich sehr gerne in dem Bereich arbeiten, wo ich mein Praktikum machen werde. Ich hoffe sehr, ich könnte die Kenntnisse, die ich während des Praktikums erhalte, gut gebrauchen und weitere Schritte machen.“

5 Bewertung des Umsetzungsprozesses: Erfahrungen und Einschätzungen der beteiligten Akteure

Die folgenden Aussagen zur Bewertung des Umsetzungsprozesses - der in Kap. 3 nach Struktur und Ablauf beschrieben ist - können auf der Grundlage von Ergebnissen der qualitativen Interviews mit Gastfamilien und Firmenvertreter/-innen, Teilnehmerbefragungen Gruppengesprächen, schriftlichen Befragungen von ehemaligen Praktikanten/-innen in St. Petersburg, der schriftlichen Befragung beteiligter Praktikumsbetriebe in Hamburg sowie der qualitativen Dokumentenanalyse (siehe Kap. 2, Übersicht 2: Erhebungsverfahren und Akteure) getroffen werden.

Für die in den folgenden Kapiteln jeweils dargestellten Themenschwerpunkte werden Daten und Bewertungsaussagen aller Erhebungen zusammengefaßt und wo spezifische Quellen die Ergebnisse unterstreichen, werden diese explizit benannt. Zur besseren Einordnungen einzelner Bewertungen ist es in verschiedenen Fällen erforderlich, den betreffenden Kontext - auf der Basis der Befragungsergebnisse - kurz zu erläutern. Bei der Darstellung der Untersuchungsergebnisse zu diesen Themenschwerpunkten stehen die differenzierten **Perspektiven** (Erfahrungen und Einschätzungen) der **beteiligten Akteure** (Firmenvertreter/-innen, Gastfamilien, Dozenten und Praktikant/-innen) im Vordergrund.

5.1 Teilnehmergebung

Die Information über bzw. der Zugang zu dem Praktikantenprogramm wird in St. Petersburg über verschiedene „Kanäle“ hergestellt. In den ersten Jahrgängen wurden in einschlägigen Regionalzeitung von der Vertretung der Handelskammer Hamburg in St. Petersburg Annoncen geschaltet (siehe Kap. 3.2), um neue Anwärter/-innen zu werben. Seit etwa vier Jahren ist dies nicht mehr notwendig, da das Programm hauptsächlich - so die Aussage der Mitarbeiterin der Vertretung - über Mundpropaganda verbreitet wird. Einen ähnlichen Verlauf zeigt auch die Beantwortung der Frage nach dem Erstkontakt bzw. den Informationswegen der Befragten zu dem Programm. Die mit Abstand häufigste genannte Informationsquelle waren die Freundinnen und Freunde mit insgesamt 47,5%, gefolgt von der Angabe „Information über Zeitungsanzeigen“ mit 27,5%. 6,3% aller Befragten haben durch ihre Firma den Kontakt hergestellt, 18,8% gaben "sonstiges" an. Hierbei handelt es sich hauptsächlich um Informati-

Untersuchungsbericht



onen an Hochschulen und persönliche Kontakte zu Programmakteuren in St. Petersburg (s. Tab. 5-1).

Tab. 5-1 Kontakt zum Praktikantenprogramm (Praktikanten/-innen)

Wie sind Sie auf das Praktikanten-Programm aufmerksam geworden?			
	Gesamt	Männer	Frauen
Zeitungsanzeige	27,5%	40,7%	22,4%
Meine Firma	6,3%	7,4%	6,1%
Freunde	47,5%	33,3%	59,2%
sonstiges	18,8%	22,2%	18,4%
Insgesamt	100,0%	100,0%	100,0%

Quelle: Schriftliche Befragung der ehemaligen Praktikanten/Praktikantinnen in St. Petersburg, N = 76

Bemerkenswert bei der Verteilung ist der signifikant hohe Anteil der Männer, die Kenntnis von dem Programm über eine Zeitungsanzeige bekommen haben (40,7%), Frauen hingegen haben überproportional häufig ihre Freundinnen oder Freunde als Informationsquelle genannt. Die o.g. Werbeaktivitäten der Handelskammervertretung bestätigen sich auch bei der Betrachtung der jeweiligen Praktikantenjahrgänge. Lag in den Jahren 1993 und 1994 der Anteil derer, die über Zeitungsanzeige Kontakt zum Programm bekommen haben, bei 80% bzw. 53%, so zeigt sich im späteren Verlauf ein massiver Rückgang dieses Kontaktes zugunsten des Kontaktes über die Freunde (hier eine kontinuierliche Steigerung von knapp 36% in 1994 bis über 78% in 1998). Die Firma wiederum hat als Kontaktpartner seit 3-4 Jahren keinen nennenswerten Stellenwert mehr, der Anteil sonstiger Kontakte (Universität, persönliche Kontakte zu Programmakteuren) entwickelte sich uneinheitlich, im Trend jedoch auch steigend.

Die in Hamburg ansässigen Praktikumsfirmen werden vom Träger der Programmumsetzung akquiriert. In der Regel werden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Personaldisposition bzw. der Ausbildungsabteilung direkt und konkret auf die Unterbringung einer Praktikantin/eines Praktikanten angesprochen. Demzufolge gaben 50,0% der befragten Unternehmen auf die Frage nach dem Kontakt zum Programm die BHO International gGmbH als Informationspartner an. 25,0% kennen das Programm über die Handelskammer Hamburg, 7,5% der Firmen haben den Kontakt zu den Programmakteuren aus Eigeninitiative hergestellt (s. Tab. 5-2).

Vieles spricht dafür, dass die Handelskammer Hamburg als Kontaktstelle zumal für Unternehmen, die eine große Übereinstimmung mit den Programmzielen haben, eine wichtige Rolle spielt (s. unten Kap. 6.2.2). Um so erforderlicher ist die weitere Präsenz dieser Fachinstitution im Prozess der Firmenakquisition, zumal sich die diesbezüglichen Aktivitäten in den letzten Jahren reduziert zu haben scheinen.

Untersuchungsbericht



Tab. 5-2 Kontakt zum Praktikantenprogramm (Praktikumsbetriebe)

Über wen haben Sie von dem Praktikantenprogramm Kenntnis erhalten?	
	Anteil
BHO International gGmbH	50,0%
Handelskammer Hamburg	25,0%
Eigeninitiative des Unternehmens	7,5%
Informationen von Einzelpersonen	5,0%
Sonstiges (Presse, weitere Kontakte, Kontakt über Konzernzentrale etc.)	12,5%
Quelle: Schriftliche Befragung der Praktikumsbetriebe in Hamburg; N = 43	

Teilweise wurde der Kontakt zwischen dem Unternehmen und dem Programm durch persönliche Kontakte jeweils bekannter Einzelpersonen in Personalverantwortung und Programmumsetzung hergestellt, diesen Zugang gaben 5,0% der befragten Unternehmen an. Weitere 12,5% haben das Programm über Presseveröffentlichungen in Hamburger Medien bzw. über sonstige Kontakt kennengelernt.

Bezogen auf die Größenklassen der befragten Unternehmen bleibt festzuhalten, dass vor allem Kleinbetriebe und Großunternehmen den Kontakt zum Programm tendenziell stärker über die BHO International gGmbH hergestellt haben, während Unternehmen mittlerer Größe eher von den Kammern auf eine Teilnahme angesprochen wurden. Hinsichtlich der Branchenverteilung ergeben sich keine signifikanten Häufungen.

5.2 Durchführung des Betriebspraktikums im Unternehmen

Durch die Vermittlung von Wissen und praktischen Erfahrungen über westliche Wirtschaftssysteme und -instrumente stellt das betriebliche Praktikum das zentrale Kernstück des Programms dar. Inwiefern dieses Segment von den Praktikumsfirmen planvoll und effizient eingesetzt wird, lässt sich anhand der Indikatoren Organisationsschema, Kommunikation zwischen Praktikantin/ Praktikant und betrieblichen Personalverantwortlichen, Praktikumsplanung und Arbeitseinsatz/ Aufgabenstellung hinreichend beschreiben. Die Darstellung berücksichtigt hierzu die Untersuchungsergebnisse der unterschiedlichen eingesetzten Erhebungsverfahren (s. oben Kap. 5 und Kap. 2.3).

5.2.1 Organisationsstruktur

Bei knapp der Hälfte den befragten Firmen (46,2%) sind Praktika generell in ein für Praktika angelegtes **Organisationsschema** eingebettet. Hierbei wird von den Unternehmen kein Unterschied gemacht, ob es sich bei den Praktikanten/-innen um solche deutscher oder russischer Herkunft handelt. Lediglich 7,7% der befragten Unternehmen gaben an, ein speziell auf die russischen Nachwuchskräfte zugeschnittenes Praktikumsschema vorzuhalten (s. Tab. 5-3).

Untersuchungsbericht



Tab. 5-3 Organisationsschemata für betriebliche Praktika

Gibt es für den Einsatz der (russischen) Praktikanten/-innen in Ihrem Unternehmen ein spezielles Organisationsschema?	
	Anteil
Spezielles Schema für russische Praktikanten/-innen	7,7%
Generelles Organisationsschema für alle Praktikanten/-innen	46,2%
Kein spezielles Organisationsschema für Praktika im Unternehmen	43,6%
sonstiges	2,6%
Quelle: Schriftliche Befragung der Praktikumsbetriebe in Hamburg, N = 43	

Erfahrungsgemäß verfügen eher große Unternehmen (ab 100 Beschäftigte) über ein spezielles Organisationsschema für Praktika, dies ist auch hier bei 2/3 der befragten Praktikumsfirmen der Fall. Bei weiteren 43,6% der befragten Unternehmen besteht überhaupt kein ausgewiesenes Organisationsschema für Praktikanten/-innen. Hier wird anhand von Fähigkeiten und Interessen der Personen eine Einsatzbestimmung für die Zeit des Praktikums im Unternehmen festgelegt. Diese Vorgehensweise findet sich bei fast $\frac{3}{4}$ der kleinen befragten Unternehmen mit einer Beschäftigtenzahl von bis zu 20 Personen.

Die Expertengespräche verdeutlichen, daß Firmen, die ein eigenständiges Praktikumsschema verwenden, sich an einem spezifischen Anforderungsprofil orientieren. So beruht das Praktikumsschema einer mittelgroßen Hamburger Einzelhandelsfirma auf einer Zweiteilung der Praktikumszeit, in der einerseits das Verkaufsgeschehen vor Ort und andererseits daran anschließend die Arbeitsabläufe in der Verwaltung vermittelt werden sollen. Das Anforderungsprofil des Praktikums sieht für den ersten Praktikumsteil das Durchlaufen und das Sammeln von praktischen Berufserfahrungen beispielsweise in den Arbeitsfeldern und den Abteilungen Wareneingangskontrolle, Warendisposition sowie Kundenberatung vor, beinhaltet vor allem aber auch Kunden- und Verkaufsgespräche in mehreren Verkaufsabteilungen und schließt das Kennenlernen konkreter Arbeitsabläufe in den dazugehörigen Büros dieser Abteilungen mit ein. Aufbauend auf diesen sehr vielfältigen Erfahrungen aus dem Spektrum des Verkaufs, der Kundenberatung und -betreuung wird dann im zweiten Teil des Praktikums die Möglichkeit gegeben, in einigen ausgewählten Abteilungen der Praktikumsfirma Erfahrungen in der zentralen Verwaltung und Büroorganisation zu machen (*Interview A 18*).

Das Praktikumsschema, das beispielhaft von der zweiten befragten Praktikumsfirma vorgestellt werden soll, wurde aufgrund der Erfahrungen mit der ersten russischen Praktikantin, die hier ihr Praktikum absolviert hat, entwickelt. Dieser Organisationsplan dieser **Großhandelsfirma** sieht einen zeitlich differenzierten Praktikumseinsatz in neun unterschiedlichen Abteilungen vor: Lagerwesen, Konsumgüter, EDV-Abteilung, EDV-Änderungsdienst mit der Verwaltung und Finanzen, Außendienst, Rechnungsabteilung, Einkauf, Vertrieb und Buchhaltung. Insbesondere wird bei dieser Organisationsstruktur des Praktikums darauf geachtet - und die verschiedenen Abteilungen darauf hingewiesen -, dass der Praktikumsplan auch



eingehalten, oder wenn erforderlich, je nach Interessenschwerpunkten der teilnehmenden Praktikant/-innen modifiziert und gestaltet werden kann (*Interview A 19*).

5.2.2 Einsatz- und Aufgabenplanung

Eingangsgespräche hinsichtlich fachlicher Kompetenzen und praktischer Einsatzmöglichkeiten zwischen den Praktikanten/-innen und den Personalverantwortlichen bzw. Ausbildungsleitern werden in 92,5% der befragten Unternehmen geführt. In den qualitativen Interviews haben alle befragten Praktikumsfirmen betont, dass für sie die Eingangsgespräche mit den teilnehmenden Praktikant/-innen ein wichtiges Element für die konkrete Organisation der Ablauf- und Einsatzplanung des Praktikumsverlaufes darstellen. Die Firmenvertreter/-innen nutzen die Eingangsgespräche, um die Firma zu präsentieren und um Märkte, Produkte und betriebliche Organisationsstruktur zu erläutern. Darüber hinaus dienen diese Gespräche auch dazu – so heben alle befragten Firmenvertreter/-innen hervor –, ein konkretes Bild und Vorstellung über die Praktikant/-innen zu erhalten, die nur aus den Bewerbungsunterlagen bekannt sind.

Bei deutlich über der Hälfte der Praktikumsfirmen (59,0%) wird ein verbindlicher **Praktikumsplan bzw. Ausbildungsplan** auf der Grundlage gegenseitiger Erwartungen sowie betrieblicher Einsatzmöglichkeiten aufgestellt. Analog zu der Frage nach einem bestehenden Organisationsschema gaben 60,0% der kleineren Unternehmen (bis 20 Beschäftigte) an, keinen verbindlichen Praktikumsplan aufzustellen; bei größeren Unternehmen stellt sich das Anteilsverhältnis in umgekehrter Form dar. Diese Verteilung ist jedoch nicht als Negativwert für den Praktikanteneinsatz in Kleinunternehmen zu werten. Vielmehr besteht in solchen Betrieben eine pragmatischere Aufteilung der zu bewältigenden Aufgaben, so dass der praktische Nutzen für russische Nachwuchskräfte in solchen Firmen gleichermaßen hoch sein kann.

Den Erfolg des Praktikums messen die Praktikanten/-innen häufig darin, möglichst viele **Stationen/ Abteilungen eines Unternehmens** durchlaufen zu haben. In Unternehmen mit einer überschaubaren Größe und Arbeitsaufteilung ist dies während des dreimonatigen Aufenthalts der russischen Nachwuchskräfte möglich, bei größeren Firmen gestaltet sich der Blick auf das gesamte unternehmerische Aufgabenspektrum schwierig. Auf die Frage nach dem Einsatzspektrum der Praktikanten/-innen gaben 12,5% der befragten Unternehmen an, dass möglichst alle Unternehmensbereiche zu durchlaufen sind, bei weiteren 17,5% handelt es sich um Kleinbetriebe, in denen keine ausgeprägte Arbeitsteilung in Form von Abteilungsbildung vorliegt. 52,5% der Praktikumsfirmen gaben an, die russischen Praktikanten/-innen in ausgewählten Abteilungen gemäß der Festlegung im Eingangsgespräch bzw. im Praktikumsplan einzusetzen (*s. Tab. 5-4*).

Untersuchungsbericht



Tab. 5-4 Einsatzorte für die Praktikanten/-innen im Betrieb

Welche Abteilungen durchlaufen die Praktikanten/-innen in Ihrem Unternehmen?	
	Anteil
Durchlaufen möglichst aller Abteilungen des Unternehmens	12,5%
Durchlaufen ausgewählter Abteilungen des Unternehmens	52,5%
Alle anfallenden Aufgaben bei kleinen Unternehmen	17,5%
Gezielter Einsatz in einer Abteilung	17,5%
Quelle: Schriftliche Befragung der Praktikumsbetriebe in Hamburg; N = 43	

Einen gezielten Einsatz der Nachwuchskräfte in nur einer Abteilung sehen 17,5% der befragten Unternehmen für die Laufzeit des Praktikums vor. Dieses Prinzip und der Einsatz der Praktikanten/-innen in ausgewählten Abteilungen finden sich erwartungsgemäß hauptsächlich in großen Unternehmen (ab 100 Beschäftigte), während 2/3 aller befragten kleineren Betriebe das Praktikum aufbauend auf die Aufgaben und Inhalte des gesamten Unternehmens gestalten.

Alle mündlich befragten Firmenvertreter legen – unabhängig von der betrieblichen Organisationsstruktur des jeweiligen Praktikumsbetriebes – bei ihrer Einsatz- und Aufgabenplanung besonderes Gewicht auf die **Vielfältigkeit des Aufgabenspektrums**, das die Praktikant/-innen durchlaufen und kennenlernen sollen. Ebenso schreiben sie einer möglichst passgenauen Übereinstimmung betrieblicher Anforderungen und Möglichkeiten mit qualifikatorischen und beruflich-fachlichen Voraussetzungen der Praktikant/-innen eine hohe Bedeutung zu. So wird zum Beispiel von der Vertreterin einer Hamburger Buchhandlung im Gespräch verdeutlicht, dass aufgrund des Eingangsgesprächs gemeinsam der konkrete Einsatz in den Abteilungen festgelegt wird; entsprechend kommt eine Praktikant/-in mit germanistischem oder philologischem Studium in der Abteilung Belletristik zum Einsatz, während Praktikant/-innen mit wirtschaftswissenschaftlichen Studienabschlüssen eher für die Abteilung der technischen Literatur in Frage kommen (Interview A 23).

5.2.3 Information und Kommunikation

In der Regel werden die Praktikanten/-innen in die Organisation, die Zielsetzung und die betriebswirtschaftliche Umwelt des Unternehmens eingeführt. Bei über 1/3 der befragten Praktikumsfirmen geschieht dies über besondere - unternehmensabhängig gestaltete - Einweisungen. 76,9% gaben zudem an, dass die unternehmerischen Aspekte des Betriebes im Zuge der praktischen Arbeit in jeweils auftretenden Fragestellungen von Kollegen/-innen oder sonstigen Ansprechpartnern vermittelt werden (s. Tab. 5-5).

Untersuchungsbericht



Tab. 5-5 Einweisung in Geschichte, Organisation und Märkte des Unternehmens

Werden die Praktikanten/-innen mit der Geschichte, der Organisation und den Märkten Ihres Unternehmens vertraut gemacht? (Offene Frage mit Mehrfachnennungen; Verteilung in % der Befragten)	
	Anteil
Gesonderte Einführung der Praktikanten/-innen	35,9%
Kenntnis im Laufe der praktischen Arbeit	76,9%
Unternehmen stellt diesbezügliche Unterlagen/ Literatur zur Verfügung	25,6%
Es gibt keine dementsprechende Einweisung	5,1%
Quelle: Schriftliche Befragung der Praktikumsbetriebe in Hamburg; N = 43	

Ein Großteil der befragten Betriebe gestaltet die Einführung in die 'Unternehmensphilosophie' aktiv, zudem wird in 25,6% der Praktikumsfirmen geeignetes Material zum Selbststudium zur Verfügung gestellt. Lediglich 5,1% gaben an, den Praktikanten/-innen keine entsprechende Einweisung zu geben.

Erstaunlich ist, dass sich gerade die kleineren Unternehmen mit der speziellen Einführung in die unternehmerischen Fragestellungen offensichtlich stärker bemühen (40,0%), als die Großbetriebe (31,3%). Auch die Aussage, dass die Praktikanten/-innen die Geschichte, Organisation und Märkte des Unternehmens im Laufe der praktischen Arbeit kennenlernen, ist bei Kleinunternehmen stark ausgeprägt (73,3%). 2/3 der befragten Großunternehmen hingegen stellt entsprechendes Material zum Selbststudium zur Verfügung.

Im Verlauf des Praktikums ist für die Praktikanten/-innen ein **betrieblicher Ansprechpartner** zur Klärung organisatorischer Fragen oder zur fachlichen Unterstützung von zentraler Bedeutung. Die befragten Unternehmen der Stichprobe gaben zu 67,5% an, einen Ansprechpartner in den jeweiligen Abteilungen für solche Zwecke zur Verfügung zu stellen. 60,0% sehen einen zentralen Ansprechpartner (Ausbildungs-, Personal-, oder Abteilungsleiter) vor. Keinen festen Ansprechpartner hatten die im Praktikum befindlichen russischen Nachwuchskräfte bei lediglich 2,5% der befragten Unternehmen.

5.2.4 Bewertung der betrieblichen Praktikumsstellen: Sicht der Praktikanten

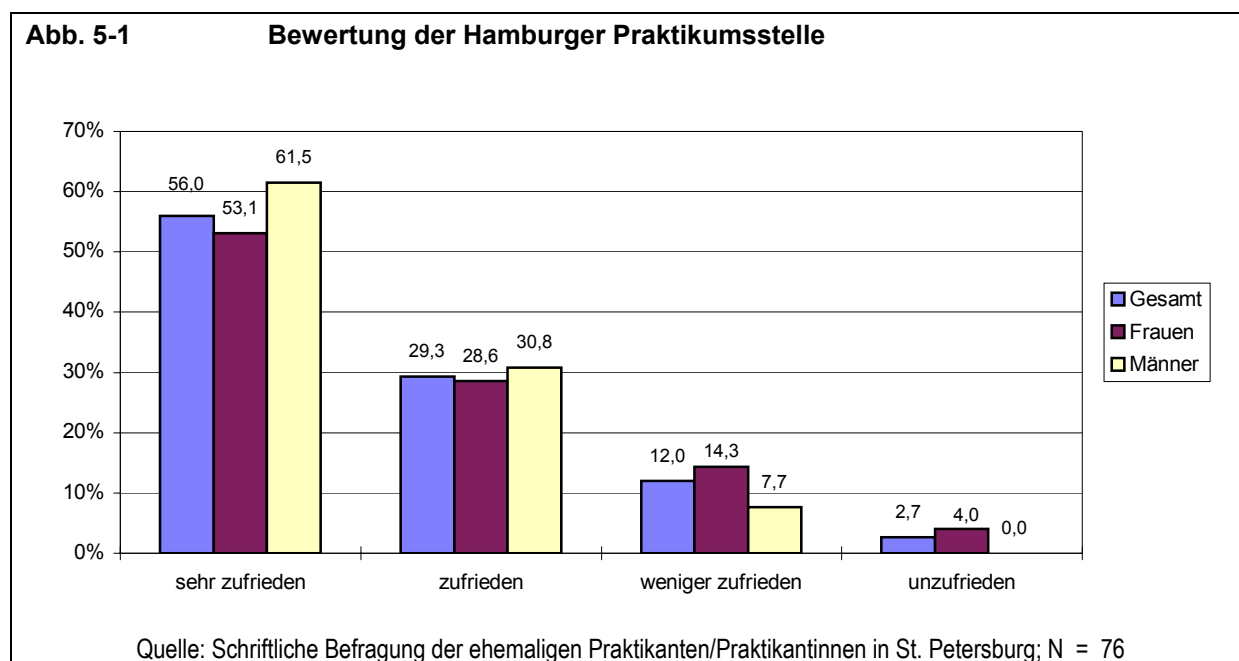
Der individuelle Erfolg des Praktikums für die Teilnehmer/-innen hängt stark von einer störungsfreien Beziehung zur Praktikumsstelle, von der Verwertbarkeit der Praxisinhalte und nicht zuletzt von den in der betrieblichen Praxis gesammelten Erfahrungen ab. Die Praktikanten/-innen werden in Unternehmen unterschiedlichster Branchen und Betriebsgrößen eingesetzt, demnach ergeben sich für den einzelnen - je nach Unternehmen - unterschiedliche Aufgabenfelder und Praxiszusammenhänge.

Auf die Frage nach der Zufriedenheit mit der Praktikumsstelle wurde insgesamt positiv geantwortet, so gaben 56,0% aller Befragten an, mit der Stelle sehr zufrieden gewesen zu sein,

Untersuchungsbericht



29,3% bewerteten ihren Praxiseinsatz mit zufriedenstellend. 12,0% der Befragten waren weniger zufrieden, lediglich 2,7% gaben an, tatsächlich unzufrieden gewesen zu sein (s. Abb. 5-1).



Zieht man die Bewertung „sehr zufrieden“ und „zufrieden“ zusammen, so zeigt sich bei 92,3% der männlichen Befragten eine weitestgehende Zufriedenheit, bei den weiblichen Befragten liegt der Wert deutlich darunter bei 81,7%. Frauen scheinen die Erfahrungen mit ihrer Praktikumsstellen weitaus kritischer zu bewerten, denn 18,3% sind weniger zufrieden, darunter 4,0% sogar ausdrücklich unzufrieden gewesen. Betrachtet man die unterschiedlichen Jahrgänge, so fällt auf, dass in den Jahren 1993, 1994 und 1998 die relative Zufriedenheit unter dem Durchschnittswert liegt, ein Trend lässt sich jedoch nicht deutlich beschreiben. Weniger zufrieden mit dem Praktikumsplatz sind vor allem die Altersgruppe der über 40 Jährigen (71,5% gaben an, weniger zufrieden bzw. unzufrieden gewesen zu sein) und die der 25 - 30 Jährigen (82,4%).

Die **positiven** - persönlichen wie beruflichen - **Beziehungen** und Kontakte während ihrer Praktikumszeit betonen die Praktikant/-innen auch in ihren Praktikumsberichten, die sie im Anschluß an das 3-monatige Praktikum anfertigen. In diesen **individuellen Einschätzungen** und Beurteilungen zu ihren Erfahrungen mit dem Praktikumsplatz heben sie besonders die „freundliche Atmosphäre“, das „angenehme Betriebsklima“ und das „angenehme Arbeitsklima“ in den Büros und Verwaltungen hervor und unterstreichen ausdrücklich die sehr große „Hilfsbereitschaft und Freundlichkeit“ der mitarbeitenden Kolleg/-innen in den Praktikumsfirmen.

Betrachtet man die **Kommentierung der Bewertungsaussagen**, die in den schriftlichen Interviews über eine zusätzliche qualitative Frage erhoben wurden, so zeigt sich ein erstaunliches Ergebnis. Trotz der insgesamt recht positiven Beurteilung der Praktikumsstellen entfie-

Untersuchungsbericht



len 26,8% der Kommentierungen auf die Aussage *„ich habe eher unterqualifizierte Arbeit geleistet, hatte gelegentlich das Gefühl, nur eine günstige Arbeitskraft zu sein“*. Diese kritische Bemerkung taucht überproportional häufig in den sonst positiven Kommentierungen zur Praktikumsstelle auf. Bezogen auf die jeweiligen Vorqualifikationen der befragten Teilnehmer/-innen zeigen sich hier keine signifikanten Abweichungen (s. Tab. 5-6).

Tab. 5-6 **Kommentare zur Praktikumsstelle**

Haben Sie zu Ihrer Praktikumsstelle noch weitere Anmerkungen? (Offene Frage mit Mehrfachnennungen; Verteilung in % der Befragten)			
	Gesamt	Männer	Frauen
unterqualifizierter Einsatz der Praktikanten/-innen	26,8%	23,1%	28,6%
gute persönliche Anbindung zu Kollegen/ -innen	22,0%	7,7%	28,6%
Bemühung um Wissensvermittlung seitens des Betriebes	19,5%	7,7%	25,0%
komplett positive Bewertung	17,1%	30,8%	10,7%
insgesamt Hilfe zur Erfahrungserweiterung	17,1%	15,4%	17,9%
Praktikum sollte in allen Unternehmensbereichen stattfinden	14,6%	7,7%	17,9%
beständiger Kontakt zu Firmen auch nach dem Praktikum	2,4%	7,7%	0%
sonstiges	7,3%	7,7%	7,0%
Quelle: Schriftliche Befragung der ehemaligen Praktikanten/Praktikantinnen in St. Petersburg; N = 42			

Abgesehen von dem o.g. Kritikpunkt des nicht qualifikationsgerechten Einsatzes in der Praxis dominiert an zweiter Stelle der gute persönliche Kontakt zu den jeweiligen Kollegen/-innen in den Unternehmen. Dies ist vor allem bei den weiblichen Befragten mit 28,6% neben der Bemühung um Wissensvermittlung (25,0%) und Erfahrungserweiterung (17,9%) von großer Bedeutung. Männer bewerteten die Praktikumsstelle eher pauschal positiv (30,8%), haben teilweise sogar noch heute Kontakt zu ihrer ehemaligen Praktikumsfirma (7,7%).

Die Auswertung der Praktikumsberichte kann diesen Aspekt noch weiter veranschaulichen. So unterstreichen die Praktikant/-innen die große zeitliche Intensität, mit der sich die Kolleg/-innen um sie kümmern und ihnen Aufmerksamkeit bei persönlichen und beruflichen Fragen entgegenbringen. Die Kolleg/-innen *„investierten viel Zeit ..., um mir die neue Kenntnisse beizubringen“*, *„haben geduldig alle meine Fragen beantworten und geholfen, wenn ich Hilfe brauchte“* und *„wenn Fragen entstanden, waren die Kollegen immer bereit sie zu beantworten oder mir die nötige Fachliteratur zu besorgen“*. Die Praktikant/-innen beschreiben weiterhin sehr positiv die Unterstützungsbereitschaft und die Problemlösungskompetenz der Mitarbeiter/-innen und führen hierzu in den Berichten an, dass *„man kann alle Probleme besprechen und immer eine gute Lösung finden“* kann und dass die MitarbeiterInnen auch *„bei äußerst hoher Belastung für mich doch die Zeit gefunden haben, um alles ausführlich zu erklären und zu zeigen“*. Hervorgehoben wird zudem die Erfahrung von für sie neuen Organisationsformen und Funktionsabläufen vor allem im Bereich computerunterstützter Arbeits- und



Betriebsaufgaben. Dabei ist neben der Möglichkeit, betriebliche Informationen und Erfahrungen aus „*erster Hand*“ zu erwerben, auch die konkrete Anschauung in „*die Zusammenhänge zwischen der Arbeitsorganisation in einer Abteilung und der Koordination innerhalb eines Betriebes*“ besonders wichtig.

Betrachtet man noch einmal die kritischen Kommentare der schriftlichen Befragung in Verbindung mit den jeweiligen Praktikumsjahrgängen, so lässt sich insgesamt feststellen, dass die Kritik an einer unterqualifizierten Beschäftigung vor allem von ehemaligen Praktikanten/-innen der ersten beiden Jahrgänge 1993 und 1994 überproportional häufig angebracht wurde.²⁵ Guter persönlicher Kontakt zu den Kollegen/-innen und die positiv bewertete Bemühung um Wissensvermittlung seitens des Betriebes wurden hauptsächlich von Befragten der Praktikumsjahrgänge 1997 bis 1999 genannt.

5.2.5 Bewertung der Praktikantinnen und Praktikanten: Sicht der Betriebe

In einem Themenblock zur Bewertung der Praktikanten/-innen wurden die Betriebe der Stichprobe nach einer generellen Zufriedenheit, nach der Einschätzung eines Stärken-Schwächen-Profiles der russischen Nachwuchskräfte sowie nach der auf den bisherigen Erfahrungen beruhenden Bereitschaft einer wiederholten Teilnahme am Praktikantenprogramm befragt.

Die Bewertung der Praktikantenleistungen fiel insgesamt sehr positiv aus, so waren 30,8% der befragten Unternehmen sehr zufrieden, weitere 59,0% äußerten sich zufrieden. Eine als zufriedenstellend zu bezeichnende Bewertung liegt demnach von insgesamt 89,8% der befragten Praktikumsfirmen vor (s. *Abb. 5-2*).

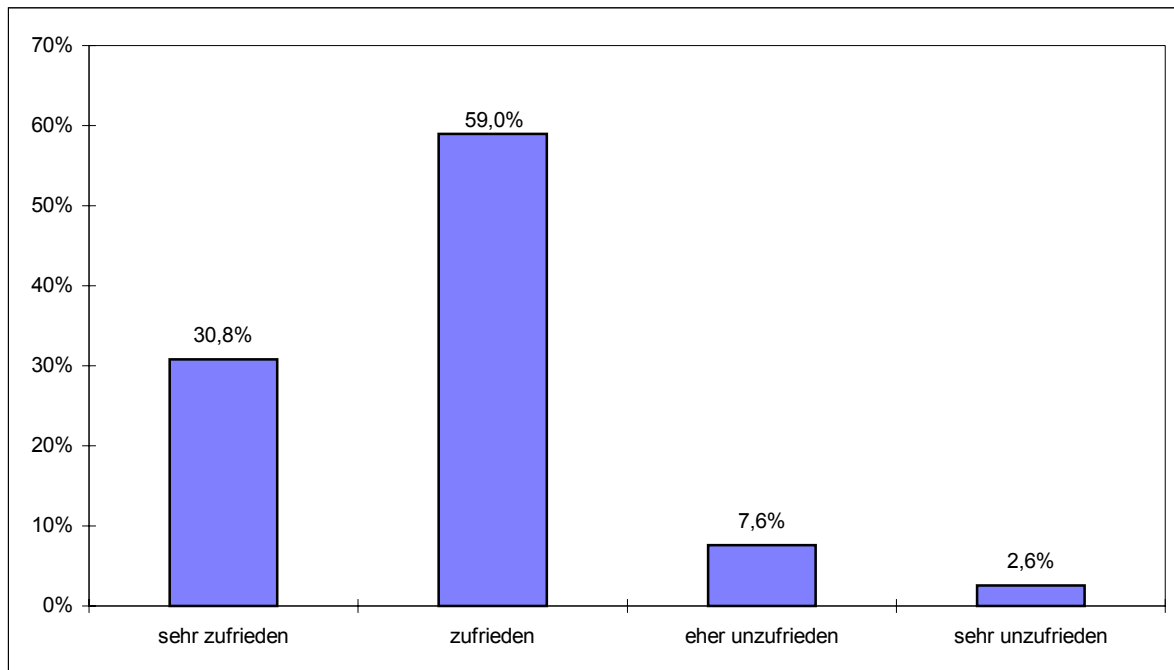
25

In den entsprechenden Passagen der Praktikumsberichte heißt es in solchen Fällen etwa, daß die „*Arbeit manchmal ein bißchen langweilig war*“ oder es nicht ausreichend „*verantwortungsvolle Arbeit zu erledigen*“ gab.- „*Ich hatte immer solch einen Eindruck, daß man überhaupt keine Praktikanten in der Firma braucht und mein Dasein sogar den normalen Arbeitsprozeß stört,*“

Untersuchungsbericht



Abb. 5-2 Bewertung der Praktikanten/-innen durch die Betriebe



Quelle: Schriftliche Befragung der Praktikumsbetriebe in Hamburg, N = 43

Eher unzufrieden äußerten sich 7,6% der befragten Unternehmen, 2,6% waren sehr unzufrieden mit den Leistungen der russischen Nachwuchskräfte. Die Praktikumsbetriebe, die sich nicht zufrieden äußerten, sind ausschließlich einer kleineren Unternehmensgröße (bis 20 Beschäftigte) zuzuordnen. Als Hauptgründe für die Unzufriedenheit wurden zu geringe Deutschkenntnisse bzw. zu geringe fachliche Qualifikationen genannt.

Anhand einer zweiteiligen - offen gestalteten - Frage nach den Stärken bzw. den Schwächen der Praktikanten/-innen lässt sich ein von den befragten Unternehmen erstelltes Stärken-Schwächen-Profil nachzeichnen. Zu besonderen Stärken der russischen Nachwuchskräfte haben sich insgesamt 28 Unternehmen geäußert (s. Tab. 5-7). 53,6% der Betriebe nannten eine hohe Lernbereitschaft, ein großes Interesse an fachlichen Fragen und ein hohes Engagement, genau 32,1% der befragten Firmen empfanden zudem eine hohe Motivation bzw. Eigeninitiative als hervorzuhebende Stärke russischer Praktikanten/-innen neben der hohen Einsatz-/ Leistungsbereitschaft (28,6%).

Untersuchungsbericht



Tab. 5-7 Stärken der russischen Praktikanten/-innen

Worin sehen Sie die Stärken der russischen Praktikanten/-innen? (Offene Frage mit Mehrfachnennungen; Verteilung in % der Befragten)	
Stärken der russischen Nachwuchskräfte	Anteil
Hohe Lernbereitschaft/ Interesse/ Engagement	53,6%
Hohe Motivation/ Eigeninitiative/ Flexibilität	32,1%
Einsatzbereitschaft/ Leistungsbereitschaft	28,6%
Gute Vorbildung/ Qualifikationsprofile	14,3%
Gute Sprachkenntnisse	10,7%
Branchenspezifische Kenntnisse	7,1%
Kreative Ideen/ Problemlösungswege	7,1%
Quelle: Schriftliche Befragung der Praktikumsbetriebe in Hamburg, N = 28	

Eine gute fachliche Vorbildung bzw. Qualifikation wurde von 14,3% der Praktikumsfirmen genannt. Gute Sprachkenntnisse nannten 10,7% und branchenspezifische Kenntnisse in gleichem Maße wie kreative Ideen bzw. Problemlösungswege jeweils 7,1% der befragten Unternehmen. Bezogen auf die Größenklassen der jeweiligen Unternehmen zeichnen sich keine signifikanten Zusammenhänge ab.

Die oben angeführten Stärken der russischen Praktikant/-innen sind auch im Rahmen der Expertengespräche mit Firmenvertretern bestätigt worden, insbesondere die verbesserte Sprachkompetenz wird dabei anerkannt. Waren zu Beginn des Praktikumsprogramms bei den Praktikumsgruppen aus den Jahren 1993 bis 1995 noch häufig sprachliche Probleme festzustellen, so hat sich dieses im Zeitablauf deutlich geändert. Firmenvertreter/-innen, die bereits seit Programmbeginn Praktikant/-innen betreuen und vielfältige Erfahrungen mit Praktikant/-innen aus den unterschiedlichen Praktikumsgruppen gemacht haben, heben das ausdrücklich hervor (*Interview A 24*).

Zu den Schwächen der russischen Praktikanten/-innen äußerten sich - in der schriftlichen Befragung - insgesamt 19 Unternehmen, dabei wurden von den Unternehmen vor allem Sprachprobleme (54,2%) und zu geringe Berufs- bzw. Branchenerfahrung (25,0%) genannt. Bei letzterem ist jedoch zu berücksichtigen, dass nicht alle Praktikanten/-innen gemäß ihrer bisherigen Qualifikation bzw. Berufserfahrung in passenden Branchen in Hamburg eingesetzt werden konnten. Auch hinsichtlich der Branchenerfahrung ist die Erwartungshaltung der Praktikumsbetriebe in dieser Frage möglicherweise zu hoch. Als weitere Schwäche nannten 8,3% der Betriebe eine zu starke Unselbständigkeit der russischen Nachwuchskräfte sowie zu geringe marktwirtschaftliche Kenntnisse, vereinzelt Kritiken führen keine bzw. zu geringe marktwirtschaftlichen Kenntnissen, unzureichenden DV-Kenntnissen und mangelnde Arbeitsmotivation an (*s. Tab. 5-8*).

Untersuchungsbericht



Tab. 5-8 Schwächen der russischen Praktikanten/-innen

Worin sehen Sie die möglichen Schwächen der russischen Praktikanten/-innen? (Offene Frage mit Mehrfachnennungen; Verteilung in % der Befragten)	
	Anteil
Sprachprobleme	54,2%
zu geringe Berufs-/ Branchenerfahrung	25,0%
Unselbständigkeit	8,3%
keine/ geringe marktwirtschaftlichen Kenntnisse	8,3%
unzureichende DV-Kenntnisse	4,2%
fehlende Motivation	4,2%
Quelle: Schriftliche Befragung der Praktikumsbetriebe in Hamburg; N = 19	

Die benannten Schwächen scheinen für die befragten Unternehmen jedoch nicht unüberwindlich gewesen zu sein, denn 87,2% würden auch **zukünftig** einer russischen Nachwuchskraft im Rahmen des Programms **einen Praktikumsplatz zur Verfügung stellen**. An eine erneute Teilnahme an dem Programm sind jedoch aus Sicht der befragten Unternehmen bestimmte Voraussetzungen gekoppelt, so gaben 34,6% als Vorbedingung eine ausreichende betriebliche Einsatz- bzw. Ausbildungskapazität an. Für 19,2% der befragten Betriebe ist eine gute Qualifikation bzw. ein hoher Ausbildungsstand der Bewerber/-innen sowie branchenspezifische Qualifikationen für einen effizienten Praktikumseinsatz eine wichtige Grundlage.

Tab. 5-9 Voraussetzungen für einen zukünftigen Praktikanteneinsatz

Würden Sie auch künftig Praktikanten/-innen aus dem BHO-Programm einsetzen? Wovon hängt diese Entscheidung ab? (Kombinierte Frage mit Mehrfachnennungen; Verteilung in % der Befragten)	
	Anteil
Einsatz- bzw. Ausbildungskapazitäten	34,6%
Gute Qualifikation, hoher Ausbildungsstand	19,2%
Branchenspezifische Qualifikationen	19,2%
Interesse der russischen Praktikanten/-innen	7,7%
Organisatorische Veränderungen des Programms	7,7%
Unterstützung außenwirtschaftlicher Kontakte	7,7%
Frühzeitige Information seitens der Programmverantwortlichen	3,8%
Quelle: Schriftliche Befragung der Praktikumsbetriebe in Hamburg; N = 26	

Jeweils 7,7% der befragten Firmen würden in Zukunft wieder russische Praktikanten/-innen aufnehmen, wenn seitens der Bewerber/-innen Interesse besteht, das Programm organisato-



rische Veränderungen erfährt, und wenn die Bereitstellung von Praktikumsplätzen als ein Teil der Strategie zur Förderung außenwirtschaftlicher Kontakte für das Unternehmen erfolgversprechend ist. 3,8% sind auf eine frühzeitige Informierung und Absprache seitens der für die Programmdurchführung zuständigen BHO International gGmbH angewiesen.

Bei den Unternehmen, die zukünftig keine weiteren Praktikumsplätze im Rahmen des Programms zur Verfügung stellen werden, liegen die Gründe hauptsächlich in betriebsinternen Umstrukturierungen sowie in einem aus Sicht des Unternehmens bestehenden zu hohen Zeitaufwand für die Einarbeitung der Praktikanten/-innen.

5.3 Fachunterricht

Im Rahmen der Evaluation des Praktikantenprogramms wurden auch mit den sechs **Dozenten** des **theoretischen Fachunterrichts** leitfadenstrukturierte Interviews geführt. Bei diesen **Interviews** mit den Dozenten stehen die folgenden fünf **Themenschwerpunkte** zur Bewertung und Einschätzung des Fachunterrichtes sowie die Einschätzung der Dozenten hinsichtlich der Kenntnisse und der Qualifikation der teilnehmenden Praktikanten/-innen im Mittelpunkt des Interesses:

- Entstehung des Curriculums und Auswahl der Themenschwerpunkte des spezifischen Fachunterrichtes (s. 5.3.1)
- Bewertung der Dozenten zum allgemeinen Kenntnisstand und zu der Qualifikation der Praktikanten/-innen (s. 5.3.2)
- Methodik und Didaktik des Fachunterrichtes der Dozenten (s. 5.3.3)
- Motivation und Beteiligung der Teilnehmer/-innen am Fachunterricht (s. 5.3.4)

In einem zweiten inhaltlichen Block des Kapitels werden auf der Basis der Aussagen der in St. Petersburg befragten ehemaligen Praktikanten/-innen individuelle Bewertungskriterien dargestellt (s. 5.3.5).

5.3.1 Aufbau des Curriculums und Auswahl der Themenschwerpunkte

Der theoretische Fachunterricht umfasst folgende sechs **Unterrichtsfächer**: Grundlagen der sozialen Marktwirtschaft, Informationswirtschaft und Datenverarbeitung (Betriebsorganisation), Absatzwirtschaft, Finanzwirtschaft, Außenhandel und Rechnungswesen. Jedes Unterrichtsfach wird von je einem Dozenten - alles erfahrene Berufsschullehrer - unterrichtet.

Bei der **Auswahl** und **Gewichtung** der wirtschaftsbezogenen **Themen** bzw. Themenschwerpunkte orientieren sich die Dozenten in ihrem spezifischen Unterrichtsfach einerseits an den zur Verfügung stehenden Unterrichtsstunden, andererseits spielt auch der konkrete Qualifikations- und Kenntnisstand der jeweiligen Praktikantengruppe eine wesentliche Rolle. Grundsätzlich legen die Dozenten ihre Themen und Themenschwerpunkte für das entsprechende Unterrichtsfach in Absprache mit dem Träger der Programmumsetzung fest. Die Dozenten betonen aber übereinstimmend, dass sie abhängig vom jeweiligen fachbezogenem Wissen und Vorkenntnissen, diese Themen bzw. bestimmte themenbezogenen Lehrinhalte

Untersuchungsbericht



während der 3-monatigen Praktikumszeit auch entsprechend variabel gestalten und didaktisch aufbereiten.

Im Unterrichtsfach **Betriebsorganisation** konzentrieren sich die Themen auf den mehr anwendungsbezogenen Teil der betrieblichen Organisation wie Datenverarbeitung und Informationswirtschaft. Organisationsstrukturen und Hierarchieebenen in den Betrieben werden nicht behandelt. Die Einführung in die Textverarbeitung und Tabellenkalkulation stehen bei diesem Unterrichtsfach im Vordergrund. Ausgestattet mit einem eigenem Computerterminal sollen die Praktikanten/-innen die Beherrschung von Textverarbeitung, Tabellenkalkulation, Einfügen von Objekten und Grafiken anhand ausführlicher Übungsbeispiele und Übungsblätter erlernen und bei betriebswirtschaftlichen Problemstellungen selbständig anwenden.

Die Themenauswahl der Lehrinhalte des Unterrichtsfaches **Absatzwirtschaft** orientiert sich an dem ziel- und fachgerichtet vermittelten Einblick in dieses Fach, indem zum einen Begriffe und Merkmale des Marketing sowie die historische Entwicklung vermittelt, zum anderen die verschiedenen Instrumente des Marketing und die Besonderheiten des Dienstleistungsmarketing im Unterricht vorgestellt werden. Die Strategien von Marketing sind ein weiterer Unterrichtsschwerpunkt. Die Themenschwerpunkte werden in diesem Fach anhand zweier detaillierter Fallstudien eingehend betrachtet und analysiert.

Die Themenauswahl und Gewichtung der Lehrinhalte im Unterrichtsfach **Grundlagen der sozialen Marktwirtschaft** bestimmen im wesentlichen die Zielsetzung, den russischen Praktikanten/-innen ein allgemeines Verständnis für die Grundlagen und Zusammenhänge der in Deutschland funktionierenden sozialen Marktwirtschaft angemessen zu vermitteln. Das Interesse der Teilnehmer/-innen für ökonomisches und insbesondere marktwirtschaftliches Denken zu entwickeln, ist ein wesentliches Anliegen der Themen- und Unterrichtsgestaltung. Dementsprechend werden bei der Vermittlung der volks- und betriebswirtschaftlichen Grundlagen folgende fünf Themenschwerpunkte besonders hervorgehoben: Bedürfnisse und wirtschaftliche Produktion, Wettbewerb als tragendes Element der Marktwirtschaft, Kalkulation und betriebswirtschaftlich richtige Kostenerfassung, Währungssysteme und wichtige Elemente der Ordnungs-, Struktur- und Konjunkturpolitik in der sozialen Marktwirtschaft.

Das Unterrichtsfach **Finanzwirtschaft** gliedert sich in die fünf Themenbereiche:

- Finanzierung im Betriebsgeschehen
- Anlässe der Finanzierung: laufende und einmalige Finanzierung
- Arten der Finanzierung: Eigenfinanzierung und Fremdfinanzierung
- Sonderformen der Finanzierung: Leasing und Factoring
- Finanzwirtschaftliches und betriebliches Gleichgewicht.

Das besondere thematische Anliegen im Unterrichtsfach **Außenhandel** besteht darin, den Teilnehmer/-innen einerseits einen zielgenauen Einblick in den Außenhandel durch die spezifische Auswahl der Lehrinhalte zu vermitteln. Andererseits soll es den Teilnehmer/-innen ermöglicht werden, sich im Unterricht intensiv und detailliert mit außenhandelsbezogenen Grundlagen zu beschäftigen und dementsprechend zu lernen, in St. Petersburg selbständig



Waren professionell anbieten und nachfragen zu können. Entsprechend dieser Zielsetzung beziehen sich Themenauswahl und Gewichtung der Themenschwerpunkte auf die Einführung in den Außenhandel, die Geschäftsanbahnung und die Erstellung eines professionellen Exportangebotes sowie auf die Betonung der Import- und Exportkalkulation, das Hervorheben der Partner im Außenhandel und darüber hinaus auf die Vermittlung eines Einblickes in die Auftragsabwicklung. Diese Unterrichtsthemen werden anhand vielfältiger und sehr differenzierter Fallbeispiele für die teilnehmenden Praktikanten/-innen verständlich dargestellt und vermittelt.

Die grundsätzliche Themenauswahl im Unterrichtsfach **Rechnungswesen** basiert auf einer allgemeinen Einführung in das Rechnungswesen. Hierauf aufbauend werden die Themenschwerpunkte Buchungen auf Bestandskonten und Buchungen auf Erfolgskonten im Unterricht behandelt. Die Kosten- und Leistungsrechnung wird ebenfalls vermittelt. Die grundsätzliche Themenauswahl kann aber im Unterricht flexibel und teilnehmerorientiert gewichtet und ausgerichtet werden. So wird zum Beispiel intensiver auf das Thema Abschreibungen eingegangen, wenn dafür in der jeweiligen Praktikantengruppe ein verstärktes Interesse und Anliegen geäußert wird. Auch wird bei der konkreten Umsetzung der Unterrichtsschwerpunkte der spezifische Kenntnisstand und das fachbezogene Vorwissen berücksichtigt.

5.3.2 Allgemeiner Kenntnisstand und Qualifikation der Praktikanten/-innen

Die Dozenten der sechs Unterrichtsfächer schätzen den **allgemeinen Kenntnisstand** der **Praktikanten/-innen** hinsichtlich der Teilnahme am theoretischen Fachunterricht grundsätzlich als „gut“ ein. Alle Dozenten betonen fächerübergreifend die guten deutschen Sprachkenntnisse sowohl in der mündlichen Ausdrucksweise als auch in der schriftlichen Darstellung. Sie weisen insbesondere darauf hin, dass sich die deutschen Sprachkenntnisse im Zeitablauf des Praktikantenprogramms wesentlich positiv verändert haben. Aus den langjährigen Erfahrungen der Dozenten wird deutlich, dass besonders bei den Praktikantengruppen, die zu Beginn des Programms in den Jahren 1993 bis 1995 am Fachunterricht teilnahmen, sowohl die deutschen Sprachkenntnisse als auch die theoretischen wirtschaftsbezogenen Vorkenntnisse **unzureichend** waren. So erwähnen die Dozenten sprachliche Schwierigkeiten bei der Vermittlung der Unterrichtsthemen. Sie betonen jedoch, dass die entsprechende Vorauswahl der am Programm teilnehmenden Praktikanten/-innen durch die Vertretung der Handelskammer Hamburg in St. Petersburg eine positive Veränderung hinsichtlich der deutschen Sprachkenntnisse sowie der allgemeinen Qualifikationen bewirkt habe.

Die **qualifikatorischen Unterschiede** insbesondere hinsichtlich des wirtschaftstheoretischen Vorwissens beurteilen die Dozenten für die jeweiligen Unterrichtsfächer differenziert. Teilnehmer/-innen, die wirtschaftswissenschaftliche Studiengänge absolviert hätten, würde der Zugang zum Beispiel zu den Unterrichtsfächern wie Finanzwirtschaft, Außenhandel oder Rechnungswesen wesentlich leichter fallen als den Teilnehmer/-innen der philologischen oder pädagogischen Studiengänge.

Diese Qualifikationsdifferenz ist nach Beobachtung und Erfahrung der Dozenten bei den jeweiligen Praktikantengruppen sehr unterschiedlich ausgeprägt. Es gibt nach Darstellung der



Dozenten homogen zusammengesetzte Gruppen, die nur ein geringes Gefälle in Vorkenntnissen aufweisen, während bei anderen Gruppen diese Wissensunterschiede deutlicher festzustellen sind. So haben beispielsweise im Unterrichtsfach Grundlagen der sozialen Marktwirtschaft Teilnehmer/-innen mit einer volks- oder betriebswirtschaftlichen Vorbildung in der Regel einen sehr hohen themenbezogenen Kenntnisstand. Teilnehmer/-innen mit einem geisteswissenschaftlichen Studium hörten von den angesprochenen wirtschaftlichen Zusammenhängen dagegen während des Unterrichtes erstmalig.

Diesen qualifikatorischen Unterschieden versuchen die Dozenten mit einem differenziert gestalteten Unterricht entgegenzuwirken, indem die Unterrichtsinhalte in Abhängigkeit vom qualifikatorischen Niveau der jeweiligen Praktikantengruppe gestaltet, die Lehrinhalte modifiziert und entsprechend gewichtet werden. Hierbei orientieren sich die Dozenten hauptsächlich an dem Qualifikationsstand der "wirtschaftsferneren" Teilnehmer/-innen und nehmen darüber hinaus noch eine inhaltliche Binnendifferenzierung des Unterrichtes vor. So erhalten im Unterrichtsfach Betriebsorganisation die Teilnehmer/-innen mit hervorragenden Computerkenntnissen die Möglichkeit, sich bei qualitativ anspruchsvolleren Aufgaben wie dem Einrichten von Datenbanken oder speziellen Textverarbeitungsanwendungen weiter zu qualifizieren. Oder sie werden wie bei den anderen Dozenten für die Vermittlung und Darstellung bestimmter wirtschaftlicher Zusammenhänge, Aufgabenstellungen oder konkreten Fallbeispielen verstärkt in die Vermittlung der Lehrinhalte mit einbezogen.

5.3.3 Methodik und Didaktik des theoretischen Fachunterrichtes

Bei allen Dozenten nehmen Überlegungen der **Methodik** und **Didaktik** zur Vermittlung der fachbezogenen Themen, Themenschwerpunkte und Lehrinhalte einen großen Stellenwert ein. Die konkrete Unterrichtsgestaltung versucht vornehmlich zu berücksichtigen, dass die Praktikanten/-innen in einer Fremdsprache sehr komplexe wirtschaftsbezogene Kenntnisse erlernen sollen und zudem nicht über ausreichendes wirtschaftstheoretisches Vorwissen verfügen. So orientieren sich die Dozenten bei der Behandlung fachspezifischer Lehrinhalte in der Präsentations- und Vortragsgestaltung an einer sowohl inhaltlichen als auch sprachlich sehr verständlichen Darstellung sowie aktiven Einbeziehung der Praktikanten/-innen.

Bei der **Unterrichtsgestaltung** wird beispielsweise versucht, das Verhältnis Dozent und Lernende dadurch zu lockern, dass die Teilnehmer/-innen häufiger die Möglichkeit erhalten, selbständig in kleinen Gruppen und in Partnerarbeit fachspezifische Aufgaben und Fallbeispiele eigenverantwortlich zu lösen und vom gewohnten schulischen Frontalunterricht wegzukommen. Abhängig vom jeweiligen Unterrichtsfach fördern die Dozenten die Gruppen- und Partnerarbeit. Vielfältige praktische Beispiele, Fallanalysen und Aufgaben sind für die Dozenten wichtige Mittel der Unterrichtsgestaltung, um die zum Teil sehr komplizierten Lehrinhalte für die Teilnehmer/-innen anschaulich und verständlich darzustellen. Hierzu dienen auch zum Beispiel im Unterrichtsfach Betriebsorganisation selbständig am Computer zu bearbeitende Übungsaufgaben oder wie im Fach Absatzwirtschaft themenbezogene detaillierte Fallbeispiele, für die zur konkreten Bearbeitung zwei bis drei Arbeitsgruppen gebildet werden. Weiter kommt die teilnehmerbezogene Unterrichtsgestaltung auch darin zum Ausdruck, dass



die Teilnehmer/-innen zum besseren Verstehen der Lehrinhalte beispielsweise im Unterrichtsfach Grundlagen der sozialen Marktwirtschaft ihre während der Unterrichtsstunde aufgezeichneten schriftlichen Notizen zu einem Kompendium ausarbeiten.

Alle Dozenten heben hervor, dass bei sprachlichen Verständnisschwierigkeiten von Lehrinhalten jederzeit die Möglichkeit besteht, die entsprechenden Sachverhalte in die russische Sprache zu übersetzen oder mit speziell entwickelten Merksätzen zu arbeiten.

Die Dozenten setzen bei ihrer Unterrichtsgestaltung auch in unterschiedlichem Maße Präsentations- und **Vortragsinstrumente** wie Wandtafel, Overhead-Projektor, Meta-Plan, selbstverfasste Skripte, Graphiken und Schaubilder zum besseren Verständnis der fachspezifischen Lehrinhalte ein. Bei Interesse der teilnehmenden Praktikanten/-innen bieten die Dozenten auch gezielt **vertiefende Literatur** zum jeweiligen Fachgebiet des Unterrichtsfaches an.

Die Leistung der Teilnehmer/-innen wird in jedem Unterrichtsfach in Form einer 30- bis 45 Minuten dauernden **Abschlussprüfung** bewertet. Die Abschlussprüfungen haben in der konkreten Unterrichtsgestaltung nur einen geringen Stellenwert. Die Prüfungen werden nicht speziell von den Dozenten mit den Teilnehmer/-innen durchgesprochen, aber die Prüfungsthemen sind nach Darstellung der Dozenten Bestandteil des Fachunterrichtes. Die **Abschlussprüfungen** werden je nach Unterrichtsfach unterschiedlich gestaltet. Im Fach Betriebsorganisation bezieht sie sich mehr auf die praktische Anwendung und Umsetzung von computerbezogenen Aufgabenstellungen der Textverarbeitung und Tabellenkalkulation. Im Fach Finanzwirtschaft orientiert sich die Abschlussprüfung an der Überprüfung des Kenntnisstandes der Teilnehmer/-innen, wobei der sprachliche Anteil der Prüfungsleistung durch das Ankreuzen bestimmter Antwortmöglichkeiten und die nur kurze schriftliche Begründung gering gehalten wird. Während beispielsweise im Fach Grundlagen der sozialen Marktwirtschaft eine größere sprachliche Kompetenz bei der ausführlichen Erklärung und Begründung der Prüfungsfragen erforderlich ist.

Die Abschlussprüfungen werden von den Dozenten nach einem einheitlichen Punkteschema bewertet und anschließend entsprechend der Notenskala von 1 bis 6 eingeordnet. Insgesamt bescheinigen die Dozenten den teilnehmenden Praktikanten/-innen gute bis zum Teil sehr gute Prüfungsleistungen. Alle Dozenten weisen daraufhin, dass die Abschlussprüfungen für die Teilnehmer/-innen einen sehr hohen Stellenwert haben. Die befragten Experten haben den Eindruck, dass die Erwartungen der Teilnehmer/-innen hinsichtlich der Prüfungen im Zeitablauf des Praktikantenprogramms zugenommen haben, und dass verstärkt Wert auf gute bis sehr gute Noten gelegt wird.

5.3.4 Motivation und Beteiligung der Praktikanten/-innen am Fachunterricht

Die Dozenten unterstreichen die ausgesprochen hohe Motivation der Praktikanten/-innen am Unterrichtsgeschehen. So wird beispielsweise darauf verwiesen, dass sie sich sehr intensiv am Unterricht beteiligen, ständig neue Anwendungen am Computer erlernen, weitere kompliziertere Aufgabenstellungen lösen wollen und häufig auch in den Arbeitspausen weiterar-

Untersuchungsbericht



beiten. Auch im Fach Absatzwirtschaft wird die aktive Beteiligung am Fachunterricht als sehr hoch eingeschätzt, aber auch angemerkt, dass es gleichermaßen ruhige Teilnehmer/-innen gibt, die erst im Verlauf einiger Unterrichtsstunden interessierter und aktiver mitarbeiten. Deutlich wird die äußerst aktive Unterrichtsbeteiligung nach Ansicht der Dozenten auch durch das intensive Fragen und Nachfragen bei komplexen fachspezifischen Lehrinhalten und an dem besonders ausgeprägten Interesse der Teilnehmer/-innen an den für sie meist neuen Lehrinhalten.

5.3.5 Bewertung des Fachunterrichts durch die ehemaligen Praktikanten/-innen

Ein thematischer Schwerpunkt im Bereich der Erfahrungen und Eindrücke des Praktikantenprogramms ist die Bewertung des theoretischen Fachunterrichts. Im Rahmen der Befragung von ehemalige Praktikanten/-innen in St. Petersburg wurden drei Aspekte des Fachunterrichts, nämlich die Gestaltung der Unterrichtszeiten, die Auswahl und Gewichtung der Unterrichtsinhalte und die zur Anwendung gekommene Unterrichtsform bzw. didaktische Fragen bewertet. Zudem wurde den Befragten in dem Erhebungsbogen die Möglichkeit zur Äußerung von Verbesserungsvorschlägen gegeben.

Die Bewertung der Gestaltung der **Unterrichtszeiten** fiel insgesamt recht positiv aus, so bezeichneten 75,7% aller Befragten die Unterrichtszeiten als zufriedenstellend, 16,2% waren sehr zufrieden, lediglich 8,1% der Befragten bewerteten die Zeiten als weniger zufriedenstellend (s. Tab. 5-10).

Tab. 5-10 Bewertung des Fachunterrichts (Unterrichtszeiten)

Waren Sie mit den Unterrichtszeiten des Fachunterrichtes der BHO zufrieden?			
	Gesamt	Frauen	Männer
sehr zufrieden	16,2%	17,0%	14,8%
zufrieden	75,7%	72,3%	81,5%
weniger zufrieden	8,1%	10,7%	3,7%
Insgesamt	100,0%	100,0%	100,0%
Quelle: Schriftliche Befragung der ehemaligen Praktikanten/Praktikantinnen in St. Petersburg; N = 76			

Von Männern wird vor allem die mittlere Bewertungsstufe („zufrieden“) gewählt. Frauen urteilen hingegen etwas differenzierter; häufiger greifen sie sowohl zur besten ("sehr zufrieden") als auch zur schlechtesten Bewertung ("weniger zufrieden"). In der Verteilung nach Praktikumsjahrgängen zeigt sich ein eher uneinheitliches Bild. Insgesamt fällt die Bewertung jedoch seit dem Jahrgang 1995 tendenziell positiver aus, was sich in einer Häufung der Bewertung „sehr zufrieden“ zeigt. Auf die offene Frage nach Verbesserungsmöglichkeiten wird von 16,7% aller Befragten die Verteilung der Unterrichtszeiten angesprochen. So wurde häu-

Untersuchungsbericht



fig der lange Zeitabstand zwischen Fachunterricht und Prüfung, die zu oft als Block gestellten gleichen Unterrichtsfächer und der Samstag als Unterrichtstag als kritisch bezeichnet.

Die Auswertung der Praktikantenberichte verweist in diesem Zusammenhang auf einen speziellen Aspekt der Unterrichtszeiten, der vor allem von Teilnehmer/-innen angesprochen wird, die bisher kaum über wirtschaftsbezogene Kenntnisse und betriebswirtschaftliches Wissen verfügen. Diese wünschten sich ein insgesamt größeres Zeitkontingent für den Fachunterricht, wie beispielhaft eine Äußerung belegt: „*Was eigentlich das Studium selbst betrifft, so lassen uns natürlich die Zeitgrenzen, die vorausbestimmt wurden, keine umfangreichen Kenntnisse erwerben*“.

Hinsichtlich der Frage der **Unterrichtsinhalte** ergibt sich eine ähnliche Verteilung in der Bewertung - allerdings mit einem stärkeren Trend zu hoher Zufriedenheit. Insgesamt 36,0% der Befragten bewerteten die Unterrichtsinhalte als "sehr zufriedenstellend", "zufrieden" waren hiermit 56,0% aller Befragten, lediglich 8,0% bezeichneten die Unterrichtsinhalte als "weniger zufriedenstellend" (s. Tab. 5-11).

Tab. 5-11 Bewertung des Fachunterrichts (Unterrichtsinhalte)

Waren Sie mit den Unterrichtsinhalten des Fachunterrichtes der BHO zufrieden?			
	Gesamt	Frauen	Männer
sehr zufrieden	36,0%	39,6%	29,6%
zufrieden	56,0%	56,3%	55,6%
weniger zufrieden	8,0%	4,1%	14,8%
Insgesamt	100,0%	100,0%	100,0%
Quelle: Schriftliche Befragung der ehemaligen Praktikanten/Praktikantinnen in St. Petersburg; N = 76			

Die Bewertung der Unterrichtsinhalte fällt bei den Männern insgesamt etwas kritischer aus als bei den weiblichen Befragten, so ist die Kategorie "weniger zufrieden" hier deutlich stärker ausgeprägt. Zudem liegt der Anteil der "sehr zufriedenen" Frauen um 10% über dem der Männer. Betrachtet man die jeweiligen Praktikantenjahrgänge, so ergibt sich - vergleichbar zu der Frage der Unterrichtszeiten - wiederum kein klarer Trend; anzumerken ist jedoch, dass in den Jahrgängen 1996 - 1998 der Anteil der sehr zufriedenen Befragten am höchsten war.

In der offenen Bewertungsfrage häufig genannte Verbesserungswünsche hinsichtlich der Unterrichtsinhalte werden von folgenden Aussagen abgebildet: „*Erhöhung der Unterrichtstiefe bei gezielterer Fächerauswahl*“ (25,0%), „*Inhalte aktualisieren und praxisnaher gestalten*“ (21,7%) oder „*zusätzlicher Deutschunterricht*“ (3,3%).

Gerade im Unterricht mit ausländischen Teilnehmer/-innen stellt die Vermittlung von wirtschaftsspezifischen Fachinhalten hohe Anforderungen an die Dozenten. Zum einen müssen Sprachbarrieren überwunden werden, andererseits sind marktwirtschaftliche Ansätze und Instrumente für russische Nachwuchskräfte nicht immer sofort nachvollziehbar. Dem Lehr-

Untersuchungsbericht



personal des Praktikantenprogramms werden daher erhöhte **didaktische Fähigkeiten** und die Notwendigkeit einer anschaulichen **Unterrichtsgestaltung** abverlangt. Diese Fähigkeiten (Didaktik/ Unterrichtsform) sind von den befragten ehemaligen Praktikanten/-innen insgesamt positiv bewertet worden, so waren 26,7% der Befragten mit der Form und Wissensvermittlung „sehr zufrieden“, 65,3% bewerteten dies mit „zufriedenstellend“, und 8% waren mit der Didaktik weniger zufrieden (s. Tab. 5-12). Damit zeigt sich auf seiten der ehemaligen Praktikanten/-innen eine Bestätigung des entsprechenden bei den Dozenten erhobenen Sachverhalts (s. oben Kap. 5.3.3).

Tab. 5-12 Bewertung des Fachunterrichts (Didaktik/ Unterrichtsform)

Waren Sie mit der Didaktik/ Unterrichtsform des Fachunterrichts der BHO zufrieden?			
	Gesamt	Frauen	Männer
sehr zufrieden	26,7%	22,9%	33,3%
zufrieden	65,3%	68,8%	59,3%
weniger zufrieden	8,0%	8,3%	7,4%
Insgesamt	100,0%	100,0%	100,0%
Quelle: Schriftliche Befragung der ehemaligen Praktikanten/Praktikantinnen in St. Petersburg; N = 76			

Eine hohe Zufriedenheit mit der Unterrichtsform bzw. der Vermittlung von Unterrichtsinhalten zeigt sich in etwas stärkerem Maße bei den männlichen Befragten, die Bewertungen „zufrieden“ bzw. „weniger zufrieden“ haben geringfügig häufiger die weiblichen Praktikantinnen abgegeben. Bei der Betrachtung der jeweiligen Praktikantenjahrgänge lässt sich in dieser Frage kein eindeutiger Trend feststellen. Insgesamt würden jedoch 11,7% aller Befragten die Aussprache des Lehrpersonals bzw. die didaktischen Fähigkeiten verbessert wissen - so ein Ergebnis der offenen Bewertungsabfrage. Mehr Unterrichtsmaterial bzw. bessere oder umfangreichere Skripte wünschen 6,7% aller Befragten, 1,7% würden in dieser Hinsicht die Anwendung verschiedener Unterrichtsformen (stärkere Gruppenarbeit, Auflösung des „Frontalunterrichts“) begrüßen.

5.3.6 Bewertung der Verwendbarkeit des Fachunterrichts

Eine Intention von praktischer Arbeit und parallelem theoretischem Input ist die Nutzung von Synergien. Bezogen auf die Situation der jungen russischen Praktikanten/-innen bedeutet dies die - theoretische - Möglichkeit, das **im Unterricht erworbene Wissen in der Praktikumsstelle anwenden** zu können. Dies war bei insgesamt 36,1% der Befragten uneingeschränkt der Fall, weitere 20,8% konnten das neu erworbene Wissen einiger Fächer in der Praktikumspraxis anwenden (s. Tab. 5-13).

13,9% der Befragten gaben an, dass sie das im Unterricht erworbene Wissen in der Praktikumsstelle nicht haben anwenden können, in ihrer heutigen Beschäftigung in St. Petersburg

Untersuchungsbericht



sei dieses Wissen jedoch sehr hilfreich und anwendbar. Ihr theoretisches Wissen in der Praktikumsstelle kaum anwenden konnten insgesamt 6,9% der Befragten und 22,3% sahen überhaupt keine Möglichkeit einer Anwendung.

Die Beurteilung der praktischen Verwendbarkeit des Fachunterrichts muß vor dem Hintergrund der Beurteilung der Qualität des Praktikumsplatzes durch die Teilnehmer/Teilnehmerinnen gesehen werden (s. oben 5.2.4). Eine deutliche Mehrheit - nämlich rd. 60 % - derjenigen, die zur kritischen Einschätzung („kaum“ bzw. „gar nicht anwendbar“) gelangen, sahen sich in der betrieblichen Praxis unterqualifiziert eingesetzt. In diesen Fällen also spiegelt die Bewertung des Fachunterrichts eher Eindrücke des praktischen als des theoretischen Teils des Praktikums wider.

Tab. 5-13 Bewertung der Verwendbarkeit des Fachunterrichts

Waren Ihnen die im theoretischen Fachunterricht vermittelten Inhalte bei Ihrem Praktikum in Hamburger Unternehmen hilfreich und nützlich? Konnten Sie diese Fachinhalte in Ihrer Praktikumsstelle anwenden?	
	Anteil
ja, uneingeschränkt anwendbar	36,1%
konkretes Wissen einiger Fächer anwendbar	20,8%
während Praktikum nicht anwendbar, in heutiger Stelle in St. Petersburg wichtig und anwendbar	13,9%
kaum anwendbar	6,9%
gar nicht anwendbar	22,3%
Insgesamt	100,0%
Quelle: Schriftliche Befragung der ehemaligen Praktikanten/Praktikantinnen in St. Petersburg; N = 76	

Das Problem der Anwendbarkeit des theoretischen Wissens in der Praxis zeigt im Hinblick auf die Geschlechterverteilung keine Besonderheiten. Betrachtet man den Verlauf der verschiedenen Jahrgänge, so kann - bis auf die Jahre 1996 und 1999 - festgestellt werden, dass sich der Anteil derer, die ihr erworbenes theoretisches Wissen kaum bzw. gar nicht in der Praxis anwenden können, kontinuierlich reduziert. Tendenziell wird also die Lücke zwischen Theorieinput und Praxisanwendung allmählich geschlossen.

5.4 Unterbringung in Gastfamilien

Ein weiterer Bestandteil des Programms ist - wie bereits andernorts betont - das Kennenlernen des deutschen Alltags durch die Unterbringung in Gastfamilien. Im Rahmen der Untersuchung wurden im wesentlichen zwei Beteiligtegruppen - die Praktikanten/-innen und die Gastfamilien - zu Einschätzungen bzw. Bewertungen hinsichtlich dieses Programmbestandteils befragt (s. 5.4.1). Darüber hinaus sind mit 13 der am Praktikantenprogramm beteiligten

Untersuchungsbericht



Hamburger **Gastfamilien** leitfadenstrukturierte qualitative Interviews geführt worden. Bei diesen **Interviews** interessierten die Erfahrungen und die Einschätzungen der Gastfamilien über das während des Praktikums dauernde Zusammenleben mit den jungen russischen Praktikanten/-innen. Relevant sind in diesem Zusammenhang die folgende Aspekte:

- Mit welcher Motivation und Kontinuität beteiligen sich die Gastfamilien bei der Unterbringung und Betreuung (s. 5.4.2),
- welche persönlichen konkreten kulturellen Erfahrungen machen sie während dieser Zeit (s. 5.4.3),
- und welche Probleme oder Schwierigkeiten treten im Zusammenleben auf (s. 5.4.4).

5.4.1 Bewertung der Unterbringung in Gastfamilien durch ehemalige Praktikanten/-innen

Bis auf zwei Fälle haben alle schriftlich befragten Praktikanten/-innen während der Praktikumszeit in Gastfamilien gewohnt. Insgesamt 95,9% der Befragten halten die Unterbringung in Gastfamilien für sinnvoll, um Eindrücke westlicher Kultur und Lebensweise zu erhalten. Lediglich 4,1% der Befragten, hierunter ausschließlich Frauen, würden andere Formen der Unterbringung vorziehen.

Die wichtigsten Eindrücke im direkten Kontakt mit der Gastfamilie wurden demnach auch sehr positiv mit den Aussagen „*Freundlichkeit und Hilfsbereitschaft der Gastfamilie*“ (61,2% aller Aussagen), „*Information und offene von Interesse zeugende Diskussionen*“ (22,4%), sowie „*Intensives Kennenlernen der westlichen Lebenskultur*“ (14,9%) beschrieben. Das Spektrum der getroffenen - positiven wie negativen - Aussagen geht aus *Tab. 5-14* hervor.

Tab. 5-14 **Einschätzung der Unterbringung bei Gastfamilien**

Was waren die wichtigsten Eindrücke während des Aufenthalts bei Ihrer Gastfamilie? (offene Frage mit Mehrfachnennungen; Verteilung in % der Befragten)			
	Gesamt	Männer	Frauen
Freundlichkeit und Hilfsbereitschaft der Gastfamilie	61,2%	61,9%	60,9%
Information und interessierte Diskussion	22,4%	19,0%	23,9%
Kennenlernen westlicher Lebenskultur	14,9%	19,0%	13,0%
Toleranz und Akzeptanz	10,4%	9,5%	10,9%
Negativ: Kontrolle und Aufdringlichkeit	9,0%	0%	13,0%
Verlust negativer Stereotypen durch Zusammenleben	4,5%	9,5%	2,2%
Gasteltern waren nicht ausreichend vorbereitet	3,0%	0%	4,3%
Negativ: Gasteltern hatten keine Zeit, waren kaum da	3,0%	0%	4,3%
sonstiges	1,5%	0%	2,2%
Quelle: Schriftliche Befragung der ehemaligen Praktikanten/Praktikantinnen in St. Petersburg; N= 76			



Offensichtlich sind die Frauen bei der Bewertung der Gastfamilien kritischer, so wurden negative Aussagen (z. B. *"zu große Kontrolle"*, *"keine Zeit für Gast"*, *"Gasteltern nicht genug vorbereitet"*) ausschließlich von Frauen getroffen. Insgesamt äußerten bis zu 13% der befragten Frauen diesbezügliche Kritik.

Auch die qualitative Auswertung der Praktikumsberichte bestätigt diese durchgehend positiven Bewertungen, das betrifft nicht nur die konkreten Erlebnisse von Gastfreundschaft: generell wird diese Form der Betreuung und Unterbringung von den Teilnehmer/Teilnehmerinnen auch als ein sehr relevanter Programmbestandteil wahrgenommen, der das Vertrautwerden mit einer fremden Umgebung wesentlich erleichtert. Dies belegen etliche Äußerungen, die die Unterbringung in den Gastfamilien mit den Erfahrungen in der eigenen Familie in Russland bzw. St. Petersburg vergleichen. So heißt es in den Berichten etwa, dass sich *„die Gasteltern um mich wie um ihr eigenes Kind gekümmert haben“* oder *„unsere Gastgeber ... waren für uns in Hamburg richtige Eltern“* und: der Aufenthalt in Hamburg sei wie ein *„Besuch bei meinen Eltern“*.

Die kleine Zahl kritischer Statements über die Unterbringung kann ebenfalls durch einen Blick auf die Praktikumsberichte illustriert werden. Wenn die Praktikant/-innen von Problemen des 3-monatigen Zusammenlebens berichten, dann beziehen sich die Schilderungen im Wesentlichen auf zwei gegenläufige Aspekte, die auch die Tab. 5-14 ausweist. Auf der einen Seite sind das Fälle, in denen die Gasteltern zu wenig Zeit - wie die Praktikant/-innen finden - für die Kommunikation aufbringen. Es gäbe - so heißt es dann - *„leider keinen engen Kontakt“* und nur gelegentlich fänden engere Gespräche statt. Auf der anderen Seite jedoch stehen auch vereinzelt Klagen gerade über ein zu intensives Interesse von Gasteltern am Tagesablauf ihrer Gäste, das von einigen Praktikant/-innen offenbar als Ausdruck eines Kontrollbedürfnisses erlebt worden ist.

des gemeinsamen. Einerseits kritisieren sie bei einigen der – nur sehr wenigen – Gastfamilien ein zu geringes Interesse an ihren Personen und an „unserem Praktikantenprogramm“. Andererseits bemängeln sie ein zu große Kontrolle durch einige Gastfamilien.

5.4.2 Motivation der Gastfamilien zur Teilnahme am Praktikantenprogramm

Alle befragten Hamburger Gastfamilien weisen in ihrer Teilnahme an dem Praktikantenprogramm eine außergewöhnlich hohe Beständigkeit auf. So engagieren sich einige der Gastfamilien bereits seit Beginn des Programms im Jahre 1993 für die Betreuung und Unterbringung der teilnehmenden Praktikanten/-innen. Diese kontinuierliche Beteiligung der Gastfamilien zeigt sich auch darin, dass sie regelmäßig und verbindlich Praktikanten/-innen bei sich aufnehmen. Dementsprechend stehen einige Gastfamilien zur Unterbringung für jedes Praktikumsquartal zur Verfügung, für andere kommt diese Unterbringung in zwei Praktikumsquartalen während eines Praktikumsjahres in Frage und eine weitere Gruppe ermöglicht dies regelmäßig in einem Quartal.

Die Kontinuität der Beteiligung der befragten Gastfamilien lässt sich ebenfalls aus der sehr hohen **Quantität** der bisher (einschließlich der 29. Praktikantengruppe) untergebrachten

Untersuchungsbericht



Praktikanten/-innen ablesen. So haben bei zwei der befragten Gastfamilien bereits jeweils 28 Praktikanten/-innen im Zeitraum vom Programmbeginn (1993) bis zum ersten Quartal 1999 während des Praktikumaufenthaltes in Hamburg gewohnt. Auch bei den anderen befragten Gastfamilien ist die Anzahl der bereits betreuten und untergebrachten Personen recht hoch.

Den ersten Kontakt zu dem Praktikantenprogramm erhalten die meisten befragten Gastfamilien aufgrund persönlicher Kontakte und Beziehungen. Bekannte oder Freunde vermittelten ihnen die bereits gesammelten positiven Erfahrungen und Eindrücke bei der Unterbringung der teilnehmenden Praktikanten/-innen. Einige Gastfamilien verfügen auch über berufliche und persönliche Kontakte zum Programm. Nur eine befragte Gastfamilie wurde durch eine Zeitungsanzeige für die Programmbeteiligung gewonnen.

Gründe und **Motivation** für ihre aktive Beteiligung lassen sich wesentlich in zweifacher Hinsicht differenzieren: Einerseits stellt soziales und kulturelles Engagement einen entscheidenden Beweggrund der Beteiligung dar (Gruppentyp 1). Andererseits überwiegen pragmatische Erwägungen, indem ein für wichtig erachtetes Programm durch das Bereitstellen von vorhandenen Räumlichkeiten und Unterbringungsmöglichkeiten für Praktikanten/-innen unterstützt wird (Gruppentyp 2).

Aufgrund vielfältiger sozialer, kultureller und auch politischer Erfahrungen mit russischen bzw. osteuropäischen Menschen sowie des Kennen- und Schätzenlernens der entsprechenden Kultur und Lebensweise hat die **Gruppe 1** der befragten Gastfamilien ein besonderes Interesse am kulturellen Austausch und sieht in der Unterbringung der russischen Praktikanten/-innen in Gastfamilien dieses in hinreichender Weise bestätigt. Diese kulturellen und sozialen Erfahrungen sind zum Teil durch vielfältige Kontakte in Hamburg erworben, zum Teil resultieren sie aber auch aus beruflichen und persönlichen Beziehungen und Kontakten mit Menschen insbesondere aus St. Petersburg. Für diesen Typ Gastfamilie hat die Unterbringung, Unterstützung und Betreuung von Praktikanten/-innen russischer Herkunft bzw. aus St. Petersburg einen hohen Eigenwert und spielt bei ihrer Motivation zur Beteiligung eine dominante Rolle. Sie verbinden hiermit die Erwartung von Begegnungen und Kontakten, die sowohl für sie selbst als auch für die untergebrachten Praktikanten/-innen mit einem beiderseitigen positiven kulturellen Austausch einhergehen.

Der **Gruppentyp 2** beurteilt die Beteiligung am Praktikantenprogramm aus einer etwas pragmatischeren Perspektive. Diese Gastfamilien unterstützen das Programm durch die Unterbringung von Praktikanten/-innen während des 3-monatigen Praktikumsaufenthaltes, da sie einerseits Kontakte, Beziehungen und den Umgang mit jungen Menschen mögen und wünschen und hierfür andererseits auch für einen längeren Zeitraum genügend Räumlichkeiten und freie Zimmer zur Verfügung haben. Die Herkunft der Praktikanten/-innen hat für diese Gruppe der befragten Gastfamilien keine hervorstechende Bedeutung. Einige dieser Gastfamilien haben auch bereits Erfahrungen mit der Unterbringung von Praktikanten/-innen bzw. jungen Menschen aus anderen Ländern gesammelt.

Deutlich wird aber aus der Befragung, dass alle Gastfamilien ein sehr **großes Interesse** an dem **Zusammenleben mit jungen Menschen** haben und ausgesprochen aufgeschlossen sind für neue Begegnungen und Kontakte. Das gegenseitige Kennenlernen, die neuen Erfah-



rungen mit einer anderen Kultur und Lebensweise sowie die Möglichkeit des gegenseitigen kulturellen Austausches sind allen Gastfamilien ein wichtiges, für Beteiligung bei der Unterbringung der russischen Praktikanten/-innen relevantes Anliegen.

5.4.3 Kulturelle Erfahrungen und Kommunikation in den Gastfamilien

Kulturelle Erfahrungen sind in erster Linie Erfahrungen von Unterschieden in Ansichten, Alltagspraktiken und Lebensführungen zwischen Angehörigen verschiedener Lebenswelten. Der Aufenthalt in den Gastfamilien bietet nun in einem besonderem Maße sowohl für die Gastgeber wie für die Gäste Gelegenheit, derartige Unterschiede wahrzunehmen und darüber zu kommunizieren. Damit hat am ehesten diese Phase des Praktikums den Charakter eines **bilateralen interkulturellen Austausches**.

Rückblickend auf ihre bisherigen Erfahrungen im Zusammenleben mit den bei ihnen wohnenden Praktikanten/-innen betonen die befragten Gastfamilien einhellig, dass sie diese Art der Unterbringung im Sinne der Programmziele als sehr sinnvoll betrachten. Das betrifft zunächst den mit der gemeinsamen Alltagsbewältigung verbundenen Aspekt des **gegenseitigen Lernens**. Als weiteren wesentlichen Vorteil dieser Unterbringungsform – im Unterschied zu einer Unterbringung in Hotels oder in Studentenwohnheimen – stellen sie heraus, dass die Praktikanten/-innen damit die Möglichkeit erhalten, ihre Sprachkompetenz durch das ständige tagtägliche Sprechen in der deutschen Fremdsprache intensiv zu erweitern und zu verbessern.

In unterschiedlicher Weise nehmen die russischen Praktikanten/-innen am Alltag der Gastfamilien teil, so wird zu Familien- und Geburtstagsfeiern eingeladen und auf die Integration in das Familien- und Privatleben besonderen Wert gelegt. Dementsprechend werden die Praktikanten/-innen von den meisten der befragten Gastfamilien auch eher als Familienmitglied und nicht ausschließlich als Gast betrachtet. Die Praktikanten/-innen können beispielsweise die Wohnung bzw. das Haus bei Abwesenheit einiger Gastfamilien selbständig bewohnen und bewirtschaften. Wenn sich die Gelegenheit ergibt, werden sie auch mit dem näheren Wohnumfeld vertraut gemacht und beispielsweise den Nachbarn persönlich vorgestellt.

Gemeinsame **Freizeitaktivitäten** und **Freizeitveranstaltungen** haben für das wechselseitige Kennenlernen der jeweils anderen Kultur und Lebensweise ebenfalls einen hohen Stellenwert. Im Rahmen des zeitlich Möglichen²⁶ betrifft die Freizeitgestaltung ein weites Spektrum von Aktivitäten. Dazu zählen beispielsweise gemeinsame Gespräche und Unterhaltungen beim Frühstück oder Abendessen oder das Berichten über die Erlebnisse und Praktikumserfahrungen beim gemütlichen Zusammensein. Es wird gemeinsam Karten gespielt, Wanderungen oder kleinere Ausfahrten in das Hamburger Umland unternommen, Sehens-

²⁶

Zeitliche Grenzen ergeben sich bei den Gastfamilien etwa aufgrund altersbedingter gesundheitlicher Einschränkungen oder durch Anforderungen der beruflichen Tätigkeit. Andererseits haben aber auch die Praktikanten/-innen oftmals ein umfassendes privates Programm der Freizeitgestaltung, die sie alleine oder gemeinsam mit anderen Praktikanten/-innen unternehmen möchten; insbesondere kleinere oder größere Reise ins naheliegende Hamburger Umland oder ins Ausland nach Paris oder Amsterdam.



würdigkeiten von Hamburg gezeigt und ein Besuch auf dem Hamburger Fischmarkt organisiert. Einige der befragten Gastfamilien gehen mit ihren Praktikanten/-innen zu Kunstveranstaltungen oder Vorträgen und besuchen Hamburger Museen oder die Hamburger Oper. Sie geben den Praktikanten/-innen Veranstaltungshinweise oder Informationen für lohnenswerte Freizeitaktivitäten, die die Praktikanten/-innen selbständig und eigenverantwortlich wahrnehmen können.

Hinsichtlich des Erlebens **unterschiedlicher Kulturen** betonen die befragten Gastfamilien, dass es keinerlei erwähnenswerte Schwierigkeiten im Zusammenleben gegeben habe. Von kleineren sprachlichen Verständigungsschwierigkeiten können sie nur aus der Zeit mit den ersten Praktikantengruppen in den Jahren 1993 und 1994 berichten. Es gibt zwar Unterschiede in den Sprachkenntnissen der Teilnehmer/-innen, aber insbesondere in den Praktikantengruppen, die seit Anfang 1997 nach Hamburg kommen, sind die deutschen Sprachkenntnisse sehr verbessert.

Die insgesamt sehr positiven persönlichen Erfahrungen bei der Unterbringung der russischen Praktikanten/-innen in Hamburger Gastfamilien werden auch darin deutlich, dass über die Zeit des Aufenthaltes hinaus **freundschaftliche Beziehungen** und Kontakte zwischen Gastfamilien und ehemaligen Praktikanten/-innen existieren. Die Gastfamilien berichten über regelmäßige Brief- bzw. Telefonkontakte mit ehemaligen Gästen. Einige Praktikanten/-innen informieren die Gastfamilien über ihre weiteren persönlichen und beruflichen Erfahrungen und Erlebnisse im Bereich der Familie, der Arbeit oder des Studiums in St. Petersburg. Bei einigen Praktikanten/-innen nehmen die Gastfamilien auch nach Beendigung des Aufenthaltes an weiteren wesentlichen Ereignissen im Leben der ehemaligen Praktikanten/-innen intensiven Anteil. Die Gastfamilien besitzen zum Teil sehr umfangreiche Bild- und Fotobände, die die Zeit des gemeinsamen Zusammenlebens mit den Praktikanten/-innen anschaulich dokumentieren.

Die befragten Gastfamilien betonen die zahlreichen **Einladungen** von ehemaligen Praktikanten/-innen zu **Gegenbesuchen** in St. Petersburg. Sie bewerten diese Einladungen als einen Ausdruck von großer Zufriedenheit der ehemaligen Praktikanten/-innen mit ihrer Unterbringung bei den Gastfamilien. Ein großer Teil der befragten Gastfamilien hat von einem Gegenbesuch jedoch Abstand genommen, da häufig gesundheitliche Gründe und Belastungen dagegen sprechen oder die Unterbringungskosten bzw. die hierdurch entstehenden Belastungen für die Praktikanten/-innen als zu hoch eingeschätzt werden. Eine Gastfamilie plant dieses Jahr einen Gegenbesuch nach St. Petersburg, wohnt aber in Hotels, um die Gastfreundschaft der ehemaligen Praktikanten/-innen nicht zu sehr zu beanspruchen.

5.4.4 Probleme oder Schwierigkeiten während des 3-monatigen Zusammenlebens

Die befragten Gastfamilien betrachten das Zusammenleben mit den russischen Praktikanten/-innen während des 3-monatigen Aufenthaltes als grundsätzlich **unproblematisch**. Sie weisen nachdrücklich darauf hin, dass es bisher **keine** erwähnenswerten **Probleme** oder

Untersuchungsbericht



Schwierigkeiten mit einem bei ihnen wohnenden und untergebrachten Praktikanten/-innen gegeben habe.

Aus den Erfahrungen der befragten Gastfamilien im Zusammenleben wird aber deutlich, dass es durchaus **verschiedenartige Gewohnheiten**, eine andere Haushalts- und Lebensführung sowie unterschiedliche Ansichten über die Gestaltung des Zusammenlebens zwischen den beteiligten Praktikanten/-innen und Gastfamilien gibt. Die befragten Gastfamilien betonen in diesem Zusammenhang, dass sie diese verschiedenen Gewohnheiten aber nicht als problematisch oder schwierig betrachten, sondern sie sind der Meinung, dass grundsätzlich im Zusammenleben mehrerer Menschen in einer gemeinsamen Wohnung auch sehr differenzierte Handlungen und Gewohnheiten in der Haushaltsführung auftreten.

5.5 Betreuung der Praktikantinnen und Praktikanten

Die Mitarbeiter/-innen der BHO International gGmbH sind für die Praktikanten/-innen von Beginn bis Ende des Aufenthalts in Hamburg die zentralen Ansprechpartner. Dabei geht es nicht nur um die Organisation des Praktikumsplatzes, der Unterbringung in der Gastfamilie, der Durchführung des Fachunterrichts, sondern auch um die persönliche soziale Betreuung der russischen Nachwuchskräfte während des Hamburgaufenthalts.

Die durch die Befragung erreichten ehemaligen Praktikanten/-innen bewerteten die Leistungen der BHO insgesamt positiv, so waren 45,3% der Befragten mit der Betreuung "sehr zufrieden" und 49,3% äußerten sich "zufrieden", "weniger zufrieden" waren insgesamt 4,1% und ausdrücklich "unzufrieden" waren nur 1,3% der Befragten (s. Tab. 5-15).

Tab. 5-15 Bewertung der Betreuung durch die BHO

Denken Sie jetzt bitte noch einmal an die Betreuung durch die BHO-International gGmbH..			
Bewertung der Betreuung der BHO	Gesamt	Frauen	Männer
sehr zufrieden	45,3%	48,9%	38,5%
zufrieden	49,3%	42,8%	61,5%
weniger zufrieden	4,1%	6,2%	0%
unzufrieden	1,3%	2,1%	0%
Insgesamt	100,0%	100,0%	100,0%
Quelle: Schriftliche Befragung der ehemaligen Praktikanten/Praktikantinnen in St. Petersburg; N= 76			

Wiederum zeigt sich hier ein Effekt, der auch schon bei anderen Bewertungsfragen zu beobachten war, so weisen die befragten Männer - im Vergleich zu den weiblichen Befragten - eine insgesamt höhere Zufriedenheit mit der Betreuung auf. Während Männer "zufrieden" oder "sehr zufrieden" waren, haben - freilich nur wenige - Frauen (insgesamt 8,3%) eingeschränkte oder umfassende Unzufriedenheit bekundet.

Untersuchungsbericht



Bezogen auf die Betrachtung der verschiedenen Praktikumsjahrgänge bestätigt sich ein deutlicher Trend zu höherer Zufriedenheit. Gaben 20% der Teilnehmer/-innen aus der ersten Gruppe 1993 an, sehr zufrieden zu sein, so steigt die Quote bis 1999 - mit leichten Abweichungen bzw. Einbrüchen - stetig bis auf einen Wert von 71,4%. Der Trend bei der Bewertungsangabe „zufriedenstellend“ zeigt sich uneinheitlich. Besonders positiv wurde die Betreuungsleistung von Befragten der Altersgruppen der unter 25 Jährigen und der 35-40 Jährigen gesehen.

Der Erhebungsbogen gab den Befragten die Möglichkeit, die Betreuung durch die BHO in offener Form zu kommentieren. Diese Möglichkeit wurde von 32 Personen - teils zur Erläuterung der vorher abgegebenen Bewertung, teils als Anregungen für weitere Verbesserungen - genutzt. Insgesamt ergab sich für folgende Kernaussagen die in Tab. 5-16 aufgeführte Verteilung.

Tab. 5-16 Kommentare zur Betreuung durch die BHO

Haben Sie zu der Betreuung durch BHO-International gGmbH noch weitere Anmerkungen? (Offene Frage mit Mehrfachnennungen; Verteilung in % der Befragten)			
	Gesamt	Männer	Frauen
Betreuung war gut, korrekt und fair	50,0%	45,5%	52,4%
Persönlichen Problemen sollte mehr Aufmerksamkeit geschenkt werden	15,6%	9,1%	19,0%
Anregung: Längere Praktikumszeit und Möglichkeit der Wiederholung	9,4%	18,2%	4,8%
BHO hat sich um gute Betreuung bemüht	9,4%	18,2%	4,8%
BHO hat zu wenig Vertrauen gegenüber Praktikanten	6,3%	0%	9,5%
Sehr gutes Begleitprogramm (Kultur, Exkursionen etc.)	6,3%	9,1%	4,8%
Organisationsabläufe könnten verbessert werden	3,1%	0%	4,8%
Quelle: Schriftliche Befragung der ehemaligen Praktikanten/Praktikantinnen in St. Petersburg; N = 32			

Genau 50,0% der Befragten empfanden die Betreuung als gut, korrekt und fair. Die Aussage „die BHO hat sich um eine gute Betreuung bemüht“ (9,4%) ist gleichfalls positiv zu bewerten. Diese Aussage und die Anregung, eine längere Praktikumszeit bzw. wiederholte Praktika in Hamburg zu ermöglichen, wird in stärkerem Maße von männlichen Befragten gegeben. Trotz der insgesamt positiven Bewertung der Betreuungsleistung wurden in der Kommentierung - wie der Tabelle zu entnehmen ist - auch einige Probleme angesprochen. Kritisch warfen 15,6% der Befragten ein, dass persönlichen Problemen der Praktikantinnen und Praktikanten von Seiten der BHO mehr Aufmerksamkeit geschenkt werden könnte. Zudem würde gegenüber den Praktikanten/-innen zu wenig Vertrauen aufgebracht. Diese Aussagen werden häufiger von weiblichen Befragten getroffen (s. Tab. 5-16)

Betrachtet man die in dieser Frage gegebenen Antworten hinsichtlich der Verteilung auf die jeweiligen Praktikumsjahrgänge, so zeigt sich in der positiven Bewertung ein deutlicher Auf-



wärtstrend in den letzten zwei Jahren. Für diesen Zeitraum liegt der Anteil derer, die die Betreuung der BHO für sich als gut bewerten bei über 80%. Besonders die Altersgruppen der unter 25 Jährigen und der 35-40 Jährigen sind zum größten Teil mit der Betreuungsleistung zufrieden (mit einem Anteil von über 70% der Befragten in diesen Altersgruppen).

6 Programmergebnisse

In diesem Teil der Studie soll der Frage nachgegangen werden, in welchem Umfang die mit dem Praktikantenprogramm angestrebten Ziele erreicht worden sind. In diesem Zusammenhang sei noch einmal an die - in Kap. 2 beschriebene - Konzeption der Untersuchung erinnert, die Dimension der Zielerreichung auf der Basis von **Programmergebnissen** - und nicht von längerfristigen Wirkungen²⁷ - zu überprüfen. Im Mittelpunkt stehen daher die drei - ebenfalls in Kap. 2 erläuterten - Zieldimensionen: Förderung von Nachwuchskräften (*s. 6.1*), Förderung außenwirtschaftlicher Kontakte (*s. 6.2*) und Unterstützung des kulturellen Austausches (*s. 6.3*). Die getroffenen Aussagen beruhen in der Hauptsache auf den Befunden der schriftlichen Befragungen von hamburger Praktikumsfirmen und der ehemaligen Teilnehmer/Teilnehmerinnen des Programms aus St. Petersburg sowie der Experteninterviews mit den an der Programmumsetzung beteiligten Gruppen.

6.1 Förderung von Nachwuchskräften

Das Ziel der Förderung von Nachwuchskräften lässt sich erstens an Aspekten überprüfen, die sich auf Veränderungen der Beschäftigungssituation vor und nach dem Praktikum, also Fragen des Zugangs zu bzw. der Stabilisierung von Arbeitsverhältnissen betreffen (*s. 6.1.1*). Zweitens können individuelle Nutzeinschätzungen als Erfolgskriterien gelten, die teils mit qualitativen Merkmalen der ausgeübten Tätigkeit (Aufgabenstellungen, Anforderungen, Einkommen), teils mit Gesichtspunkten jenseits eines spezifischen Arbeitsplatzes zusammenhängen. Zu denken wäre in diesem Zusammenhang etwa an Verbesserungen von Interaktionskompetenzen, die auf umfassenden, zumal durch Auslandsaufenthalt ermöglichten Horizontenerweiterungen beruhen (*s. 6.1.2*). Schließlich sollten drittens Programmergebnisse beachtet werden, die - ohne an einzelne Personen gebunden zu sein - eine indirekte Förderung von Nachwuchskräften darstellen. Die damit gemeinten "systemischen" Effekte werden hier unter den Stichworten Vernetzung und Selbstorganisation erörtert (*s. 6.1.3*).

²⁷

Die dargestellten Ergebnisse sind also „Brutto-Effekte“ des Programms, ob sie vollständig dem Programm zugerechnet werden können oder auch andere Faktoren dabei mitgewirkt haben, lässt sich auf der Basis der von uns erhobenen Daten nicht gesichert entscheiden.

Untersuchungsbericht



6.1.1 Veränderungen der Beschäftigungssituation

Die Situation der Teilnehmer/-innen **vor Beginn des Praktikums** ist hinsichtlich ihres Beschäftigungsstatus tendenziell positiv zu sehen. Insgesamt waren 64,5% aller Befragten zu diesem Zeitpunkt in fester Beschäftigung, 13,2% befanden sich in befristeter Anstellung. Trotz der bei 77,7% der Befragten als positiv zu beschreibenden Beschäftigungssituation (in Arbeit bzw. in befristeter Arbeit) darf jedoch nicht übersehen werden, dass die Bezeichnung „Beschäftigung“ in St. Petersburg nicht dieselbe Bedeutung hat wie in Hamburg. Auch wenn die Befragten von sich sagen, sie hätten eine unbefristete Beschäftigung, sollte das nicht mit einem "Normalarbeitsverhältnis" (nach deutschen Maßstäben) gleichgesetzt werden. Das gilt nicht nur für die weitaus geringere - mit dem Arbeitsverhältnis verbundene - soziale Absicherung sondern offensichtlich auch für den Umfang der (wöchentlichen) Arbeitszeit. In der Regel ist daher nicht davon auszugehen, dass eine feste Arbeitsstelle auch eine materiell gesicherte Existenz mit sich bringt²⁸.

Bezogen auf die Geschlechterverteilung der vor dem Praktikum in Arbeit befindlichen Befragten zeigen sich die Männer in einer leicht besseren Situation bei Nennungen einer festen Arbeitsstelle (70,4% der Männer und 61,2% der Frauen befanden sich zu diesem Zeitpunkt in fester Beschäftigung) (s. Tab. 6-1). Bei den befristeten Arbeitsstellen stellten die Frauen eine überwiegende Mehrheit dar (18,4% aller befragten Frauen befanden sich in befristeter Beschäftigung, dagegen waren nur 3,7% der Männer in derselben Situation).²⁹

Tab. 6-1 Beschäftigungssituation vor dem Praktikum

Bitte geben Sie Ihre berufliche Situation vor Beginn des Praktikums an.					
	festе Arbeitsstelle	befristete Arbeitsstelle	arbeitslos	in Ausbildung/ Studium	sonstiges
Gesamt	64,5%	13,2%	10,5%	5,3%	6,6%
Männer	70,4%	3,7%	14,8%	7,4%	3,7%
Frauen	61,2%	18,4%	8,2%	4,1%	8,2%

Quelle: Schriftliche Befragung der ehemaligen Praktikanten/Praktikantinnen in St. Petersburg N= 76

28

Sehr drastisch kommt das in dem Statement eines Befragten zum Ausdruck, der die desolate Einkommenssituation zumal im öffentlichen Sektor Russlands am Beispiel einer Familienangehörigen schildert, die als Chirurgin umgerechnet 35 \$ (das waren zum Zeitpunkt der Befragung etwa 900 Rubel) im Monat verdiene (*Interview B 20*). Aus einem Artikel einer St. Petersburger Tageszeitung (vom 25.5.99) geht hervor, dass der vom „Komitee für Arbeit und sozialen Schutz der Bevölkerung“ ermittelte durchschnittliche Pro-Kopf-Bedarf (Existenzminimum) in der Stadt im April 1999 bei 1200 Rubel lag, knapp die Hälfte der Ausgaben muss dabei für Lebensmittel aufgewendet werden.

29

Vergleicht man diese Befragungsergebnisse mit den entsprechenden Informationen, die aufgrund der Bewerbungsunterlagen über die Grundgesamtheit der aus St. Petersburg kommenden ehemaligen Praktikantinnen und Praktikanten verfügbar sind, dann zeigen sich nur geringe Abweichungen. Laut Bewerbungsunterlagen waren vor Beginn des Praktikums insgesamt 86,7% aller Teilnehmerinnen und Teilnehmer beschäftigt (Schriftliche Befragung: 77,7 %). 7,7% (10,5 %) waren arbeitslos und 5,6% (5,3 %) befanden sich noch in Ausbildung bzw. Studium. Diese Differenzen ergeben sich einerseits aus Unterschieden in der Kategorisierung ("sonstiges"), andererseits könnten die Befragungsergebnisse aber - situationsbedingt - durchaus einen höheren "Realitätsgrad" aufweisen.

Untersuchungsbericht



Arbeitslos vor Beginn des Praktikums waren insgesamt 10,5% der Befragten, wobei hier deutlich die Männer (14,8%) vor den Frauen (8,2%) dominieren. In Ausbildung zw. Studium befanden sich insgesamt 5,3% der Befragten, auch hier die ist Quote der Männer etwas höher; sonstiges (Selbständigkeit, Freiberuflichkeit etc.) betraf insgesamt 6,6% der Befragten vor Beginn des Praktikums.

Waren die Befragten vor Beginn des Praktikums in **fester oder befristeter Beschäftigung**, so musste diese bei insgesamt 31,8% der Befragten für die Teilnahme an dem Programm **gekündigt** werden. Diese notwendige Kündigung der Stelle betraf Frauen mit 37,2% stärker als Männer (21,7%), bezogen auf die jeweiligen Praktikantenjahrgänge lässt sich kein eindeutiger Trend feststellen.

Betrachtet man die **Beschäftigungssituation nach Beendigung des Praktikums** - also die aktuelle Situation der Befragten -, so stellt sich hinsichtlich der als positiv bewertbaren Zustände (feste oder befristete Arbeitsstelle) eine deutliche Verbesserung ein (s. Tab. 6-2). Insgesamt 72,4% aller Befragten befinden sich aktuell in einer festen Stelle, wobei der Anteil der Männer mit 81,5% wiederum über dem der Frauen mit 67,3% liegt. Im Vergleich zur Beschäftigungssituation vor dem Praktikum liegt die Quote der in fester Anstellung befindlichen Männer (vorher = 100%) bei 115,8%, bei den Frauen bei 109,9%. Eine befristete Beschäftigung liegt nunmehr ausschließlich bei 10,2% der befragten Frauen vor (bzw. 6,6% aller Befragten). Gleichermäßen befinden sich nur Frauen in einer weiteren Ausbildung/ Studium mit einer Quote von 4,1% (entspricht 2,6% aller Befragten).

Tab. 6-2 Beschäftigungssituation nach dem Praktikum

Bitte machen Sie Angaben zu Ihrer gegenwärtigen beruflichen Situation						
	feste Arbeitsstelle	befristete Arbeitsstelle	arbeitslos	in Ausbildung/ Studium	selbständig	sonstiges
Gesamt	72,4%	6,6%	7,9%	2,6%	6,6%	3,9%
Männer	81,5%	0%	3,7%	0%	7,4%	7,4%
Frauen	67,3%	10,2%	10,2%	4,1%	6,1%	2,0%
Quelle: Schriftliche Befragung der ehemaligen Praktikanten/Praktikantinnen in St. Petersburg N= 76						

Zur Zeit keine Arbeit haben insgesamt 7,9% der Befragten. Hier hat sich die Quote der in Arbeitslosigkeit befindlichen Männer deutlich von 14,8% (vor Praktikum) auf nur noch 3,7% (aktuell) reduziert. Bei den Frauen stieg die Arbeitslosigkeit jedoch von 8,2% (vorher) auf 10,2% (aktuell).

Insgesamt 6,6% der Befragten haben sich selbständig gemacht, hier bestehen keine Auffälligkeiten hinsichtlich des Geschlechts. Sonstiges (i.d.R. Freiberuflichkeit) liegt bei insgesamt 3,9% der Befragten vor, wobei der Anteil der Männer mit 7,4% deutlich über der Quote der Frauen mit 2,0% liegt.

 Untersuchungsbericht



Vergleicht man nun die jeweiligen Individualsituationen im Zeitverlauf (vor und nach dem Praktikum), so lassen sich hinsichtlich des Erfolgskriteriums „feste Arbeitsstelle“ folgende Aussagen hervorheben:

- 79,6% derer, die vorher in fester Beschäftigung waren, sind dies aktuell auch noch (weitere 6,1% haben sich selbständig gemacht).
- 60,0% derer, die vorher befristet gearbeitet haben, sind heute in einer festen Anstellung.
- 62,5% derer, die vorher arbeitslos waren, sind heute in fester Anstellung.
- 75% der vormals in Ausbildung befindlichen Befragten haben heute eine feste Arbeitsstelle (weitere 25% haben sich selbständig gemacht).
- 40% der vorher in Freiberuflichkeit und sonstigem befindlichen Befragten sind heute in fester Anstellung.

Bei Betrachtung der aktuellen Situation „Arbeitslosigkeit“ (Anteil liegt bei 7,9%) stellen sich - ohne dies ursächlich auf die Teilnahme an dem Programm beziehen zu können - folgende Situationsverläufe dar:

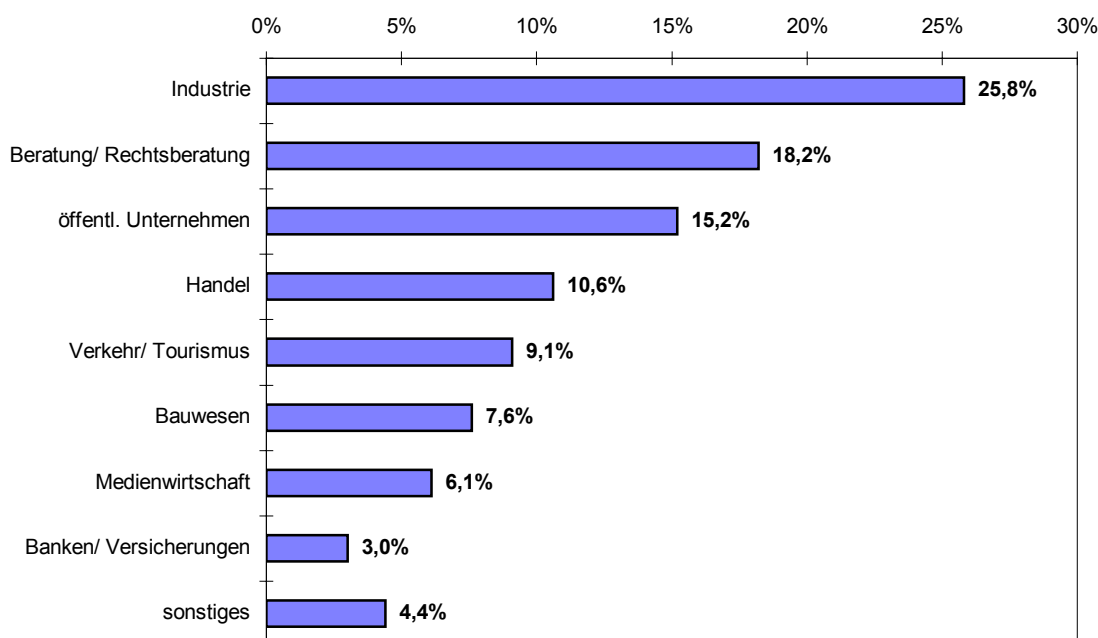
- 4,1% derer, die vorher in fester Stelle waren, befinden sich aktuell in Arbeitslosigkeit.
- 10% derer, die vormals eine befristete Stelle hatten, sind heute arbeitslos.
- 37,5% der vorher Arbeitslosen sind weiterhin arbeitslos geblieben.

Bei einer Bewertung dieser Befunde über die Beschäftigungssituation der ehemaligen Praktikanten/-innen in St. Petersburg muss man einen Zeitfaktor besonders berücksichtigen. Die Befragung fand im Mai/Juni 1999 statt, also ein knappes Jahr nach der sog. Augustkrise der russischen Wirtschaft. Alle in St. Petersburg mündlich Befragten - ehemalige Praktikanten/-innen wie Experten - haben auf die gravierenden Folgen dieses Einbruchs hingewiesen. Die Krise - ihr Höhepunkt lag im Herbst 1998 - habe, so schildert das ein Befragter plastisch, in erster Linie zu einer "realistischen" Bewertung des Rubels geführt³⁰. Von den dadurch ausgelösten Entlassungen erheblichen Umfangs war in erster Linie das mittlere Management russischer Firmen betroffen - mithin jene Arbeitsplätze, die ehemalige Praktikanten/-innen bevorzugt anstreben. Eine Folge der Abwertung sei, dass der Handel - verglichen mit der Zeit vor der Krise - nur noch rd. $\frac{1}{4}$ des Geldes zur Verfügung habe, umgekehrt betragen die Preise für Importe heute etwa das 3-4-fache von vergleichbaren Inlandprodukten. Aus russischer Sicht sei damit zwar die - dringend notwendige - Stärkung des produktiven Sektors verbunden, aber die noch zögerlichen Anzeichen einer wirtschaftlichen Erholung gelten vor allem für westliche Unternehmen, bei russischen Firmen, die ausschließlich im Binnenmarkt operieren, sei die Situation immer noch angespannt.

 30

Bezogen auf die DM jetzt mit der Relation von 1 : 13, statt des offiziellen Vor-August-Kurses von 1 :3.

Untersuchungsbericht


Abb. 6-1 Branchenverteilung der Beschäftigungsfirmen


Quelle: Schriftliche Befragung der ehemaligen Praktikanten/Praktikantinnen in St. Petersburg N= 76

Hinsichtlich der Branchen, in denen die Befragten heute arbeiten, zeigt sich die Industrie - trotz der Programmausrichtung auf kaufmännische Tätigkeiten - als stärkster Zweig (25,8%), gefolgt von Beratung bzw. Rechtsberatung (18,2%) und dem öffentlichen Unternehmenssektor (15,2%) (s. Abb. 6-1). Der Bereich Handel (10,6%) nimmt mit einigem Abstand den vierten Platz ein.

Bei der Branchenverteilung auf die jeweiligen Geschlechtergruppen zeigt sich bei den Frauen der Bereich Beratung/ Rechtsberatung als beschäftigungswirksamste Branche, 26,8% aller befragten Frauen arbeiten hier. Zweitstärkste Branche ist die Industrie mit 17,1% aller Frauen in der Stichprobe, gefolgt vom Verkehr/ Tourismus mit 14,6% (der im übrigen in der Stichprobe ausschließlich durch Frauen besetzt ist). Alle weiteren Branchen - Handel, Medienwirtschaft, Bauwesen und sonstige - sind mit jeweils unter 10% der befragten Frauen besetzt, mit Ausnahme des Bereichs Banken/ Versicherungen (keine der befragten Frauen arbeitet in diesem Sektor).

Die bei den Männern am stärksten besetzte Branche ist die Industrie mit 40,0%, gefolgt vom Handel und den öffentlichen Unternehmen mit jeweils 16,0%. In den Branchen Medienwirtschaft, Bauwesen, Versicherungen/ Banken arbeiten jeweils 8,0% der in der Stichprobe befragten Männer, der Bereich Beratung/ Rechtsberatung liegt hier bei 4,0%.

Hinsichtlich der Unternehmensgröße - gemessen an der Zahl der Beschäftigten - zeigt sich mit insgesamt 61,6% **ein deutlicher Überhang von kleinen und mittleren Unternehmen** (bis 50 Beschäftigte), die ehemalige Praktikanten/-innen in St. Petersburg beschäftigen (s.

Untersuchungsbericht



Tab. 6-3). Gerade bei diesen Unternehmensgrößen besteht offensichtlich eine größere Bereitschaft, junge Fach- und Führungskräfte mit Auslandserfahrungen aufzunehmen und - wie später zu sehen - mit neuen Aufgaben- und Verantwortungsbereichen auszustatten.

Tab. 6-3 Beschäftigungsfirmen nach Unternehmensgröße

Wenn Sie heute eine Arbeitsstelle haben, wie groß ist Ihre Firma (Arbeitgeber, Institution) in der Sie beschäftigt sind?	
Unternehmensgröße	Anteil
1-10 Beschäftigte	38,5%
11-20 Beschäftigte	12,3%
21-50 Beschäftigte	10,8%
51-100 Beschäftigte	4,6%
101-500 Beschäftigte	16,9%
über 500 Beschäftigte	16,9%
Quelle: Schriftliche Befragung der ehemaligen Praktikanten/Praktikantinnen in St. Petersburg N= 66	

6.1.2 Qualifikatorische Anforderungen und Handlungskompetenzen

In Gesprächen mit Vertretern des Klubs "Neva-Elbe"³¹ sind vier typische Situationen unterschieden worden, die - aus der Sicht ehemaliger Praktikanten/-innen - die positiven individuellen Programmeffekte im Anschluss an das Praktikum abbilden:

- zuvor keine oder aber schlechte Arbeitsverhältnisse, danach eine "reguläre" Beschäftigung,
- vorher und danach Beschäftigung bei demselben Arbeitgeber, aber mit Verbesserungen
- Zugang zu anderen (Austausch-)Programmen - wie TACIS -, die dann zu einer deutlichen Chancenverbesserung führen
- Aufnahme einer selbständigen Beschäftigung

31

Vgl. näher dazu den folgenden Abschnitt 6.1.3.

Untersuchungsbericht



Tab. 6-4 Vergleich der Situation vor und nach dem Praktikum

Vergleichen Sie bitte Ihre heutige Situation mit der Situation vor dem Praktikum. Welche der folgenden Aussagen treffen auf Sie zu? (Mehrfachnennungen; Verteilung in % der Befragten)			
Art der Veränderungen	Gesamt	Frauen	Männer
Qualifiziertere Arbeit	42,3%	38,6%	48,1%
Verantwortungsvollere Position	46,5%	36,4%	63,0%
Neue berufliche Tätigkeiten	53,5%	50,0%	59,3%
Bessere Arbeitsstelle gefunden	29,6%	31,8%	25,9%
Bin nicht mehr Arbeitslos	7,0%	4,5%	11,1%
Höheres Einkommen	50,7%	52,3%	48,1%
Keine Veränderung	18,3%	20,5%	14,8%
Quelle: Schriftliche Befragung der ehemaligen Praktikanten/Praktikantinnen in St. Petersburg N= 74			

Diese Beschreibung einer durchgängigen individuellen Positionsverbesserung nach dem Praktikum deckt mit den Selbsteinschätzungen, die die Befragten im Rahmen der schriftlichen Erhebung vorgenommen haben. Betrachtet man die Verteilung der Antworten auf die Frage nach dem Vergleich der aktuellen Situation mit der vor der Teilnahme an dem Praktikantenprogramm, so wird deutlich, dass 53,5% aller Befragten heute neuen beruflichen Tätigkeiten nachgehen, 50,7% der Befragten erzielen heute ein höheres Einkommen als vorher. 46,5% aller Befragten tragen in ihrer heutigen beruflichen Position mehr Verantwortung, und 42,3% gehen heute einer qualifizierteren Arbeit nach. Noch 29,6% aller Befragten haben nach eigener Einschätzung eine bessere Arbeitsstelle gefunden, 7,0% geben das Verlassen der Arbeitslosigkeit als Erfolgskriterium an. Keine Veränderung in der beruflichen Situation sehen im Zeitvergleich 18,3% aller Befragten (s. Tab. 6-4).

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass sich die Arbeitspositionen und -situationen der Befragten deutlich verbessert haben, wobei folgende Werte besonders auffallen:

- Frauen erzielen häufiger ein höheres Einkommen (52,3%) nach Teilnahme an dem Praktikum,
- Frauen finden häufiger eine für sie bessere Arbeitsstelle (31,8%),
- Frauen erfahren aber auch häufiger keine Veränderung ihrer beruflichen Situation (20,5%).
- Männer haben im Zeitvergleich - vor und nach dem Praktikum - häufiger verantwortungsvollere Positionen (63,0%),
- Männer bekommen eher neue berufliche Tätigkeiten (59,3%) und sind häufiger mit qualifizierterer Arbeit betraut (48,1%),
- Männer sind häufiger nicht mehr von Arbeitslosigkeit betroffen (11,1%).

Untersuchungsbericht



Betrachten wir in einem zweiten Schritt individuelle "Nutzenbilanzen", die nicht ausschließlich auf Verbesserungen der jeweils ausgeübten Beschäftigungen bezogen sind. Die Befragten wurden aufgefordert, eine Gewichtung unter bestimmten, auf die Person des/der Befragten bezogenen Erfolgsfaktoren wie Verbesserung der Qualifikation, Auslandserfahrungen, Verbesserung beruflicher Perspektiven u.v.m. vorzunehmen. Berücksichtigt man nur die als "sehr wichtig" eingestuften Statements, dann wird deutlich, dass der Nutzen des Praktikantenprogramms von den Teilnehmer/-innen vorrangig in einer Erweiterung von Wissen und Handlungskompetenzen gesehen wird, die mit der Ausübung der Berufsrolle zusammenhängen (s. Tab. 6-5).

Tab. 6-5 Individuelle Bewertung des Praktikumserfolgs

Wenn Sie jetzt noch einmal den möglichen Erfolg des Praktikums für sich selbst bewerten, welche der folgenden Aussagen trifft auf Sie zu? (Mehrfachnennungen; Verteilung in % der Befragten)			
Kriterium mit der Bewertung „sehr wichtig“	Gesamt	Frauen	Männer
Verbesserung beruflicher Qualifikationen	58,8%	62,8%	52,0%
Erwerb von Auslandserfahrungen	45,6%	37,2%	60,0%
Verbesserung beruflicher Perspektiven	63,2%	65,1%	60,0%
Ausbau der Sprachkenntnisse	58,8%	53,5%	68,0%
Kennenlernen westlicher Kultur	38,2%	34,9%	44,0%
Praktische Erfahrungen in Hamburger Unternehmen	52,9%	58,1%	44,0%
Umsetzung der Erfahrungen in St. Petersburg	47,1%	41,9%	56,0%
Quelle: Schriftliche Befragung der ehemaligen Praktikanten/Praktikantinnen in St. Petersburg N= 70			

Der Erfolg der Teilnahme an dem Praktikantenprogramm wird hauptsächlich in der Verbesserung der beruflichen Perspektiven (63,2%), in der Verbesserung der beruflichen Qualifikationen (58,8%), in dem Ausbau der Sprachkenntnisse (58,8%) sowie in dem Erhalt praktischer Erfahrungen (52,9%) gesehen. Das Kennenlernen der westlichen Kultur scheint - aus Gründen, die weiter unten diskutiert werden (s. 6.3) - eine eher nachgeordnete Rolle zu spielen.

Bei den Frauen spielen die Verbesserung der beruflichen Perspektiven und Qualifikationen neben den praktischen Erfahrungen die Hauptrolle in der Bewertung des individuellen Nutzen des Programms. Die Männer hingegen sehen den Ausbau der Sprachkenntnisse, den Erwerb von Auslandserfahrungen und die Verbesserung der beruflichen Perspektiven neben der Chance der Umsetzung von Erfahrungen in St. Petersburg als sehr wichtige Erfolgskriterien.



6.1.3 Vernetzung und Selbstorganisation

Die bisher vorgestellten Programmergebnisse haben die Erreichung des Ziels der Nachwuchsförderung aus einer personenbezogenen Perspektive dargestellt - zunächst mit Blick auf Veränderungen der Beschäftigungssituation der befragten Gruppe und anschließend hinsichtlich individueller "Nutzenbilanzen". Ein wichtiger Hebel zur Förderung der russischen Nachwuchskräfte wird damit jedoch nicht erfasst; gemeint ist die Unterstützung der Bildung von "Netzwerken", also von - durchaus personengebundenen - Kommunikationszusammenhängen, die Kontakte und Kooperation ermöglichen und längerfristig stabilisieren können. Derartige Netzwerke können gewiss unter dem Gesichtspunkt individueller Karrieren hilfreich sein³², aber ebenso - und erst das wäre im Sinne einer Nachwuchsförderung, die zugleich auch Wirtschaftsförderung sein will - als Unterstützung der Selbstorganisationspotentiale von locker zusammenhängenden Gruppen. Funktionsfähige Netzwerke könnten ihrerseits durch die koordinierte Nutzung des Know-hows und der Kompetenzen der Beteiligten unterschiedliche gemeinschaftliche Aktivitäten realisieren³³ - das mag beispielsweise von einer Interessenvertretung über die Einrichtung bestimmter Informationsdienstleistungen bis hin zu Unternehmensgründungen reichen. Es gibt in St. Petersburg - das hat die Recherche vor Ort ergeben - derartige Ansätze und sie sind unstrittig ein Ergebnis des Programms.

So hat sich im Laufe der bisherigen Programmlaufzeit 1993 bis 1999 in St. Petersburg ein weites Kontakt- und Informationsnetz zwischen den ehemaligen Praktikanten/-innen gebildet. Es finden in regelmäßigen Abständen auch themenspezifische Arbeitstreffen in den Räumen der Vertretung der Handelskammer Hamburg in St. Petersburg statt, die in der Regel aus einem Fachinput (Referat o.ä.) und einem Informations- und Erfahrungsaustausch unter den „Ehemaligen“ bestehen. Eine wichtige Rolle spielt in diesem Zusammenhang der von ehemaligen Praktikanten/innen gegründete „Klub Neva-Elbe“. Diese unterschiedlichen - teils privaten, teils (selbst-)organisierten - Vernetzungen von Kommunikationen seien im folgenden etwas näher beleuchtet.

Die 1998 erfolgte Gründung des Klubs hat eine längere, etwa dreijährige Vorgeschichte, in der sich eine Initiativgruppe ehemaliger Praktikanten mit unterschiedlichen Aspekten des Vorhabens befasste. Die angesichts des schon 7 Jahre bestehenden Programms relativ späte Realisierung der Klubidee wird damit erklärt, dass die Vorbereitung - wozu in der Hauptsache die Klärung der Vereinsziele und die Ausarbeitung der rechtlichen Voraussetzungen zählten - sehr zeitaufwendig gewesen sei. Als Rechtsform habe man sich für die - in Russland relativ seltene - gemeinnützige Partnerschaft entschieden. Bei der Diskussion der Ziele stand von vornherein die Zusammenarbeit mit deutschen Firmen in St. Petersburg im Mittelpunkt; geplant war eine Kontaktaufnahme nicht nur unter geschäftlichen Aspekten sondern

³² Vgl. hierzu Bernd Wegener: Vom Nutzen entfernter Bekannter. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 47. Jg, 1987, H. 2, S. 278 - 301; Peter Preisendörfer/Thomas Voss: Arbeitsmarkt und soziale Netzwerke. Die Bedeutung sozialer Kontakte beim Zugang zu Arbeitsplätzen. In: Soziale Welt. 39 Jg., 1988, H. 1, 104 - 120.

³³ Vgl. Heiner Keupp/ Bernd Röhrle (Hg.): Soziale Netzwerke. Frankfurt/M. 1987.

Untersuchungsbericht



ebenso in kultureller und wissenschaftlicher Hinsicht, darüber hinaus sind auch die Bereiche Sport und Tourismus in die Überlegungen einbezogen worden.

Die Mitgliedschaft ist nicht auf ehemalige Praktikanten beschränkt: von jedem Mitglied wird - neben der Anerkennung der Satzungszwecke - eine ausreichende Beherrschung der deutschen Sprache erwartet, darüber hinaus sind zur Aufnahme die Empfehlungen von zwei Vereinsmitgliedern erforderlich. Zwar gebe es durchaus auch schon Interessenbekundungen von "außen" - also von Russen, die nicht am Praktikantenprogramm teilgenommen haben - , zur Zeit jedoch verfügt der Verein über 32 Mitglieder, alles ehemalige Praktikanten.³⁴

Tab. 6-6 Kontakte zu anderen ehemaligen Praktikanten

Stehen Sie auch nach Beendigung Ihres Praktikums in Kontakt mit anderen ehemaligen Praktikanten (z.B. durch den „Klub“)? Mehrfachnennungen, Verteilung in % der Befragten			
Kontakte zu ehemaligen Praktikantinnen und Praktikanten	Gesamt	Männer	Frauen
Über den „Klub Neva-Elbe“	50,0%	59,3%	37,0%
Über private Kontakte	88,2%	88,9%	87,5%
Über berufliche Kontakte	23,7%	37,0%	16,7%
Quelle: Schriftliche Befragung der ehemaligen Praktikanten/Praktikantinnen in St. Petersburg N= 76			

Bisher seien 5 Mitgliederversammlungen - stets im Haus der deutschen Wirtschaft - durchgeführt worden, der Leiter der Vertretung habe meistens daran teilgenommen. Allerdings sollten sich die Aktivitäten des Klubs nicht in der Veranstaltung von "Geselligkeit" erschöpfen. Die Pläne des Klubs gehen in zwei Richtungen: zum einen soll durch die Entwicklung eines speziellen Dienstleistungsangebots die Einnahmeseite verbessert werden. Gedacht ist an Unternehmensgründungen in den Feldern Übersetzungen, Rechtsberatung, Kontakte und Koordination; Vermittlung von Außenhandel und einschlägigen Informationen über Außenhandelsbeziehungen (z.B. Zollregularien), Aufkauf und Vertrieb gebrauchter Telekommunikationsgeräte. Erste Schritte seien mit Blick auf den letztgenannten Aspekt schon erfolgt, so bestehe eine kleine Firma mit einem eigenen Vertriebsnetz.

Auf die Frage nach dem Kontakt zu ehemaligen Praktikantinnen und Praktikanten nach Beendigung des Auslandsaufenthalts in Hamburg gaben alle Befragten an, auf irgendwelche Weise Kontakte zu ehemaligen Kolleginnen und Kollegen zu haben. So nannten 50% den „Klub Neva-Elbe“ als Kontaktpunkt zu nutzen, 88,2% pflegen weiterhin private Kontakte und 23,7% haben Kontakte zu „Ehemaligen“ über ihre berufliche Tätigkeit (s. Tab. 6-6). In-

³⁴

Auf den - verglichen mit der Zahl ehemaliger Praktikanten - relativ kleinen Mitgliederstamm angesprochen, wiesen die Befragten auf die finanziellen Probleme hin, die zumal seit der August-Krise die Lebenssituation der meisten ehemaligen Praktikanten bestimmen. Da werden auch ein moderate Summen - wie die 83 Rubel pro Quartal als Mitgliedsbeitrag - Gegenstand abwägender Überlegung.

Untersuchungsbericht



samt scheinen männliche Befragte den Kontakt zu ehemaligen Praktikumskolleginnen und -kollegen stärker über den Klub oder über berufliche Kontakte zu organisieren. Private Kontakte nannten in annähernd gleicher Häufigkeit männliche wie weibliche Befragte.³⁵

Bezogen auf die jeweiligen Praktikumsjahrgänge zeigen sich die Absolventinnen und Absolventen des frühen Jahrgangs 1993 und des Jahrgangs 1998 als am stärksten im „Klub Neva-Elbe“ engagiert. Dies lässt sich möglicherweise dadurch erklären, dass 1993 als erster Praktikumsjahrgang eine Pionierfunktion hatte, und 1998 als Gründungsphase des Klubs ein aktives Jahr hinsichtlich der Eigeninitiative der ehemaligen Praktikantinnen und Praktikanten war. Den Kontakt über den Klub pflegen hauptsächlich Befragte der Altersgruppen der 35-40 Jährigen (76,5%) sowie der über 40 Jährigen (66,7%). Berufliche Kontakte dominieren in den Jahrgängen 1994 und 1997, hauptsächlich in den Altersgruppen der 25-30 Jährigen (23,5%) sowie - in stärkerem Maße - die Gruppe der über 40 Jährigen (53,3%). Private Kontakte haben alle Befragten der Jahrgänge 1994 und 1999, besonders starke Altersgruppen lassen sich hier nicht identifizieren.

Tab. 6-7 Verknüpfungen privater, beruflicher und Klub-Kontakte

Mehrfachnennungen, Prozent-Verteilung auf Basis der jeweiligen Fälle (in der Spalte)								
	Kontakt über Klub			Private Kontakte			Berufliche Kontakte	
	Ja	Nein		Ja	Nein		Ja	Nein
und Kontakte ...			und Kontakte ...			und Kontakte ...		
private	76,3	100,0	über d. Klub	43,3	100,0	über d. Klub	50,0	50,0
berufliche	23,7	23,7	berufliche	26,9	0,0	private	100,0	84,5
nur Klub	23,7	--	nur private	43,3	--	nur beruflich	0,0	--
Insgesamt	100,0	100,0		100,0	100,0		100,0	100,0
Basis (N) =	38	38		67	9		18	58
In % d. Zeile	50,0	50,0		88,2	11,8		23,7	76,3
Quelle: Schriftliche Befragung der ehemaligen Praktikanten/Praktikantinnen in St. Petersburg N= 76								

Um die Bedeutung des Klubs im Rahmen der Kommunikations-Netzwerke etwas näher einschätzen zu können, seien die drei relevanten Kombinationsmöglichkeiten der Kontaktwege gegenübergestellt. Tab. 6-7 unterstreicht zunächst noch einmal die wichtige Rolle, die private Kontakte unter den ehemaligen Teilnehmer/Teilnehmerinnen des Programms einnehmen - nur gut jeder Zehnte der Befragten unterhält nach dem Praktikum keine derartigen Kontakte.

³⁵ Die in allen Kategorien höheren Anteilswerte bei den Männern ergeben sich aus einer häufigeren Mehrfachbeantwortung der Frage.

Untersuchungsbericht



In dieselbe Richtung weist der Umstand, dass keiner der Befragten nur über berufliche Kontakte verfügt; wenn berufliche Kontakte vorliegen, dann bestehen zugleich immer auch private Bekanntschaften und - in jedem zweiten Fall - solche über den Klub.

Eine gewisse kommunikative Eigenständigkeit des Klubs ist indes daran erkennbar, daß einerseits fast jeder Vierte derjenigen, die Klubkontakte pflegen, zugleich auf berufliche Kontakte zurückgreifen kann. Darüber hinaus gibt es eine gleich große Gruppe (23,7 %), die allein den Klub als Ort des Austausches nutzt.

Spiegelt man diese Beobachtungen noch einmal vor dem Hintergrund der zuvor angestellten Überlegungen, so läßt sich konstatieren, daß das Praktikantenprogramm in jedem Fall zu einer Intensivierung privater Kontakt-Netzwerke in St. Petersburg führt. Und schon diese Form der Verstetigung von Kommunikationen ehemaliger Praktikanten/innen kann als wichtiges Element eines Transfers von kulturellem und ökonomischem „Know-how“ angesehen werden. Wie gezeigt hat sich auf der Basis dieser privaten Bekanntschaften durch Selbstorganisation ein zweites Netzwerk in Gestalt des Klubs herausgebildet, das spezifischere Ziele verfolgt als das erste.

Speziell bezogen auf das Praktikantenprogramm sieht der Klub seine Aufgabe einerseits in der Unterstützung bei der Kandidatensuche, etwa über Information und Herstellung von Publizität. Andererseits - und darin besteht für die Befragten der dringlichste Bedarf - in der Unterstützung jener Suchprozesse, die die ehemaligen Praktikanten/-innen nach Abschluss des Praktikums aufnehmen. Die Vertretung der Handelskammer habe durchaus - aufgrund ihrer intensiven Gespräche mit den Bewerbern - eine differenzierte Vorstellung über die Praktikanten vor Antritt des Praktikums, aber weniger über die Situation nach dem Praktikum. Der Klub möchte in diesem Zusammenhang die Funktion eines „Informationsknotenpunktes“ übernehmen und ausbauen. Für diese Zwecke seien sie dabei, eine Datenbank über ehemalige Praktikanten/-innen aufzubauen, die u.a. Auskunft über die frühere und gegenwärtige Beschäftigung, berufliche und fachliche Interessen, spezifische Kenntnisse usw. geben sollte. Damit könnte ein Informationsservice in beide Richtungen - Firmen (speziell deutsche Firmen in St. Petersburg) und Praktikanten/-innen - unterhalten werden.

In diesem Kontext werden auch Vorstellungen über mögliche Programmoptimierungen genannt: zum einen betrifft das den Wunsch, durch zwei unterschiedliche Praktika in Hamburg ein größeres Spektrum betrieblicher Realität kennenzulernen. Zum anderen sollte versucht werden, durch eine Verbesserung der Informationen über die zur Verfügung stehenden Praktikumsplätze (z.B. durch ein Firmenprofil) schon vor Antritt der Reise nach Hamburg Möglichkeiten einer die Präferenzen der angehenden Praktikanten/-innen berücksichtigenden Koordination zu schaffen.

6.2 Förderung außenwirtschaftlicher Kontakte

Das Ziel der Förderung außenwirtschaftlicher Kontakte unterscheidet sich in zwei wichtigen Aspekten von dem oben erläuterten der Förderung von Nachwuchskräften. Zum einen wendet sich das Praktikantenprogramm mit diesem Ziel an andere "Adressaten": es bezieht sich



nicht unmittelbar auf Personen (geförderte Teilnehmer) sondern auf Unternehmen („korporative Akteure“) und deren wirtschaftliche Austauschbeziehungen. Mit diesem Adressatentyp sind zum anderen erheblich komplexere Umsetzungsbedingungen verbunden; und dies nicht nur, weil außenwirtschaftliche Kontakte von makroökonomischen und politischen Rahmenbedingungen abhängen, auf die das Programm keinen Einfluss hat, sondern auch deshalb, weil das Spektrum der in Frage kommenden Unternehmen hinsichtlich Branchenzugehörigkeit und Betriebsgröße sehr heterogen ist.

Es dürften diese Faktoren gewesen sein, die die Programmverantwortlichen dazu bewogen haben, das Ziel der Förderung außenwirtschaftlicher Kontakte nicht auf derselben Ebene anzusiedeln wie die direkte Nachwuchsförderung. Etwas zugespitzt formuliert stellt die – „messbare“ - Unterstützung der wirtschaftlichen Beziehungen zwischen den Regionen Hamburg und St. Petersburg einen wünschenswerten „Zusatzeffekt“ dar, sie hat jedoch nicht den Status eines primären Erfolgskriteriums für das Programm. Die Diskussion entsprechender Programmresultate richtet sich in diesem Zusammenhang deshalb in erster Linie auf eine Erörterung der Bedeutung, die einschlägige außenwirtschaftliche Kontakte für die am Programm beteiligten Firmen haben. Dabei geht es erstens um eine Darstellung der gegenwärtig feststellbaren Beziehungen zwischen Hamburger und russischen Firmen (s. 6.2.1). Zweitens soll die Bedeutung der „wirtschaftlichen Komponente“ anhand einer Analyse der betrieblichen Motive und Interessen erfolgen, sich an dem Programm durch Bereitstellung eines Praktikumsplatzes zu beteiligen (s. 6.2.2).

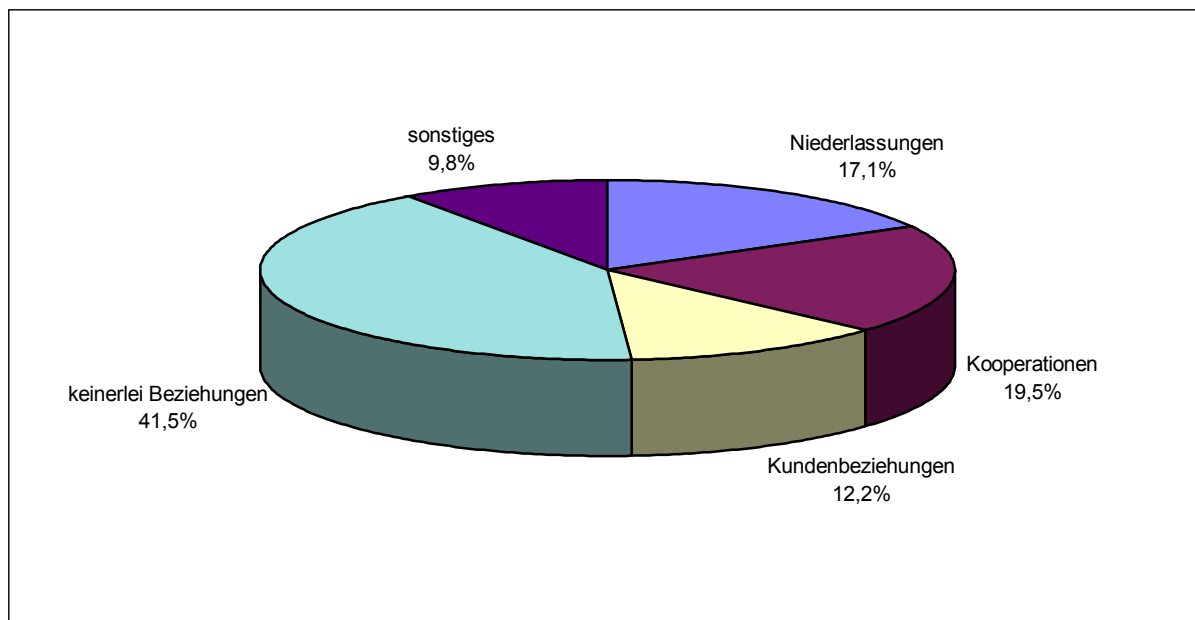
6.2.1 Außenwirtschaftliche Beziehungen der am Programm beteiligten Firmen

Deutlich mehr als die Hälfte der befragten Hamburger Betriebe unterhält in der einen oder anderen Form Kontakte zur russischen Wirtschaft. Bei 19,5% der Befragten bestehen diesbezügliche Außenhandelsbeziehungen durch Kooperationen mit russischen Firmen. 17,1% der befragten Praktikumsfirmen haben Wirtschaftskontakte zu russischen Firmen durch Niederlassungen und 12,2% durch Kundenbeziehungen. Weitere 9,8% gaben sonstige Beziehungen an, etwa durch Repräsentanzen oder Agenturen. Ohne wirtschaftliche Kontakte zu russischen Firmen oder Kunden sind gegenwärtig 41,5% der befragten Praktikumsfirmen (s. Abb. 6-2).

Untersuchungsbericht



Abb. 6-2 Wirtschaftsbeziehungen zu russischen Firmen



Quelle: Schriftliche Befragung von Praktikumsbetrieben in Hamburg N= 41

Auf die Frage nach einem zukünftig beabsichtigten stärkeren wirtschaftlichen Engagement der Hamburger Unternehmen in russischen Märkten zeigen sich 43,6% der Befragten eher zurückhaltend, hier sind keine unternehmerischen Aktivitäten vorgesehen. Ein gutes Drittel der Betriebe (35,9%) jedoch will sich wirtschaftlich stärker in Russland engagieren (s. Tab. 6-8).

Tab. 6-8 Beabsichtigtes wirtschaftliches Engagement in Russland

Beabsichtigt Ihr Unternehmen, sich künftig stärker in Russland oder einem anderen osteuropäischen Land zu engagieren?	
Ja, wir werden uns stärker engagieren	35,9%
Nein, wir planen kein stärkeres Engagement	43,6%
Entscheidung ist unklar, hängt von situativen Bedingungen ab.	20,5%
Insgesamt	100,0%

Quelle: Schriftliche Befragung von Praktikumsbetrieben in Hamburg N= 39

Bei 20,5% der befragten Unternehmen sind derzeit noch keine Festlegungen für oder gegen derartige Aktivitäten getroffen, da die Entscheidung über ein stärkeres wirtschaftliches Engagement von weiteren betrieblichen und unternehmensumweltlichen Faktoren abhängt. Als Entscheidungsfaktoren für ein stärkeres wirtschaftliches Engagement in russischen Märkten werden einerseits unternehmensinterne Strategieentscheidungen in der Konzernspitze genannt, andererseits ist eine solche Entscheidung abhängig von der Entwicklung der russi-

Untersuchungsbericht



schen Märkte und gleichermaßen von der Frage der Finanzierung der Aktivitäten bzw. der Rechts- und Zollbestimmungen in Russland.

Stellt man die beiden Komponenten - bestehende Wirtschaftskontakte einerseits und die Bereitschaft, sich stärker zu engagieren andererseits - gegenüber, so ergeben sich deutliche Zusammenhänge³⁶. Rd. 60 % der Betriebe, die über bestehende Kontakte zur russischen Wirtschaft verfügen, beabsichtigen, diese weiter auszubauen und nur 13,6 % planen keine weiteren Aktivitäten in dieser Richtung (s. Tab. 6-9). Umgekehrt zieht die überwiegende Mehrheit der Betriebe ohne bestehende Wirtschaftskontakte (82,4 %) ein künftiges Engagement nicht in Betracht und lediglich bei rd. jedem zehnten Unternehmen ist die Entscheidung noch unklar.

Tab. 6-9 Beabsichtigtes wirtschaftliches Engagement in Russland nach bestehenden Wirtschaftskontakten

	Betriebe mit Kontakten	Betriebe ohne Kontakte	Alle Betriebe
Ja, wir werden uns stärker engagieren	59,1 %	5,9 %	35,9%
Nein, wir planen kein stärkeres Engagement	13,6 %	82,4 %	43,6%
Entscheidung ist unklar, hängt von situativen Bedingungen ab.	27,3 %	11,8 %	20,5%
Insgesamt	100,0 %	100,0 %	100,0%
N =	22	17	39
Quelle: Schriftliche Befragung von Praktikumsbetrieben in Hamburg			

Die Ergebnisse zeigen, dass bei den befragten Hamburger Unternehmen die Außenwirtschaftskontakte zu russischen Betrieben eine nicht zu übersehende Rolle spielen. Gut jedes zweite Unternehmen verfügt über entsprechende Außenhandelsbeziehungen und unter diesen beabsichtigt die Mehrheit eine Intensivierung der Kontakte. Freilich gibt es unter den am Programm beteiligten Firmen auch eine Gruppe relevanter Größenordnung, die weder Außenwirtschaftsbeziehungen zu Russland unterhält noch diese in absehbarer Zeit beabsichtigt.

Aus der **Perspektive der Partnerstadt St. Petersburg** fällt das Thema Außenhandelsbeziehungen noch etwas akzentuierter aus. Aus der schriftlichen Befragung der Praktikanten/-innen geht nämlich hervor, dass die Unternehmen, in denen die Befragten beschäftigt sind, überdurchschnittlich häufig Außenhandelskontakte zu Deutschland haben. So wurde von

³⁶

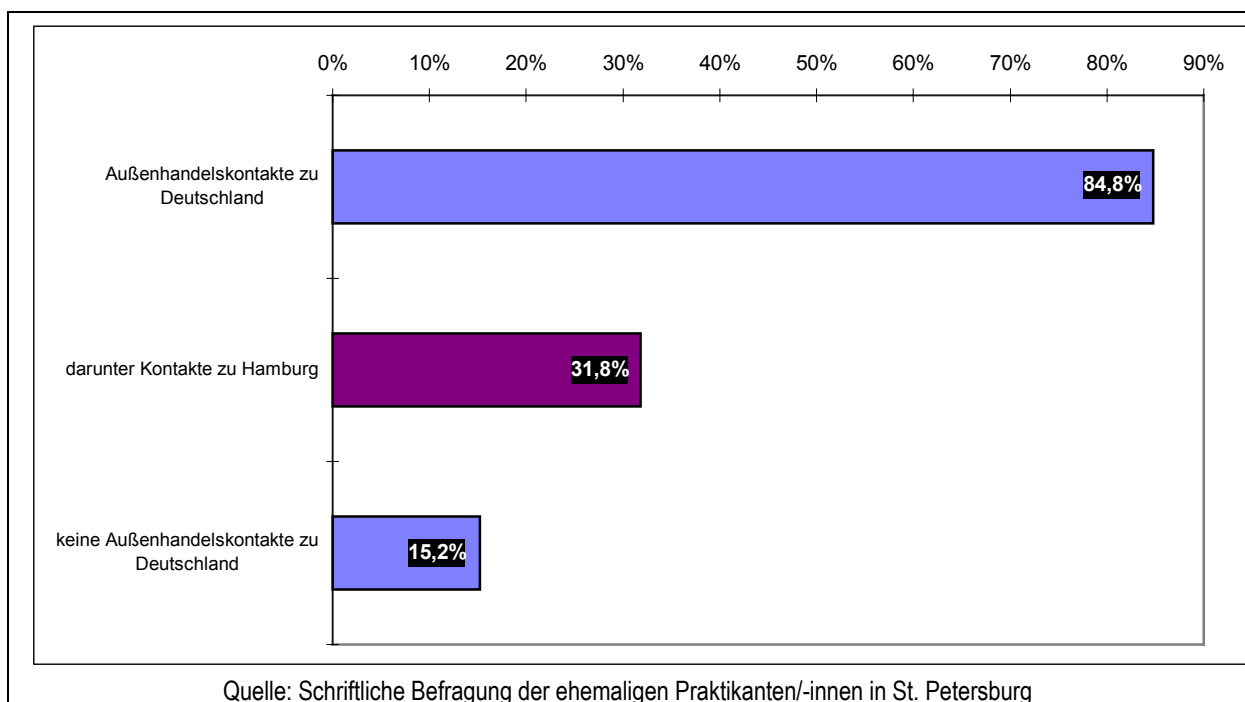
Zur Vereinfachung werden hier die unterschiedlichen Formen der wirtschaftlichen Kontakte in einer Kategorie ("Betriebe mit Kontakten") zusammengefasst.

Untersuchungsbericht



84,8% der Befragten angegeben, dass ihre arbeitgebende Firma diesbezügliche wirtschaftliche Kontakte unterhält, darunter haben 31,8% der Unternehmen Wirtschaftskontakte zu Hamburg (Abb. 6-3). Bezogen auf die Größenklassen der jeweiligen Unternehmen nehmen lediglich die Kleinstbetriebe (1-10 Beschäftigte) mit 76,0% einen etwas geringeren Wert hinsichtlich der Außenhandelsaktivitäten ein.

Abb. 6-3 Wirtschaftsbeziehungen der russischen Firmen befragter Praktikanten/-innen nach Deutschland/ Hamburg



6.2.2 Motive und Interessen beteiligter Betriebe

Anhand der beobachteten Außenhandelskontakte hat sich gezeigt, dass aus der Sicht der am Programm beteiligten Betriebe die Intensivierung entsprechender Wirtschaftsbeziehungen zu russischen Firmen zwar ein wichtiges, aber offensichtlich nicht das allein ausschlaggebende Motiv darstellt, einen Praktikumsplatz bereitzustellen.

Diese Aussage lässt sich noch erhärten, wenn man die Gesichtspunkte betrachtet, die die befragten Firmen ausdrücklich als Beweggründe der Programmteilnahme angaben (s. Tab. 6-10). Gut die Hälfte der Unternehmen (51,4 %) verweist in diesem Zusammenhang auf die Absicht, die Förderung russischer Nachwuchskräfte zu unterstützen. Der Ausbau außenwirtschaftlicher Beziehungen zu russischen Firmen bzw. Kunden wird von 25,7% der Praktikumsfirmen genannt. Ebenfalls für über ¼ der befragten Unternehmen (25,7%) ist die Bereitstellung von Praktikantenplätzen für bestimmte Zielgruppen und die damit verbundene Förderung von Praktikanten/-innen Teil der Unternehmensphilosophie. Weitere 20,0% sehen die Stärkung des kulturellen Austausches zwischen den Partnerstädten St. Petersburg und Hamburg als wichtiges Motiv zur Teilnahme an dem Praktikantenprogramm.

Untersuchungsbericht



Tab. 6-10 Gründe der Beteiligung am Praktikanten-Programm

Was waren die Gründe, die Ihr Unternehmen zur Teilnahme an dem Programm bewogen hat? (Offene Frage mit Mehrfachnennungen, Verteilung in % der Befragten)	
Förderung russischer Nachwuchskräfte	51,4%
Intensivierung außenwirtschaftlicher Kontakte zu Russland	25,7%
Unternehmensphilosophie	25,7%
Stärkung des kulturellen Austausches zwischen St. Petersburg und Hamburg	20,0%
Keine ausdrückliche Zielsetzung im Praktikantenprogramm	8,6%
Quelle: Schriftliche Befragung von Praktikumsbetrieben in Hamburg N= 35	

Die Frage nach den Gründen der Hamburger Unternehmen, sich über die Bereitstellung von Praktikumsplätzen am Programm zu beteiligen, lässt sich noch etwas stärker spezifizieren, wenn man die Entscheidung für eine Programmbeteiligung vor dem Hintergrund betrieblicher Interessen betrachtet. Das kann hier freilich nur näherungsweise im Rahmen einer plausiblen Interpretation geschehen, für eine statistische Erhärtung des vermuteten Zusammenhangs ist die verfügbare Fallzahl zu klein.

Mit Blick auf die in Abschnitt 6.2.1 angestellten Überlegungen hinsichtlich der Rolle der Wirtschaftskontakte zu russischen Unternehmen bietet es sich an, in einer groben Typisierung die befragten Hamburger Betriebe einerseits nach dem Grad ihres außenwirtschaftlichen Engagements zu unterscheiden und andererseits die Gründe zur Programmteilnahme danach zu klassifizieren, ob sie relativ eng dem betrieblichen Interessen folgen oder nicht. Während die erstgenannte Unterscheidung unproblematisch sein dürfte³⁷, beruht die Klassifikation - möglicher - betrieblicher Interessen auf einer stark vereinfachten Gegenüberstellung von eher betriebsbezogenen („Intensivierung außenwirtschaftlicher Kontakte zu Russland“) und eher programmbezogenen Gründen („Förderung russischer Nachwuchskräfte“, „Stärkung des kulturellen Austausches“).

37

Als Kennzeichen außenwirtschaftlichen Engagements sollen hier bestehende wirtschaftliche Kontakte zu russischen Firmen gelten.

Untersuchungsbericht



Tab. 6-11 Gründe der Beteiligung am Praktikanten-Programm nach Art des außenwirtschaftlichen Engagements

Mehrfachnennungen, Verteilung in % der Befragten

	Betriebe mit Kontakten	Betriebe ohne Kontakte	Alle Betriebe
Förderung russischer Nachwuchskräfte	47,6 %	57,1 %	51,4%
Intensivierung außenwirtschaftlicher Kontakte zu Russland	33,3 %	14,3 %	25,7%
Unternehmensphilosophie	23,8 %	28,6 %	25,7%
Stärkung des kulturellen Austausches zwischen St. Petersburg und Hamburg	14,3 %	28,6 %	20,0%
Keine ausdrückliche Zielsetzung im Praktikantenprogramm	4,8 %	14,3 %	8,6%
N =	21	14	39
Quelle: Schriftliche Befragung von Praktikumsbetrieben in Hamburg			

Die in *Tab. 6-11* aufgeführte Verteilung lässt sich - mit allem Vorbehalt angesichts der relativ kleinen Fallzahlen - als Hinweis darauf interpretieren, dass Hamburger Firmen, die Kontakte zur russischen Wirtschaft pflegen, die Programmteilnahme in der Tendenz eher vor dem Hintergrund ihres Interesses an einer weiteren Intensivierung der außenwirtschaftlichen Beziehungen begründen (33,3% gegenüber 14,3%)³⁸. Umgekehrt sind bei den Firmen ohne Außenwirtschaftskontakte die - vorsichtig formuliert - nicht vorrangig betrieblich beeinflussten Beweggründe erkennbar stärker vertreten.³⁹

Die hier versuchsweise vorgenommene Differenzierung der Programmteilnahme mit Blick auf die Interessenlage der Praktikumsbetriebe erhält dann für die weitere Programmumsetzung ein besonderes Gewicht, wenn sich die in einigen Expertengesprächen geäußerte Befürchtung bestätigen sollte, es könnte künftig schwieriger werden, „passende“ Firmen zur Bereitstellung von Praktikumsplätzen zu bewegen. „Passend“ würde in diesem Kontext bedeuten, dass die Entscheidung über eine Programmbeteiligung eher von einer Übereinstimmung mit den Programmintentionen getragen sein sollte und nicht allein von einzelbetrieblichen Erwägungen. Diese Überlegung könnte noch einmal ein anderes Licht auf den in *Kap. 5* angesprochenen Punkt der Firmenakquisition werfen. Stellt man nämlich die Aussagen über die Gründe zur Programmbeteiligung den Arten der Kontaktaufnahme zum Programm ge-

³⁸ Diese Tendenz erhält sich auch bei einer strengeren Operationalisierung der Kategorie "außenwirtschaftliches Engagement" etwa durch die Gegenüberstellung von Betrieben, die sich stärker außenwirtschaftlich engagieren wollen und solchen, die das nicht beabsichtigen.

³⁹ Wiederum bezogen auf *Tab. 6-11* bei der Aussage "Förderung russischer Nachwuchskräfte" mit 57,1 % gegenüber 47,6 % .



genüber, dann deutet einiges darauf hin, dass bei Hamburger Firmen, die über die Handelskammer Zugang zum Programm gefunden haben, in der Tendenz jene oben als nicht vorrangig betrieblich beeinflussten Beweggründe (Förderung russischer Nachwuchskräfte, Stärkung des kulturellen Austausches) stärker ausgeprägt sind.

6.3 Kultureller Austausch

Es dürfte unstrittig sein, dass ein Programm, dessen wesentliches Konstruktionsprinzip einen, wenn auch befristeten Austausch von Personen zwischen zwei Ländern verschiedener Traditionen vorsieht, zu einem Transfer kultureller Gehalte führt. Ebenso dürfte - wenigstens grundsätzlich - unstrittig sein, dass die Dimension des kulturellen Austausches im Rahmen der Städtepartnerschaft Hamburg - St. Petersburg ein besonderes Gewicht schon deshalb besitzt, weil damit ein Vermittlungsprozess zwischen zwei unterschiedlichen politischen Kulturen institutionalisiert ist, der perspektivisch Grundzüge und Funktionsweise des „westlichen Modells“, also des Zusammenhangs von Demokratie, Marktwirtschaft und gesellschaftlichem Pluralismus anschaulich und erlebbar machen soll. Daran ist die - vorsichtige - Erwartung geknüpft, derartige Vermittlungsbemühungen könnten über damit angestoßene Lernprozesse mittelfristig zu einer Stabilisierung sozialer Verhältnisse in Zeiten rapiden gesellschaftlichen Umbruchs beitragen.

Freilich fordern diese noch sehr abstrakten Formulierungen einschränkende und skeptische Fragen heraus. Zunächst handelt es sich bei dem Praktikantenprogramm um einen kulturellen Transfer, der sich hauptsächlich auf das „westliche Modell“ bezieht. Für diese „einseitige“ Ausrichtung der Vermittlung gibt es eine Reihe von sachlichen Gründen⁴⁰, die auch unabhängig vom Praktikantenprogramm Geltung haben. Erinnerung sei nur an den vielfach diskutierten Umstand⁴¹, dass die Transformationsprozesse, in denen sich die mittel- und osteuropäischen Länder seit dem Zusammenbruch des sozialistischen Staatensystems befinden, in der Tendenz auf eine Annäherung bzw. Übernahme des westlichen Institutionengefüges hinauslaufen. Gleichwohl sollte nicht ignoriert werden, dass von etlichen ehemaligen Praktikanten/innen ebenso wie von anderen Gesprächspartnern in St. Petersburg der Wunsch geäußert wurde, nach der „Hamburger“ nun auch einmal die „Petersburger“ Seite vorführen zu können. Tatsächlich kommt es - wie sich in den Interviews vor Ort ergeben hat - durchaus zu gelegentlichen Gegenbesuchen von Hamburgern (vornehmlich ehemaligen „Gasteltern“) in St. Petersburg, aber dies bleibt bisher Sache privater Entscheidungen.

Im vorliegenden Kontext der Diskussion von Programmresultaten können die kulturellen Effekte der Programmumsetzung nur sehr eingeschränkt dargestellt werden. Das hat vor

40 Natürlich auch pragmatische Gründe, die sich auf die Frage der Finanzierbarkeit wechselseitiger Austauschprozesse beziehen.

41 Vgl. Hellmut Wollmann/Helmut Wiesenthal/Frank Bönker (Hg.): Transformation sozialistischer Gesellschaften: Am Ende des Anfangs. Leviathan Sonderheft 15/1995; Ulrike Götting.: Transformation der Wohlfahrtsstaaten in Mittel- und Osteuropa. Eine Zwischenbilanz. Opladen 1998

Untersuchungsbericht



allem methodisch-konzeptuelle Gründe, denn geht man - wie in der neueren sozialwissenschaftlichen Diskussion üblich⁴² - von einem offenen Kulturbegriff⁴³ aus, dann können sich kulturelle Vermittlungen in ganz unterschiedlichen Situation des Praktikums ereignen - im Umgang mit den Gasteltern, in der Zusammenarbeit mit den Kollegen des Praktikumsbetriebes, im Besuch von Theateraufführungen usw.. Aus pragmatischen Erwägungen kann dieser komplexe Prozess hier nur in wenigen Ausschnitten dargestellt werden. Diese Ausschnitte beziehen sich auf Aspekte und Erfahrungen in Hamburg, die von den Beteiligten selbst als „kulturell“ wahrgenommen und beschrieben werden.

Betrachtet man die Verteilung der Antworten, mit denen die Praktikanten/innen im Rahmen der Befragung auf die offene Frage 'Was ist Ihnen am stärksten an der Hamburger Kultur aufgefallen?' reagierten, dann ist auf den ersten Blick zweierlei bemerkenswert (s. Tab. 6-12).

Tab. 6-12 Kulturelle Erfahrungen in Deutschland

Sie haben bei Ihrem Aufenthalt in Hamburg einige Zeit lang in einer anderen Kultur gelebt - was ist Ihnen dabei am stärksten aufgefallen? (Offene Frage mit Mehrfachnennungen; Verteilung in % der Befragten)			
	Gesamt	Männer	Frauen
Stabilität von Leben und Gesellschaft	44,8%	50,0%	42,2%
Freundlichkeit, Hilfbereitschaft und Offenheit der Menschen	28,4%	22,7%	31,1%
Ich kenne die deutsche Kultur bereits.	22,4%	9,1%	28,9%
Arbeits- und Geschäftstraditionen/ Organisation	13,4%	9,1%	15,6%
Alles interessant und neu	9,0%	13,6%	6,7%
hoher Lebensstandard, großes Warenangebot	7,5%	13,6%	4,4%
Sauberkeit des öffentlichen Raums	6,0%	4,5%	6,7%
Hohes Umweltbewusstsein	6,0%	4,5%	6,7%
Starkes Bildungswesen	6,0%	0%	8,9%
Unterschied zwischen deutscher und russischer Kultur insgesamt	6,0%	9,1%	4,4%
Hoher Freizeitwert	6,0%	4,5%	6,7%
Starkes Familienleben	3,0%	4,5%	2,2%
Quelle: Schriftliche Befragung der ehemaligen Praktikanten/Praktikantinnen in St. Petersburg N= 70			

⁴² Vgl. Andreas Wimmer: Kultur. Zur Reformulierung eines sozialanthropologischen Grundbegriffs. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 48. Jg, 1996, H. 3, S. 401 - 425

⁴³ "Offen", weil er nicht auf Erzeugnisse der sog. Hochkultur beschränkt ist, sondern ebenso alltagsweltliche Praktiken, individuelle Lebensstile wie bereichsspezifische Kulturen (z.B. "Unternehmenskultur") umfasst.

Untersuchungsbericht



Zum einen heben die Befragten ein relativ breites Spektrum kultureller Aspekte hervor, das teils auf die Wirksamkeit gesellschaftlicher Institutionen abstellt (Arbeitsorganisation, Sauberkeit des öffentlichen Raums, Umweltbewusstsein, Bildungswesen), teils das Niveau privater Lebensführung (Lebensstandard, Freizeitwert, Familienleben) betont und - das gilt für mehr als ein Viertel der Nennungen - die zivilen Umgangsformen auszeichnet. Diese Werte zeigen: Zumal diejenigen, die sich das erste Mal in Deutschland, befinden, nehmen die hiesige Lebensform durchaus differenziert wahr⁴⁴.

Zum anderen ist an der Antwortverteilung nicht zu übersehen, dass der hervorstechende Eindruck, den die ehemaligen Praktikanten/-innen von den deutschen Verhältnissen gewinnen, der der gesellschaftlichen Stabilität ist. Man wird diesen Gesichtspunkt wohl nicht überinterpretieren, wenn man ihn - noch einmal an die Eingangsbemerkungen erinnernd - als Bestätigung der Annahme auffasst, dass der über den Hamburgaufenthalt vermittelte kulturelle Transfer eine eigenständige Komponente des Programms darstellt, die deutlich über die Zielsetzung der berufsbezogenen Nachwuchsförderung hinausweist.

Spiegeln wir diese Ergebnisse noch einmal mit der Einschätzung der befragten Hamburger Firmen hinsichtlich der Relevanz der drei „Hauptziele“ des Programms, dann zeigt sich, dass in deren Perspektive die Unterstützung des kulturellen Austauschs in der Bedeutung erkennbar hinter den beiden anderen Zielen rangiert (s. Tab. 6-13). Ebenso bestätigen die Antworten die schon in Abschnitt 6.2.2 angestellte Beobachtung, dass das Urteil der befragten Firmen auch davon abhängt, ob sie Wirtschaftskontakte zu russischen Unternehmen haben oder nicht.

Tab. 6-13 Bedeutung der Programmziele für Praktikumsfirmen

Welches der Ziele des Programms hat für Sie besondere Bedeutung? Mehrfachnennungen, Verteilung in % der Befragten Nur Nennungen mit "hoher Bedeutung"			
	Betriebe mit Wirtschafts- kontakten	Betriebe ohne Wirtschafts- kontakte	Alle Betriebe
Kultureller Austausch	23,8 %	35,3 %	28,9 %
Unterstützung der außenwirtschaftlichen Beziehungen	52,4 %	29,4 %	42,1 %
Förderung russischer Nachwuchskräfte	28,6 %	41,2 %	34,2%
N =	21	17	38
Quelle: Schriftliche Befragung von Praktikumsbetrieben in Hamburg			

44

Beachtliche 22,4% aller Befragten kennen die deutsche Kultur und Lebensweise bereits von früheren Auslandsaufenthalten, da dies überwiegend auf Frauen (86,7%) zutrifft, taucht dementsprechend die Aussage „alles interessant und neu“ auch häufiger bei den Männern auf.

Untersuchungsbericht



Aufs Ganze gesehen nimmt also die kulturelle Dimension des Programms - unabhängig von ihrem 'objektiven' Stellenwert - sowohl bei den beteiligten Unternehmen wie in den Aussagen der ehemaligen Praktikanten/-innen (*vgl. oben 6.1.2*) gegenüber den beiden „wirtschaftsnäheren“ Zielen lediglich den dritten Rang ein. Freilich sollte diese übereinstimmende Gewichtung nicht dazu verleiten, in dem kulturellen Transfer gegebenenfalls etwas Entbehrliches zu sehen. Aufgrund der schon angesprochenen Schwierigkeiten, genau zu benennen, worin sich denn kulturelle Effekte zeigen, könnte der Eindruck entstehen, dass sich ein entsprechender Transfer gleichsam von selbst ereigne und keiner gezielten Bemühungen bedürfe. Das wäre jedoch - wie nicht nur die Frage der Firmenakquisition belegt - ein Missverständnis der komplexen Wirkungszusammenhänge eines Programms, das sich der Vermittlung eines Wirtschaftsmodells widmet.



7 Empfehlungen

7.1 Prozess der Teilnehmer-Auswahl

Frühzeitige Information über Bedarfe der Praktikumsfirmen ...

Die Aktivitäten der Vertretung der Handelskammer Hamburg in St. Petersburg zur Teilnehmerauswahl erfolgen sehr differenziert und zielgerichtet. Gleichwohl ließe sich die Effektivität dieser Leistungen - gemessen am Ziel einer möglichst hohen Entsprechung von Teilnehmerprofil und Erwartungen der Praktikumsbetriebe - von Hamburger Seite aus vermutlich noch verbessern. Dafür müssten die Anforderungen der zukünftigen Praktikumsbetriebe - mit einem ausreichenden Zeitvorlauf - in St. Petersburg verfügbar sein, so dass eine gezielte unternehmensbezogene Auswahl bzw. Vorbereitung der Bewerber/-innen erfolgen könnte. Durch die Einrichtung eines derartigen Informationsprozesses könnte teils den Präferenzen der angehenden Praktikanten/-innen Rechnung getragen werden, teils könnten deren Erwartungen frühzeitig auf die betriebliche Realität abgestimmt werden.

... und wenn möglich über die Unterbringung in den jeweiligen Gastfamilien

Ebenso könnte - soweit möglich - eine frühzeitige Information der Praktikanten/-innen bereits vor Praktikumsbeginn in St. Petersburg über die geplante Unterbringung und Betreuung in den jeweiligen Hamburger Gastfamilien eine Kontaktaufnahme zwischen den betreffenden Praktikanten/-innen und Gastfamilien ermöglichen, um dadurch den Anfang in der fremden Umgebung zu erleichtern sowie möglichen Anfangsschwierigkeiten im Zusammenleben vorzubeugen.

Zusammensetzung nach Geschlecht und Fachrichtung

Obschon sich in der Zusammensetzung der Teilnehmergruppe das Nachfrageverhalten russischer Nachwuchskräfte widerspiegelt, sollte erwogen werden, den Anteil männlicher Praktikanten zu erhöhen. Mit Blick auf die geschlechtsspezifische Studienwahl ließe sich auf diesem Wege auch eine Erhöhung des Anteils von Praktikanten mit wirtschaftswissenschaftlicher Ausrichtung erreichen. Gegebenenfalls müssten für diese Zwecke die Akquisitionsstrategien - etwa durch gezielte Einschaltung wirtschaftswissenschaftlicher Fakultäten - noch einmal überdacht werden.



7.2 Akquisition und Einbindung der Praktikumsfirmen

Überzeugungsarbeit für die Programmziele

Da die Bereitschaft zur Beteiligung am Programm sowie die konkrete Ausgestaltung des Praktikums auf seiten der Hamburger Firmen auch davon abhängt, in welchem Maß die Programmintentionen bei den Betrieben auf Zustimmung stoßen, sollte nach Wegen gesucht werden, Bedeutung und Ziele des Praktikantenprogramms im Bereich der Wirtschaft nachdrücklicher zu kommunizieren. Eine entsprechende Überzeugungsarbeit wäre in erster Linie Sache jener politischen und wirtschaftlichen Akteure, die wesentlich zur Initiierung des Programms beigetragen haben. Neben dem Senat wäre speziell die Handelskammer Hamburg als Körperschaft des öffentlichen Rechts mit der notwendigen Autorität ausgestattet, bei ihren Mitgliedsfirmen für die Programmziele zu werben.

Verbesserung der Bestandspflege

Der Prozess des operativen Programm-Managements im Zusammenhang mit der Planung und Organisation der Praktikumsphase ist sehr aufwendig, weil hier sowohl Kapazitätsfragen als auch unterschiedliche Bedarfe und Präferenzen von Firmen und Praktikanten/-innen zur Deckung gebracht werden müssen. Nicht zuletzt aufgrund dieser zeitlich wie sachlich sehr heterogenen Anforderungen scheint der Entscheidungshorizont in erster Linie auf eine Gewährleistung kurzfristiger Reaktionsmöglichkeiten ausgerichtet zu sein. Ohne diese gewiss sehr wichtige Flexibilität zu gefährden sollte erwogen werden, den Prozess der Koordination und Abstimmung von Firmen- und Praktikantenbedarfen durch eine gezielte Bestandspflege zu verbessern. Das läge nicht nur im Interesse der Akquisitionsbemühungen und Feinsteuerung des Programms, eine Bestandspflege sollte ebenso die Akzeptanz des Programms auf seiten der Firmen ausbauen.

Verstetigung der Kommunikation mit den Praktikumsfirmen

In diesem Zusammenhang könnte beispielsweise die Kommunikation mit den Praktikumsfirmen (auch solchen, die z.Zt. keine Praktikanten/-innen haben) über Informationsschreiben, mailings usw. verstetigt werden. Auch während des Praktikumsaufenthaltes sollte zu den Firmen ein regelmäßiger Kontakt gesucht werden - selbst wenn zwischen den russischen Nachwuchskräften und den Betrieben keine nennenswerten Schwierigkeiten auftreten.

Nachbereitung des Praktikums

Schließlich könnten die Praktikumsbetriebe auch in eine Nachbereitung/ Bewertung des Praktikums nach dessen Ablauf eingebunden werden - etwa durch einen kurzen Bewertungsbogen. Dies hätte



zudem den Effekt, dass eine Gesprächsgrundlage geschaffen würde, auf der personalverantwortlichen Stellen gleich für eine wiederholte Bereitstellung eines Praktikumsplatzes geworben werden können, wenn die betrieblichen Voraussetzungen mit den aktuellen Eckdaten des Programms übereinstimmen.

7.3 Theoretischer Unterricht

Zeitliche Gestaltung variieren ...

Die Hauptempfehlungen hinsichtlich der Entwicklung des theoretischen Fachunterrichts betreffen im wesentlichen dessen zeitliche Gestaltung. Dies gilt einerseits für den - relativ - großen Zeitabstand zwischen Unterricht und Prüfung, zum anderen für die in der Tendenz aufmerksamkeitsfeindliche Wirkung eines einheitlichen Themenblocks über 8 und mehr Unterrichtsstunden. Es erscheint diesbezüglich empfehlenswert, den Stundenplan durch eine themenbezogene Variation während eines Unterrichtstages aufzulockern; darüber hinaus wäre die Terminierung der Abschlussprüfungen zu überprüfen und ggf. umzustellen.

... und Umfang etwas ausbauen

Von Dozenten wurde eine Aufstockung der Stundenzahl empfohlen, um einerseits den Fachunterricht praxisorientierter gestalten zu können und andererseits Gelegenheiten für eine Reflexion der betrieblichen Erfahrungen zu erhalten. Auch wenn eine Stundenaufstockung angesichts des begrenzten Zeitrahmens des Praktikums schwierig erscheinen mag, sollte dies – gerade mit Blick auf die in Sachen Berufserfahrung heterogene Zusammensetzung der Praktikumsgruppen - noch einmal geprüft werden. Zwar ist die Interessenslage von Praktikumsfirmen nachvollziehbar, die - dies betrifft hauptsächlich kleine und mittlere Unternehmen - den Ausfall des für Unterrichtszwecke genutzten Freitags beklagen. Doch in diesem Zusammenhang wäre eine gezielte Information der Betriebe hinsichtlich der Notwendigkeit des ganztägigen Unterrichts empfehlenswert.

Berücksichtigung fachlicher/-qualifikatorischer Unterschiede

Die vermutlich auch weiterhin sehr unterschiedliche fachliche Qualifikation sowie die zum Teil beträchtlichen Niveauunterschiede nach Wissen und Vorerfahrungen der teilnehmenden Praktikanten/-innen - insbesondere in den wirtschaftlichen und betriebswirtschaftlichen Bereichen und den entsprechenden Unterrichtsfächern - erfordern für die konkrete Gestaltung des theoretischen Fachunterrichtes eine noch größere Beachtung bei der Didaktik, Methodik der Dozenten für die jeweiligen Lehr- und Fachinhalte. Dem sollten die Dozenten in der Vermittlung der Lehrinhalte und durch ihre konkrete Unter-



richtsgestaltung mit einer noch intensiveren Binnendifferenzierung und einer noch differenzierteren Darstellung der fachspezifischen Lehrinhalte Rechnung tragen

7.4 Gewinnung und Betreuung der Gastfamilien

Gezielte Ansprache der Gastfamilien ...

Ähnlich wie bei der Akquisition von Praktikumsfirmen hängt die Gewinnung von Gastfamilien von deren jeweiliger Motivation und von der Art und Weise ab, mit der die Familien angesprochen werden. Es scheint deshalb empfehlenswert, Kommunikationsangebote zu machen, die der Bedeutung der Gastfamilien für die Realisierung des Programms Ausdruck verleihen und zugleich einen zwanglosen Austausch zwischen den Gasteltern zulassen. Hier könnte ein fester 'geselliger Abend' pro Praktikantengruppe, bei dem alle Programmakteure beteiligt sind, hilfreich sein.

... und regelmäßige Kommunikation über die Entwicklung des Programms

Die stärkere Einbindung und Einbeziehung der Gastfamilien in Programmablauf und Programmgestaltung der jeweiligen Praktikantengruppe kann insbesondere durch eine regelmäßige Kommunikation und eine Intensivierung der gegenseitigen Kontakte zwischen den Organisatoren und den beteiligten Hamburger Gastfamilien erreicht werden. Bei diesem kontinuierlichen beiderseitigen Erfahrungsaustausch sollten auch die vielfältigen und zum Teil langjährigen Erfahrungen der betreuenden Gastfamilien berücksichtigt werden, um diese für die Qualitätssicherung des Programms nutzen zu können.

Eine weitere Motivationswirkung könnte der Höhe der Aufwandsentschädigung zukommen. Einige Gastfamilien bemerkten - obwohl es nicht primär ums Geld geht -, dass der monatliche Pauschalbetrag seit Programmbeginn unverändert geblieben ist. Dieser und ähnlich gelagerte Informationsbedarfe sollten in jedem Fall vom Programm-Management erkannt und thematisiert werden.

Rechtzeitiger Aufbau einer "nachrückenden" Gastelternfamilie

Angesichts des relativ hohen Durchschnittsalters der Gasteltern äußern einige Praktikanten/-innen den Wunsch, eher bei jüngeren Familien untergebracht zu werden, um eine generationsnahe Lebenswelt in Deutschland kennenzulernen. Zwar sollte im Rahmen der Programmplanung mittelfristig darauf geachtet werden, eine "nachrückende" Gastfamiliengeneration aufzubauen. Dabei darf jedoch nicht aus dem Blick geraten, dass Rentnerpaare eher Zeit finden, sich mit ihren Gästen auseinanderzusetzen. Darüber hinaus ist das Praktikum für etliche russische Teilnehmer/-innen eine erste Station im Lösungsprozess von der eigenen Elternfamilie, insofern



ist sie das Verhältnis zu den Gasteltern als Pendant zur eigenen Familie ein zusätzlicher 'Sicherheitsfaktor' während des Auslandsaufenthaltes („Meine Gasteltern waren wie richtige Eltern zu mir...“).

7.5 Organisation und Betreuung durch die BHO-International gGmbH

Einrichtung eines Kommunikationsforums

Während des 3-monatigen Praktikumaufenthaltes sollte bei der Betreuung und Unterstützung der teilnehmenden Praktikanten/-innen verstärkt berücksichtigt werden, dass ein großes Interesse an einem gemeinsamen Erfahrungsaustausch über Eindrücke, Einschätzungen aber auch Probleme und Schwierigkeiten während der Praktikumszeit besteht. Es sollte den Praktikanten/-innen in einem regelmäßigen Forum ermöglicht werden, diese Erfahrungen mit der Praktikumsstelle, dem Fachunterricht oder hinsichtlich der Unterbringung bei den Gastfamilien gemeinsam mit den Organisatoren zu besprechen. Für diesen kontinuierlichen Kontakt, Diskussionsprozess und Erfahrungsaustausch sollte ein organisatorischer Rahmen vorgesehen sein.

7.6 Unterstützung der Netzwerkbildung in St. Petersburg

Unterstützung der Professionalisierung des St. Petersburger Netzwerks

Ein wesentlicher Effekt des Praktikantenprogramms ergibt sich aus den Impulsen für die Selbstorganisationspotentiale der nach St. Petersburg zurückkehrenden ehemaligen Praktikanten/-innen. Der von diesen gegründete "Klub Neva-Elbe" stellt ein Netzwerk dar, über das - mittelfristig gesehen - die Verknüpfung von individueller Nachwuchsförderung mit einer Förderung des regionalen Wirtschaftsraums stabilisiert und gleichsam „auf eigene Füße“ gestellt werden könnte. Die wesentliche Funktion dieses Netzwerks würde sich auf die Phase nach dem Praktikum in Gestalt einer Unterstützung von Suchprozessen nach geeigneten Beschäftigungsmöglichkeiten für ehemalige Praktikanten/-innen beziehen. Eine zweite Funktion könnte in dem Aufbau eines Informationsservice speziell für deutsche Firmen gesehen werden.

Da die Arbeit des Klubs bisher ehrenamtlich erbracht worden ist, könnte dessen Leistungsfähigkeit durch eine stärkere Professionalisierung deutlich gesteigert werden. Es sollte deshalb geprüft werden, ob von Hamburger Seite - zunächst also über die St. Petersburger Vertretung der Handelskammer Hamburg - die Arbeit des Klubs in den genannten Funktionen stärker unterstützt werden könnte. Dabei kämen nicht nur finanzielle Mittel in Betracht sondern

Untersuchungsbericht



auch eine „Formalisierung“ der Zusammenarbeit etwa auf dem Wege einer Vereinbarung.



Anhang: Interviewpartner/Institution

Praktikumsfirmen in Hamburg

1	Frau Marxen	Brinkmann AG
2	Frau Spitzbart	GIMA Messen und Ausstellungen
3	Herr Lührs	Ernst G. Ahrens GmbH (telefonisch)
4	Herr Böhm	Holsten Brauerei AG
5	Herr Lippke	Hamburger Bank von 1861 eG
6	Frau Morowa	Buchhaus Weiland
7	Frau Pukala	A. Pukala International
8	Herr Storjohann	Max Bahr Baumärkte
9	Frau Kühlwein	Esso AG
10	Herr Ortmann	Esso AG
11	Herr König	Firma Zajadacz
12	Frau Tibes	Spracheninstitut Colon
13	Frau Müller	K.W. Pfannenschmidt

Experten

14	Herr Dr. Kemmet	Landesvereinigung der Unternehmensverbände e.V.
15	Herr Hahn	Behörde für Schule, Jugend und Berufsbildung
16	Frau Orlowa	Vertretung der HK Hamburg in St. Petersburg
17	Frau Dutkina	Vertretung der HK Hamburg in St. Petersburg
18	Herr Stein	Vertretung der HK Hamburg in St. Petersburg und Kaliningrad
19	Herr Schröder-Roeckner	BHO-International gGmbH
20	Frau Carolin Wohlgemuth	BHO-International gGmbH

Gastfamilien

21	Frau Bockelmann
22	Frau Lorenz
23	Frau Clausen
24	Herr Schmidt
25	Herr und Frau Kaireit
26	Herr und Frau Schulz
27	Frau Gohla

Untersuchungsbericht



- 28 Herr und Frau Ernst
- 29 Frau Michelsen
- 30 Frau Reck
- 31 Herr Geilke
- 32 Herr und Frau Stoffers
- 33 Frau Lippert

Dozenten

- 34 Herr Maaß BHO International gGmbH (Fach: Betriebsorganisation)
- 35 Herr Löwenstein BHO International gGmbH (Fach: Soziale Marktwirtschaft)
- 36 Herr Rohlfs BHO International gGmbH (Fach: Finanzwirtschaft)
- 37 Herr Leicher BHO International gGmbH (Fach: Außenhandel)
- 38 Herr Seiler BHO International gGmbH (Fach: Absatzwirtschaft)
- 39 Frau Murajowa Vertretung der HK in St. Petersburg (Fach: Wirtschaftsdeutsch)
- 40 Frau Dr. Timotejewa Vertretung der HK in St. Petersburg (Fach: Allg. Deutsche Sprache)
- 41 Herr Wienecke BHO International gGmbH (Fach: Rechnungswesen)

Vertreter Deutscher Unternehmen in St. Petersburg

- 42 Herr Huland Hilti
- 43 Frau Ureva Siemens AG
- 44 Frau Lorenz Anwaltskanzlei Dagmar Lorenz
- 45 Herr Grünewald UBT Projektmanagement

Ehemalige Praktikanten/-innen in St. Petersburg

- 46 Herr Lossev Firma Wolf Walsrode
- 47 Herr Demura Klub Neva-Elbe
- 48 Herr Tanitschew Klub Neva-Elbe
- 49 Frau Rastworzewa Klub Neva-Elbe
- 50 Herr Golowinskij Klub Neva-Elbe

Gruppengespräche in St. Petersburg

Kandidaten des Programms

Ehemalige Praktikanten

Kleingruppe ehemaliger Praktikanten