

## **Grenzüberschreitendes Netzwerk in der Großregion für Jungakademiker<sup>1</sup>**

Wie kann ein Netzwerk in der Großregion zwischen Unternehmen und Institutionen, die Praktikanten<sup>2</sup> aufnehmen, Multiplikatoren, die dieses Netzwerk erweitern, sowie dem Praktikumsbüro des Frankreichzentrums aufgebaut werden, um Jungakademikern eine Integration in den Arbeitsmarkt der Großregion zu erleichtern?

### **3. Interregionskompetenz leben**

#### **Eine Netzwerkstruktur im Aufbau**

##### **Die Ausgangslage**

Seit der Schaffung des Praktikumsbüros im Jahr 2005 vermittelt das Frankreichzentrum der Universität des Saarlandes Studierenden der Universität Praktikumsplätze in französischen Unternehmen und Institutionen der Region Nantes. Dies steht in Einklang mit den Zielen des Zentrums, neben der frankreich- und frankophonie-bezogenen Unterstützung von Forschung und Lehre auch praktische Dienste zu leisten.<sup>3</sup> Die positiven Rückmeldungen von Seiten der Praktikanten, der teilnehmenden Unternehmen und Institutionen gaben den Anstoß, die Vermittlungsbemühungen zu intensivieren und ein mit Nantes vergleichbares Kooperationsnetzwerk nun auch an anderer Stelle aufzubauen. Aufgrund der Lage des Frankreichzentrums bot sich die Bildung eines Praktikumsnetzwerkes innerhalb der Großregion an, mit dem Ziel, die Interregionskompetenz der Studierenden zu fördern. Dieses Netzwerk würde aufgrund der geographischen Nähe der Netzwerkpartner leichter und umfassender zu realisieren sein als mit der Region Nantes. Mittlerweile konnte im Jahr 2007 eine neue ‚Generation‘ von Praktikanten von diesem jüngst geschaffenen Netzwerk profitieren.<sup>4</sup>

#### **Definition und Relevanz von Netzwerken**

---

<sup>1</sup> Der Projektantrag wurde unter Federführung von Herrn Prof. Dr. Manfred Schmelting, Leiter des Frankreichzentrums, gestellt.

<sup>2</sup> Die im nachfolgenden Text aus Gründen der einfacheren Lesbarkeit verwendete männliche Form umfasst jeweils männliche wie auch weibliche Personen.

<sup>3</sup> Ordnung für das Frankreichzentrum der Universität des Saarlandes, 1996: 414.

<sup>4</sup> An dieser Stelle sei Hanna Kasper, die an der Konzeption, sowie Julia Dudzus und Helena De Winter, die an der Durchführung des Projektes mitgewirkt haben, herzlich gedankt.

Allgemein gesprochen versteht man unter Netzwerken in soziologischer Hinsicht die Strukturen zwischen Individuen, quasi die informelle Struktur der Gesellschaft und das soziale „Unterfutter“ größerer Formationen wie Organisationen oder Milieus. Man kann sie auch als das soziale Kapital des Einzelnen betrachten, als die Art seiner Einbettung in die Gesellschaft.<sup>5</sup> Unter einem sozialen Netzwerk soll hier eine eigenständige Form der Koordination von Interaktionen verstanden werden, deren Kern die vertrauensvolle Kooperation autonomer, aber wechselseitig voneinander abhängiger Akteure ist, die für einen begrenzten Zeitraum zusammenarbeiten und dabei auf die Interessen des jeweiligen Partners Rücksicht nehmen, weil sie auf diese Weise ihre partikularen Ziele besser realisieren können als durch nicht-koordiniertes Handeln.<sup>6</sup> Fast ein Drittel aller Stellen in Deutschland wird nicht über die Arbeitsagentur oder Stellenanzeigen besetzt, sondern über persönliche Kontakte. Dies gilt vor allem für die höher dotierten Positionen. Aus diesem Grund kann es für die Jobsuche nur nützlich sein, möglichst viele berufliche und private Kontakte zu solchen Personen zu knüpfen, die im angestrebten Beschäftigungsfeld tätig sind. Das Ziel sollte also sein, möglichst frühzeitig ein persönliches Netzwerk zu knüpfen und zu pflegen, um es für die spätere Jobsuche nutzen zu können.<sup>7</sup> Genau deshalb setzt das Frankreichzentrum nun dazu an, Kontakte zu Unternehmen und Institutionen der Großregion auf- bzw. auszubauen und dabei Jungakademiker an diesem Netzwerk teilhaben zu lassen. Hierzu hat das Praktikumsbüro des Frankreichzentrums Netzwerkpartner ausgewählt, die ein möglichst weites Spektrum an Berufsfeldern repräsentieren. Vertreten sind folgende Bereiche:

- Kultur (z. B. Agence luxembourgeoise d'action culturelle)
- Medien (z. B. Mosaik TV)
- Soziales (z. B. DGB-Landesverband Saar)
- Tourismus (z. B. Office de tourisme de Forbach)
- Wirtschaft (z. B. Peugeot Deutschland, Chambre de commerce française en Allemagne, Joint venture SNCF-DB, Club des Affaires Sarre-Lorraine)

Ganz bewusst hat sich das Frankreichzentrum auf Unternehmen und Institutionen konzentriert, deren Netzwerkcharakter konstitutiv wirkt (z. B. Club des Affaires Sarre-Lorraine, Agence luxembourgeoise d'action culturelle mit ihrem Kulturportal plurio.net) und/oder die von vornherein über ein hohes soziales Kapital verfügen. Unter sozialem Kapital

---

<sup>5</sup> Diaz-Bone, 2006: 94.

<sup>6</sup> Weyer, 2000: 11.

<sup>7</sup> Rottman, 2005: 109.

verstehet man einen Aspekt der Sozialstruktur, der individuellen oder korporativen Akteuren breitere Handlungsmöglichkeiten eröffnet, ihnen also z. B. die Koordination ihrer Handlungsabsichten zu kollektiver Aktion erleichtert.<sup>8</sup> Der einfachste Indikator für das soziale Kapital eines Akteurs ist sein sogenannter Degree („degree of connection“). Dies ist die Zahl seiner Beziehungen im Netzwerk. Einen positiven Beziehungstyp vorausgesetzt, ist sein soziales Kapital umso größer, je größer die Anzahl der mit ihm verbundenen Personen ist.<sup>9</sup> Netzwerkpartner des Frankreichzentrums wie die französische Handelskammer in Deutschland, Peugeot Deutschland sowie das Konsortium zwischen SNCF und Deutscher Bahn nehmen eine Scharnierfunktion zwischen Akteuren und Strukturen in Deutschland und Frankreich ein, sodass diese über ein enormes soziales Kapital verfügen. Auf ein großes innerdeutsches, aber auch ein interregionales Kontaktnetz kann der DGB-Landesverband Saar zurückgreifen, während Mosaik TV und dem Fremdenverkehrsbüro von Forbach kleinere, teils auch grenzüberschreitend wirkende Kontaktnetze zur Verfügung stehen.

### **Entstehungsvoraussetzungen von Netzwerken**

Ein soziales Netzwerk bildet sich, wenn es gelingt, die in den Sozialsystemen ausgewiesenen und damit erreichbaren Adressaten ihrer systemgebundenen Selektivität zu entheben, um sie in zugängliche Kontakte umzuwandeln, und zwar so, dass auch hiermit in Verbindung stehende Nutzungsoptionen sowie weitere Kontakte „angezapft“ werden können. Netzwerkbildung erfolgt somit in zwei Richtungen: Vernetzung von Organisationen und Vernetzung von Personen.<sup>10</sup> Kooperationen zwischen dem Frankreichzentrum und Institutionen sowie Unternehmen der Großregion setzen eine Haltung voraus, die zu Vorleistungen bereit ist und sogar Abweichungen vom Prinzip des gerechten Tausches hinzunehmen gewillt ist, solange eben die Reziprozität der Kooperationsbeziehung garantiert ist. Reziprozität meint einen Zustand, in dem beide Partner wechselseitig von den Handlungen des jeweiligen Gegenüber profitieren, und sei es, dass man sich auf die „Lieferbereitschaft“ des Partners zu einem späteren Zeitpunkt verlassen kann.<sup>11</sup> Ein Netzwerk wird also immer dann gut funktionieren, wenn es mit Gewinn arbeitet und dieser Gewinn allen Beteiligten zufällt. Das Frankreichzentrum wie auch die Studierenden ziehen Profit daraus, dass die Kooperationspartner des Zentrums auf zahlreiche Netzwerkkontakte zurückgreifen können, die potenziellen Praktikums kandidaten zur Verfügung gestellt werden. Konkret bedeutet dies,

---

<sup>8</sup> Jansen, 2000: 37.

<sup>9</sup> Jansen, 2000: 45.

<sup>10</sup> Aderhold, 2004: 327.

<sup>11</sup> Neyer, 1994: 23, Weyer, 2000: 12.

dass die Partner selbst Praktika anbieten oder solche Stellen vermitteln können. Damit wird den Studierenden die Suche nach Praktikumsstellen erleichtert. Für Unternehmen und Institutionen erweist es sich wiederum als vorteilhaft, dass das Frankreichzentrum eine Vorauswahl unter den Praktikumsbewerbern trifft. Gute Französischkenntnisse sind Grundvoraussetzung. Die ausgewählten Studierenden sind fachlich kompetent und entsprechend motiviert. Des Weiteren wird eine Teilnahme an den Bewerbungseminaren des Frankreichzentrums angeraten. Diese Seminare zielen darauf ab, mit den Kandidaten eine realistische Einschätzung ihrer Fähigkeiten in Abgleich mit den Anforderungen des Arbeitsmarktes zu erarbeiten, individuelle Erfolgsstrategien zu entwickeln, Bewerbungsgespräche zu trainieren, aber auch, sich mit den Anforderungen an das Arbeiten in oder mit anderen Kulturen auseinanderzusetzen.<sup>12</sup> Das Engagement des Frankreichzentrums ermöglicht somit die Vermittlung von speziell qualifizierten Praktikanten, die sofort in Arbeitsprozesse eingebunden werden können. Da das Praktikumsbüro auch während des Praktikums als Ansprechpartner sowohl für den Arbeitgeber als auch den Praktikanten zur Verfügung steht, können aufkommende Schwierigkeiten zügig in Angriff genommen werden. Eine solche Unterstützung kann wesentlich zum Gelingen eines Praktikums beitragen.

Innerhalb des Praktikumsnetzwerkes wird sich letztlich dann eine Eigendynamik entwickeln, wenn auffallend gute Praktikanten nach Studienabschluss in feste Positionen übernommen werden und diese sich von ihrem neuen Arbeitsplatz aus dafür engagieren, Praktikanten aus dem Netzwerk zu rekrutieren. Absolventen stellen wichtige Schnittstellen zur Praxis dar. Für die Universität sind sie Ansprechpartner für Kooperationen wie auch für den Berufseinstieg der Studierenden. Für die im Berufsleben angekommenen Absolventen bildet die Universität einen nachhaltigen Partner für Wissenstransfer sowie die wissenschaftliche und berufsbezogene Weiterqualifizierung.<sup>13</sup> Die Grundlage einer solchen gewinnbringenden Partnerschaft ist wechselseitiges Vertrauen in die Verlässlichkeit und die Leistungsfähigkeit des jeweiligen Gegenüber; ein solches Vertrauen kann nur langsam wachsen. Diskursive Verfahren der Aushandlung der Bedingungen der Kooperation sind somit ein wichtiger Faktor nicht nur bei der Entstehung von Netzwerken, sondern auch bei der Regulierung von Konflikten. Derartige Mechanismen funktionieren allerdings nur bei einer begrenzten Zahl von Mitgliedern, die den Zugang zum Netzwerk zudem exklusiv kontrollieren.<sup>14</sup> Daher

---

<sup>12</sup> [http://www.uni-saarland.de/de/organisation/zentrale\\_einrichtungen/frz/studierende/job](http://www.uni-saarland.de/de/organisation/zentrale_einrichtungen/frz/studierende/job) (Stand 05.10.2007).

<sup>13</sup> Padberg, 2001: 5.

<sup>14</sup> Weyer, 2000: 12.

beabsichtigt das Frankreichzentrum, den Netzwerkzugang auf einen ausgesuchten Personenkreis zu beschränken.

### **Perspektiven der Netzwerkentwicklung**

Welche Bedingungen sollten nun in Hinblick auf eine Weiterentwicklung des Praktikumsnetzwerkes erfüllt werden? Welche Rolle spielt die Engmaschigkeit des Netzwerkes, müssen bereits bestehende Kontakte zwangsläufig weiter vertieft werden? Einerseits sind strategische Netzwerke geschlossene Gesellschaften mit engen exklusiven Bindungen, deren besondere Produktivität darauf beruht, dass den beteiligten Partnern ermöglicht wird, sich auf ihre Spezialkompetenzen zu konzentrieren, sodass letzten Endes positive Komplementaritäten bzw. Synergieeffekte erzeugt werden.<sup>15</sup>

Unternehmen, die Praktikanten mit spezifisch frankreichbezogener Ausrichtung suchen, werden gerade im Frankreichzentrum fündig. Eine steigende Unternehmensnachfrage wiederum führt zu einer Erweiterung der Partnerdatenbank des Frankreichzentrums, was letztlich eine adäquatere Praktikantenvermittlung in größerem beiderseitigem Interesse ermöglicht.

Andererseits beruht der Erfolg eines Netzwerkes auch auf dem Import von Ressourcen, Know-how, Informationen etc., die jeder der beteiligten Akteure aus Bereichen mitbringt, zu denen seine Partner ansonsten keinen Zugang hätten. Dies bedeutet, dass es oft gerade die lockeren, informellen Beziehungen sind, die für den Import neuartiger Informationen verantwortlich sind und somit Veränderungen anstoßen können. Immer wieder die gleichen Leute nach einem Job zu fragen ist weniger aussichtsreich als zufällig jemandem zu begegnen, der einen ‚heißen‘ Tipp hat. Wer sich in derartigen „schwach“ ausgeprägten Beziehungen bewegt, wird eine größere Chance haben, der Arbeitslosigkeit zu entgehen, als jemand, der in „starke“ Beziehungen eingebunden ist.<sup>16</sup> Für den Einzelnen ist es daher wichtig, sowohl an geschlossenen wie offenen Netzwerken zu partizipieren, denn offene soziale Netzwerke ermöglichen den Zugang zu anderen sozialen Gruppen. Die Partizipation an offenen und geschlossenen Netzwerken gewährleistet sozusagen den Austausch bzw. wechselseitige Diffusionsprozesse zwischen Meso- und Exosystemen.<sup>17</sup> Hieraus folgt für das im Aufbau befindliche Praktikantennetzwerk, dass es darauf ankommen wird, eine kombinierte Strategie zu verfolgen: Zum einen empfiehlt sich die Pflege und Vertiefung bereits bestehender Netzwerkkontakte, was die Netzwerkeffizienz steigert. Zum anderen

---

<sup>15</sup> Weyer, 2000: 22.

<sup>16</sup> Granovetter, 1973: 1360–1380.

<sup>17</sup> Neyer, 1994: 49.

sollte der Kreis der Ansprechpartner kontinuierlich erweitert werden, um wertvolle „schwache“ Kontakte zu gewinnen und einem eventuellen Ausscheiden von Partnern entgegenzuwirken.

Erst aktuelle Anlässe geben das Signal zum Auftakt von Beziehungsaufbau und -nutzung. Für das Frankreichzentrum heißt dies, dass es im Namen der eigenen Sache als Beziehungsunternehmer auftreten muss.<sup>18</sup> Eine geeignete Möglichkeit hierfür ist das Veranstalten von Firmenkontaktabenden.

Sicherlich sollte ein Schwerpunkt bei der Erhöhung der Zahl der Netzwerkpartner auf den Kooperationen im ökonomischen Bereich liegen, weil dort auch in Zukunft die Mehrzahl der Universitätsabsolventen eine Anstellung finden wird. Wünschenswert wäre es, wenn in jedem Tätigkeitsbereich eine Vielzahl an Ansprechpartnern bzw. Netzwerkkontakten disponibel wäre, um steigender Nachfrage seitens der Praktikumsbewerber nachkommen zu können. Ob nun verstärkt Kontakte zu mehr oder weniger einflussreichen Unternehmen und Institutionen geknüpft werden sollten, bleibt im Einzelfall zu erwägen. Zwar verfügen Letztere über ein hohes soziales Kapital, doch bieten auch kleinere Betriebe Vorteile, die in einer engeren Bindung an den Praktikanten liegen können, weil die Zahl der Praktikanten insgesamt geringer ausfällt.

Das Netzwerk bildet ein Potenzial zukünftiger Zusammenarbeit. Netzwerke stellen in diesem Sinne „Optionen auf Kooperationen“ dar.<sup>19</sup> Die bisherigen positiven Netzwerkerfahrungen des Frankreichzentrums können nur als Ansporn verstanden werden, diese zu erweitern und zu vertiefen.

#### Literatur:

Aderhold, Jens (2004): Form und Funktion sozialer Netzwerke in Wirtschaft und Gesellschaft. Beziehungsgeflechte als Vermittler zwischen Erreichbarkeit und Zugänglichkeit. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften.

Diaz-Bone, Rainer (2006): Strukturen, Funktionen, Eigenschaften. Netzwerkanalyse aus soziologischer Sicht, in: *fundiert*, Das Wissenschaftsmagazin der Freien Universität Berlin. Netzwerke, 02/2006: 94–99.

Granovetter, Mark (1973): The Strength of Weak Ties, in: *American Journal of Sociology* 78: 1360–1380.

Jansen, Dorothea (2000): Netzwerke und soziales Kapital. Methoden zur Analyse struktureller Einbettung, in: Weyer, Johannes (2000): *Soziale Netzwerke*. München: Oldenbourg Verlag.

---

<sup>18</sup> Vgl. Aderhold, 2004: 306.

<sup>19</sup> Aderhold, 2004: 307.

Neyer, Franz-Josef (1994): Junge Erwachsene im Kontext ihrer sozialen Netzwerke. Hamburg: Verlag Dr. Kovač.

Ordnung für das Frankreichzentrum der Universität des Saarlandes (1996), in: Dienstblatt der Hochschulen des Saarlandes. Saarbrücken. Ohne Verlag.

Padberg, Susanne (2001): Die Alumni und ihre Universität Siegen: Brücke in die Zukunft, in: Der Rektor der Universität – Gesamthochschule Siegen (Hrsg.): Kontakte knüpfen – Netzwerke aufbauen. 1. Alumni-Tag der Universität Siegen. Siegen: Zentrale Vervielfältigungsstelle der Universität.

Rottman, Verena S. (2005): Karriereplanung für Juristen. Neue Berufschancen erkennen – Ausbildung optimal gestalten – Netzwerke nutzen. Heidelberg: Springer Verlag.

Weyer, Johannes (2000): Einleitung. Zum Stand der Netzwerkforschung in den Sozialwissenschaften, in: Weyer, Johannes (2000): Soziale Netzwerke. München: Oldenbourg Verlag.

[http://www.uni-saarland.de/de/organisation/zentrale\\_einrichtungen/frz/studierende/job](http://www.uni-saarland.de/de/organisation/zentrale_einrichtungen/frz/studierende/job) (Stand 05.10.2007)

#### **4. Handlungsempfehlungen für die Zukunft der Interregion**

##### **Die Universität**

##### **Vorbereitung auf die Arbeitswelt durch die Universität des Saarlandes und das Frankreichzentrum**

Die Universität des Saarlandes sieht ihre besondere Rolle darin, im Rahmen ihres Europaschwerpunktes die deutsch-französischen Beziehungen über den allgemeinen Standard internationaler bzw. europäischer Kontakte hinaus auszubauen und diesbezüglich gegenüber anderen deutschen Universitäten eine Vorbild- und Leitfunktion zu übernehmen. Die geographische Grenzlage der Universität des Saarlandes sowie die historische Verwurzelung ihrer Frankreichorientierung erweisen sich als Privileg: Die zwischen 1948 und 1955 unter französischer Verwaltung des Saarlandes gegründeten Fakultäten und Strukturen (mit französischen Kollegen besetzte Lehrstühle, französische Studiengänge, Abschlüsse und Institute) haben sich auch nach der Rückgliederung an Deutschland als frankophone Tradition der Universität bewahrt.<sup>20</sup> Integrierte Studiengänge mit doppelter Abschlussmöglichkeit, die die Universität des Saarlandes zusammen mit Partnern im französischen Ausland durchführt,

---

<sup>20</sup> <http://www.uni-saarland.de/Info/UdS-Leitbild/Leitbild.html> (Stand 13.12.2007).

gibt es in der Betriebswirtschaftslehre, der Chemie, der Mechatronik, den Werkstoffwissenschaften, in der Physik, den Rechtswissenschaften sowie in der Romanistik. Im Bereich der Lehrerbildung existiert ein integriertes deutsch-französisches Studium für die Sachfächer Geographie und Geschichte. Eine weitere Besonderheit ist, dass die Universität des Saarlandes in einigen Fächern auch französische Abschlüsse vergeben kann, so in *Droit* und *Allemand*.<sup>21</sup>

All diese Studiengänge vermitteln Frankreich- und somit interkulturelle Kompetenz durch obligatorische Auslandsaufenthalte und -Praktika, teilweise auch durch das Absolvieren ganzer Studienabschnitte in der Fremdsprache oder aber durch das Studieren in einer binationalen Studierendengruppe.

Insbesondere unter den Studierenden der Geisteswissenschaften besteht dabei eine erhöhte Nachfrage nach einer Praktikumsvermittlung durch das Frankreichzentrum. In der Beliebtheitskala potenzieller Tätigkeitsfelder junger Geisteswissenschaftler liegt der kulturelle Sektor weit vorn. Realistischere berufliche Chancen für junge Akademiker als der kulturelle Sektor bietet der Wirtschaftssektor, der zur Zeit zumindest in Deutschland vom Aufschwung der Ökonomie profitiert und daher attraktive Arbeitsplätze bietet. Das Frankreichzentrum organisiert zur Vorbereitung auf die Arbeitswelt vier unterschiedliche Seminare, die studienbegleitend berufsbezogene Frankreichkompetenz vermitteln. In diesen Seminaren profilieren die Teilnehmer ihren persönlichen Lebenslauf, üben Bewerbungstechniken ein und setzen sich mit der beruflichen wie auch der persönlichen Integration in Frankreich auseinander.

### **Empfehlungen der Studierenden**

Aus einer Umfrage des Frankreichzentrums unter den vermittelten Praktikanten ergab sich, dass sich viele Studierende einen Kompaktsprachkurs wünschten, um sich auf die spezifische Sprache in der französischen Arbeitswelt, insbesondere im Bereich der Bürokommunikation, vorzubereiten.

In Hinblick auf die Praktikumsvermittlung durch das Frankreichzentrum wurde von den Studierenden angeregt, den Kreis der Unternehmen und Institutionen zu vergrößern, die bereit wären, Praktikanten aufzunehmen. Integrativer Bestandteil eines erweiterten Netzwerkes sollten auch die ehemaligen Praktikanten werden, mit denen ein Informationsaustausch über ihre Praktika in bestimmten Firmen und Institutionen ermöglicht werden könnte. Viele Studierende hatten aufgrund der oft sehr kurzfristigen Praktikumszusagen Probleme bei der

---

<sup>21</sup> <http://www.uni-saarland.de/de/profil/portrait/> (Stand 13.12.2007).

Wohnungssuche. Dies insbesondere, wenn es sich um ein Kurzzeitpraktikum handelte. Deshalb wurde vorgeschlagen, vor Ort Kontakte zu Personen aufzubauen, die bereit wären, einen Praktikanten als Mieter aufzunehmen. Das Praktikumsbüro solle eine Liste mit möglichen Unterkunftsadressen bzw. Vermietern bereitstellen. Machbar erscheinen auch Absprachen mit den kooperierenden Unternehmen und Institutionen, sodass diese selbst Unterkunftsmöglichkeiten vermitteln.

[Bitte in Rahmen setzen]

### **Empfehlung der Studierenden für die Zukunft der Interregion an die Adresse der Universität**

- Angebot eines sprachlichen Vorbereitungskurses „Fachsprache Bürokommunikation“

[Rahmen Ende]

[Bitte in Rahmen setzen]

### **Empfehlungen der Studierenden für die Zukunft der Interregion an die Adresse des Frankreichzentrums**

- Erweiterung des Netzwerkes an Unternehmen und Institutionen
- Integration einer Datenbank ehemaliger Praktikanten
- Aufbau einer Adressdatenbank mit Unterkunftsmöglichkeiten für Praktikanten

[Rahmen Ende]

## **Die Arbeitswelt**

### **Schlüsselkompetenzen aus Sicht der Arbeitgeber**

Die meisten Arbeitgeber bezeichnen gute Sprachkenntnisse als Grundlage einer konstruktiven Zusammenarbeit in der Arbeitswelt. Sie wünschen sich die Zweisprachigkeit ihrer Praktikanten, zumindest jedoch einen fließenden mündlichen Ausdruck, damit beide Seiten bestmöglich vom Praktikum profitieren. Die Interviewpartner des Frankreichzentrums bewerteten die Französischkenntnisse ihrer Praktikanten auf einer Skala von eher mittelmäßig bis sehr positiv. Die positive Einschätzung überwog, wobei die schriftlichen Sprachkenntnisse als ausbaufähig bezeichnet wurden. Wesentlicher erschien allerdings, dass die Alltagskommunikation reibungslos funktionierte, d. h., dass die Praktikanten sich als kommunikationsfähig und rhetorisch stark erwiesen. Darüber hinaus wurden als wünschenswerte persönliche Eigenschaften Einfühlungsvermögen, Offenheit und Toleranz gegenüber der jeweils anderen Kultur genannt. Diese Eigenschaften stellen affektive

Komponenten interkultureller Kompetenz dar.<sup>22</sup> Genauso wichtig erschienen einem Arbeitgeber Kenntnisse des Partnerlandes, seiner Kultur und Gewohnheiten.<sup>23</sup> Die befragten Arbeitgeber beurteilten die Fähigkeit ihrer Praktikanten, sich in das fremde Team zu integrieren, durchweg positiv. War die Integrationsfähigkeit einmal nicht gegeben, so schien sich dies auf persönliche Charaktereigenschaften, aber auch auf mangelnde berufliche Erfahrung zurückführen zu lassen.

Über die sprachliche und interkulturelle Komponente hinaus erwies sich Eigeninitiative in der Kontaktaufnahme zu anderen Mitarbeitern, aber auch in der Erweiterung des eigenen Tätigkeitsfeldes als gefragte Eigenschaft, was sicherlich auch in Zusammenhang mit der personellen Unterbesetzung gerade kultureller Einrichtungen zu sehen ist. Generell wurden Computerkenntnisse (Excel, Powerpoint) erwartet, teilweise aber auch spezifische technische Vorkenntnisse im Bereich der Medien.

[Bitte in Rahmen setzen]

### **Erwartungen der Arbeitgeberseite an saarländische Studierende**

- annähernde Zweisprachigkeit (Deutsch/Französisch; Englisch als Mindestvoraussetzung)
- Kommunikationsfähigkeit, rhetorische Begabung
- Eigeninitiative
- Offenheit und Toleranz für die jeweils andere Kultur
- Kenntnisse des Partnerlandes, seiner Kultur und Gewohnheiten
- solide PC-Kenntnisse

[Rahmen Ende]

### **Empfehlungen der Arbeitswelt**

#### **Schule und Studium**

Sprachliche wie auch interkulturelle Potenziale des saarländisch-lothringischen Grenzraums scheinen das entscheidende Kapital zu sein, wenn es um die Entwicklung von Standortvorteilen und somit um die Sicherung von Zukunftschancen der Region geht. Gerade die Forcierung dieser Kompetenzen könnte zum entscheidenden Plus des Arbeitskräftepotenzials in der Grenzregion heranwachsen. Die Basis für sprachliche wie interkulturelle Kompetenzen wird während der Ausbildung geschaffen. Schulen und Universitäten kommt hier eine wesentliche Rolle zu. Während der Grundstein der

---

<sup>22</sup> Vatter, in: Roßmanith/Backes, 2006: 143 f.

<sup>23</sup> Gespräch von Gerrit Fischer mit Werner Ried, Leiter „Marketing-Kooperationen“ des Joint Venture der Deutschen Bahn und der französischen Eisenbahngesellschaft SNCF, im Juli 2007.

sprachlichen Entwicklung in der Schule gelegt wird – ein früher Fremdsprachenbeginn wurde im Saarland in der Grundschule flächendeckend eingeführt<sup>24</sup> –, beginnt die interkulturelle Ausbildung im engeren Sinne erst an der Hochschule. Eine vertiefte interkulturelle Ausbildung muss einerseits eine Distanzierung herstellen, die sich auf eine wissenschaftliche Herangehensweise stützt, andererseits auch eine Bereitschaft zum Sich-Einlassen, das von persönlich-existenzieller bis zu geopolitischer Betroffenheit reicht.<sup>25</sup> Die Universität des Saarlandes in Saarbrücken, im deutsch-französischen Grenzgebiet gelegen und von daher für entsprechende Aktivitäten prädestiniert, hat ein besonders differenziertes, unterschiedlichen Bedürfnissen angepasstes Ausbildungsangebot unter den Titeln „Romanische Kulturwissenschaft und Interkulturelle Kommunikation mit Schwerpunkt Frankreich“ sowie „Deutsch-Französische Studien: Grenzüberschreitende Kommunikation und Kooperation“ konzipiert, wobei mehrmonatige Aufenthalte im frankophonen Ausland Bestandteil der Ausbildung sind.<sup>26</sup> Aufgrund der strukturellen und institutionellen Bedingungen der Hochschullehre (zeitliche Dauer von Lehrveranstaltungen, große Lerngruppen, räumliche Gegebenheiten) dominiert in der wissenschaftlichen Ausbildung, die interkulturelle Studiengänge anbietet, jedoch meist die Vermittlung von Wissen und Kenntnissen über interkulturelle Kommunikation, d. h. die kognitive Dimension interkultureller Kompetenz, auch wenn erfahrungs- und praxisorientierte Aspekte zunehmen. Hier wird von Arbeitgeberseite eine stärkere Einbindung unternehmensnaher Persönlichkeiten bei der Vermittlung interkultureller Kompetenzen gefordert.<sup>27</sup> Interkulturelle Kompetenz wird in der Kombination von interkultureller Begegnung und der Vermittlung theoretischer Kenntnisse über interkulturelle Kommunikation erworben.<sup>28</sup> Interkulturelle Trainingsprogramme können dabei viel Positives bewirken. Wenn Universitäten ausbildungstechnisch an ihre Grenzen stoßen, besteht die Möglichkeit, Kooperationen mit der Arbeitswelt einzugehen und mit Unternehmen über die Aufnahme von Praktikanten übereinzukommen, denn auch die Wirtschaft kann ihren Teil zu einer verbesserten Ausbildung junger Akademiker beitragen.<sup>29</sup> Ein Personalverantwortlicher rät den Studierenden, ganz auf Europa zu setzen: Ein betriebswirtschaftliches Studium mit interkultureller Schwerpunktsetzung sei für

---

<sup>24</sup> Mit Beginn des Schuljahres 1992/1993 wurde der Französischunterricht als verpflichtender Lernbereich für alle Schülerinnen und Schüler der Klassenstufen 3 und 4 in die Stundentafel der saarländischen Grundschulen aufgenommen. Seit dem Schuljahr 2000/2001 führt das Saarland einen Modellversuch durch, Französisch bereits ab Klasse 1 einzusetzen. Siehe hierzu Saarland Ministerium für Bildung und Sport, 1994: 1–2.

<sup>25</sup> Demorgon/Lipiansky/Müller/Nicklas, 2001: 167.

<sup>26</sup> Siehe auch Demorgon/Lipiansky/Müller/Nicklas, 2001: 147.

<sup>27</sup> Gespräch von Julia Dudzus mit Gilles Untereiner im Juli 2007.

<sup>28</sup> Vatter, in: Roßmanith/Backes, 2006: 146 f.

<sup>29</sup> Gespräch von Julia Dudzus mit Gilles Untereiner im Juli 2007.

Unternehmen ganz besonders interessant.<sup>30</sup> Gerade weil der Schwerpunkt der Universitäten auf der Vermittlung von Wissen über kulturelle Kompetenzen liegt, obliegt es letztlich der Eigenverantwortung der Studierenden, ihre theoretischen Kenntnisse in die Praxis umzusetzen. Der Erwerb interkultureller Kompetenzen sei eine Frage der Übung.<sup>31</sup>

Dem Frankreichzentrum wurde empfohlen, sein Praktikumsnetzwerk auf andere Länder auszudehnen, aber auch, seinen Praktikantenpool zu erweitern.<sup>32</sup> Es besteht also weiterhin eine rege Nachfrage nach Praktikanten, doch wie kann sichergestellt werden, dass die Studierenden in ihrer Funktion als Praktikanten nicht ausgenutzt werden?

### **Faires Praktikum**

Als Vertreter der Arbeitnehmerinteressen befragte das Frankreichzentrum hierzu den Deutschen Gewerkschaftsbund, der sich mit diesem Thema bereits in mehreren Publikationen auseinandergesetzt hat. Dieser empfahl, gesetzliche Regelungen zu schaffen, die ein Praktikum klar als ein Lernverhältnis definieren. Inhalt, Dauer und Vergütung müssten geregelt werden. Reguläre Stellen dürften nicht durch Praktika ersetzt werden.<sup>33</sup> Die rechtliche Situation in Frankreich bietet bereits Schutz vor ‚Ausbeutung‘ von Praktikanten: Dort unterliegen Praktika im Rahmen eines Studiums oder einer Ausbildung wie auch freiwillige Praktika gesetzlichen Regelungen. Sie sind zeitlich begrenzt und verfolgen pädagogische Ziele. Unternehmenspraktika müssen zusätzliche Vorgaben erfüllen.<sup>34</sup>

Das Frankreichzentrum vermittelt Praktika gemäß gewisser Handlungsmaximen, um faire Praktikumsbedingungen zu gewährleisten. Es vermittelt vorrangig Studierende, und nur ausnahmsweise Hochschulabsolventen in Praktika. Das Frankreichzentrum überprüft die Eignung jedes Kandidaten für eine bestimmte Praktikumsstelle. Es betreut und unterstützt Studierende von der Zeit vor bis nach dem Praktikum und es kümmert sich um die Beantragung von Praktikumsstipendien für die im Kulturbereich meist unbezahlten Praktika. Durch engen Kontakt zu Arbeitgebern und Studierenden besteht die Möglichkeit einer Qualitätskontrolle von Praktikumsstellen, die, sollten sie den Anforderungen nicht entsprechen, auch nicht weiter vermittelt werden.

[Bitte in Rahmen setzen]

### **Empfehlungen der Arbeitgeberseite für die Zukunft der Interregion**

---

<sup>30</sup> Gespräch von Gerrit Fischer mit Gerhard Linnenberger im Juli 2007.

<sup>31</sup> Gespräch von Julia Dudzus mit Gilles Untereiner im Juli 2007.

<sup>32</sup> Gespräch von Gerrit Fischer mit Jacques Renard im Juli 2007.

<sup>33</sup> Deutscher Gewerkschaftsbund, 13.10.2006: 1.

<sup>34</sup> <http://vosdroits.service-public.fr/particuliers/F16734.xhtml?p=1> (Stand 10.12.2007).

- Förderung sprachlicher wie interkultureller Potenziale des saarländisch-lothringischen Grenzraums unter anderem durch das Durchführen interkultureller Trainingsprogramme
- Etablierung von Kooperationen zwischen Unternehmen und Universitäten im Bereich der universitären Lehre, aber auch bezüglich der Aufnahme von Praktikanten (in diesem Zusammenhang Empfehlung an das Frankreichzentrum, den Praktikantenpool zu vergrößern)
- Schwerpunktsetzung der Studierenden auf den Bereich Europa
- Erwerb zumindest von Grundkenntnissen der Betriebswirtschaft, optimalerweise in Kombination mit interkulturellen Kenntnissen

[Rahmen Ende]

[Bitte in Rahmen setzen]

### **Empfehlung des Deutschen Gewerkschaftsbundes für die Zukunft der Interregion**

- Einführung „fairer Praktika“, d. h. gesetzliche Regelung des Umfangs, Inhalts und der Vergütung studentischer Praktika

[Rahmen Ende]

[Bitte in Rahmen setzen]

### **Maßnahmen des Frankreichzentrums für faire Praktika in Frankreich**

- Optimale Abstimmung Praktikant–Praktikumsstelle
- Vorbereitung auf und Betreuung der Studierenden während der Praktika
- konstante Überprüfung der Qualität der angebotenen Praktikumsstellen
- Vermittlung von Stipendien für unbezahlte Praktika

[Rahmen Ende]

### Literatur:

Demorgon, Jacques/Lipiansky, Edmond-Marc/Müller, Burckhard K./Nicklas, Hans (2001): Europakompetenz lernen. Interkulturelle Ausbildung und Evaluation. Frankfurt/Main: Campus Verlag.

Deutscher Gewerkschaftsbund (13.10.2006): Pressemitteilung. Berlin: ohne Verlag.

Saarland Ministerium für Bildung und Sport (1994): „Richtlinien für den Französischunterricht in der Grundschule“. Saarbrücken: ohne Verlag.

Vatter, Christoph (2006): Ein Erfahrungsbericht der Interkulturellen Kommunikation: Interkulturelle Kompetenz kompakt – Zur Vermittlung berufsorientierter interkultureller Kompetenzen als Schlüsselqualifikationen in interkulturell ausgerichteten

kulturwissenschaftlichen Studiengängen, in: Roßmanith, Birgit/Backes, Horst (Hrsg.): Von der Hochschule in den Beruf – Berufs- und Arbeitsweltkompetenz im Studium. Saarbrücken.

<http://www.uni-saarland.de/de/profil/portrait/> (Stand 13.12.2007)

<http://www.uni-saarland.de/Info/UdS-Leitbild/Leitbild.html> (Stand 13.12.2007)

<http://vosdroits.service-public.fr/particuliers/F16734.xhtml?p=1> (Stand 10.12.2007)