

[Redacted text]

Praktikumsgeber: Auswärtiges Amt
Werderscher Markt 1
10117 Berlin

[In meinem Fall: Referat 405, Internationale Forschungs- und Technologiepolitik, Luft- und Raumfahrt]



Vollzeitpraktikum (40 h / Woche) vom 21.04.08 – 13.06.08

Gliederung

1. Organisatorisches	Seite 3
2. Das Auswärtige Amt als bürokratische Organisation	Seite 4
Studium → Praktikum: Vorteile eines Soziologiestudiums	Seite 9
Praktikum → Studium: Anregungen für das Soziologiestudium	Seite 10
3. Praktikumsbetreuung	Seite 11
Quellenverzeichnis	Seite 13

1. Organisatorisches

Es gibt mindestens drei Punkte, über die man sich im Klaren sein sollte, bevor man sich um ein studienbegleitendes Praktikum beim Auswärtigen Amt bewirbt.

Der Eine ist, dass die Bewerbung in aller Regel mindestens ein halbes Jahr vor dem geplanten Praktikumsantritt zu erfolgen hat, demnach also von relativ langer Hand geplant werden will. Dass es anschließend trotzdem oder gerade deswegen ganz anders und viel kurzfristiger kommen kann (in meinem Fall z.B.) tut dem grundsätzlich keinen Abbruch. Bewerben kann man sich entweder für die Zentrale in Berlin oder für eine der insgesamt 228 Auslandsvertretungen. In jedem Fall bietet es sich an, die Internetpräsenz des Auswärtigen Amtes vorher umfassend zu Rate zu ziehen (www.auswaertiges-amt.de). Was Praktikanten an Auslandsvertretungen erwartet, kann ich aus eigener Erfahrung nicht wiedergeben – aber Erzählungen ehemaliger Praktikanten zufolge kann man dort einen sehr umfassenden Einblick in das diplomatische Leben erhalten, wie man es sich gemeinhin vorstellt: mit gesellschaftlichen Anlässen und generell engerem Kontakt zur Gastgesellschaft bei traulich gemeinschaftlicher Arbeitsatmosphäre (gerade an kleineren Vertretungen). In der Zentrale hat man demgegenüber, etwas überspitzt dargestellt, eher mit Schreibtischtättern zu tun. Diese beschäftigen sich dafür fundierter mit dem inhaltlichen und ideellen ‚Überbau‘ oder vielmehr ‚Unterbau‘ deutscher Außenpolitik und halten u.a. Kontakt zu den anderen Bundesministerien.

Etwas ungewöhnlich ist zum Zweiten das Bewerbungsverfahren, denn es gibt nur die eine Möglichkeit: sich im Internet in einer sehr umfangreichen und standardisierten Maske ein möglichst ansprechendes Bewerbungsprofil zurechtzubasteln. Dort legt man auch seine bevorzugten inhaltlichen Einsatzgebiete fest. Welchem Referat man später tatsächlich zugeteilt wird, ist dann allerdings kontingent, zumindest aus Bewerbersicht. Und inwiefern die unterschiedlichen Nachweise und Zeugnisse bei der Entscheidung wirklich in Betracht gezogen werden, bleibt auch im Dunkeln. Jedenfalls werden nach diesem ganzen Procedere im Durchschnitt etwa 10 % der Bewerber mit einer Praktikumszusage beglückt.

Der dritte Punkt schlägt finanziell zu Buche: Es wird keine Praktikumsvergütung gewährt – grundsätzlich nicht, d.h. auch nicht bei den Auslandsvertretungen, und überhaupt nicht, also auch keine Fahrtkosten- oder Verpflegungszuschüsse. Mit dieser Praktik steht das Auswärtige

ge Amt alleine da, jede andere oberste Bundesbehörde gewährt ihren Praktikanten irgendeine finanzielle Vergütung. Es sieht jedoch aktuell nicht danach aus, als könnte oder würde sich dieser Zustand in absehbarer Zeit ändern.

Sind diese drei Punkte hinreichend bedacht, steht eine wichtige Hürde noch aus: Man darf sich in den zehn Jahren, die dem Praktikum vorausgehen, strafrechtlich nichts hat zuschulden kommen lassen und muss dies mit einem behördlichen Führungszeugnis nachweisen. Dann allerdings kommen ganz neue Herausforderungen auf den motivierten Praktikanten zu, von denen im Folgenden die Rede sein soll.

2. Das Auswärtige Amt als bürokratische Organisation

Was anderes als eine bürokratische Organisation sollte man erwarten, wenn man das Auswärtige Amt auf seine Organisationsstrukturen und -Praktiken hin unter die Lupe nimmt? Welche Rolle spielt Bürokratie überhaupt für das Auswärtige Amt? Immerhin handelt es sich um eine oberste Bundesbehörde, Staatsverwaltung also, und damit um einen klassischen Fall von bürokratischer Organisation; sollte man denken. Und doch liegt gerade hier der Knackpunkt: Denn nicht nur weist es im Vergleich mit anderen Bundesbehörden einige exklusive und höchst unbürokratische Besonderheiten auf, die vor allem zwei Prinzipien geschuldet sind: dem Generalisten- und dem Rotationsprinzip. Sie besagen, dass jeder Beamte im auswärtigen Dienst – unabhängig von der Hierarchieebene – im Prinzip alle drei Jahre sowohl seinen Einsatzort als auch sein fachliches Einsatzgebiet wechseln muss; und zwar weitgehend fremdbestimmt. Eingehen werde ich im Folgenden auch auf anderweitige Tendenzen, Bürokratie und traditionelle bürokratische Vorgehensweisen immer mehr in Frage zu stellen. Sie ergeben sich vor allem aus der Einführung moderner Techniken und Managementpraktiken und haben recht wahrscheinlich einiges Veränderungs- und Verunsicherungspotential. Zunächst aber soll es vor dem Hintergrund des Auswärtigen Amtes um einige besonders interessante Aspekte des klassischen Bürokratiemodells gehen.

Bei Max Weber ist die „Herrschaft mit bürokratischem Verwaltungsstab“ die „spezifisch moderne Form der Verwaltung und der „reinste Typus der legalen Herrschaft“¹. Einige exemplarische Ideale bürokratischen Beamtentums und ihre modernen Ausläufer lassen sich anhand des Auswärtigen Amtes gut illustrieren²:

*Die einzelnen Beamten sind in eine feste Amtshierarchie eingebunden, innerhalb derer ihre Karriere einer fest definierten Laufbahn folgt, in der sie je nach Amtsalter und Leistung – abhängig vom Urteil des Vorgesetzten – aufrücken*³. In diesem Punkt ist das Auswärtige Amt sogar ein Paradebeispiel für klassische Bürokratie. Nicht nur die Laufbahnen, auch die Amtsbezeichnungen wie z.B. ‚Vorsitzender Legationsrat Erster Klasse‘, abgekürzt ‚VL I‘ sind hier offiziell erhalten geblieben. In allen anderen Bundesministerien sind zumindest die Amtsbezeichnungen einer moderneren Benennung gewichen. Außerdem gilt im Auswärtigen Amt traditionell, dass alle drei Jahre ein sogenannter ‚einheitlicher Versetzungstermin‘ angesetzt ist⁴. Gewöhnlich werden alle Beamten dann entweder ins Ausland oder aus dem Ausland zurück in die Zentrale versetzt und gleichzeitig innerhalb ihrer Laufbahn befördert (oder auch nicht). Es gibt vier verschiedene Laufbahnen, nämlich je nach Einstiegsqualifikation den einfachen, mittleren, gehobenen oder den höheren Dienst. Die Versetzungen finden nur innerhalb der jeweils eingeschlagenen Laufbahnen statt – ein Aufstieg in die nächsthöhere Laufbahn ist also nicht möglich, und innerhalb der einzelnen Laufbahnen sind sowohl Aufstiegsreihenfolgen als auch einzelne Hierarchiestufen strikt definiert und damit formal begrenzt. Während sich den Amtsbezeichnungen nach aber nichts geändert hat, sind die Laufbahnen in ihrer Akzeptanz problematischer geworden: Je nach Laufbahnhierarchie sind die Aufstiegsmöglichkeiten formal sehr beschränkt und büßen damit gegenüber Karriere- und Verdienstmöglichkeiten in der Wirtschaft merklich an Attraktivität ein. Zudem erfolgt immer weniger selbstverständlich die Versetzung in die nächsthöhere Laufbahnposition, weil im Zuge von Verwaltungsreform und Rationalisierung einige Stellen – und damit Aufstiegsgelegenheiten – weggefallen sind. Obwohl das Auswärtige Amt im Vergleich zu anderen Bundesbehörden⁵ bei den Kürzungsverhandlungen sehr glimpfliche Ergebnisse bei Personaleinsparungen erzielen konnte, bildet sich also immer mehr ein „Überhang“ von nicht beförderten

¹ Weber (2006 [1922]), S. 219 sowie S. 222; zu den einzelnen Typen von Herrschaft siehe ebd., S. 214ff.

² Zu den folgenden Punkten vgl. Weber (2006 [1922]), S. 222ff.

³ Siehe ebd., S.222.

⁴ Dieses Drei-Jahres-Rotationsprinzip gilt im Übrigen international für den auswärtigen Dienst.

⁵ Diesen Hinweis habe ich aus einem informellen Gespräch.

Beamten; zumal im Moment gerade die zahlenmäßig stärkeren Einstellungsjahrgänge auf ihre Beförderungen warten und den Überhang damit noch vergrößern.

*Bei Weber heißt es: „Die bürokratische Verwaltung bedeutet: Herrschaft kraft **Wissen**.“⁶ In der festen Amtshierarchie sind Rangunterschiede zwischen den verschiedenen Laufbahnen -- zurückführbar auf die unterschiedlichen Einstiegsqualifikationen – nicht nur in den Bezeichnungen sehr deutlich wahrnehmbar. Weil aber Hierarchiedenken und strikter Formalismus in Zeiten der Team- und Projektarbeit sowie der flachen Hierarchien unmodern geworden sind, kommt es im Auswärtigen Amt vielerorts zu diesbezüglichen Konfliktsituationen, die eingespielte Arbeitsabläufe und selbstverständliche Hierarchien in Frage stellen. *Dadurch geht aber verloren, was eine besondere Qualität der Bürokratie darstellt, die laut Weber⁷ „die an Präzision, Stetigkeit, Disziplin, Straffheit und Verlässlichkeit, also: Berechenbarkeit [...] rein technisch“ überlegenste und **rationalste** Herrschaftsform ist.* Denn wenn strikte und formale Arbeitsteilung in horizontaler (also fachlicher) und vor allem in vertikaler (also hierarchischer) Richtung nicht mehr als selbstverständlich akzeptiert werden, entstehen erhebliche Reibungsverluste und Verhandlungskosten; die Ausbildung von Routinen und fachlichen Spezialisierungen wird dadurch behindert. Und weil einem Beamten arbeitsrechtlich praktisch nicht gekündigt werden darf, stehen abgesehen von einer Versetzung kaum personalorganisatorische Abhilfen zur Verfügung.*

Da die Verhältnisse im Auswärtigen Amt durch die regelmäßigen Umzüge und damit Personalveränderungen in besonderem Maße von Unstetigkeit und sowieso eher von der Routine des Wechsels geprägt sind, besteht jedoch eine besondere Angewiesenheit auf einen stabilen Arbeitsrahmen und stetige Organisationsstrukturen. *Denn „Arrangements, die sich im Laufe der Zeit einspielen (also habitualisiert werden) und eventuell auch institutionalisiert werden, ermöglichen es den Organisationsmitgliedern ‚to get things done‘ [...] und geben den Interaktionsprozessen eine gewisse Stabilität und Geordnetheit.“⁸*

Ein wesentlicher Punkt, der Stetigkeit im ständigen Wandel erleichtert, hat ebenfalls mit Bürokratie zu tun: *„Es gilt das Prinzip der **Aktenmäßigkeit** der Verwaltung, auch da, wo mündliche Erörterung tatsächlich Regel oder geradezu Vorschrift ist: mindestens die Vorerörterun-*

⁶ Weber (2006 [1922]), S. 226.

⁷ Weber (2006 [1922]), S. 224.

⁸ Walgenbach und Meyer (2008), S. 172.

gen und Anträge und die abschließenden Entscheidungen, Verfügungen und Anordnungen aller Art sind **schriftlich** fixiert.“⁹ Für einen praktischen Bürokratieneuling wie mich war erstaunlich zu sehen, wie verschriftlicht der Arbeitsalltag im Auswärtigen Amt sich tatsächlich gestaltet: Jede Sitzung, Unterredung, E-Mail, Werbebroschüre sind prinzipiell zu archivieren. Und so sich darin auch noch etwas von potentieller zukünftiger Bedeutung oder Entscheidungsrelevanz findet, zu vermerken und der ganzen Kette der Vorgesetzten hoch zur Kenntnisnahme und Unterschrift vorzulegen. Dass der Umfang der resultierenden Aktenstapel und Zeichnungspflichten denn eher hemmend als entscheidungserleichternd und schon gar nicht motivierend wirkt, verwundert wohl kaum. Allerdings unterscheiden sich die Praktiken im Umgang mit Archivierungsnormen ganz erheblich: Während sich Einige ängstlich-besorgt und strikt der Archivierung widmen, setzen Andere auf eine engere zweckrationale Auswahl der Archivstücke; der Spielraum für solch unterschiedliche Prioritäten besteht zumindest. Eine zentrale Person in jedem Referat ist ganz passend dazu der Registrator, der für die Archivierung der Akten zuständig ist. Diesem langwierigen und unflexiblen Procedere steht jedoch auch ein ganz handfester Vorteil entgegen: Wissen – und zwar nicht nur das fachliche Hintergrundwissen sondern auch die aktengestützte Erkenntnis, welche Akteure das Feld jeweils prägen und geprägt haben – kann dadurch auf sichere und formalisierte Weise weitergegeben werden. Angesichts des ständigen Fach- und Standortwechsels wiegt dieser Punkt die Nachteile wohl auf.

Seit einiger Zeit aber bekommt dieses eingespielte System jedoch elektronische Konkurrenz. Erklärtes Organisationsziel für das ganze Amt ist eine digitale Archivierung des Schriftverkehrs; abgesehen davon überwiegt immer stärker die digitale vor der schriftlichen Kommunikation. Mit dieser Entwicklung sind aber nicht nur die Segnungen des digitalen Zeitalters verbunden – wie schnelle und einfache Kommunikation (auch über Hierarchiegefälle hinweg), Platz- und Kostenersparnis und was sonst noch gewöhnlich angeführt wird. Die besondere fachliche Kompetenz der meisten Mitarbeiter konzentriert sich auf den Umgang mit speziellen Amtsschriftstücken, hier haben sich verlässliche und anerkannte Normen und Verhaltensweisen herausgebildet – bspw. zur formalen Gliederung, zu Geheimhaltungsvorschriften, zur Weitergabe und Zeichnung, Erfahrungswissen, welche Schriftstücke ignoriert und welche prioritär zu bearbeiten sind – kurzum eine unhinterfragte und funktionierende

⁹ Weber (2006 [1922]), S. 221.

Routine, auf die man sich bei der digitalen Kommunikation in vielerlei Hinsicht noch nicht stützen kann. Obschon es nicht unmöglich erscheint, nach einigem Chaos eine solche Routine in einigen Bereichen irgendwann zu entwickeln, gibt es auch wechselbeständigere Bereiche, bei denen sich die Ausbildung neuer und verlässlicher Verfahrensroutinen langwieriger und problematischer gestaltet. Einer davon ist die einheitliche, sichere und angemessene Archivierung der verschiedenen Schriftstücke.

Als Reaktion auf diese Herausforderungen wird zum Einen personaltechnisch selbstbewusst auf die Vorzüge des Angestelltseins im Auswärtigen Amt verwiesen – nach wie vor zehrt man hier von einem gewissen Image oder Charisma der Exklusivität und des Exotisch-Aufregenden. Der ‚Laufbahnerzählung‘, wie ich sie nennen möchte, als individueller Abenteuergeschichte angefüllt mit allerlei kurzweiligen Anekdoten über fremde Sitten und Länder, begegnet man nicht nur als Praktikantin ständig: In der Amtskommunikation ist sie ein konstanter und wiederkehrender Diskurs, der humorvoll Gemeinsamkeit und Nähe schafft und schon den ersten Kontakt wesentlich erleichtert. Obwohl diese spezielle, fast schon emotionale, Eigenheit der Organisationskultur in das klassische Bürokratiemodell mit seiner Unpersönlichkeit und seinem leidenschaftslosen Pflichtbegriff nicht hineinpasst, könnte man vielleicht die These aufstellen, dass es gerade diese Eigenheit ist, die die Bürokratieakzeptanz an anderer Stelle rettet. Denn trotz ständiger Ortswechsel und dank dem Generalistenprinzip auch ständiger fachlicher Wechsel ermöglichen konstante bürokratische Strukturen fachliche und organisatorische Stetigkeit, und dieses Vorteils sind sich die meisten Beamten wohl bewusst. So erleichtert zweifellos die Pflege der Vorstellung, man gehöre zu einer besonderen Erfahrungsgemeinschaft mit einem quasi familiären Zusammengehörigkeitsgefühl, die emotionale Stetigkeit, wie die bürokratischen Verfahrensweisen auf der anderen Seite die fachliche Kohärenz gewährleisten.

Verwiesen wird im Amt auch auf die Arbeitsplatzsicherheit der verbeamteten Angestellten – obschon gleichzeitig immer mehr Mitarbeiter auf kurzfristigerer Angestelltenbasis engagiert werden und Ortskräfte in den Auslandsvertretungen ebenfalls nicht verbeamtet werden. Beim internen Sprachendienst verlässt man sich mittlerweile sogar fast vollständig auf freiberufliche Mitarbeiter, deren Arbeitsverhältnisse also auch eher prekär sind.

Zudem wurde von der mächtigen Personalabteilung ein großangelegtes Reformprojekt ins Leben gerufen, dessen Umfang und einzelne Bestandteile ich leider nicht überblicken kann.

Soweit ich es jedoch beobachten durfte, handelte es sich dabei hauptsächlich um die ‚üblichen Verdächtigen‘: die Einführung eines flexiblen Arbeitszeitsystems, leistungsorientierten Vergütungsanreizen und einer effektiven Mitarbeiter- und Abteilungsevaluation. Inwiefern diese Veränderungen organisatorisch fruchtbar sein werden, bleibt abzuwarten. Aus meiner Sicht jedoch gab es trotz Verunsicherung und allgemein ausgeprägtem Unwillen gegenüber einigen der Reformen erstaunlich wenig organisierte Kritik oder Gegenwehr – was mikropolitisch hoch interessant sein dürfte...

Studium → Praktikum: Vorteile eines Soziologiestudiums

Wie erwähnt, sollen Mitarbeiter des Auswärtigen Amtes bürokratisch geschulte ‚Generalisten‘ sein, die möglichst problemlos in vielen Bereichen eingesetzt werden können. Neben zahlreichen Juristen begegnet man hier deswegen auch Absolventen verschiedenster Fachrichtungen, interessanterweise aber kaum Soziologen – dabei wäre das meiner Meinung nach für das Amt sehr wünschenswert... Bevor ich zur näheren Erläuterung dieser Auffassung auf besondere Soziologie-geprägte Qualifikationen eingehe, schildere ich zum besseren Verständnis kurz meine Tätigkeitsbereiche während der achtwöchigen Praktikumszeit. Nach einer mehrtägigen Einarbeitungs- und explizit auch Bewährungszeit lautete meine Hauptaufgabe wie folgt: Für den Bereich internationaler Forschungszusammenarbeit sollte aus meiner Recherchearbeit eine Übersicht darüber hervorgehen, welche deutschen Forschungsakteure wo im Ausland in welchen Bereichen aktiv sind, um darauf aufbauend eine engere Vernetzung und Zusammenarbeit in diesem Feld zu gewährleisten. Die Form und Struktur der Übersicht sowie die qualitativen Aufnahmekriterien der einzelnen Punkte durfte ich selbst bestimmen. Vor diesem Hintergrund war ich vor allem auf Internetquellen angewiesen – da der kommunikative Austausch zwischen den verschiedenen politischen und wissenschaftlichen Akteuren bisher auf eher unverbindlichem Niveau stattfindet, politisch-strategisch jedoch immer mehr eingefordert wird, seitdem die Bundesregierung 2008 ihre ‚Strategie zur Internationalisierung von Wissenschaft und Forschung‘¹⁰ vorgelegt hat. Ich hatte aber auch Einsicht in interne diesbezügliche Akten und Schriftverkehr.

¹⁰ Siehe zur näheren Information darüber z.B.: <http://www.bmbf.de/pub/Internationalisierungsstrategie.pdf> (Stand: 17.07.08).

„Praktische Soziologie“ kam mir dabei nicht nur für die fachliche Erledigung dieser Aufgabe zugute: Denn neben einer allgemeinen geisteswissenschaftlichen Lese- und Schreibfähigkeit – und da im Auswärtigen Amt vor allem Schriftstücke produziert und begutachtet werden, ist das nicht zu unterschätzen – habe ich von meinem soziologischen „Hintergrundwissen“ auch darüber hinaus profitieren können. Nicht nur in methodisch-fachlicher Hinsicht – darauf komme ich noch zurück – sondern in ganz praktischer Weise. Eine gewisse Sensibilität für Herrschafts- und Machtkonstellationen half mir, mich in diesem neuen Feld zurechtzufinden und die verschiedenen (Macht-, Bedeutungs-, Bewertungs- usw.) „Spiele“ meiner Mitarbeiter und die (bürokratischen) Organisationsstrukturen aus einer professionellen Distanz heraus zu verstehen und damit handhabbarer zu machen; denn dass man im Auswärtigen Amt mit einer sehr „eingespielten“ und politikgeprägten Bürokratie zu tun hat, daran gibt es wohl keinen Zweifel. Aufschlussreich war auch, dass sich die einzige Frau (außer der Sekretärin) und Ingenieurin in meinem Referat in einer ständigen Konfliktsituation mit ihren geisteswissenschaftlichen männlichen Kollegen befand und dies von beiden Seiten ausdrücklich eben den fachlichen Ausrichtungen der beiden Konfliktparteien zugeschrieben wurde. Die Geisteswissenschaftler hätten eben „kein echtes fachliches Wissen“ und wollten nur „möglichst entscheiden und bloß Politik machen“, während der Ingenieurin vorgeworfen wurde, sich zu lange in fachlichen Details aufzuhalten und zu wenig in politische Verhandlungen und Ergebnisse zu investieren. Spannenderweise konnte ich mit meiner Qualifikation als Techniksoziologin nicht eindeutig einer der beiden Seiten zugeordnet werden und wurde deswegen von beiden Parteien ganz selbstverständlich ins Vertrauen gezogen bzw. mein Verständnis für beide Seiten ganz selbstverständlich angenommen. So habe ich die Hoffnung gewonnen, dass man im Idealfall als Soziologe professioneller an gewisse Gruppenkonstellationen herangehen und mit ihnen umgehen kann. Allerdings war ich ja auch nicht in die konkreten Laufbahnen und Hierarchien integriert, sondern bin allenfalls als interessierte Anwärtlerin für den höheren Dienst wahrgenommen worden.

Praktikum → Studium: Anregungen für das Soziologiestudium

Dem Praktikum habe ich die große Erleichterung zu verdanken, dass wir Soziologen doch eine handfeste Daseinsberechtigung haben. Zwei Fähigkeiten sind es meiner Meinung nach vor allem, die benötigt werden und einsetzbar sind: Die Analysefähigkeit oft unhinterfragter

und selbstverständlicher sozialer Konstellationen und Prozesse – ihrer Bedingungen, Folgen und praktischen Variationen – und unsere insbesondere für Geisteswissenschaftler besondere Methodenschulung hierfür. Das wäre meine Antwort, wenn ich heute vor die Frage gestellt würde, was denn Soziologen überhaupt können; nämlich effektive Informationen im Hinblick auf eine vernünftig zu definierende Fragestellung recherchieren, gekonnt analysieren und die Ergebnisse sinnvoll aufbereiten. Im Nachhinein betrachtet hätte ich mir daher eigentlich noch mehr obligatorische Veranstaltungen im Methodenbereich gewünscht, auch im Hauptstudium, wo man vieles, was z.B. mit Statistik zu tun hat, gerne schon wieder vergessen hat. Schade ist leider auch, dass sich die meisten Nicht-Soziologen noch immer wenig unter ‚Soziologie‘ vorstellen können und folglich auch praktisch nichts damit anzufangen wissen. Insofern haben wir an unserem Institut das große Glück, unsere Fähigkeiten und Qualifikationen in gemeinsamen Veranstaltungen mit Ingenieuren und Geisteswissenschaftlern bekannter zu machen – hier etwas mehr offenes Selbstbewusstsein zu entwickeln wäre sicherlich förderlich nicht nur für uns Soziologen.

3. Praktikumsbetreuung

Von der Betreuung während des Praktikums kann ich eigentlich nur Positives berichten. Direkt nach der Praktikumszusage erhält man als angehender Hospitant¹¹ einen kurzen Leitfaden mit Informationen über das Amt und praktischen Tipps z.B. zu Kleidungsnormen oder dem ersten Tag im Amt. Jedem Praktikanten wird ein eigener Tutor zugewiesen – gewöhnlich ist es der/die stellvertretende Referatsleiter/in – der dann für die fachliche und organisatorische Betreuung des Praktikanten zuständig ist. Dazu gibt es noch ein sehr umfangreiches Handbuch mit speziell im Amt gebrauchten Fachbegriffen, mit wichtigen Telefonnummern und diversen anderen Hilfestellungen. Trotz dieser formal einwandfreien und umfangreichen Betreuung und egal wie ausführlich man das Handbuch liest – die meisten Handgriffe versteht man doch erst praktisch. Ganz abgesehen davon, dass dieses Handbuch bei weitem nicht vollständig ist (vermutlich gar nicht sein kann?) und ohnehin jedes Referat seine eigenen Regeln hat in Bezug auf Kleidung, angemessenem Verhalten, konkreten Arbeitszeiten,

¹¹ Ich verwende den Begriff ‚Hospitant‘ synonym zu ‚Praktikant‘.

Arbeitsauslastung, Qualität der zugewiesenen Arbeit usw. Und da es abgesehen von der wirklich hilfreichen und höflichen IT-Service-Abteilung praktisch keine Ingenieure im Amt gibt, bleibt man mit den zahlreichen Tücken der Technik auch häufig sich selbst überlassen – als Techniksoziologe muss das jedoch kein Grund sein, zu verzagen. Und zur Entlastung gibt es auch noch ein Hospitanten-Rahmenprogramm, organisiert von anderen Praktikanten, so dass man auch andere Ministerien, Behörden, Botschaften u.ä. von innen zu Gesicht bekommen kann. Auch sonst gibt es keinen Grund zur Klage: Die meisten Praktikanten erhalten entweder ein eigenes Büro oder teilen es sich mit einem anderen Hospitanten; man bekommt aber in jedem Fall einen eigenen Schreibtisch mit Computer, ein eigenes Telefon usw. Zum Schluss hat man Anspruch auf die zeitnahe Ausstellung eines persönlichen Arbeitszeugnisses, welches dem Praktikanten vor der endgültigen Aushändigung persönlich eröffnet werden muss.

Wäre da also nicht die unerklärliche Tatsache, dass es keinerlei finanzielle Anerkennung oder Aufwandsentschädigung für die Praktikantentätigkeit gibt, würde man sich als Hospitant rundum erwünscht und wertgeschätzt fühlen und hätte keine Probleme, sich während der spannenden und arbeitsintensiven Praktikumszeit auch noch irgendwie zu finanzieren. Auf jeden Fall aber gibt es, wenn man nicht gerade ein Diplomatenkind ist und damit ohnehin schon seine Erfahrungen hat, viele ungewöhnliche Menschen und organisatorische Eigenheiten im Amt zu bestaunen.

Quellenverzeichnis

Walgenbach, Peter und Renate E. Meyer: Neoinstitutionalistische Organisationstheorie, Stuttgart 2008.

Weber, Max: Wirtschaft und Gesellschaft, Paderborn 2006 [Originalausgabe: Tübingen 1922].

Internet:

<http://www.bmbf.de/pub/Internationalisierungsstrategie.pdf> (Stand: 17.07.08)