

Auslandspraktikum

Wegweiser für Studierende



Impressum

Herausgeber:in

Career Center | Universität Bremen

Autor:in:

Thomas Obieglo †

Überarbeitung 2025: Rebekah Cramer

Redaktion:

Petra Droste

Layout:

Uni-Druckerei Bremen

Druck:

berufsstart.de | Klaus Resch Verlag

Stand:

Erstveröffentlichung: 2010

letzte Überarbeitung: 2025

Wir sind für Sie da:

Team Career Center

Sie finden uns auf dem Campus im Zentralbereich ZB-B B 0560 bis B 0590 unter der Mensa über den Eingang beim Theatersaal.

Unsere Beratungszeiten und Kontaktdaten finden Sie auf der Seite:

→ <https://www.uni-bremen.de/career-center/teams>

Im Internet finden Sie uns unter:

→ www.uni-bremen.de/career-center

→ www.uni-bremen.de/en/career-center

Mit freundlicher Unterstützung von Berufsstart

Wir informieren und beraten zu:

- Bewerbungsstrategien, national und international
- Entwicklungen auf dem (internationalen) Arbeitsmarkt
- Praktika und Absolventenstellen im In- und Ausland
- Individueller Qualifizierung und Weiterbildung
- Beruflicher Orientierung mit und ohne Hochschulabschluss

Vorwort

Um dem Anspruch der Studierenden auf „Auslands-Praxiserfahrungen“ während eines Studiums nachzukommen, sind in fast allen Studiengängen Praktika empfohlen oder sogar verpflichtende Bestandteile der Studienordnungen. Ein Praktikum dient in erster Linie dem Erwerb beruflicher Kenntnisse, Fertigkeiten und Erfahrungen, denn das Lernen steht im Vordergrund. Ein Auslandpraktikum bietet Ihnen als Studierende weitere Vorteile:

- Sie lernen andere Kulturen und Arbeitskulturen kennen
- Sie entdecken neue Herangehensweisen und Lösungsstrategien
- Sie können Fremdsprachen unter realen Bedingungen im Arbeitsleben anwenden und vertiefen

- Sie erweitern Ihre Möglichkeiten für einen (internationalen) Berufseinstieg

Dieses Handbuch versteht sich als kompakter Wegweiser und Ratgeber, der Ihnen als Studierende der Universität Bremen dabei helfen soll, Ihre Auslandspraktika treffsicher und erfolgreich zu planen und dann ebenso durchzuführen. Der Rahmen dafür wird ausführlich abgesteckt, indem es zu vielen Regionen der Welt wie auch zu Finanzierungsfragen konkrete Tipps und Informationen gibt. Hinweise dazu, wo Sie weitere zuverlässige Informationen erhalten können, runden das Angebot ab.

Die Kommunikation mit potentiellen Arbeitgebern wird durch den auf Englisch

verfassten Arbeitgebendenteil dieses Handbuchs ergänzt. Dies alles soll Sie als Leser:in insgesamt in die Lage versetzen, eine möglichst individuelle Vorbereitungsphase zu gestalten, denn „DEN goldenen Weg“ für alle gibt es ebenso wenig wie „DEN Geheimtipp“. Ihre Auslandsphasen werden, spätestens im Nachhinein, zu den wertvollsten und schönsten Studierenerlebnissen gehören. Umso mehr dann, wenn Sie ganz persönlich auf Ihre Vorstellungen und Wünsche zugeschnitten waren – von Ihnen selbst, auf der Basis eines soliden Grundwissens.

In diesem Sinne viel Spaß beim Lesen und Durcharbeiten und viel Erfolg bei Ihren Auslandspraktika!

Zur Beachtung: Die weiterführenden und aktuellen Hinweise auf der Webseite des Career Center und über das Career Center regelmäßig angebotene Beratungen und Trainings – speziell für die Studierenden der Universität Bremen – ergänzen dieses Handbuch.

Inhalt

Vorwort	4
1. Sinn und Wert von Auslandspraktika	8
2. Praktikum auf Ausländisch	17
3. Planungsphasen	23
4. Finanzierungsmöglichkeiten	35
4.1 Praktikumsentgelt und materielle Zuschüsse	36
4.2 Stipendien, Förderprogramme, Reisekostenzuschüsse	41
4.2.1 Stipendien der Europäischen Union	42
4.2.2 Förderung durch den Deutschen Akademischen Austauschdienst; PROMOS	43
4.2.2.1 Das Carlo-Schmid-Programm	45
4.2.2.2 Sonderprogramme	46
4.2.3 Förderprogramme der GIZ	47
4.2.4 Studienförderwerke und (politische/private) Stiftungen	47
4.2.5 Länder- oder fachspezifische Förderungen	48
4.2.6 Auslands-BAFöG und/oder Bildungskredite	50
Fazit	51

5. Arbeitgeber:innen finden und ansprechen	52
5.1 Programmangebot für Auslandspraktika	53
5.1.1 (Teil-)Geförderte oder selbst zu finanzierende Programme	53
5.1.2 Basis-Service-Programme oder „Full Service“ (Platzierungs-)Programme	54
5.1.3 Gemeinnützig oder kommerziell angelegte Programme	59
5.1.4 Allgemeine und spezialisierte Angebote	62
5.2 Do it yourself! In Eigenregie arrangierte internationale Praxisphasen	65
6. Tipps zu einigen beliebten Zielregionen	73
6.1 Vorbemerkung	73
6.2 Der angloamerikanische Raum	75
6.3 West- und Osteuropa	79
6.4 Der asiatische Raum	85
6.5 Süd- und Mittelamerika	88
6.6 Internationale Organisationen	90
6.7 Nichtregierungsorganisationen (NGOs)	96
6.8 Internationale Konzerne	98
7. Rechtliches und Formales	101
7.1 Arbeitserlaubnis und Visum	102
7.2 Arbeitsrechtliche Aspekte	111
7.3 Versicherungen	117
7.4 Anerkennung des Praktikums	121

1. Sinn und Wert von Auslandspraktika

Auslandspraktika, oder besser „Praxisphasen im Ausland“, werden mittlerweile als uneingeschränkt wünschenswerte Komponenten beruflicher Qualifizierung angesehen. Neben dem Auslandsstudium als einer gängigen Variante eines studienbezogenen Auslandsaufenthalts, wird das Auslandspraktikum inzwischen als gleichwertige Alternative eingestuft. Praktische Arbeitserfahrung, die an die fachwissenschaftliche Ausbildung anknüpft und von dieser ebenso profitiert wie sie ergänzt, verbindet sich bei der Praxisphase im Ausland mit authentischen interkulturellen Lernprozessen zu einem profitablen Gesamterlebnis. Diese Kombination von Profit-Faktoren stellt in ihrer Gleichzeitigkeit und Intensität den besonderen Wert eines Auslandspraktikums dar.

Die folgenden Aspekte werden als Profit-Faktoren von denjenigen immer wieder genannt, die selbst eine Praxisphase erfolgreich umgesetzt haben.

Was bringt ein Auslandspraktikum?

- Anwendung theoretisch erworbenen Wissens
- Internationale Erfahrungen sowohl im fachlichen wie lebenspraktischen Umfeld
- Verbesserung der Fremdsprachenkenntnisse
- Internationale Begegnungen und Networking-Chancen
- Interkulturelle Verständnis- und Handlungskompetenzen
- Persönlicher Gewinn: der berühmte »Blick über den eigenen Tellerrand«, der auch bei der Selbsteinschätzung, ob man beruflich wohl auf dem rich-

- tigen Weg ist, hilft und das Selbstbewusstsein enorm steigert
- Motivationsschub: einmal »rauszu-kommen« und dabei das Nützliche mit dem Angenehmen zu verbinden hilft vielen, sich den Spaß am Studium zu erhalten (oder ihn wieder zu finden)

Die sich daraus ergebenden Schlüsselqualifikationen, nach denen auf Unternehmensseite beim späteren Berufseinstieg Ausschau gehalten wird, liegen auf der Hand. Der überzeugte und manchmal etwas kräftezehrende Einsatz, ohne den es in der Vorbereitungsphase sicherlich nicht gehen wird, zahlt sich dann später oft genug auch über die Gehaltseinstufung in barer Münze aus.

Eine optimal vorbereitete Praxisphase zeichnet sich vor allem durch die **Intensität**

des Erlebens aus, mit der Praktikant:inn:en unweigerlich konfrontiert werden. Sowohl im Arbeitsumfeld als auch in der Lebenspraxis kümmern Sie sich (mit Ausnahme weniger „Allround-Pakete“) um alles überwiegend selbst: von den ersten Gesprächen zum Thema „wo, wann, was“ mit den Unternehmensvertreter:inn:en über die Eingewöhnung in die Situation als Arbeitnehmer:in im internationalen Kontext bis hin zur Entscheidung, wo und wie man wohnen möchte.

Dies alles ist nicht nur harte Arbeit, sondern auch ein tiefgehender Lernprozess, in dessen Verlauf Sie es mehr und mehr genießen können, die Fäden selbst in der Hand zu halten. Wenn Sie alles richtig machen, und mit ein bisschen Glück, winkt als Belohnung eine Praxiserfahrung, die optimal individuell zugeschnitten ist; schließlich haben

Sie selber weitgehend Regie geführt und darauf Einfluss nehmen können, dass die eigenen Wünsche zum Tragen kommen. Die Eigeninitiative, die nötig ist, um diese Wünsche auch umzusetzen, sollten Sie nicht scheuen. Vielmehr sollte sie als der Weg zu einer authentischen Auslandserfahrung gesehen werden. Denn Sie tauchen voll und ganz nicht nur in eine andere Arbeits-, sondern auch Lebenswirklichkeit ein und leben ihr Leben unter anderen Vorzeichen weiter. Außer dem sich ganz sicher einstellenden Stolz auf sich selbst, dass Sie dies wirklich bewerkstelligt haben, ist dabei auch die Chance auf jede Menge Spaß vorprogrammiert. Was wollen Sie mehr?

Wissen möchten Sie im Vorfeld sicher, wie das alles geht und welche (Geheim-)Tipps es gibt. Auf dem Weg dorthin haben

Sie als Leser:in einen ersten Schritt bereits getan, indem Sie diesen Wegweiser durcharbeiten. Hier bekommen Sie Tipps, um aktuelle und individuelle Möglichkeiten aufzunehmen und zu nutzen. Damit können Sie als Ergebnis einer intensiv und gekonnt durchgeführten Unternehmenssuche sowie einer perfekten Bewerbung Ihr individuelles Auslandspraktikum finden.

Dabei kommt es nicht in erster Linie auf Geheimtipps oder „glückliche Zufälle“ an, sondern vielmehr darauf, dass Sie sich selbst im Vorfeld das grundlegende und nötige Know-how sowie die Kenntnisbasis angeeignet haben, um erfolgreich und treffsicher zu agieren. Den Rahmen, der vom Ziel einer rundum passenden Praxiserfahrung definiert wird, füllt jeder selbst mit Inhalt und arrangiert individuell die zur Verfügung stehenden Instrumente, Methoden und Medien.

Zum Rüstzeug gehören auf jeden Fall grundlegende Einsichten zu günstigen und weniger günstigen Rahmenbedingungen vor allem bezüglich des Zeitpunkts und der Dauer einer Praxisphase im Ausland.

Grundsätzlich lohnen sich Auslandsaufenthalte immer, und für die Ausbildung besonders dann, wenn Sie mehr als nur touristische Absichten verfolgen. Sinnvoll können praktische Tätigkeiten zu verschiedenen Zeitpunkten sein, abhängig davon, was Sie erreichen möchten.

Klassische Work&Travel Unternehmungen (primär saisonales Jobben und Herumreisen) oder auch Au-Pair-Aufenthalte haben ihre Spaßfaktoren, bringen viele Einblicke in das jeweilige Zielland mit sich und bieten jederzeit die Chance für schöne Aus-

landserfahrungen. Wählerischer, was den besten Zeitpunkt angeht, sollten Sie bei der Planung fach- und ausbildungsbezogener Praktika sein.

Mehr noch als bei Inlandspraktika spielt beim Bewerben um einen Praktikumsplatz im Ausland eine entscheidende Rolle, dass Sie die Organisation nicht nur um einen Gefallen bitten, sondern selbst einiges zu bieten haben, wovon auch der Praktikumsgeber profitiert. Folglich empfiehlt sich als Zeitpunkt die zweite Studienhälfte, wenn Sie schon einige Semester vorweisen können.

Somit gestaltet sich das Auslandspraktikum im Bachelorstudium oft schwierig und geht mit der Notwendigkeit einer rigoroseren und sehr früh vorausschauenden Zeitplanung einher. Vor dem dritten

Semester dürften Sie in aller Regel für eine Auslandsphase noch nicht fit genug sein; das fünfte oder sechste Semester wollen die meisten eher an der Heimat-hochschule verbringen, weil das Ende des Studiums immer näher kommt (es sei denn, Sie verfassen die Bachelor-Arbeit im Rahmen eines Auslandspraktikums).

Die entsprechenden Vorlaufzeiten mit eingerechnet bedeutet dies, dass Sie bereits im Laufe des ersten Semesters mit den Vorbereitungen und Planungen für die Auslandsphase beginnen sollten, um später unerfreuliche Hektik zu vermeiden (und keine Fördermöglichkeiten zu übersehen!).

Frühzeitige Vorüberlegungen bieten auch die Garantie zu verhindern, dass irgend-

wann „der Zug abgefahren ist“ und Sie sich über verpasste Chancen ärgern müssen. Längerfristige Planungszeiträume ergeben sich auch, um verschiedene Optionen, die sich während des Studiums bieten, wie z.B.:

- Auslandsstudium
- Sprachkurse
- Exkursionen
- Förderprogramme und
- Praxiserfahrung im In-/Ausland etc.

gegeneinander abzuwägen und optimal kombinieren zu können.

Auch die immer beliebter werdende Variante, nämlich die internationale Praxisphase in den Zeitraum zwischen Bachelor- und Masterstudium zu legen, funktioniert besser, wenn sie nicht als spä-

te „Notlösung“ daher kommt, sondern von langer Hand geplant worden ist. Ein früh und sorgfältig angelegter „Masterplan“ ist auch hier der beste Weg, um unbefriedigende Kompromiss- oder gar Nulllösungen zu vermeiden.

Zu vermeiden gilt es in jedem Fall, eine internationale Praxisphase als notwendiges Übel anzusehen und sie irgendwo zwischendurch „hinein zu quetschen“. So wichtig die Dokumentation internationaler Erfahrung im Lebenslauf auch ist, der Eintrag: **„3/2025 – 4/2025 Firmenpraktikum ABC Ltd., Sydney: Assistent des Abteilungsleiters“** wird im Endeffekt niemanden nachhaltig beeindrucken; am wenigsten zukünftige Arbeitgeber, die selbst zu genau wissen, wie wenig effektiv sich in aller Regel ein kurzer Ausflug ins Arbeitsleben von wenigen Wochen gestaltet.

Sie müssen und wollen im fremden Land und der Fremdsprache erst mal ankommen und sich eingewöhnen. So richten Sie sich ein bis zwei Wochen lang erst einmal ein und durchlaufen eine erste Einarbeitungsphase, ohne die ein einigermaßen anspruchsvoller Einsatz gar nicht möglich wird. Ist der Aufenthalt nur sechs bis acht Wochen lang, können Sie nach der Eingewöhnungsphase noch zwei bis drei Wochen aktiv und integriert mitmischen, bevor Sie innerlich schon wieder anfangen, „Koffer zu packen“ und die Rückreise mit Zwischenstopps ins Auge fassen. Vom einen oder anderen „Ausfalltag“ mal ganz zu schweigen, denn der Jetlag will ebenso auskurieren wie die eine oder andere Partynacht gefeiert werden, „wenn man schon mal da ist...“.

Nur für den Eintrag im Lebenslauf ist der Aufwand für ein Auslandspraktikum zu

hoch und der Einsatz zu schade. Viele Unternehmen betrachten drei Monate als absolutes Minimum. Wirklich „einsetzbar“ sind Praktikant:innen aus der Perspektive der meisten Organisationen, wenn es um einen Zeitraum von ungefähr einem halben Jahr geht. Für die Planung der Dauer des Auslandspraktikums drängt es sich also auf, von vornherein mit dem Zeitraum von ungefähr einem Semester zu planen und zu überlegen, wie sich das am besten einpassen und umsetzen lässt. Zu berücksichtigen ist dabei auch, dass die Förderfähigkeit durch einige Stipendienprogramme eine Mindestlänge für Praktika vorschreibt. (s.a. Kapitel 4. „Finanzierungsmöglichkeiten“).

Hinweis: Urlaubssemester wurden nicht für Spaßreisen eingeführt, sondern unter anderem dafür, studienrelevante Zeitpha-

sen administrativ abzudecken, die in den „normalen“ Studienverlauf nicht passen oder die Regelstudienzeit torpedieren würden.

Klar werden Sie ein halbes Jahr älter sein, wenn Sie das Studium abschließen. Doch die Erfahrungen, die Sie gemacht haben, lassen das halbe Jahr Auslandserfahrung zu einem wertvollen Baustein Ihres Werdegangs werden. Ganz abgesehen davon werden Sie sehr oft an ihre schöne Zeit „damals in Sydney“ zurückdenken. Auch sehen die meisten Arbeitgeber:innen ein sinnvoll durch ein Auslandspraktikum verlängertes Studium normalerweise nicht als Manko an. Geschätzt werden vielmehr der Erfahrungsschatz, fortgeschrittene fremdsprachliche und interkulturelle Kenntnisse sowie die persönliche Reife, die solche Mitarbeiter:innen mitbringen.

Das bestätigt auch eine ifo Studie von 2018, in der Personaler:innen danach gefragt wurden, was Ihnen bei Bewerber:innen wichtig ist. Immerhin sind für 83% gute Sprachkenntnisse wichtig und darüber hinaus sehen sie „Reife“ als ein entscheidendes Kriterium bei der Auswahl zwischen zwei Bewerber:innen an.

Kürzere Praxisphasen mögen „besser sein als nichts“, sollten aber realistischerweise eher als „Schnupperpraktika“ betrachtet werden. Nur wenn das Unternehmen von sich aus ein Kurz-Praktikum zum Beispiel aus arbeitstechnischen oder projektbezogenen Gründen anbietet, besteht bei einem Einsatz von nur wenigen Wochen unter Umständen die Aussicht, dass Sie wirklich ins Team integriert werden und mit anfassend dürfen.

Und darum geht es bei einem gelungenen

Praktikum: Die Chance zu erhalten, wirklich mitarbeiten zu dürfen, sein Wissen praktisch anzuwenden und dabei lernend auszubauen sowie gegebenenfalls die Arbeitsprozesse und -ergebnisse in das weitere Studium einfließen zu lassen, beispielsweise auch in eine Abschlussarbeit. Dies dürfte zumindest die Zielsetzung der Mehrheit der Studierenden sein, die von Deutschland aus ihr Praktikum vorbereiten.

Aus Arbeitgeber:innensicht liegt in der Aussicht, eine durchaus befähigte Arbeitskraft zusätzlich im Team zu haben, der große Gewinn für das Unternehmen. Insofern bietet es sich an, gerade in der Vorbereitung mit einem sehr offenen Verständnis der eigenen Absichten, die mit dem Praktikum verfolgt werden, aber auch mit einem Bewusstsein der eigenen

Kompetenzen, die Sie dafür mitbringen, in die Planung einzusteigen.

Ein Konflikt mit den Vorgaben der Studienordnung, falls es sich um ein obligatorisches Praxissemester handelt oder wenn bestimmte Förderkriterien zu erfüllen sind (z.B. für Erasmus+, siehe Kapitel 4 „Finanzierungsmöglichkeiten“), ergibt sich daraus nicht. Denn Sie besprechen mit der gewünschten Unternehmen genau die Dinge und Inhalte, die Sie umsetzen möchten und müssen, so dass der vorgegebene Rahmen erfüllt wird und dokumentierbar bleibt.

Im direkten Dialog mit den Unternehmensvertretern werden die Akzente etwas anders gesetzt und die Innenperspektive der Arbeitgeber mit berücksichtigt. Dabei kann es helfen, den gelegentlich doch

sehr eng definierten deutschen Praktikumsbegriff zu diesem Zweck für sich selbst durch das Wort **„Praxisphase“** zu ersetzen. Denn erstens entgehen Sie so der Versuchung vorauszusetzen, dass im Ausland unter „Praktikum“ genau das Gleiche verstanden wird wie in Deutschland (was oft nicht der Fall ist) und vermeiden zweitens, durchaus interessierte Arbeitgeber dadurch zu verschrecken, dass Sie unablässig nur von den studienbezogenen Aspekten des geplanten Aufenthalts sprechen. Sich die englischen Begriffe vom „practical training“, „hands-on training“ oder auch „on-the-job training“ zu vergegenwärtigen kann dabei helfen, die Idee einer ›Praxisphase‹ aktiv für das Auftreten gegenüber möglichen Praktikumsgebern im Zielland zu nutzen und sich so besser verständlich zu machen, wenn Sie über den Sinn des Ganzen sprechen. Je

verständlicher diese Kommunikation abläuft, desto höher sind die Aussichten auf ein gelungenes und wertvolles Praxiserlebnis.

2. Praktikum auf Ausländisch

Ob stage, internship, Prácticas, 実習 [jis-shû] oder praktyka specjalistyczna – wenn Sie sich mit mehr oder weniger Mühe die passende Übersetzung von ›Praktikum‹ zum Beispiel für Frankreich, Nordamerika, Spanien, Japan oder Polen besorgt haben, bedeutet das noch lange nicht „das Ende der Geschichte.“ Wörter erzählen nämlich eher ihre eigenen, zahlreichen Geschichten, und sie sind in ihrer Begrifflichkeit meistens zu tief in der jeweiligen Kultur verwurzelt, als dass ihre Übersetzung genau das bedeuten wür-

de, was der Benutzer sagen will. So wie wir auf Deutsch von „Praxissemester“, „freiwilligem Praktikum“, „Vorpraktikum“, „Fachpraktikum“ usw. sprechen können, gibt es zum Beispiel im Englischen noch die Begriffe „practical training“, „work placement“ oder „co-operative education“ und „work experience“; jedes dieser Wörter mit seinen eigenen Nuancen. Falls studienbezogene Praktika in dem Land, in das Sie möchten, überhaupt bekannt sind, können sie dort zum Beispiel als Kurzpraktika im Sommer, als Ergebnis von Hochschulkooperationen mit Unternehmen, als rein beobachtende Tätigkeiten oder auch als kurzfristiges „normales“ Mitarbeiten etabliert sein.

Doch genug der Philosophie, aber noch kurz gesagt: Missverständnisse, in vielen Fällen leider auch spontane Absagen

durch die „Traumfirma“, sind vorprogrammiert, wenn wir uns allein auf unsere fremdsprachlichen Vokabeln verlassen.

Nun ist es sicherlich interessant und auch hilfreich herauszufinden, welche Praktikumskultur im Zielland existiert oder ob es überhaupt eine solche gibt. Dies hilft beim Verständnis dessen, was unserem Gegenüber dazu wahrscheinlich einfällt. Erschwerend kommt hinzu, dass wir im internationalen Vergleich in diesem Sektor wirklich „anders denken“. Seit Einführung von Praxissemestern in einigen Studienordnungen und im Zuge eines vollkommen neuen Verständnisses vom Wert ausbildungsbegleitender Arbeitserfahrung hat sich in Deutschland eine Praktikumskultur entwickelt, die von Bildungsinstitutionen, der Politik sowie hiesigen Firmen gefördert und unterstützt wird.

Das Ergebnis besteht darin, dass wir in Deutschland alle sofort verstehen, was junge Leute möchten und erwarten, die sich für ein Praktikum bewerben. Ein weiteres Resultat dieser Entwicklung ist die Schaffung von Praktikantenstellen in den Stellenplänen vieler deutscher Unternehmen. Daneben existiert mittlerweile eine gewachsene Bereitschaft bei Arbeitgeber:innen, neben den Vorteilen für das Unternehmen auch ihre Verantwortung für den Ausbildungsprozess der Fachkräfte von morgen zu sehen. Wenn wir uns also um einen Praktikumsplatz in Deutschland bemühen, verläuft das zwar nicht immer reibungslos, aber wir können uns flächendeckend darauf verlassen, dass wir mit unserem Anliegen verstanden werden.

Im Ausland kann das ganz anders aussehen. Wenn wir einmal von den großen

internationalen Konzernen und Organisationen absehen, sind ausländische Arbeitgeber mit dem bei uns herrschenden Praktikumskonzept oft nicht oder nur oberflächlich vertraut. So sind unsere Praktikumsbewerbungen weniger „(selbst)verständlich“, als wir denken.

Gerade die Selbstverständlichkeit des Praktikums als Ausbildungselement, welches Unternehmen unterstützen sollten, stellt einen Aspekt dar, auf den wir bei internationalen Bewerbungen kaum setzen können. Denn warum sollte ein Arbeitgeber in Australien oder Afrika uns einen Gefallen tun und unsere eigene Ausbildung unterstützen? Sicherlich können wir Gründe anführen, warum so ein Praktikum doch eine gute Sache ist, aber in der „Business World“ haben Solidarität und Nächstenliebe auch ihre betriebswirt-

schaftlich begründbaren Grenzen. Das Bitten um einen Praktikumsplatz und das Aufzählen, wie wichtig dieses Praktikum für einen selbst ist – „I want to improve my English“ – gehören nicht zu den Erfolg versprechenden Bewerbungsstrategien.

Auch der konkrete Studienbezug, den die Bewerber:innen gerade bei Pflichtpraktika verständlicherweise im Vordergrund sehen, stellt für ausländische Arbeitgeber:innen in aller Regel keinen besonderen Anreiz dar, einen Praktikumsplatz anzubieten. Natürlich finden sich auch Unternehmen, die gerne einen Gefallen tun und den „größeren Sinn“ eines Praktikums erkennen. Dort ist der Erklärungsbedarf geringer, nicht aber die Notwendigkeit zu überzeugen, warum Sie selbst der/die ideale Praktikant:in sein sollten. Gerade bei kleinen oder mittleren Unternehmen,

bei denen übrigens die meisten Bewerber:innen fündig werden, ist hier Überzeugungsarbeit zu leisten.

Zusammen mit einer verständlichen Erklärung, was mit dem Begriff Praktikum (oder „internship“, „stage“ usw.) gemeint ist, stellen wir idealerweise eher den eigenen Beitrag zur Arbeitswelt in den Vordergrund als die Vorteile, die wir selbst davon haben. Denn wenn es sich nicht auch für das Unternehmen lohnt, einen Praktikumsplatz bereitzustellen, sind die Aussichten auf ein gutes (und hoffentlich bezahltes) Angebot eher begrenzt.

Bei der Präsentation Ihres Anliegens hilft es, die im vorigen Kapitel erwähnte „Praxisphase“ als einen Zeitraum während des Studiums und im Zusammenhang mit der

eigenen Ausbildung darzustellen, in dem Sie den Arbeitgebenden

- aktiv in einem zum eigenen Ausbildungsstand passenden Bereich mitarbeiten möchten
- in eine Abteilung/ein Team integriert werden möchten
- Ihre Kenntnisse und Vorerfahrungen einbringen möchten
- für Projektaufgaben zur Verfügung stehen,
- bereit sind, im angemessenen Rahmen Verantwortung zu übernehmen
- Ihre speziellen Kompetenzen wie z.B. Fremdsprachenkenntnisse sowie die kulturelle Versiertheit im Heimatland und in Europa nach Bedarf zur Verfügung stellen können

und gleichzeitig

- Ihre eigenen Kenntnisse zu Arbeitsprozessen ausbauen

- die ausländische Arbeitswelt kennen lernen
- theoretisch erworbenes Fachwissen einsetzen und ausprobieren können
- von der Betreuung durch Vorgesetzte und die Arbeitskollegen profitieren und lernen können
- Ihre Fremdsprachenkenntnisse weiter anwenden und ausbauen (Hier auf keinen Fall davon sprechen, dass Sie Kenntnisse erst erlernen wollen!).

So können Sie, alles in allem, die eigenen Weiterbildungsziele oder die Anforderungen der Studienordnung uneingeschränkt erreichen und erfüllen.

Wenn Sie es so erklären, wird sozusagen „ein Schuh draus“, der beiden – Unternehmen und Praktikant:in – passt. Mit der Betonung des eigenen Beitrags an erster

Stelle machen Sie sich für den Arbeitgeber interessant, und wenn das Interesse erst einmal geweckt ist, können Sie unbefangen alle weiteren Details und Anliegen in die Gespräche einbringen und abklären.

„Ich muss...“ (weil die Studienordnung es vorschreibt...) ist demnach eine wenig Erfolg versprechende Strategie; „Yes, I can“ verdeutlicht dem angestrebten Praktikumsgebern viel eher, dass das Vorhaben eine gute Idee und alles andere als eine Einbahnstraße ist. Der große Vorteil dieser Herangehensweise besteht darin, dass Sie alle Bestandteile und wichtigen Punkte, was Ablauf und Inhalte des Praktikums angeht, ansprechen und unterbringen können, ohne sich und vor allem den Wunscharbeitgebern von vornherein einzuzugewöhnen. Und auch Ihr „Praktikumszeugnis“

(was immer das in der Zielsprache heißen wird...) bekommen Sie nach einer erfolgreich verbrachten Zeit von jedem Vorgesetzten gerne ausgestellt – solange Sie verständlich erklären, worum es Ihnen geht.

Dieser offene, eher geschickt beschreibende Ansatz fördert auch den Einordnungsspielraum des Arbeitgebers. Wie auch in Deutschland werden auf die Organisationen mit dem Mitarbeits-Angebot an ausländische Praktikant:innen ohnehin eine Reihe administrativer Erfordernisse zukommen (Sozialversicherung, betriebliche Personalstrukturen, Arbeitserlaubnis u.ä.) – dies darf nicht unterschätzt werden. Sie müssen deshalb erreichen, dass das Unternehmen das Ganze interessant findet und eigenen Bewegungsspielraum sieht.

In manchen Ländern lassen sich gute Praxisphasen durchaus in dem dort bekannten System eines „Working Holiday“ realisieren. Ein Konzept, das Arbeitgeber kennen und das gleichzeitig oft die beste Möglichkeit für eine Arbeitserlaubnis bietet (s.a. Kapitel „Rechtliches und Formales“).

In einigen Fachbereichen, zum Beispiel in sozialwissenschaftlichen oder auch kulturwissenschaftlichen Feldern, passen die von uns erstrebten Praktika ideal in das Konzept der „freiwilligen Mitarbeit“ und zwar ohne, dass dies unbedingt nicht-entlohnte Arbeit bedeutet. Ebenso können Sie im Gespräch eventuell feststellen, dass ein Arbeitgeber durchaus firmeninterne Weiterbildungsstrukturen aufgebaut hat, in die sich die Praktikumszeit gut integrieren lässt. Um hier die idealen Wege zur Umsetzung der eigenen Pläne zu finden, be-

schreiben Sie ihr Vorhaben eher offen und auf die inhaltlichen Elemente bezogen, als dass Sie sich an einem für sich alleine stehend wenig aussagefähigen, im schlimmsten Fall kontraproduktiven Begriff wie z.B. „Pflichtpraktikum“ festklammern.

3. Planungsphasen

Auch wenn es immer wieder vereinzelte Beispiele dafür gibt, dass sich Auslandspraktika bei hohem persönlichen Einsatz und entsprechender Motivation kurzfristig realisieren lassen, sollten Sie sich gerade bei der Zeitplanung lieber nicht allein auf das Glück verlassen. Wer sich nervtötende Hektik ersparen und gleichzeitig alle zur Verfügung stehenden Optionen nutzen möchte, sollte sich mindestens sechs Monate Vorlaufzeit gönnen; besser noch ist

ein dreiviertel Jahr oder mehr, besonders dann, wenn das Praktikum eventuell über ein Förder- bzw. Platzierungsprogramm ermöglicht werden soll. Generell gilt:

Je mehr Unterstützung bei der Praktikumsuche oder der finanziellen Umsetzung in Anspruch genommen werden soll, desto länger ist normalerweise die Vorlaufzeit. Bewerbungsfristen und -verfahren mit möglicherweise aufwändigen Antragsunterlagen dürfen weder verpasst noch unterschätzt werden.

Gleiches gilt für die Bewerbungsverfahren bei großen etablierten Praktikumsgebern, seien es nun global agierende Konzerne oder internationale Organisationen wie EU oder UNO, die oftmals Bewerbungen nur im Rahmen standardisierter Verfahren und Zeitabläufe zulassen.

Je anspruchsvoller und konkreter die individuellen Vorgaben und Zielsetzungen sind, desto mehr Vorlaufzeit ist einzuplanen, um bei notwendigerweise mehr und qualitativ umso hochwertigeren Bewerbungen den richtigen Praktikumsgeber zu finden.

Abgesehen von gelegentlichen „Glückstreffern“ belegen die Erfahrungen von erfolgreichen Praktikant:innen, dass sich sorgfältige Planung und die zeitliche Investition im Vorfeld mehrfach auszahlen:

- die inhaltliche Qualität der Praxisphasen
- die reibungslose Kommunikation mit potenziellen Arbeitgebern
- ein souveränes eigenes Auftreten und
- der effiziente organisatorische Verlauf

sind die Belohnung für eine konzentrierte und strukturierte Vorbereitungsarbeit.

Die folgende Einteilung in Phasen kann als eine erste Orientierungshilfe dienen und wie eine Checkliste abgearbeitet werden.

PHASE I: Brainstorming-Phase **Was möchte ich?**

Sinn, Zweck und Ziel

Um treffsicher, ökonomisch und überzeugend vorgehen zu können, müssen Sie (annähernd) wissen, was Sie wollen. Das Durchdenken und Abwägen der einzelnen Aspekte der erwünschten Praxisphase führt zur Formulierung klarer und realistischer Zielsetzungen.

Checkliste Was? Wann? Wo?

- Ausland ja oder nein, mit welchen Parametern und Grundvoraussetzungen?
- Auslandsstudium und/oder Auslandspraktikum?
- Zeitpunkt/Zeitraumen – wann und wie lange sollte/kann der Auslandsaufenthalt dauern?
 - Studienbezogene Aspekte wie Pflichtpraktikum, inhaltliche Notwendigkeiten, Regelstudienzeit, sinnvoller „Pausenfüller“ zwischen Bachelor und Master usw.
 - Fach- und praxisbezogene Aspekte, z.B. ab welcher Dauer lohnt sich ein Praktikum überhaupt für beide beteiligten Seiten; zu welchem Zeitpunkt bin ich fachlich fit und habe dem Unternehmen „etwas zu bieten“; wann muss ich spätestens gehen, um diese Zusatzqualifikation auf keinen Fall zu verpassen
 - Persönliche Aspekte – was hält mich zuhause, was zieht mich ins Ausland?

Was verbinde ich mit dem Auslandsaufenthalt auch jenseits von fachlichen und karrierebezogenen Erwägungen? Welche persönlichen Verpflichtungen sind wann/wie betroffen, anderen und mir selbst gegenüber?

→ Finanzielle Möglichkeiten?

- Eigenkapital
- Ressourcen
- Stipendien

→ Art des Praktikums, das Sinn und Spaß machen würde?

- Schnuppern
- Beobachten (job shadowing)
- Projektarbeit
- integriertes Mitarbeiten
- eigenverantwortliches Agieren
- Stoffsammlung für die Bachelor-/Masterarbeit

PHASE II: Infophase – was gibt es und was geht?

Sinn, Zweck und Ziel

Die definierten persönlichen und fachlichen Ziele müssen abgeglichen werden mit den Bedingungen und Möglichkeiten, die die jeweiligen Traumländer bieten; ausschließlich solide und aktuelle Informationen helfen dabei weiter, um Enttäuschungen oder verpasste Chancen zu vermeiden.

Checkliste

→ Arbeitsmärkte der Zielländer

- Wie sieht die wirtschaftliche Lage aus?
- Sind studien-/ausbildungsbezogene Praktika dort üblich? Wenn ja, in welchem Umfang?
- Wie gestaltet sich der „tertiäre“ Arbeitsmarkt (zeitlich begrenzte Arbeitsverhältnisse)?

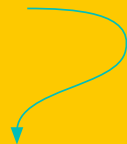
→ Arbeitserlaubnis-/Visumsrecht

- Welche Optionen/Kriterien
- Beantragungsaufwand
- Fristen

→ Informationsquellen

- Botschaften
- Kulturinstitute
- Handelskammern
- Arbeitsagenturen (ZAV und zuständige Stellen in den Zielländern)
- Universitäre Einrichtungen (Career Center, International Office, Stugen, Beauftragte für Internationales, Praxisbüros und Studienzentren)
- Ex-Praktikant:innen bzw. Studierende
- Studierende aus den Zielländern
- Austauschorganisationen/Programmanbieter
- relevante Webseiten
- Online Netzwerke
- relevante Veranstaltungen

Aller Anfang ist leicht!



*Berufsstart – das Jobportal mit zahlreichen Angeboten für Studenten und Absolventen!
Praktika · Abschlussarbeiten · Berufseinstieg
Jobmessen · Karrieretipps.*

Starte jetzt auf berufstart.de



PHASE III: Entscheidungsphase 1 – was ist sinnvoll?

Sinn, Zweck und Ziel

Die Gegenüberstellung der individuellen Zielsetzungen und der faktischen Gegebenheiten aus den Recherchen der Phasen I und II erlaubt es, viel versprechende Länder für den Praxisaufenthalt einzugrenzen. „Traumländer“, die zu hohe Barrieren mit sich bringen, sollten ans Ende der Prioritätenliste gesetzt werden oder Sie suchen Alternativen, um die Barrieren zu umgehen. Um sich nicht zu verzetteln, sollten Sie die (zeit-)intensiven Vorarbeiten in der Feinplanung auf ein bis drei Wunsch-Länder einschränken. Das „Projekt Praxisphase“ wird in einem Übersichtsplan in seine einzelnen Schritte untergliedert, der die nächsten Schritte überschaubar macht und der Selbstkontrolle dient.

Checkliste

- Welches Land/welche Länder kämen in Frage (persönliches Ranking; Vor-/Nachteile)?
 - Eingrenzung (1-3 Länder) für ökonomisches und zielgerichtetes Planen
 - Kann ich die nötige Arbeitserlaubnis bekommen? Wo und wie?
- Direktbewerbung und/oder Förder-/Platzierungsprogramme?
 - Ein- oder Zwei-(Drei-)Schienen-Modell
 - Vergleich von Fördermöglichkeiten; Chancen, Zeitplanung, Voraussetzungen der Rahmen für Direktbewerbungen
- Jobchancen?
 - Auswertung von Recherchemöglichkeiten für eine Direktbewerbung
 - Vergleich von Platzierungsangeboten (Kosten, Vertragsbedingungen, Rahmen, Fristen)
- Masterplan („What to do when“):
 1. Entwurf

PHASE IV: Feinplanung – wie funktioniert das alles in meinen Wunschländern?

Sinn, Zweck und Ziel

Unter Ausschöpfung aller sinnvoll nutzbaren Kanäle, Anlaufstellen und Angebote, sowohl im Internet wie auch im „wirklichen Leben“, werden finanzielle Optionen sowie Bewerbungsregeln und -formalitäten für die konkret in Frage kommenden Länder im Detail ausgelotet und das entsprechende „Know-How“ erworben. Antragsformulare werden besorgt. Für jedes „Wunschland“ wird im Rahmen eines persönlichen Recherche-Portfolios eine vorläufige Firmenrecherche durchgeführt. Hier sollten neben der Recherche online auch das aktive Netzwerken in Betracht gezogen werden. Das Ziel ist es, pro Land mindestens fünf bis zehn viel versprechende Praktikumsgeber aufzulisten.

Checkliste

→ Bewerbungen für Förderprogramme und/oder Platzierungsangebote

- Anträge besorgen
- Termine notieren
- Formalitäten listen
- geforderte Kompetenznachweise besorgen

→ Bewerbungs-Know-How für Direktbewerbungen

- Karriereratgeber/auch aus dem Wunschland
- relevante Webseiten
- Vorträge/Bewerbertrainings besuchen

→ Arbeitgeber-Recherche

- Optionen pro Land
- persönliches Recherche-Portfolio zusammenstellen
- relevante „Live-Termine“ (Job- und Fachmessen, Kongresse etc.)
- Netzwerken
- 5 – 10 Firmen für Testrecherche finden

PHASE V: Entscheidungsphase 2

– überprüfte Wünsche werden zu konkreten Zielen

Sinn, Zweck und Ziel

Die Ergebnisse der bisherigen Anstrengungen, vor allem die detaillierten Resultate aus Phase IV, werden zur Grundlage des persönlichen Aktionsplans. Sinnvollerweise schränken Sie dafür die Länderauswahl noch einmal ein und entscheiden sich für Ihre konkreten Zielländer. Stellen Sie eine Liste von Wunschorganisationen auf, bei denen Sie sich bewerben möchten, und treffen Entscheidungen zu den Bewerbungswegen; auch die Entscheidung, für welche Fördermaßnahmen und/oder Platzierungsprogramme Sie sich bewerben wollen, fällt jetzt. Bewerbungs- und ggf. Testtermine werden abhängig

Checkliste

- Welche 1–2 Länder will ich versuchen?
 - Warum möchte ich gerade in diese Länder?
 - Chancen, Prognosen, Formalitäten
 - „Sondergründe“
- Welche 20–30 Organisationen schreibe ich an?
 - Kriterien benennen
 - Kriterien-Mix
 - Profil-Matching
- Bewerbungswege
 - Anfrage per E-Mail
 - E-Mail Bewerbung
 - Direktkontakt über Telefon
 - Netzwerken
- Welche Programmbewerbungen will ich versuchen?
 - Warum und wann?
 - Kosten (inkl. Stornobedingungen)
 - Bewerbungsvoraussetzungen (Tests, Belege usw.)
- Masterplan: 2. Entwurf als konkrete „To-Do-Liste“ (Aktionsplan)

von diesen Entscheidungen ab sofort wahrgenommen. Auf Grundlage der getroffenen Entscheidungen wird aus der Übersichtsplanung (Phase III) ein Aktionsplan, der die nächsten Schritte vorgibt und der Selbstkontrolle dient.

PHASE VI: Bewerbungsdialog – Kommunikation mit Unternehmen und Institutionen

Sinn, Zweck und Ziel

Bewerbungen sowohl bei Organisationen (Direktbewerbungen) wie auch bei den ggf. ausgewählten Programmen werden auf den Weg gebracht. Noch ausstehende Vorauswahlen und/oder (Sprach-) Tests werden abgelegt. Der sich nun entwickelnde Dialog mit Organisationen und

programmdurchführenden Institutionen führt zu Zusagen (oder Absagen) und schließlich idealerweise zum Angebot einer Stelle für das Praktikum („job offer“) – das große Zwischen-Ziel des Aktionsplans.

Checkliste

- **Bewerbungsprozess starten**
 - Bewerbungen verschicken
 - Nachhaken
 - Bewerbungsgespräche (wie z.B. Telefon- und Skype-Interviews)
- **Sprachtests und andere Bewerbungsformalitäten spätestens jetzt**
- **Entscheidungen zu Förderprogrammen finden statt, Auswahlgespräche**
- **Praktikumszusage**
 - Annahme
 - Formale und administrative Festlegungen (Vertrag, genaue Fristen usw.)

PHASE VII: Wichtiges vor der Abreise

Sinn, Zweck und Ziel

Mit der Zusage einer Praktikumseinrichtung (und eventuellen Förder-/Programmoptionen) können die praktischen Planungen einsetzen und die Voraussetzungen für Reise und Abwesenheit von zuhause geschaffen werden. Die letzten zwei bis drei Monate vor Praktikumsbeginn (der Abreise) sollten ganz oder wenigstens teilweise unter dem Motto der gründlichen Vorbereitung stehen – dann sind Sie, wenn es los geht, auch wirklich: ready to go!

Auf Seite 36 finden Sie die beschriebenen Phasen grafisch den zeitlichen Planungsabschnitten zugeordnet. Diese Darstellung eignet sich, zum Beispiel auch vergrößert auf ein DIN-A3/4-Format, wunderbar als Gedächtnisstütze und Hilfe bei der Gestaltung Ihres persönlichen Masterplans.



→ Übersicht Planungsphasen

Checkliste

→ Legales

- Arbeitserlaubnis
- Melde- und Sicherheitsrechtliches

→ Administratives und Lebenspraktisches

- Status als Studierende zuhause (Urlaubssemester usw., ggf. Absprache mit Dozenten)
- Wohnung, „Katze“, Auto
- Abmeldungen (Strom, Wasser, Telefon, Internet etc.)
- Postverkehr während Abwesenheit, u.ä.
- Notfall-Vorkehrungen

→ Versicherungen

- Kranken-(Zusatz-)Versicherung für das Ausland und Arbeitsunfälle
- Haftpflicht/Unfall/Rechtsschutz usw.
- Vereinbarung mit Krankenversicherung in Deutschland (im Heimatland)

→ Gesundheitsfragen

- Arztbesuch
- Impfungen
- Medikamente

→ Reiseplanung

- (Angebote für) Flugticket(s)
- Reiserouten, Zwischenstopps, usw.
- Packliste(n)
- Lebensführung im Zielland
- Unterbringung für die ersten 2–4 Wochen
- Technische Unterschiede (Stromstärke, Steckdosen usw.)
- Bankkonto, Finanzielles

Internationale Arbeitsaufenthalte: Planungsphasen und Vorbereitungsschritte im Überblick

Stepbystep – Ziele, Themen, Aktionen



Wichtigste Ziele, Themen, Aktionen

- Traumländer und Realitätscheck
- Förderprogramme – Gesamterhebung
- Vorlaufzeiten
- Legaler Rahmen
- Studiengang-Relevanz/Anerkennung
- Fremdsprachentraining

- Bewerbungstraining
- Bewerbungen verfassen
und kontrollieren lassen
- Arbeitgeber-Recherche
- Konkrete Suche
- Interviewtraining
- Interviewvorbereitung mit
Rollenspiel

- **Bestätigung** des Angebots
- Ggf. Verhandlungen
- Verbindliche Vereinbarung
- Visumsbeantragung
- Formalitäten a.d.Hochschule
- Flug-**Vor**-Reservierung

- Auto, Telefon, Wohnung etc. regeln
- Nach Visumserteilung **Flugbuchung**
- Krankenversicherung
- Ankunftsdetails
(erste Übernachtungen)
- Reiseplan und Gepäckvolumen
- To-do-Liste abarbeiten
- Packliste und Packen

4. Finanzierungsmöglichkeiten

Eine Investition in die Zukunft – das stellt ein erfolgreiches Auslandspraktikum allemal dar, so dass Sie sich über die Zusage eines geeigneten Arbeitgebers zu akzeptablen Konditionen freuen sollten. Die Zeit und auch die finanziellen Mittel, die in die Durchführung eines Praktikums investiert werden, zahlen sich durch die positive Auswirkung auf die zukünftigen Berufschancen in aller Regel später aus. Dennoch stellt sich selbstverständlich für so gut wie alle die Frage, wie der manchmal ja erhebliche finanzielle Aufwand zu bewältigen ist, nämlich unter anderem:

- Reisekosten und ggf. die Transportkosten (für das eventuell etwas umfangreichere Gepäck) zum/vom Zielort
- Unterbringungs- und ggf. Einrichtungskosten im Zielland
- Lebenshaltungskosten im Zielland, die erheblich höher als in Deutschland sein können
- Tägliche Fahrtkosten zum/vom Arbeitsplatz;
- Kosten für private „Arbeitsmittel“, z.B. Literatur, angemessene Kleidung
- Eventuell zuhause weiterlaufende Kosten wie Miete, Telefon etc.
- Prämien für die Auslands(kranken-)versicherungen u.ä.
- „Spaßkosten“, z.B. Ausflüge, Zwischenstopps auf der Hin-/Rückreise, Shopping
- Notfall-Reserve

In den allermeisten Fällen lautet die Antwort: durch eine **Mischfinanzierung**, die sich im Rahmen der Möglichkeiten aus einigen der folgenden Bestandteile zusammensetzen kann.

- Praktikumsentgelt
- Materielle Zuschüsse des Praktikumsgebers
- Stipendien
- Förderprogramme
- Auslands-BAFöG und/oder Bildungskredite
- Reisekostenzuschüsse
- Eigenmittel
- Zuschüsse wohlwollender privater Sponsoren

4.1 Praktikumsentgelt und materielle Zuschüsse

Auch wenn mit der „deutschen Brille“ betrachtet gute Praktikumsgehälter immer noch eher als die Ausnahme gelten, sollte gerade bei anspruchsvolleren Praktika dieser potentielle Einnahmen-Faktor durchaus ernst genommen und, wenn irgend möglich, angesteuert werden.

Unbezahlte Praktika, die es natürlich immer noch gibt, werden in Deutschland eher skeptisch betrachtet und sind dementsprechend in die Kritik geraten. Gerade wenn Sie durch Ihre Vorkenntnisse dem Unternehmen auch etwas zu bieten haben, sollten Sie nicht davor zurückschrecken, die Möglichkeit eines Praktikumsentgelts anzusprechen. Wenn kein Geld angeboten wird, sollten zumindest

materielle Zuschüsse z.B. zu Fahrtkosten oder Unterbringung möglich sein. Dabei können Sie Ihre Chancen deutlich erhöhen, wenn Sie zum einen den Dialog mit den Arbeitgebenden von Anfang an überlegt gestalten (siehe Kapitel 2 „Praktikum auf ›ausländisch‹“), und zum anderen während der Recherche nach Arbeitgeber:innen und bei den ersten Kontakten versuchen, die Rahmenbedingungen entsprechend einzuschätzen. Folgende Punkte sollten diesbezüglich bedacht werden:

1. Es gibt Organisationen, die sich bezahlte Praktikant:innen nicht leisten wollen. Dazu gehören Arbeitgebende, die ein Praktikumsangebot als genügend großes Zuvorkommen betrachten. Hier wird oftmals der herausragende Ruf einer Organisation

und der daraus resultierende Imagegewinn für die Praktikant:innen „als Lohn genug“ angesehen.

2. Es gibt Arbeitgeber:innen, die es sich aufgrund ihrer Haushaltsplanung und dünnen Finanzdecke nicht leisten können, unvorhergesehene Ausgaben zu bestreiten. Oftmals sind dies sehr kleine Unternehmen oder Organisationen aus dem künstlerischen und sozialen Bereich. Auch für manche öffentlichen oder öffentlich geförderten Institutionen liegen Praktikumsgehälter jenseits der Möglichkeiten. Diese Ausgangslage muss allerdings überhaupt nicht signalisieren, dass Praktikant:innen unwillkommen wären oder nicht adäquat behandelt und fachlich unterstützt würden.
3. Es gibt Arbeitgeber:innen, die der Bezahlungsfrage prinzipiell offen ge-

genüber stehen, sich ihrerseits aber nicht festlegen und auch kein Angebot machen. Als Bewerber:in müssen Sie nachfragen und auf Signale hoffen. Sie sollten in diesem Fall darauf bedacht, den Profitfaktor des Praktikums auch für das Unternehmen zu verdeutlichen.

4. Es gibt Organisationen, für die es selbstverständlich ist, allen Arbeitnehmer:innen eine ihrer Qualifikation und den internen Gepflogenheiten entsprechende Entlohnung anzubieten. Dies ist oftmals eine rein ethische Entscheidung, kann aber auch durch nationale Gesetzgebungen oder „Tarifverträge“ bedingt sein oder sich bei großen Arbeitgeber:innen und Konzernen aus den Stellenplänen und einer höheren finanziellen Beweglichkeit ergeben.

5. Schließlich gilt es nationale und branchenspezifische Unterschiede zu bedenken. So gibt es beispielsweise Länder, in denen Praktikumsgehälter über einen bescheidenen Lebenshaltungskosten- oder Fahrtkostenzuschuss hinaus eher unüblich sind. Es gibt aber auch Länder/Kulturen, wo Praktikant:innen gleichzeitig als Mitarbeiter:innen gesehen und für die erbrachte Leistung entlohnt werden (wie beispielsweise in Nordamerika, wo besonders bei selbstbesorgten Praktika traditionell eine gute Chance auf ein Entgelt besteht). Gerade in Ländern mit einer existierenden Mindestlohngesetzgebung wird es als eher „natürlich“ aufgefasst, Praktikant:innen für ihre Arbeitsbeiträge auch zu entlohnen. Dabei ist allerdings zu beachten, dass gelegentlich

gesetzliche Regeln den Einsatz und die Bezahlung von Praktikant:innen einschränken können, wenn Sie nach dem Verständnis des Ziellandes als „Praktikant:in“ in einer Sonderrolle einzustufen sind (beispielsweise in Frankreich als „stagiaire“). Neben solchen und weiteren länderbezogenen Unterscheidungen spielen branchentypische Unterschiede, wie wir sie auch von Deutschland kennen, fast überall eine ähnliche Rolle: Prestigeträchtige und im aktuellen wirtschaftlichen Klima hoch eingestufte Tätigkeiten wie z.B. die wirtschaftswissenschaftlichen, technischen und informationstechnologischen Sparten sind eher dazu prädestiniert „besser zu bezahlen“. Berufsfelder hingegen, die auch vom normalen Lohnniveau her gesehen eher durchschnittliche

(oder unterdurchschnittliche) Entgelte bieten, wie manche geisteswissenschaftlichen Disziplinen oder auch der kunstwissenschaftliche oder soziale Sektor, sind für engagierte und kompetente Praktikant:innen zwar dankbar, halten sich bei der Bezahlung aber oft zurück.

Deshalb gilt: Um die Chancen auf eine bezahlte Praxisphase nicht zu verspielen, kommt der richtigen Auswahl der potentiellen Praktikumsrichtung neben den fachlichen Beweggründen auch aus finanzieller Sicht eine zentrale Bedeutung zu.

Nicht immer stellt das weltgrößte Top-Unternehmen, in das „alle wollen“ und aus lauter Dankbarkeit unbezahlte Anstellungen akzeptieren, die beste Wahl dar, weil eine weniger bedeutende Organisa-

tion eher zur Bezahlung neigt. Manchmal bietet dann aber doch eine Weltkonzern mehr, nämlich zum Beispiel dann, wenn vorgesehene Planstellen für Praktikant:innen noch nicht ausgeschöpft sind. Für den Dialog mit potentiellen Arbeitgeber:innen und die endgültige Auswahl heißt das: genau hinhören, die notwendigen Informationen erheben und abwägen, und erst dann entscheiden, welche Prioritäten Sie setzen möchten.

Ebenso ergibt sich, wenn Sie all diese Zusammenhänge mit einbeziehen, dass die Zusage für eine Bezahlung in vielen Fällen davon abhängen wird, „wie Sie sich verkaufen“. Das Praktikum muss sich auch für den Arbeitgeber lohnen. Weil Praktikant:innen nicht nur mitarbeiten, sondern darüber hinaus ihre eigene wertvolle Perspektive in den Arbeitsalltag der Organi-

sation einbringen, lohnt sich ein Praktikum auch für den Arbeitgeber. Je kompetenter Sie auftreten, ohne dabei arrogant zu wirken, desto höher ist die Wahrscheinlichkeit, dass ein abwägender Arbeitgeber sich auch auf eine finanzielle Gegenleistung einlässt.

Dabei muss eine solche Gegenleistung der Praktikumsseinrichtung nicht zwingend in Form eines Gehalts erbracht werden. Die Vermittlung oder vielleicht sogar Bezuschussung einer günstigen Wohngelegenheit (gibt es vielleicht sogar Firmen-Appartements?), die freie Nutzung von Arbeits- und Kommunikationsmitteln auch für den studienmäßigen oder privaten Gebrauch, freie Mahlzeiten in der Werkskantine oder gelegentlich auch ein Firmenfahrzeug, mit dem Sie die Wege von/zum Arbeitsplatz zurücklegen können, gehö-

ren zu den „goodies“, die vom Unternehmen angeboten werden und bares Geld wert sind.

Hier ist wiederum Kreativität gefragt, und aufmerksames Hinhören, während Sie mit den Arbeitgebenden verhandeln. Dabei hilft es, sich bereits im Vorfeld über den Rahmen des Üblichen schlau zu machen, zum Beispiel in Gesprächen mit ehemaligen Praktikant:innen im gleichen Zielland und einer ähnlichen Branche oder anhand von Erfahrungsberichten oder durch das Konsultieren von Gehaltsstatistiken, wie sie bei öffentlichen Stellen wie den „Arbeitsagenturen“ der Zielländer, dortigen Berufsverbänden oder Gewerkschaften üblicherweise zu finden sind.

4.2. Stipendien, Förderprogramme, Reisekostenzuschüsse

Nach wie vor denken viele beim Wort ‚Stipendium‘ in Verbindung mit ‚Ausland‘ zuerst an ein Auslandsstudium, für das deutlich mehr allgemeine Förderoptionen existieren als für Praxisphasen. Aber es gibt sie, und wer nicht sucht, kann auch nichts finden – deshalb gilt auch hier das Motto, dass Ihnen kein Weg und kein Gespräch zu schade sein sollten, um diesbezügliche Informationen für die persönliche Situation zu erheben.

Dies umso mehr, als die Universität Bremen es ihren Studierenden einfach macht. Über

- die Praktikums-Expert:inn:en im International Office (→ www.uni-bremen.de/studium/starten-studieren/studium-international/praktika-im-ausland),
- die entsprechend spezialisierten Kolleg:inn:en in den Praxisbüros sowie die Praxisbeauftragten der Fachbereiche (siehe: <https://www.uni-bremen.de/career-center/angebote/downloads> → **Praxis- & Beratungskontakte in den Fachbereichen und die Liste unter www.uni-bremen.de/studium/starten-studieren/praxisorientiert-studieren**) sowie
- das Career Center (→ <https://www.uni-bremen.de/career-center>)

erhalten Sie per Internet ebenso wie im persönlichen Beratungsgespräch weitergehende Informationen über folgende und eine Reihe weiterer Fördermöglichkeiten.

4.2.1 Stipendien der Europäischen Union

Über das große europäische Förderprogramm ERASMUS+ (www.erasmusplus.de/) können sowohl Studienpraktika als auch ans Studium anschließende Graduiertenpraktika gefördert werden. Die Beantragung für Graduierte muss unbedingt vor dem Studienabschluss erfolgen und das Praktikum muss 12 Monate nach dem Abschluss beendet sein. Von zwei bis zwölf Monaten gefördert werden Sie, wenn Ihr Praktikum in einem EU-Land (oder Großbritannien, Island, Liechtenstein, Norwegen, Nordmazedonien, der Schweiz, Serbien oder der Türkei) stattfindet. Aufenthalte von Studierenden aus Ländern außerhalb der EU, die in Bremen ein vollständiges Studium absolvieren, können auch gefördert werden. Die Studienrelevanz wird durch entsprechende

Vereinbarungen zwischen den Studierenden, den Praktikumsgebern und der Koordinierungsstelle nachgewiesen. Die aktuelle Höhe der Unterstützung, die abhängig vom Zielland berechnet wird, kann auf der Webseite des International Office abgefragt werden:

→ www.uni-bremen.de/studium/starten-studieren/studium-international/praktika-im-ausland/erasmus-praktika-fuer-studierende

Hier stehen auch alle weiteren Details zur Bewerbung.

Die Bewerbung für Studierende der Universität Bremen über das International Office ist jederzeit möglich und wird durch ständig angebotene Beratungsgespräche unterstützt www.uni-bremen.de/

studium/starten-studieren/studium-international/praktika-im-ausland. Der persönliche Besuch während der angegebenen Sprechzeiten empfiehlt sich sehr!

Besonders für Studierende bestehen gute Chancen, eine ERASMUS+-Förderung zugesprochen zu bekommen, so dass eigentlich auf diesem Wege für viele Interessierte die konkrete Möglichkeit besteht, »raus zu kommen« und ein Praktikum innerhalb Europas zu realisieren.

4.2.2. Förderung durch den Deutschen Akademischen Austauschdienst (DAAD); PROMOS

Wie der Name ausdrückt, fördert der DAAD Austauschprojekte von Akademiker:innen. Dazu zählen neben den zahlreichen Studien-Stipendien auch einige

Maßnahmen, mit denen streng studienbezogene Praxisphasen unterstützt werden sollen. Stipendien werden vergeben für Praxisphasen in bestimmten Organisationen für einen maximalen Zeitraum von 3 Monaten. Bewerben können sich Studierende ab dem 2. Fachsemester. Weitere Infos über den DAAD und das International Office der Universität Bremen:

→ daad.de/go/stipd57085132

→ <https://www.uni-bremen.de/studium/starten-studieren/studium-international/praktika-im-ausland/daad-kurzstipendien>

Eine weiteres Programm des DAAD ist PROMOS. Hier werden weltweit Praktika gefördert, die nicht über ERASMUS oder andere DAAD Programme gefördert werden können. Es werden Praktika bis zu 3 Monaten gefördert. Interessant ist, dass auch Praktika zwischen Bachelor und

Master gefördert werden können, wenn eine Vorzulassung für den Master vorliegt. Federführend bei der Vergabe ist das International Office der Universität Bremen.

Beachtet werden sollten die Bewerbungsfristen, die bei Ende Oktober für Ausreisen ab dem 1. Januar des Folgejahres liegen und Ende Februar für Ausreisen ab dem darauf folgenden Juli. Das Bewerbungsportal öffnet vier Wochen vor Bewerbungsschluss. Weitere Infos unter:

→ <https://www.uni-bremen.de/studium/starten-studieren/studium-international/praktika-im-ausland/promos-programm>

Die Bewerbungen erfolgen über die PROMOS Beauftragten der Fachbereiche. Da sich die Bewerbungsverfahren ja nach Fachbereich unterscheiden, sollten die PROMOS Beauftragten des eigenen Fach-

bereichs vorab informieren. Dazu hier die Liste der einzelnen PROMOS Beauftragten:

→ <https://www.uni-bremen.de/studium/starten-studieren/studium-international/studieren-im-ausland/stipendien-und-foerdermoeglichkeiten/promos>

Auf der rechten Seitenleiste unter Downloads finden Sie die Liste mit den PROMOS-Beauftragten der Uni Bremen.

Für Auslandsaufenthalte, die einen Zeitraum von sechs Monaten überschreiten, sowie generell für Praktika, die über bestimmte Austauschorganisationen (u.a. IAESTE und AIESEC) oder bei ausgewählten institutionellen Arbeitgebern (z.B. deutsche Außenvertretungen, Internationale Organisationen, Goethe-Institute) organisiert werden, nutzen Sie bitte die Informationen des DAAD:

→ <https://www.daad.de/de/im-ausland-studieren-forschen-lehren/praktika-im-ausland>

→ <https://www2.daad.de/ausland/studieren/stipendium/de/70-stipendien-finden-und-bewerben>

bzw. den aktuellen gedruckten DAAD-Stipendienführer „Studium, Forschung, Lehre im Ausland. Förderungsmöglichkeiten für Deutsche“ (Bonn, DAAD) in der jeweils aktuellen Fassung.

4.2.2.1 Das Carlo-Schmid-Programm

Das Carlo-Schmid-Programm fördert Praktika fortgeschrittener Studierender in internationalen Organisationen und EU-Institutionen und bietet in einer der zwei Programmlinien sogar entsprechende

Platzierungen an. Als besonders hochkarätiges Förderprogramm bedingt diese Förderung eine entsprechend rigide Auswahl. Wer es schafft, nimmt automatisch an begleitenden Aktivitäten (z.B. Einführungsseminaren, Alumni-Netzwerken) teil. Informationen erhält man vom DAAD oder über das International Office.

→ <https://www.uni-bremen.de/studium/starten-studieren/studium-international/praktika-im-ausland/carlo-schmid-programm>

→ DAAD → Im Ausland studieren, forschen & lehren → Stipendien & Finanzierung → Stipendiendatenbank → Carlo-Schmid-Programm für Praktika in Internationalen Organisationen und EU-Institutionen

4.2.2.2 Sonderprogramme

Sonderprogramme wie z.B. Sprache und Praxis in der VR China oder Japan in der Praxis setzen sich zum Teil aus kombinierten Studien- und Praxisaufenthalten zusammen. Sie zählen zu den begehrtesten Fördermaßnahmen des DAAD für Studierende und Graduierte und sind, wie das Carlo-Schmidt-Programm, entsprechend selektiv. Informationen über die umfangreichen Unterstützungsprogramme erhält man vom DAAD oder über das International Office.

→ www.uni-bremen.de/de/studium/starten-studieren/studium-international/praktika-im-ausland

→ www2.daad.de/ausland/studieren/stipendium/de/70-stipendien-finden-und-bewerben

Angesichts der guten Förderungsleistungen durch den DAAD, von denen Jahr für Jahr Tausende zu profitieren wissen, lohnt es sich auf jeden Fall, die Informationen sorgfältig zu sichten und keine wichtigen Termine zu verpassen. Die Vorlaufzeiten der verschiedenen Maßnahmen können zwischen wenigen Wochen und einem ganzen Jahr variieren.

4.2.3 Förderprogramme der GIZ

Ziel der Praktika ist es Einblicke in die vielfältige Arbeit der GIZ (Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit) zu geben. Das Programm im Ausland orientiert sich an den Schwerpunkten der Entwicklungszusammenarbeit.

→ www.giz.de/de/jobs/24473.html

4.2.4 Studienförderwerke und (politische/private) Stiftungen

Wer alle Möglichkeiten potentieller Förderungswege ausloten möchte und sich selbst guten Gewissens als begabten und überdurchschnittlich leistungsfähige:n Studierende:n sieht, sollte auch an die zahlreichen Stiftungen und Förderwerke denken, die es in Deutschland gibt. Die Stipendiat:innen werden nach ganz unterschiedlichen Kriterien und Präferenzen ausgewählt und oft in beträchtlichem Ausmaß unterstützt. Hier werden durchaus internationale Lernabschnitte wie beispielsweise Praxisphasen in die Förderung mit einbezogen.

Bei den Studienförderwerken (auch: Begabtenförderwerke) wird überwiegend ein komplettes Studium (und die dort integrierten Elemente) gefördert. Informationen für den

Bereich der Förderwerke gibt es um Beispiel über das Bundesministerium für Forschung, Raumfahrt und Technologie (BMFTR):

→ <https://www.bmftr.bund.de>

→ www.stipendiumplus.de

Viele Stiftungen fördern nicht nur ein Studium, sondern sind auch bereit, gut begründete Teilunternehmungen wie zum Beispiel Praktika zu unterstützen. Manche Stiftungen, wie bspw. die Robert-Bosch-Stiftung (→ <https://www.bosch-stiftung.de/de>), haben eigene Programme und Maßnahmen aufgebaut, die sich ganz oder teilweise als Praxisphasen darstellen. Informationen gibt es beim Bundesverband Deutscher Stiftungen:

→ <https://www.stiftungen.org>

Sich über all die unterschiedlichen Angebote und Kriterienkataloge detailliert zu

informieren, erfordert einen gewissen Zeitaufwand und Geduld. Zu Beginn dieses Researcheweges sollte eine adäquate Selbsteinschätzung stehen, inwieweit Sie sich selbst als „begabt“ und Ihr Vorhaben als „besonders förderungswürdig“ ansehen.

4.2.5 Länder- oder fachspezifische Förderungen

Neben den soweit beschriebenen „allgemeinen Förderschienen“ findet sich eine große Anzahl meistens kleinerer Förderprogramme, die sich auf spezielle Regionen oder Länder der Welt oder auf bestimmte Fachbereiche beziehen. Die Vielfalt ist beeindruckend – beispielhaft seien hier das Deutsch-Französische Jugendwerk und das ASA-Programm für Entwicklungshilfebezogene Praktika in z.B. Afrika und Lateinamerika erwähnt – so dass es sich auf jeden Fall

empfiehlt, auch diese Quellen zu identifizieren und zu überprüfen:

→ <https://www.dfjw.org>

→ <https://asa.engagement-global.de>

Darüber hinaus sollten Sie die bereits angegebenen Links beim International Office und beim DAAD nutzen.

Über fachspezifische Angebote können in erster Linie natürlich auch die Expert:inn:en in den Praxisbüros der Fachbereiche der Universität Auskunft geben, ebenso wie die Mitarbeiter:innen der entsprechenden Berufsverbände und Handelskammern. Länderspezifische Maßnahmen und Anbieter finden sich auch oft über die Seiten der Botschaften und offiziellen Kulturvertretungen, unter Stichworten/Themenpunkten wie Ausbildung, Praktikum, Weiterbildung, Wirtschaft, Kul-

turaustausch u.ä. Hierzu eine Liste des Career Center mit wichtigen Links

→ www.uni-bremen.de/de/career-center/angebote/top-links/praxis-international

Einen Überblick über Stipendien bietet das BMFTR (Bundesministerium für Forschung, Technologie und Raumfahrt):

→ <https://www.bmftr.bund.de/DE/Bildung/Studium/Finanzierung/Stipendien/stipendien.html>

Generell gilt: Sie sollten sich nie auf nur eine Informationsquelle beschränken, sondern sich mithilfe des in diesem Kapitel vorgestellten Überblicks überlegen, welche Suchwege sich auf Ihre individuelle Interessens- und Ausgangslage bezogen anbieten, die vielversprechendsten Kanäle aussuchen und sich dort umfassend umschauen.

4.2.6 Auslands-BAFöG und/oder Bildungskredite

Auch die Förderung nach dem Bundesausbildungsförderungsgesetz und Studienkredite können für die Finanzierung einer Praxisphase in Frage kommen. Voraussetzung ist in jedem Fall, dass der direkte Zusammenhang zwischen Studium und dem beabsichtigten Praktikum deutlich gemacht werden kann. Für die Förderung nach dem BAFöG gilt, dass es sich bei der Praxisphase um ein mindestens dreimonatiges Pflichtpraktikum handelt, das in der Studienordnung vorgesehen ist. Auch muss der Antrag mindestens ein halbes Jahr vorher gestellt werden. Infos unter:

→ www.bafög.de/SiteGlobals/Forms/bafög/weltkarte/weltkarte_europa_formular.html

Unter Umständen können wegen der höheren Bedarfssätze im Ausland auch Studierende, die in Deutschland knapp unter den Förderungsvoraussetzungen des BAFöG liegen, für eine Auslandsförderung in Frage kommen.

Um einen Bildungskredit für ein Auslandspraktikum in Anspruch zu nehmen, muss es sich ebenfalls um ein studienrelevantes Pflichtpraktikum handeln. Darüberhinaus muss auch eine Bestätigung der Hochschule vorliegen. Infos unter:

→ www.bva.bund.de/DE/Services/Buerger/Schule-Ausbildung-Studium/Bildungskredit/bildungskredit_node.html

Ergänzt werden die öffentlichen Angebote von Studienkreditangeboten durch private Kreditinstitute. Neben der Erkundigung bei Ihrer Hausbank empfiehlt es sich auch auf neutrale Bewertungen zurückzugreifen. Dafür eignet sich besonders die regelmäßig durchgeführte Erhebung des Centrum für Hochschulentwicklung (CHE) unter:

→ <https://www.che.de/download/che-studienkredit-test-2025/?wpdmdl=34124&refresh=68935b948be401754487700>

Fazit

Kombiniert mit einem eigenen Beitrag lässt sich die finanzielle Belastung eines Auslandspraktikums über einen oder mehrere der hier aufgezeigten Optionen meistens „stemmen“. Wenn Sie dazu noch umsichtig und frühzeitig planen, lässt sich mittels einer effektiven Kostenkontrolle der Weg ins Ausland weiter ebnen. Eine kreative Mischfinanzierungs-Strategie ermöglicht so die Realisierung einer internationalen Praxisphase und wird sich später als eine echte, vielleicht eine der wertvollsten Investitionen in die eigene Zukunft heraus stellen.

5. Arbeitgeber:innen finden und ansprechen

Im Zentrum der Bemühungen um die Realisierung einer Praxisphase steht die Suche nach dem Praktikumsplatz. Dass diese Suche nicht im luftleeren Raum stattfindet, ergibt sich aus den Beschreibungen der Rahmenbedingungen in den vorherigen und folgenden Kapiteln. „Know-how“, also das Beherrschen und clevere Nutzen der passenden Strategien und Instrumente, liefert den Schlüssel zum Erfolg. Glücksfälle – der heiße Tipp einer Professorin, die einen unterstützen möchte, oder auch der Onkel, der da in Amerika jemanden kennt... – können selbstverständlich vorkommen und sind jedem zu wünschen, bleiben aber die Ausnahme. Auch die wenigen zur Verfügung stehenden Plätze in geförderten Platzierungsmaßnahmen rei-

chen bei weitem nicht aus, um sich auf sie zu verlassen.

Der Weg, Praktikumsplätze „einzukaufen“ (über eine der zahlreichen kommerziellen Platzierungsagenturen), bleibt denjenigen vorbehalten, die das Glück haben, sich das leisten zu können. Ohnehin gilt diese Variante wegen des meistens geringen eigenen Einflusses auf die Platzierung und des ausbleibenden „All-round“-Lernerlebnisses nicht als die optimale Option. Vieles spricht also dafür, die „Do it Yourself“-Methode wenigstens als eine Strategie, oft sogar als den primären Weg, auszuwählen, um sich einen Praktikumsplatz zu sichern: relevante als Programme strukturierte Optionen können und sollten dabei parallel, sozusagen als „Plan B“, immer auch eine Rolle spielen. Bevor also die „Do it Yourself“-Methode zu erläutern

ist, hier zunächst ein kurzer Blick auf die inzwischen zahlreichen Programmangebote.

5.1. Programmangebote für Auslandspraktika

Die Auswahl und Beurteilung solcher Programme hängt selbstverständlich entscheidend von den individuellen Bedürfnissen und Möglichkeiten der Interessenten ab. Allgemeingültige Empfehlungen sind daher wenig sinnvoll und nicht wirklich hilfreich, Sorgfalt bei der Auswahl jedoch dringend geboten. Um nachträglichen Ärger und Missverständnisse zu vermeiden, sollten Sie angesichts der Angebotsvielfalt in jedem Fall vor einer Entscheidung genau hinschauen. Dabei hilft zum Beispiel die systematische Zuord-

nung der in Frage kommenden Programme in eine oder mehrere dieser Kategorien:

- (Teil-)Geförderte oder selbst zu finanzierende Programme
- Basis-Service-Programme oder „Full Service“ (Platzierungs-)Programme
- Gemeinnützig oder kommerziell angelegte Programme
- Allgemeine oder fach- bzw. länderspezifische Angebote

5.1.1 (Teil-)Geförderte oder selbst zu finanzierende Programme

Um sich einen Überblick über finanziell geförderte Angebote für Praxisphasen, also „Stipendien“ für Praktika, zu verschaffen, benutzen Sie am besten die Informationsquellen, die im Kapitel „Finanzierungsmöglichkeiten“ ausführlich beschrieben

worden sind. Dort finden Sie auch Programmoptionen, die eine Platzierung in einer Organisation beinhalten. Die Mehrzahl der geförderten Optionen baut mittlerweile auf der Eigeninitiative der Antragsteller auf, und zwar sowohl bei der Suche nach einem Praktikum, als auch bei der Finanzierung des Eigenanteils. Gelegentlich finden sich rund um die durch öffentliche Mittel finanzierten Programme Angebote von Unternehmen und Organisationen, die Praktika anbieten oder vermitteln.

Selbst zu finanzierende Programme werden in steigendem Maße von privaten Anbietern offeriert und stellen sich gerne als die allumfassende Antwort auf alle Fragen und Ängste von Praktika suchenden Studierenden dar. Da mit dem Umfang der angebotenen Leistungen unweigerlich auch die Programmkosten steigen, ist hier

Umsicht bei der Auswahl geboten. Auch die legale Absicherung, die von der Art des abgeschlossenen Dienstleistungsvertrags abhängt, sollte sehr sorgfältig betrachtet werden.

5.1.2 Basis-Service-Programme oder „Full Service“ (Platzierungs-)Programme

Um den Kundenwunsch „internationale Arbeitserfahrung“ haben sich sowohl von gemeinnützigen wie auch kommerziellen Anbietern im In- und Ausland eine Reihe von Programmpaketen entwickelt. Im Mittelpunkt solcher Programme steht die Hilfestellung bei der Suche nach dem geeigneten Praktikum.

Die Art und Weise dieser Hilfestellung variiert dabei zum Teil erheblich. Einige Programme beschränken sich auf vorberei-

tende, informatorische und ausgewählte reisepraktische Dienstleistungen. Andere empfehlen darüber hinaus den Besuch von mehr oder weniger umfangreichen Vorbereitungsseminaren und Trainings oder machen nach erfolgter Programm-anmeldung Unternehmenslisten, Ehemaligenberichte u.ä. zugänglich. Die Luxusangebote in diesem Sektors kommen fast schon als „Rundum Sorglos“-Pakete daher und beinhalten neben einer Reihe von unterstützenden Maßnahmen (z.B. mehrwöchige Sprachkurse) dann auch die „Platzierung“ und oft auch den Flug – bieten also genau das, was alle mehr oder weniger händeringend suchen: ein passendes Praktikum.

Solche **„Full Service“-Pakete** kommen denjenigen entgegen, die aus Mangel an Zeit oder Mut keine Chance sehen, sich

selbst um ein Praktikum zu bewerben. Auch sehr spezifizierte Zielsetzungen, zum Beispiel in einem einzigen bestimmten Land, einer bestimmten Stadt oder in einer ganz besonderen Sparte arbeiten zu wollen, können den Wunsch nach Fremdhilfe beflügeln. Zu beachten ist dabei, dass Sie das „Kleingedruckte“ von „Full Service“-Paketen aufmerksam analysieren sollten, um die angebotene Dienstleistung genau zu verstehen:

- In welche Berufsfelder wird vermittelt? In welchen Ländern?
- Wie lange ist die Vorlaufzeit?
- Wird nach der Anmeldung eine Platzierung garantiert, und bis wann wird dem Kunden der Praktikumsgeber verbindlich mitgeteilt?
- Haben Sie selbst ein Mitsprache- und Mitwirkungsrecht bei der Arbeitgeber-

auswahl oder entscheidet alleine die vermittelnde Organisation, welche Platzierung ein „passendes Praktikum“ darstellt?

- Auf der Basis welcher Kriterien und Wünsche wird das Praktikum gesucht? Wird garantiert, dass bestimmte „harte Vorgaben“, zum Beispiel zur Dauer oder zu bestimmten verpflichtenden Tätigkeitsfeldern, eingehalten werden?
- Besteht die Chance auf ein bezahltes Praktikum?
- Bekommen Sie eine einzige oder mehrere Praktikastellen angeboten? Welche Bedingungen existieren, aufgrund derer Sie eine angebotene Stelle ablehnen dürfen?
- Wie sehen vertragliche und finanzielle Regelungen aus? Wann wird die Programmgebühr fällig: bei Anmeldung,

nach erfolgtem Praktikumsangebot oder nachdem Sie ein Praktikumsangebot akzeptiert haben? Wird die Programmgebühr erstattet, wenn Sie eine angebotene Stelle ablehnen?

- Welche Regelungen gelten, wenn der Praktikumsverlauf die in ihn gesetzten Erwartungen nicht erfüllt, Absprachen von Seiten des Arbeitgebers nicht eingehalten werden oder schlicht und einfach „die Chemie nicht stimmt“? Wird ein Ersatzpraktikum besorgt? Besteht ein Recht auf Entschädigung? Können Sie sich auf Unterstützung verlassen?
- Gibt es, falls Probleme oder Notfälle auftreten sollten, Ansprechpartner vor Ort? „Back-up“ Service? Emergency Hotline?
- Bei weitergehenden Servicepaketen: Wie sehen die zusätzlichen Leistun-

- gen aus und was beinhalten sie (Krankenversicherung, Reisearrangements, Hilfe bei behördlichen Abläufen und bei der Beantragung einer Arbeits-erlaubnis etc.)? Sind diese Serviceelemente transparent und frei wählbar, oder nur als Paket zu haben?
- Gehören kostenträchtige Komponenten wie zum Beispiel Sprachkurse verpflichtend zu den Paketen?

Neben der Frage nach der fachlichen Qualität eines vermittelten Praktikums sollten bei der Entscheidung für oder gegen „Full Service“-Optionen gerade auch die im Vertrag fixierten finanziell relevanten Aspekte eine Rolle spielen, da es sich oftmals um sehr kostspielige Programme handelt. Der preisliche Rahmen bewegt sich momentan ungefähr zwischen 1.000 Euro für günstige Angebote und mehreren tausend Euro für

„Premiumprodukte“ – da will es wirklich gut überlegt sein, ob eine solche Investition zwingend nötig ist und vor allem, ob die rechtlichen und vertraglichen Regeln als akzeptabel beurteilt werden.

Wie in anderen Lebensbereichen, so gilt auch hier: Wer einmal einen Dienstleistungsvertrag unterschrieben hat, ist meistens auch unausweichlich daran gebunden und hat zu zahlen, auch wenn die erbrachten Leistungen später den eigenen Erwartungen nicht entsprechen sollten. (**Vorsicht:** Manchmal werden juristisch schwer fassbare Beratungsverträge verwendet!)

Basis-Service-Pakete versprechen und leisten weniger, weil sie die kostenträchtigsten und aufwandsintensivsten Aktivitäten wie transatlantische Flüge und

Platzierungen bei Arbeitgebern bewusst nicht abdecken. Solche Angebote bewegen sich daher eher im Bereich von einigen hundert Euro (statt mehreren tausend) und sind somit erschwinglicher. Für diejenigen Studierenden, die die Praktikumssuche und andere Arrangements wie zum Beispiel Flug und Unterbringung in eigener Regie regeln, können Basispakete sinnvoll sein, mit

- interkulturellen Vorbereitungsmaßnahmen (schriftlich, per Web oder in Veranstaltungen / Einzelberatungen),
- maßgeschneiderten Versicherungspaketen,
- Hilfestellung bei der Visumsbeantragung (die je nach Land verpflichtend sein kann),
- einer Kontaktperson für Notfälle und Probleme im Zielland

Auch hier gilt es, sorgfältig zu vergleichen und eventuell den Rat programmunabhängiger Stellen wie des Career Centers, des International Office oder der Auslandsvermittlung bei der Agentur für Arbeit einzuholen.

Versprechungen im Rahmen von günstigen Basispaketen, die eine „Unterstützung bei der Suche nach geeigneten Praktikumsstellen“ ankündigen, ist generell mit Vorsicht zu begegnen. Oftmals wird es sich hierbei um eher allgemeine Tipps oder auch unverbindliche Auflistungen von Unternehmen handeln, die selbst schnell im Internet recherchiert sind. Werden hingegen konkret bezogen auf das jeweilige Zielland ausführliche Bewerbungstipps oder gar -trainings angeboten (als Teil des Basispakets, nicht gegen erhebliche Extrakosten!) und die-

se auf einem ersichtlich anspruchsvollen Niveau durchgeführt, dann sind dies wertvolle Dienstleistungen auf dem Weg zum Praktikum und sprechen eindeutig für das Bemühen und auch die Qualität des Anbieters. Als Indikator für zuverlässige und qualitativ hochwertige Programmangebote empfiehlt sich ohnehin vor allem der aufmerksame Blick auf den Inhalt der Servicepakete.

5.1.3 Gemeinnützig oder kommerziell angelegte Programme

Grob, aber treffend gesagt: Nicht alle gemeinnützigen Programme arbeiten profit-frei in dem Sinne, dass sie „am wenigsten kosten“, so wie andererseits auch bei weitem nicht jedes offensichtlich kommerziell angelegte Programm per se versucht, Kunden unfair zu behandeln

oder gar auszubeuten. Der Unterschied zwischen einem „e.V.“ (eingetragener Verein) oder einer „gGmbH“ (gemeinnützige GmbH), deren finanzielle Gewinnorientierung gesetzlich eingeschränkt ist, und notwendigerweise primär gewinnorientierten Wirtschaftsbetrieben liegt eben da: in ihrer rechtlichen Verfasstheit, aber nicht zwingend in der Qualität ihrer Arbeit. Deshalb sollte jede Organisation nach der inhaltlichen Ausrichtung des Pakets beurteilt werden. Entscheidend ist in jedem Fall, wie einzelne Programmangebote „gestrickt sind“, und wie sie zu den eigenen Zielen passen. Wie jeder von sich selbst weiß, können sich in der für solche Programme wichtigen Zielgruppe der „Studierenden“ die Vorlieben durchaus unterscheiden: der eine bevorzugt zum Beispiel Hochglanzbroschüren, ausgeklügelte Webauftritte und schnelle Re-

aktionszeiten, während ein anderer die persönliche und individuelle Unterstützung hoch schätzt und darauf auch gerne etwas länger wartet. Hier hilft also nur, genau hinzuschauen und zu vergleichen.

Wie immer sollten Sie dies ergänzen durch das Gespräch mit erfahrenen Berater:innen, welche die gängigen Programme kennen und die nötige Erfahrung haben, um auch neue Angebote einzuordnen. Wer sich bei der Qualitätsbeurteilung von Praktikumsprogrammen für das Ausland besondere Mühe geben möchte und dabei auch für sich selbst herausfinden will, worauf es nach Meinung anerkannter und öffentlicher Experten (Bundesagentur für Arbeit, DAAD, Fachstelle für Internationale Jugendarbeit und andere) ankommt, greift zurück auf den „Qualitätscheck Auslandspraktikum“, im freien Download

zu erhalten über

→ <https://wege-ins-ausland.org/qualitaetshinweise/qualitaetscheck-auslandspraktikum>

oder auch unter dem entsprechenden Link auf der Seite des Career Centers:

→ [https://www.uni-bremen.de/career-center/angebote/downloads/->Praxis International](https://www.uni-bremen.de/career-center/angebote/downloads/->PraxisInternational)

Die Lektüre lohnt sich auf jeden Fall, denn anhand der dort erläuterten Kriterien können Sie die Qualität der vielfältigen Programmangebote in diesem Bereich selbst weitgehend einschätzen und inhaltlich überprüfen. Dies ergänzt sinnvoll die üblichen Wege. Darüber hinaus können ehemalige Kunden:inn:en/Teilnehmer:inn:en bei der Beurteilung helfen, wobei Beurteilungen im Internet immer

Gemeinnützige und öffentlich-rechtliche Anbieter	Kommerziell arbeitende Programmanbieter
Stärker bemüht um Objektivität und neutrale Beratung	Stärker auf Verkaufserfolg ausgerichtete Informationspolitik gegenüber potentiellen Kunden
Geschäftsziele eher an Prinzipien und Satzungen ausgerichtet, die »Un-Eigennützigkeit« sowie den Dienst am Teilnehmer vorgeben	Eher dominiert von betriebswirtschaftlichen Erwägungen, zu denen eine oftmals intensivere Beschäftigung mit Produktqualität und -gestaltung gehört
Programmbreite und Auswahlmöglichkeiten öfter eher eingegrenzter, weil Anbieter spezialisierter aufgestellt sind	Eher bessere finanzielle Ausstattung, womit eine eher größere, »modernere« Dienstleistungsbreite (zum Beispiel Hotlines/ Webauftritt/Materialien u.ä.) und Produktvielfalt einhergehen kann
Strukturen, Arbeitsweisen, Materialien und Personalausstattung eher durch eingeschränkte finanzielle Mittel bestimmt	umfangreichere Serviceapparate, Marketingaktivitäten
Auftritt wird eher als »unmodern erlebt«	Auftritt wird eher als »professionell« erlebt
Häufiger Einsatz von freiwilligem Personal und/oder Ehemaligen	Größere Personalkapazitäten, jedoch nicht immer Fachkräfte
Programmpreisgestaltung eher zurückhaltend	Programmpreisgestaltung eher und deutlicher gewinnorientiert

mit der nötigen Vorsicht betrachtet werden sollten.

Einen weiteren Anhaltspunkt für die Einordnung praktikumsbezogener Programmangebote und -anbieter (egal, ob gemeinnützig oder kommerziell) bieten deren Schwerpunkte und Spezialisierungen. Häufig finden sich so Indikatoren für die Expertise, den Anspruch und die Netzwerkzugehörigkeit der jeweiligen Anbieter.

5.1.4 Allgemeine und spezialisierte Angebote

Gerade größere Anbieter im privaten Sektor, aber auch die maßgeblichen Informations- und Förderstellen, die von der öffentlichen Hand getragen werden, betätigen sich meistens sehr breit gefächert im allgemeinen Bereich der Vermittlung

von Auslandserfahrung und bieten ein breites Spektrum an Programm- und/oder Förderoptionen:

- Studienaufenthalte
- Sprachkurse
- kombinierte Erlebnis- und Bildungsprogramme
- Au-Pair
- Freiwilligenarbeit
- Praktikantenprogramme etc.

Diese Programme werden häufig mit regionalen Schwerpunktsetzungen angeboten, vielfach weltweit. Praktikumsangebote können hier in verschiedensten beruflichen Feldern und Fachbereichen stattfinden.

Zu den Vorteilen solcher allgemein arbeitenden Anbieter zählen sicherlich der in

aller Regel professionelle und zuverlässige Serviceapparat, die Angebotsvielfalt sowie der breite Erfahrungshintergrund. Gerade diese Vielfalt kommt denjenigen entgegen, die zwar „ins Ausland wollen“, inhaltlich und geographisch aber wenig festgelegt sind. Auch wenn es darum geht, mögliche Förderschienen nicht zu verpassen, bieten weltweite und weitgehend fachbereichsoffene Maßnahmen wie einige Förderprogramme vom DAAD eine gute Ausgangsbasis.

Private allgemeine Programmangebote tragen aufgrund der nichtspezialisierten Aktivitäten die Expertise für spezifische Anliegen, wie es Studienpraktika sind, ein Risiko mit sich. Dieses Risiko minimiert sich bei Organisationen und Programmen, die ihre Schwerpunkte eingrenzen, indem sie sich entweder geographisch spezialisie-

ren oder/und vorwiegend Angebote im Bereich „Arbeitsaufenthalte“ entwickeln. Hier einige Organisation als Beispiel:

- IAESTE – International Association for the Exchange of Students for Technical Experience – (Praktikumsangebote für Studierende vorzugsweise der technischen und naturwissenschaftlichen Fächer):

→ www.iaeste.de

- AIESEC – Association Internationale des Etudiants en SciencesEconomi-ques et Commerciales – (Praktikumsangebote für Studierende vorzugsweise der wirtschaftswissenschaftlichen Fächer sowie im IT- und Entwicklungshilfebereich):

→ www.aiesec.de

– ELSA – The European Law Students' Association:

→ www.elsa-germany.org

– Deutsch-Amerikanische Juristenvereinigung e.V. – DAJV. (Sowohl ELSA als auch die DAJV bieten Praktikumsangebote speziell für Juristen):

→ www.dajv.de

– KOPRA – Koordinationsstelle für Praktika e.V.(mit regionalen Spezialangeboten im asiatischen Raum):

→ www.kopra.org

Neben kompetenten Ansprechpartner:innen unter Hochschullehrer:innen und den Beratungseinrichtungen der Fachbereiche der Universität Bremen wie z.B. Praxisbüros, Studienzentren, Beauftragte für Internationales etc., sollten Sie sich über-

legen, welche versierten Personen und Anlaufstellen außerhalb der Hochschule existieren, um auch dort Erkundigungen einzuziehen. Darüber hinaus finden sich auf der Webseite des Career Centers unter den Top Links:

– Länderinformationen

→ www.uni-bremen.de/career-center/angebote/top-links/laenderinformationen

– Berufsbereiche

→ www.uni-bremen.de/career-center/angebote/top-links/berufsbereiche

– Praktika- und Stellenbörsen

→ www.uni-bremen.de/career-center/angebote/top-links/praxis-international

Soweit zu den mehr oder weniger strukturierten Programm-(Paket-)Angeboten. **Alternativ**, beziehungsweise in den meisten Fällen ergänzend zur Suche nach einem passenden Programm, lohnt es sich in den meisten Fällen, wenn Sie auch per Eigeninitiative Ihr Glück – also den perfekten Arbeitgeber für die Praxisphase – suchen. Das Glück auf diese Weise bei maximalen eigenen Einfluss- und Entscheidungsspielräumen in die eigenen Hände zu nehmen, führt dann zum **Do it yourself!** – in Eigenregie arrangierte internationale Praxisphasen.

5.2 Do it yourself! In Eigenregie arrangierte internationale Praxisphasen

Gründliche Arbeitgebenden-Recherche
+ Perfektes Bewerbungsverhalten =
Top-Chancen auf eine Praktikumszusage

Die Kombination dieser zwei Schritte, Arbeitgebenden-Recherche und Direktbewerbung, stellt vereinfacht aber treffend den Weg zum Praktikumsangebot dar. Ein Quäntchen Glück oder gute Kontakte („Vitamin B“ oder Netzwerke) schaden nie, aber mit einer konsequenten Anwendung der richtigen Strategien und Methoden für die zwei genannten Schritte, wird die Praktikumssuche erfolgreich sein. Die weit verbreitete Unsicherheit, „das sei doch für

das Ausland, noch dazu in einer Fremdsprache, nicht hinzukriegen“, ist an dieser Stelle vollkommen fehl am Platze. Das für erfolgreiche Praktikumsbewerbungen notwendige Know-how erwerben Sie unter anderem

- durch die Lektüre von Bewerbungsratgebern, die auf das jeweilige Zielland zugeschnitten sind (am besten Nutzung von Originalveröffentlichungen aus dem Zielland). Siehe hier auch Ratgeber des Career Centers zum Thema.
- über die systematische Durchsicht relevanter Webseiten (hierbei generell immer die Qualität der Seiten sorgfältig beurteilen; von kostenpflichtigen Seiten Abstand nehmen)
- durch das Wahrnehmen der im Career Center und in den Praxisbüros ange-

botenen Möglichkeiten von individuellen Beratungsgesprächen

- durch den Besuch von passenden Bewerbertrainings, die zum Beispiel vom Career Center der Universität Bremen, von der Auslandsvermittlung der Agentur für Arbeit, von Kulturinstituten und ähnlichen Stellen angeboten werden.

Auf diesen Wegen entwickeln Sie im Vorfeld des konkreten Bewerbens Ihre eigene Expertise zum Erschließen der ausländischen Arbeitsmärkte, in denen Sie sich platzieren möchten. Zusätzlich erwerben Sie die absolut notwendigen Kenntnisse für Ihren kulturadäquaten Auftritt gegenüber den ausländischen Arbeitgebern. Insbesondere die Schritte „Arbeitgeberrecherche“ und „Das Bewerben“ sollen hier im Überblick dargestellt werden.

Schritt 1: Arbeitgebenden-Recherche

Die Auswahl der Firmen oder Organisationen, bei denen Sie sich bewerben, ist entscheidender für den späteren Erfolg, als vielfach angenommen wird. Kurz gesagt: „Es muss passen.“ Tätigkeits- und Produktionsprofile eines Arbeitgebers müssen sich möglichst weitgehend mit dem Qualifikationsprofil und den speziellen Praktikumsinteressen des Bewerbers decken, damit das Match sich für beide Seiten lohnt.

Um diesen Interessensabgleich im Vorfeld durchführen zu können, ist es mit einer simplen Adressensammlung nie getan. Damit die Liste von potentiellen Arbeitgebern – 20 bis 30 sollten es schon sein, die Sie als lohnenswerte Kandidaten zusammentragen – entsprechend selektiv

zusammengestellt werden kann, muss bei der Auswahl unbedingt auf Detailinformationen zurückgegriffen werden. Diese finden Sie nicht nur auf der Homepage des Unternehmens (und dort auch nur begrenzt), sondern eher über große kommentierte Firmenverzeichnisse und Arbeitsmarktdatenbanken, die für die meisten Zielländer existieren.

Neben Plattformen für ausgeschriebene Stellen wie beispielsweise

– Jobsuch-Datenbanken wie z.B.

→ <https://globalplacement.com>

→ www.monster.com

→ <https://www.berufstart.de>

→ www.indeed.com

und eigenständige nationale Webangebote

- das Jobportal des Career Center, welches auch internationale Angebote zur Verfügung stellt

→ <https://www.uni-bremen.de/career-center/jobs-praxis/jobportal-fuer-bewerberinnen>

- Links zu Praktikumsausschreibungen im europäischen und außereuropäischen Ausland auf unserer Seite:

→ <https://www.uni-bremen.de/career-center/angebote/top-links/laenderinformationen>

gilt es also, gerade für Initiativbewerbungen eine individuell zusammengestellte Auswahl von zuverlässigen und aussagefähigen Quellen zu nutzen. Dazu können neben umfassenden Firmenverzeichnissen die Veröffentlichungen relevanter Berufsverbände und Handelskammern ebenso

gehören wie zum Beispiel die Informationen der lokalen Arbeitsagenturen in den Zielländern. Mithilfe solcher Instrumente eröffnet sich dann die Möglichkeit, das erforderliche „Matching“ zur Grundlage der Firmenauswahl zu machen.

Soziale Netzwerke wie Facebook, Instagram, Snapchat aber auch karriereorientierte Netzwerke wie LinkedIn und Xing sowie auf bestimmte Branchen zugeschnittene Netzwerke im Internet können bei der Recherche und Suche nach einem Praktikumsplatz im Ausland helfen und ermöglichen einen sehr direkten Kontakt zu möglichen Arbeitgebern. Daneben sollte aber auch die nicht-virtuelle Welt in die Recherche einbezogen werden. Denn zum Beispiel Jobbörsen oder Ehemaligentreffen können spannende Kontakte für die Recherche sein.

Schritt 2: Bewerben

Nach der Recherchephase geht es dann darum, adäquat auf die potentiellen Arbeitgeber zuzugehen. Dabei stellen sich eine Reihe Fragen.

Diese Fragen stellen sich überall, die Antworten unterscheiden sich von Zielland zu Zielland teils erheblich. Da keine weltweit gültige Universalbewerbung existiert, besteht die Herausforderung darin, sich Zielland-spezifisch schlau zu machen – jedenfalls dann, wenn Sie eine perfekte Bewerbung für möglichst hochwertige Praktikumsangebote verfassen möchten. Sie können sich natürlich für einige Teile der Welt an englischsprachigen Formaten orientieren. Tatsache aber bleibt, dass jedes Land seine eigenen, auch kulturell bedingten, Eigenheiten entwickelt

hat, wenn es um das Bewerben auf dem Arbeitsmarkt geht.

Diese nationalen Besonderheiten wirken sich auf das als optimal angesehene Format aus, auch wenn Sie letztendlich in vielen Fällen die englische Sprache als Medium benutzen. Selbst die Funktionalität des mit viel Aufwand entwickelten „Europass Lebenslaufs“ wird dann eingeschränkt, wenn sie den entscheidenden Personen in dem (europäischen) Unternehmen, für die Sie arbeiten möchten, nicht geläufig ist. Auch hat sich der Europass CV im akademischen Bereich grundsätzlich nicht durchgesetzt. Sollte ein Unternehmen jedoch einen Europass CV wünschen bietet folgende Webseite alle wichtigen Informationen:

→ <https://europass.cedefop.europa.eu>

Wer möglichst perfekt sein möchte, sollte sich also tatsächlich um detaillierte Informationen zu den jeweiligen landestypischen Bewerbungsmodalitäten bemühen. Dabei wären dann zum Beispiel die oben empfohlenen Bewerbungstrainings eine große Hilfe, mindestens aber sollten Sie sich entsprechendes Informationsmaterial besorgen.

Einen ersten Ansatzpunkt für die Suche nach soliden Informationen zum Bewerbungsvorgang bieten zum Beispiel die Erläuterungen und Verweise, die sich oftmals auf den Webseiten der nationalen Arbeitsagenturen finden. Jobvermittlungen, Handelskammern und häufig auch die Seiten der Botschaften bieten Ansatzpunkte, um zu den Themen Arbeitswelt und Bewerben solide Quellen zu identifizieren und zuverlässige Beispiele zu finden.

- Welche Bewerbungspapiere werden im Land meiner Wahl erwartet?
- Bewerbe ich mich per Email oder direkt im Internet?
- Sollte ich im Vorfeld telefonischen Kontakt zur Wunschfirma aufnehmen?
- Wie sehen die einzelnen Schritte im Bewerbungsablauf aus?
- Welche Regeln sollte ich bei der Kontaktaufnahme und Bewerbung beachten?
- Gibt es „Tabu-Themen?“
- Welche kulturellen Sensibilitäten sind zu beachten?
- Wird erwartet, dass ich mich in der Landessprache bewerbe oder werden Bewerbungen auf Englisch bzw. in meiner Muttersprache akzeptiert?
- Wird es ein Vorstellungsgespräch geben?
- Wie wird es in der Regel ablaufen?

Besonders nützlich sind auch zentrale Anlaufstellen in den gewünschten Zielländern, die für die Information und Unterstützung der dortigen Studierenden zuständig sind, also zum Beispiel die Career Center an den Hochschulen des Ziellandes. Oft finden Sie dort, neben Ansprechpartner:innen dann auch umfassende Darstellungen zum kompletten Bewerbungsprozess, denn alleine mit der schriftlichen Fassung wird es in den meisten Fällen ja nicht getan sein.

Bei der Praktikumsbewerbung handelt es sich, wie bei jeder Bewerbung, um einen kommunikativen Akt. Um erfolgreich kommunizieren zu können, müssen Sie also als Teil der Vorbereitung auch die Fähigkeit erwerben, sich in der Fremdsprache verständlich zu machen, und im Übrigen selbst auch zu verstehen, worum es Ihren

Gesprächspartnern geht. Nur so haben Sie eine Chance, positiv wahrgenommen zu werden und als geeigneter „Mitarbeiter auf Zeit“ im Rahmen eines Praktikums angesehen zu werden. Diese Eignung sollte verständlich vermittelt werden, und das ist Ihre Aufgabe als Bewerber:in.

Um dabei zu überzeugen, sollten Sie sich im Vorfeld über die wichtigsten kulturellen Unterschiede und Besonderheiten in den Ländern, in denen Sie sich bewerben möchten, informieren und sich bei jedem Kontakt darauf einstellen. Wer von den Umgangsformen und Gepflogenheiten des gewünschten Gastlandes abweicht, wird den dadurch erzeugten ungünstigen Gesamteindruck in vielen Fällen auch durch exzellente Hochschulleistungen oder Vorkenntnisse nicht mehr wettmachen können.

Zu diesem Zweck sollten Sie interkulturelle Trainingsmöglichkeiten wahrnehmen, die gelegentlich in größere Bewerbertrainings integriert sind, als eigene Unterrichtseinheiten oder als Seminare angeboten werden. Nutzen Sie auch Ihre Kontakte zu internationalen Kommiliton:inn:en, um mehr über deren Heimatländer, die Ihre Zielländer sein könnten, herauszufinden.

Die interkulturellen Grundkenntnisse, die Sie sich auf diese Weise aneignen, helfen generell bei allen Wegen und Ansätzen zur Praktikumsuche. Soweit es allerdings um die zu verwendenden Papiere und Formalien beim Bewerben geht, sollte deutlich zwischen den Erfordernissen strukturierter Programme (also Platzierungsangeboten oder Förderoptionen wie ERASMUS+) und den üblicherweise

beim direkten Bewerben bei Firmen/Organisationen erwarteten Komponenten unterschieden werden. In den wenigsten Fällen sind diese Verfahren deckungsgleich, so dass Sie von den Erfordernissen des einen Verfahrens keine voreiligen Schlüsse auf die Notwendigkeiten des anderen ziehen dürfen.

Grundsätzlich gilt, dass die direkte Ansprache von geeigneten Arbeitgeber:innen fast immer mindestens eine empfehlenswerte Ergänzung zu den angebotenen strukturierten Praktikumsprogrammen darstellt und oftmals sogar die interessanteren Praktikumsplätze nach sich zieht. Die länderspezifische Vorbereitung sollte also in jedem Fall als ein Muss angesehen werden, denn nur „global“ zu denken und dabei das Ausland als „international“ zu vereinheitlichen, wird den

spezifischen Eigenheiten Ihrer „Wunschländer“ nur sehr begrenzt gerecht.

Im Folgenden finden sich weitergehende Informationen zu einigen der bei Bremer Studierenden beliebten Praktikumsregionen. In dem hier vorliegenden Rahmen kann es dabei nicht um Vollständigkeit gehen, sondern um einen Einstieg und den Verweis auf die wichtigsten Fakten und Quellen:

→ www.uni-bremen.de/de/career-center/angebote/top-links/laenderinformationen

6. Tipps zu einigen beliebten Zielregionen

6.1 Vorbemerkung

Der Arbeitsmarkt, besonders für Akademiker:innen, hat sich in den letzten Jahren von der wirtschaftlichen Situation in vielen Bereichen abgekoppelt. Deshalb sollte die Wahl für oder gegen ein Land nicht aufgrund der dortigen Wirtschaftslage getroffen werden. Daraus ergibt sich, weitgehend unabhängig von allen Aussagen über die aktuelle Arbeitsmarkt- oder Wirtschaftslage, eine einfache wie auch erfreuliche Schlussfolgerung: Selbst wenn es wirtschaftlich nicht ideal läuft, wird ein Arbeitgeber am ehesten für fachlich kompetente Mitarbeiter:innen zu interessieren sein, die punktgenau für einen überschaubaren Zeitraum und bestimmte projekt-

oder auftragsbezogenen Arbeiten und/oder Forschungsprojekte zur Verfügung stehen – und danach die Firma wieder verlassen.

Zu diesem Personenkreis gehören, wie wir ja in den vorherigen Kapiteln gesehen haben, auf ihre spezielle Weise auch Praktikantinnen und Praktikanten. Auch aus dieser Perspektive heraus gilt es also, sich von Äußerungen über die Arbeitsmärkte in der Welt nicht abschrecken zu lassen, sondern sich von vorneherein auf die Passgenauigkeit der eigenen Bewerbung zu konzentrieren – auch als Strategie für den Umgang mit der „Krise“, immer aber zur Erhöhung der Chancen auf Erfolg.

Wer trotzdem die jeweils aktuelle Situation auf den Arbeitsmärkten in seine Überlegungen einbeziehen möchte, kann zum

Beispiel auf die Informationen der nationalen (oder auch übernationalen, wie im Falle der EU) statistischen Behörden der Wirtschafts- und Arbeitsministerien der Zielländer, der Arbeitsmarktorgane (wie die lokalen Agenturen für Arbeit) oder auch die der inländischen und binationalen Handelskammern zugreifen, die über die Verweise auf der Webseite des Career Center Unterstützung finden. Die Qualität der Suchergebnisse wächst, wenn Sie bei der Internetrecherche auf landessprachliche Vokabeln für Begriffe wie „Wirtschaft“, „Arbeitslosenzahlen“, „Arbeitsmarkt“, „Beschäftigungsmöglichkeiten“ zurückgreifen.

In den folgenden Tipps wird aus den soeben genannten Gründen auf Informationen zu den Wirtschaften der einzelnen Länder verzichtet. Gültig bleiben selbstverständlich allgemeine Beobachtungen

zu den kulturellen Gegebenheiten in den Zielländern.

6.2 Der angloamerikanische Raum

„Der englischsprachige Raum“ – die USA, Kanada, Australien, Neuseeland, das Vereinigte Königreich sowie Irland zeichnen sich nicht nur durch die gemeinsame Muttersprache aus, sondern auch durch ihre kulturelle Zusammengehörigkeit. Nicht umsonst äußern viele, die am Anfang ihrer Planungen für ein Praktikum stehen, als bevorzugten Zielraum „das englischsprachige Ausland“.

Die angloamerikanischen Länder stehen dabei seit jeher für ein Auslandspraktikum wie auch -studium ganz oben auf der Liste der häufigsten Zielländer: Erfahrungswerte aus der Beratung zeigen, dass mehr

als ein Drittel aller Studierenden, die ihre internationale Phase in die Tat umsetzen, ihre Zeit in einem der sechs genannten Länder verbringen. Für Praxisphasen bieten sich diese Länder auch aufgrund ihrer internationalen Reputation und der Vielfalt von Möglichkeiten besonders an.

siehe hierzu auch: Wissenschaft weltweit kompakt 2025 - Daten und Fakten zur Internationalität von Studium und Forschung in Deutschland und weltweit

→ https://www.wissenschaft-weltoffen.de/content/uploads/2025/04/WWO_Kompakt_DT_barrierefrei.pdf

Die Tatsache, dass die meisten sich im Englischen einfach am sichersten fühlen, spielt bei dieser Auswahl eine große Rolle. Gleichzeitig stellen sich die angloamerikanischen Arbeitsmärkte im internationalen

Vergleich für die meisten Beobachter auch als sehr offen und flexibel dar. Im Einklang mit der sprichwörtlichen Aufgeschlossenheit der Nordamerikaner:innen beispielsweise machen viele Bewerber:innen um einen Praktikumsplatz die Erfahrung, dass ihnen in den englischsprachigen Ländern eher zugehört und prinzipielles Interesse signalisiert wird als anderswo. Außerdem scheint ein echtes Interesse bei verschiedensten Arbeitgeber:innen zu bestehen, die Praktikumsidee als spannend und die Praktikant:innen als interessante Bereicherung des Teams anzusehen.

Die Chancen stehen also nicht schlecht, besonders wenn Sie die ebenfalls auf die offene persönliche und „auf den Punkt gebrachte“ Art, bewerben, die landestypisch praktiziert wird. Die Angst, dass Sie mit Ihrem Englisch dabei nicht zurecht-

kommen werden, erweist sich meist als unbegründet – was nicht heißt, dass Sie sich vorher nicht Übungsmöglichkeiten suchen sollten. Denn in den angloamerikanischen Ländern gilt noch mehr als anderswo das Motto, dass Kenntnisse in der Landessprache eine der wesentlichen Voraussetzungen für den Bewerbungserfolg darstellen.

Als Einstieg für die Recherche bieten sich mit Informationen zur Wirtschafts- und Arbeitswelt die Botschaften der Zielländer an (dort Abteilungen für Wirtschaft und Kulturelles sowie die Konsulate). Auch auf den Seiten der deutschen Bot-

schaften in den Zielländern finden Sie gut recherchierte und nützliche Informationen.

Für den RechercheEinstieg eignen sich auch Kulturinstitute, die (Auslands-) Han-

	in Deutschland	Deutschland im Zielland
Australien	https://germany.embassy.gov.au	https://australien.diplo.de
Großbritannien	www.gov.uk/world/organisations/british-embassy-berlin.de	https://uk.diplo.de
Irland	https://www.dfa.ie/irish-embassy/Germany	https://dublin.diplo.de
Kanada	www.international.gc.ca/country-pays/germany-allemande	https://canada.diplo.de
Neuseeland	www.mfat.govt.nz	https://wellington.diplo.de
USA	https://de.usembassy.gov	https://www.germany.info/Vertretung/usa/de

delskammern und die Auslandsvermittlung der Bundesagentur für Arbeit. Hier einige Links:

Zentrale Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) der Bundesagentur für Arbeit

→ <https://www.arbeitsagentur.de/vor-ort/zav/startseite>

Auslandshandelskammern

→ <https://www.ahk.de>

Chamber of Commerce

→ <https://www.bccg.de> (UK)

→ <https://www.britishchamber.com/> (UK, Ireland)

→ <http://www.chamber.ca/> (Kanada)

→ <https://acci.com.au/> (Australia)

→ <https://www.newzealandchambers.co.nz/> (Neuseeland)

→ <https://www.uschamber.com/> (USA)

Kulturinstitute

→ <https://www.britishcouncil.de/>

→ <https://www.britishcouncil.org/>

Deutsch-amerikanische Organisationen

→ <https://de.usembassy.gov/german-american-clubs-in-nrw/>

Jobbörsen gibt es wie Sand am Meer, ebenso wie spezielle Plattformen für Studierende und Berufseinsteiger:innen. Eine Auswahl findet sich an den entsprechenden Stellen auf der Website des Career Centers, wo auch die größten Programm-anbieter für die jeweiligen Zielländer an-

gegeben sind. Neben den dort genannten Jobbörsen lohnt sich vor allem auch der Blick auf die Unternehmensdatenbanken:

→ <https://www.uni-bremen.de/career-center/angebote/top-links/jobs-praxis-allgemeine-links>

6.3 West- und Osteuropa

Aus der Beratung und durch → **Erhebungen des DAAD** wissen wir, dass für mehr als zwei Drittel aller Studierenden, die von Deutschland aus während des Studiums ins Ausland gehen, die Länder Europas das Ziel sind. Einige der Gründe liegen auf der Hand:

- als Europäer:innen fühlen wir uns in Europa weniger fremd
- eine große Auswahl unterschiedlicher und faszinierender Zielkulturen und Landschaften in Ost-, West- und Mitteleuropa
- die enorme Bedeutung der intra-europäischen Zusammenarbeit
- die Fördermaßnahmen innerhalb der EU (z.B. ERASMUS+)
- die intra-europäische „Freizügigkeit“

- (nur EU), durch die man sich die Arbeitserlaubnis erspart
- kürzere Anfahrtswege, damit geringere Kosten
 - geringere Distanz zu Deutschland, damit bessere Besuchsmöglichkeiten
 - Erfahrungen im Zielland durch Urlaubsreisen
 - oftmals Kenntnisse der Sprache des Ziellandes.

Für viele steht vor dem Hintergrund solcher Vorteile fest, dass nur ein europäisches Land für die Praxisphase in Frage kommen kann. Wer gute fachliche und auch persönliche Gründe für seine Auswahl hat, liegt sicherlich auch richtig damit und sollte sein Ziel konsequent verfolgen.

Das einzige, was es zu vermeiden gilt, ist, dass Sie aus Scheu oder Furcht vor zu

großen Entfernungen ausschließlich an Europa denken. Nicht, dass Sie sich später über die verpasste Chancen ärgern, nach der Einsicht: „In ein europäisches Land könnte ich auch jetzt noch gehen, aber für Übersee fehlen mir inzwischen Zeit und Möglichkeiten.“ Deshalb sollten die ersten Überlegungen zu geeigneten Zielländern weitgehend ergebnisoffen angestellt werden. Auch für den europäischen Raum muss gelten, dass Sie überzeugende Gründe für Ihre Länderauswahl finden. In der Konsequenz heißt das, genau hinzuschauen. Unabhängig von der objektiven Wirtschaftsleistung eines Landes können intensive Beziehungen zu Deutschland – zum Beispiel sind Polen und die Tschechischen Republik Deutschlands wichtigste Handelspartner in Mittel-/Osteuropa – eine Grundlage für das Interesse am Praktikantenaustausch bieten.

Im Westen spricht zum Beispiel für Frankreich, dass Deutschland in den Handelsbeziehungen traditionell Platz 1 einnimmt. Aber auch anziehende Aspekte wie die französische Lebensart sowie die Kultur können ein Motiv sein. Einige starke Industriezweige wie der Energiesektor und die Luftfahrtindustrie sowie knapp 2.000 Tochtergesellschaften sowie 4.600 Niederlassungen deutscher Firmen in Frankreich sprechen feine deutliche Sprache und erleichtern die Suche nach Praktikumsplätzen.

Wer sich für Spanien entscheidet, gewinnt allein schon über die sprachliche Schiene (aber natürlich auch kulturell) zusätzlich zum spanischen Erlebnis Kompetenzen für den Zugang zu weiten Teilen Südamerikas.

Viele kleinere Länder vor allem Nordeuropas wie die Niederlande oder die skandinavischen Nationen kompensieren die kleineren Volkswirtschaften und international deutlich weniger verbreiteten Muttersprachen, indem sie ihre Arbeitsmärkte sehr international gestalten. Anfragen für ein Praktikum fallen hier deshalb oft auf fruchtbaren Boden und passen gut in internationale Strukturen. Und jenseits der sehr ernst zu nehmenden Feststellung, dass Basiskenntnisse der jeweiligen Landessprachen nicht nur von Vorteil sind, sondern in vielen Fällen auch vorausgesetzt werden, können Sie sich zum Beispiel in Skandinavien guten Gewissens auf Englisch bewerben.

Wobei ein wenig Umsicht auch hier ratsam ist: Wie früher schon erwähnt, wird das Englische mittlerweile als Funktions-

sprache in vielen Bereichen eingesetzt. Das heißt aber nicht, dass Sie zum Beispiel in die skandinavischen Länder oder in die Niederlande einfach den gleichen CV schicken würden, den Sie für Großbritannien entworfen haben. In allen Ländern, die sich des Englischen bedienen, sind aus dem eigenen kulturellen Denken heraus kleinere oder größere Unterschiede und Nuancen in den dort typischen „CV“ eingeflossen. Also gilt auch hier: Zu einer guten Vorbereitung gehört, sich unbedingt nach zielland-typischen Informationen und Beispielen umzuschauen.

Das Bewerben innerhalb Europas wird von der Politik seit Jahren massiv unterstützt. Als eines der Ergebnisse dieser Bemühungen entstand der „Europäische Lebenslauf“, der die Bewerbungsformalitäten vereinheitlichen und vereinfachen

soll. Gerade Arbeitgeber, die bereits Erfahrungen mit internationalen Arbeitnehmer:innen gesammelt haben, kennen ihn. Jedoch hat er sich im akademischen Sektor nicht durchgesetzt. Den Europass-Lebenslauf, veröffentlicht in mehr als 20 Sprachen, können Sie sich anschauen und Muster sowie erläuternde Materialien herunterladen oder sich damit gleich Online bewerben unter:

→ www.europass-info.de/dokumente/europass-lebenslauf

Weiterhin finden Sie auf der Europass Seite viele weitergehende Informationen zum internationalen Bewerben, so zum Beispiel zum Thema Fremdsprachen und Zeugnisanerkennungen bzw. -entsprechungen. Einen hervorragenden Überblick über wichtige relevante Institutionen

und ihre Webpräsenzen zu diesen Themen, gerade auch zu der Frage: „wie beschreibe ich denn meine in Deutschland erworbenen Schul-/Berufsabschlüsse?“, erhalten Sie unter:

→ www.europass-info.de/dokumente/europass-zeugniserlaeuterungen/

Dort finden sich viele Tipps und Informationen für eine gute Erklärung von Schul- und Berufsabschlüssen. Somit bietet die Europass Webseite eine gute Grundlage für die Erstellung der eigenen Unterlagen. Eine weitere Informationsquelle ist das DISCO-Wörterbuch <http://disco-tools.eu>: Ein „Dictionary of Skills and Competencies“, das bei der Übersetzung von verschiedensten Qualifikationen und Kompetenzbereichen in sieben Sprachen nützlich ist.

Der europäische Lebenslauf zusammen mit den anderen in diesem Bereich entwickelten Instrumenten (EuroPass Mobilität usw., über die oben angegebene Seite zu finden) stellen interessante, zukunftsweisende und zum Teil auch gut zu nutzende Instrumente dar. Trotzdem bevorzugen die Arbeitgeber:innen bei Akademiker:innen selbst verfasste (landestypische) Bewerbungsunterlagen. Wer aber auf den Europass CV zurückgreifen will, sollte vorher fragen, ob das in Ordnung geht. Die simple Frage „Darf ich Ihnen einen europäischen Lebenslauf zuschicken, oder möchten Sie lieber eine ... [belgische, französische, spanische...] Bewerbung?“ schafft in diesem Punkt Klarheit und hilft, Missverständnisse zu vermeiden.

Die Botschaften der Zielländer bzw. Deutschlands in den Zielländern können

auch für Europa, wie im Abschnitt „Der angloamerikanische Raum“ erwähnt, ein guter Einstieg sein. Alle Botschaften lassen sich über das Auswärtige Amt recherchieren.

→ <https://www.auswaertiges-amt.de/de/aamt/auslandsvertretungen-node>

→ <https://www.auswaertiges-amt.de/de/aussenpolitik/laender>

Binationale Handelskammern finden sich gesammelt unter → <https://www.ahk.de/> (Auslandshandelskammern).

Ebenso gehört die **Zentrale Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) der Bundesagentur für Arbeit** unter

→ www.arbeitsagentur.de/vor-ort/zav/startseite

zu den ersten Anlaufstellen für solide, weiterführende Informationen und Links, die Sie dort gruppiert nach Ländern finden können. Dazu kommen die verschiedensten **Portale der Europäischen Union** bzw. Plattformen, die das gemeinschaftliche Bemühen der Union im Ausbildungssektor als Ansatzpunkt nehmen, zum Beispiel

→ <https://eu.daad.de>

Diese und viele weitere wertvolle Links finden sich auch auf den entsprechenden **Seiten des Career Centers** oder in der dortigen Handbibliothek und in der Rubrik länderspezifische Informationen.

6.4 Der asiatische Raum

Parallel zur Entwicklung immer enger werdender wirtschaftlicher Kontakte wächst auch das Interesse an Bildungsaufenthalten in der Region, vor allem in Ostasien (der frühere „ferne Osten“: China, Japan, Korea, Taiwan) und auch Indien (zählt zu Südasien). Als Spitzenreiter des Interesses haben sich China und Japan etabliert. Neben Studienaufenthalten spielen dabei auch Praxisphasen eine wichtige Rolle. Nicht umsonst kombinieren einige der DAAD-Paradeprogramme in diesem Teil der Welt „Sprache und Praxis“ zum Beispiel „in der VR China/Japan“:

→ daad.de/go/stipd50722609

→ daad.de/go/stipd50015441

Für die großen asiatischen Zielländer China, Japan, Indien und teilweise Südkorea

gilt, dass sie nicht nur kilometermäßig, sondern genauso kulturell und sprachlich wie auch politisch sehr weit von „unserer Welt“ in Europa entfernt liegen. Zwar hilft die Tatsache, dass sich im Sinne der globalen Zusammenarbeit auch in Asien das Englische als Wirtschaftssprache etabliert hat. Bewerbungen können also auf Englisch verfasst, Vorstellungsgespräche auf Englisch geführt werden, und auch der Betriebsalltag wird bei größeren einheimischen Arbeitgeber:innen (bei internationalen dort ansässigen Firmen/Organisationen ohnehin) mithilfe des Englischen zu gestalten sein. Das Auftreten insgesamt muss sich aber jenseits der Sprache an der jeweiligen Kultur orientieren, und Ihre Brötchen (bzw. zum Beispiel Reis oder Sushi) werden Sie auch eher nicht auf Englisch einkaufen können. Schließlich ist der Praktikumsbegriff eher als Import-

konzept zu betrachten, als dass er in den asiatischen Zielländern verwurzelt wäre.

Diese eklatanten Unterschiede zwischen den Kulturen spiegeln sich darin wieder, dass der Weg in eine Praxisphase in Asien fast immer über auf die Zielregion spezialisierte Organisationen oder über Förderprogramme führt. In der großen Mehrzahl der Fälle wird ein Praktikum dann auch in einem mindestens international aufgestellten lokalen Unternehmen, meistens aber bei asiatischen Außenstellen und Partnern ausländischer Firmen oder Organisationen durchgeführt. Eigene Anstrengungen sind zwar nicht von vorneherein zum Scheitern verurteilt, sowie eine Mitarbeit in einem großen genuin asiatischen Unternehmen auch nicht ausgeschlossen ist. Beides setzt aber in Asien eine noch aufwändigere Einarbeitung in alle relevan-

ten Thematiken und die Bereitschaft zu einem noch intensiveren Bewerbungstraining unbedingt voraus. Generell gilt: Wer nach Asien möchte, sollte gründlich alle für den deutschen Raum zugänglichen Angebote genauestens durchschauen, auch solche, die vielleicht schon vorhersehbar nicht wahrgenommen werden. Das Ziel muss es sein, möglichst umfassend und auch flächendeckend zu recherchieren.

Als erste Anlaufstellen können die in Kapitel 5 bereits genannten großen studentischen Vermittlungsorganisationen dienen, zum Beispiel AIESEC und IAESTE. Auf den asiatischen Arbeitsmärkten und auf die Unterstützung von Praktika dort ist die aus einer Universitäts- und Arbeitgeberinitiative entstandene Koordinationsstelle für Praktika e.V. (KOPRA) → <https://www.kopra.org/> spezialisiert.

Über Initiativen wie KOPRA bekommen Sie auch Zugang zu Organisationen, die sich für die Förderung der Wirtschaftsbeziehungen zwischen Deutschland und Asien engagieren, zum Beispiel

→ <http://korea-dkw.de/>

DKW (Deutsch-Koreanischer Wirtschaftskreis e. V.)

→ <https://www.vdjg.de/>

Verband Deutsch-Japanischer Gesellschaften e.V.

Solche und ähnliche Vereine können, zusammen mit früher bereits erwähnten Kulturvereinen und -vertretungen, gerade bei „weit entfernten“ Zielländern wertvolle Informationen liefern.

Die genaue und wiederholte Recherche in diesem Feld gehört zu den notwendigen Instrumenten für die Erfolg versprechen-

de Vorbereitung. Einen guten Überblick bietet auch die Webseite des DAAD. Dort finden Sie nicht nur Informationen zu den Fördermöglichkeiten in den gewünschten Zielländern, sondern auch umfangreiche Verweise auf weitere Anlaufstellen:

→ <https://eu.daad.de>

Die Botschaften der Zielländer bzw. Deutschlands in den Zielländern können auch für Asien, wie im Abschnitt „Der angloamerikanische Raum“ erwähnt, ein guter Einstieg sein. Alle Botschaften lassen beim Auswärtigen Amt recherchieren.

→ www.auswaertiges-amt.de/de/aamt/auslandsvertretungen-node

→ www.auswaertiges-amt.de/de/aussenpolitik/laender

Binationale Handelskammern finden sich gesammelt unter → <https://www.ahk.de/> (Auslandshandelskammern).

Diese und viele weitere wertvolle Links finden sich auch auf den entsprechenden Seiten des Career Centers oder in der dortigen Handbibliothek und unter der Rubrik länderspezifische Informationen.

6.5 Süd- und Mittelamerika

Zwischen Europa und „jenem Ende der Welt“ liegen kulturell, wirtschaftlich und politisch große Entfernungen, obwohl die Länder dieses Kontinents uns aufgrund ihrer überwiegend benutzten Amtssprachen Spanisch und Portugiesisch nicht so

fern scheinen. Die Unterschiede machen sich nicht nur in punkto (multinationaler) Lebensart und Lebensqualität bemerkbar, auch hinsichtlich der politischen Systeme und Realitäten sowie in der Kluft zwischen arm und reich sind sie gegenwärtig – die Verhältnisse in den brasilianischen Ballungszentren beispielsweise dürften hinreichend bekannt sein. In einem der zwölf unabhängigen südamerikanischen Länder eine Praxisphase zu absolvieren wird also alle Hoffnungen auf interkulturelles Lernen und viele neue Erfahrungen erfüllen.

Für diejenigen, die einer der jeweiligen Landessprachen mächtig sind, bietet der Ausflug in die südamerikanische Arbeitswelt interessante Perspektiven. Die Tatsache, dass die wirtschaftlichen Beziehungen zwischen Deutschland und vielen Ländern des südamerikanischen Kontinents gut aus-

gebaut sind und intensiv betrieben werden, trägt ein Übriges dazu bei, ein Praktikum in Südamerika in Erwägung zu ziehen.

Wie schon für den asiatischen Raum beschrieben, gilt auch für Südamerika, dass sich viele Anlaufstellen finden lassen (und im Internet offensiv werben), die die Vermittlung und Durchführung von Praktika und Freiwilligenarbeit anbieten. Das Spektrum dieser Angebote ist sehr breit, von kostspieligen, oft kommerziell betriebenen Paketangeboten bis hin zu kleinen, in dem jeweiligen Land beheimateten Vereinen, die nicht viele Platzierungen anbieten, diese dafür aber sorgfältig durchführen und sich auch nicht zu teuer bezahlen lassen. Wer sich unter diesen Programmangeboten umschaut, ist gut beraten, die Einordnungskategorien aus Kapitel 5 anzuwenden, denn vieles wird erst auf den

zweiten oder dritten Blick deutlich. Als guter Einstieg für die Recherche bietet sich auch hier die Website des DAAD und natürlich auch die Seiten der binationalen Auslandschamkammern an:

→ <https://www.ahk.de/>

→ www.daad.de/de/im-ausland-studieren-forschen-lehren/praktika-im-ausland/

Schließlich gilt auch für Südamerika, dass die Botschaften der Zielländer bzw. Deutschlands in den Zielländern wie im Abschnitt „Der angloamerikanische Raum“ erwähnt, einen guten Einstieg darstellen können. Alle Botschaften lassen beim Auswärtigen Amt recherchieren.

→ www.auswaertiges-amt.de/de/aamt/auslandsvertretungen-node

→ www.auswaertiges-amt.de/de/aussenpolitik/laender

Die umfassende Recherche in alle Richtungen lohnt sich hier auch deshalb besonders, weil nach Einschätzung kundiger Stellen anders als zum Beispiel in Asien eine Direktbewerbung bei südamerikanischen Arbeitgebern durchaus erfolgreich verlaufen kann. Auch wenn die Mehrzahl der Praktika dort nach wie vor bei internationalen oder deutschen Firmen/Konzernen/Organisationen abgeleistet wird, besteht bei den häufig international vernetzten einheimischen Unternehmen mittlerer Größe verbreitet ein Interesse an Praktikanten aus Deutschland. Voraussetzung für solche Direktbewerbungen sind in jedem Fall gute bis sehr gute Sprachkenntnisse des Spanischen oder Portugiesischen. So werden selbstorganisierte Praktika zum Beispiel von der Deutsch-Mexikanischen Industrie- und Handelskammer unterstützt:

→ <https://mexiko.ahk.de/karriere/praktikum>

Des Weiteren gilt wie immer: Beim Besuch der Webseite des Career Centers lassen sich eine Reihe weiterer Verweise finden, und im Gespräch mit den Berater:inne:n können weitere Fragen ausführlich besprochen werden.

6.6 Internationale Organisationen

Internationale Organisationen (IO) gelten seit langem nicht nur unter Akademiker:innen als Traumarbeitgeber für eine Karriere im Ausland. Hinzu kommt, dass der gemeinnützige und soziale wie auch der politische Anspruch der Arbeit für internationale Regierungs- (EU, VN usw.) oder auch Nichtregierungsorganisationen

(„NGOs“) dem Streben nach einer sinnvollen Tätigkeit entgegen kommt.

Das Interesse an Arbeitsmöglichkeiten wie auch an vorbereitenden Praktika in diesen Feldern ist über die letzten Jahre immer weiter angewachsen. Bei der Stellensuche für Internationale Organisationen können wir hier von einer Jobbörse profitieren, das vom Auswärtigen Amt zur Verfügung gestellt wird:

→ <https://www.jobs-io.de>

Wichtig ist hier die Eingabe auf Englisch, also „Internship“, um auch die internationalen Angebote zu erhalten. Um sich möglichst breitflächig nach ausgeschriebenen Praktika umzuschauen, gehört auch der regelmäßige Blick auf die Websites der in Frage kommenden Organisationen zu

einer gründlichen Recherche dazu.

Über die Webpräsenz des Auswärtigen Amtes gelangen Sie auch zu einer umfangreichen Liste der verschiedensten Internationalen Organisationen:

→ www.auswaertiges-amt.de/de/karriere

sowie Bewerbungstipps:

→ <https://www.auswaertiges-amt.de/de/karriere/io>

und Broschüren zum Thema:

→ https://www.auswaertiges-amt.de/de/service/broschueren#content_3

Auch das Portal der Europäischen Union und die Webseite des „Büro Führungskräfte zu Internationalen Organisationen“ (BFIO) bei der Bundesagentur für Arbeit verschaffen umfassenden Einstieg in die

Recherche zu Einsatzmöglichkeiten in diesem Bereich:

→ epso.europa.eu/job-opportunities/traineeships_de

→ www.arbeitsagentur.de/vor-ort/zav/bfio

Die erwähnten Anlaufstellen empfehlen sich generell für den Einstieg in die Informationserhebung, weil das Arbeitsfeld „Internationale Organisationen“ zwar nicht überall identisch strukturiert ist, wohl aber einen großen gemeinsamen Rahmen und viele vergleichbare Spielregeln hat. Zusätzlich können folgende Beobachtungen zu Praktikumsmöglichkeiten bei internationalen Organisationen hilfreich sein:

1. Praktikumsstellen sind meistens aus dem Pool ausgeschriebener Stellen zu

erlangen, seltener durch Initiativbewerbungen.

2. Praktika sind überwiegend unbezahlt, so dass Sie sich in der Regel frühzeitig um eine externe Finanzierung kümmern müssen. Dem Trend, bei internationalen Organisationen zuerst an die Zentralbehörden der Europäischen Union und der Vereinten Nationen zu denken, sollten Sie sich nicht unkritisch anschließen. Erstens werden diese Institutionen mit Bewerbungen aus aller Welt „geradezu überschwemmt“, und zweitens existieren oftmals kleinere und weniger bekannte Organisationen, bei denen der Konkurrenzdruck durch Mitbewerberde deutlich geringer ist. Darüber hinaus können die kleineren Organisationen bezüglich ihrer Aufgabenstellung noch besser zum persönlichen Profil eines Be-

werbenden passen und so auch Praktikant:innen aus den weniger gängigen Fachbereichen ideale Voraussetzungen für ein Praktikum bieten. Es lohnt sich, auch abseits der immer wieder erwähnten Optionen gründlich zu recherchieren.

3. Gute Englischkenntnisse sind so gut wie immer eine unabdingbare Voraussetzung, zusätzliche Kenntnisse in der jeweiligen Landessprache wünschenswert. Für EU-Praktika gilt, dass die (wenigstens teilweise) Beherrschung zweier Amtssprachen von Vorteil, gelegentlich Voraussetzung ist. Dass mehrsprachliche Kompetenzen für die Arbeit bei den Vereinten Nationen eine große Rolle spielen, versteht sich von selbst.
4. Während die internationale Orientierung im eigenen Studium und das praktische

persönliche Interesse an internationaler Politik und ihren Zusammenhängen für den Bewerbungserfolg unabdingbar sind, gibt es die oft angenommene Beschränkung auf bestimmte Fachbereiche nicht. Neben Kandidaten aus den verwaltungs-, politik- und rechtswissenschaftlichen Feldern wie natürlich auch aus international definierten Studiengängen (z.B. „International Business“) können sich angesichts der Vielfalt der Arbeitsfelder und Schwerpunktsetzungen international operierender Organisationen für Studierende fast aller Felder interessante Einsatzmöglichkeiten ergeben.

5. In aller Regel werden Praktikumszeiträume zwischen drei und sechs Monaten erwartet, kürzere Praktika sind selten. Wenn Sie ein gutes Angebot von einer internationalen Organisation erhalten,

das für ein „Semesterferienpraktikum“ zu lang ist, wäre dies der klassische Fall, in dem sich der Gedanke an ein Urlaubssemester für Sie mehr als lohnen kann.

6. Da in aller Regel sehr formalisierte Bewerbungsverfahren durchlaufen werden müssen, sollten Sie mit einer Vorlaufzeit von bis zu neun Monaten rechnen. Die üblichen Standards des Bewerbungsprozesses und der Auswahl, wie sie auf den Seiten des Auswärtigen Amtes und des BFIO recherchiert werden können, ergänzen sich immer durch die Konventionen, die sich aus dem speziellen Aufgabenbereich und dem Charakter der Organisation ergeben.

7. Das Bewerbungsverfahren wird so gut wie immer komplett auf Englisch durch-

geführt. Falls erforderlich, werden auch die Kenntnisse in einer zweiten Fremdsprache überprüft. Generell kommt es auf die praktische Beherrschung der Sprachen mehr an als auf Testergebnisse, die eventuell angefordert werden können.

Als wichtigste Bausteine des Bewerbungserfolgs bei Internationalen Organisationen können gelten:

Bezüglich der englischsprachigen Bewerbung gibt es keine universelle „englischsprachige Bewerbung“, und sie wird in absehbarer Zeit auch nicht existieren. Sich ein beliebiges Muster für einen englischsprachigen CV oder Resume zu besorgen, wird bestenfalls zu einer mittelmäßigen Bewerbung, schlimmstenfalls zu einem falschen Format führen.

- ein zur Arbeit und Ausrichtung der jeweiligen Organisation passender fachlicher Hintergrund
- eine darstellbare und belegbare internationale Ausrichtung sowohl in den Studieninteressen wie auch in der persönlichen Interessensgestaltung und Motivation
- gute Fremdsprachenkenntnisse
- vorherige internationale und interkulturelle Kenntnisse und Erfahrungen (auch aus dem persönlichen Bereich)
- ein darstellbarer ausgeprägter Sinn für Teamwork, Kollegialität und Toleranz
- ein sehr hoher Grad an Einsatzbereitschaft
- eine perfekte und fehlerfreie Bewerbung auf Englisch

Wie früher in diesem Handbuch bereits angesprochen (s. Kapitel 2) sind Bewerbungsunterlagen immer auch kulturell eingebettet. Weder der nordamerikanische Resume noch der britische CV entsprechen daher den IO-Standards, da dort eine durch ihren öffentlichen und politischen Charakter mit bedingte eigene „Kultur“ herrscht. Ebenso wäre es falsch, den deutschen Lebenslauf einfach ins Englische zu übersetzen.

Die Ratschläge, Tipps und Muster, wie sie über die oben angegebenen Websites des Auswärtigen Amtes und des BFIO angeboten werden, sind also unbedingt ernst zu nehmen und im Detail durchzuarbeiten. Weiterhin sollten Sie ergänzend immer schauen, welche konkreten Anforderungen, Tipps und Beispiele von der Organisation, bei der Sie sich bewerben,

veröffentlicht worden sind. Grundsätzlich hilft beim Verfassen jedes Wissen, das Sie sich über die Bewerbungskulturen in den englischsprachigen Ländern aneignen können. Zudem werden über die im angloamerikanischen Raum gängigen Formate hinaus von den IO Angaben zum Qualifikationsprofil sowie zu Motivation und relevanten Vorkenntnissen erwartet. Informationen dazu finden sich auf den genannten Webseiten.

6.7 Nichtregierungsorganisationen (NGOs)

Häufig nicht sauber von den Internationalen Organisationen getrennt, und in vielen Fällen auch mehr oder weniger lose mit einer IO (meistens mit den Vereinten Nationen) assoziiert, existieren neben national- oder weltpolitisch verankerten Institutionen die sogenannten internationalen „Non-Governmental Organizations“ (Nichtregierungsorganisationen, NGOs oder auch NRO). Diese arbeiten, pauschal umschrieben, mit einem sehr hohen gesellschaftspolitischen Anspruch und setzen sich mit ihren Aktivitäten und Zielsetzungen oftmals bewusst von den Vorgaben offizieller sowie mehrheitlich und allgemein vertretener Auffassungen und/oder Aufgabenbereichen ab oder versuchen, diese zu ergänzen. „Green-

peace« oder auch »Ärzte ohne Grenzen« gehören ebenso zu den prominentesten Beispielen für NGOs wie »Attac«, »Brot für die Welt« und der »World Wide Fund for Nature« (WWF).

Wie diese Beispiele schon andeuten, gestalten sich die Tätigkeitsfelder von NGOs ähnlich vielfältig wie die der IO, in der konkreten Ausrichtung sogar vielleicht noch variabler. Für Praxisphasen bedeutet dies, dass eine Vielfalt von Fachbereichen durch die Aktivitäten von NGOs abgedeckt werden – Sie als Praktikant:in also leicht fündig werden können. Praktikant:innen, weit verbreitet in diesem Bereich auch als „freiwillige Mitarbeiter:innen“ (Volunteers) bezeichnet, haben also gute Chancen, etwas Passendes zu finden.

Inhaltlich stehen NGOs anderen internationalen Gruppierungen in nichts nach. Zu beachten ist auf jeden Fall, dass das oben bereits erwähnte sehr hohe Engagement sowie die Identifikation mit den Zielen der Organisation bei Nichtregierungsorganisationen noch höher angesetzt werden kann. Hinzu kommt in vielen Fällen auch die Erwartung, dass Sie auch als Mitarbeiter:in auf Zeit mit den ideologischen Grundlagen der jeweiligen Organisation übereinstimmen.

Als Anhaltspunkte für die Bewerbung bei NGOs helfen die Kriterien, die auch für die IO gelten. Wie dort wird das Verfahren formalisierter sein als in der privaten Wirtschaft, oftmals aber in weniger festen Strukturen ablaufen. Damit geht einher, dass Initiativbewerbungen bei NGOs eine höhere Aussicht auf Erfolg haben können

als bei den IO. Mehr noch als bei Internationalen Organisationen zahlen sich Überzeugungskraft, Identifikation mit der Sache und ein kreatives Auftreten aus. Trotz des erwarteten Engagements auf Seiten der Bewerber:innen ist die Mehrzahl der Praktika bei NGOs unbezahlt.

Informationen zu Praktikumsmöglichkeiten und zur Arbeit der zahlreichen Nicht-regierungsorganisationen finden Sie auf deren Webseiten. Da kein wirklich umfassendes Gesamtverzeichnis existiert, lohnt sich hier umso mehr der Blick auf die verschiedenen Verlinkungen, die die Sammlung auf der Website des Career Center bietet. Zum Einstieg und zum Umschauen in diesem Feld können sich auf jeden Fall auch folgende Angebote eignen:

– Für mit den Vereinten Nationen „assoziierte“ NGOs die Informationen des United Nations Office at Geneva:

→ www.unog.ch

– eine der größten Webpräsenzen zu „non-governmental“ und „non-profit“-Organisationen mit einer eigenen Suchfunktion zu unter anderem Organisationen, Jobs, Volunteer-Opportunities und Internships:

→ www.idealist.org

6.8 Internationale Konzerne

Als eine „Welt für sich“ (wie IO und NGOs) werden in mancher Hinsicht die weltgrößten Internationalen Konzerne betrachtet, die sich als Anlaufstellen für internationale Praxisphasen großer Beliebtheit erfreuen

und immer wieder als erste Wahl genannt werden. Dabei trifft es natürlich zu, dass diese Konzerne auf Grund ihrer weltweiten Verzweigungen und ihrer schieren Größe einen nennenswerten Bedarf an Mitarbeiter:innen, also auch Praktikant:innen, aus aller Welt haben. Richtig ist auch, dass in diesen Unternehmen in aller Regel die höchste Wahrscheinlichkeit besteht, dass der Praktikumsbegriff geläufig ist und meistens auch die (regelmäßige) Vergabe solcher Stellen vorgesehen ist. Bedenken sollten Sie dabei aber, dass Internationale Konzerne gerade aufgrund dieser Gegebenheiten das Lieblings(bewerbungs-)ziel nicht nur deutscher, sondern auch von Praktikant:innen weltweit sind. Der Konkurrenzdruck ist also hoch, und die Konzerne können sich unter einer Vielzahl von Bewerber:inn:en die geeignetsten aussuchen. Deshalb empfiehlt es

sich, parallel zu solchen Bewerbungen in jedem Falle auch kleineren und mittleren Unternehmen anzuschreiben.

Mit der Möglichkeit, frei und nach Belieben aussuchen zu können, geht bei den Internationalen Konzernen oftmals auch eine gewisse Praktikumskultur und -struktur einher. Dies hat seine Vorteile, zum Beispiel, wenn bestimmte Vergütungen und Einstiegshilfen etabliert sind. Es bedeutet aber auch, dass Sie sich in solche Strukturen einzupassen haben und zum Beispiel bei der Auswahl von Praktikumsdauer und -zeitpunkt unter Umständen weniger flexibel sind als bei kleineren Unternehmen.

Die Bewerbungswege sind meist standardisiert und in der Regel Online-Verfahren. Hinzu kommt, dass wie bei den internationalen Organisationen die übliche Bewer-

bungssprache meistens das Englische sein wird, ohne dass sich daraus eine für alle Firmen gültige Form ableiten ließe. deshalb sollte am besten erfragt werden, ob ein europäischer CV, der unserem in Deutschland entspricht (jedoch ohne Bild) oder ein amerikanischer Resume oder ein britischer CV gewünscht wird. Auch ob Zeugnisse gleich belegt werden sollen, ist von Konzern zu Konzern verschieden. Häufig wird die konkrete Erkundigung im Vorfeld (Do you prefer an English- or American-style application? Would you like to receive any supporting papers?) der beste Weg sein, auf dem Sie nebenbei beweisen, dass Sie den Überblick über die verschiedenen Varianten besitzen, also interkulturell bewandert sind.

Generell gilt, dass solide Kenntnisse über die Konventionen in den ursprünglich eng-

lischsprachigen Ländern die beste Grundlage für das Verfassen einer perfekten Bewerbung bei international ausgelegten Arbeitgebern bilden. Die Herausforderung besteht dann darin, die universelle Natur der englischen Sprache und Textformen ansprechend und den jeweiligen Erwartungen gemäß mit der besonderen länderspezifischen und firmenspezifischen „Kulturalität“ des zukünftigen Arbeitgebers zu verbinden.

Zusammenfassend lässt sich sagen: Internationale Praktikumsgeber, wenn auch oft globaler orientiert und sprachlich durch den Gebrauch des Englischen einheitlicher als manche nationalen oder regionalen Firmen und Organisationen, erfordern ein genauso hohes Maß an Feingefühl und kultureller Sensibilität. Der Weg ist dabei, wie so oft, schon ein Teil des Ziels.

Denn das individuelle Bewerbungsverfahren bringt es mit sich, dass Sie sich schon im Vorfeld auf das bevorstehende interkulturelle Abenteuer einlassen. Gleichzeitig gibt es keine bessere Vorbereitung auf die weiteren Bewerbungsschritte wie E-Mail-Austausch, Telefon- und/oder Webcam-Konversationen und Vorstellungsgespräche. Viel Spaß und Erfolg dabei!

7. Rechtliches und Formales

Bei der Planung einer Praxisphase stehen ganz selbstverständlich die inhaltlichen, organisatorischen und finanziellen Fragen meistens im Mittelpunkt, besonders zu Beginn der Überlegungen. Formalitäten und behördliche oder legale sowie verwaltungstechnische Gesichtspunkte ver-

legen Sie im eigenen Planungsbewusstsein gerne „auf später“. Irgendwie wird das alles schon gehen, und unangenehm wird es ohnehin früh genug – so oder ähnlich denken viele, die ansonsten ihre Planungsphase durchaus umsichtig vorbereiten.

Es können aber gelegentlich gerade diese externen Aspekte sein, von denen die Realisierbarkeit eines Praktikums abhängt. Sich in diesen Fragen frühzeitig Klarheit zu verschaffen stellt den besten Weg dar, spätere Enttäuschungen zu vermeiden. Auch um bei der Kontaktaufnahme zu möglichen Praktikumseinrichtungen überzeugend auftreten zu können, ist es von großem Vorteil, von der Machbarkeit eines Praktikums selbst überzeugt zu sein. Diese Machbarkeit hängt nun aber, ob wir das wollen oder nicht, oftmals vom äu-

ßeren Rahmen ab, also von Regeln, Vorschriften, und eben auch Gesetzen. Die weit verbreitete Einschätzung, dass das „die Organisationen schon wissen werden“, mag auf große Unternehmen zu treffen. Selbst dort werden Sie aber nicht positiv auffallen, wenn Sie in punkto Basiswissen zu unbedarft auftreten und vieles einfach anderen überlassen wollen. Bei den meisten mittelgroßen und kleineren Praktikumsgebern lässt sich sogar vorher sehen, dass ein prinzipielles Interesse an Praktikant:innen schnell wieder gebremst wird, wenn der formale und legale Rahmen unklar und fragwürdig erscheint. An diesem Punkt kann es für den Bewerbungserfolg mit entscheidend sein, sich als Bewerber selbst auszukennen und Vorschläge parat zu haben.

7.1 Arbeitserlaubnis und Visum

Die in vielen Fällen heikelste Frage, die es zu klären gilt, ergibt sich aus der Notwendigkeit, dass Sie für eine aktive Praxisphase in aller Regel eine Arbeitserlaubnis benötigen. Wer also mehr von einem Praktikum erwartet, als nur „beobachtend“ den Arbeitsalltag zu erleben, kommt um die Abklärung dieser Frage nicht herum.

Für EU-Bürger:innen, die innerhalb der Europäischen Union ihr Praktikum absolvieren möchten, fällt die Klärung leicht. In allen Mitgliedsstaaten gilt das Prinzip der sogenannten „Freizügigkeit“, das es allen EU-Bürger:innen gestattet, überall in der Union zu leben und zu arbeiten – nachgewiesene Arbeitsplatzangebote können, abhängig von nationalen Gesetzgebungen, die Voraussetzung für längerfristige

Aufenthalte sein. Nicht EU-Bürger:innen, die sich legal für ihr Studium in einem EU-Land aufhalten, erkundigen sich sowohl bei der für sie zuständigen Ausländerbehörde des Studienlandes wie auch bei der Botschaft des beabsichtigten EU-Gastlandes, in dem das Praktikum stattfinden soll, über die gültigen Regeln.

Bei allen anderen Auslandspraktika gilt für alle Praktikant:innen derselbe Grundsatz: Außer für Praktika im Heimatland oder in einem Land, zwischen welchem und dem eigenen Heimatland besondere bi-laterale Verträge existieren (Auskunft dazu von den jeweiligen Außenministerien und Konsulaten), wird auch für kürzere Praxisphasen meistens eine Arbeitserlaubnis (oder eine spezielle Befreiung davon) zu beantragen sein. Rechtliche Ausnahmekategorien, wie wir sie zum Teil in Deutschland

kennen, werden oftmals keine Rolle spielen. So ist es für die visumsrechtliche Beurteilung – also ob eine spezielle Arbeitserlaubnis benötigt wird oder nicht – in vielen Ländern nicht relevant

- ob ein praktischer Einsatz im Rahmen eines Studiums stattfindet
- ob Sie eine Entlohnung erhalten oder
- wie viele Stunden Sie arbeiten

denn in anderen Ländern haben Aspekte wie Ausbildungsbezug oder Art der Tätigkeit einen anderen Stellenwert, als wir in Deutschland gewohnt sind.

Ausschlaggebend dafür, dass eine besondere Erlaubnis benötigt wird, ist meistens die schlichte Tatsache, dass Sie bei einem Arbeitgeber mitarbeiten möchten. Dies ohne weitere Erläuterungen als „einfach

chen Besuch“ zu deklarieren, es also mit einem Touristenvisum oder der in vielen Ländern inzwischen möglichen visumsfreien Einreise für einen begrenzten Zeitraum abdecken zu wollen, verstößt so gut wie immer gegen nationale Gesetze. Da die Strafen für einen Missbrauch des Touristenstatus bzw. für illegale Einreiseversuche drakonisch sein können, muss die Erkundigung beim jeweiligen Konsulat ganz oben auf der Liste dringend zu klärender Fragen stehen. Wenn Sie richtig und mit Geduld fragen, werden Sie in der Mehrzahl der Fälle und Länder mit brauchbaren Antworten belohnt.

Ganz wichtig dabei ist, dass Sie sich den jeweiligen Rahmenbedingungen entsprechend verhalten, also die passenden Worte finden bzw. danach suchen. Wenn Sie sich nach den Arbeitserlaubnistypen er-

kundigen, fragen Sie also konkret nach Work&Travel-Visum, Praktikumsvisum, Arbeitserlaubnis etc. (je nachdem was für Sie in Frage kommt). Dies gilt sowohl für das persönliche Gespräch wie auch für die (meistens primäre) Suche auf den Webseiten der Konsulate derjenigen Länder, für die Sie sich interessieren.

Hinweis: Wie Sie die Botschaften und Konsulate weltweit zuverlässig finden, ist im Regionalteil „Europa“ erläutert.

Obwohl Sie als Praktikant:in eine offizielle Erlaubnis zum Arbeiten benötigen, stellt für Sie das klassische „Arbeitsvisum“ nicht unbedingt den günstigsten Weg dar. Auch wenn sich die Beschreibungen solcher Visumstypen häufig passend anhören (so zum Beispiel, wenn von zeitlich befristeten Arbeitsverhältnissen zwischen einigen

Wochen und mehreren Monaten/Jahren die Rede ist), führt der Beantragungsversuch oft in eine Sackgasse.

Die zwei größten Stolpersteine für Praktikant:inn:en sind dabei die so genannte Arbeitsmarktprüfung (Kann kein:e Inländer:in diese Arbeits-/Praktikumsstelle einnehmen?) sowie die Tatsache, dass die Beantragung fast immer zu Lasten des Arbeitgebers geht, teilweise mit sehr hohem zeitlichen und finanziellen Aufwand. An diesem Punkt verlieren auch wohlwollende Firmen oftmals die Lust, sich diesen Mühen zu stellen, und sagen ein bereits vereinbartes Praktikum ab. Auch deshalb ist es wichtig, als Bewerber:in fit zu sein und Alternativen möglichst schon zu kennen. Dazu gehört in diesem Fall ein echtes „duales Denken“: Der Begriff „zeitlich befristete Mitarbeit“, den wir für die Gesprä-

che mit Arbeitgebervertreter:innen als äußerst nützlich kennen gelernt haben, weist in punkto Visum oft in die falsche Richtung – „temporary work“ als Arbeits-erlaubnistyp sollte die Ausnahme sein, während der Gedanke des ausbildungsbezogenen Praxisaufenthalts dem Konsulat gegenüber in den Vordergrund tritt.

Wer keine Alternativen zum „Arbeitsvisum“ finden kann oder die Bedingungen des Ausbildungsbezugs nicht mehr erfüllt und deshalb keine Wahl hat, sollte den Aufwand, den das reguläre Arbeitsvisum für die Firma mit sich bringt, bedenken. Der eigene Auftritt muss in solchen Fällen umso überzeugender gestaltet werden, damit sich die Mühe für die Arbeitgeber auch lohnt.

Als Student:in oder Absolvent:in wird sich die Alternative zum „Arbeitsvisum“ aber

sehr oft finden lassen. Der Nutzen ausbildungsbezogener Praxisphasen wird mittlerweile weltweit anerkannt, so dass viele Länder, sowohl eher exotische Ziele wie zum Beispiel Indonesien als auch klassische Traumländer wie die USA oder Kanada, entsprechende Visumstypen eingeführt haben.

Der entscheidende Unterschied zwischen einem „Arbeitsvisum“ und einer ausbildungsbezogenen Arbeitserlaubnis besteht darin, dass bei einer Praxisphase der Lerngedanke im Vordergrund steht, nicht aber das Arbeiten als Selbstzweck zum Geldverdienen oder als Weg zu einer neuen Existenz. Die Visumskategorie, die dafür bestimmt ist, können Sie pauschal etwa als „Kulturaustauschvisa“ bezeichnen. Bezeichnungen wie zum Beispiel „Practical Training“, „(Occupational) Trainee“, „Student Intern“ oder „Sozial-Kultur-Visum“ drücken aus, worum es dabei gehen soll. Besonders interessant werden diese Kulturaustauschvisa dadurch, dass die Beantragung im Vergleich zum Arbeitsvisum deutlich vereinfacht und der Aufwand für den Arbeitgeber minimiert wird. Meistens beantragen Sie ein „Praktikantenvisum“ in eigener Regie, indem Sie sich die nötigen Belege (z.B. die Einstellungszusage der Firma, den Nachweis einer Anerkennung durch die Heimathochschule o.ä.) besorgen und beim Konsulat einreichen. In manchen Fällen, so in den USA, existiert ein streng durchreguliertes System, das die Antragstellung über einen „legalen Sponsor“ (meistens eine Austauschorganisation) zwingend vorschreibt, um das berühmte J-1 (Trainee) Visum erhalten zu können.

Die Regeln für solche „Praktikantenvisa“ unterscheiden sich innerhalb der Länder und Regionen zum Teil erheblich (zum Beispiel auch im Hinblick auf die mögliche Aufenthaltsdauer), während der grundsätzliche Vorteil gegenüber einem regulären Arbeitsvisum praktisch überall besteht. Die Erlaubnis für die Durchführung eines Praktikums kann durch eine konsularische (schriftliche) Kommentierung eines Touristenvisums wie auch durch die Erteilung eines Spezialvisums wie des J-1 (USA) ausgesprochen werden. Dazwischen gibt es eine ganze Reihe von nationalen Varianten wie auch fächerspezifischen Besonderheiten (z.B. für Juristen und Mediziner). Im Allgemeinen werden mindestens folgende Papiere bzw. Nachweise vorausgesetzt, die auf den Seiten der jeweiligen Konsulate meistens gut erklärt werden:

- Vordruck für den Visumsantrag
- Bescheinigung über ausreichende finanzielle Mittel
- Vereinbarung mit dem Arbeitgeber (in einigen Ländern nur mit staatlicher Genehmigung möglich)
- Bescheinigung des Studienbezugs (enger oder weiter gefasst, je nach Land)
- Nachweis, dass Sie nach Beendigung des Praktikums wieder ausreisen werden
- Aussagen zur persönlichen Eignung, zum Stand der Fremdsprachenkenntnisse sowie zur Krankenversicherung

Ganz wichtig zu wissen ist auch, dass nach Erfüllung der vorgegebenen Kriterien – selbst in Ländern mit sehr strikten Regeln wie den USA – die inhaltliche und organisatorische Ausgestaltung der Praxisphase den beteiligten Firmen und Praktikant:innen weitgehend selbst überlassen wird. Einschränkungen, was die Art der Tätigkeit oder auch eine mögliche Bezahlung angeht, gibt es meistens nicht. Entscheidend ist die Feststellung, dass es sich eben nicht um „normale Arbeit“ handelt, sondern der Lernaspekt (**practical training**) im Vordergrund steht.

Hinweis: Obwohl es im Internet mittlerweile eine fast schon unüberschaubare Anzahl von Informationsquellen (die sich alle für berufen und wohl informiert halten) zu diesem Thema gibt, empfiehlt sich besondere Vorsicht gegenüber den

Auskünften privater, kommerzieller und halb-offizieller Anbieter sowie Meinungsäußerungen in Foren, Blogs und sozialen Netzwerken aller Art – egal, wie wohlge meint sie sein mögen. Vieles, was Sie dort lesen, kann wirklich zum Einstieg in das Thema hilfreich sein; genauso häufig aber tauchen nicht mehr aktuelle und halb wahre Informationen auf, die die Gefahr in sich bergen, dass Sie vollkommen falsch planen. Rechtsverbindliche Auskünfte zur Visumserteilung können generell nur die Konsulate der Zielländer geben. Eine gute Informationsquelle stellen des Weiteren häufig die großen Berufsverbände oder bi-national arbeitende Organisationen wie z.B. die bereits erwähnte Deutsch-Amerikanische Juristen-Vereinigung e.V. dar. Am besten verfahren Sie wie ein guter Journalist und verifizieren die entsprechenden Informationen durch mindestens zwei bis

drei zuverlässige Quellen, eine davon das Konsulat selbst.

Eine besondere und oft unterschätzte Variante des Kulturaustauschvisums stellt die Work&Travel-Kategorie dar. Landläufig wird davon ausgegangen, dass ein Work&Travel-Visum ausschließlich saisonale und Aushilfsarbeiten ermöglicht (die sogenannten „backpacker activities“). Tatsächlich erhält man mit einem Work&Travel-Visum aber eine in den meisten Fällen fast uneingeschränkte Arbeitserlaubnis, die auch fachlich anspruchsvolle Arbeiten nicht ausschließt. Für viele stellt ein solches Visum die am wenigsten aufwändige, eleganteste und dabei noch flexibelste Variante einer Arbeitserlaubnis dar. Denn nur mit einem Work&Travel-Visum besteht die Möglichkeit, neben dem eigentlichen Praktikum gegebenenfalls

noch etwas „zu jobben“, um zum Beispiel die Reisekasse aufzufüllen.

Es lohnt sich also auf jeden Fall, sich darüber zu informieren, ob im gewünschten Zielland eine Work&Travel-Variante existiert. Geringe Beantragungshürden werden zum Teil durch strikte Kontingentierungen ergänzt. Beim Working Holiday Maker (WHM) in Australien und Neuseeland zum Beispiel ist der Ausbildungsbezug allein durch das richtige Alter (18-30 Jahre) gegeben. Allerdings dürfen Sie das WHM-Programm im Prinzip nur einmal im Leben wahrnehmen (mit bis zu 12 zusammenhängenden Monaten Aufenthaltszeitraum), und nicht alle Nationalitäten sind zugelassen. Die bekanntesten Work&Travel-Visa-Programme mit ganzjähriger Dauer werden von den Regierungen Australiens, Neuseelands, Kanadas

und Japans angeboten; Für die USA gibt es neben dem J1 Visum, welches auch für Work&Travel gilt, die Möglichkeit als Volunteer tätig zu sein (siehe auch am Ende des Kapitels). Für Tätigkeiten dieser Art kann ein normales Besucher Visum (B1/B2-Visum) ausreichen. Allerdings gibt es hier einige Beschränkungen. So darf es sich nur um ausschließlich helfende Tätigkeiten, die Bedürftigen in den USA zu Gute kommen, handeln.

Hinweis: Unterscheiden sollten Sie sorgfältig zwischen einem „Work&Travel-Visum“, das Sie meistens selbständig bei der entsprechenden Botschaft beantragen können, und den intensiv beworbenen weltweiten Work&Travel-Programmen von Austauschbüros und -organisationen. Während das Visum als solches, wie oben beschrieben, maximale Bewegungs- und

Gestaltungsfreiheit ermöglicht, handelt es sich bei den Programmpaketen, die den gleichen Namen nutzen (aber zum Teil ein entsprechendes Visum gar nicht beinhalten), oftmals um umfangreiche Pakete, wie sie im Abschnitt „Programmangebote“ unter „Full Service“ (s. Kapitel 5.1 Programmangebote) beschrieben sind.

So wie ein Work&Travel-Visum, obwohl es sich anfangs „nicht richtig anhört“, in vielen Fällen der ideale Weg zur Legalisierung einer Praxisphase sein kann, können sich je nach Zielland unter Umständen ganz unterschiedliche Optionen für den Visumsstatus anbieten. Wichtig ist, dass Sie die Visumsbezeichnung und die Inhalte, die Sie umsetzen und mit dem Arbeitgeber vereinbaren möchten, nicht unbedingt gleich setzen. Solange nach den Visumsbestimmungen die Tätigkeiten, die

Sie ausüben möchten und der Rahmen, den Sie vereinbart haben, legal und bei eindeutigen Angaben abgedeckt ist, kann die entsprechende Visumskategorie im Prinzip heißen, „wie sie will“.

Einige Studierende haben in der Vergangenheit erfolgreiche Praktika unter einem Visum für „Freiwilligenarbeit“ abgeleistet, sogenannte „Volunteers“. In solchen Fällen muss das Wort „Freiwilligenarbeit“ nicht einmal unbedingt „unentlohnt“ bedeuten, denn wenn zum Beispiel Unterbringung und Vollverpflegung vom Praktikumsgeber gestellt werden, finanziert sich dadurch ein Großteil der anfallenden Kosten. Flexibilität ist also auch gefragt, was die Wahl des richtigen Visums angeht, so dass es sich mehrfach lohnen kann, im Vorfeld zu diesem Thema gründlich zu recherchieren. So werden zum Beispiel

staatliche und transnationale Organisationen wie die Vereinten Nationen, die EU oder der World Wide Fund for Nature in aller Regel auch in Bezug auf das Visum ihre eigenen Routinen oder Sonderkategorien haben, denen dann selbstverständlich Folge geleistet werden muss.

7.2 Arbeitsrechtliche Aspekte

Der arbeitsrechtliche Rahmen für ein internationales Praktikum stellt einen weiteren Bereich dar, in dem das Motto „Fremde Länder, fremde Sitten“ seine Gültigkeit hat. International allseits anerkannte Regeln oder gar Gesetze zum Status von Praktikant:innen existieren nicht.

Während wir in Deutschland auf verschiedenen Ebenen jede Menge ausgefeilter

Regelungen gewohnt sind (vgl. auch das Informationshandbuch Praktikum „Wegweiser für Studierende“ des Career Centers) – zum Beispiel sozialversicherungsrechtlich, steuerrechtlich, was den Grad der Verantwortung und die möglichen Arbeitszeiten angeht – finden sich in den meisten anderen Ländern davon erheblich weniger.

Ganz verkehrt ist es, sich gegenüber Arbeitgebern im Ausland auf den Rechte- und Pflichtenkatalog von deutschen Praktikant:innen zu beziehen – das schreckt eher ab und macht manchen guten Gesprächsansatz zunichte. Ganz allgemein gilt, dass mit Ausnahme der großen internationalen Konzerne, der Ableger deutscher Firmen im Ausland und der großen internationalen und politischen Organisationen in Bezug auf Ar-

beitsverhältnisse weniger geregelt und schriftlich fixiert wird, als das in Deutschland der Fall ist. Besondere Berufsgruppen wie der medizinische Bereich, Juristen oder verstärkt auch sicherheitsrelevante Tätigkeitsfelder können dabei eine Ausnahme bilden.

Die Themen, die hinter arbeitsrechtlichen Vorgaben, wie wir sie kennen, stehen, werden dadurch natürlich nicht gegenstandslos: Wöchentliche Arbeitszeit, Arbeitszeitverteilung, Tätigkeitsbereiche, Pausenregelungen, Gehalt und einiges mehr sind international ebenso bedeutsam wie zuhause und sollten abgesprochen und vereinbart werden. Ob dies unbedingt in Form eines Praktikums- oder Arbeitsvertrags zu geschehen hat, kann von Land zu Land und von Unternehmen zu Unternehmen unterschiedlich sein.

Gerade die in Deutschland beliebte und als ureigenes Recht empfundene Forderung („da muss ein Vertrag gemacht werden“ – „we have to sign a contract“) kann international Befremden auslösen. Themen oder ganz ungeschickt sogar Forderungen in Richtung Urlaubstage, Überstundenausgleich oder gar Urlaubsgeld u.ä. werden in den meisten Fällen auf dem Weg zum Praktikumsangebot kontraproduktiv sein. Alle diese Fragen und Themen zu klären erfordert Sensibilität und Geschick – schließlich erwarten wir als zukünftige Praktikant:innen primär etwas von unseren Praktikumsgebern und nicht umgekehrt. Das soll und darf nun allerdings überhaupt nicht bedeuten, dass Praktikanten sich als Bittsteller zu geben haben und sich für einen guten Praktikumsplatz gegebenenfalls auch ausbeuten lassen sollten.

Dass also über die oben genannten Themen und je nach Bereich weitere wichtige Aspekte des Praktikumsalltags mit dem Arbeitgeber zu sprechen sein wird, ist klar. Wie so oft kommt es dabei auf das „WIE?“ an.

Regel 1: Im Vorfeld informieren, wie sich die Gepflogenheiten des Arbeitsmarkts in Bezug auf die Regelung von Arbeitsverhältnissen und Umgangsformen zwischen Beschäftigten und Arbeitgebern gestalten, auch im Hinblick darauf, ob der Praktikantenstatus als Thema auftaucht. Als Quelle für solche Informationen können die „Arbeitsagenturen“ der Zielländer, die Career Center und andere berufliche Beratungsstellen im Gastland sowie Berufsverbände, Gewerkschaften und auch das nationale Arbeitsministerium dienen.

Regel 2: Nicht mit der Tür ins Haus fallen, sondern geduldig abwarten und genau aufpassen, ob und wann vonseiten des Arbeitgebers Andeutungen oder sogar klare Aussagen zur rechtlichen Gestaltung und den Regeln für eine Praxisphase erwähnt werden. Wenn das der Fall ist, daran anknüpfen. Die schlechteste Idee ist es immer, Sätze einzuleiten mit „In Germany, we do it like this: ...“ – es sei denn, Sie werden interessiert danach gefragt. Auch dann aber sollten Sie die eigenen Verhältnisse als eine Möglichkeit, nicht als ein MUSS beschreiben.

Regel 3: Eine schriftliche Fixierung der wichtigsten Eckpunkte sollte immer (taktvoll) angestrebt, aber nicht eingefordert werden. Begründungen wie zum Beispiel „zur Vorlage bei meiner Universität“ oder „zu meinem besseren und eindeutigen

Verständnis“ kommen immer gut an, ebenso wie die Bevorzugung des Worts „Vereinbarung“ (agreement) gegenüber dem „Vertrag“ (contract).

Ein Beispiel für ein absichtlich moderat formuliertes Work Experience Agreement, das aber alle wesentlichen Punkte beinhaltet und nach Bedarf ergänzt werden kann, findet sich im an die Unternehmen gerichteten Teil dieses Handbuchs (und auf der Career Center Website unter Downloads.) Nach Telefonaten zu den hier relevanten Themen ebenso wie nach dem Austausch einer Reihe von E-Mails empfiehlt sich immer eine schriftliche Zusammenfassung („wir haben vereinbart...“ – „we have agreed...“), die in Form eines bestätigten E-Mailaustauschs („could you please confirm that my understanding is correct as far as...is/are concerned“)

durchaus verbindlichen Charakter erzielt. In jedem Fall können Sie sich später auf eine solche Auflistung der wesentlichen Punkte gut beziehen. Für den Fall, dass Arbeitgeber aus welchen Gründen auch immer mit Verschriftlichungen zögerlich umgehen, können Sie sich selbst im Übrigen auch noch damit beruhigen, dass bei der Beantragung eines Praktikantenvissums in vielen Fällen ohnehin eine schriftliche Vereinbarung verlangt wird – vom Konsulat des Arbeitgeber-Heimatlandes, was also unverfänglich ist.

Regel 4: Niemals etwas einfordern, sondern alles, was Sie bewegt und Ihnen am Herzen liegt, besprechen, diskutieren und verhandeln!

Wichtiger Hinweis: Wer sich trotz Beachtung all dieser Regeln und größtem Bemü-

hen mit den Reaktionen einer möglichen Praktikumseinrichtung unwohl oder potentiell ausgebeutet fühlt, sollte im Zweifelsfall ruhig seinem Bauchgefühl trauen und von sich aus absagen. Auch unter Arbeitgebern gibt es „schwarze Schafe“. Wenn in wichtigen Fragen partout keine Festlegung erzielt werden kann („Arbeitszeiten zwischen 40 und 50 Stunden pro Woche, es können auch mal 70 bis 80 werden, gelegentlich auch 100...“) oder möglicherweise unlautere Vorschläge gemacht werden („auf eine Arbeitserlaubnis kommt es nicht an“; wider besseren Wissens) und keinerlei Verschriftlichung arrangiert werden kann, dann ist es meistens besser, erneut auf die Suche zu gehen. Wenden Sie sich im Zweifelsfall an das Career Center, wo wir versuchen werden, Ihnen mit Rat und Tat zur Seite zu stehen.

Während Sie die formalen und rechtlichen Aspekte des Praktikums besprechen und aufmerksam auf die Signale achten, die der mögliche Arbeitgeber aussendet, entwickelt sich auch Ihr Empfinden für die Realitäten der Arbeitswelt und die Perspektive der Unternehmen auf das zukünftige Praktikum. Wenn ein Arbeitgeber vertrauenswürdig und zuverlässig kommuniziert, dann fällt es auch leichter, nationale Phänomene zu akzeptieren. Anstatt wie bei uns üblich, Überstundenregelungen bis ins letzte Detail zu klären, bevor Sie sie geleistet haben, gilt in vielen Ländern das amerikanische Motto: When there's a job to be done, there's a job to be done – Sie bleiben also bei solchen Anlässen solange, bis die Arbeit getan ist, und einigen sich über den (normalerweise selbstverständlichen) Ausgleich nach der erfolgreichen Beendigung. Andererseits

werden Sie überall auch auf Bereiche stoßen, die im Vergleich zu Deutschland restriktiver gehandhabt werden. So stellt in den USA, aber inzwischen nicht mehr nur dort, die Anforderung eines Drogentests oder bestimmter medizinischer Tests vor Arbeitsaufnahme keinerlei Beeinträchtigung der Persönlichkeitsrechte dar und liegt schlicht und im Ermessen des Arbeitgebers.

Was im Übrigen die gesetzlich, gewerkschaftlich oder betriebsintern wirksamen Regeln für die vertragliche Gestaltung von Arbeitsverhältnissen – wie eine Praxisphase aus Unternehmenssicht meist eingeordnet werden wird – angeht, verlassen Sie sich am besten auf die Auskünfte des für Personalabteilung des Unternehmens. Gegebenheiten, die fremd oder nicht plausibel erscheinen, sollten

nicht einfach abgelehnt werden, sondern mit der Bitte um Erläuterung besprochen und gegebenenfalls mit den laut Regel 1 (s.o.) gewonnenen Informationen abgeglichen werden. Vieles, was auf den ersten Blick merkwürdig erscheint, erklärt sich wie in Deutschland auch aus gesetzlichen Regelungen, Vorgaben der lokalen Finanzbehörden oder den Konventionen des Arbeitsalltags. Dies gilt auch für die sozialversicherungsrechtliche Einordnung (z.B. gesetzlicher Krankenversicherungsschutz, Arbeitslosenversicherung, Rentenversicherung), die nicht einmal in Europa, geschweige denn weltweit, auch nur annähernd einheitlich geregelt ist. Sobald ein Unternehmen sich gezwungen sieht, von einem eventuell vereinbarten Praktikumsentgelt gewisse Abzüge einzubehalten, können Sie versuchen herauszufinden, ob es vielleicht Ausnahme-

regelungen gibt. Wehren sollten Sie sich im Endeffekt aber nicht zu sehr dagegen, um die Basis für ein ansonsten perfektes Praktikum nicht unnötig zu gefährden.

7.3 Versicherungen

Das Unternehmen kann, muss aber nicht (mit Ausnahme existierender gesetzlicher Vorgaben) auf ausreichendem Versicherungsschutz bestehen. In erster Linie liegt es im eigenen Interesse, sich für die Zeit im Ausland zufrieden stellend abzusichern. Wie zuhause auch sind in dem Punkt die Bedürfnisse verschieden. Einen guten Anhaltspunkt bietet die Frage, welche Versicherungen man in Deutschland als absolut notwendig erachtet und abgeschlossen hat, und wie mindestens dieser Versicherungsschutz für die interna-

tionale Praxisphase gewährleistet werden kann. Ob Sie es dann bei einer Kranken-, Unfall-, Haftpflicht- und vielleicht Rechtsschutzversicherung belassen oder neben praktischen Dingen wie einer Reisegepäckversicherung weiteren Schutz in Anspruch nehmen möchten, stellt eine rein individuelle Entscheidung dar. Wichtig ist, dass Sie sich für alle Versicherungen, die während des Praktikums gelten sollen, bescheinigen lassen, dass Sie auch im gewünschten Zielland und bei Arbeitsaufenthalten gültig sind und Leistungen erbringen.

Keine Überlegungen sollte es beim **Krankenversicherungsschutz** geben, denn diese Absicherung gehört zur Grundausrüstung und wird in aller Regel auch bei visumspflichtigen Aufenthalten von den Konsulaten eingefordert. Angesichts der

enormen Kosten, die im Falle einer Erkrankung oder eines Unfalls anfallen, stellt der ausreichende Versicherungsschutz eine absolute Notwendigkeit dar. Ganz besonders wichtig ist es auch hier, darauf zu achten, dass für die gesamte geplante Zeitdauer des Auslandsaufenthalts und explizit auch für Arbeitsunfälle Versicherungsschutz besteht.

Auf Ausschlussregelungen und Eigenbeteiligungen sollte geachtet werden (was nützt zum Beispiel eine billige Versicherung, wenn bei jedem Arztbesuch 100\$ Eigenanteil fällig werden und Radfahren als Extremsport ausgeschlossen wird?). Ebenso sollten Sie darauf achten, ob es Sonderklauseln bezüglich der Aufenthaltsdauer gibt, wie zum Beispiel Einschränkungen auf bestimmte Zeiträume oder damit einhergehende Prämiener-

höhungen. Dazu gehört vor allem die Frage der „medizinisch begründeten Rückführung“/„medical evacuation“ für den Fall einer langfristigen schweren Erkrankung, aber auch Klauseln wie der Besuch durch einen nahen Verwandten im Falle schwerster Erkrankungen. Die vom Urlaub her bekannten Pauschalversicherungen, die jedes Reisebüro für ein paar Euro anbietet, sind für eine Praxisphase in jedem Fall untauglich.

Wer in Deutschland gesetzlich versichert ist, muss sich besonders um den Auslandsschutz kümmern, da gesetzliche Krankenkassen im Ausland keinen Schutz gewähren. Studierende, die persönlich oder über ihre Eltern privat krankenversichert sind (oder beihilfefähig), sollten sich beraten lassen und auf die Bestätigung ihres Versicherungsschutzes auch im vor-

gesehenen Zielland – auch bei Arbeitsunfällen – größten Wert legen.

Innerhalb der Europäischen Union existiert seit einigen Jahren ein in allen Mitgliedsstaaten gültiges Krankenversicherungssystem, das alte Sozialabkommen zwischen einzelnen Staaten ersetzt. Als Inhaber einer „Europäischen Krankenversicherungskarte“ können Sie sich in den beteiligten Ländern wie zuhause kostenfrei behandeln lassen. Informationen zu dieser Karte erhalten Sie von Ihrer deutschen gesetzlichen Krankenversicherung oder direkt über die Seite der EU:

→ <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=559&langId=de>

Hinweis: Die Europäische Krankenversicherungskarte gewährt Versicherungs-

schutz im Rahmen des jeweils national üblichen Krankenversicherungssystems. Die Leistungen in anderen Mitgliedsländern können sich dabei erheblich von dem in Deutschland gängigen Niveau unterscheiden. Wer auf die gewohnten Standards nicht verzichten möchte, sollte sich daher genau informieren und auch für ein inner-europäisches Praktikum eventuell eine private Zusatzversicherung abschließen.

Außerhalb Europas bieten solche privaten Zusatzversicherungen für gesetzlich Versicherte den einzigen Weg, sich für den Krankheitsfall abzusichern. Die wichtigsten Kriterien für die Auswahl sind oben bereits genannt worden. Nicht jede Versicherung eignet sich gleichermaßen, und das Leistungsspektrum kann erheblich variieren. Im internationalen Vergleich hat sich gezeigt, dass Versicherungsangebote deutscher Versicherer (die also

der Bundesaufsicht unterstehen) in aller Regel deutlich komfortabler sind als Angebote aus anderen Ländern; außerdem haben Sie im Ernstfall Ansprechpartner vor Ort (zu Hause). Empfehlungen wollen wir hier nicht aussprechen, da es sich um eine sehr individuelle Entscheidung handelt und sich Versicherungsangebote auch sehr schnell verändern.

Auch etablierte Austauschorganisationen können eine gute Quelle für vernünftige Angebote sein. Leistungsbedingungen und -umfang, der Notfallservice (auch vor Ort im Ausland; oft Assistance genannt) sowie die preisliche Gestaltung sollten die Kriterien für die Auswahl bestimmen. Für eine umfassende und gute Versicherung ist je nach Leistungspaket, Zielland und Dauer mit Kosten zwischen ca. 0,90 und 6,80 Euro pro Versicherungstag zu

rechnen (Stand 2020). Zu empfehlen ist es auch, sich beim International Office zu erkundigen, ob für das Praktikum die entsprechende Gruppenversicherung des DAAD infrage kommt.

Hinweis: Die Zusatzversicherungen für das Praktikum sind Zusatzversicherungen für das Ausland, die in Deutschland keine Leistungen erbringen; auch dann nicht, wenn Sie unvorhergesehen nach Hause kommen oder krankheitsbedingt zurück reisen mussten. Daraus ergibt sich, dass Sie Ihre deutsche Krankenversicherung keinesfalls kündigen sollten, selbst dann nicht, wenn Sie sich für längere Zeit gar nicht in Deutschland aufhalten werden. Eventuell besteht die Möglichkeit, die deutsche Versicherung zu etwas günstigeren Bedingungen ruhen zu lassen und zu vereinbaren, dass sie bei der Rückkehr

sofort wieder aktiviert wird. Falls diese Variante nicht existiert, ist es besser, doppelt zu zahlen, als ein unnötiges Risiko in diesem sensiblen Bereich einzugehen.

7.4 Anerkennung des Praktikums

Die ideelle Anerkennung einer im Ausland abgeleiteten Praxisphase dürfte selten in Frage gestellt sein, ebenso wenig die dabei erworbenen Kenntnisse und Soft Skills. Bei späteren Bewerbungen, in denen die Auslandsaktivitäten entsprechend in Szene gesetzt werden, wird jeder Arbeitgeber das Engagement und die internationalen Erfahrungen zu würdigen wissen. Den nötigen Nachweis, ein Arbeitszeugnis oder Referenzschreiben der ausländischen Firma, werden Vorgesetzte oder Personalchefs gerne verfassen, solange

Sie frühzeitig und höflich danach fragen. Dass diese Schreiben im Normalfall in der im Gastland üblichen Sprache und Form erstellt werden, versteht sich von selbst.

Die für die Anerkennung im Rahmen des Studiums zu erfüllenden Voraussetzungen klären Sie im Vorfeld in Ihrem Fachbereich mit den jeweils relevanten Ansprechpartnern. Dazu gehören Hochschullehrer:innen, Beauftragte für Internationales, Praxisbüros und Studienzentren.

Häufig existieren passende Formulare und Erläuterungen auch in englischer Sprache, die dem potentiellen Arbeitgeber dann zugänglich gemacht werden können. Ob das in diesem Handbuch als Muster enthaltene Work Experience Agreement vom eigenen Fachbereich akzeptiert wird, sollten Sie frühzeitig anfragen.

Da bei Auslandspraktika meistens die Regeln für Inlandspraktika analog, aber nicht unbedingt identisch Anwendung finden, und darüber hinaus für internationale Aufenthalte zusätzliche Aspekte eine Rolle spielen können, gilt: Unbedingt so früh wie möglich das Gespräch mit den Zuständigen im Fachbereich suchen (und zwar vor und während der Bewerbungsphase, wann immer Unsicherheiten bestehen), wenn das Praktikum als Studienleistung anerkannt werden soll.

Auch bei der Vorbereitung freiwilliger Praxisphasen ist es sinnvoll, sich für Tipps an die entsprechenden Beratungseinrichtungen zu wenden. Für Praktika innerhalb Europas, für die, wie oben beschrieben (s. Kapitel 4. Finanzierungsfragen), eine Förderung unter dem ERASMUS+-Programm denkbar ist, gehört ein frühzeitiger Be-

such beim International Office unbedingt auf die „To do“-Liste, um keine hilfreichen Informationen zu verpassen. Die Papiere, die dazu dienen, die europäischen Förder-

mittel zu beantragen, sind so gestaltet, dass sie auch für die Anerkennung des Praktikums durch den Fachbereich genutzt werden können.

Ihre persönlichen Notizen zu Beratungsgesprächen und weiteren Recherchen:





Universität Bremen



Universität
Bremen



careercenter

International Practical Training

Guidebook for Employers



Impressum

Herausgeber:in

Career Center | Universität Bremen

Autor:in:

Thomas Obieglo †

Überarbeitung 2025: Rebekah Cramer

Redaktion:

Petra Droste

Layout:

Uni-Druckerei Bremen

Druck:

berufsstart.de | Klaus Resch Verlag

Stand:

Erstveröffentlichung: 2010

letzte Überarbeitung: 2025

Contents

Dear Employer	4
University of Bremen	6
The Career Center	9
Students, Study Programmes, Internship Requirements	10
Training Options	13
Work Experience »as such«	13
Career Training, strictly study-related internships	14
Combined Training, also serving the preparation of scientific papers	15
Work & Travel Activities	16
Organisational and Legal Aspects	17
Time frames	17
Working hours.....	18
Financial matters	19
Insurance matters	20
Work Permit	22
Monitoring and Internship Agreements	24
Cooperation	27
Step by Step Checklist	29

Dear Employer

If you are reading this introductory internship manual, you have most likely been approached by a student from Bremen who is interested in working for your company as an intern. International work experience is regarded as one of the essential elements of our curricula at the University of Bremen. For years, we have been encouraging our students to complement their academic studies by actively pursuing practical training opportunities, at home and abroad. Feedback from companies from all over the world has shown that these international internships are a rewarding experience for all parties involved.

First of all, we would like to emphasise how grateful we are for your time and effort in reading the information presented

here. When we decided to put together this brochure for the University of Bremen students, we were very much aware of the fact that international practical training periods for them fully depend on the interest and openness of employers across the globe. By taking on an intern from Bremen, you are significantly helping them to fulfil an important educational requirement. This booklet explains to potential employers the mutual benefits of having interns in their teams, as well as the relevant ways, objectives, and procedures for hiring a student intern. In the following pages, you will find information about the University of Bremen and its students, the goals of study-related practical training, the organisational framework for internship periods, and the expectations which

both students and faculty have for a successful practical training abroad.

By clarifying all of these aspects, we hope to make the whole process and its implications more transparent. We hope to make your decision easier by showing that strengthening your workforce with a student intern from Bremen can be very rewarding to all parties. The University of Bremen's Career Center, the publisher of this brochure, will be there to support you and answer any questions that may arise in your decision-making process, including those outside of your dialogue with the student. Primarily, communication about a potential practical training opportunity will be between the students and employers, and the students will discuss

the outcome of that dialogue with their advisors in Bremen. This way, administrative aspects regarding the students' study programmes will be kept to a minimum for employers. The University of Bremen strongly believes that applying for an internship is part of the educational experience. We therefore encourage students to make their own arrangements and to select and approach companies and organisations by themselves. As part of this process, we are once again grateful for the time you are invest in reading through this booklet.

University of Bremen

Bremen and Bremerhaven are located in the northwestern part of Germany, close to Hamburg. Together they form the smallest of the 16 German federal states, with a population of more than 680,000 and a historically-grown feeling of independence, which may well be founded in Bremen's role as one of the leading Hanseatic Cities.

Although the University of Bremen was only founded in 1971, higher education, in various forms and institutions, has a long tradition in Bremen. Our innovative and future-oriented institution has a lively student population of 18.300 (2024/2025), approximately two-thirds of which choose to come to Bremen from all over Germany and the world. With about 18% of Bre-

men's students coming from more than 100 nations, the university lives up to its vision of being a truly international place for young people and scientists to study and develop.

Over the past five decades, the University of Bremen has realised its founding objectives to the fullest. The ground-breaking »Bremer Modell« from the founding days has been instrumental in helping the university to become a shining example and leading champion of modern university education in Germany and its basic features: »...for example interdisciplinary study and research, research-based teaching projects, orientation to practice, and responsibility towards society. These have since [the beginning days] been augmented by new aims like internationalisation, opportunities for junior scientists

and scholars in structured post-graduate programmes, gender equality, and an added sense of purpose as a ‘learning institution’«. This is how the university describes itself on its homepage, which you are welcome to visit, should you want to find out more:

→ <https://www.uni-bremen.de/en/university/profile>

A wide array of subjects, ranging from natural and engineering sciences to social sciences and humanities not only attract great numbers of highly motivated and competent students, but are also being taught at the highest standards possible. These standards have attracted numerous partners, such as research institutes and high-tech companies, to closely cooperate with the university and adding to its success and breadth of opportunities.

Hundreds of those partners are located on the university’s spacious campus or in the famous adjacent Technology Park. The University of Bremen has earned itself a high reputation, both in research and teaching. The University of Bremen was ranked among the country’s top ten universities in the campaign for excellence (Exzellenz Initiative) run by the German government, which resulted in a number of new state-funded research assignments and teaching opportunities. Both research and study options »made in Bremen« are the grounds for Bremen’s ever-growing reputation in the academic world, and in the professional world, too. Students studying in Bremen experience sound traditional teaching combined with new-media didactics. Bremen has been early in investigating and integrating e-learning opportunities into its syllabus-

es. Our students enjoy a university education that is

- modern and innovative
- practice-oriented
- scientifically sound and state of the art
- internationally oriented (hundreds of ongoing international partnerships)
- comprehensive, with General Studies being part of the syllabus

With its Strategy the University of Bremen is again taking concrete steps to further develop this successful model.

Consequently, international experiences and the chance for students to apply what they have learned in »real life« have become an integral part of the University of Bremen's study programmes. An intern-

ship abroad is therefore a very important element for students. The university's approach and objective is to support and encourage students to seriously pursue this goal. As a potential employer for an intern from Bremen, you can expect to meet students of the highest calibre and motivation. They have been well prepared to not only gain from, but also to contribute to the work and global atmosphere of the company that offers them a practical training opportunity.

The Career Center

Preparing students for their entry into a work environment is the foremost task of the Career Center. The Career Center works as a joint enterprise of university staff and the Federal Labour Agency. Often described as an interface between science and the corporate world, the Career Center has been offering students stepping stones from theory into practice for almost two decades now. A wide range of support services enables students to make their way into the working world, where they apply in practice what they have learned during their studies. Work experience periods during their time as students, as well as the entry into professional life after finishing university, are the Career Center's two major focus points.

To better qualify students for this, Career Center staff, together with external instructors, train students in topics like »presenting oneself and applying for jobs«, »international work experience options and how to identify them«, »intercultural orientation«, »self-assessment techniques« or »basic business knowledge for everybody«. These and other courses and seminars offered on a regular basis, as well as personal counselling and advice, complement our students' scientific education and partly even carry credits in the general studies area. This is why you can expect students and graduates from the University of Bremen to approach your company or organisation with a broad work-related knowledge base and a good command of »soft skills«. They are ready to face the challenges of real work and very eager to make the most out of it.

Over the years, many employers have found that the Career Center's activities help them to find the right people at the right time. They advertise their needs in the online matching platform that is part of the services offered at the University of Bremen, through the Career Center. This service is run in cooperation with a nationwide professional network focussing especially on young academics. Opportunities for graduates, assistants, postgraduates, interns, working students, student assistants as well as holiday / part-time jobs and student research projects can be published in our Online Job Fair. To have a look at the employers' gateway to our ›Job Fair‹, please visit:

→ <https://www.uni-bremen.de/en/career-center/employers/job-portal>

Students, Study Programmes, Internship Requirements

To achieve Bachelor's or Master's degrees, students at the University of Bremen choose from a diverse range of subjects and programmes which are taught by the following faculties:

- Faculty 01: Physics/Electrical Engineering
- Faculty 02: Biology/Chemistry
- Faculty 03: Mathematics/Computer Science
- Faculty 04: Production Engineering – Mechanical Engineering & Process Engineering
- Faculty 05: Geoscience
- Faculty 06: Law
- Faculty 07: Business Studies and Economics
- Faculty 08: Social Sciences

- Faculty 09: Cultural Studies
- Faculty 10: Languages and Literary Studies
- Faculty 11: Human and Health Sciences
- Faculty 12: Pedagogy and Educational Sciences

These faculties also offer Ph.D. programmes.

As mentioned before, practical and professional aspects have always played a significant role in Bremen's study programmes and students have traditionally been encouraged to integrate practical training phases into their courses of study. In a number of study fields, for instance in technical subjects, social sciences, and in human and health sciences, internships in relevant professional companies or organisations are mandatory elements of

the syllabus. Usually, these internships should be arranged after at least one year of studying, or towards the final term. The time frame allocated to these practical training periods can range from a few weeks to an academic term (about six months), depending on the course.

In many cases students are free to choose the »right point in time« and are somewhat flexible to adjust to the necessities of potential employers; other course models and study plans prescribe certain time slots for internship activities. For mandatory internships, which are generally supposed to be full-time, there will always be a clearly defined length of the training period, which the students need to observe in order to obtain their school's recognition of the experience. Voluntary internships, which are as highly recommended

and regarded as equally valuable as the mandatory ones, are usually more open to the students' and the employers' individual planning. Given the benefits of gaining international practical experience, students may well choose to integrate more than one internship into their studies.

When thinking about the feasibility of hiring an intern from Bremen, the employer's assessment should take into account that students will be well prepared when they arrive at their destinations. Along with the scientific education in their respective study programmes, advisors and counsellors at the University of Bremen do their utmost to train students ahead of time concerning all aspects of their international experience. The Career Center and the university's International Office, in close cooperation with the dedicated

internship advisors in the individual faculties, offer a wide range of both structured and informal options for this purpose. As a result, students are generally well-versed in all questions regarding administrative and legal issues and have also learned about intercultural issues, the importance of adjusting, and how to deal with »culture shock«, should it occur.

A good command of the destination country's language can usually be expected from any intern. We are well aware that in order to be able to function well abroad, students need to be able to understand and speak the country's language, and the future trainees are informed accordingly. To support this aim, a highly specialised Language Center, specifically serving the student community, was founded in Bremen in 1995 and provides a wide va-

riety of language courses (among them the Arabic language, Chinese, Japanese, Russian, and of course all major European languages). Additionally, the ability to communicate well in English is a widely acknowledged objective for young, educated people in Germany. In several study programmes, some courses are even regularly taught in English. Thus, even in the case of the more rarely spoken and/or »difficult« national languages, communicating in English will generally work. Since students tend to put in extra efforts once they have decided to apply for a practical training position in a foreign country, employers can rest assured that the students' language skills will be at least sufficient to communicate effectively, both in and outside the workplace.

Training Options

Practical work experience is, of course, the major objective of any internship project. The options for these experiences can be divided into the following different types, depending on the students' preferences, their progress in their studies when they apply, and – with obligatory internships – the university requirements:

Work Experience »as such«

... is meant to offer the intern the opportunity to explore »real working life« in an environment more or less closely related to their field of study. This doesn't necessarily need to be of a highly demanding professional nature. Support work, special projects, admin jobs, or any assignment

in which the student's qualifications and intentions match with the employer, qualify as valid work experience. This type of internship with its main objectives of experiential learning and integration into the employer's working schedules will mainly be looked for by students seeking voluntary and/or additional practical assignments. Depending on the individual arrangement, »work experience« can include more demanding and valuable activities, if the candidates are advanced students who can offer significant contributions to the employer. For example, certain qualifications students have could fit well into particular ongoing project work, that in turn would profit from additional temporary staff.

Career Training – strictly study-related internships

... should ideally offer the trainees an opportunity to apply specific skills they have learned to a professional working environment. This is done at a higher level of responsibility than is the case with basic »work experience«. Career training opportunities are sought by students looking to find placements for their obligatory training phases, or by recent graduates who are eager to begin their professional life after university by gaining additional international expertise. Employers, too, very often find themselves on the winning side, as they can profit from the very up-to-date knowledge and scientific experience that young people, still in or just out of university bring with them. Also, many companies and organisations mention

that the outside perspectives which trainees offer can stimulate their own work-force. At the same time, well-qualified and intercultural well-prepared staff with foreign language skills, who are happy with a temporary assignment and usually lower benefit and salary expectations, are hard to find and much needed by many employers. In that case, career training becomes mutually profitable, as long as the trainee matches the company's needs and the employer is prepared to offer some supervision and guidance and, within very reasonable limits, to support the university in monitoring the success of the internship (see the chapter 'Organisational and Legal Aspects').

Combined Training, also serving the preparation of scientific papers

... can be best described as a very target-oriented type of Career Training which, in addition to the practical training aspect, is utilised by trainees as a source and basis for an important scientific paper. This is usually their bachelor's or masters' thesis, which is commonly required as the final assignment students have to submit. The topic develops from the student's individual course of study and, growing out of real life considerations, matches the tasks and working areas of employers in the field. Very often, companies define those topics as part of their own search for results in a given field. They can make good use of their dedicated and specialised trainees who carry out related

research, experiments, surveys, or any other relevant project or fieldwork. In return, trainees need to rely on the employer's permission to use the results in their thesis. Occasionally and after signing an agreement, such projects may also profit from the university's resources.

For employers, the great advantage of Combined Training arises from working with very advanced students close to the end of their studies. These trainees are fully qualified to tackle complex and demanding tasks and to find solutions that can very often be of great value to the company's objectives. The practical relevance will always form the core of this type of training, which is of additional significance in countries where work permits for pure research are much harder to obtain than those for practical training components.

Work & Travel Activities

... have long been considered completely different from anything usually described as practical training. This view stems from the fact that the majority of »work & travelers« are usually looking for any kind of seasonal job, simply to earn some money in order to support themselves while exploring a foreign country. At the same time, those who work for extended periods (some visas under the Work & Travel category are valid for up to one year) clearly gather valuable insights into working life, and the industry in which they are employed. Seasonal work, devotedly and diligently done, surely offers important learning effects, too.

Furthermore, because the open nature of Work & Travel programmes, the work is not limited to just seasonal jobs, but also

covers more challenging positions. Work & Travel activities are mostly pursued in the summer and involve a time frame ranging from a few weeks to a couple of months (this framework strongly depends on the respective visa legislation in countries requiring work permits). Work & Travel may be the way to go for those students enrolled in programmes less strongly related to a specific professional field after graduation. Through Work & Travel, students of, for example, humanities, languages, or cultural studies have the chance to experience a very open and rewarding kind of internship and to spend time in a field that is of interest to them. In some more socially oriented fields of study, volunteer work and charitable projects come close to this type of work training. They can sometimes also be utilised to gain significant international work experience.

Organisational and Legal Aspects

Time frames

Occasionally things may happen »over night« (and work out well, when interests match), but usually, both employers and interns prefer to plan ahead of time. The preparation plan most often followed by Bremen students will have them contact potential employers about six months before the proposed internship starting date. If employers wish to be contacted earlier, this can be published in a job advertisement in our online job fair. The Career Center and the cooperation partner of the online job fair will be happy to help:

→ <https://www.uni-bremen.de/en/career-center/employer/job-portal>

Overall, the aim should be to sign (or confirm reliably by email) an internship agreement at least two months before the start date; three months would be ideal and are essential in those cases where interns need to apply for a work permit. Given the fact that there are a number of practical and administrative tasks to be accomplished before your trainee is ready to start work, »the sooner, the better« is a good motto to keep in mind when it comes to making the final decision.

... as working hours

as well as any other work-related rules are, of course, under the jurisdiction of the employer. Interns would usually expect a full-time assignment of around 35 to 40 working hours per week, which is

a prerequisite for their mandatory practical training periods. They are generally ready to work overtime when necessary and would appreciate hearing in advance how overtime may be compensated. As trainees on temporary assignments, students from Bremen would normally not expect many benefits. However, they would more than gratefully accept them if the employer is ready to offer them, for instance a few days leave for longer-lasting assignments. Overall, one of the ideas of an international internship is for the interns to immerse themselves in the foreign working environment, prepared to accept the existing national or company terms. Experience has shown that the more transparent these rules are made to future trainees, the less likely is the risk of any misunderstandings. Therefore, as an employer, please do not be surprised

when applicants tactfully enquire about these aspects of their potential assignment. This is driven by the intent to know, to be well prepared, and to comply.

Financial matters

The same is valid for any questions regarding possible compensation for the work interns contribute to during their stay: it is absolutely at the company's discretion what they may want to propose in terms of payment, which sometimes is also regulated by national legislation. No one expects high salaries for a practical training period, and those students who can afford it are sometimes willing to accept unpaid excellent and rewarding assignments. Every applicant certainly knows how valuable a good assignment is

for their professional and personal development and would not regard any international internship position primarily as a source of income.

Most students live on tight budgets but are nevertheless willing to carry all expenses for their journey to their destination country and to and from their place of work. However, any compensation (occasionally, free housing has turned out to be a good option) an employer can afford towards the trainee's living expenses is more than appreciated. In some cases, this may be vital for the students to be in a position to cover their costs financially. Particularly in the case of well advanced and highly qualified students, many employers have, in recent years, considered this a matter of fairness towards their interns, who will always be less expensive

than regular staff, and frequently almost similarly qualified.

Trainees will always try not to depend on internship salaries. There are ways to receive small grants from several sources for internship periods abroad, but competition is fierce. Those who apply for travel and/or subsistence grants will often depend on the employers' willingness to fill in a few forms to support their application, demonstrating the relevance of the training to their studies. These formalities will differ from programme to programme. As an employer, you can be assured that applicants are entirely in control of their grant applications, and will keep the administrative efforts for the employer at a minimum. Some grant schemes are supervised by state or university authorities, and they operate with

the same approach: to make it as easy as possible for employers to support their future trainees with these applications.

In summary, there are no rules or regulations on payment for a practical training period. It is up to the employer to decide what is possible under the given circumstances. However, any compensation offered will be gratefully accepted. If the employer decides to pay any compensation, that national tax laws fully apply, and trainees have been made aware of that when they attended orientation sessions in Bremen.

Insurance matters

We strongly advise our students to take care of their own insurance matters be-

fore they leave Germany, and also to ask the insurer to provide some sort of descriptive proof of coverage in English. Ideally, students will arrive at their destination holding a comprehensive insurance package covering health and accidents and, very often, personal liability. Therefore, employers abroad should have no obligations to handle any insurance matters for their interns other than those prescribed by national laws (as was mentioned above regarding taxes).

Simplified procedures exist for EU (and European Economic Area) students when they travel to other EU countries. Based on the European Health Insurance Card, EU citizens are entitled to receive immediately necessary medical treatment in all member states, according to local regulations and conditions while they are

staying abroad. Nevertheless, to avoid any possible gaps in health insurance coverage, even EU students will be advised in Bremen to obtain additional health insurance on top of their host country's public insurance package. In particular, work-related accidents should be part of these extra insurance schemes. Thus, employers should not have to worry about the health insurance of their trainees.

The same is true for non-EU companies and organisations (and EU employers receiving non-EU students). They can expect trainees to hold adequate health insurance coverage under a special »go-and-work-abroad« scheme they will have been told to obtain before departure. In countries that require work permits for student interns, visa regulations frequently require proof of sufficient insurance

coverage before a work permit is granted. Since the University of Bremen is in no position to check up on the insurance situation comprehensively for every student, it is always a good idea for employers who are interested in these insurance matters to request their trainees to present a copy of their insurance contract in English.

Apart from health insurance which provides the most vital coverage students need when they travel abroad, local insurance schemes of the destination countries may apply. However, if employees on a temporary internship contract are exempt, employers should contact their national insurance agencies to find out about relevant rules in this area. Should any kind of social security scheme apply to interns from abroad, students have been informed in Bremen's pre-departure

orientation sessions to expect the respective costs to be deducted from their potential salaries, according to the regulations in the host country.

Work Permit

Put very simply, the following guidelines help to answer the question of whether or not a student trainee from Bremen requires a permit to work, or the corresponding visa respectively:

- EU-students who are going to work as an intern in another EU country do not need a work permit.
- Students working as an intern in their home countries, or in countries that have introduced relevant visa waiver

regulations with a student's home country, do not need a work permit.

In all other cases, a work permit is very likely needed before interns can enter the destination countries and start their internships. Applicants for trainee positions may raise this issue in their communication with potential employers. However, you can usually expect students from Bremen to have already been in touch with the consulates of their destination countries and to have gathered some information about this issue beforehand.

Study-related internships usually fall under simplified procedures as far as obtaining a temporary work permit is concerned. Occasionally, visa requirements may even be waived if the working visit's objective is to complement study and education. Of

course, regulations and formalities differ between countries and are also subject to change from time to time. Local authorities dealing with the labour market or with educational affairs as well as the immigration authorities (under the supervision of the ministry in charge of foreign affairs) are the people to turn to for detailed information in case an employer is uncertain about the legislation in this area. It is generally helpful to point out the temporary nature of the planned assignment as well as the fact that the practical training the students pursue is part of their studies in their home countries.

In many cases, a cultural exchange visa can be utilised instead of a »regular work permit«, which minimises the efforts of all parties concerned. Also, in countries where special »Work & Travel« visa pro-

grammes exist, it is always worth exploring if such a visa could be applied to the intended internship period. Generally speaking, Work & Travel visas (appearing under different names, e.g. Working Holiday Maker (Australia, New Zealand) or Youth Mobility Programs (Canada)) are even simpler to apply for than for any »Training/Student Trainee/Internship«-visas that may exist. Consular or immigration authorities provide the necessary background information. In some countries, e.g. in the USA, applicants for such visas (both Work & Travel and Internship/Trainee) are required by law to become participants in authorised exchange programmes. These very often provide counselling services in this area and can also help identify the most adequate kind of work permit. As always, if there are competitors in the field, it is well worth com-

paring programme prices and conditions. All in all, due to the widespread acceptance of international practical training as a desirable educational component, employers will find that hiring an intern will mostly create fewer administrative tasks than recruiting internationally for their regular work force.

Monitoring and Internship Agreements

Internship agreements between employers and their future trainees develop out of the discussions and negotiations between those two parties. We at the University of Bremen think that employers know best what their company can provide and what it needs in terms of additional qualified staff. Equally, students

can best explain what their expectations and requirements for practical training are. Therefore, it would only be under exceptional circumstances that staff from Bremen would get involved in any internship negotiations. Work experience assignments for students that are officially agreed upon by the faculty in Bremen and selected partners abroad follow their own development patterns.

At the same time, the university is greatly interested in learning about the successes, or possible weaknesses, of the practical trainings their students undergo. With mandatory internships, university staff responsible for recognising work experience as valid components of the students' curricula depend upon some input to be able to make a fair assessment of how students have performed and about

what they have accomplished. As a basis of such judgments, students will be asked to hand in a detailed report about their internships after they return. In the case of longer training periods, it may also be decided to continuously assess a trainee's progress, for instance through monthly or quarterly reports or similar. Most of the time, these reports will be prepared by the trainees themselves and will only require a signature from the company's supervisor. In this respect, the employers' cooperation is greatly appreciated and helps students to fulfil curricular requirements. Also, as various evaluations show, employers often find that these monitoring systems are an efficient tool to enhance and organise the communication between trainees and the departments employing them.

The University of Bremen would ask any employer who hires a student trainee to at least provide written confirmation of the practical assignment at the end of the internship. This confirmation should state the internship period, the hours worked per week and the departments which trainees were allocated to. Ideally, a short assessment of the employers' overall impression of the student's performance, efforts, and potential could be provided. In addition, if the student's supervisor would be willing to write a letter of reference, this could be useful for future employment applications.

Also, formalised internship agreements have proven to be very useful in terms of clarifying and defining the needs and expectations as well as some basic rules for the internship period. Working areas

and locations, as well as regular working hours and rules for possible overtime, can be specified here. Also, special duties and responsibilities the employer would like to point out, as well as details of the trainee's supervisor are worth putting into writing. For your convenience, you will find a

The image shows two overlapping 'Work Experience Agreement' forms. The forms are titled 'Work Experience Agreement' and contain several sections for completion. Section 1, '1. Personal Data', includes fields for the student's name, date of birth, and contact information. Section 2, '2. Description of the internship', includes fields for the company name, address, and the dates of the internship. Section 3, '3. Duties and responsibilities', includes a table for listing the tasks and responsibilities of the student. Section 4, '4. Assessment of the supervisor', includes a table for listing the supervisor's name, position, and contact information. The forms also include fields for the student's signature and the supervisor's signature, as well as a section for '5. Additional information'.

loosely phrased sample internship agreement form at the end of this chapter. You could either use it as it is, or as a basis for any kind of agreement you may want to phrase yourself. A template version of this form can also be downloaded from

– Work Experience Agreement Sample (Fillable):

→ https://www.uni-bremen.de/fileadmin/user_upload/sites/career_center/pdfs/PraxisInternational/Work_Experience_Agreement__Fillable_.pdf

Cooperation

We hope that reading the previous pages has shed some light on the idea, objectives, and practicalities of hiring student interns from the University of Bremen. The

university appreciates your interest and would like to invite you to give it a thought, and then a try. Should you find that you need support in the selection process, or if you are planning to establish a continuing influx of trainees for your company, please get in touch with the Career Center. We are very close to our students and the faculty and could play a valuable role in publishing your vacancies as well as in screening students for you. This approach has, for some employers, already proven to be very useful and has sometimes become the beginning of a closer and ongoing cooperation. Employers have profited from hiring competent interns to learn from and, at the same time, practically support their own workforces, while trainees have profited by profited extremely valuable practical insights. Often enough, the contact between employers

and students within the framework of a structured practical training experience has brought about some successful professional careers. We would therefore like to invite you to consider this approach and are hoping to hear from you soon.

The following outline lists the most common steps and activities occurring in study-related internships. This is provided only as a useful tool. It is neither meant to be fully comprehensive nor to present an obligatory framework.

Step by Step Checklist – The Way to Practical Training

I. Enquiry Stage

- Students may contact employers to find out if internship positions are available,
- and to enquire about application formalities
- Alternatively, students find internship positions/job offerings online or making use of the Online University Job Fair at
→ <https://www.uni-bremen.de/en/career-center/jobs-internships/job-fair>

II. Application Stage

- Students send their application to employers

III. Screening Stage

- Upon request, students submit additional information, e.g. references
- (Telephone) Interview

IV. Selection Process

- Employers make their choices and inform students about their decision and conditions

V. Acceptance Stage

- Students confirm acceptance of the position offered and the Internship agreement is signed

VI. Preparation Stage

- Students take care of visa applications, grant formalities, notifying their university about the internship, travel and arrival arrangements, and any other pre-departure issues (as applicable and/or necessary, with employer's support as needed (or as offered))

VII. Arrival Stage

- First day of work and introduction to the company/organisation
- Familiarisation, housing arrangements, setting up a bank account, registration with national/local authorities as required

VIII. Practical Training Stage

- Integration of trainee into employer's work processes
- Common phases: Introduction to and learning about the company routines, adjusting to the position, rotating through departments, integrating into the team(s), hands-on training, attending meetings and intra-company trainings, taking on special assignments, interaction with supervisor
- Writing an internship diary and/or feedback to home university, mid-term evaluation as agreed upon (trainee's duty)
- Final on-site evaluation

IX. Post-Return Evaluation Stage

- Trainee reporting back to university staff
- Trainee presenting experiences and insights to fellow students
- Trainee taking care of formalities, e.g. tax forms etc. (as applicable and/or necessary, with employer's support as needed)