

Nützen Auslandserfahrungen auf dem deutschen Arbeitsmarkt?

Auf was achten die Personalverantwortlichen, wenn sie Bewerbungsunterlagen sichten? In erster Linie auf die Praxiserfahrung. Das ergab eine Befragung von 1.008 Personalverantwortlichen. Die Auslandserfahrung rückt stärker in den Blick, wenn es um die allgemeinen Kompetenzen der Kandidaten geht. Noch wichtiger als das im Studium erworbene Fachwissen sind kognitive Fähigkeiten in Kombination mit sozialen und persönlichen Kompetenzen. Schließlich muss das fachwissenschaftliche Know-how in der Zusammenarbeit mit anderen Personen innerhalb und außerhalb des Unternehmens oder der Organisation umgesetzt werden. Dazu gehört Offenheit im Umgang mit unterschiedlichen Einstellungen und Erwartungen. Diese Art Offenheit verbindet die Personalverantwortlichen auch mit interkultureller Kompetenz. Zwischen den an vorderster Stelle geforderten persönlichen und sozialen Kompetenzen einerseits und einer bei der Rekrutierung zunächst weniger beachteten Auslandserfahrung gibt es demzufolge eine Brücke.

Für die Absolventen stellt sich nun die Herausforderung, bei der Bewerbung deutlich zu machen, welche positiven Effekte der Auslandsaufenthalt für ihre Kompetenzen mit sich gebracht hat. Kann jemand beispielsweise darlegen, dass die Auseinandersetzung mit einer anderen Mentalität und mit einer fremden Umgebung ihn darin bestärkt hat, offener

mit neuen Situationen umzugehen und „sich einmal durchzubeißen“, wie es ein Unternehmensvertreter ausdrückt, dann bringt dies Pluspunkte, für die viele Personalverantwortliche auch eine Studienzzeitverlängerung in Kauf nehmen. Diese Art von Reflexion der persönlichen Entwicklung durch die Auslandserfahrung gelingt einigen, andere wiederum – so die Beobachtung einiger Personalverantwortlicher – seien nicht in der Lage zu ihrem Auslandsaufenthalt „etwas Vernünftiges“ zu sagen.

Dabei haben Auslandserfahrungen, auch wenn sie bei der Sichtung der Bewerbungsunterlagen nicht gleich an erster Stelle stehen, grundsätzlich einen guten Ruf bei den Personalverantwortlichen. So gehen die Unternehmensvertreter davon aus, dass die studienbezogenen Auslandsaufenthalte mehrere Kompetenzen verbessern (siehe Abbildung). Wie nicht anders zu erwarten, wird die größte positive Wirkung für die Fremdsprachenkenntnisse und die interkulturelle Kompetenz angenommen. Gleichzeitig wird der positive Einfluss auf die sozialen Fähigkeiten und die Persönlichkeitsmerkmale als fast ebenso hoch eingeschätzt. Überraschenderweise geht man sogar bei den kognitiven Kompetenzen und dem studienbezogenen Wissen von einer fördernden Wirkung aus. Aber die positive Grundeinstellung zur Auslandserfahrung umfasst noch mehr: Etwa zwei Drittel der

befragten Personaler stellen fest, dass mobile Absolventen besser darauf vorbereitet sind, Fremdsprachen einzusetzen, internationale Kontakte als Teil der täglichen Arbeit zu handhaben und in international gemischten Teams zu arbeiten. Diejenigen Personalverantwortlichen, die einen entsprechenden Vergleich vornehmen konnten, konstatieren eine allgemein bessere berufliche Leistung unter den mobilen Absolventen im Vergleich zu Absolventen ohne studienbezogene Auslandserfahrung.

Für die Studierenden heißt es demnach, nicht zu zögern, wenn sich die Möglichkeit eines Auslandsaufenthaltes anbietet, und sich für später gut zu überlegen, was ihnen diese Erfahrung für ihre persönliche Entwicklung gebracht hat. Zu empfehlen ist auch ein Auslandspraktikum, um die Auslandserfahrung gleich mit der viel geforderten Praxiserfahrung zu verbinden. Die Hochschulen sollten Studierende dabei unterstützen, die Erträge des Auslandsaufenthaltes in Bewerbungsunterlagen zielführend darzustellen. Den Unternehmen ist mit Blick auf die noch weiter wachsende internationale Verflechtung der Wirtschaft zu empfehlen, der Auslandserfahrung bei der Rekrutierung mehr Aufmerksamkeit zu widmen.

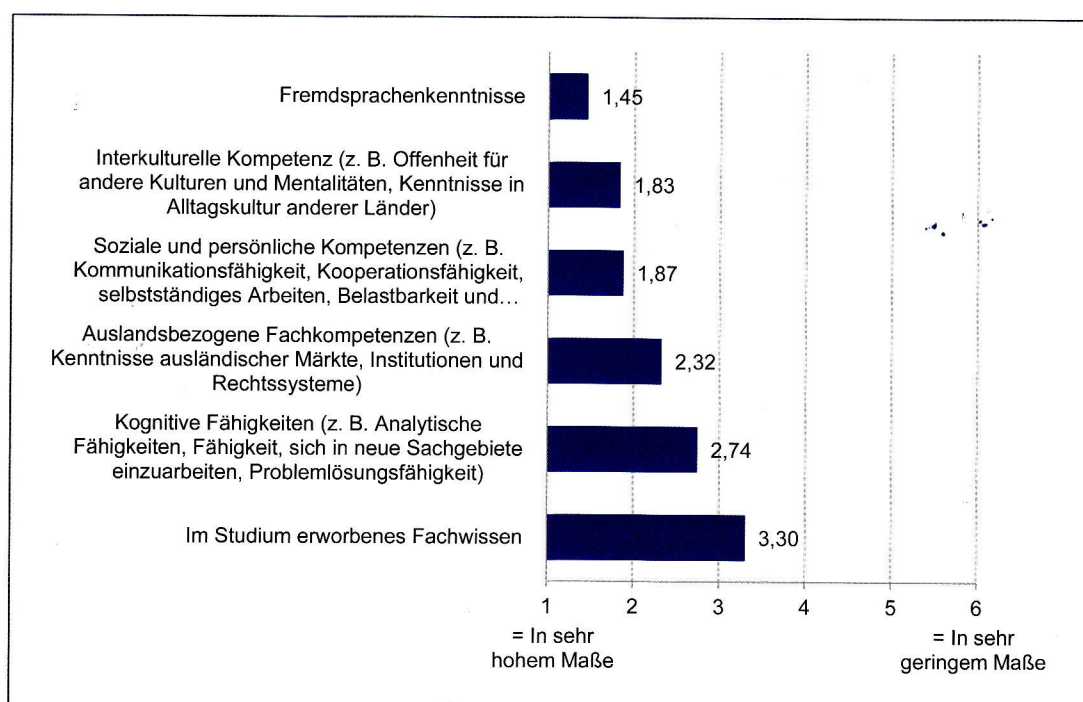
Christiane Konegen-Grenier,
Institut der deutschen Wirtschaft Köln

Die NA DAAD knüpft mit der aktuellen Studie an frühere Kooperationen mit dem Institut der deutschen Wirtschaft Köln (IW) an. Durch diesen Partner erschließen sich dem DAAD Einblicke in die Erfahrungen und Erwartungen der Arbeitgeberseite, die ihm als Einrichtung deutscher Hochschulen in dieser Tiefe sonst verschlossen bleiben. Die vorliegende Studie bediente sich einer kleineren Zahl intensiver Interviews mit Vertretern aus international sehr aktiven Wirtschaftsbereichen als Ausgangsbasis für eine breit angelegte Online-Umfrage. Die Umfrageaktion wurde gemeinsam von DAAD und IW konzipiert und erzielte einen sehr guten Rücklauf mit insgesamt 1.008 Antworten aus deutschen Wirtschaftsunternehmen. Auch in der Auswertung der Ergebnisse wurde die erfolgreiche Zusammenarbeit beider Organisationen fortgesetzt und es konnten bemerkenswerte Ergebnisse ermittelt werden.

In welchem Maße sind aus Ihrer Sicht studienbezogene Auslandsaufenthalte geeignet, um folgende Kompetenzen zu fördern?

Angaben von Unternehmen, die Akademiker beschäftigen oder dies planen

Darstellung von Mittelwerten auf einer Skala von 1 = In sehr hohem Maße bis 6 = In sehr geringem Maße



Quelle: IW-Personalpanel, 2015

Informationen zur EU-Bildungs- und Hochschulzusammenarbeit

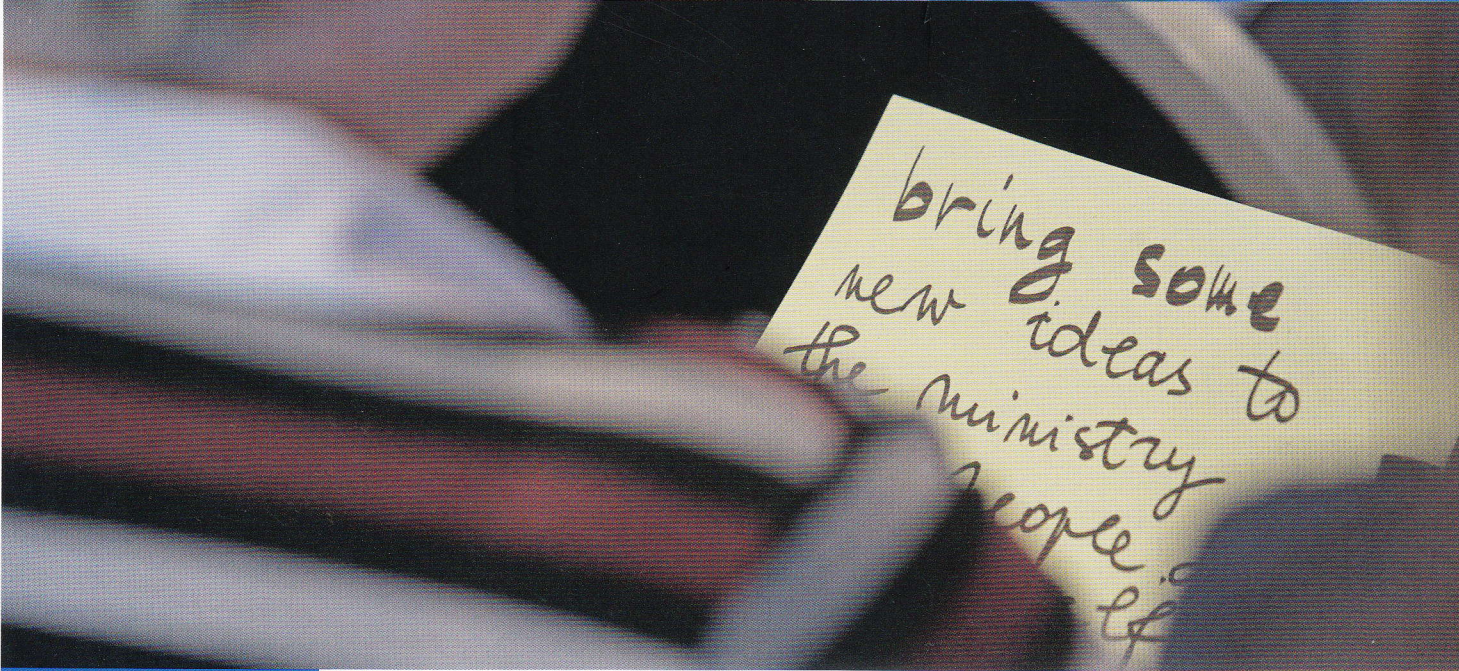
Ausgabe

60

Juni 2016

DAADeuroletter

Nationale Agentur für EU-Hochschulzusammenarbeit



bring some
new ideas to
the ministry
people
lf

Bewegungen im Europäischen Hochschulraum

Erfahrungen und Projektbeispiele

DAAD

Deutscher Akademischer Austauschdienst
German Academic Exchange Service



Erasmus+

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung