



## Fünf gute Gründe für ein Auslandsstudium

### **Autorinnen:**

Christiane Konegen-Grenier

Telefon: 0221 4981-721

E-Mail: [konegen-grenier@iwkoeln.de](mailto:konegen-grenier@iwkoeln.de)

Beate Placke

Telefon: 0221 4981-822

E-Mail: [placke@iwkoeln.de](mailto:placke@iwkoeln.de)

7. September 2016

## Inhalt

Zusammenfassung .....	3
1. Einleitung .....	4
2. Vorbereitung auf den Megatrend Globalisierung.....	4
3. Weiterentwicklung der Kompetenzen.....	7
4. Bessere Einstellungschancen .....	10
5. Bessere Eignung für internationale Tätigkeiten.....	12
6. Erweiterung der Karrieremöglichkeiten .....	15
7. Fazit .....	17
Literatur .....	18

JEL-Klassifikation:

I28: Bildungspolitik

I25: Bildung und wirtschaftliche Entwicklung

M51: Personalpolitik

## Zusammenfassung

Eine stärkere Auslandsmobilität während des Studiums ist sowohl auf nationaler als auch auf europäischer Ebene im Rahmen des Bologna-Prozesses ein zentrales bildungspolitisches Ziel. Welchen Stellenwert Auslandserfahrung auf dem deutschen Arbeitsmarkt hat, haben der Deutsche Akademische Austauschdienst (DAAD) und das Institut der deutschen Wirtschaft Köln in einer gemeinsamen Studie untersucht. Für einen Auslandsaufenthalt während des Studiums lassen sich ausgehend von den Ergebnissen der DAAD/IW-Befragung von 1.008 Personalverantwortlichen und auf der Basis vorausgegangener Studien fünf Gründe formulieren. Erstens verlangt der fortschreitende Prozess der Globalisierung vor allem in einem Land wie Deutschland, das tief in internationale Wertschöpfungsketten eingebunden ist, eine Vorbereitung auf berufliche Tätigkeiten, die zunehmend durch internationale Bezüge gekennzeichnet sein werden. Zweitens zeigt sich in einer Reihe von Befunden aus Absolventen- und Beschäftigterbefragungen, dass Auslandsaufenthalte nicht nur die immer notwendiger werdenden auslandsrelevanten Kompetenzen wie Fremdsprachenkenntnisse und interkulturelle Kompetenz verbessern, sondern darüber hinaus auch noch weitere relevante Fähigkeiten fördern. Dies führt drittens dazu, dass auslandserfahrene Absolventen gegenüber gleich qualifizierten Bewerbern ohne Auslandserfahrung mit besseren Einstellungschancen rechnen können. Außerdem haben sie viertens mehr Optionen, Tätigkeiten mit internationalen Bezügen zu übernehmen, deren Relevanz für die Unternehmen künftig zunehmen wird. Fünftens zeigen sich nach Auffassung der Unternehmen positive Effekte für die berufliche Leistungsfähigkeit insgesamt, was sich vor allem bei international tätigen Unternehmen durch einen Gehaltvorsprung gegenüber nicht mobilen Absolventen auszahlen kann.

## 1. Einleitung

Bis 2020 soll nach dem Willen von Bund und Ländern jeder zweite Hochschulabsolvent Auslandserfahrung gesammelt haben. Die Steigerung der Studierendenmobilität wurde auch im Communiqué der Bologna-Ministerkonferenz in Jerewan im Jahr 2015 als ein wichtiges Ziel definiert. Mobilität wird darin als ein sehr wirksames Mittel zur Verbesserung der Kompetenzen und Arbeitsmarktchancen der Studierenden und somit als Beitrag zur Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit, einem weiteren Kernziel des Bologna-Prozesses, gesehen. Vor dem Hintergrund einer zunehmenden Internationalisierung des Wirtschaftsgeschehens sind diese bildungspolitischen Zielsetzungen sehr sinnvoll. Bei den Studierenden ist die Auslandsmobilität zwar in den letzten Jahren gestiegen, aber noch ausbaufähig. Bisher sammelt ein gutes Drittel der Absolventen studienbezogene Auslandserfahrung (Woisch/Willige, 2015). Anzutreffen ist aber auch Skepsis: Nur jeder zweite Studierende glaubte 2013 laut einer vom Bundesbildungsministerium beauftragten Umfrage, dass ein Auslandsstudium beruflich und persönlich von Nutzen ist. Zwölf Jahre zuvor lag dieser Anteil noch bei über sechzig Prozent (Ramm et al., 2014). Die Besorgnis, das Auslandsstudium könne zu nachteiligen Zeitverlusten führen, ist der wichtigste Grund, auf den Schritt ins Ausland zu verzichten (Woisch/Willige, 2015). Vor dem Hintergrund einer weiter fortschreitenden Globalisierung und den damit verbundenen Anforderungen an berufliches Handeln in internationalen Zusammenhängen ist dies zu kurz gedacht. Das zeigen etliche Absolventen- und Beschäftigterbefragungen, zuletzt eine Umfrage bei 1.008 Personalverantwortlichen, die das Institut der deutschen Wirtschaft Köln in Kooperation mit dem Deutschen Akademischen Austauschdienst 2015 im Rahmen des IW-Personalpanels durchgeführt hat. Fünf gute Gründe, warum der Schritt ins Ausland sinnvoll ist, lassen sich auf der Basis der vorliegenden Studien formulieren.

## 2. Vorbereitung auf den Megatrend Globalisierung

Seit den siebziger Jahren misst die ETH Zürich mit ihrem Globalisierungsindex ein zunehmendes Zusammenwachsen von Ländern auf ökonomischer, politischer und sozialer Ebene (KOF, 2015). Mit ihrer starken Exportorientierung ist vor allem die deutsche Wirtschaft in den weltweiten Globalisierungsprozess eingebunden. Bereits jetzt hängt jeder vierte Arbeitsplatz direkt oder indirekt vom Export ab (BMW, 2015). Gleichzeitig importieren deutsche Unternehmen viele Vorleistungen aus dem Ausland. Diese internationale Verflechtung von Wertschöpfungsketten wird durch die Digitalisierung noch weiter zunehmen, denn das Internet ermöglicht weltweit tätigen Unternehmen eine Kontrolle der Produktionsprozesse in Echtzeit. So sind Unternehmen mit Niederlassungen im Ausland zugleich Ergebnis und Treiber der

Globalisierung, denn sie agieren grenzüberschreitend mit Personal, Produkten, Dienstleistungen, Investitionen sowie Aktivitäten in Forschung und Entwicklung (Belitz, 2015). Verschiedene Indikatoren verdeutlichen eine zunehmende internationale Aktivität deutscher Unternehmen. Die Dax-30-Industrieunternehmen erzielten im Zeitraum 2008 bis 2013 bereits rund drei Viertel ihres Umsatzes im Ausland (PWC, 2014). Große Dax-Unternehmen wie Bayer, BMW oder Siemens beschäftigen bereits mehr als zwei Drittel ihrer Mitarbeiter im Ausland (Belitz, 2015). Deutsche Unternehmen hatten im Jahr 2013 rund 27.400 Tochtergesellschaften im Ausland. Die Zahl der in diesen Auslandsniederlassungen Beschäftigten ist im Zeitraum von 2010 bis 2013 um rund 11 Prozent auf insgesamt rund 5,2 Millionen gestiegen (Deutsche Bundesbank, 2015). Beschäftigten Unternehmen Mitarbeiter im Ausland, so weisen die Tätigkeiten der Beschäftigten erwartungsgemäß deutlich häufiger internationale Bezüge auf als im Durchschnitt der Unternehmen. Das zeigt die Befragung von 1.008 Personalverantwortlichen, die das Institut der deutschen Wirtschaft Köln mit dem Deutschen Akademischen Austauschdienst durchführte (DAAD/IW Köln, 2016). In nahezu allen Unternehmen, die Mitarbeiter im Ausland beschäftigen, sind der häufige Gebrauch von Fremdsprachen, Auslandskontakte sowie Dienstreisen ins Ausland an der Tagesordnung. In drei Viertel der Unternehmen mit Auslandsniederlassungen wird in international gemischten Teams gearbeitet. Etwa jedes dritte dieser multinationalen Unternehmen entsendet seine Mitarbeiter für längere Zeit ins Ausland. Eine Betrachtung des Durchschnitts aller befragten Unternehmen weist darauf hin, dass auch in der Breite der Unternehmen Fremdsprachenkompetenzen und Handlungsfähigkeit in internationalen Bezügen durchaus gefragt sind. Auslandsbezüge in der täglichen Arbeit sind nicht nur in großen Unternehmen an der Tagesordnung. Abgesehen von der Auslandsentsendung wird in mittelgroßen Unternehmen nahezu ebenso häufig international gearbeitet. Selbst in fast jedem zweiten kleinen Unternehmen mit weniger als 50 Mitarbeitern geht es nicht ohne Fremdsprachen und Auslandskontakte (Tabelle 1).

**Tabelle 1: Auslandsbezug im Berufsalltag**

Angaben in Prozent der Unternehmen, die Akademiker beschäftigen oder dies planen

Auslandsbezogene Aspekte der Tätigkeiten im Unternehmen	Alle Unternehmen	Unternehmen mit 1 bis 49 Mitarbeitern	Unternehmen mit 50 bis 249 Mitarbeitern	Unternehmen ab 250 Mitarbeitern
Häufiger Gebrauch von Fremdsprachen	48,2	47,9	55,2	51,3
Auslandskontakte im Rahmen der täglichen Arbeit*	46,4	45,8	58,6	54,6
Dienstreisen ins Ausland	41,9	40,9	59,0	57,3
Zusammenarbeit in internationalen Teams	28,9	28,5	33,8	39,5
Entsendung ins Ausland**	6,4	5,8	14,8	31,1

\*z.B. im Einkauf, Marketing, Vertrieb oder in der Beratung

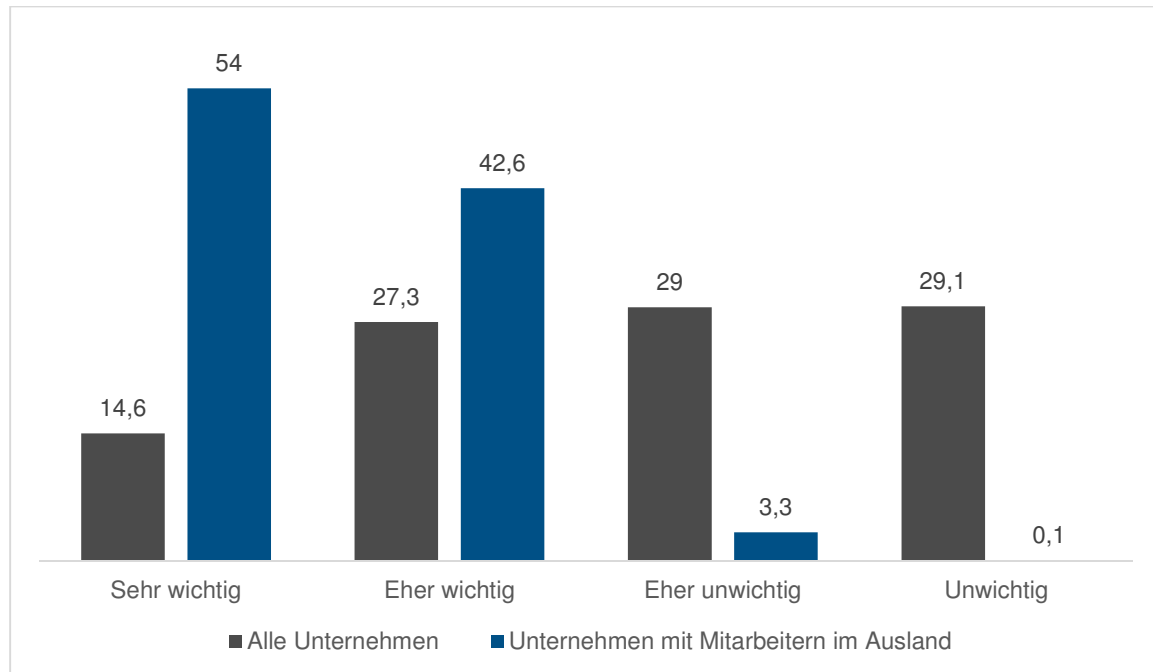
\*\*Reisen, die zeitlich über eine klassische Dienstreise hinausgehen

Quelle: IW-Personalpanel, 2015

Die genannten Auslandsaktivitäten sind relevant für den Erfolg eines Unternehmens. So geht aus weiteren Studien hervor, dass zwischen Auslandsaktivität und Unternehmenserfolg, gemessen an Produktivität, Investitionsquote und Beschäftigungsentwicklung, ein positiver Zusammenhang besteht. Außerdem zählen auslandsaktive Unternehmen häufiger zu den Innovatoren, wobei sich kulturell gemischte Teams als förderlich erweisen (nähere Angaben in DAAD/IW Köln, 2016). Auch in der von DAAD und IW Köln durchgeführten Befragung werden Auslandsaktivitäten und Unternehmenserfolg in einem Zusammenhang gesehen. Wird der Durchschnitt aller Unternehmen mit Akademikern betrachtet, so zeigt sich, dass auslandsbezogene Aktivitäten bei gut 40 Prozent der Befragten eine Rolle für den Unternehmenserfolg spielen. Bei den Unternehmen mit Mitarbeitern im Ausland haben internationale Tätigkeiten in der Einschätzung der Personalverantwortlichen erwartungsgemäß eine noch höhere Bedeutung: Jedes zweite dieser international engagierten Unternehmen misst den Aktivitäten mit Auslandsbezug sogar einen sehr hohen Stellenwert für den Unternehmenserfolg zu, weitere rund 43 Prozent gehen von einem eher hohen Stellenwert aus (Abbildung 1).

### Abbildung 1: Der Stellenwert auslandsbezogener Tätigkeiten für den Unternehmenserfolg

Angaben in Prozent der Unternehmen, die Akademiker beschäftigen oder dies planen



Quelle: IW-Personalpanel, 2015

Diese hervorgehobene Bedeutung internationaler Tätigkeiten wird nach Einschätzung der von DAAD und IW Köln befragten Unternehmen in den nächsten fünf Jahren noch weiter zunehmen. Für die Studierenden bedeutet dieses Szenario, dass sie in ihrer künftigen Berufstätigkeit immer häufiger von Aufgabenstellungen mit internationalen Bezügen werden ausgehen müssen. So kommt auch eine weitere, vom Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft durchgeführte Studie zu dem Fazit: „Wer in Deutschland erfolgreich arbeiten will, braucht internationale Erfahrungen und Kompetenzen“ (Stifterverband, 2015).

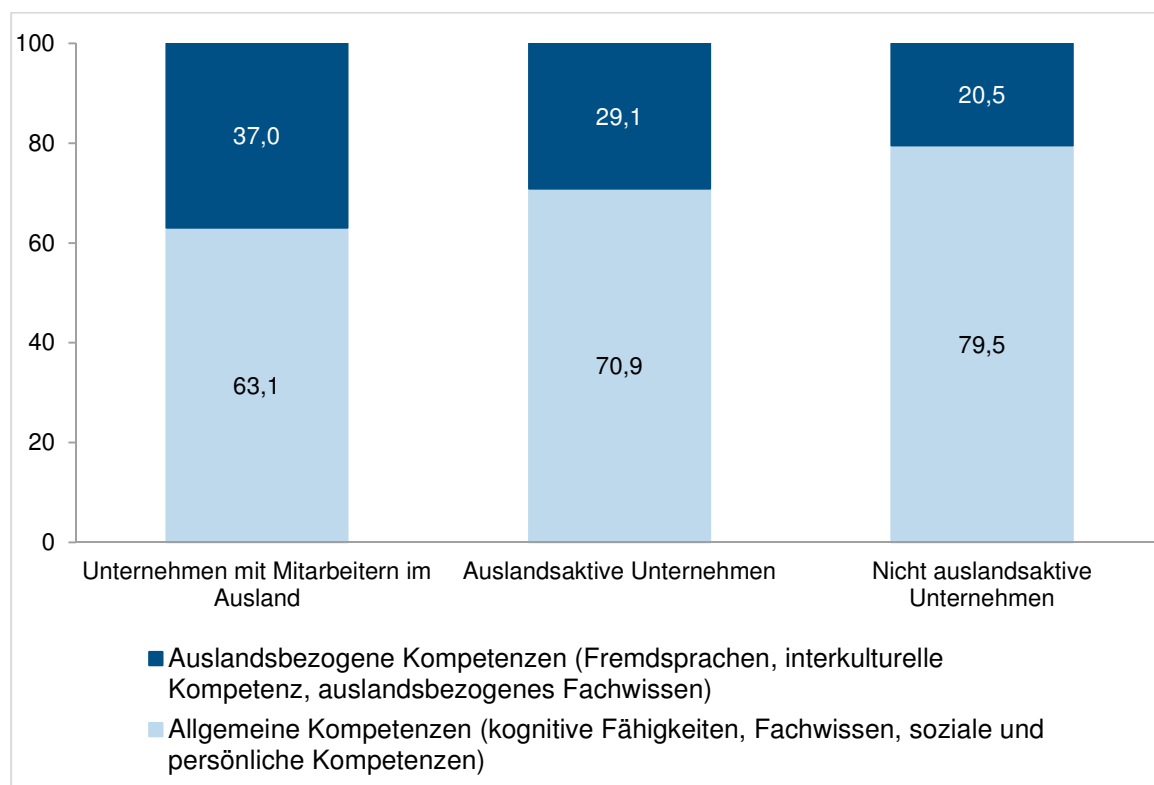
### 3. Weiterentwicklung der Kompetenzen

Zu den von Hochschulabsolventen erwarteten allgemeinen Kompetenzen zählen – so zeigen es nationale und internationale Beschäftigterbefragungen – kognitive Fähigkeiten wie beispielsweise Problemlösungsfähigkeit sowie das im Studium erworbene Fachwissen. Außerdem erfordert die zunehmende soziale Komplexität des beruflichen Handelns soziale und persönliche Kompetenzen wie beispielsweise Kommunikationsfähigkeit und selbstständiges Arbeiten. Die Zusammenarbeit mit Personen innerhalb und außerhalb des Unternehmens beziehungsweise der Organisation ist eine in allen einschlägigen Studien hervorgehobene Anforderung

(nähere Angaben in DAAD/IW Köln, 2016). Eine der Studienfachrichtung entsprechende fachwissenschaftliche Expertise muss daher in Verbindung mit sozialen und kommunikativen Kompetenzen stehen, um das fachwissenschaftliche Know-how in einer komplexen Berufswelt umsetzen zu können. Zu diesen Anforderungen kommen im Zuge der zunehmenden Internationalisierung beruflicher Aufgaben auslandsbezogene Kompetenzen hinzu. Dazu zählt die Fachliteratur neben Fremdsprachenkenntnissen und Kenntnissen ausländischer Märkte, Institutionen und Rechtssysteme auch die so genannte interkulturelle Kompetenz (nähere Angaben in DAAD/IW Köln, 2016). Diese Kompetenz umfasst nach einer weit akzeptierten Definition Respekt und Offenheit für andere Kulturen ebenso wie die Fähigkeit, mit Unsicherheiten und Unklarheiten umzugehen (Deardorff, 2006). Diese umfassende Definition interkultureller Kompetenz zeigt eine deutliche Verbindung zur geforderten sozialen und persönlichen Kompetenz. Wie aus der Unternehmensbefragung von DAAD und IW Köln hervorgeht, bilden die auslandsbezogenen Kompetenzen bei Unternehmen mit Mitarbeitern im Ausland ein gutes Drittel des Anforderungsprofils an Hochschulabsolventen, bei den auslandsaktiven Unternehmen insgesamt stellen sie knapp dreißig Prozent des Anforderungsprofils dar (Abbildung 2).

### **Abbildung 2: Relative Wichtigkeit der Kompetenzen bei der Auswahl von Hochschulabsolventen in Unternehmen**

Angaben von Unternehmen, die Akademiker beschäftigen oder dies planen



Darstellung der Anteile von 100 zu vergebenden Prozentpunkten  
Quelle: IW-Personalpanel, 2015

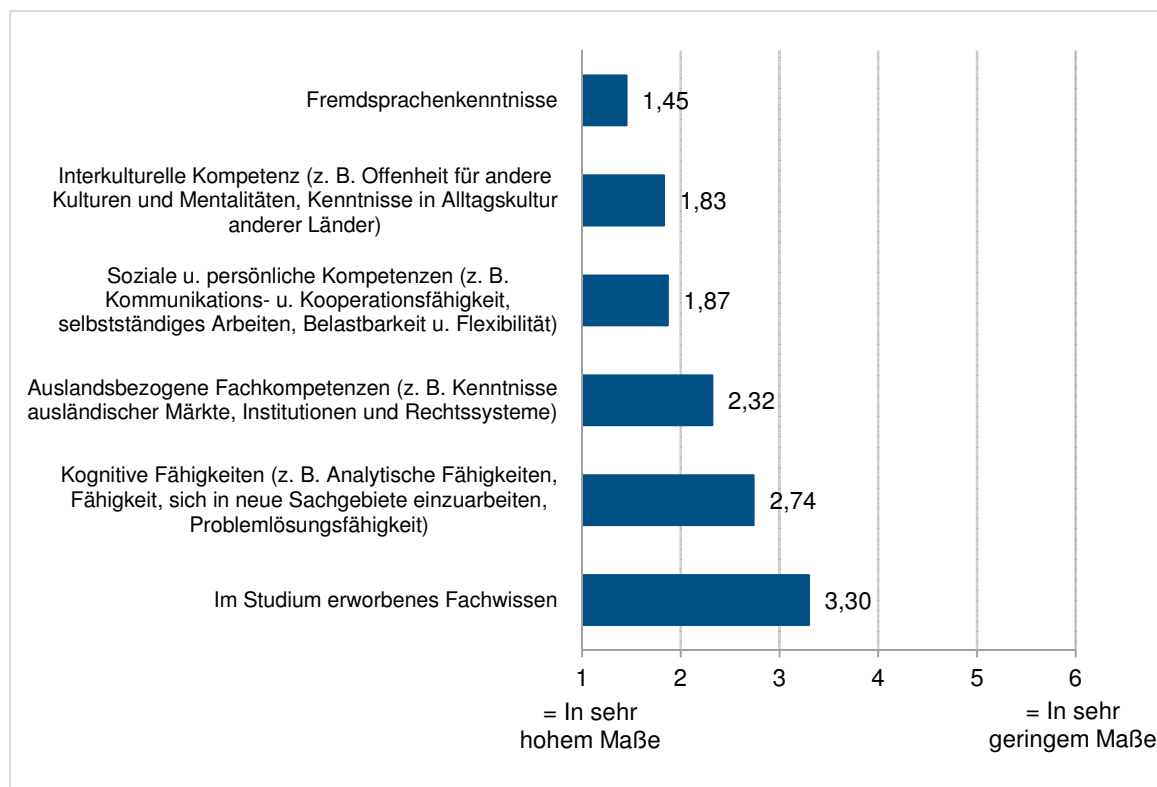


Selbst bei den bislang noch nicht im Ausland aktiven Unternehmen bestimmen die auslandsbezogenen Kompetenzen zu einem Fünftel die Anforderungen an Hochschulabsolventen. Dies könnte darauf zurückzuführen sein, dass zwischen interkultureller Kompetenz und den für die Unternehmen wichtigen sozialen Kompetenzen wie beispielsweise der Kommunikationsfähigkeit eine Verbindung gesehen wird. Auf eine solche breitgefaste Wahrnehmung von interkultureller Kompetenz finden sich Hinweise in einer finnischen Arbeitgeberbefragung zur Relevanz des Auslandsstudiums (CIMO, 2014).

Übereinstimmend wird in der Forschungsliteratur angenommen, dass Auslandsaufenthalte Fremdsprachenkenntnisse, auslandsbezogenes Fachwissen sowie interkulturelle Kompetenz fördern (nähere Angaben in DAAD/IW Köln, 2016). So sehen es auch die von DAAD und IW Köln befragten Personalverantwortlichen. Gleichzeitig rechnen die Unternehmen auch bei den sozialen und persönlichen Kompetenzen in hohem Maße mit einer Förderung durch einen studienbezogenen Auslandsaufenthalt. Selbst für die kognitiven Fähigkeiten und auch für das im Studium erworbene Fachwissen wird von einem positiven Einfluss des Auslandsaufenthaltes ausgegangen (Abbildung 3).

**Abbildung 3: Einschätzung der Förderung der Kompetenzen durch studienbezogene Auslandsaufenthalte**

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

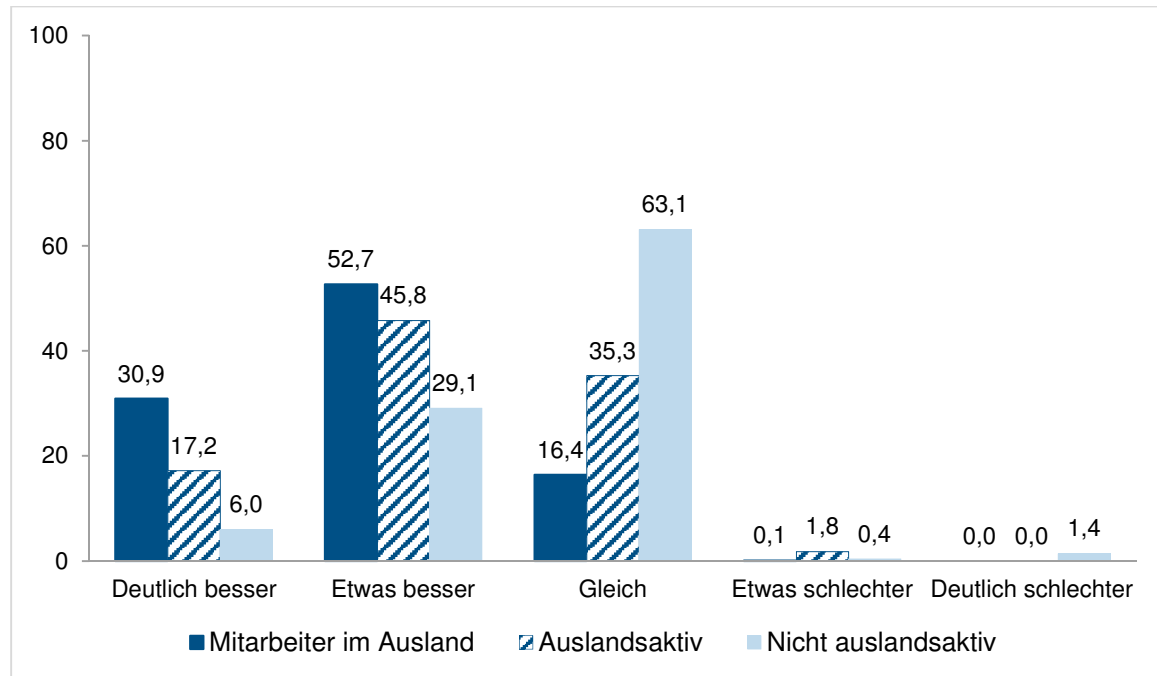
Bei dieser insgesamt positiven Einschätzung der fördernden Wirkung der studienbezogenen Auslandsaufenthalte auf die verschiedenen Kompetenzen zeigen sich kaum Unterschiede nach Größe, Branche oder Auslandsaktivität der Unternehmen. Dass die Personalmanager mit ihrer positiven Vision von den Wirkungen eines Auslandsaufenthaltes nicht falsch liegen, zeigt eine Studie der Universität Jena, in der die Erfahrungen und Einstellungen von Studierenden vor und nach dem Auslandsaufenthalt untersucht wurden und mit denen von Studierenden ohne Auslandserfahrung verglichen wurden (Zimmermann/Neyer, 2013). Danach konnte für die Auslandsstudenten eine Weiterentwicklung von Persönlichkeitsmerkmalen wie Offenheit und Verträglichkeit nachgewiesen werden. Ein Auslandsaufenthalt befördert den persönlichen Reifeprozess, bilanzieren die Autoren der Jenaer Studie. Vor allem die Förderung der sozialen und kommunikativen Kompetenzen stellt einen für Studium und vor allem für das Berufsleben wichtigen Gewinn dar. Wer also seine sozialen und kommunikativen Kompetenzen vertiefen will und darüber hinaus mehr Offenheit im Umgang mit anderen Mentalitäten und neuen Situationen gewinnen will, liegt mit der Entscheidung für einen Auslandsaufenthalt während seines Studiums richtig.

#### **4. Bessere Einstellungschancen**

Der gesamte Prozess der Rekrutierung vollzieht sich in mehreren Stufen. Auf der ersten Stufe des Rekrutierungsprozesses wird üblicherweise eine Bewertung der formalen, in den Bewerbungsunterlagen sichtbaren Auswahlkriterien vorgenommen, während die Kompetenzen der Bewerber, insbesondere soziale, kommunikative und persönlichkeitsbezogene Kompetenzen, im weiteren Verlauf des Auswahlprozesses im Rahmen von Auswahlgesprächen, Assessmentcentern oder anderen Testverfahren stärker in den Vordergrund rücken. Für die erste Stufe des Rekrutierungsprozesses zeigt sich sowohl in der Forschungsliteratur als auch in der Befragung der Personalverantwortlichen durch den DAAD und das IW Köln, dass Auslandserfahrungen trotz der grundsätzlichen Wertschätzung der interkulturellen Kompetenz gegenüber dem für die Unternehmen zentral bedeutsamen Kriterium der Praxiserfahrung als weniger wichtig eingestuft werden. Bringen die Bewerber aber sonst gleiche Qualifikationen mit, dann führt der Auslandsaufenthalt bei jedem zweiten der von DAAD und IW Köln befragten Unternehmen im Rekrutierungsprozess insgesamt zu besseren Einstellungschancen. Sind die Unternehmen in irgendeiner Form im Ausland aktiv, sei es im Exportgeschäft oder bei sonstigen internationalen Kooperationen, bringt die studienbezogene Auslandserfahrung bei deutlich mehr als der Hälfte der Unternehmen Vorteile, sofern die sonstigen Qualifikationen gleich sind (Abbildung 4).

**Abbildung 4: Einschätzung der Einstellungschancen von Absolventen mit Auslandserfahrungen**

Angaben in Prozent der Unternehmen, die Akademiker beschäftigen oder dies planen; Darstellung ohne „Kann ich nicht beurteilen“



Quelle: IW-Personalpanel, 2015

Handelt es sich um Unternehmen mit Mitarbeitern im Ausland, so verbessert ein Auslandsaufenthalt bei der großen Mehrheit die Einstellungschancen. Bemerkenswert ist, dass selbst unter den Unternehmen, die bislang keine Auslandsaktivitäten aufweisen, gut jedes dritte Unternehmen Bewerbern mit Auslandserfahrung den Vorzug gibt, sofern die übrigen Qualifikationen gleich sind. Dieses Ergebnis könnte darauf zurückzuführen sein, dass die Beschäftigten damit rechnen, dass ein Auslandsaufenthalt nicht nur spezifisch auslandsbezogene Kompetenzen fördert, sondern für die Entfaltung der Kompetenzen allgemein von Vorteil ist.

Eine grundsätzlich positive Bewertung der Auslandsaufenthalte zeigt sich auch in der Haltung der Unternehmen zu einer eventuellen Verlängerung der Studienzeit durch einen Auslandsaufenthalt: Die Hälfte der Unternehmen steht einer Studienzeitverlängerung um ein bis zwei Semester neutral gegenüber, von der anderen Hälfte präferiert die deutliche Mehrheit einen Auslandsaufenthalt gegenüber dem Studium in der Regelstudienzeit. Je nachdem, ob das Unternehmen im Ausland aktiv ist oder sogar Mitarbeiter im Ausland beschäftigt, fällt der Anteil derjenigen, die einen Auslandsaufenthalt für wichtiger erachten als die Einhaltung der Regelstudienzeit, noch größer aus. Von den Unternehmen mit Mitarbeitern im Ausland halten 56,3 Prozent einen Auslandsaufenthalt für wichtiger als ein Studium

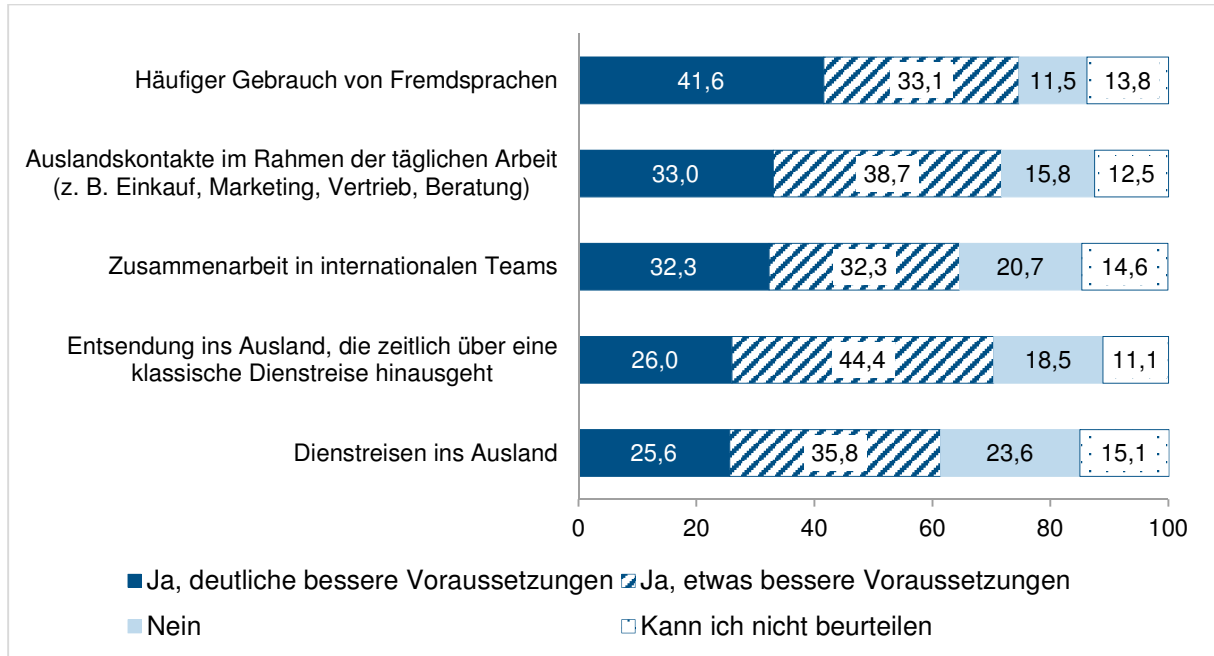
in der Regelstudienzeit. Nur eine verschwindende Minderheit von 0,6 Prozent präferiert die Regelstudienzeit, die übrigen 43 Prozent der Unternehmen mit Mitarbeitern im Ausland haben bezüglich dieser Frage keine Präferenz. Selbst bei denjenigen Unternehmen, die bislang keine Auslandsaktivitäten aufweisen, bleibt über die Hälfte in dieser Frage neutral. Nur eine Minderheit von rund 12 Prozent der nicht auslandsaktiven Unternehmen hält ein Studium in der Regelstudienzeit für wichtiger, knapp 31 Prozent aber den Auslandsaufenthalt.

Diese tolerante Haltung gegenüber einer möglichen Studienzeitverlängerung bildet einen deutlichen Kontrast zur Besorgnis der Studierenden vor auslandsbedingten Zeitverlusten im Studium. Diese Bedenken sind der Hauptgrund, auf einen Auslandsaufenthalt zu verzichten (Woisch/Willige, 2015). Notwendig ist daher eine bessere Information der Studierenden, damit die Besorgnis hinsichtlich eventueller Zeitverluste nicht zu einem Verzicht auf den Auslandsaufenthalt und die mit ihm verbundenen Vorteile für Kompetenzentwicklung, Berufseinstieg und Berufstätigkeit führt. Erforderlich ist darüber hinaus eine bessere Regelung der Anerkennung von im Ausland erbrachten Studienleistungen. Bei den 2015 befragten Studierenden akzeptierten die deutschen Hochschulen lediglich in 56 Prozent der Fälle alle im Ausland erworbenen Leistungspunkte (Woisch/Willige, 2015).

## **5. Bessere Eignung für internationale Tätigkeiten**

Da auslandsbezogene Tätigkeiten für den Unternehmenserfolg weiter an Bedeutung zunehmen werden, sollten künftige Berufsanfänger damit rechnen, dass Fremdsprachengebrauch, Auslandskontakte und die Arbeit in internationalen Teams immer häufiger zu ihrem Berufsalltag zählen werden. Bei der Mehrheit der Unternehmen, in denen auslandsbezogene Aktivitäten stattfinden, haben auslandserfahrene Absolventen gegenüber den Absolventen ohne Auslandserfahrung bessere Voraussetzungen, diese Tätigkeiten zu übernehmen.

**Abbildung 4: Einschätzung der Voraussetzungen zur Übernahme auslandsbezogener Tätigkeiten durch auslandserfahrene Absolventen**  
Angaben in Prozent der Unternehmen, die Akademiker beschäftigen oder dies planen und bei denen es diese Tätigkeiten aktuell oder zukünftig gibt



Quelle: IW-Personalpanel, 2015

Verschiedene Studien konnten zeigen, dass Absolventen mit Auslandserfahrung nicht nur bessere Optionen auf die Übernahme auslandsbezogener Tätigkeiten haben, sondern dass sie tatsächlich häufiger Tätigkeiten mit internationalen Bezügen ausführen als ihre Kommilitonen ohne Auslandserfahrung (nähere Angaben in DAAD/IW Köln, 2016). So ergab beispielsweise die Befragung des Prüfungsjahrgangs 2005 fünf Jahre nach dem Abschluss, dass Absolventen mit Auslandserfahrung im Studium im Berufsalltag hoch signifikant häufiger Fremdsprachen verwenden und signifikant häufiger direkt in internationale Arbeitszusammenhänge eingebunden sind als Absolventen ohne studienbezogene Auslandserfahrung (Netz, 2012; Tabelle 2).

**Tabelle 2: Angaben der Absolventen zur Verwendung von Fremdsprachen und zur Einbindung in internationale Arbeitszusammenhänge**  
Angaben in Prozent der Absolventen

	Häufige Verwendung von Fremdsprachen im Berufsalltag		Direkte Einbindung in internationale Arbeitszusammenhänge	
	Fachhochschulabsolventen			
	Mit Auslandsaufenthalt	Ohne Auslandsaufenthalt	Mit Auslandsaufenthalt	Ohne Auslandsaufenthalt
Ingenieurwissenschaften	69	47	54	29
Wirtschaftswissenschaften	54	36	53	29
	Universitätsabsolventen			
	Mit Auslandsaufenthalt	Ohne Auslandsaufenthalt	Mit Auslandsaufenthalt	Ohne Auslandsaufenthalt
Ingenieurwissenschaften, Informatik	66	52	50	33
Wirtschaftswissenschaften	49	32	46	25

Ausgewählte Fachrichtungen; traditionelle Abschlüsse; studienbezogene Auslandserfahrung von mindestens 6 Monaten

Frage: Wie würden Sie Ihren Arbeitsplatz, Ihre Arbeitsbedingungen und Ihre Arbeitsumgebung beschreiben? Werte 1+2 einer 5-stufigen Skala von 1 = „trifft sehr stark zu“ bis 5 = „trifft gar nicht zu“  
Quelle: Netz, 2012

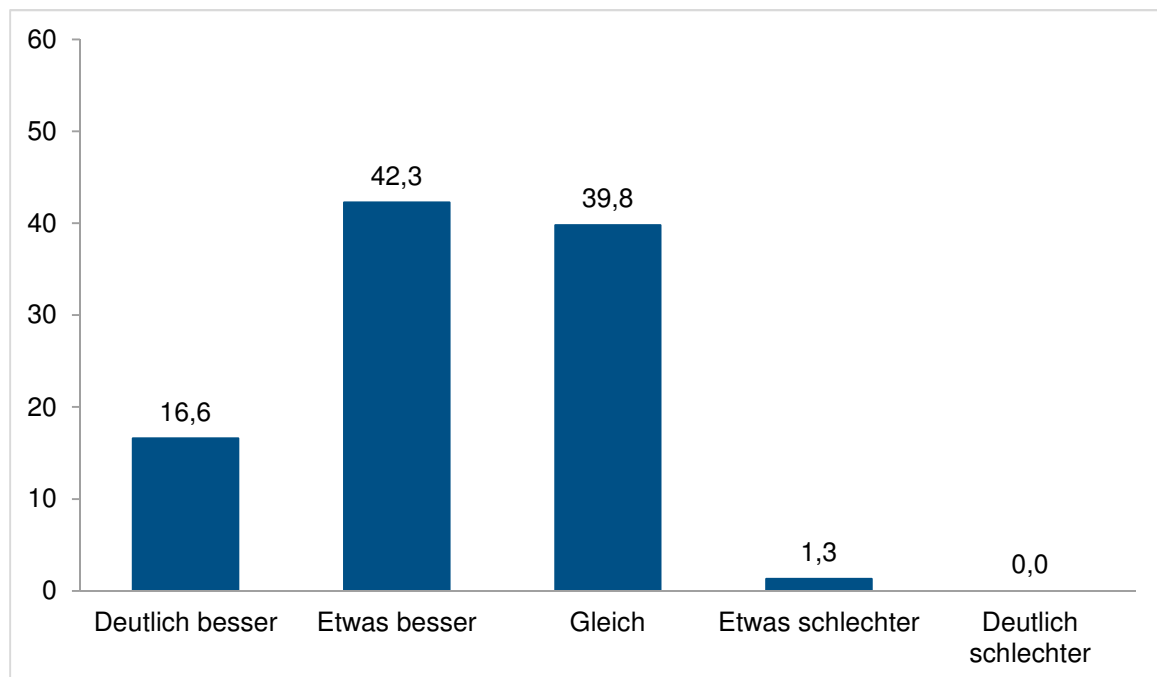
Häufiger noch als die auslandserfahrenen Universitätsabsolventen üben Fachhochschulabsolventen mit Auslandserfahrung Tätigkeiten mit internationalen Bezügen aus. Das gilt vor allem für die Fachhochschulingenieure. Dieser Effekt ist vor dem Hintergrund einer zunehmenden Internationalisierung der Unternehmenstätigkeit nicht zuletzt deshalb von Bedeutung, da die Mehrheit der erwerbstätigen Ingenieure einen Fachhochschulabschluss hat. Gleichzeitig zeigen die Ergebnisse der Absolventenstudie, dass auch unter den Absolventen ohne Auslandserfahrung ein beträchtlicher Anteil im Berufsleben Fremdsprachen einsetzt und direkt in internationale Arbeitszusammenhänge eingebunden ist. Die Konfrontation mit auslandsbezogenen beruflichen Aufgaben ist demzufolge für einen sehr großen Teil der Absolventen kaum vermeidbar. Fremdsprachenkenntnisse und interkulturelle Kompetenz werden – wie sich gezeigt hat – durch einen Auslandsaufenthalt gefördert. Daher sollte die Chance, sich auf diese Weise auf die künftigen beruflichen Anforderungen vorzubereiten, wahrgenommen werden.

## 6. Erweiterung der Karrieremöglichkeiten

Mit großer Übereinstimmung geht aus bereits vorliegenden Untersuchungen hervor, dass ein auslandsbezogener Studienaufenthalt häufiger zu Tätigkeiten mit internationalen Bezügen führt (nähere Angaben in DAAD/IW Köln, 2016). Für sonstige positive Merkmale von Berufseinmündung und Karriere stellt sich der Zusammenhang in der Forschungsliteratur jedoch weniger klar dar, wenngleich in einigen Arbeitgeberbefragungen den Auslandserfahrungen positive Effekte für die Kompetenzentwicklung und die Karriere zugeschrieben werden. Ob auslandserfahrene Absolventen ihre beruflichen Aufgaben alles in allem besser bewältigen als nicht auslandserfahrene Absolventen, können vier von zehn Unternehmen mit Akademikern in der von DAAD und IW Köln durchgeführten Befragung nicht beurteilen. Von denjenigen, die sich äußern, attestiert allerdings deutlich mehr als die Hälfte den auslandserfahrenen Absolventen eine bessere Bewältigung der beruflichen Aufgaben (Abbildung 5).

### **Abbildung 5: Beurteilung der Bewältigung beruflicher Aufgaben durch auslandserfahrene Absolventen im Vergleich zu Absolventen ohne Auslandserfahrung**

Angaben in Prozent der Unternehmen, die aktuell Akademiker beschäftigen; Darstellung ohne „Kann ich nicht beurteilen“



Quelle: IW-Personalpanel, 2015

Handelt es sich um auslandsaktive Unternehmen, dann fällt der Anteil der positiven Einschätzungen noch größer aus. Selbst bei den nicht auslandsaktiven

Unternehmen, die sich zu dieser Frage äußern, gibt knapp die Hälfte an, dass Absolventen mit Auslandserfahrung ihre beruflichen Aufgaben alles in allem besser bewältigen. Inwieweit sich durch einen studienbezogenen Auslandsaufenthalt bessere Karrierepositionen ergeben, wurde in einer europaweiten Studie im Auftrag der europäischen Kommission untersucht (EU, 2014). So geben die befragten Beschäftigten an, dass Mitarbeitern mit studienbezogener Auslandserfahrung häufiger größere berufliche Verantwortung übertragen wird als Mitarbeitern ohne Auslandserfahrung. Von den ERASMUS-Alumni der EU-Studie haben fünf Jahre nach dem Examen 61 Prozent eine Führungsposition inne, gegenüber 53 Prozent bei den nicht mobilen Absolventen. Zehn Jahre nach Studienabschluss sind es bei den mobilen Absolventen 77 Prozent gegenüber nur 59 Prozent der nicht mobilen Absolventen.

Einschränkend muss im Hinblick auf diese positiven Befunde jedoch festgestellt werden, dass eine Kausalität von studienbezogenen Auslandserfahrungen und beruflichen Erfolgsmerkmalen problematisch zu etablieren ist, denn sie ist stets mit dem Problem der Selektivität konfrontiert: Es können besondere Fähigkeiten und Eigenschaften für das Erreichen einer bestimmten beruflichen Leistung entscheidend sein, die sich bei den Individuen unabhängig vom Auslandsaufenthalt herausgebildet haben. Umgekehrt ist allerdings auch nicht auszuschließen, dass der Auslandsaufenthalt zu einer positiven Verstärkung dieser bereits vorhandenen Fähigkeiten und Eigenschaften beiträgt und sich somit grundsätzlich ein positiver Einfluss des studienbezogenen Auslandsaufenthaltes auf die Beschäftigungssituation ergibt. Für diese Annahme spricht, dass sich Hinweise auf einen positiv verändernden Einfluss des Auslandsaufenthaltes auf beschäftigungsrelevante Kompetenzen, bestimmte Persönlichkeitsmerkmale und auf den persönlichen Reifeprozess insgesamt finden lassen. Weitere Untersuchungen sind erforderlich, um die Effekte des Auslandsaufenthaltes auf die Karriereentwicklung deutlicher herauszuarbeiten.

Als wichtige Einflussfaktoren auf die Karriereentwicklung erweisen sich in einer Absolventenbefragung die institutionelle Art und der ökonomische Kontext der Beschäftigung (Netz, 2012). So gibt es Hinweise darauf, dass sich die im Studium erworbene Auslandserfahrung insbesondere in international tätigen Unternehmen auszahlt. Bei der Befragung des Prüfungsjahrgangs 2005 fünf Jahre nach dem Examen konnte ein statistisch signifikanter Einkommensunterschied für die mobilen Absolventen, die in der Privatwirtschaft in einem international tätigen Unternehmen beschäftigt sind, gegenüber den Absolventen ohne Auslandserfahrung festgestellt werden (Netz, 2012). Die auslandserfahrenen Absolventen hatten ein um acht Prozent höheres Einkommen als die Vergleichsgruppe ohne Auslandserfahrung. Dabei wurden Merkmale wie Examensnote, Praxiserfahrung während des Studiums und Familienstatus kontrolliert. Bei den Informatikern und Ingenieuren betrug der



Gehaltsvorteil in international tätigen Unternehmen der Privatwirtschaft sogar 15 Prozent (Netz, 2012).

Eine studienbezogene Auslandserfahrung scheint demzufolge vor allem dann Chancen auf Karrierevorteile zu bieten, wenn die berufliche Tätigkeit in einem internationalen Kontext stattfindet. Da internationale Bezüge in der Berufstätigkeit künftig zunehmen werden, schafft ein Auslandsaufenthalt zusätzliche Chancen für eine positive Karriereentwicklung.

## 7. Fazit

Internationale Mobilität während des Studiums ist eine sinnvolle Vorbereitung auf eine durch zunehmende Globalisierung gekennzeichnete Arbeitswelt. Sie kann den Übergang in den Arbeitsmarkt erleichtern. Studienbezogene Mobilität bietet die Möglichkeit zur Verbesserung nicht nur der internationalen, sondern auch der allgemeinen Kompetenzen. In der Wahrnehmung der Arbeitgeber erbringen mobile Absolventen im weiteren Berufsverlauf bessere Leistungen und sind eher darauf vorbereitet, internationale Arbeitsaufgaben zu übernehmen, die für den Erfolg der Unternehmen von Bedeutung sind und die in Zukunft noch wichtiger werden. Die internationale Mobilität stärkt somit die langfristige Beschäftigungsfähigkeit und erhöht die Karrierechancen. In Anbetracht der noch immer anzutreffenden Skepsis der Studierenden hinsichtlich der Sinnhaftigkeit eines Auslandsaufenthaltes sollten die Hochschulen die zu erwartenden Vorteile deutlicher kommunizieren und ihre Studierenden durch eine großzügige Anerkennung der im Ausland erbrachten Studienleistungen unterstützen. In der Hochschulpolitik müssen die Länder im Rahmen ihrer leistungsorientierten Mittelvergabe entsprechende Anreize setzen, um den Anteil der Absolventen mit Auslandserfahrung zu erhöhen. Vor dem Hintergrund der zunehmenden Internationalisierung sollten insbesondere bislang noch nicht oder wenig im Ausland engagierte Unternehmen der Auslandserfahrung der Bewerber und Bewerberinnen im Rekrutierungsprozess noch mehr Aufmerksamkeit schenken.

## Literatur

**Belitz**, Heike, 2015, Die Internationalisierung deutscher Industrieunternehmen, in: Vierteljahreshefte zur Wirtschaftsforschung, DIW Berlin, 84. Jahrgang, 1/2015, S. 103–120

**BMWi** – Bundesministerium für Wirtschaft und Energie, 2015, Fakten zum deutschen Außenhandel 2014, <http://www.bmwi.de/BMWi/Redaktion/PDF/F/fakten-zum-deutschen-aussenhandel-2013,property=pdf,bereich=bmwi2012,sprache=de,rwb=true.pdf>, [10.12.2015]

**CIMO** – Centre for International Mobility, 2014, Hidden Competences, [http://www.cimo.fi/instancedata/prime\\_product\\_julkaisu/cimo/embeds/cimowwwstructure/32427\\_Faktaa\\_1\\_2014\\_Hidden\\_Competences.pdf](http://www.cimo.fi/instancedata/prime_product_julkaisu/cimo/embeds/cimowwwstructure/32427_Faktaa_1_2014_Hidden_Competences.pdf) [14.07.2016]

**DAAD / IW Köln -Deutscher Akademischer Austauschdienst / Institut der deutschen Wirtschaft Köln** (Hrsg.), 2016, Hochschulabsolventen mit Auslandserfahrungen auf dem deutschen Arbeitsmarkt, <http://www.iwkoeln.de/studien/gutachten/beitrag/christiane-konegen-grenier-beate-placke-hochschulabsolventen-mit-auslandserfahrungen-auf-dem-deutschen-arbeitsmarkt-284302> [14.07.2016]

**Deardorff**, Daral K., 2006, The identification and assessment of intercultural competence as a student outcome of internationalization at institutions of higher education in the United States, in: Journal of Studies in International Education 10 (3), S. 241–266

**Deutsche Bundesbank**, 2015, Statistik über Struktur und Tätigkeit von Auslandsunternehmenseinheiten deutscher Investoren (Outward FATS), [https://www.bundesbank.de/Redaktion/DE/Downloads/Statistiken/Aussenwirtschaft/Auslandsunternehmenseinheiten\\_fats/2015\\_11\\_struktur\\_und\\_taetigkeit\\_von\\_auslandsunternehmenseinheiten\\_fats.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](https://www.bundesbank.de/Redaktion/DE/Downloads/Statistiken/Aussenwirtschaft/Auslandsunternehmenseinheiten_fats/2015_11_struktur_und_taetigkeit_von_auslandsunternehmenseinheiten_fats.pdf?__blob=publicationFile) [14.07.2016]

**EU** – European Union, 2014, The Erasmus Impact Study, Effects of mobility on the skills and employability of students and the internationalisation of higher education institutions, Luxembourg

**KOF** – Konjunkturforschungsstelle der ETH Zürich, 2015a, KOF  
Globalisierungsindex: Stagnierende Globalisierung, Medienmitteilung, Zürich, 5.  
März 2015,  
[http://globalization.kof.ethz.ch/media/filer\\_public/2015/03/04/press\\_release\\_2015\\_en.pdf](http://globalization.kof.ethz.ch/media/filer_public/2015/03/04/press_release_2015_en.pdf), [10.08.2016]

**Netz**, Nicolai, 2012, Studienbezogene Auslandsmobilität und Berufsverbleib von Hochschulabsolvent(inn)en, in: Grotheer, Michael / Isleib, Sören / Netz, Nicolai / Briedis, Kolja, 2012, Hochqualifiziert und gefragt, Ergebnisse der zweiten HIS-HF Absolventenbefragung des Jahrgangs 2005, HIS: Forum Hochschule Nr. 14/2012, Hannover, S. 259–315

**PWC** – PricewaterhouseCoopers AG, 2014, Inlands- und Auslandsumsatz von DAX-Unternehmen 2008-2013, <https://www.pwc.de/de/kapitalmarktorientierte-unternehmen/assets/dax-konzerne-wachsen-im-ausland.pdf> [14.07.2016] Ramm, Michael / Multrus, Frank / Bargel, Tino / Schmidt, Monika, 2014, Studiensituation und studentische Orientierungen, 12. Studierendensurvey an Universitäten und Fachhochschulen, hrsg. vom Bundesministerium für Bildung und Forschung, Berlin

**Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft** (Hrsg.), 2015, Hochschulbildungsreport 2020, in Kooperation mit McKinsey&Company, Essen

**Woisch**, Andreas / **Willige**, Janka, 2015, Internationale Mobilität im Studium 2015, Ergebnisse der fünften Befragung deutscher Studierender zur studienbezogenen Auslandsmobilität, Studie im Auftrag des Deutschen Akademischen Austauschdienstes, Deutsches Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DZHW), Hannover

**Zimmermann**, Julia / **Neyer**, Franz J., 2013, Do We Become a Different Person When Hitting the Road? Personality Development of Sojourners, in: Journal of Personality and Social Psychology, Vol. 105, No. 3, S. 515–530