go studieren weltweit out!

Fachforum 30. September 2011 in Berlin

„Auslandserfahrener Nachwuchs: Mehrwert für die Wirtschaft!“

Dokumentation

Ort:

dbb forum berlin
Friedrichstraße 169/170
10117 Berlin-Mitte

www.dbb-forum-berlin.de

Eine Initiative von:

Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

DAAD Deutscher Akademischer Austausch Dienst
German Academic Exchange Service

Fachforum 30. September 2011 in Berlin

„Auslandserfahrener Nachwuchs: Mehrwert für die Wirtschaft!“

Dokumentation

DAAD
Deutscher Akademischer Austauschdienst
German Academic Exchange Service
Postfach 20 04 04, 53134 Bonn
Kennedyallee 50, 53175 Bonn
www.daad.de

Referat „Information für Deutsche
über Studium und Forschung im Ausland; Publikationen“
www.go-out.de

Veranstaltung und Dokumentation
„Auslandserfahrener Nachwuchs: Mehrwert für die Wirtschaft“
Verantwortliche Projektleitung
Claudius Habbich, DAAD

Zusammenfassung
(Vorträge, Redebeiträge, Podiumsdiskussionen)
Dr. Wolfgang Kreft, Berlin

Redaktion
Christian Auchter, ICWE GmbH
Claudius Habbich, DAAD
Roswitha Seul, DAAD

Gestaltung und Satz
axeptDESIGN, Berlin; www.axeptdesign.de

Bildnachweis
David Ausserhofer (Veranstaltung), BMBF/Archiv des DAAD (Grußwort – Portraits)

Druck
ditges print+more GmbH, Siegburg
November 2011 – 1.500
Verwendete Schriften Myriad Pro, Utopia

© DAAD

Diese Publikation wird aus Zuwendungen des
Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) an den DAAD finanziert.

Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

Inhalt

1 Grußworte

Prof. Dr. Annette Schavan, MdB, Bundesministerin für Bildung und Forschung 4

Dr. Dorothea Rüland, Generalsekretärin des Deutschen Akademischen Austauschdienstes 5

2 Programm

des Fachforums „Auslandserfahrener Nachwuchs: Mehrwert für die Wirtschaft!“ 6

3 Eröffnung und Begrüßung

Dr. Dorothea Rüland, Generalsekretärin des DAAD 9

4 Redaktionelle Zusammenfassung der Vorträge, Redebeiträge und Podiumsdiskussionen

Wie profitieren Unternehmen von auslandserfahrenen Absolventen?
Welches Qualifikationsprofil und welche Erfahrungen müssen Bewerber mitbringen? 12
Kathrin Menges; Corporate Senior Vice President Global Human Resources, Henkel AG & Co. KGaA, Düsseldorf

Mehrwert von Auslandsaufenthalten – ein wichtiger Baustein für eine Erfolgskarriere – zwei ehemalige DAAD-Stipendiaten berichten 14
Markus Dresen; Daimler AG, Stuttgart
Cristoffer Homann; Wüstenrot & Württembergische AG (W&W), Ludwigsburg
Moderation: Claudius Habbich; DAAD, Leiter des Referats „Information für Deutsche über Studium und Forschung im Ausland; Publikationen“

International qualifizieren: ein Überblick zu den Aufgaben, Aktivitäten und Zielen des DAAD
sowie zu individuellen Förderungsmöglichkeiten und Strukturprogrammen für Hochschulen 16
Dr. Irene Jansen; DAAD, Leiterin der Gruppe „Kommunikation und Marketing“ und der GATE-Geschäftsstelle

Welchen Nutzen haben Unternehmen von studienbezogenen Auslandsaufenthalten?
Unternehmensvertreterinnen und Personalmanagerinnen im Gespräch 17
Ina Bourmer; Leiterin Recruiting Corporate Functions, Deutsche Telekom AG, Bonn
Bärbel Ostertag; Vice President HR Business Partner Lead für den Vorstandsbereich Human Resources, SAP AG, Walldorf
Simone Zilgen; Head of Staffing & Sourcing / Employer Branding, METRO AG, Düsseldorf
Moderation: Daniel Goffart; Handelsblatt – Ressortleiter Wirtschaft & Politik, Berlin

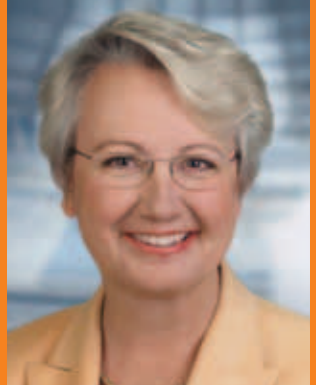
Bilden deutsche Hochschulen den idealen Mitarbeiter aus?
Hochschulvertreterinnen und -vertreter im Gespräch 20
Andreas Eimer; Leiter Career Service, Westfälische Wilhelms-Universität, Münster
Michaela Frana; Leiterin Career und Alumni Service, Hochschule für Technik und Wirtschaft, Berlin
Ulrike Lierow; Research Consultant bei Kienbaum Berlin GmbH
Susanne Orth; Leiterin Fundraising, Alumni und Karriere, Europa-Universität Viadrina, Frankfurt/Oder
Dr. Thorsten Thiel ; Chief Operating Officer und Vizepräsident, Jacobs University, Bremen
Moderation: Jan-Martin Wiarda; DIE ZEIT – Ressort CHANCEN, Hamburg

5 Die Mitwirkenden am Fachforum 22

6 Literatur 27

7 Veranstalter und Organisation 28

1 Grußworte



Grußwort Prof. Dr. Annette Schavan, MdB

Bundesministerin für Bildung und Forschung

In einer vernetzten Welt mit gegenseitigen Abhängigkeiten ist die Wirtschaft auf Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter angewiesen, die internationale Erfahrungen gesammelt haben. Um die interkulturellen Kompetenzen sowie die spätere Beschäftigungsfähigkeit von Studentinnen und Studenten zu verbessern, soll langfristig jeder zweite von ihnen im Rahmen seines Studiums einige Wochen oder Monate im Ausland verbringen – sei es für ein Auslandsstudium oder -praktikum, einen Sprachkurs, eine Sommerschule oder andere studienbezogene Aufenthalte im Ausland.

Das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) hat mit dem Ausbau von Doppelabschlüssen und integrierten Studienaufenthalten, der Förderung von vierjährigen Bachelorstudiengängen mit einjährigen Auslandsaufenthalten und weltweit angebotenen Forschungspraktika für Bachelor-Studierende auf die steigenden Mobilitätsanforderungen an Studierende und Graduierte reagiert. Mit der Kampagne „go out! studieren weltweit“ begeistert das BMBF gemeinsam mit dem Deutschen Akademischen Austauschdienst seit 2006 erfolgreich Studierende für einen Auslandsaufenthalt.

Auslandserfahrungen gehen immer mit einem großen persönlichen Mehrwert einher. Davon profitiert auch die Wirtschaft. „Auslandserfahrener Nachwuchs: Mehrwert für die Wirtschaft“ lautet deshalb das Fachforum, das im Rahmen der Kampagne „go out!“ am 30. September 2011 in Berlin stattfindet. Bei diesem Forum sollen in Vorträgen, Diskussionen und Präsentationen die Chancen und Herausforderungen des globalen Arbeitsmarktes vor dem Hintergrund der internationalen Qualifikation von akademischen Fachkräften und des Fachkräftemangels in Deutschland erörtert werden.

Den Teilnehmerinnen und Teilnehmern dieses Fachkongresses wünsche ich interessante Gespräche und viele Anregungen für die Praxis. Denn eine immer stärker globalisierte Wirtschaft braucht Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit internationalem Horizont.

Prof. Dr. Annette Schavan, MdB
Bundesministerin für Bildung und Forschung

Grußwort Dr. Dorothea Rüland

Generalsekretärin des Deutschen Akademischen Austauschdienstes

Das Fachforum „Auslandserfahrener Nachwuchs: Mehrwert für die Wirtschaft“ ist Teil der zahlreichen Aktivitäten und Maßnahmen einer Informations- und Werbekampagne „go out! studieren weltweit“, die das Bundesministerium für Bildung und Forschung und der DAAD gemeinsam vor fünf Jahren begonnen haben. Dabei ist es nicht nur das Ziel, bei Studierenden und Studieninteressierten, also vor allem Abiturienten, für studienbezogene Auslandsaufenthalte während der Studienzeit an der Hochschule zu werben und über die vielfältigen Möglichkeiten zu informieren – auch die Hochschulen als Institutionen mit Hochschullehrern und Mitarbeitern in der Verwaltung, die Studien- und Berufsberater und viele Andere sollen in den notwendigen Dialog einbezogen werden. Darüber hinaus aber wollen wir Vertreter von Unternehmen, Personalberatungen sowie Wirtschaftsverbänden an der Diskussion beteiligen: Denn die Wirtschaft ist ein, wenn nicht sogar der „Hauptabnehmer“ von Hochschulabsolventen.

Welche Bedeutung haben studienbezogene Auslandsaufenthalte für den Berufseinstieg von Hochschulabsolventen? Wie bewerten Unternehmen dieses Merkmal im Lebenslauf bei der Bewerbung und bei der Entscheidungsfindung für die Einstellung von Personal? Verschiedene Befragungen von Unternehmen zeigen, dass „Persönlichkeit“ unter vielen Qualifikationsmerkmalen als wichtigstes Kriterium bei der Einstellung angesehen wird – mit großem Abstand zum Kriterium „Studienaufenthalte oder Arbeitserfahrungen im Ausland“.

Wie kann ein junger Mensch während des Studiums seine Persönlichkeit weiterentwickeln und ausprägen, Kommunikationsfähigkeit üben, praktische Erfahrungen sammeln sowie Fremdsprachenkenntnisse erweitern und perfektionieren? Studienbezogene Auslands-aufenthalte sind dazu bestens geeignet! Sich in einer fremden Umwelt orientieren, behaupten und durchsetzen zu müssen, ist eine Herausforderung, die erfolgreich bewältigt werden will. Wer den Schritt ins Ausland für einige Zeit wagt und erfolgreich meistert, hat seiner Persönlichkeit wesentliche Merkmale hinzugefügt und sein Profil geschärft. Es ist eine gesicherte Tatsache, dass der Bedarf an Hochschulabsolventen, die nicht nur fachlich kompetent, sondern vielfach qualifiziert, weltoffen und interkulturell erfahren sind, weiterhin wachsen wird. Das Bundesministerium für Bildung und Forschung und der DAAD wollen deshalb die Auslandsmobilität der Studierenden erhöhen und den fachlichen und interkulturellen Gewinn des Auslandsstudiums steigern.

Neben der Sorge der Studierenden Zeit zu verlieren, ist für viele unter anderem die Finanzierung von studienbezogenen Auslandsaufenthalten ein Problem. In den letzten Jahren wurden die verschiedenen Förderungsmöglichkeiten deshalb erheblich erweitert. Wie weit gefächert dabei die Palette des DAAD-Stipendienangebots ist, sollen Ihnen ausgewählte Präsentationen sowie Broschüren und Materialien aufzeigen. In Gesprächen mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des DAAD, aber auch mit ehemaligen Stipendiaten über deren Erfahrungen, können Sie weitere Informationen erhalten.

Mit den unterschiedlichen Komponenten des Programms möchten wir zudem nicht nur zu weiteren, vertiefenden gemeinsamen Gesprächen und Diskussionen anregen, sondern auch Möglichkeiten für eine Zusammenarbeit eröffnen. In diesem Sinne wünsche ich Ihnen eine ertragreiche Zeit auf diesem Fachforum.

Dorothea Rüland

Dr. Dorothea Rüland
Generalsekretärin des Deutschen Akademischen Austauschdienstes

2 Programm

Fachforum „Auslandserfahrener Nachwuchs: Mehrwert für die Wirtschaft!“

ab 12:00 Uhr

Registrierung und Networking bei einem kleinen Mittagsbuffet
Informationstische zu präsentierten DAAD-Programmen

14:00 – 14:15 Uhr

Eröffnung und Grußwort

- **Dr. Dorothea Rüland** (Generalsekretärin des DAAD – Deutscher Akademischer Austauschdienst, Bonn)

14:15 – 14:45 Uhr

Vortrag zum Thema „Wie profitieren Unternehmen von auslandserfahrenen Absolventen? Welches Qualifikationsprofil und welche Erfahrungen müssen Bewerber mitbringen?“

- **Kathrin Menges** (Corporate Senior Vice President Global Human Resources, Henkel AG & Co. KGaA, Düsseldorf)

14:45 – 15:30 Uhr

Mehrwert von Auslandsaufenthalten – ein wichtiger Baustein für eine Erfolgskarriere – zwei ehemalige DAAD-Stipendiaten berichten

- **Markus Dresen** (Daimler AG, Stuttgart)
- **Cristoffer Homann** (Wüstenrot & Württembergische AG (W&W), Ludwigsburg)

Moderation: **Claudius Habbich (DAAD, Leiter des Referats „Information für Deutsche über Studium und Forschung im Ausland; Publikationen“)**

15:30 – 15:45 Uhr

International qualifizieren: Ein Überblick zu den Aufgaben, Aktivitäten und Zielen des DAAD sowie zu individuellen Förderungsmöglichkeiten und Strukturprogrammen für Hochschulen

- **Dr. Irene Jansen** (Leiterin der Gruppe “Kommunikation und Marketing” des DAAD und der GATE-Geschäftsstelle, Bonn)

15:45 – 16:30 Uhr

Kaffeepause und Möglichkeit zu Gesprächen mit DAAD-Alumni und DAAD-Mitarbeitern zu wirtschaftsaffinen Programmen des DAAD für Studierende und Graduierte deutscher Hochschulen an Informationsständen (s. Seite 7)

2

Informationsstände

- Kombinierte Studien- und Praxissemester im Ausland
  für Studierende von Fachdisziplinen mit in den Regelstudienverlauf integrierter berufspraktischer Tätigkeit
- ERASMUS – Hochschule und Wirtschaft
  Förderung der Mobilität von Studierenden (Studium und Praktikum in Europa)
- RISE weltweit (Research Internships in Science and Engineering)
  Forschungspraktika für deutsche Bachelor-Studierende der Natur- und Ingenieurwissenschaften
- Fachpraktika – IAESTE (International Association for the Exchange of Students for Technical Experience)
  für Studierende der Natur- und Ingenieurwissenschaften, Land- und Forstwirtschaft / Internationaler Praktikantenaustausch
- IIT-DAAD Kurzstipendien für deutsche Studierende ingenieurwissenschaftlicher Fachrichtungen
  für Aufenthalte an verschiedenen 'Indian Institutes of Technology'
- Kurzstipendien für junge deutsche Studierende der Natur- und Ingenieurwissenschaften für Taiwan (Taiwan Summer Institute Programme)
- NRF (National Research Foundation of Korea)
  Kurzstipendien für deutsche Ingenieure und Naturwissenschaftler für Korea (für Graduierte und Studierende höherer Semester)
- Carlo-Schmid-Programm für Praktika in Internationalen Organisationen und EU-Institutionen
  (Stipendien für qualifizierte deutsche Studierende und Graduierte)
- Sprache und Praxis in der VR China für deutsche Graduierte der Naturwissenschaften, Rechts- und Wirtschaftswissenschaften,
  Sozial- und Politikwissenschaften, Ingenieurwissenschaften und Architektur
- Sprache und Praxis in Japan für deutsche Graduierte der Natur- und Ingenieurwissenschaften sowie Rechts- und Wirtschaftswissenschaften
- A New Passage to India: Indien – Land und Wirtschaft. Stipendienprogramm für deutsche Graduierte vor allem der Wirtschaftswissenschaften
  sowie der Rechts-, Geistes- und Sozialwissenschaften
- Stipendien zum Studium asiatischer Sprachen für Graduierte vor allem mit technischer, naturwissenschaftlicher sowie wirtschafts- oder verwaltungsbezogener Hochschulausbildung
- „go east" – Studium, Forschung, Praktikum in Osteuropa und der GUS (Eine Initiative von: BMBF – Bundesministerium für Bildung und Forschung,
  DAAD – Deutscher Akademischer Austauschdienst, Ost-Ausschuss der Deutschen Wirtschaft, HRK – Hochschulrektorenkonferenz)
- „go out! studieren weltweit" – Information für Deutsche über Studium und Forschung im Ausland: Jahresstipendien und andere Förderungsmöglichkeiten
  für Studierende und Graduierte aller Fachrichtungen
- Studentenforum im Tönissteiner Kreis e.V. – Dies ist eine politisch und konfessionell unabhängige interdisziplinäre Ideenwerkstatt deutscher Studierender
  mit internationaler Orientierung sowie eine Plattform für einen internationalen Dialog zwischen der jungen Generation und Vetretern aus Politik, Wirtschaft,
  Wissenschaft und Medien
- Programmentwicklung / Kooperationen mit der Wirtschaft (Stabstelle des DAAD) – Information und Beratung für Unternehmen und Fachverbände zu neuen
  Programmen und Kooperationen mit dem DAAD

2 Programm

Fachforum „Auslandserfahrener Nachwuchs: Mehrwert für die Wirtschaft!“

16:30 – 17:15 Uhr

„Welchen Nutzen haben Unternehmen von studienbezogenen Auslandsaufenthalten?“ Unternehmensvertreter und Personalmanager im Gespräch

- **Ina Bourmer** (Leiterin Recruiting Corporate Functions, Deutsche Telekom AG, Bonn)
- **Bärbel Ostertag** (Vice President HR Business Partner Lead für den Vorstandsbereich Human Resources, SAP AG, Walldorf)
- **Simone Zilgen** (Head of Staffing & Sourcing / Employer Branding, METRO AG, Düsseldorf)

Moderation: **Daniel Goffart** (Handelsblatt – Ressortleiter Wirtschaft & Politik, Berlin)

17:15 – 18:00 Uhr

Eine Gesprächsrunde zur Frage: „Bilden deutsche Hochschulen den idealen Mitarbeiter aus?“

Gesprächspartner:

- **Andreas Eimer** (Leiter Career Service, Westfälische Wilhelms-Universität, Münster)
- **Michaela Frana** (Leiterin Career und Alumni Service, Hochschule für Technik und Wirtschaft, Berlin)
- **Ulrike Lierow** (Research Consultant bei Kienbaum Berlin GmbH, Berlin)
- **Susanne Orth** (Leiterin Fundraising, Alumni und Karriere, Europa-Universität Viadrina, Frankfurt / Oder)
- **Dr. Thorsten Thiel** (Chief Operating Officer und Vizepräsident, Jacobs University, Bremen)

Moderation: **Jan-Martin Wiarda** (DIE ZEIT – Ressort CHANCEN, Hamburg)

Anschließend

Stehempfang im Foyer am Ort des Fachforums

3 Eröffnung

Eröffnung durch Claudius Habbich, DAAD, Leiter des Referats „Information für Deutsche über Studium und Forschung im Ausland; Publikationen“

Informations- und Werbekampagne

„go out! studieren weltweit“. Eine Initiative von BMBF und DAAD

Studium ist heute mehr als das Lernen an der heimischen Hochschule. Internationale Mobilität ist gefragt und gefordert! Ob Auslandssemester, Jahresaufenthalt, Praktikum, Sprachkurs oder Recherchearbeit: Nicht nur fachliche Gründe sprechen für den Blick über den Tellerrand. Persönliche Fähigkeiten erproben und weiterentwickeln, den Erfahrungshorizont erweitern, weltweit Kontakte knüpfen und neue Freunde gewinnen – das sind Chancen, die ein Auslandsaufenthalt bietet.

Diesem Ziel dient eine umfassende Informations- und Werbekampagne für studienbezogene Auslandsaufenthalte, die das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) und der Deutsche Akademische Austauschdienst (DAAD) gemeinsam initiiert und im September 2006 in Berlin gestartet haben. Verschiedene Maßnahmen haben dazu beigetragen, dass sich Studierende und Absolventen noch mehr als bisher international weltoffen qualifizieren und damit für den globalen Wettbewerb fit sind.

Die Bundesregierung und der DAAD haben sich zum Ziel gesetzt, dass in Zukunft mindestens jeder zweite Studierende eine substanzielle Auslandserfahrung gemacht haben sollte.

Für Gesellschaft, Wirtschaft und Wissenschaft werden Absolventen sowie junge Wissenschaftler mit internationalen Erfahrungen immer wichtiger, denn fachliche Kenntnisse, soziale Fähigkeiten und interkulturelle Kompetenzen, verknüpft mit internationalen Erfahrungen, sind eine gute Grundlage für die künftige berufliche Tätigkeit.

Verbunden ist das mit der Aufforderung an die Hochschulen, optimale Rahmenbedingungen für die Mobilität zu schaffen. Wirtschaft und Arbeitgeber sind eingeladen, die internationalen Erfahrungen von Hochschulabsolventen bei Bewerbungen und Beschäftigungsverhältnissen verstärkt zu beachten, indem sie persönliche Qualifikation entsprechend würdigen und als Auswahlkriterium stärker einbeziehen.

Ein studienbezogener Auslandsaufenthalt bedeutet

- seine fachlichen und sprachlichen Kenntnisse zu erweitern;
- prägende, unvergessliche persönliche Erfahrungen zu sammeln;
- die eigene Flexibilität auszuprobieren und zu erhöhen;
- sich selbst und seine Grenzen zu erfahren und gegebenenfalls darüber hinaus zu wachsen;
- neue kulturelle und soziale Zusammenhänge zu erleben und kennenzulernen sowie sich eine interkulturelle Kompetenz anzueignen;
- vielfältige Kontakte zu knüpfen, neue Freunde zu gewinnen und Netzwerke zu bilden.

Die Kampagne „go out! studieren weltweit“ soll

- Studierende informieren und dazu motivieren, zeitlich begrenzte Auslandsaufenthalte während des Studiums zu wagen und einzuplanen, auch Auslandsaufenthalte in solchen Ländern, die nicht im üblichen Fokus liegen, aber ebenfalls attraktive Bedingungen für Studium, Forschung und Praktika bieten, wie Osteuropa, Asien, Lateinamerika und Afrika;
- Studieninteressierte der gymnasialen Oberstufe dazu anregen, sich frühzeitig über die Möglichkeiten von studienbezogenen Auslandsaufenthalten während eines Studiums an einer deutschen Hochschule zu informieren;
- die Hochschulen in Deutschland mit ihren Repräsentanten, Entscheidungsträgern, zuständigen Mitarbeiter in Verwaltung, Lehre und Forschung sowie die Verantwortlichen in Politik und Landesministerien ansprechen, anregen und auffordern, notwendige Rahmenbedingungen für erfolgreiche studienbezogene Auslandsaufenthalte von Studierenden zu schaffen;
- Multiplikatoren und Meinungsträger (wie z.B. Eltern, Studien- und Berufsberater) überzeugen bzw. in ihrer Überzeugung unterstützen, dass studienbezogene Auslandsaufenthalte während des Studiums fachlich und persönlich ein großer Gewinn sind.

3 Begrüßung

Dr. Dorothea Rüland, Generalsekretärin des DAAD

„Sehr geehrte Damen und Herren, sehr geehrte Frau Menges,

ich begrüße Sie sehr herzlich zu dieser Veranstaltung, die der DAAD in solcher Form zum ersten Mal durchführt. Das Fachforum „Auslandserfahrener Nachwuchs: Mehrwert für die Wirtschaft!" ist Teil der zahlreichen Aktivitäten und Maßnahmen einer Informations- und Werbekampagne „go out! studieren weltweit", die das Bundesministerium für Bildung und Forschung und der DAAD gemeinsam vor fünf Jahren begonnen haben. Dabei ist es nicht nur das Ziel, bei Studierenden und Studieninteressierten, also vor allem Abiturienten, für studienbezogene Auslandsaufenthalte während der Studienzeit an der Hochschule zu werben und über die Möglichkeiten zu informieren – auch die Hochschulen als Institutionen mit Hochschullehrern und Mitarbeitern in der Verwaltung, die Studien- und Berufsberater und viele Andere sollen in den vielfältigen Dialog einbezogen werden. Ganz zentral aber sind Sie als Vertreter von Unternehmen, Personalberatungen sowie Wirtschafts- und Interessenverbänden angesprochen: denn die Wirtschaft ist ein, wenn nicht sogar der „Hauptabnehmer" von Hochschulabsolventen.

Und hier lässt sich der Bogen spannen, der das Kernthema des Fachforums ist, und worüber wir heute mit Ihnen sprechen möchten: Auslandsaufenthalte während des Studiums, sei es ein Studienjahr, ein Auslandssemester, ein Praktikum, ein Sprach- und Fachkurs oder eine fachorientierte ‚Summer School' – welche Bedeutung haben studienbezogene Auslandsaufenthalte für den Berufseinstieg von Hochschulabsolventen? Wie bewerten Unternehmen diese Merkmale im Lebenslauf bei der Bewerbung und bei der Entscheidungsfindung für die Einstellung von Personal?

Wie zu vielen Aspekten unseres Lebens gibt es auch dazu Untersuchungen – lassen Sie mich einige Aspekte einer Studie aus dem Jahr 2006, die das BMBF in Auftrag gegeben hatte, kurz zusammenfassen – das Ergebnis fällt durchaus recht ernüchternd aus:

Als wichtige Kriterien für Unternehmen bei der Einstellung von Hochschulabsolventen gelten in folgender Reihenfolge: Persönlichkeit, Fachrichtung, Spezialisierung, Computer- sowie Fremdsprachenkenntnisse, Praxis- bzw. Arbeitserfahrung während des Studiums, Referenzen, Noten, Arbeitserfahrung im Ausland, Reputation der Hochschule – und an vorletzter Stelle auf Platz elf „Studienaufenthalt im Ausland" vor dem Merkmal „Praxis bzw. Arbeitserfahrung vor dem Studium". 90% der befragten Unternehmen sehen die Persönlichkeit also als wichtigstes Kriterium an, aber nur jeweils ein Drittel bewerten Arbeitserfahrung oder Studienaufenthalte im Ausland als wichtig.

In einer anderen Untersuchung von 2011 kommt „Auslandserfahrung/Auslandsaufenthalte" auf einen mittleren Rang nach den Kriterien „Persönlichkeit", „Kommunikationsfähigkeit", „Praktische Erfahrungen", „Art und Standort der Hochschule" und „Sprachkenntnisse". Auch hier steht „Persönlichkeit" (mit 88%) an erster Stelle.

Wer von ihnen längere Zeit im Ausland gelebt hat, hat sicherlich eine andere Perzeption: zumindest ich habe nie so viel gelernt wie in meinen Jahren im Ausland: man muss sich selbst immer wieder in Frage stellen lassen, braucht Mut, Engagement und Sensibilität.

Wie also, meine Damen und Herren, kann ein junger Mensch während des Studiums seine Persönlichkeit weiterentwickeln und ausprägen, Kommunikationsfähigkeit üben, praktische Erfahrungen sammeln sowie Fremdsprachenkenntnisse erweitern und perfektionieren? Sind nicht studienbezogene Auslandsaufenthalte bestens dazu geeignet? Sich in einer fremden Umwelt orientieren, behaupten und durchsetzen zu müssen, ist eine Herausforderung, die erfolgreich bewältigt werden will. Wer den Schritt ins Ausland für einige Zeit wagt und erfolgreich meistert, hat seiner Persönlichkeit wesentliche Merkmale hinzugefügt und sein Profil geschärft.

Ich bin fest davon überzeugt, dass der Bedarf an Hochschulabsolventen, die nicht nur fachlich kompetent, sondern vielfach qualifiziert, weltoffen und interkulturell erfahren sind, weiterhin wachsen wird. Es sind diese Merkmale, die in unserer immer mehr vernetzten Welt mit „globalisierten Abläufen" in Wirtschaft, Gesellschaft und Kultur unverzichtbar sind.

Aus diesem Grund haben sich das Bundesministerium für Bildung und Forschung und der DAAD das Ziel gesetzt, dass mindestens jeder zweite deutsche Hochschulabsolvent während seines Studiums studienbezogene Auslandserfahrungen gemacht haben sollte. In den vergangenen zehn Jahren haben wir bereits mit einem Drittel auslandserfahrener Absolventen ein relativ hohes Niveau erreicht, das es nicht nur zu halten, sondern auszuweiten gilt.

Ein Ergebnis aus anderen Untersuchungen ist, dass sich die Mobilität der Studierenden in den neuen, zeitlich kürzeren Studiengängen mit Bachelor- und Master-Abschlüssen ändert: hin zu eher früheren und kürzeren Aufenthalten und wenn möglich in geordneten Bahnen, d.h. in Programmen wie sie Hochschulpartnerschaften, teilweise mit gemeinsamen Abschlüssen, anbieten. Dies wiederum erfordert sehr viel mehr Hilfestellung von Seiten der Hochschulen, die Absprachen über die Anerkennung der im Ausland erbrachten Studienleistungen treffen müssen. Denn, auch dies zeigen die Umfragen, die Studierenden sind von der Sorge getrieben, Zeit zu verlieren. Dies ist neben den finanziellen Rahmenbedingungen der wichtigste Aspekt, der Studierende auf einen Auslandsaufenthalt verzichten lässt.

Besonders hervorzuheben ist die erfolgreiche Praxis bei den wirtschaftwissenschaftlichen Fächern in den deutschen Hochschulen, denen es in den vergangenen Jahren gelungen ist, vielfach Auslandsmodule oder Mobilitätsfenster in die Curricula einzubetten. Nicht zuletzt dadurch ist es gelungen, die Zahl der auslandserfahrenen Studierenden in diesen Fachdisziplinen erheblich zu erhöhen.

Neben der nach wie vor wichtigen Förderung von Auslandsaufenthalten durch individuelle Stipendien ist deshalb die Unterstützung strukturierter Mobilität in den Studiengängen der Hochschulen von sehr großer Bedeutung: Hier sind vor allem ERASMUS und das DAAD-Programm Internationale Studien- und Ausbildungspartnerschaften (ISAP) als über Jahrzehnte bewährte Förderinstrumente zu nennen.

Ein interessanter Weg der strukturierten Mobilität, auch wenn er mit hohem Abstimmungsaufwand verbunden ist, liegt im Aufbau von Doppelabschlüssen mit ausländischen Partnerhochschulen. Für die Stärkung des Bologna-Prozesses ist besonders diese Form der Kooperation geeignet, da obligatorische Austauschsemester bei voller Anerkennung der Studienleistungen integrativer Bestandteil der Förderung sind. Die doppelten Abschlüsse sind für die Studierenden hoch attraktiv, da der zusätzliche Erwerb eines ausländischen Studienabschlusses bei der späteren Bewerbung der Absolventen auf dem Arbeitsmarkt eine ausschlaggebende Rolle spielen kann. Der DAAD fördert zur Zeit aus Mitteln des BMBF rund 130 „Integrierte Internationale Studiengänge mit Doppelabschluss".

Es wird also in Zukunft stark darauf ankommen, neue Formate zu finden und entsprechende Programme zu Verfügung zu stellen wie z.B. organisierte Mobilitätsfenster in bestehende Studiengänge einzufügen und gute Informationen frühzeitig zur Verfügung zu stellen, beispielsweise für die Schulen in der Oberstufe, da die Organisation eines Auslandsaufenthaltes im Bachelor eine rechtzeitige Orientierung voraussetzt.

In einigen Fächern ist auch über ein längeres Bachelor-Studium nachzudenken, wie dies mit dem aus Mitteln des BMBF finanzierten Programm "Bachelor Plus" angeregt wird. Mit dem Programm fördert der DAAD die Einrichtung vierjähriger Bachelor-Programme, in denen Studierende einen einjährigen integrierten Auslandsaufenthalt absolvieren und dadurch eine besondere interdisziplinäre und/oder berufsvorbereitende internationale Qualifikation erwerben. Die einzurichtenden vierjährigen Bachelor-Programme dienen dem Ziel, die Mobilität von Studierenden zu erhöhen und den fachlichen und interkulturellen Gewinn des Auslandsstudiums zu steigern.

Wie weit gefächert – geradezu farbenfroh – ebenfalls die Palette des individuellen DAAD-Stipendienangebots ist, zeigen Ihnen die einzelnen Präsentationen im Foyer. Hier können Sie nachher in der zeitlich etwas ausgedehnteren Kaffeepause – oder im Anschluss an die Veranstaltung – mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des DAAD über die Programme, aber vor allem auch mit ehemaligen Stipendiaten über deren Erfahrungen sprechen.

Meine Damen und Herren, ich freue mich, dass Sie gekommen sind, um sich mit uns über den Wert und die Bedeutung studienbezogener Auslandsaufenthalte für den Berufseinstieg auszutauschen, und ich danke ganz herzlich Frau Kathrin Menges dafür, dass sie uns nun mit einem Beitrag auf die weiteren Gespräche und Diskussionen einstimmt.

Es geht also recht konkret darum, Schnittstellen zu identifizieren, wo wir langfristig noch intensiver zusammenarbeiten können."

4 Redaktionelle Zusammenfassung der Vorträge, Redebeiträge und Podiumsdiskussionen

Vortrag

Wie profitieren Unternehmen von auslandserfahrenen Absolventen? Welches Qualifikationsprofil und welche Erfahrungen müssen Bewerber mitbringen?

Kathrin Menges
Corporate Senior Vice President Global Human Resources,
Henkel AG & Co. KGaA, Düsseldorf

„Wir wollen auslandserfahrene Studenten." Mit dieser grundsätzlichen Feststellung eröffnete **Kathrin Menges**, Corporate Senior Vice President und Personalchefin der Henkel AG und seit 2011 auch Mitglied im Vorstand des Unternehmens, ihre Präsentation, in der sie zunächst in einem kurzen Überblick die Vielfalt der Produkte und die Internationalität des Gesamtunternehmens darstellte. Sowohl die verschiedenen Bereiche des Unternehmens als auch die Kunden seien, so Kathrin Menges, extrem global aufgestellt. Umso wichtiger sei es, dass sich diese Internationalität auch bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern abbilde und sie die notwendige Mobilität aufbrächten.

Von den 48.000 Mitarbeitern bei Henkel arbeiten 20% in Deutschland. 80% der Henkel-Belegschaft ist in 75 anderen Ländern tätig. Die Mitarbeiter haben etwa 120 verschiedene Nationalitäten. Als weiteres Merkmal von „diversity" innerhalb des Unternehmens hob Menges hervor, dass mittlerweile 29% der bei Henkel im Management Beschäftigten weiblich sind – bei einem gleichzeitig vorhandenen hohen Grad von Internationalität.

Kathrin Menges betonte, dass nicht nur die Vielfalt an sich wichtig sei, sondern man sich fragen müsse, wie man mit der Vielfalt umgehe. Das werde als „inclusion" bezeichnet. Es gehe dabei um die Zusammenarbeit von Menschen aus unterschiedlichen Regionen, mit unterschiedlichen Mentalitäten. Diversity mit seinen verschiedenen Aspekten wie Alter, Geschlecht, Nationalität, Kultur u.a. müsse in einem Unternehmen intrinsisch verwurzelt sein: „Alles steht und fällt mit der Einstellung, die man dazu hat."

Perspektivisch sei die globale Ausrichtung des Unternehmens enorm wichtig, da damit zu rechnen sei, dass bereits im Jahre 2020 ein hoher Bedarf an Fachkräften bestehen werde, der von den Unternehmen entsprechend gedeckt werden müsse. Die Bedeutung der Mobilität von Arbeitskräften werde daher in Zukunft noch weiter wachsen. Die starke Ausrichtung des Unternehmens auf die Wachstumsmärkte, insbesondere in Asien, erfordere eine „cultural diversity" innerhalb des Personals. Henkel sei groß und benötige deshalb auch viele Mitarbeiter auf der ganzen Welt. Dem Thema „cultural diversity" komme daher ein hoher Stellenwert zu. Durch „cultural diversity" gelange man zu unterschiedlichen Perspektiven. „Cultural diversity" bedeute für Henkel auch Stärkung der Innovationsfähigkeit, indem man zu außergewöhnlichen Lösungen gelange, wenn unterschiedliche Ideen aufeinander treffen.

„Wir glauben daher, dass es eine wirklich wichtige und wesentliche Erfahrung ist, wenn jemand im Ausland gelebt hat", so die Personalchefin von Henkel. „Dazu muss der Mensch sich aber auch einlassen auf den Ort, an dem er lebt, auf die Kultur, die er erlebt. Wir achten sehr darauf, dass sich unsere Mitarbeiter nicht in ihrer „expert community" oder in ihrem „compound" einigeln, dass sie Kontakt zu den Menschen vor Ort haben, die Sprache lernen."

Es komme, so Kathrin Menges, bei der diversity auch darauf an, die Vielfalt der Kunden des Unternehmens abzubilden. Gleichzeitig sei es wichtig, dass die Beschäftigten innerhalb des Unternehmens ein Klima gegenseitiger Wertschätzung erführen, das sie in die Lage versetze, ihre volle Kraft für das Unternehmen zu entfalten.

Eröffnungsvortrag von Kathrin Menges
Personalchefin der Henkel AG

Wie sehen die Anforderungsprofile aus?

Sehr wichtig seien dabei Internationalität und Sprachfähigkeit. „Uns ist es bei der Einstellung von Mitarbeitern sehr wichtig, dass man einen gewissen Auslandsbackground schon mitbringt. Das ist in der Regel bei Hochschulabsolventen der Auslandaufenthalt während des Studiums, das kann auch das Austauschjahr in der 12. Klasse sein. Wenn es sich um Mitarbeiter handelt, die schon etwas erfahrener sind, dann wünschen wir uns, dass die Mitarbeiter bereits ganze Stationen ihres beruflichen Lebens im Ausland verbracht haben."

Die Reife eines jungen Menschen, der im Ausland studiert habe, sei höher einzuschätzen als bei jemandem, der sein heimatliches Umfeld während seines Studiums nie verlassen habe. Außerdem, so die Henkel-Personalchefin, sei die beste Voraussage für das zukünftige Verhalten das vergangene Verhalten.

Deshalb bietet Henkel Studierenden die Möglichkeit, ein Praktikum im Ausland zu absolvieren. Im Unternehmen selbst sind 466 Mitarbeiter im Rahmen eines „assignements" im Ausland unterwegs. Ein weiteres international ausgerichtetes Modell der Personalentwicklung ist das sogenannte „tripe two". Von einem Mitarbeiter, der Ambitionen und Potenzial hat, höhere Führungspositionen zu übernehmen, wird erwartet, dass er zwei verschiedene Funktionen im Unternehmen innegehabt (Marketing, Sales, Controlling…), zwei verschiedene Unternehmensbereiche kennengelernt und sich in zwei Ländern (für mindestens ein Jahr) aufgehalten hat. Dieses Konzept ist für Henkel die Leitlinie für die Entwicklung der Mitarbeiter.

Rekrutiert werden international erfahrene Mitarbeiter auf vielfältige Weise. Kathrin Menges nannte als Beispiele internationale Jobbörsen ebenso wie Innovationswettbewerbe, an denen Studierende teilnehmen, die sich mit der Weiterentwicklung von Henkel-Produkten beschäftigen. Darüber gelinge es, viele Mitarbeiter zu gewinnen. Gleichzeitig biete sich die Möglichkeit des „employer brandings", um Henkel als attraktiven Arbeitgeber bekanntzumachen.

In einer abschließenden Filmsequenz berichtete eine Mitarbeiterin des Unternehmens über ihre internationale Karriere bei der Henkel AG.

4 Redaktionelle Zusammenfassung der Vorträge, Redebeiträge und Podiumsdiskussionen

DAAD-Stipendiaten berichten

Mehrwert von Auslandsaufenthalten – ein wichtiger Baustein für eine Erfolgskarriere – zwei ehemalige DAAD-Stipendiaten berichten

Markus Dresen
Daimler AG, Stuttgart

Cristoffer Homann
Wüstenrot & Württembergische AG (W&W), Ludwigsburg

Moderation: Claudius Habbich
DAAD, Leiter des Referats „Information für Deutsche über Studium und Forschung im Ausland; Publikationen“

Markus Dresen hat mit dem DAAD-Stipendium „Sprache und Praxis in Japan“ eineinhalb Jahre in Japan verbracht. Dieses Programm wird seit annähernd 30 Jahren aufgelegt. Es bietet die Möglichkeit, nach einem dreiwöchigen Vorbereitungskurs in Deutschland innerhalb von eineinhalb Jahren ca. zehn Monate lang die Sprache des Landes zu lernen und die Kultur zu erleben sowie ein achtmonatiges Praktikum in einem japanischen Unternehmen oder einer Verwaltungsinstitution zu absolvieren.

Mitte der 90er Jahre entstand parallel dazu das Stipendien-Programm „Sprache und Praxis in China“, an dem Cristoffer Homann teilgenommen hat. Das Programm steht, wie das für Japan, offen für Graduierte mit einem Abschluss in Natur- und Ingenieurwissenschaften sowie Rechts- und Wirtschaftswissenschaften von Hochschulen und Fachhochschulen für einen 18-monatigen sprach- und praxisorientierten Aufenthalt in China.

Markus Dresen

„Was hat das Programm ausgelöst? Was hat sich bei mir verändert?“

Nach dem 18-monatigen Aufenthalt in Japan ist Markus Dresen noch für drei weitere Jahre in Japan geblieben, um dort zu arbeiten. In dieser Zeit seien die Veränderungen, die sich persönlich durch die Gründung einer Familie und beruflich durch die Aufnahme einer Tätigkeit als Teamleiter bei Daimler ergeben hätten, immens gewesen.

„Wie kam es zu dem Aufenthalt in Japan?“

Angefangen habe es mit einem High-School-Aufenthalt in den USA, zu dem sich Markus Dresen, wie er sagte, familiär noch etwas genötigt fühlte. Nach dem USA-Aufenthalt sei das „Auslands-Virus“ jedoch da gewesen. Die nächste Etappe war das Praxissemester innerhalb des Studiums bei Rolls-Royce in England. Danach bestand der Wunsch, ein etwas exotischeres Umfeld während des Auslandsaufenthaltes zu erleben. Aufgrund einer Kooperation der deutschen Fachhochschule mit einer japanischen Universität entschloss sich Markus Dresen zu einem Semesteraufenthalt in Japan, was auch gleichzeitig der Startschuss für das Erlernen der japanischen Sprache war. Zur Beendigung seines Studiums ging Markus Dresen zurück nach Deutschland und bewarb sich anschließend um ein Stipendium für „Sprache und Praxis in Japan“, wobei er die Wartezeit mit einem Aufenthalt in Warschau überbrückte. Ausgesucht hat er das Stipendium, um die in Japan gemachten Erfahrungen vertiefen zu können.

„Wie ging es weiter?“

Der erste Teil des Aufenthaltes war dem Erlernen der Sprache gewidmet, ein mühsames Unterfangen, so Dresen, da man sich außer den Vokabeln auch immer wieder die Schriftzeichen einprägen muss. Daneben gab es vom DAAD organisierte Seminare zur kulturellen Sensibilisierung und zum Kennenlernen japanischer Firmen. Ganz besonders wichtig sei es aber auch gewesen, die Sprache im Kontext zu lernen, also nicht nur Textbausteine, sondern die konkrete Anwendung unter Beachtung der kulturellen Gepflogenheiten. Dies, so Markus Dresen, könne man nur, wenn man in einer solchen Kultur auch lebe.

Im zweiten Teil seines Aufenthalts in Japan hat Markus Dresen ein Praktikum bei Mitsubishi FUSO, einer LKW-Tochter der Daimler AG, absolviert, wobei er feststellen konnte, dass die bereits gewonnenen Einblicke in die Sprache und Kultur Japans auch wirklich geholfen haben. Nach Abschluss des Praktikums ist Markus Dresen im Finanzbereich der Firma tätig geworden und hat drei weitere Jahre dort verbracht.

DAAD-Stipendiaten berichten: Markus Dresen (Daimler AG) links und Cristoffer Homann (Wüstenrot & Württembergische AG) rechts, moderiert von Claudius Habbich (DAAD) Mitte

„Was bleibt?"

Sensibilität, Flexibilität und Offenheit sowie die Erweiterung des Horizonts seien Qualitäten, die im Anschluss an den Aufenthalt in Japan auch in Deutschland nutzbringend zum Tragen gekommen seien, da sie Kontakte, beispielsweise zu europäischen oder asiatischen Partnern, sowie die Kommunikation merklich erleichtert hätten.

Noch ungewiss ist für Markus Dresen, wie er seine Auslandserfahrungen weiter nutzen kann, insbesondere wie das Unternehmen die erworbenen auslandspraktischen Erfahrungen bei der Neubesetzung von Positionen im Ausland berücksichtigen wird.

„Zu guter Letzt…"

Marcus Dresen empfahl, dass Firmen denjenigen, die die Möglichkeit eines Auslandspraktikums während ihres Studiums suchten, in verstärktem Umfang Angebote machen sollten.

Cristoffer Homann

„Die ersten Schritte"

Im Rahmen seines Studiums der Finanzwirtschaft waren zwei Auslandssemester in das Studium integriert, die Cristoffer Homann zu einem Studienaufenthalt in Südkorea genutzt hat. Nach Beendigung des Studiums hat er den Berufseinstieg als Trainee bei einer Landesbank gesucht, war dann Anleihenhändler in London. In Zeiten der Finanzkrise hat er noch einmal eine Neuorientierung in Angriff genommen und sich beim DAAD für das Programm „Sprache und Praxis in China" beworben und hat das Stipendium erhalten. Er ist mit dem obligatorischen dreiwöchigen Sprachtrainingsprogramm in Bochum gut an den Start gegangen.

„Faszination Asien"

In Peking mussten zunächst einige scheinbar unüberwindbare administrative Hürden genommen werden. „Wie sich gezeigt hat, gibt es in China aber doch immer einen Weg." Danach konnte Cristoffer Homann seine, wie er sagte, auf frühen Kindheitsträumen basierende Faszination für Asien endlich auch leben. Chinesisch fließend sprechen und schreiben zu können, war eines der ambitionierten Ziele, die er erreichen wollte. Weitere Ziele waren, das „Abenteuer Asien" zu erleben, mittelfristig einen Job in Asien anzutreten und das Land und die Leute verstehen zu lernen.

„Die Mühen der Ebene"

Das Erlernen der Sprache war ein mühsamer Prozess: Grammatik, Strukturen, Zeichen lassen sich nur durch ständiges Wiederholen aneignen. Mit den recht jungen Studierenden an der Universität sei es zum Teil schwierig gewesen, Anknüpfungspunkte zu finden, zu unterschiedlich waren die Voraussetzungen und Erfahrungen. Ganz anders dagegen verhielt es sich später in der Praktikumsphase. In dieser Zeit sei es gelungen, Kontakte zu Leuten aufzubauen, die bereits über berufliche Erfahrungen verfügten und die zum Teil schon einmal im Ausland waren, und mit ihnen Freundschaften zu schließen.

„Einblicke ins chinesische Leben"

Vorträge und Unternehmensbesuche bildeten einen wichtigen Bestandteil des Programms. Besucht wurden Stahlwerke und Anwaltskanzleien, es gab Gespräche mit Zeitungsreportern sowie Besuche bei Nachrichtenagenturen, die alles in allem einen guten Einblick in die chinesische Gesellschaft vermittelten und auch etwas von den Schwierigkeiten deutlich machten, mit denen beispielsweise Journalisten, die über kritische Themen berichten, konfrontiert werden. Einen geeigneten Praktikumsplatz zu finden, stellte sich als etwas schwierig heraus. Es gibt nur wenige Unternehmen, die darauf vorbereitet sind, Praktikanten zu beschäftigen, die bereits über Erfahrungen verfügen. Schließlich hat Cristoffer Homann sein Praktikum in der Automobilindustrie absolviert. Es war ein Joint-Venture-Unternehmen von Mercedes Benz mit einer chinesischen Staatsholding.

Auffällig für ihn waren die Umgangsformen innerhalb des Unternehmens, insbesondere dann, wenn Personen aus unterschiedlichen kulturellen Umfeldern aufeinander getroffen seien. Ebenso interessant war, so Homann, wie in solchen Joint ventures von Unternehmen aus unterschiedlichen Kulturen die Unternehmensziele unterschiedlich definiert werden: Während Umsätze bzw. Gewinn zu erzielen, das Bestreben des einen Partners war, standen für den anderen Partner „Output" und Stückzahlen im Vordergrund.

4 Redaktionelle Zusammenfassung der Vorträge, Redebeiträge und Podiumsdiskussionen

„Zurück in Deutschland"

Nach seiner Rückkehr nach Deutschland hat Cristoffer Homann eine Stelle bei Wüstenrot & Württembergische AG angetreten. „Berufliche Bedeutung hatte die China-Erfahrung zunächst einmal nicht direkt", so sein Fazit. Offenbar gebe es nur wenige deutsche Unternehmen, die gezielt Mitarbeiter für eine Tätigkeit in China suchten.

Chinesische Zeitungen zu lesen, die Sprache zu lernen, China zu verstehen – diese Ambitionen ließen sich nur schwer in die Tat umsetzen. Gelernt zu haben, dass auch Chinesen Schwierigkeiten haben, China zu verstehen, dies sei, so Cristoffer Homann, eine Erkenntnis, die er mitgenommen habe. Ansonsten arbeite er an der Perfektionierung seiner Kenntnisse des Chinesischen und sei dankbar, dass ihm durch das DAAD-Programm die Chance geboten worden sei, China kennenzulernen.

Diskussion und Fragen

Die Fragen und Beiträge, die im Anschluss an die beiden Präsentationen aus dem Publikum kamen, betrafen u.a. die Vorbereitung und Auswahl der Personen, die ins Ausland gehen. Cristoffer Homann unterstrich noch einmal die Notwendigkeit, bei der Auswahl sorgfältig auf die Beweggründe und Motive zu achten. Gefragt wurde auch, wie die Reintegration nach dem Auslandsaufenthalt verlaufen sei. Markus Dresen betonte, dass die Reintegration sowohl in beruflicher als auch in persönlicher Hinsicht gut geklappt habe – auch wenn er habe feststellen müssen, dass in Deutschland Serviceorientierung nicht so ausgeprägt sei. Gefragt wurde auch, inwieweit das Wissen über das Ausland und die erworbene interkulturelle Kompetenz auch jetzt, also nach dem Aufenthalt, im Unternehmen genutzt werde. Da es in seinem Unternehmen, so Cristoffer Homann, nur wenige Leute gebe, die ins Ausland gehen würden, habe das chinesische Fachwissen für ihn keinen unmittelbaren Nutzen.

Förderungsmöglichkeiten und Programme des DAAD im Überblick

International qualifizieren: ein Überblick zu den Aufgaben, Aktivitäten und Zielen des DAAD sowie zu individuellen Förderungsmöglichkeiten und Strukturprogrammen für Hochschulen

von Dr. Irene Jansen
DAAD, Leiterin der Gruppe „Kommunikation und Marketing"
und der GATE-Geschäftsstelle

„Das also war des Pudels Kern! Ein fahrender Scholast? Der Kasus macht mich lachen," so der – ob der Annäherung Mephistopheles' in der Gestalt eines schwarzen Pudels – erstaunte und über seine eigenen angestrengten Bemühungen, in seinem Studierzimmer tiefer in die Wissenschaften einzudringen, wohl auch recht enttäuschte Doctor Faustus, welcher dem Kern des Pudels daher auch nur wenig Respekt zu zollen vermochte.

Die Erkenntnis über des Pudels Kern, so **Dr. Irene Jansen**, brachte Doctor Faustus der Erkenntnis näher, dass es notwendig sei, das Studierzimmer zu verlassen und in die Welt zu reisen. 38% der heutigen Studierenden scheinen dagegen – trotz Globalisierung und Exportorientierung der deutschen Wirtschaft – einen studienbezogenen Auslandsaufenthalt auszuschließen. „Das ist fatal, denn das, was der zukünftige Arbeitgeber später im Kontext seines Anforderungskatalogs für eine internationale Ausrichtung tun kann, ist nicht zu vergleichen mit dem, was die junge Frau oder der junge Mann für sich während des Studiums tun kann. Auch diejenigen, die heute national einsteigen, werden mit einem globalen Arbeitsmarkt konfrontiert sein."

Welche Vorbereitungen dazu notwendig sind und wie die „Persönlichkeit", die sich alle wünschen, ausgebildet werden soll, sei schon thematisiert worden. „Wir möchten Ihnen heute die im Laufe vieler Jahrzehnte entwickelten Programme des DAAD vorstellen, mit denen wir die jungen Scholasten aus den Studierstuben treiben, um ihre Kenntnisse zu erweitern und um sie gut ausgebildet in Firmen zu entlassen", fügte Dr. Irene Jansen hinzu.

Programmpräsentation des DAAD
durch Dr. Irene Jansen

Podiumsgespräch mit Unternehmensvertreterinnen:
Simone Zilgen, Bärbel Ostertag, Ina Bourmer, Moderation: Daniel Goffart, Handelsblatt

Die übergeordnete Zielsetzung sei, durch zusätzliche internationale Studien- und Forschungserfahrung die Qualität der Hochschulabsolventen zu erhöhen und sie damit für einen globalen Arbeitsmarkt zu qualifizieren.

Die Strukturen der Stipendien, so Dr. Irene Jansen, seien durchaus ähnlich: „Es gibt Module, die sich auf die praktische Erfahrung stützen, weitere Module, die das Sprachvermögen ausbilden, und es gibt Module, die bestimmte Studieninhalte und kognitive Elemente stützen." Unterschiedlich seien die Schwerpunkte und die Zielgruppen, an die sich die verschiedenen Stipendien des DAAD richteten.

Präsentation von einzelnen Stipendienprogrammen im Foyer der Veranstaltungsortes

Unternehmensvertreterinnen und Personalmanagerinnen im Gespräch

Welchen Nutzen haben Unternehmen von studienbezogenen Auslandsaufenthalten?

Ina Bourmer
Leiterin Recruiting Corporate Functions, Deutsche Telekom AG, Bonn

Bärbel Ostertag
Vice President HR Business Partner Lead
für den Vorstandsbereich Human Resources, SAP AG, Walldorf

Simone Zilgen
Head of Staffing & Sourcing / Employer Branding, METRO AG, Düsseldorf

Moderation: Daniel Goffart
Handelsblatt – Ressortleiter Wirtschaft & Politik, Berlin

Was bringt es, wenn man im Ausland war?

Mit dieser Frage leitete **Daniel Goffart** die Diskussionsrunde mit drei Unternehmervertreterinnen ein und zitierte aus einer Studie aus dem Jahre 2006, aus der hervorgeht, dass bei den damals befragten Unternehmen die Auslandserfahrungen als Einstellungskriterium nur auf Rang elf rangierten – von zwölf möglichen Rängen.

Man müsse das Ergebnis differenziert betrachten, so **Bärbel Ostertag** von SAP. Es gebe kleine und mittlere Unternehmen mit geringem Auslandsbezug. Der geringe Stellenwert sei auch dadurch zu erklären, dass Unternehmen befragt worden seien, bei denen aufgrund ihrer lokalen Ausrichtung das Thema Auslandsaufenthalt während des Studiums nur einen geringen Stellenwert habe. Da Auslandsaufenthalte auch immer einen starken Einfluss auf die Persönlichkeitsentwicklung ausübten, müsse man das Kriterium Auslandserfahrung in Kombination mit dem Kriterium Persönlichkeitsentwicklung betrachten. Letzteres habe, so Ostertag, in den Studien stets auf Platz eins gestanden.

4 Redaktionelle Zusammenfassung der Vorträge, Redebeiträge und Podiumsdiskussionen

Simone Zilgen, Bärbel Ostertag, Ina Bourmer, Moderation: Daniel Goffart, Handelsblatt

Was bringt ein Auslandsaufenthalt während der Studienzeit, beispielsweise in den USA oder in Australien, wenn ein Unternehmen wie die Telekom Personal für den Ausbau seiner Geschäftsaktivitäten in Osteuropa benötigt?

„Auslandsaufenthalt ist bei uns kein k.o.-Kriterium, er spielt aber eine große Rolle, weil er ins Auge fällt", so **Ina Bourmer** von der Deutschen Telekom.

Gibt es eine Strategie, eher lokale Bewerberinnen für Funktionen im Ausland zu berücksichtigen oder werden diese Positionen mit auslandserfahrenen Absolventinnen und Absolventen besetzt, die einen klassischen Studienaufenthalt in England, Frankreich, Spanien oder den USA absolviert haben?

Dies sei sehr stark von den zu besetzenden Positionen abhängig, so **Simone Zilgen** von der Metro AG. Bei der Leitung eines Großmarktes, bei der es darum gehe, Kunden zu verstehen und Mitarbeiter zu begeistern, sei es vonnöten, die Kultur, die Gewohnheiten und die Rahmenbedingungen sehr gut zu kennen, was einem lokalen Mitarbeiter häufig leichter falle. Allerdings, fügte die Vertreterin der Metro AG hinzu, setze man auch sehr stark auf „international assignements", also auf Mitarbeiter, die bereit seien, von einem Land ins andere zu gehen und im Ausland zu arbeiten. Für die Metro AG sei es wichtig, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu haben, die über Auslandserfahrungen – im Übrigen gern auch in etwas ‚exotischeren' Ländern – verfügen. Gleichzeitig biete die Metro AG über ein Stipendiatenprogramm mit der Haniel-Stiftung ausländischen Stipendiaten die Möglichkeit, in Deutschland zu studieren und Praktikumserfahrungen zu sammeln, um im Anschluss daran in den Herkunftsländern als angehende Führungskräfte zu arbeiten. Fehlende Auslandserfahrungen seien kein k.o.-Kriterium. Es komme darauf an, eine gewisse Reife zu haben, um Kunden und Mitarbeiter verstehen und eine leitende Tätigkeit übernehmen zu können.

„Je weiter, desto besser", dies sei bei den Auslandsaufenthalten kein Kriterium; es könne, stellte **Ina Bourmer** fest, auch das deutschsprachige Ausland sein, das jemand für seinen Auslandsaufenthalt ausgesucht habe. Wichtig seien die Zielorientiertheit und der Umstand, dass man „raus aus der Komfort-Zone" gelangt sei.

Es komme darauf an, welche Erfahrungen jemand im Rahmen seines Studiums oder eines Praktikums gesammelt habe, fügte **Bärbel Ostertag** hinzu. „Wie arbeitet man zusammen? Wie muss ich mich auf Kollegen einlassen? Welches Gespür habe ich dafür?" All dies seien, so Ostertag, Erfahrungen, die anders zu bewerten seien als ein stark strukturierter Auslandsaufenthalt.

Simone Zilgen verwies auf ein Programm, ein gemeinsames mit einer Fachhochschule in Worms. Nach dem Auslandsaufenthalt, der aus einem halben Jahr Studium und einem halben Jahr Praktikum in einem Betrieb der Metro AG bestehe, sei deutlich zu beobachten, wie sich der Aufenthalt positiv auf die Persönlichkeitsentwicklung auswirke. Man könne bemerken, wie die Studierenden aus dem Prozess: „raus aus der Komfort-Zone, für sich selbst verantwortlich zu sein, sich mit anderen Rahmenbedingungen abzufinden" etwas gelernt und mitgenommen hätten. Dieser Prozess müsse nicht notwendigerweise weitab und in Ländern stattgefunden haben, wo die äußeren Bedingungen ganz besonders schwierig gewesen seien.

Was ist am Ende der gefragtere Typ? Ist es der lokale Mitarbeiter, der die Deutschen versteht? Oder ist es der Deutsche, der die Leute vor Ort, also die „locals", versteht?

Dies sei, so **Simone Zilgen**, stark abhängig von den jeweiligen Bedingungen. Man setze „locals" ein, wenn es beispielsweise darum gehe, Kunden zu verstehen oder Rollenkonflikte bei Mitarbeitenden zu vermeiden, es gebe gemischte Strukturen, beispielsweise bei Projekten im Aufbau, und man bringe über „international assignments", also über Arbeitseinsätze von ausländischen Mitarbeitern außerhalb ihrer Heimatländer, andere Blickwinkel hinein.

Ina Bourmer verwies darauf, dass es beim Rekrutieren von ausländischen Mitarbeitern darauf ankomme, nicht den „deutschen" Chinesen, Ungarn usw. zu suchen. „Wir müssen in den Firmen interkulturelle Kompetenz erlernen, damit wir bereit sind für die Internationalität." Bei der Internationalität sei auch zu berücksichtigen sowie bei der Einstellung von Personen, die aus anderen Ländern kommen, darauf zu achten, dass sie auch eine gewisse Zeit außerhalb ihres Heimatlandes tätig waren.

Simone Zilgen

Simone Zilgen und Bärbel Ostertag

Das Thema *„cultural and national diversity"* stand im Mittelpunkt einer Nachfrage aus dem Publikum. Die Vertreterin der Telekom AG, **Ina Bourmer**, verwies darauf, dass „diversity" auch bei den hauptsächlich im Inland Beschäftigten eine Selbstverständlichkeit sei. Allerdings komme es dabei nicht darauf an, ob jemand einen bestimmten Zeitraum im Ausland verbracht habe.

Wie es mit der *Förderung von Auslandserfahrungen* durch die Unternehmen während der Ausbildung bestellt sei, war ein weiteres Thema der Diskussion mit dem Publikum. **Ina Bourmer** verwies darauf, dass es innerhalb der Ausbildung einen obligatorischen Auslandsaufenthalt gebe; zusätzlich etabliere die Telekom AG das System der dualen Ausbildung auch in China und Indien. In der Zusammenarbeit mit Berufsakademien gebe es Ausbildungsgänge, bei denen Auslandsaufenthalte integriert seien, so **Simone Zilgen**. Das hänge stark von der Art der Ausbildung ab.

Zur Frage nach der *Entwicklung der Internationalität in den Unternehmen* bemerkte **Ina Bourmer**, dass es wichtig sei, diesen Prozess voranzutreiben: „Jeder muss den Weg dieses Veränderungsprozesses mitgehen." Das heiße aber nicht, Internationalität zu einem „Muss" zu machen. Es müsse das Potenzial vorhanden sein, der Internationalität folgen zu können. „Wenn wir heute sagen, dass wir nur diejenigen einstellen, die das schon mitbringen, wäre das ein Fehler, da wir eine ganze Reihe von Potenzialen, die wir in Deutschland oder weltweit haben, gar nicht nutzen könnten." Bei der Telekom arbeite man an einem Konzept der Internationalisierung des Headquarters. Das sei ein langer Prozess.

Das Thema *Auslandserfahrung in deutschsprachigen Ländern* wurde ebenfalls aufgegriffen. In der Tat sei es durchaus ein Unterschied, ob jemand sich auch mit einer Fremdsprache beschäftige, räumte **Bärbel Ostertag** ein. Wichtig sei aber vor allem die intrinsische Motivation, ins Ausland gehen zu wollen und dort Erfahrungen zu sammeln. **Simone Zilgen** betonte noch einmal, dass es kein Ranking dergestalt gebe, dass beispielsweise der Aufenthalt in einem entfernteren Land mit einer schwieriger zu erlernenden Sprache dazu führe, einen solchen Kandidaten einem anderen gegenüber zu bevorzugen, der seinen Auslandsaufenthalt in einem Land absolviert habe, das uns kulturell, sprachlich usw. näher liege.

In der Diskussion kam auch noch einmal die *Dauer des Studiums* zur Sprache. „Wenn jemand etwas länger braucht und etwas Interessantes zu bieten hat, ist das genauso gut", so die Vertreterin der Deutschen Telekom. Geschwindigkeit im Studium sei nicht alles.

Auch der Umstand, dass jemand seine *Studienzeit verlängert* hat, weil er zur Finanzierung des Studiums zwischendurch arbeiten musste, wurde von den Vertreterinnen der Unternehmen positiv aufgenommen.

Gefragt wurde auch nach einem *Ranking der Länder*, also ob bei Unternehmen bestimmte Länder oder Regionen als ganz besonders geeignet für Auslandsaufenthalte angesehen würden. Ein Ranking gebe es nicht, so die Aussage der Unternehmensvertreterinnen. Wenn es nicht die Länder seien, ob sich die Kriterien dann nach den großen Namen von Universitäten ausrichteten, wurde gefragt. Auch dabei gebe es, so die einhellige Meinung der Unternehmensvertreterinnen und Personalmanagerinnen, keine Vorauswahl aufgrund der besuchten Hochschule.

Des weiteren wurde die *Dauer des Auslandsaufenthaltes*, gerade bei Praktika, angesprochen. Eine Zeit zwischen drei und sechs Monaten sei etwas, das machbar ist und daher auch für Unternehmen interessant, so **Ina Borumer**. **Simone Zilgen** plädierte dafür, sich während des Studiums tatsächlich auch die Zeit zu nehmen, um praktische Erfahrungen zu sammeln. Interessant sei immer auch der Aspekt, welche Zielorientierung sich an den Praktika erkennen lasse, so abschließend **Bärbel Ostertag**.

4 Redaktionelle Zusammenfassung der Vorträge, Redebeiträge und Podiumsdiskussionen

Podiumsgespräch mit Hochschulvertretern: Susanne Orth

Hochschulvertreter/-innen im Gespräch

Bilden deutsche Hochschulen den idealen Mitarbeiter aus?

Andreas Eimer
Leiter Career Service,
Westfälische Wilhelms-Universität, Münster

Michaela Frana
Leiterin Career und Alumni Service,
Hochschule für Technik und Wirtschaft, Berlin

Ulrike Lierow
Research Consultant bei
Kienbaum Berlin GmbH, Berlin

Susanne Orth
Leiterin Fundraising, Alumni und Karriere,
Europa-Universität Viadrina, Frankfurt/Oder

Dr. Thorsten Thiel
Chief Operating Officer und Vizepräsident,
Jacobs University, Bremen

Moderation: Jan-Martin Wiarda
DIE ZEIT – Ressort CHANCEN, Hamburg

Die Diskussion mit den Hochschulen stehe, so der Moderator **Jan-Martin Wiarda**, im Mittelpunkt des letzen Teils der Veranstaltung. Es sei viel über die Hochschulen geredet, aber noch nicht genug zwischen den Arbeitgebern und den Hochschulen diskutiert worden. Deshalb komme es darauf an, einen Dialog auf Augenhöhe zwischen den „Abnehmern" und den „Lieferanten" zu fördern. Vielleicht sei aber diese Feststellung schon falsch formuliert, so der Moderator, und die Hochschulen wollten gar keine Lieferanten sein.

Was haben Sie gelernt aus den Statements des heutigen Nachmittags?

Nach Einschätzung von **Andreas Eimer**, Westfälische Wilhelms-Universität, sei Internationalisierung „ein nicht gefülltes Schlagwort, ein hype, auf den Unternehmen aufspringen. Und für die Studenten ist es ein lästiges Muss".

Dass die Ressourcen von auslandserfahrenen Personen in den Unternehmen gar nicht genutzt werden, sei eine Erfahrung, die sie auch von ihrer Hochschule kenne, so **Michaela Frana** von der Hochschule für Technik und Wirtschaft in Berlin. Die Unternehmen seien häufig gar nicht so recht an Auslandserfahrungen interessiert. Und die Studierenden stünden dann dazwischen.

Internationalität werde unterschiedlich bewertet, so **Susanne Orth** von der Europa-Universität Viadrina. Auslandsaufenthalte müssten einen Mehrwert haben. Den Auslandsaufenthalt mit einem Praxiselement zu bereichern, scheine gut zu funktionieren. Und das sei heute in den Redebeiträgen noch einmal sehr deutlich geworden.

Der Eindruck von **Dr. Thorsten Thiel** ist, dass sich seit 2001 in den Unternehmen wenig entwickelt habe. Insbesondere die Art und Weise, wie man Unternehmensvermarktung bei Absolventen betreibt, stagniere. „Ich sehe nichts Neues, aber ich sehe Studierende, die sagen: Ich fühle mich da nicht aufgehoben."

Ulrike Lierow hob hervor, dass es von den Anforderungen der Unternehmen abhänge, ob Auslandserfahrungen Voraussetzung für eine Einstellung seien. Bei manchen Stellenbesetzungen, beispielsweise in sehr technikaffinen Bereichen, sei es schwierig, Kandidaten zu finden, die das von den Unternehmen gewünschte internationale Profil mitbringen würden.

Kann man wirklich sehen, dass die studienbezogenen Auslandsaufenthalte den Studierenden auch tatsächlich etwas bringen? Oder bewegt man sich dort in einem Bereich, wo man sich etwas wünscht, das man nicht belegen kann?

An der Viadrina sei die Internationalität und die Mehrsprachigkeit an allen drei Fakultäten eines der wichtigsten Kriterien für den Berufseinstieg und den Berufsalltag. Dies belege, so **Susanne Orth**, eine Verbleibsstudie, die an der Hochschule kürzlich durchgeführt worden sei. Bemängelt worden sei aber der fehlende Praxisbezug während des Studiums.

Haben wir es hier mit einem ‚höher, weiter, schneller' zu tun?

so die Frage von **Jan-Martin Wiarda** an **Andreas Eimer**, den Leiter des Career Service an der Universität Münster. Es werde von den Absolventen alles Mögliche verlangt: Sie sollten jung sein, sie sollten weit gereist sein, sie sollten eine Persönlichkeit sein, sie sollten aber auch von Unternehmen noch formbar sein, sie sollten noch nicht voreingenommen sein, sie sollten weltoffen sein, sollten aber auch zu allem feste Standpunkte haben.

Ulrike Lierow

Michaela Frana

Podiumsgespräch mit Hochschulvertretern (von links nach rechts): Ulrike Lierow, Dr. Thorsten Thiel, Susanne Orth, Moderator Jan-Martin Wiarda, Michaela Frana, Andreas Eimer

Internationalität dürfe nach Einschätzung von **Andreas Eimer** nicht von vorn herein als ein instrumentalisierbares Qualifikationsmerkmal betrachtet werden. Wichtig sei, dass junge Menschen darauf brennen, ins Ausland zu gehen. Dass es hinterher ein Qualifikationsmerkmal bedeuten könne, sei gut. Es solle aber kein ‚Muss' werden. Man dürfe den Studierenden nicht die Faszination nehmen, die ein Auslandsaufenthalt entwickeln könne. Eine Kampagne wie „go out! studieren weltweit" solle vermitteln, welch reiche Lebenserfahrung ein Auslandsaufenthalt bedeuten könne. „Die Studierenden sind es leid, immer zuerst mit der Frage: ‚Was nützt es mir?' konfrontiert zu sein."

Erweisen die Hochschulen – bei all dem Druck, der bereits auf den Studierenden lastet – diesen einen guten Dienst, wenn sie ihnen sagen, dass sie ins Ausland gehen sollen?

Nach Einschätzung von **Michaela Frana** müsse ein Auslandsaufenthalt mehr sein als die unmittelbare Verwertbarkeit. „Wir wollen, dass sie lebenslang etwas davon haben." Und zum Thema „Raus aus der Komfort-Zone" bemerkte Frana, dass viele Studierenden sich in keiner Komfort-Zone befänden. An ihrer Hochschule sei bereits die Aufnahme des Studiums ein Riesenschritt. Druck sei aber nicht schädlich, so **Dr. Thorsten Thiel**. An der Jacobs University beobachte er, dass die Studierenden, die auf dem internationalen Campus, diesem „Hochdruck-Kessel ‚Campus'", leben, Fähigkeiten entwickelten, die für ihren späteren Einstieg in Unternehmen sehr wichtig seien.

Die Frage von **Jan-Martin Wiarda** an die Mitarbeiterin von Kienbaum betraf die Rückmeldung an die Hochschulen: *Reden Sie mit Hochschulen und Universitäten und geben Sie eine Rückmeldung bezüglich der Qualität der Bewerberinnen und Bewerber?* Es gebe ein indirektes Feed-back. Jedes Jahr absolvierten Werkstudenten ein Praktikum bei Kienbaum. Zur Rekrutierung der Werkstudenten führe Kienbaum nach Auskunft von **Ulrike Lierow** mit den Career Centern der Hochschulen Gespräche.

Zur Frage **Jan-Martin Wiarda**s *Wie wirkt sich der Bologna-Prozess auf die Mobilität der Studierenden aus?* schaltete sich **Claudius Habbich** vom DAAD ein: „Wir sind auf einem sehr guten Weg." Allerdings müsse man Vergleiche mit der Mobilität früherer Jahre mit großer Vorsicht behandeln, da sich das Mobilitätsverhalten aufgrund der veränderten Studienstrukturen verändert habe. Zahlen, die für Bachelorstudierende bezüglich ihrer Auslandsmobilität während des Studiums jüngst erhoben worden sind, ließen sich nicht mit älteren Werten vergleichen, die im Rahmen von zehnsemestriger oder zwölfsemestriger Studiendauer erhoben wurden. Zudem gebe es Unterschiede bei den Fächern.

Ob es auch Unterschiede zwischen den Universitäten gebe, fragte der Moderator. Sein Eindruck sei, dass einige Universitäten die Organisation der Auslandsmobilität besser „hinbekämen" als andere.

Einen Studienaufenthalt im Ausland zu organisieren, so **Andreas Eimer**, sei an seiner Hochschule *kein* gravierendes Problem. Er warb aber dafür, studienbezogene Auslandsaufenthalte weniger unter dem Blickwinkel ihrer Dauer und Häufigkeit zu bewerten als vielmehr Studierende darin zu unterstützen, „Erfahrungen intensiv und richtig zu machen". Den Studierenden zu sagen, ihr müsst das machen, sei, so **Andreas Eimer**, nicht der richtige Weg.

Bekommen die Fachhochschulen die Auslandsmobilität besser in den Griff als die Universitäten?

In jedem Studiengang gebe es eine Praxisphase, berichtete **Michaela Frana**. „Ich vermute, dass es uns leichter gefallen ist, die Organisation des Auslandsaufenthalts zu bewältigen, da ohnehin ein Zeitfenster für Praxisphasen vorgesehen ist."

Hat die Viadrina, da sie von Anfang an international aufgestellt war, mittlerweile dadurch Wettbewerbsvorteile gegenüber anderen Hochschulen?

Nach **Susanne Orths** Auskunft gehen an der Viadrina 54% der Studierenden ins Ausland. Der Anteil ausländischer Studierender sei zudem sehr hoch. Zur Förderung der Internationalität gebe es eine Reihe von Serviceleistungen: u.a. Lehrveranstaltungen sowie Beratungen im Career Center in polnischer Sprache, Kontakte zu Unternehmen, die in Osteuropa tätig sind. „Wer im osteuropäischen Markt Mitarbeiter sucht, kommt auf die Viadrina zu." Wobei es nach Einschätzung von **Susanne Orth** wichtig sei, Unternehmen davon zu überzeugen, dass sie bei ihrer Suche nach Mitarbeitern das Fächerspektrum breiter stecken. Der frühzeitige und intensive Kontakte zu Unternehmen, ein enger Austausch „auf Augenhöhe", dies seien Wege und Wünsche für die Zukunft, so **Dr. Thorsten Thiel**.

In diesem Austausch könne man klären, welche Auslandsaufenthalte wünschenswert seien, in welcher Form sie stattfinden sollten und für wen sie brauchbar und notwendig seien, fügte **Jan-Martin Wiarda** zum Abschluss hinzu. „Über die auf den ersten Blick sicher sinnvolle Devise ‚Geht ins Ausland' kann man dadurch hoffentlich hinauskommen und genauer dahinter schauen."

5 Die Mitwirkenden am Fachforum

Dr. Dorothea Rüland

Generalsekretärin des Deutschen Akademischen Austauschdienstes (DAAD) seit 2010

Schon während ihrer Promotion in Geschichte, Germanistik und Musikwissenschaften an der Albert-Ludwigs Universität Freiburg begann Frau Dr. Rüland ihre internationale Karriere als Lektorin an der Universität Exeter in England. Ihr weiterer beruflicher Lebensweg blieb vom steten Wechsel zwischen In- und Ausland sowie zwischen Hochschultätigkeit und Wissenschaftsmanagement geprägt.

Dr. Dorothea Rüland war zehn Jahre in Asien tätig, zunächst von 1985 bis 1990 als DAAD-Lektorin an der Deutschen Abteilung der Chiang Mai Universität, Thailand, und später von 1994 bis 1999 als Leiterin der DAAD-Außenstelle in Jakarta.

In ihrer Tätigkeit für den DAAD übernahm Dr. Dorothea Rüland die Zuständigkeit für unterschiedliche Arbeitsbereiche und Regionen, von Nordeuropa bis Asien. Ab 2001 leitete sie die „Abteilung Süd" des DAAD und prägte damit entscheidend die Entwicklung von Programmen und Maßnahmen in der Südhalbkugel. 2004 wurde ihr das Amt der stellvertretenden Generalsekretärin übertragen sowie die Leitung der Abteilung für überregionale Programme.

2008 gründete Dr. Dorothea Rüland im Rahmen der Exzellenzinitiative das „Center for International Cooperation" an der Freien Universität Berlin, dem sie für zwei Jahre als Direktorin vorstand.

Universitätsrat Freiburg (seit 2011)

GUTech Oman, Board of Governors (seit 2011)

GUC, Board of Governors (seit 2011)

Kathrin Menges

Global Head of Human Resources der Firma Henkel AG & Co. KGaA. seit 2009

Von 1983 - 1988 studierte Kathrin Menges an der Päd. Hochschule Karl Liebknecht in Potsdam und schloss das Studium als Diplomlehrerin für Russisch und Englisch ab. Nach zwei Jahren als Lehrerin wechselte sie in den Personalbereich der Bankgesellschaft Berlin, wo sie innerhalb von neun Jahren verschiedene Führungsaufgaben innehatte.

1999 setzte Frau Menges ihre Personaltätigkeit im Henkel-Konzern fort und war zunächst bei der Hans Schwarzkopf GmbH in Hamburg als Head of HR & Facility Services tätig, bevor sie 2005 in die Konzernzentrale in Düsseldorf wechselte und u.a. als Key Account Manager für verschiedene Unternehmensbereiche verantwortlich war. Ende 2009 hat Kathrin Menges ihre aktuelle Rolle als weltweite Personalchefin übernommen.

Ina Bourmer

Leiterin Recruiting Corporate Functions bei der Deutschen Telekom AG seit 2009

Zum Verantwortungsbereich von Ina Bourmer gehört insbesondere die Umsetzung des High Potential Programm Start up! für Hochschulabsolventen, in der Internationalität eine große Rolle spielt.

Davor war Ina Bourmer zwölf Jahre als freiberufliche Personalberaterin für internationale IT-Konzerne tätig. Die letzten zweieinhalb Jahre in dieser Tätigkeit war sie als Interim Recruitment Managerin bei Dell für IT Solutions Zentraleuropa zuständig. Weiterhin gehörten Tätigkeiten wie Coaching und Outplacement zu ihren Tätigkeiten.

Begonnen hat Ina Bourmer ihre berufliche Karriere mit einem Studium der Informatik an der Friedrich-Wilhelm-Universität in Bonn. Während des Studiums und nach erfolgreichem Abschluss als Dipl.-Informatikerin war sie von 1986 - 1997 zunächst als Entwicklerin, dann als Projekt- und Gruppenleiterin und zum Schluss als Vertriebsleiterin für ein mittelständisches Softwarehaus tätig.

Markus Dresen

Teamleiter im Bereich Accounting Shared Service Organization der Daimler AG in Stuttgart seit 2011

Geboren 1979. Ausbildung zum KFZ-Elektriker in Köln mit anschließendem Studium der Fahrzeugtechnik, Dipl. Ing. (FH) in Esslingen.

Währenddessen verbrachte Markus Dresen jeweils sechs Monate Praktikum in Chichester, England bei Rolls-Royce Motor Cars und in Warschau, Polen bei DaimlerChrysler. Auslandssemester in Saitama, Japan. 2006 nahm er am 18-monatigen DAAD-Programm „Sprache und Praxis in Japan“ teil. Im Anschluss Einstieg in den Bereich Finance & Controlling bei Mitsubishi FUSO Truck and Bus Corp. in Tokio.

Andreas Eimer

Leiter des Career Service an der Universität Münster seit 1998

Von 1985 bis 1991 absolvierte Andreas Eimer (Jahrgang 1962) ein M.A.-Studium in Englisch, Deutsch und Soziologie an der Universität Münster und war anschließend nach einem Tageszeitungsvolontariat mehrere Jahre in der Presse- und Öffentlichkeitsarbeit tätig, u.a. in der Bundeszentrale der BARMER in Wuppertal und als Pressereferent im NRW-Wissenschaftsministerium in Düsseldorf.

Von hier wechselte er an die Universität Münster, an der er seit 1998 Leiter des Career Service ist. Berufsbegleitend absolvierte er an der University of London ein Studium in Organisationspsychologie mit dem Schwerpunkt Laufbahnberatung, das er 2009 mit dem MSc abschloss. In seiner Funktion als Leiter des Career Service ist Herr Eimer tätig in Lehre, Beratung und strategischer Entwicklung.

Michaela Frana

Leitung Career & Alumni Services (seit 2002), Projektmanagement ESF-Projekt KarriereStart – Employability und Netzwerke für den Berufseinstieg an der Hochschule für Technik und Wirtschaft Berlin

Michaela Frana verantwortet seit 2002 die Arbeitsbereiche Career Service und Alumni Management an der Hochschule für Technik und Wirtschaft Berlin. Expertise auf den Feldern Hochschulmarketing und Rekrutierung erwarb sie ab 1999 als Human Resources Consultant in einem Hamburger Beratungsunternehmen. Mit ihren Erfahrungen aus Hochschule und Wirtschaft engagiert sich Michaela Frana heute unter anderem in der AG Fachkräfte des Masterplans Berlin – Industriestadt 2010-2020.

5 Die Mitwirkenden am Fachforum

Claudius Habbich

Referatsleiter „Information für Deutsche über Studium und Forschung im Ausland, Publikationen“ beim DAAD seit 1997

Geboren 1949 in Berlin, Studium der Soziologie, Psychologie und Pädagogik an der Technischen Universität Berlin, währenddessen einjähriger Studienaufenthalt in Rom.

Autor und Journalist 1977-1986 in Themenbereichen von Hochschule, Wissenschaft und Kultur für verschiedene Medien, vor allem mit Beiträgen, Dokumentationen und Feature für den Rundfunk; 1987-1991 Tätigkeiten in der Presse- und Öffentlichkeitsarbeit im Bereich des Forschungstransfers sowie bei Messebeteiligungen der FU und TU Berlin (u.a. Redaktion und Veranstaltungsmoderation); 1989-1991 wissenschaftlicher Mitarbeiter in einem von der DFG finanzierten empirischen Forschungsprojekt am Institut für Politikwissenschaft der TU Berlin.

Seit 1992 Mitarbeiter beim DAAD als Leiter des Referats „Presse, Öffentlichkeitsarbeit und Publikationen“ und ab 1997 als Referatsleiter für den Arbeitsbereich „Information für Deutsche über Studium und Forschung im Ausland; Publikationen“; Koordination von Stipendienprogramm und Auswahl „Bildende Künste, Design, Film“ des DAAD sowie Konzeption und Organisation der Informations- und Werbekampagne „go out! studieren weltweit“.

Cristoffer Homann

Fondsmanager Credit im Konzern Wüstenrot & Württembergische in Ludwigsburg seit 2011

2002 bis 2005 Studium Internationales Finanzmanagement in Deutschland und Südkorea, sechsmonatiges Praktikum im Bereich Eigenkapitalfinanzierung der Dresdner Kleinwort Wasserstein in Frankfurt.

Ab 2005 Trainee Kapitalmarktgeschäft HSH Nordbank AG in Kiel, arbeitete Cristoffer Homann anschließend bis 2009 als Händler für Unternehmensanleihen in London.

Ab 2009 folgten das DAAD-Stipendium „Sprache und Praxis in der VR China“, ein Jahr Intensivstudium Chinesisch in Peking, begleitet von Firmenbesuchen und landesspezifischen Vorträgen, anschließend sechs Monate Praktikum im Finanzbereich eines Joint Ventures der Daimler AG, ebenfalls in Peking.

Seit Februar 2011 ist Cristoffer Homann als Fondsmanager Credit verantwortlich für Investitionen in Unternehmens- und Bankanleihen, Entwicklung von Anlageprozessen und softwaregestützte Anlagesteuerung.

Dr. Irene Jansen

Gruppenleiterin „Kommunikation und Marketing“ beim Deutschen Akademischen Austauschdienst (DAAD) seit 2009

Nach ihrer Promotion in Literaturwissenschaften an der Universität Tübingen übte Dr. Irene Jansen diverse Lehrtätigkeiten in Deutschland und Asien aus. Ende der 1990er Jahre gründete sie in Südafrika eines der ersten DAAD-Informationszentren. Dr. Irene Jansen lebte und arbeitete darüber hinaus in vielen verschiedenen Ländern Asiens und den USA. Besondere fachliche Expertise hat sie in Fragen zu Internationalisierungsstrategien von Hochschulen entwickelt.

Dr. Irene Jansen leitete fünf Jahre lang die DAAD-Außenstelle Tokio, bevor sie im September 2009 die Leitung der Gruppe „Kommunikation und Marketing“ in der DAAD-Zentrale und die Leitung des GATE-Germany-Büros von DAAD und HRK übernahm.

Ulrike Lierow

Research Consultant bei Kienbaum Berlin GmbH seit 2011

Nach dem Studium der Betriebswirtschaftslehre an der Europa-Universität Viadrina verantwortete Ulrike Lierow, Jahrgang 1982, als Head of Research die Praxisgruppe Services bei einer führenden internationalen Personalberatung in Berlin.

Im Anschluss wechselte Ulrike Lierow zu einer international tätigen Personalberatung nach München, wo sie die Besetzung von Führungskräften in MDAX Unternehmen betreute.

2011 kehrte Ulrike Lierow als Research Consultant/Beratungsassistentin nach Berlin zurück. Seitdem ist sie bei Kienbaum Berlin und verantwortet schwerpunktmäßig Mandate in den Bereichen Industrie, IT und Dienstleistungsunternehmen.

Susanne Orth

Leitung Fundraising, Alumni und Karriere an der Europa-Universität Viadrina seit 2006

Susanne Orth, Jahrgang 1962, arbeitete nach dem Studium der Slawistik, Ost- und Südosteuropäischen Geschichte sowie Komparatistik an der Freien Universität Berlin als Studienleiterin in der Internationalen Jugendbegegnungsstätte Auschwitz in Oświęcim, Polen. Nach fünf Jahren wechselte sie in die Werbefirma J. Walter Thompson nach Warschau und baute die Abteilung Sponsoring und Fundraising auf.

2001 kehrte Susanne Orth nach Deutschland zurück und arbeitete bei der internationalen Bildungsorganisation AFS Interkulturelle Begegnungen e.V. als Leiterin Marketing, Öffentlichkeitsarbeit und Fundraising. Seit 2006 leitet sie in der Stabsstelle „Strategie und Entwicklung" der Stiftung Europa-Universität Viadrina den Bereich Fundraising, Alumni und Karriere.

Bärbel Ostertag

Vice President HR Business Partner Lead für den Vorstandsbereich Human Resources, SAP AG

Bärbel Ostertag ist globaler HR Business Partner (HRBP) für den Vorstandsbereich Human Resources. In dieser Rolle agiert sie als strategische Beraterin des SAP-Personalvorstands und ist als Mitglied des Senior HR Leadership Teams verantwortlich für alle Themen, welche die Umsetzung der People Agenda betreffen.

Bärbel Ostertag ist seit November 2006 bei der SAP AG und hat seitdem im Rahmen verschiedener leitender HR-Funktionen diverse globale Organisationen als HR Business Partner beraten. Sie hat in dieser Rolle maßgeblich die Change- und Transformationsinitiativen der letzten Jahre innerhalb der globalen HR Organisation begleitet, mit dem Ziel, diese kontinuierlich zu optimieren.

Vor ihrer Zeit bei SAP war Bärbel Ostertag in verschiedenen HR-Funktionen in der Technologie- sowie Konsumgüterbranche in Deutschland und Australien tätig.

5 Die Mitwirkenden am Fachforum

Dr. Thorsten Thiel

Vice President, Chief Operating Officer an der
Jacobs University Bremen gGmbH seit 2010

Studium, Promotion sowie Forschungs- und Lehrtätigkeiten auf dem Gebiet der vergleichenden Kultur- und Kommunikationswissenschaften führten Dr. Thorsten Thiel an Universitäten in Deutschland, Spanien, Großbritannien, in den USA und der Schweiz.

Als Manager Human Resources und HR Consultant war Dr. Thorsten Thiel während mehrerer Jahre mit Aufgaben im internationalen Personalmanagement und in der Führungskräfteentwicklung vorrangig für Professional Services Firms tätig.

An der Universität St. Gallen (HSG) leitete Dr. Thorsten Thiel das Career Services Center. Sein Schwerpunkt lag im Aufbau von Kooperationen mit regionalen und internationalen Unternehmen und Organisationen sowie in der Entwicklung von Beratungs- und Coaching-Angeboten für Studierende, Weiterbildungsteilnehmende und Alumni. Als Vize-Direktor an der Executive School unterstützte er den Aufbau der Weiterbildungsangebote an der HSG.

Der Austausch mit Unternehmen und Organisationen zu Themen des Recruitings und Talent Managements interessieren ihn in gleicher Weise wie die Beratung von Studierenden und Executives in allen Fragen der Karriereplanung. Als Dozent und Trainer beschäftigt sich Dr. Thorsten Thiel mit der Vermittlung und Schulung von Methoden- und Handlungskompetenzen.

Seit 2010 ist Dr. Thorsten Thiel als COO und Vice President an der internationalen Jacobs University in Bremen tätig.

Simone Zilgen

Head of Staffing & Sourcing/ Employer Branding
bei der METRO AG seit 2011

Nach ihrem Studium der Wirtschaftswissenschaften an der Gerhard-Mercator-Universität Duisburg im Jahr 1998 startete Simone Zilgen ihren beruflichen Werdegang als Personalreferentin in der Personalentwicklung der Metro Cash & Carry Deutschland GmbH.

Bevor Simone Zilgen im Mai 2011 ihre jetzige Position als Head of Staffing & Sourcing/ Employer Branding bei der METRO AG übernahm, war sie von Anfang 2007 bis April 2011 in den Positionen Abteilungsleiterin Führungskräfteentwicklung, Hauptabteilungsleiterin Führungsnachwuchs- und Führungskräfteentwicklung und Hauptabteilungsleiterin Personalmanagement und Personaladministration bei Metro Cash & Carry Deutschland GmbH beschäftigt.

6 Literatur

Downloads

Heidenreich, Kevin: DIHK-Umfrage. Erwartungen der Wirtschaft an Hochschulabsolventen. Berlin 2011, abrufbar unter: http://www.hannover.ihk.de/fileadmin/data/Dokumente/Themen/Aus-_und_Weiterbildung/Ausbildung/hochschulumfrage-2011.pdf (06.08.2011)

Hochschul-Informations-Service (HIS): Internationale Mobilität im Studium 2011. Ausgewählte Ergebnisse aus der 2. Wiederholungsuntersuchung zu studienbezogenen Aufenthalten deutscher Studierender in anderen Ländern, 2011, abrufbar unter: http://www.go-out.de/imperia/md/content/go-out/konferenzmaterial_2011-05-19_neu.pdf (06.08.2011)

IW Consult GmbH: Bachelor, Master und Auslandserfahrungen: Erwartungen und Erfahrungen deutscher Unternehmen. Eine Unternehmensbefragung im Auftrag des DAAD 2007, In: http://www.hrk.de/bologna/de/download/dateien/studie_endbericht.pdf (01.08.2011)

Briedis, Kolja; Christoph Heine; Christiane Konegen-Grenier; Ann-Katrin Schröder: Mit dem Bachelor in den Beruf. Arbeitsmarktbefähigung und -akzeptanz von Bachelorstudierenden und -absolventen, Essen 2011, abrufbar unter: http://www.stifterverband.org/publikationen_und_podcasts/positionen_dokumentationen/mit_dem_bachelor_in_den_beruf/mit_dem_bachelor_in_den_beruf.pdf (05.08.2011)

BMBF: Der berufliche Ertrag der ERASMUS-Mobilität. Die Auswirkungen internationaler Erfahrung auf die Berufswege von ehemals mobilen Studierenden und Lehrenden. Bonn, Berlin 2009, Abrufbar unter: http://www.bmbf.de/pub/erasmus_mobilitaet.pdf (02.08.2011)

Konegen-Grenier, Christiane; Mathias Winde: Bildungsinvestitionen der Wirtschaft. Ausgaben der Unternehmen für Studierende und Hochschulen. Abrufbar unter: http://www.iwkoeln.de/Studien/Gutachten/tabid/152/articleid/30839/sq/Bildungsinvestitionen/portalid/0/Default.aspx

Entwicklung der Auslandsmobilität, abrufbar unter: http://www.go-out.de/imperia/md/content/go-out/entwicklung_auslands-mobilit__t_171111.pdf

Internationale Mobilität im Studium 2009, abrufbar unter: http://www.go-out.de/imperia/md/content/go-out/mobilit__t_2009_171111_din-a4.pdf

Studium, Forschung, Lehre im Ausland. Förderungsmöglichkeiten für Deutsche, abrufbar unter: http://www.daad.de/ausland/foerderungsmoeglichkeiten/stipendiendatenbank/00658.de.html

Wege ins Auslandspraktikum, abrufbar unter: http://www.daad.de/ausland/praktika/literaturhinweise/00734.de.html

Wirtschaftsrelevante Stipendienprogramme des DAAD für Studierende und Graduierte deutscher Hochschulen, abrufbar unter: http://www.go-out.de/imperia/md/content/go-out/brosch_re_fachforum_go_out.pdf

Staufenbiel JobTrends Deutschland 2011. Die Studie zu Entwicklungen am Arbeitsmarkt für Absolventen, abrufbar unter: http://www.staufenbiel.de/fileadmin/fm-dam/Bilder/Fremdbilder/Staufenbiel-JobTrends-2011-PDF.pdf

7 Veranstalter und Organisation

Fachforum „Auslandserfahrener Nachwuchs: Mehrwert für die Wirtschaft!“

30. September 2011
dbb forum berlin

Veranstalter
Deutscher Akademischer Austauschdienst (DAAD)
German Academic Exchange Service

Kennedyallee 50, 53175 Bonn
Postfach 200404, 53134 Bonn

Tel.: 0228-882-0,
E-Mail: postmaster@daad.de
www.daad.de
www.go-out.de

Referat 533 „Information für Deutsche über Studium und Forschung im Ausland; Publikationen“

Projektleitung und Veranstaltungsmoderation Claudius Habbich
Veranstaltungskonzeption Claudius Habbich, Frauke Schick
Durchführungskoordination Dr. Natalija Prahl, Sven Affeld, Damian Muenzer

Veranstaltungsorganisation
ICWE GmbH (International Conferences, Workshops and Exhibitions)
Leibnizstraße 32
10625 Berlin

Projektleitung Silke Lieber
Durchführungskoordination Christian Auchter, Marjon Mul & Sara Montazeri

Fachforum 30. September 2011 in Berlin

„Auslandserfahrener Nachwuchs: Mehrwert für die Wirtschaft!“

Dokumentation

go studieren weltweit out!

Eine Initiative von:

Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

DAAD Deutscher Akademischer Austausch Dienst
German Academic Exchange Service