

Auslandsaufenthalt – Push oder Killer für die Karriere?

THOMAS K. (28): „Ich habe die Möglichkeit, für mein Unternehmen schon nach etwas mehr als einem Jahr Berufstätigkeit ins Ausland zu gehen. Die Zeit in Asien ist zunächst auf zwei Jahre angelegt mit der Option, dort auch länger zu bleiben. Mich reizt es zwar sehr, ins Ausland zu gehen, gleichzeitig haben mich ältere Kollegen gewarnt: Angeblich sei ein mehrjähriger Auslandsaufenthalt ein echter Karrierekiller, weil man nach seiner Rückkehr wichtige interne Informationen und Entwicklungen verpasst habe und sich auch kein Netzwerk aufbauen konnte. Wie sehen Sie das?“

Das rät der Experte: „Für viele ist es ein großer Traum, im Ausland, zum Beispiel in Asien, zu arbeiten oder dort für eine gewisse Zeit zu leben. So eine Chance möchte man sich nicht entgehen lassen und sollte es auch nicht. Bei den Themen Karriere und Erfolg sollte man auch die Verwirklichung privater Interessen und Ziele nicht außer Acht lassen. Eine berufliche Tätigkeit im Ausland bietet interkulturelle Erfahrungen, die einen großen Wert darstellen. Zudem hat man die Möglichkeit, seine Fremdsprachenkenntnisse einzusetzen und zu perfektionieren.“

Es ergeben sich zudem zahlreiche Möglichkeiten für die persönliche Weiterentwicklung.

Der Blick über den Tellerrand in andere Lebensgewohnheiten und Kulturen hinein erweitert den Horizont. Ein Studien- oder Praktikumsaufenthalt in einem anderen Land ist für die meisten Arbeitgeber daher ein Pluspunkt.



Viele Unternehmen wünschen sich von ihren Bewerbern sogar explizit Auslandserfahrung, denn international arbeitende Organisationen benötigen Fachkräfte und Manager mit internationalen Erfahrungen. Wer aus dem Ausland zurückkehrt, hat in einem deutschen Unternehmen meist ein vollkommen anderes Standing und kann zum Teil auf Spitzenpositionen hoffen.

Trotzdem sollte man nicht zu lange im Ausland verweilen, wenn man mit dem Gedanken spielt, den Aufenthalt lediglich als Karrieresprungbrett zu nutzen und nicht für immer dort zu leben. Ein Aufenthalt von zwei bis drei Jahren wird durchaus positiv bewertet, 15 bis 20 Jahre in einem fremden Land können jedoch für ein komplett anderes Bild sorgen. Im Ausland selbst reicht diese Zeitspanne häufig nicht für die absoluten Spitzenpositionen, da sie bevorzugt mit Einheimischen besetzt werden. Für deutsche Unternehmen ist ein Bewerber mit einem derartig langen Auslandsaufenthalt jedoch kein Fachmann mit Erfahrung mehr, sondern vielmehr ein Bewerber aus dem Ausland, was den Einstieg in ein Unternehmen sogar erschweren oder vereiteln kann.

Generell sollten Sie Folgendes beachten:

- Personen, die für ihr Unternehmen in einer ausländischen Niederlassung arbeiten, insbesondere Führungskräfte, sollten bereits vor Abreise gemeinsam mit dem Arbeitgeber einen Integrationsplan entwickeln, der nach drei bis vier Jahren die Rückkehr und am besten auch die neue Rolle oder Funktion in der Heimat regelt.

- Entsandte sollten sich regelmäßig in der Zentrale für Top-Positionen in Stellung bringen, zum Beispiel durch regelmäßige Kontakte zu den entscheidenden Personen und die fein dosierte Kommunikation ihrer Erfolge und Leistungen.
- Der Kontakt zu Personalvermittlern oder Headhuntern in der Heimat sollte kontinuierlich gepflegt und in den letzten sechs Monaten vor der Rückkehr intensiviert werden.
- Entscheidend für einen gelungenen Auslandsaufenthalt sind die passenden Rahmenbedingungen, insbesondere der Arbeitsvertrag, aber auch Krankenversicherung, Relocation-Package und Rückkehrplan.
- Bei Bewerbungen auf Stellen nach der Rückkehr muss im Lebenslauf der Aufenthalt genau begründet und möglichst gut beschrieben werden: Dazu gehört zum Beispiel was man gelernt hat beziehungsweise welche Erfahrungen besonders wertvoll und nutzenstiftend für den neuen Arbeitgeber sind.“

Fragen zum Berufseinstieg? Die Redaktion von high potential hilft. Bitte die Frage per E-Mail an redaktion@high-potential.com richten und deutlich machen, ob sie auch im Magazin beantwortet werden darf oder nur persönlich.



Walter Feichtner ist Dipl.-Kulturwirt und Inhaber von Karrierecoach München. Er ist Experte für alle Fragen rund um Karriere, Bewerbung, Berufseinstieg, berufliche Neuorientierung oder berufliche und persönliche Weiterentwicklung und hat sich auf die Unterstützung von Hochschulabsolventen spezialisiert. Er kennt sowohl deren Anforderungen als auch die der Personalabteilungen und des Arbeitsmarktes. Als Gastdozent ist er an mehreren Unis und Fachhochschulen tätig und unterstützt Unternehmen beim Personal-Recruiting und bei der Mitarbeiterauswahl. Infos: www.karrierecoach-muenchen.de