

Once in a Lifetime: Erasmus+

Wirkungsstudie

eu.daad.de



Kofinanziert von der
Europäischen Union

NA | **DAAD**
Nationale Agentur für
Erasmus+ Hochschulzusammenarbeit | Deutscher Akademischer Austauschdienst
German Academic Exchange Service



GEFÖRDERT VOM

Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

IMPRESSUM

Herausgeber

Deutscher Akademischer Austauschdienst e.V.
Kennedyallee 50, D – 53175 Bonn
Tel.: +49 228 882-0, Fax: +49 228 882-444

E-Mail: webmaster@daad.de

Internet: www.daad.de

Vertretungsberechtigter Vorstand:

Präsident Prof. Dr. Joybrato Mukherjee
Registergericht Bonn, Registernummer VR 2107
Umsatzsteuer-IdNr.: DE122276332
Verantwortlicher i.S.v. § 18 Abs. 2 MSTV:
Dr. Kai Sicks, Kennedyallee 50, 53175 Bonn

Der DAAD ist ein Verein der deutschen Hochschulen und ihrer Studierendenschaften. Er wird institutionell gefördert durch das Auswärtige Amt.

Nationale Agentur für Erasmus+ Hochschulzusammenarbeit

Erasmus+ National Agency Higher Education
<http://www.eu.daad.de>
erasmus+news@daad.de
www.linkedin.com/company/erasmus-daad

Projektkoordination

Marina Steinmann (DAAD)

Redaktion

Marina Steinmann, Agnes Schulze-von Laszewski,
Pascal Dietmar Welke (alle DAAD),
Dr. Julia Zimmermann, Judith Sarah Preuß (Fern-Universität in Hagen)

Gestaltung

DITHO Design GmbH, Köln

Als digitale Publikation im Internet veröffentlicht
1. Fassung, Januar 2025

© DAAD

Diese Publikation wurde mit Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) gefördert. Sie gibt nur die Meinung der Autorinnen und Autoren wieder. Weder das BMBF noch der DAAD sind für eine mögliche weitere Verwendung der enthaltenen Informationen verantwortlich. Alle Angaben wurden sorgfältig recherchiert. Es wird jedoch keine Gewähr für die Richtigkeit und Vollständigkeit der Daten übernommen.



Kofinanziert von der
Europäischen Union



Vorwort

Erasmus+ ist das größte und erfolgreichste Bildungs- und Mobilitätsprogramm der Europäischen Union. Seit 1987 konnten in allen Bildungsbereichen über 15 Millionen Teilnehmende in allen Bildungssektoren von Schule, Berufsbildung, Hochschule und Erwachsenenbildung sowie dem Jugendbereich gefördert werden. Allein eine Millionen Angehörige deutscher Hochschulen (Studierende, Lehrende und Verwaltungsmitarbeitende) haben davon profitiert. Die Auslandserfahrungen haben die Leben aller Teilnehmenden signifikant geprägt, oft nachhaltig beeinflusst.

Es ist uns ein Anliegen, diese Wirkungen und Erfolge quantitativ wie qualitativ zu dokumentieren und analysieren. Dies tun wir in der vorliegenden Publikation für die in der Programmgeneration 2014-2020 im Hochschulbereich Geförderten.

Quantitativ ist festzuhalten, dass in diesem Zeitraum über 350.000 Teilnehmende deutscher Hochschulen in ihrer Auslandsmobilität gefördert werden konnten: 314.859 Studierende und 38.607 Hochschulangehörige. Dafür standen rund 650 Million € zur Verfügung, die von der NA DAAD an die Hochschulen geflossen sind.

Qualitativ gibt eine von der Nationalen Agentur durchgeführte Nachbefragung von Geförderten der Programmgeneration 2014-2020 Aufschluss über viele weitere Aspekte der Wirkung von Erasmus+. Neben quantitativen Aussagen, beispielsweise zum Einstieg in den Arbeitsmarkt haben uns zahlreiche Alumni und Alumnae Einblick in ihre persönlichen Erfahrungen und Entwicklungen gewährt. Wir danken ihnen sehr für die Bereitschaft, Gedanken und Gefühle, aber auch Hürden und Erfolge zu schildern.

Jeder Auslandsaufenthalt war anders, aber jeder war unvergleichlich und prägend für das weitere Leben. Ob Freundschaften, fachliche Bereicherung, persönliche Entwicklung, andere Kultur oder die Begegnung mit dem Partner für das weitere Leben, aus allen Berichten lernen wir, dass die Monate mit Erasmus+ zur Once-in-a-lifetime-Erfahrung wurden, aus der sich die weitere individuelle Entwicklung ergab.

Die Erfolge des Programms sowie die Arbeit der Nationalen Agentur wären nicht möglich gewesen ohne die Unterstützung der Europäischen Kommission sowie des Bundesministeriums für Bildung und Forschung. Mein Dank gilt weiter meinen Kolleginnen Frau Steinmann und Frau Schulze-von Laszewski sowie Herrn Welke aus der NA wie auch Frau Dr. Zimmermann von der Fernuniversität Hagen für ihr Engagement und ihre jeweiligen Beiträge.

Wir wünschen uns, dass die Berichte vielen jungen Menschen die Entscheidung für einen vergleichbaren Aufenthalt erleichtern und Erasmus+ ihnen in den kommenden Jahren weiterhin unersetzliche Erfahrungen ermöglicht. Unsere Alumni und Alumnae sind diejenigen, die das Europa von morgen braucht!

Dr. Stephan Geifes

Inhalt

Einleitung	5
Teil I: Datenauswertung Erasmus+ im Hochschulbereich 2014-2020	8
Teil II: Nachbefragung von Erasmus+ Alumni 2014 – 2019.....	35
Referenzen	76
Abbildungsverzeichnis	78

Anhänge zu dieser Studie finden Sie online als (nicht barrierefreie) PDFs unter folgenden Links:

→ [Anhang Teil I](#)

→ [Anhang Teil II](#)

Einleitung

Der DAAD wurde im Jahr 1987 Nationale Agentur für das damals neu entstandene Programm ERASMUS der Europäischen Gemeinschaft. Dieses Programm, das im ersten Jahr 649 deutschen Studierenden ein Auslandsstudium in einem von 11 anderen europäischen Ländern ermöglichte (sowie 153 Personen ein damals durch das Programm COMETT gefördertes Praktikum), hat sich seither in vielfacher Weise verändert und erweitert.¹ Seit 2014 trägt es den Namen Erasmus+ und umfasst alle Bildungsbereiche von der Schule über die Berufliche Bildung und den Jugendbereich bis zur Erwachsenenbildung. Im Hochschulbereich steht die Mobilität von Studierenden, Lehrenden und Hochschulpersonal im Zentrum der Aktivitäten.

Mit der Programmgeneration 2014-2020 fanden sich EU-Programme aller Sektoren unter einem Dach zusammen und Erasmus wurde zu Erasmus+. Dazu gehörte auch die Eingliederung verschiedener Drittlandprogramme mit Mobilitätskomponenten, wie z.B. Erasmus Mundus. Die Zusammenarbeit von Hochschulen weltweit und damit auch der International Credit Mobility (ICM) ist seit 2015 möglich, diese findet in dieser Darstellung jedoch noch keine Berücksichtigung.

Neben den bei neuen Programmgenerationen bekannten Herausforderungen wie zusätzlichen Förderangeboten, neuen IT-Tools und geänderten Finanzierungsregeln ergab sich damit die Gelegenheit zu sektorübergreifenden Kooperationen und Von-Einander-Lernen. Dies alles zu bewältigen, gelang den deutschen Hochschulen und der Nationalen Agentur im Deutschen Akademischen Austauschdienst (DAAD) mit vereinten Kräften.

Gegen Ende der Programmgeneration erteilte uns alle dann eine zusätzliche Herausforderung: Eine Corona-Pandemie erforderte über zwei Jahre nie dagewesene Anstrengungen sowie Flexibilität auf individueller und institutioneller Ebene. Der Beginn im Frühjahr 2020 hatte Auswirkungen auf die Umsetzung der Projekte der Förderaufrufe 2018, 2019 und 2020, die bis Ende 2023 zu spüren waren. Aufgrund der Laufzeitverlängerungen von Projekten und Verträgen konnte erst im Jahr 2024 eine endgültige Bilanz der letzten Programmgeneration gezogen werden, die wir hiermit allen Interessierten zugänglich machen.

Die deutschen Hochschulen erhalten von der Nationalen Agentur im DAAD Zuwendungsverträge zur Förderung der Mobilität der genannten Zielgruppen. Zu diesen mehrjährigen Verträgen (Projekten) berichten die Institutionen; darüber hinaus gibt auch jede Einzelperson zu ihrem individuellen Auslandsaufenthalt durch ein standardisiertes Formular Informationen an, die in einer europäischen Datenbank erfasst werden. Die auf diese Weise gesammelten Daten werden seit Programmbeginn gezielt für verschiedene Zwecke (Finanzverwaltung, statistische Übersichten, Monitoring u.v.m.) verwendet. Seit vielen Jahren gab es die Idee, die Daten darüber hinaus einmal systematischer aufzubereiten und zu überlegen, für welche Zwecke man daraus zusätzlichen Nutzen ziehen könnte. Die entsprechenden Analysen finden sich in Teil I dieser Publikation.

Im Jahr 2018 gingen diese Überlegungen in eine konkretere Planung über, die sich in den Folgejahren genauso rasant veränderte wie das Programm. Von Beginn an war vorgesehen, die

¹ Vgl. dazu „[Deutsche Hochschulen bewegen Europa](#)“

Studierenden, die von der Förderung profitiert hatten, mit größerem zeitlichen Abstand noch einmal zu befragen, um Auswirkungen des Aufenthalts einschätzen zu können, vor allem aber auch, um Fragen einzubeziehen, die zum Zeitpunkt der Beendigung des Auslandsaufenthalts weder gestellt wurden noch hätten beantwortet werden können. Die qualitativen Erkenntnisse aus der Nachbefragung von rund 19.000 Studierenden sind in Teil II dargestellt.

Teil I: Datenauswertung Erasmus+ im Hochschulbereich 2014-2020

Die Nationale Agentur hat erstmals eine Auswertung von Mobilitätsdaten einer gesamten Programmgeneration in Angriff genommen. Mit der vorigen Programmgeneration gab es erstmals systematische elektronische Rückläufe von Teilnehmerfragebögen, d.h. alle über die NA DAAD aus den Budgets für die Jahre 2014-2020 geförderten Personen (Studierende und Personal) haben einen von der Europäischen Kommission vorgegebenen Teilnehmerbericht abgegeben, der von der NA DAAD eingesehen werden kann. Die Abbildungen dieser Publikation beruhen auf den Daten im Mobility Tool der Europäischen Kommission, vor allem auf den individuellen Teilnehmerfragebögen, oder aber auf Hochschulberichten.

Mit einer am HSI-Monitor 2018² orientierten Clusterung von Hochschulen erlaubt das Datenmaterial neben der Gesamtschau außerdem eine Analyse von Hochschultypen sowie drittens die Betrachtung von einzelnen Institutionen vor dem Hintergrund des Durchschnitts der Gesamtheit und/oder ihrer Vergleichsgruppe.

Seit 2014 können einzelne Studierende nicht nur einmalig bis zu zwölf Monate gefördert werden, sondern in jedem Studienzyklus (Bachelor, Master, Promotion) bis zu zwölf Monate. Die Mindestdauer für einen Studienaufenthalt blieb bei drei Monaten, für ein Praktikum wurde sie auf zwei Monate verkürzt.

Die Projektlaufzeiten wurden von 16 auf 24 Monate verlängert, damit erhielten die Hochschulen mehr Flexibilität im Management, und insbesondere Praktika und Personalaufenthalte mit nicht an Semestern gebundene Laufzeiten können anders eingeplant werden.

Bei über 300.000 Studierenden zwischen 2014 und 2020 soll hier zunächst hervorgehoben werden, dass die durch Erasmus+ geförderte Mobilität nicht nur in absoluten Zahlen, sondern auch prozentual kontinuierlich gestiegen ist.

Teil II: Nachbefragung von Studierenden (Budgets 2014-2019)

Im Kontext dieser Datenauswertung hat die Nationale Agentur eine Nachbefragung von Geförderten durchgeführt, an der sich über 19.000 Personen beteiligt haben. Diese Erhebung stellt eine wesentliche inhaltliche Erweiterung der Datenauswertung zur Studierendenmobilität dar.

² Der HSI-Monitor (www.hsi-monitor.de) stellt Profildaten zur Hochschulinternationalität zur Verfügung.

Außerdem schlägt sie Brücken sowohl zur detaillierten Untersuchung von persönlichen Kompetenzen³ als auch zur Befragung von Arbeitgebern in Bezug auf arbeitsmarktrelevante Fähigkeiten.⁴

Von den 314.859 geförderten Studierenden der Projekte 2014-2020 erklärten etwa 50% ihr Einverständnis mit einer eventuell später von der Nationalen Agentur geplanten Kontaktaufnahme. Um die Einladung an diesen großen Personenkreis verschicken zu können und eine vollständig anonymisierte Auswertung einer enormen Datenmenge zu garantieren, wurde die Programmierung an einen externen Dienstleister übertragen. Eingeladen wurden 116.013 Personen, der Rücklauf belief sich auf 19.068 auswertbare Datensätze. Obwohl rund ein Viertel der Adressen nicht mehr gültig war, wurde die Erwartung, mindestens 10% Rücklauf zu erreichen, erheblich übertroffen. Die gute Beteiligung allein ist bereits ein Ausdruck der enormen Wertschätzung, die ehemalige Studierende diesem Förderprogramm entgegenbringen.

Die Geförderten berichten von teilweise beachtlichen Karriereerfolgen und konnten selbst feststellen, dass die Arbeitgeber viele ihrer im Ausland besonders weiter entwickelten Kompetenzen, insbesondere Selbstständigkeit, Kommunikationsfähigkeit und Problemlösekompetenz fordern und honorieren.

Marina Steinmann

Hinweis für die Lektüre:

Die Jahre, auf die in allen Texten, Grafiken und Tabellen in Teil I Bezug genommen wird, sind nicht die Jahre des Auslandsaufenthalts, sondern Budgetjahre. Ein Vertrag (Projekt) hat in der Regel eine zweijährige, teilweise sogar eine noch längere Laufzeit. Das bedeutet, dass z.B. die aus dem Budget 2014 geförderten Personen in den Jahren 2014, 2015 oder 2016 mobil gewesen sein können.

Im Rahmen der Nachbefragung wurden Geförderte der Budgetjahre 2014-2019 eingeladen. Die Ehemaligen wurden dabei nach dem Endjahr ihres Auslandsaufenthalts gefragt, auf dieses wird in einigen Passagen von Teil II Bezug genommen.⁵

³ Vgl. [Campus International](#)

⁴ „Die Bedeutung studienbezogener Auslandsaufenthalte im Transformationsprozess der deutschen Wirtschaft“. Wird voraussichtlich im Januar 2025 veröffentlicht.

⁵ Wir stellen weitere Grafiken und Tabellen, auf die in den Texten Bezug genommen wird, als nicht barrierefreie PDF-Dokumente zum Download bereit: [Anhang Teil I](#) und [Anhang Teil II](#).

1

Teil I:
**Datenauswertung Erasmus+ im
Hochschulbereich 2014-2020**

Marina Steinmann (Text)
Pascal Dietmar Welke (Grafiken)

Inhalt Teil I

I 1	Allgemeine Anmerkungen zur Datenauswertung.....	10
I 1.1	Hochschultypen.....	10
I 1.2	Budget.....	10
I 2	Zahl und prozentuale Verteilung der Mobilitätsflüsse (Studierende)	12
I 2.1	Gesamtzahl.....	12
I 2.2	Auslandsstudium nach Fachbereichen.....	15
I 2.3	Auslandspraktikum nach Fachbereichen	16
I 2.4	Zielländer der Studierendenmobilität.....	16
I 2.5	Studierendenmobilität nach Hochschulclustern.....	17
I 2.6	Teilnehmerzufriedenheit.....	18
I 2.7	Erneute Teilnahme	22
I 2.8	Betrachtung einzelner Hochschulen	23
I 3	Zahl und prozentuale Verteilung der Mobilitätsflüsse (Personal)	26
I 3.1	Gesamtzahl.....	26
I 3.2	Personalmobilität nach Fachbereichen	28
I 3.3	Zielländer der Personalmobilität.....	28
I 3.4	Personalmobilität nach Hochschulclustern.....	29
I 3.5	Teilnehmerzufriedenheit.....	30
I 4	Schlussbemerkungen	34

I 1 Allgemeine Anmerkungen zur Datenauswertung

Die Nationale Agentur für Erasmus+ Hochschulzusammenarbeit im DAAD (NA DAAD) hat in den letzten Jahren erstmals in großem Umfang Daten zur Förderung von Mobilität im Hochschulbereich systematisch ausgewertet. Grundlage waren die in der Programmgeneration 2014 – 2020 (aus den Calls 2014-2020) geförderten Auslandsaufenthalte; nicht einbezogen wurde die Mobilität mit Partnerländern, die als besondere Förderlinie erst im Jahr 2015 startete. Im folgenden werden die Ergebnisse für Mobilität von Studierenden und Hochschulpersonal (Lehre/Weiterbildung) getrennt betrachtet.

I 1.1 Hochschultypen

Um mit den großen Datenmengen gut arbeiten zu können und neben den reinen Zahlen auch Erkenntnisse zu fachlich oder institutionstypisch bedingten Unterschieden aufzeigen zu können, wurden die Hochschulen in sechs Cluster unterteilt. Die Einteilung der Cluster orientiert sich an der etablierten Struktur im HSI-Monitor (analog zum Profildatenbericht 2018). Alle Hochschulen wurden den einzelnen Clustern auf Basis der im Jahr 2019 eingeschriebenen Studierenden zugeordnet. Es wurden nur die Hochschulen einbezogen, die im Jahr 2019 Mobilitätsflüsse berichtet haben.

Die sechs verwendeten Cluster sind wie folgt definiert (jede Hochschule ist nur einem Cluster zugeordnet):

Cluster 1	Große Universitäten (über 20.000 Studierende)
Cluster 2	Kleine Universitäten (bis 20.000 Studierende)
Cluster 3	Große Fachhochschulen (über 5.000 Studierende)
Cluster 4	Kleine Fachhochschulen (bis 5.000 Studierende)
Cluster 5	Kunst- und Musikhochschulen
Cluster 6	Technische Universitäten

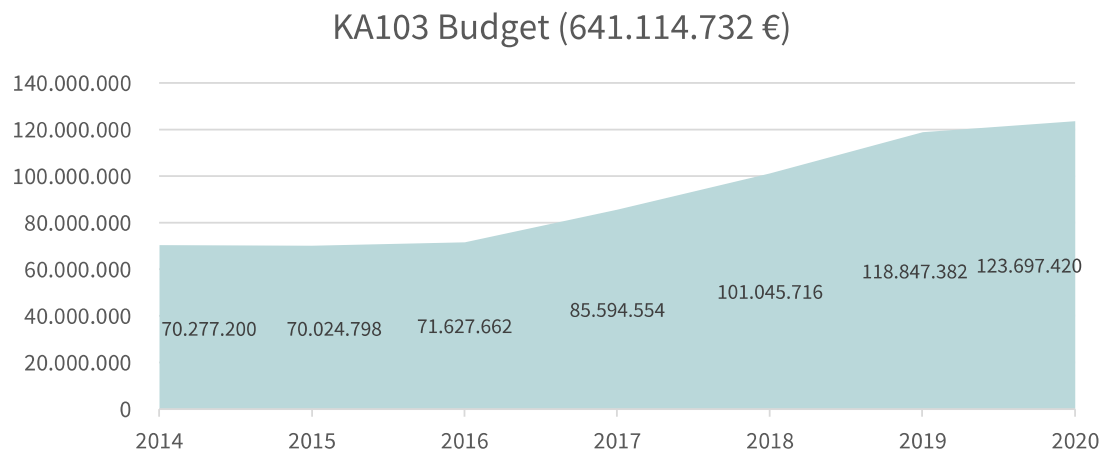
I 1.2 Budget

Für die Erasmus+ Generation 2014-2020 stand grundsätzlich ein steigendes Budget zur Verfügung, dabei handelte es sich allerdings nicht um einen linearen Anstieg, sondern um einen besonders großen Aufwuchs zum Ende der Programmgeneration.

Der politischen Forderung von mehr Transparenz und Gleichbehandlung entsprechend wurden von der Europäischen Kommission für die finanzielle Förderung drei Ländergruppen (entsprechend den Lebenshaltungskosten und weiterer Faktoren) mit Mindest- und Höchstfördersummen vorgegeben. Im Rahmen dieser Margen konnten Nationale Agenturen in Abstimmung mit nationalen Behörden – in Deutschland ist dies das BMBF – entscheiden, ob die Ratenfestlegung für einen Aufruf bzw. ein Projekt durch die Hochschulen vor Projektbeginn oder national

einheitlich für jede Ländergruppe festgelegt wird. Die NA DAAD hat diese Flexibilität zunächst an die deutschen Hochschulen weitergegeben, sich ab dem Aufruf 2017 aber für die nationale Festlegung entschieden.

Abbildung I 1: Budgetentwicklung

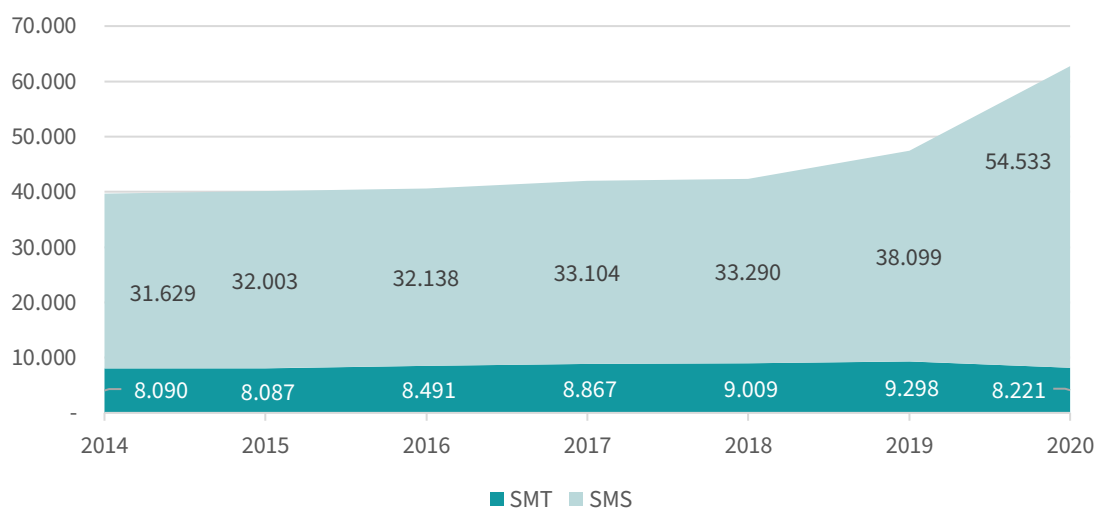


I 2 Zahl und prozentuale Verteilung der Mobilitätsflüsse (Studierende)

I 2.1 Gesamtzahl

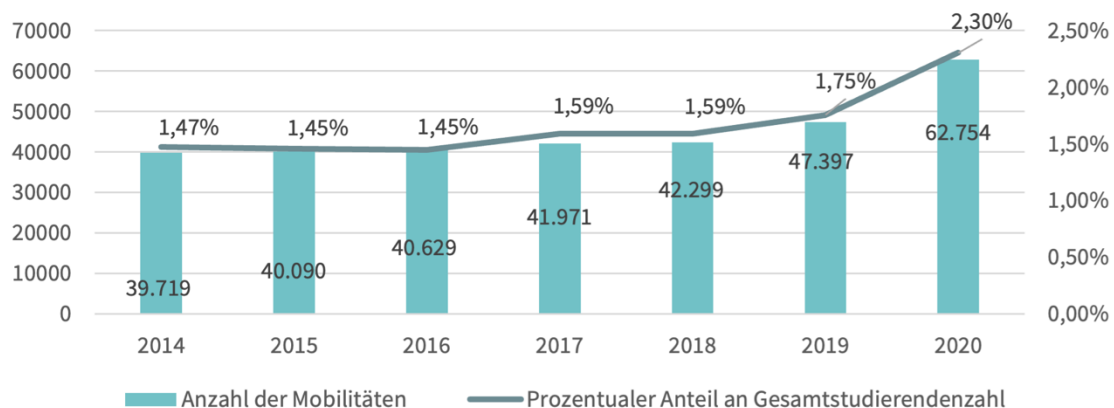
Rund 250.000 Studierende wurden in der letzten Programmgeneration für einen Studienaufenthalt im Ausland (SMS – Student Mobility Study) gefördert, weitere 60.000 für ein Auslandspraktikum (SMT – Student Mobility Training). Erasmus+ unterstützte somit insgesamt 314.859 Studierende deutscher Hochschulen mit den Programmmitteln der Jahre 2014-2020; im Vergleich zum Startjahr gab es 2020 einen Aufwuchs von 23.035 Geförderten. Die stark gewachsene Teilnehmerzahl im Jahr 2020 (und das trotz der Einflüsse der Corona-Pandemie) erklärt sich vor allem durch den großen Mittelaufwuchs zum Ende der Programmgeneration, aber auch durch die Projektverlängerung von 24 auf 36 Monate wegen der Corona-Pandemie sowie das Bemühen um vollständige Mittelausschöpfung aufgrund der Nichtübertragbarkeit in die Folgegeneration. Diese konnte durch zusätzliche Aktivitäten der NA DAAD und der Hochschulen erreicht werden (Sprechstunden zum Projektmanagement, mehrfache Mittelumverteilung auf nationaler Ebene sowie Verschiebung von Mobilitäten zwischen den Projekten).

Abbildung I 2: Geförderte Studierende SMS/SMT



Vergleicht man die durch Erasmus+ jährlich geförderte Zahl von Studierenden mit der jeweiligen Gesamtzahl von Studierenden an deutschen Hochschulen, so fällt neben der kontinuierlichen Steigerung der Gefördertenzahl eine leichte Steigerung der Rate von Auslandsaufenthalten mit Unterstützung durch das Programm von 1,5 auf über 2 Prozent ins Auge.

Abbildung I 3: Studierendenmobilität SMS/ SMT gesamt



Die höchsten Mobilitätsraten bei SMS weisen die kleinen Hochschulen sowie Kunst- und Musikhochschulen auf, kleine Hochschulen schneiden außerdem bei SMT am besten ab.

Abbildung I 4: Mobilitätsraten SMS pro Hochschulcluster in Prozent

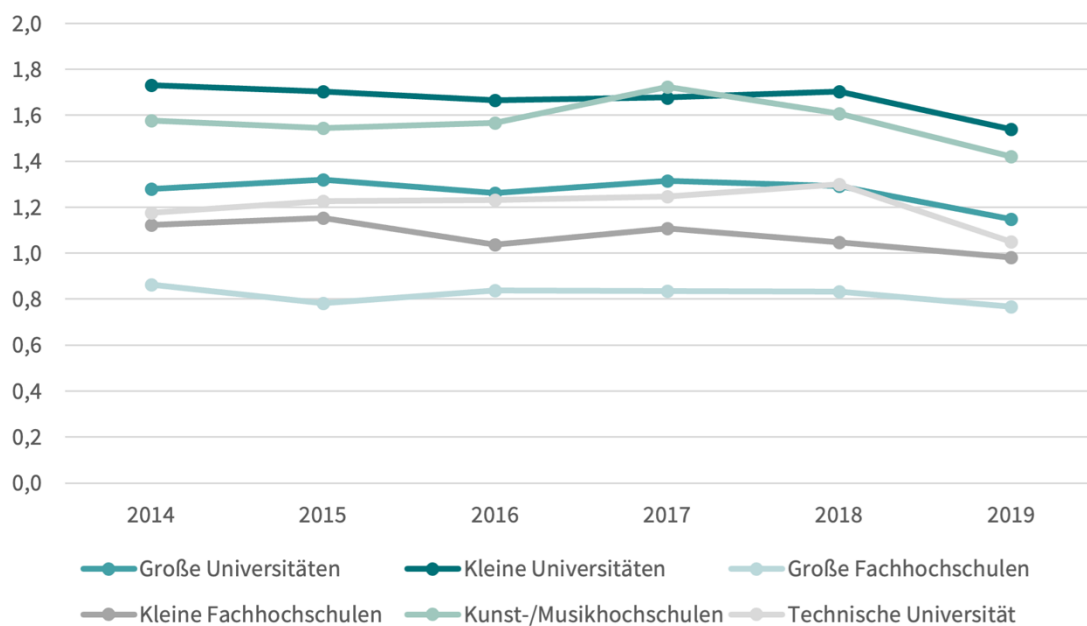
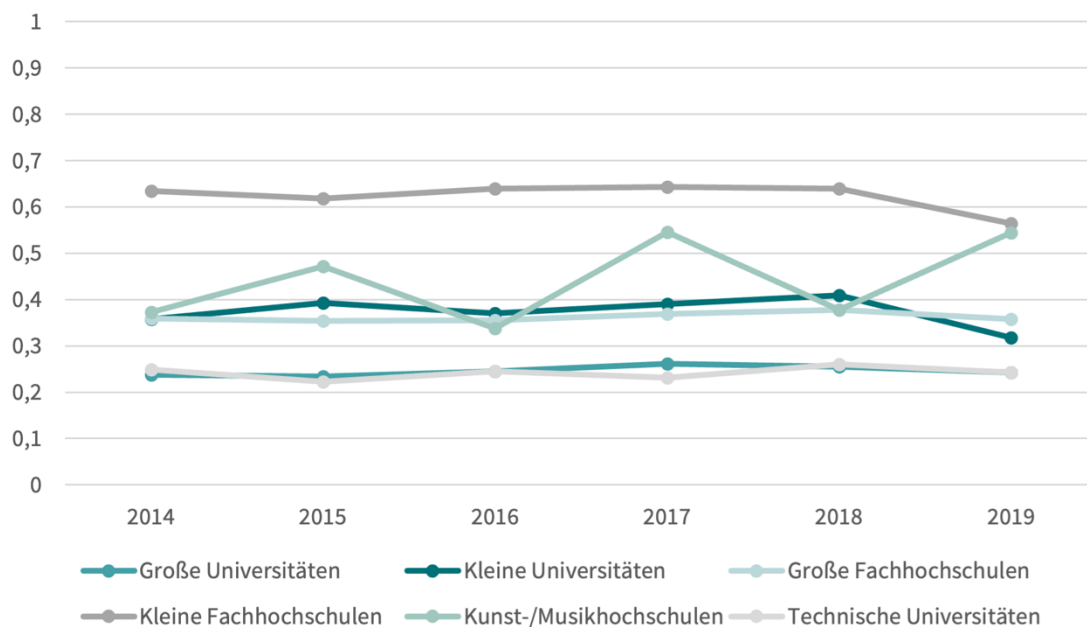


Abbildung I 5: Mobilitätsraten SMT pro Hochschulcluster in Prozent

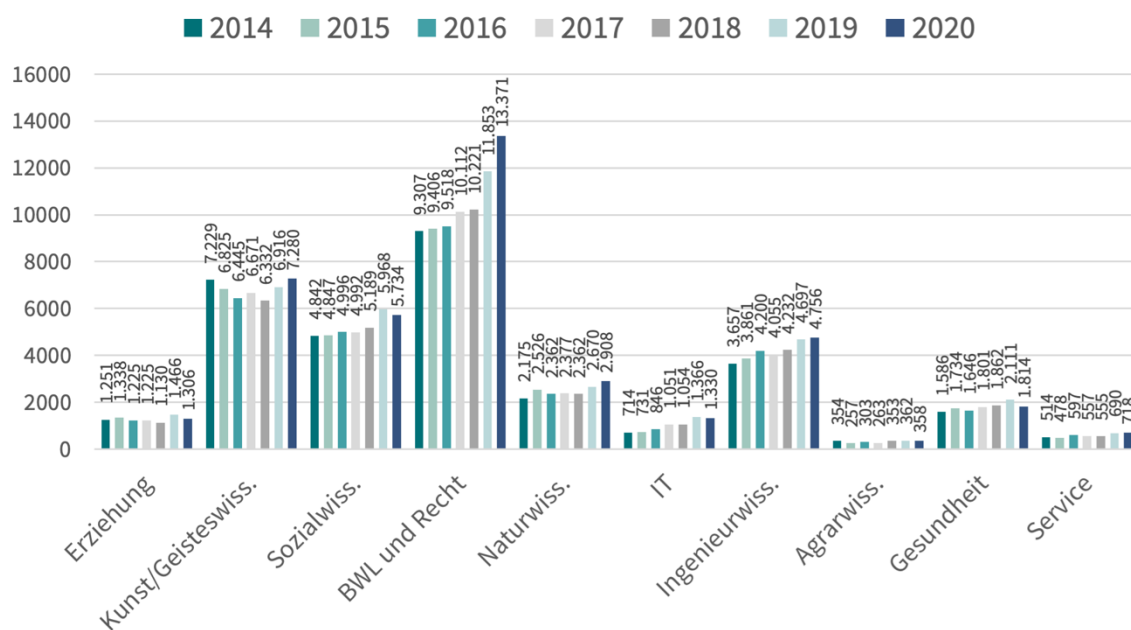


I.2.2 Auslandsstudium nach Fachbereichen

Insgesamt verteilt sich die Studierendenmobilität aller Hochschulcluster erwartungsgemäß auf die zehn in der Erhebung verwendeten Fachbereiche. Die sieben Jahre sind in unterschiedlichen Farben dargestellt. In der Erhebung von Mobilitätsdaten im Programm Erasmus+ werden nur die zehn hier genannten Fächergruppen erhoben, eine weitere Spezifizierung ist nicht vorhanden. Sofern mehr als ein Fach studiert wird, kann für die Erasmus-Erhebung nur ein Fach angegeben werden, dies hat bspw. Auswirkungen auf die Auswertung für Lehramtsstudierende in Deutschland, weil diese meist mit nur einem Fach in die Daten einfließen.

Sowohl beim Auslandsstudium als auch bei den Praktika ist der Fachbereich BWL und Recht führend, was auf die Mobilitätsbereitschaft in den Wirtschaftswissenschaften zurückzuführen sein dürfte. In den Ingenieurwissenschaften liegen die Studierendenzahlen bei den Praktika etwa gleichauf mit den Kunst- und Geisteswissenschaftlern, während letztere beim Auslandsstudium zahlenmäßig etwa doppelt so häufig vertreten sind.

Abbildung I 6: Mobilitätszahlen SMS nach Fachbereich

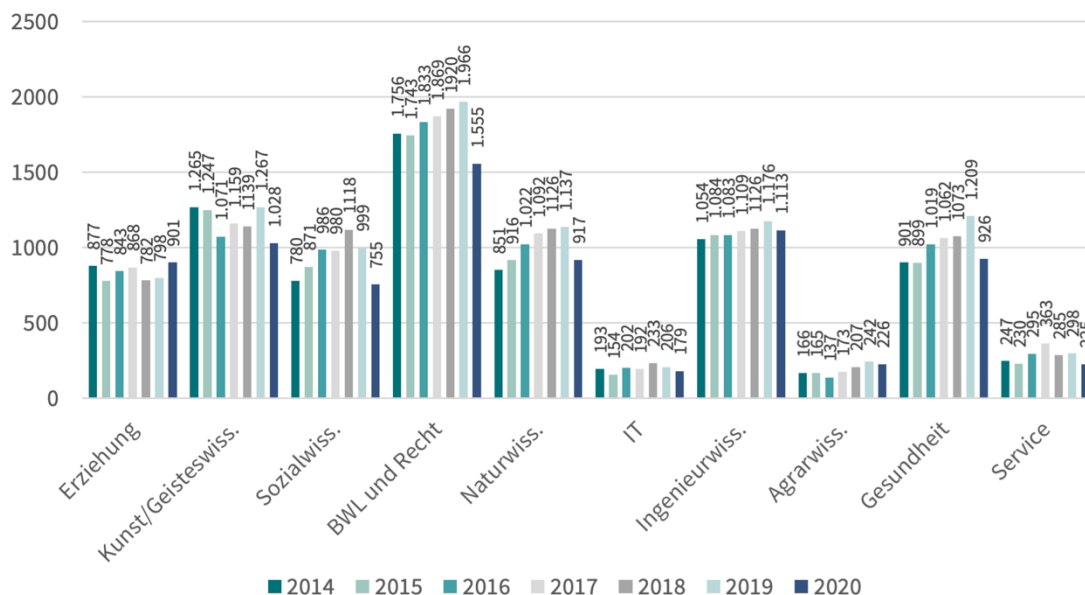


Bemerkenswert ist die Steigerung in der Fächergruppe BWL um mehr als 12 Prozent von 2019 zu 2020, von 2019 zu 2020 sogar um 16 Prozent. Diese Entwicklung könnte mit dem für 2021 avisierten Wegfall Großbritanniens als Programmland in Zusammenhang stehen oder mit den eventuell bereits verfügbaren digitalen Lehrangeboten in der Corona-Pandemie.

Betrachtet man die Hochschulcluster einzeln, so finden sich deutliche Unterschiede zwischen den Clustern (vgl. Abb. I.32-I.37 im [Anhang](#)), da bestimmte Fachbereiche (u.a. Medizin, Naturwissenschaften) nicht an allen Hochschultypen existieren. Dementsprechend unterscheiden sich die Spitzenplätze zwischen Universitäten, Hochschulen sowie Kunst- und Musikhochschulen deutlich.

I 2.3 Auslandspraktikum nach Fachbereichen

Abbildung I 7: Mobilitätszahlen SMT nach Fachbereich



Bei den Praktika ist anders als bei Studienaufenthalten sehr deutlich ein Rückgang der Zahlen zu erkennen, der sich durch die Corona-Pandemie begründen lässt (vgl. Abb. I.38-I.43 im [Anhang](#)). Lediglich im Fachbereich Erziehungswissenschaften gibt es keinen Rückgang, sondern sogar einen Anstieg der Zahlen, möglicherweise aus demselben Grund.

I 2.4 Zielländer der Studierendenmobilität

Spanien, Frankreich und Großbritannien waren die beliebtesten Zielländer für die Studierenden. Bei der Mobilität zu Studienzwecken liegt Großbritannien auf Platz 3, bei den Praktika auf Platz 1. Ein wesentlicher Faktor für diesen Unterschied ist die begrenzte Anzahl von gebührenreduzierten Studienplätzen an britischen Hochschulen, eine solche Einschränkung gibt es bei Praktika nicht.

Anders als bei einem Auslandsstudium wird für ein Auslandspraktikum häufiger Österreich als Zielland gewählt: bei Studienaufenthalten liegt Österreich auf Platz 13 der beliebtesten Zielländer der Europäischen Union, bei Praktika auf Platz 4 hinter Großbritannien, Spanien und Frankreich. Neben der gemeinsamen Landessprache könnten Ähnlichkeiten in den Hochschul- und Berufsbildungssystemen eine Begründung dafür sein. Auch die Niederlande kommen als Zielland im Vergleich eher für ein Praktikum (Platz 5 vs. Platz 8) in Frage.

Abbildung I 8: Zielländer SMS 2014-2020 kumuliert

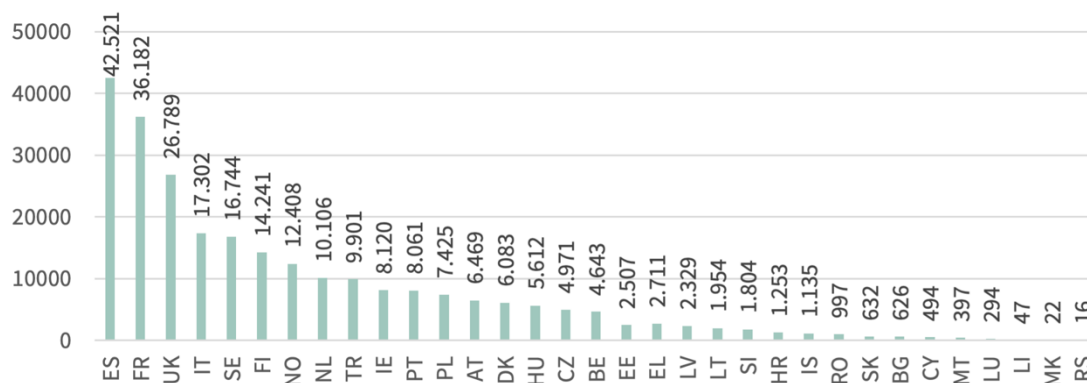
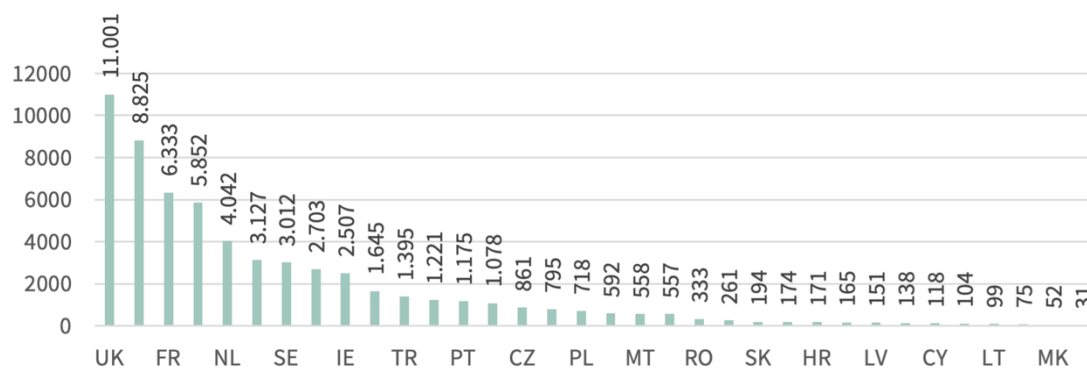


Abbildung I 9: Zielländer SMT 2014-2020 kulminiert

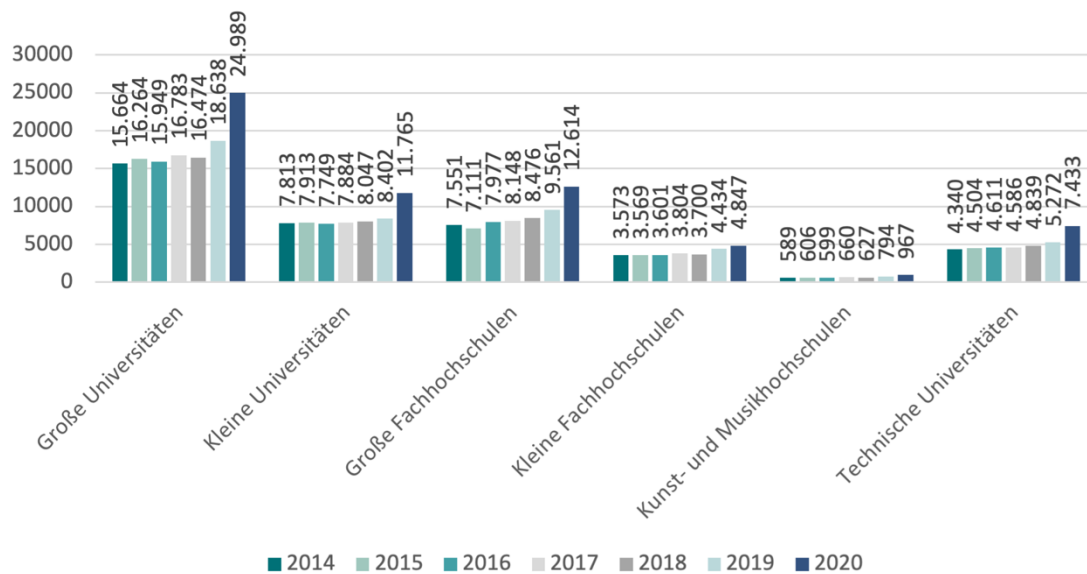


I 2.5 Studierendenmobilität nach Hochschulclustern

Bei den Gesamtzahlen führen – aufgrund ihrer Studierendenzahlen verständlich – die großen Universitäten mit großem Abstand. Auf Platz zwei liegen in etwa gleichauf die kleinen Universitäten sowie die großen Fachhochschulen.

Überraschend erscheint vielleicht zunächst der Anstieg im Jahr 2020 über alle Cluster hinweg. Angesichts des hohen Budgets zum Ende der Programmgeneration sowie der letztmaligen Fördermöglichkeit für Aufenthalte in Großbritannien ist diese Verteilung allerdings verständlich.

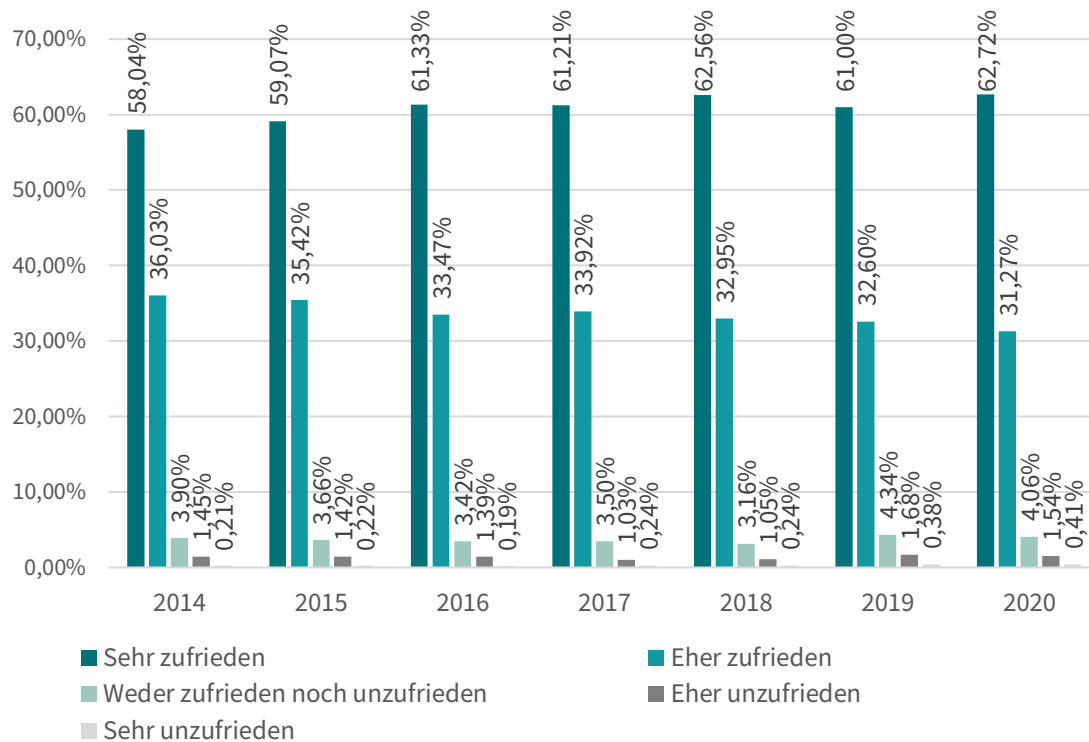
Abbildung I 10: Studierende gesamt nach Hochschulcluster



I 2.6 Teilnehmerzufriedenheit

Die durch Erasmus+ geförderten Studierenden sind überwiegend sehr zufrieden oder zufrieden mit ihrem Erasmus-Auslandsaufenthalt und der dazugehörigen Organisation und Begleitung durch die Heimathochschule, der Anteil der (eher) unzufriedenen liegt unter 2 Prozent. Der Anteil von sehr unzufriedenen Teilnehmenden ist so gering, dass er in der Abbildung kaum sichtbar ist. Dies spricht für die Qualität des Erasmus-Programms und der über Jahrzehnte gewachsenen Programmstrukturen.

Abbildung I 11: Teilnehmerzufriedenheit Studierende gesamt



Vergleicht man die Zufriedenheit bei SMS und SMT, so ist festzustellen, dass Praktika im Ausland auf diesem hohen Niveau zu einer noch höheren Rate von sehr zufriedenen Studierenden führen und der Anteil der (eher) unzufriedenen unter einem Prozent liegt. Dies dürfte vor allem an der bei Praxisaufenthalten üblichen individuelleren Betreuung im Arbeitsalltag liegen. Außerdem ist der Anteil der sehr zufriedenen Praktikanten über die Jahre kontinuierlich gestiegen und somit um rund 12 Prozent gewachsen. Bei der Mobilität zu Studienzwecken ist in den Pandemie Jahren 2019 und 2020 ein leichter Anstieg des Anteils der eher bzw. sehr unzufriedenen Teilnehmenden zu sehen. Angesichts der Unsicherheit und der operationellen Gestaltung des Auslandsstudiums in diesen Jahren hätte der Unterschied deutlich höher ausfallen können. Dass dies nicht der Fall ist, spricht für ein sehr gutes Krisenmanagement der Hochschulen in dieser herausfordernden Zeit; die auf Programmebene sehr schnell eingeräumten Möglichkeiten (Force-Majeure-Regelungen, Einführen der Förderfähigkeit von Blended Mobility) haben die Voraussetzungen dafür geschaffen.

Abbildung I 12: Teilnehmerzufriedenheit SMS

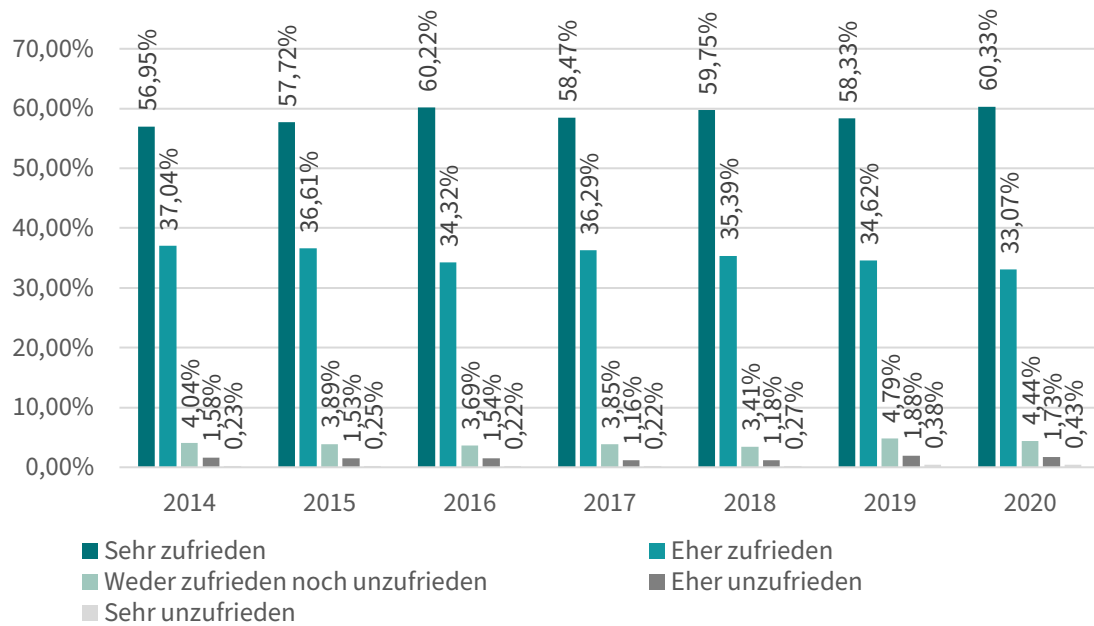
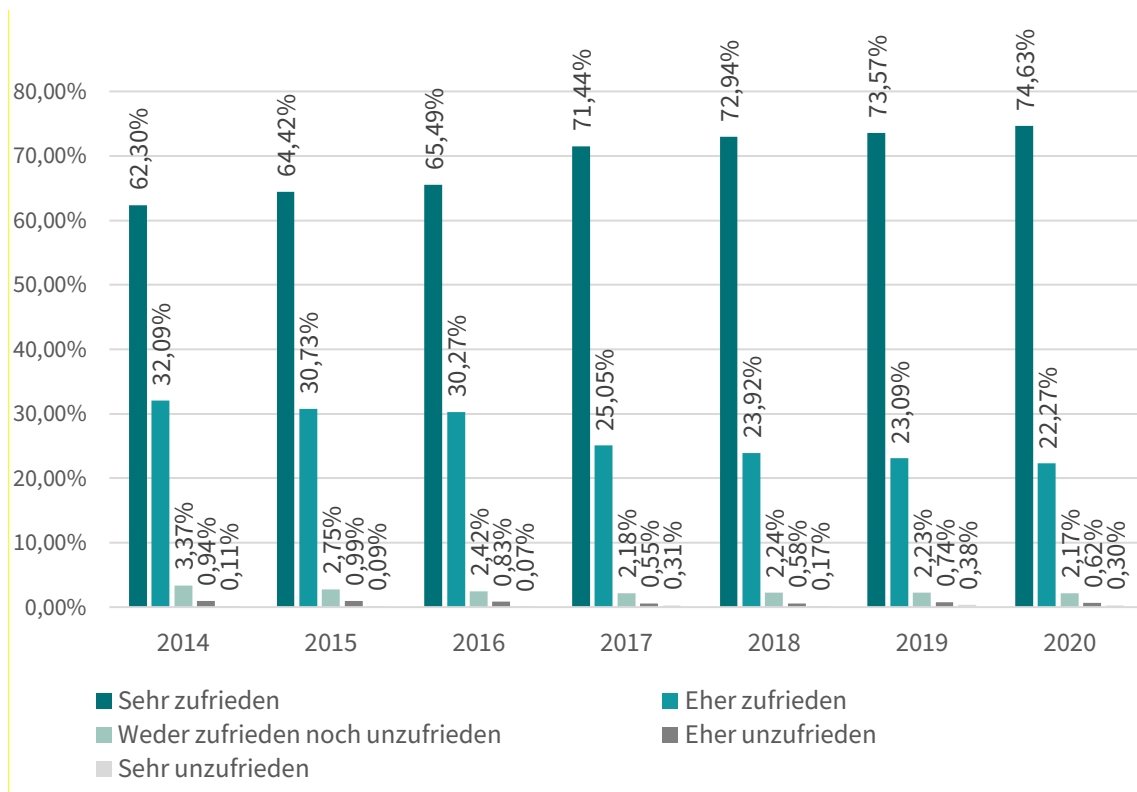


Abbildung I 13: Teilnehmerzufriedenheit SMT



Auch bei den Aussagen zu einem Teilaspekt des Auslandsaufenthalts waren Studierende, die für ein Praktikum im Ausland lebten, etwas zufriedener als ihre Kommilitonen, die ein Auslandsstudium absolvierten. Die Unterbringung war ebenfalls etwas seltener Grund für Unzufriedenheit.

Abbildung I 14: Teilnehmerzufriedenheit Unterbringung SMS

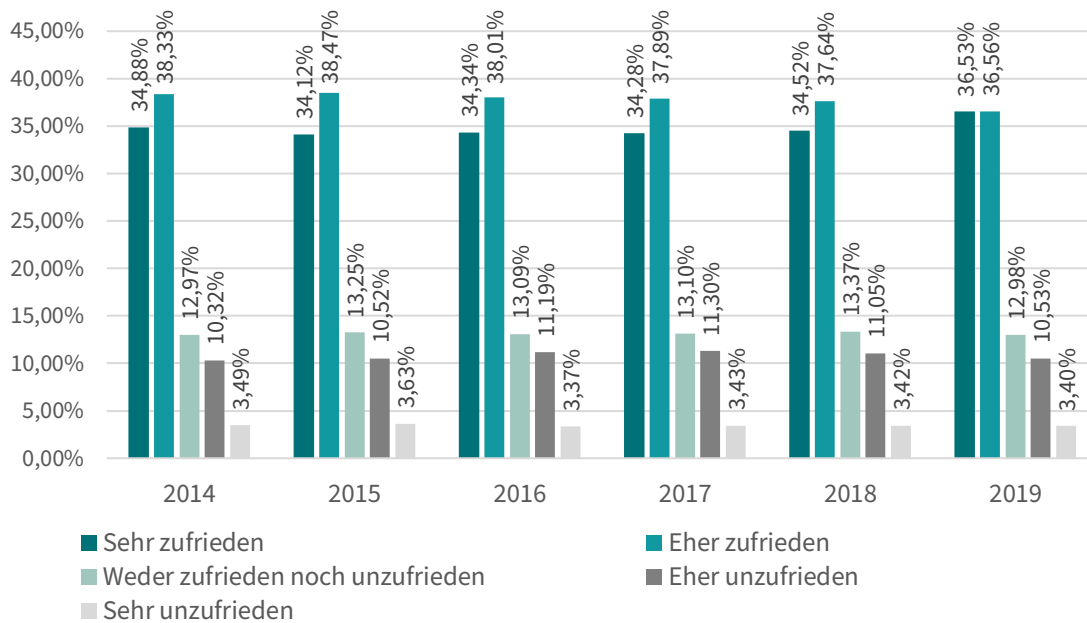
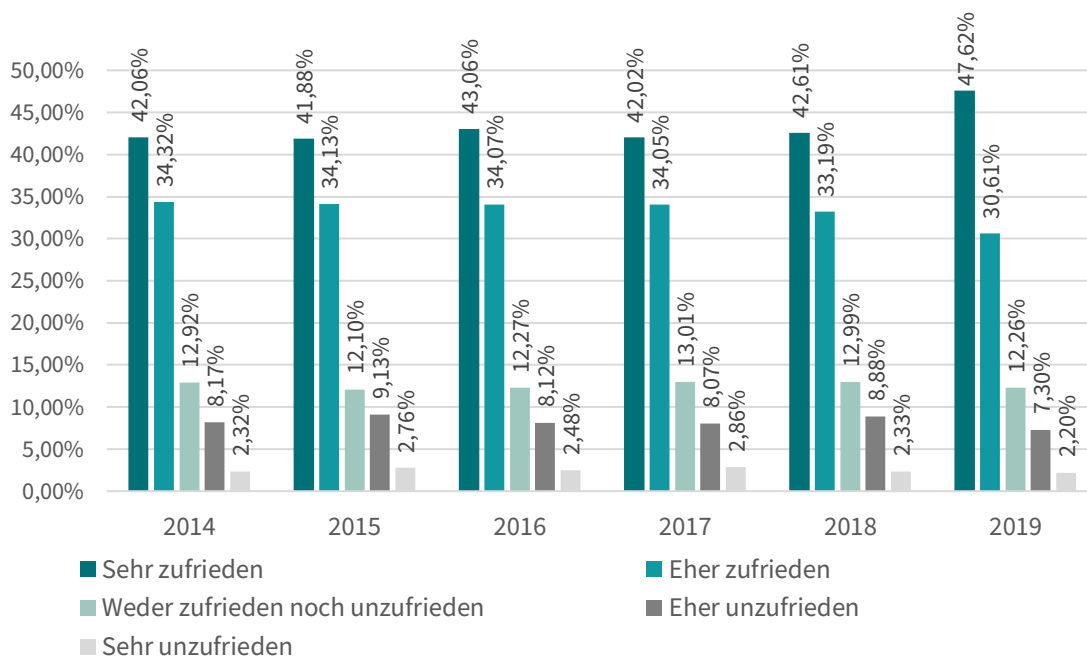


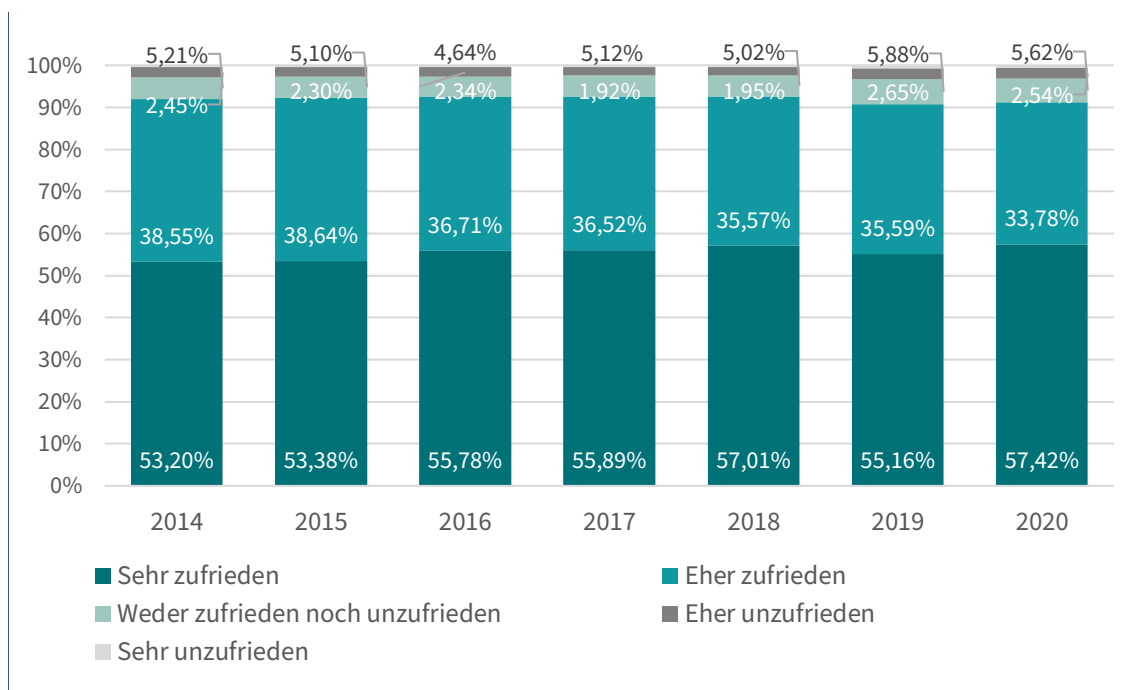
Abbildung I 15: Teilnehmerzufriedenheit Unterbringung SMT



12.7 Erneute Teilnahme

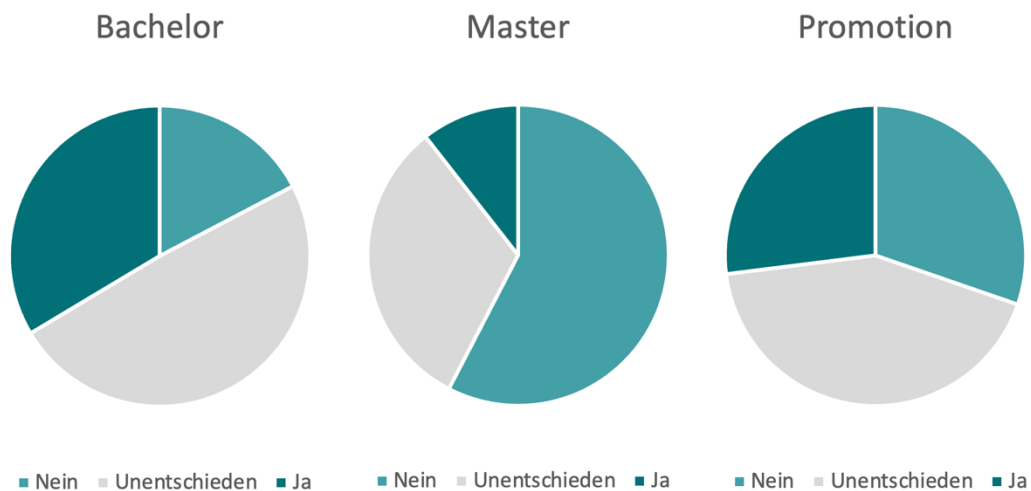
Einen weiteren Auslandsaufenthalt mit Erasmus+ ziehen jeweils rund ein Viertel der Geförderten in Betracht bzw. nicht in Betracht, während rund 45 Prozent sich entweder nicht mit dieser Frage befasst oder noch nicht entschieden haben. Die naheliegende Frage, ob ein Zusammenhang mit der Zufriedenheit besteht, lässt sich durch Betrachtung dieser Teilgruppe negativ beantworten: Auch bei denjenigen, die eine erneute Teilnahme aktuell ausgeschlossen haben, sind über 90 Prozent mit ihrer Auslandserfahrung zufrieden gewesen, lediglich der Anteil der eher Unzufriedenen ist etwa ein Prozent größer.

Abbildung I 16: Zufriedenheit Geförderte ohne erneute Teilnahmeabsicht



Ein Blick auf den individuell angestrebten Abschluss zeigt, dass knapp 97 Prozent der Geförderten in einem Bachelor- oder Master-Studiengang (ISCED 6/7) eingeschrieben waren. Betrachtet man die Ablehnung eines erneuten Auslandsaufenthalts mit Erasmus+ Förderung für diese beiden Gruppen getrennt, so sieht man 14-18 Prozent der Bachelor-, aber 55-58 Prozent der Master-Absolventen, die diesen dezidiert verneinen. Dies dürfte daran liegen, dass Studierende nach dem Master-Abschluss zunächst einen Berufseinstieg ins Visier nehmen. Auch sind der Gruppe der Studierenden ggf. die Fördermöglichkeiten bspw. als Hochschulpersonal (noch) nicht vollumfänglich bekannt. Eine Promotion oder ein weiterführendes Studium und somit die Möglichkeit einer erneuten Nutzung von Erasmus+ steht zum Zeitpunkt der Beendigung des aktuellen Auslandsaufenthalts sicher seltener auf dem Lebensplan. Dies dürfte ebenso für eine Förderung während einer Berufstätigkeit gelten. Hingegen strebt gut ein Drittel der Bachelor-Studierenden einen weiteren Auslandsaufenthalt mit Erasmus+ an.

Abbildung I 17: Erneute Teilnahme nach angestrebtem Bildungsniveau



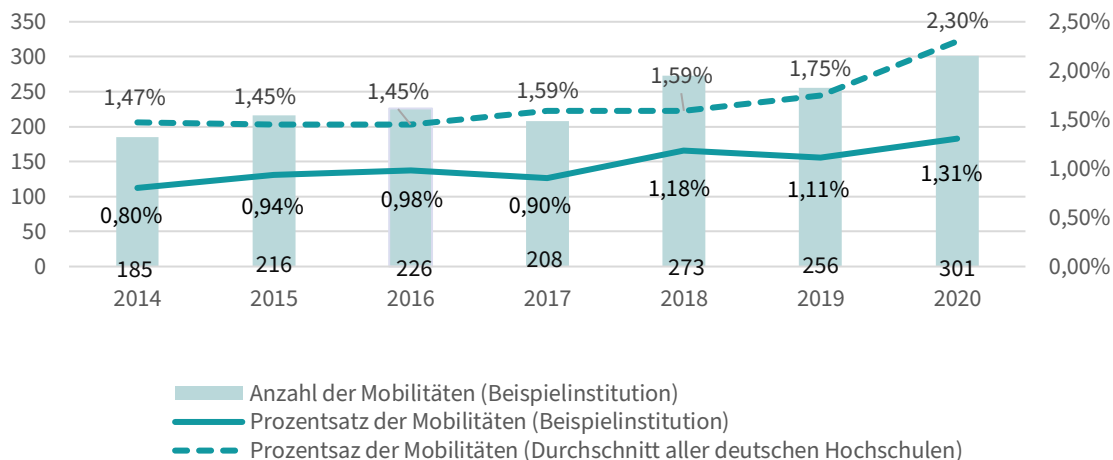
Eine andere Einschätzung zeigt sich allerdings bei denjenigen, die bereits auf ISCED-Level 8 gefördert wurden. Rund ein Viertel dieser zahlenmäßig recht kleinen Gruppe (n=789) kann sich eine erneute Teilnahme vorstellen. Daraus können wir schließen, dass diese Zielgruppe über die Möglichkeiten der mehrfachen Förderung und vielleicht außerdem sogar über Erasmus+ Angebote für Lehrende durchaus informiert ist.

Abschließend lässt sich feststellen, dass über alle Jahre und Aufenthaltsarten mehr als 90 Prozent der Teilnehmer sehr zufrieden oder eher zufrieden waren, und der Anteil der eher bzw. sehr unzufriedenen Geförderten unter 2 Prozent bleibt.

I 2.8 Betrachtung einzelner Hochschulen

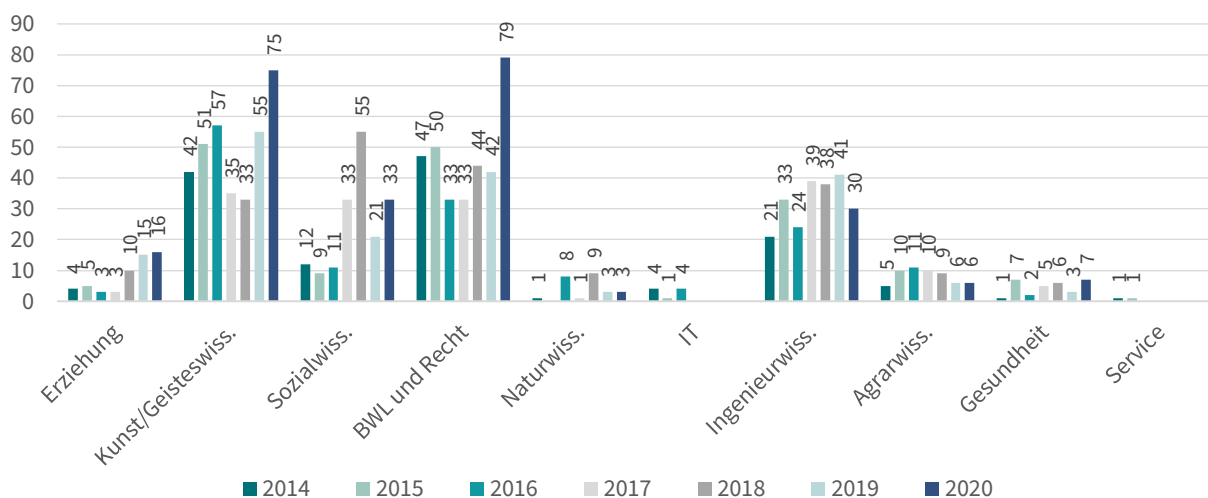
Eine hochschulweise Darstellung von Mobilitätsdaten eignet sich für strategische Analysen und Planung der jeweiligen Institution genauso wie für einen Vergleich mit einer relevanten Gruppe von Hochschulen. Weiterhin können die daraus resultierenden Erkenntnisse der NA einen guten Ausgangspunkt für Beratung und Monitoring bieten. Beispielsweise kann die Mobilitätsquote mit dem Clusterdurchschnitt verglichen werden, genauso wie der Anstieg oder Rückgang von Mobilitätszahlen.

Abbildung I 18: Studierendenmobilität Beispielinstitution



Anhand dieser und ähnlicher Darstellungen kann die Hochschule die Entwicklung pro Zielland mit eventuellen Veränderungen in ihren Partnerschaften vergleichen, oder die Verteilung der Mobilitätsflüsse auf die Fachbereiche mit der jeweiligen Studierendenzahl in Relation setzen sowie ggf. Veränderungen in der Zufriedenheit über die Jahre analysieren.

Abbildung I 19: Studierendenmobilität Beispielinstitution nach Fachbereich



Die Zielländer der Studierenden unterscheiden sich – wie auch bei der Gesamtbetrachtung aller Hochschulen – vor allem in einem Punkt: Bei den Praktika sind die Niederlande und Österreich unter den beliebtesten Destinationen zu finden, dies zeigt sich auch an der hier ausgewählten Hochschule.

Abbildung I 20: Beliebteste Zielländer der Studierendenmobilität der Beispielinstitution SMS

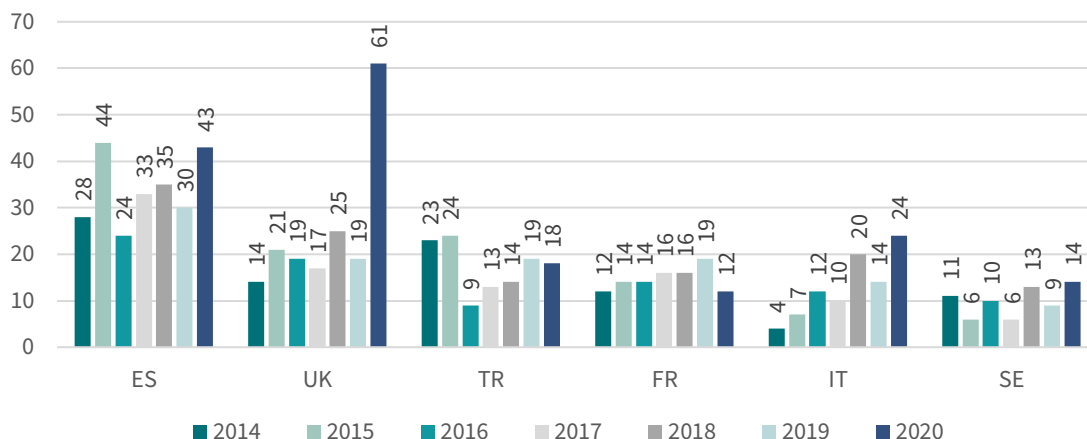
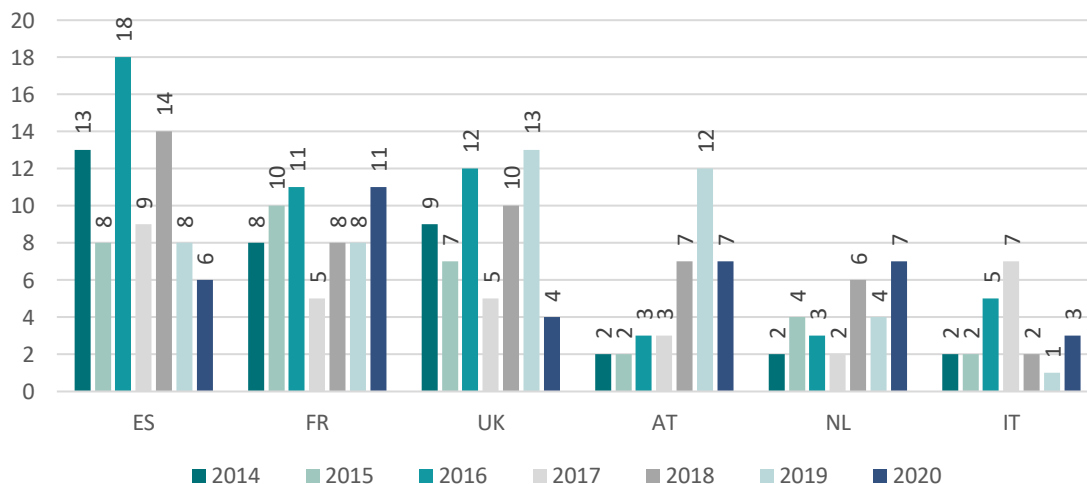


Abbildung I 21: Beliebteste Zielländer der Studierendenmobilität der Beispielinstitution SMT



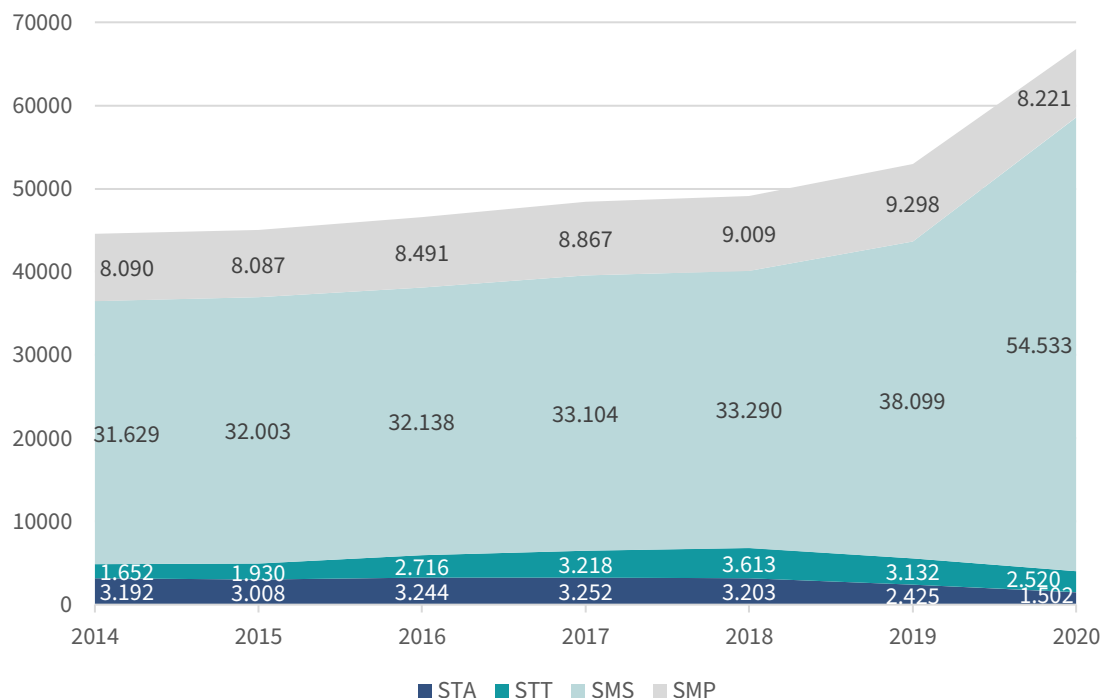
Die NA DAAD beabsichtigt, bei Monitoringbesuchen jeweils ein kleines Set von hochschulspezifischen Analysen als Grundlage für die Diskussion zur Verfügung zu stellen. Von der näheren Betrachtung interessanter Entwicklungen an einzelnen Hochschulen im Verhältnis zu allen deutschen Hochschulen oder im Vergleich zu Einrichtungen des jeweiligen Clusters erhofft sich die NA Impulse für die Weiterentwicklung der Programmgestaltung an deutschen Hochschulen sowie die Ermittlung von Beispielen, an denen sich andere Hochschulen orientieren können.

I 3 Zahl und prozentuale Verteilung der Mobilitätsflüsse (Personal)

I 3.1 Gesamtzahl

Neben der Viertelmillion Studierender wurden in der letzten Programmgeneration außerdem rund 38.500 Beschäftigte deutscher Hochschulen gefördert. Aus Mitteln der Jahre 2014-2020 wurden 19.826 Aufenthalte zu Lehrzwecken (STA - Staff Teaching Assignments) und 18.781 Aufenthalte zu Fort- und Weiterbildungszwecken (STT - Staff Mobility for Training) ermöglicht.

Abbildung I 22: Geförderte Personen Gesamt



Im letzten Jahr der vorherigen Programmgeneration (2013) waren rund 4.300 Auslandsaufenthalte von Hochschulpersonal (3.136 STA, 1.165 STT) finanziert worden. Die Zahl von 4.844 im Jahr 2014 steht trotz erheblicher Neuerungen im Programm für eine erfreuliche Kontinuität, die allerdings auch der längeren Projektlaufzeit von 24 Monaten (im Vergleich zu 16 Monaten in der vorherigen Programmgeneration) und der dadurch größeren Flexibilität zu verdanken ist. Die Einführung transparenter und verbindlich zu nutzender IT-Tools einschließlich einheitlicher Teilnehmerfragebögen ermöglicht nun erstmals eine der Studierendenmobilität vergleichbare Auswertung der Auslandsaufenthalte.

Bereits in der vorletzten Programmgeneration wurde ein Minimum von 5 Arbeitsstunden für STA (Dozentenmobilität) vorgegeben. Dies sowie die Erfahrung der Teilnehmer bzw. Koordinatoren,

die Zunahme gemischter Aufenthaltszwecke sowie die institutionelle Etablierung der Förderung von Weiterbildungsaufenthalten sind mögliche Erklärungen für den mit 49% deutlich höheren Anteil von STT an der Gesamtzahl der Personalmobilität (gegenüber 27% in der vorigen Programmgeneration).

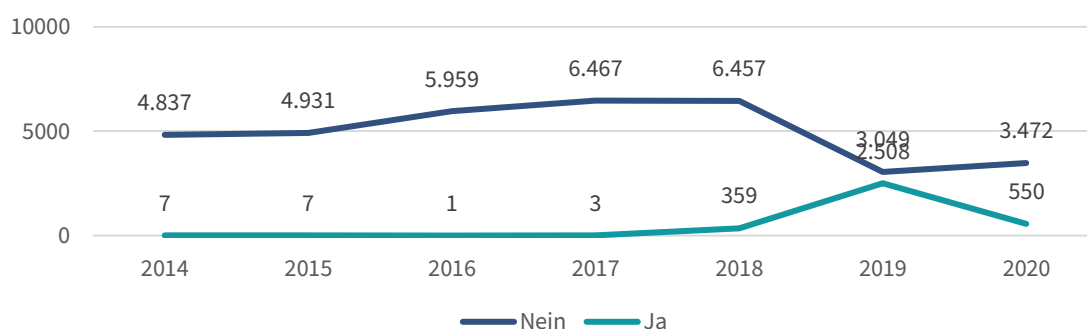
Aufgrund des steigenden Budgets und zunehmender Relevanz (besonders von STT) für Personalentwicklung und Hochschulstrategie ist ein kontinuierlicher Aufwuchs bis zum Call 2018 zu sehen, danach ist – anders als bei den Studierenden – sehr deutlich der pandemiebedingte Einbruch der Zahlen zu sehen. Gerade die Personalmobilität war von individuellen Entscheidungen der Hochschulen betroffen, Auslandsreisen ihres Personals während der Corona-Pandemie zu unterbinden, um den Hochschulbetrieb zu gewährleisten und der Verantwortung gegenüber Mitarbeitenden gerecht zu werden.

Auch die im Programmübergang und in der Corona-Pandemie angeratene flexible Buchung der Förderungen in der Programmverwaltung hat in den Projekten der Calls 2019 und 2020 eher zu einer Förderung von Studierenden (bis Ende Mai 2023 realisierbar) geführt. Damit verbunden war die Empfehlung der NA, Personalmobilität nach Möglichkeit aus den ersten Projekten der Programmgeneration 2021 – 2027 zu fördern (Laufzeit: September 2021 – November 2023), da diese Aufenthalte eine geringere Vorlaufzeit haben und sich entsprechend flexibler den Projekten zuordnen lassen. Dadurch konnte das Budget der Jahre 2019 und 2020 vorrangig für SMS genutzt werden.

Ein Blick auf die Zahlen des Calls 2021 (dem ersten Jahr der aktuellen Programmgeneration) bestätigt, dass die Hochschulen diese Strategie aufgegriffen haben: Aus dem Budget 2021 wurden 8.376 Praktika von Studierenden (2020: 7.825) und 5.964 Auslandsaufenthalte von Hochschulpersonal (2020: 3.619) finanziert.

In der Personalmobilität gab es 2014 aufgrund der nicht vorhandenen IT-Tools 678 Geförderte, die keinen Fragebogen ausfüllten. Weitere Abweichungen von der Gefördertenzahl entstanden, da 145 bzw. 157 Personen, die ihren Aufenthalt wegen Force Majeure abbrachen, trotzdem einen Fragebogen ausfüllten und 26 bzw. 51 Geförderte 2019 bzw. 2020 von der Möglichkeit Gebrauch machten, keinen Fragebogen ausfüllen zu müssen.

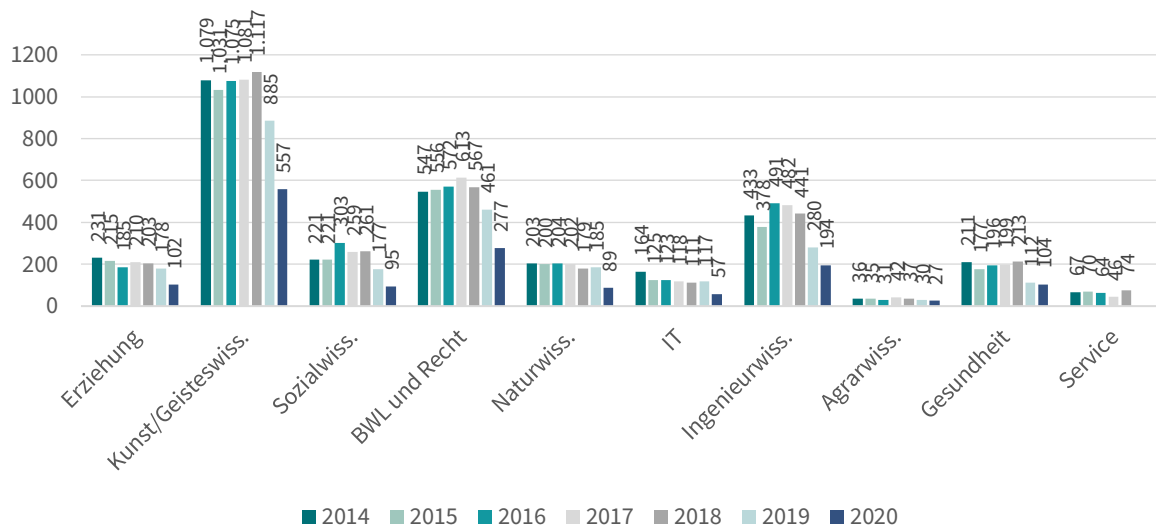
Abbildung I 23: Inanspruchnahme von Force Majeure Personalmobilität



I 3.2 Personalmobilität nach Fachbereichen

In diesem Zusammenhang lohnt sich ein Blick auf die Verteilung der Personalmobilität nach Fachbereichen. Dabei ist zu berücksichtigen, dass für STT keine fachliche Zuordnung erhoben wird, weil diese Art der Mobilität häufig zentral und administrativ tätiges Personal betrifft.

Abbildung I 24: Personalmobilität STA nach Fachbereichen

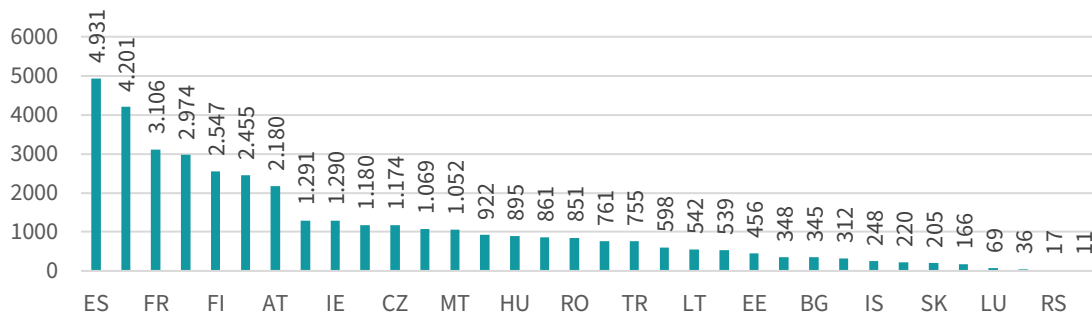


Auf eine Beschreibung der fachlichen Verteilung pro Cluster wird an dieser Stelle verzichtet, bei Interesse, zum Beispiel zur näheren Analyse der o.g. Auffälligkeiten beim Vergleich der Hochschultypen, können die Abbildungen I.44-I.49 nach Fachbereichen pro Cluster im [Anhang](#) eingesehen werden.

I 3.3 Zielländer der Personalmobilität

Spanien, Großbritannien und Frankreich waren die beliebtesten Zielländer auch für die Personalmobilität. Die Mobilität in STT und STA stellte sich ansonsten ähnlich wie bei den Studierenden (SMS und SMT) dar: in STT gingen mehr Personen nach Großbritannien, in STA mehr nach Spanien.

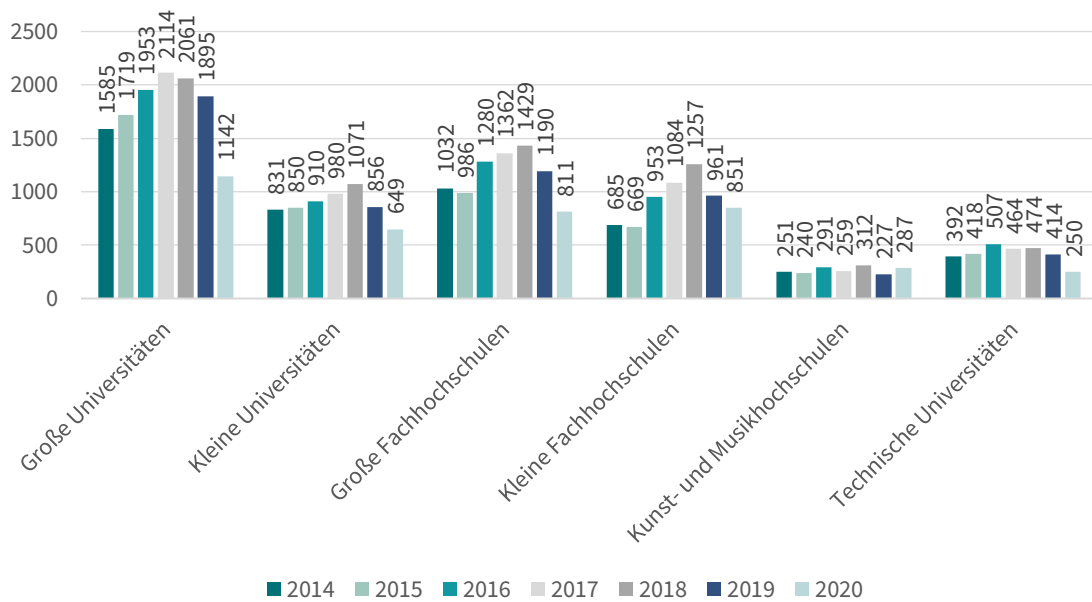
Abbildung I 25: Zielländer STA und STT 2014-2020 kumuliert



I 3.4 Personalmobilität nach Hochschulclustern

Bei der Betrachtung nach Hochschulart gibt es neben erwartbaren Unterschieden auch zwei Auffälligkeiten: Die kleinen Fachhochschulen liegen zahlenmäßig sehr nah an den großen, im letzten Jahr der Programmgeneration überflügelten sie letztere sogar. Hingegen sind die Gefördertenzahlen an den Technischen Universitäten erheblich niedriger als an großen und kleinen Universitäten, und kaum höher als an den häufig sehr kleinen Kunst- und Musikhochschulen.

Abbildung I 26: Personalmobilität pro Hochschulcluster

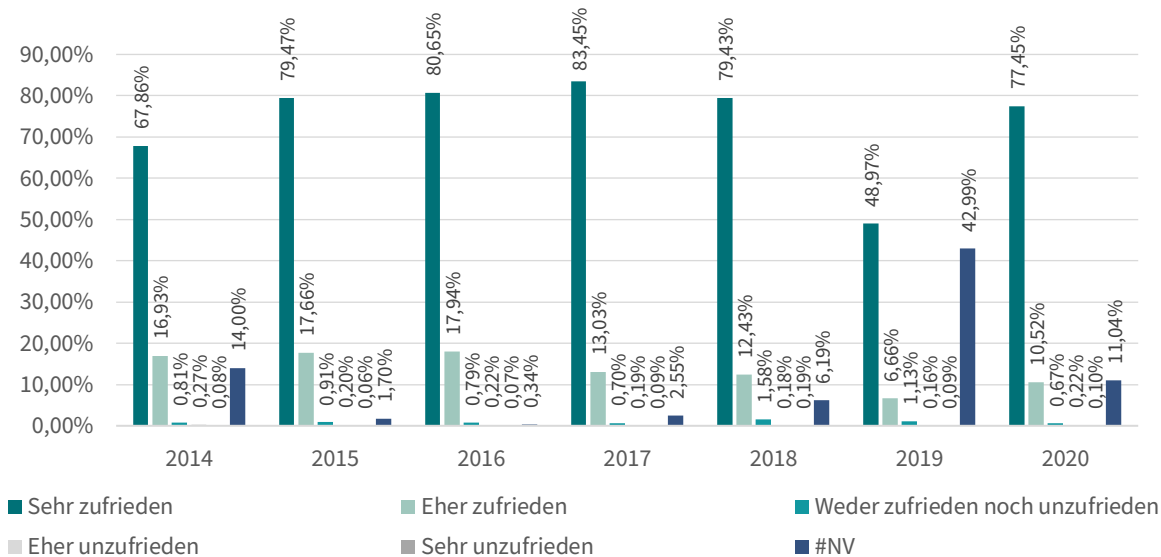


Die Nutzung von ST (besonders STT) befindet sich in Deutschland noch immer im Entwicklungsstadium. Während einige Einrichtungen STT bereits in Personalentwicklungs- und mitunter sogar in Internationalisierungsstrategien haben einfließen lassen, gewähren andere Hochschulen mitunter diese Möglichkeit – wenn überhaupt – nur als Bildungsurlaub oder Dienstreise.

I 3.5 Teilnehmerzufriedenheit

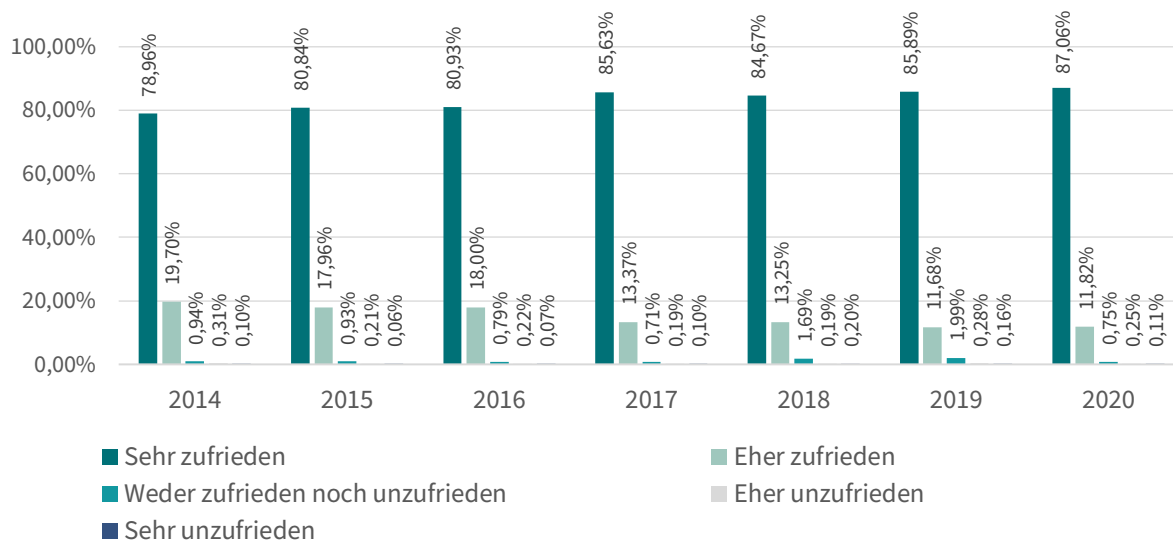
Die durch Erasmus+ geförderten Beschäftigten deutscher Hochschulen sind wie die Studierenden überwiegend sehr zufrieden oder zufrieden mit ihrem Auslandsaufenthalt. Vor allem der Anteil nicht ausgefüllter Teilnehmerberichte erlaubt Rückschlüsse auf die Gründe hierfür: Verwaltungstechnische Schwierigkeiten zu Beginn sowie Auswirkungen der Corona-Pandemie zum Ende der Programmgeneration dürften den Ausschlag gegeben haben.

Abbildung I 27: Teilnehmerzufriedenheit Personal gesamt



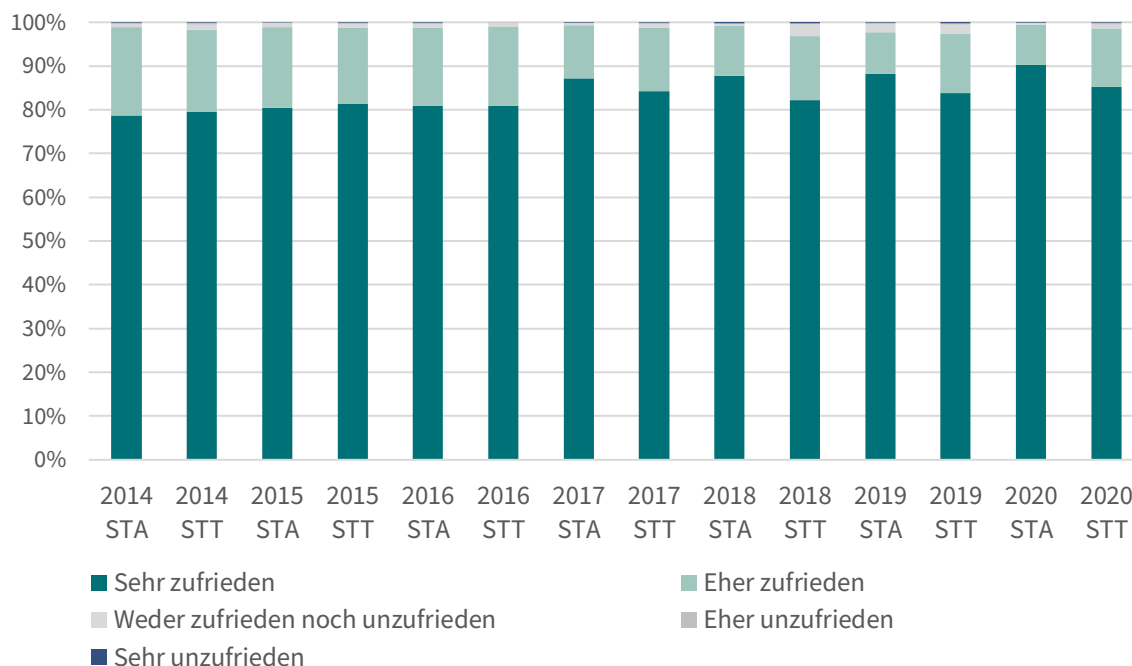
Ohne Berücksichtigung der Teilnehmer, die keinen Fragebogen ausgefüllt haben, ist festzustellen, dass die in STA und STT geförderten Personen mit ihrem Aufenthalt sogar noch zufriedener waren als die Studierenden, die Quote lag beständig bei 98-99 Prozent. Diese sehr hohe Zufriedenheit ist nicht zuletzt der engen Begleitung der für die Erasmus-Verwaltung zuständigen Personen und Einrichtungen (z.B. International Offices) sowie den guten Kontakten und kurzen Wegen innerhalb der Kollegenschaft geschuldet.

Abbildung I 28: Teilnehmerzufriedenheit Personal gesamt ohne unausgefüllte Fragebögen



Die Zufriedenheit unterscheidet sich zwischen STA/STT kaum, der Anteil von "sehr zufrieden" steigt leicht an, während der für "eher zufrieden" entsprechend zurückgeht.

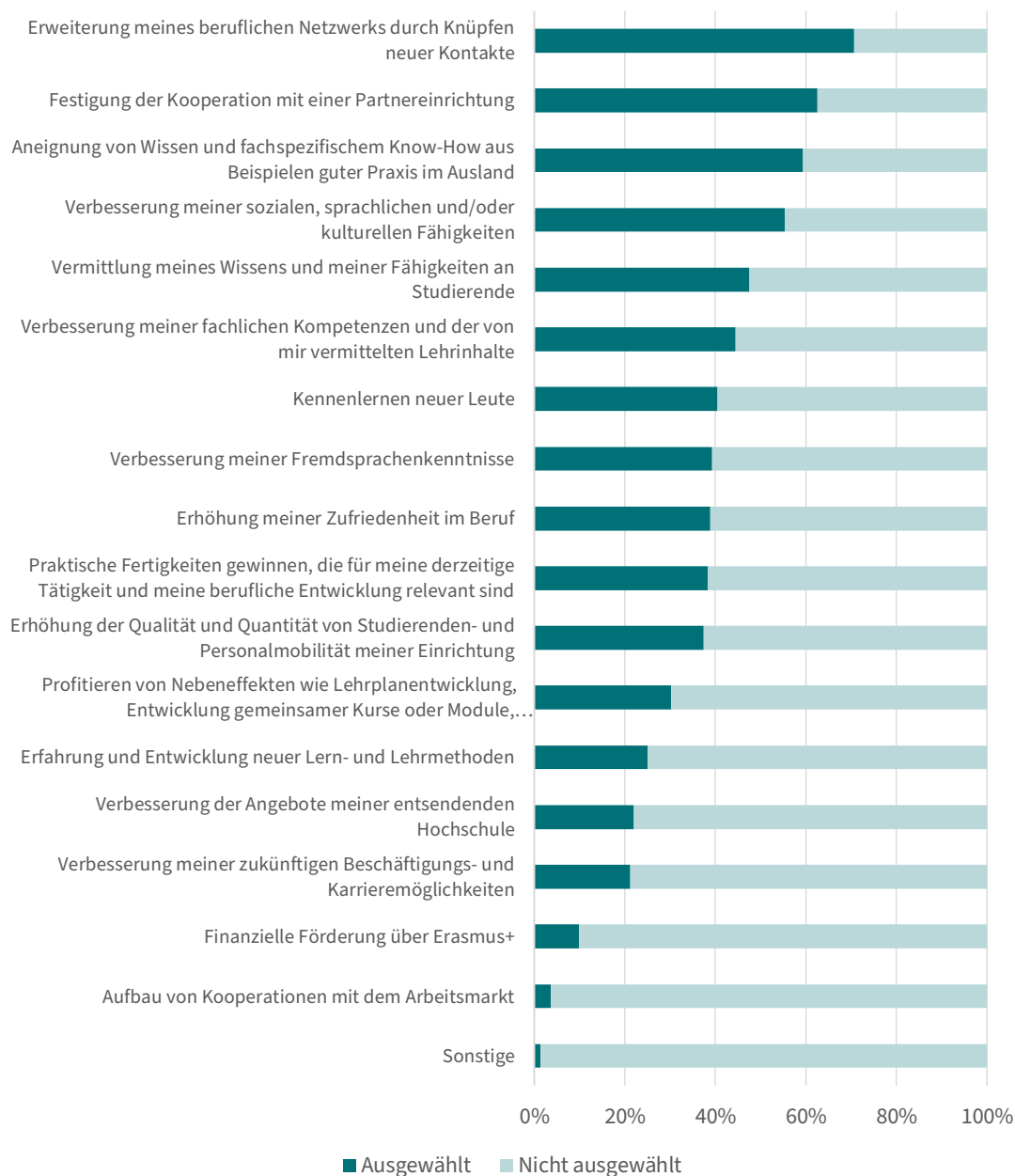
Abbildung I 29: Teilnehmerzufriedenheit STA und STT im Vergleich (ohne unausgefüllte Fragebögen)



Im Kontext der Teilnehmerzufriedenheit wurden den Geförderten 18 Items angeboten, aus denen sie die auf ihren Aufenthalt zutreffende Wirkung(en) auswählen konnten, dabei waren Mehrfachnennungen möglich.

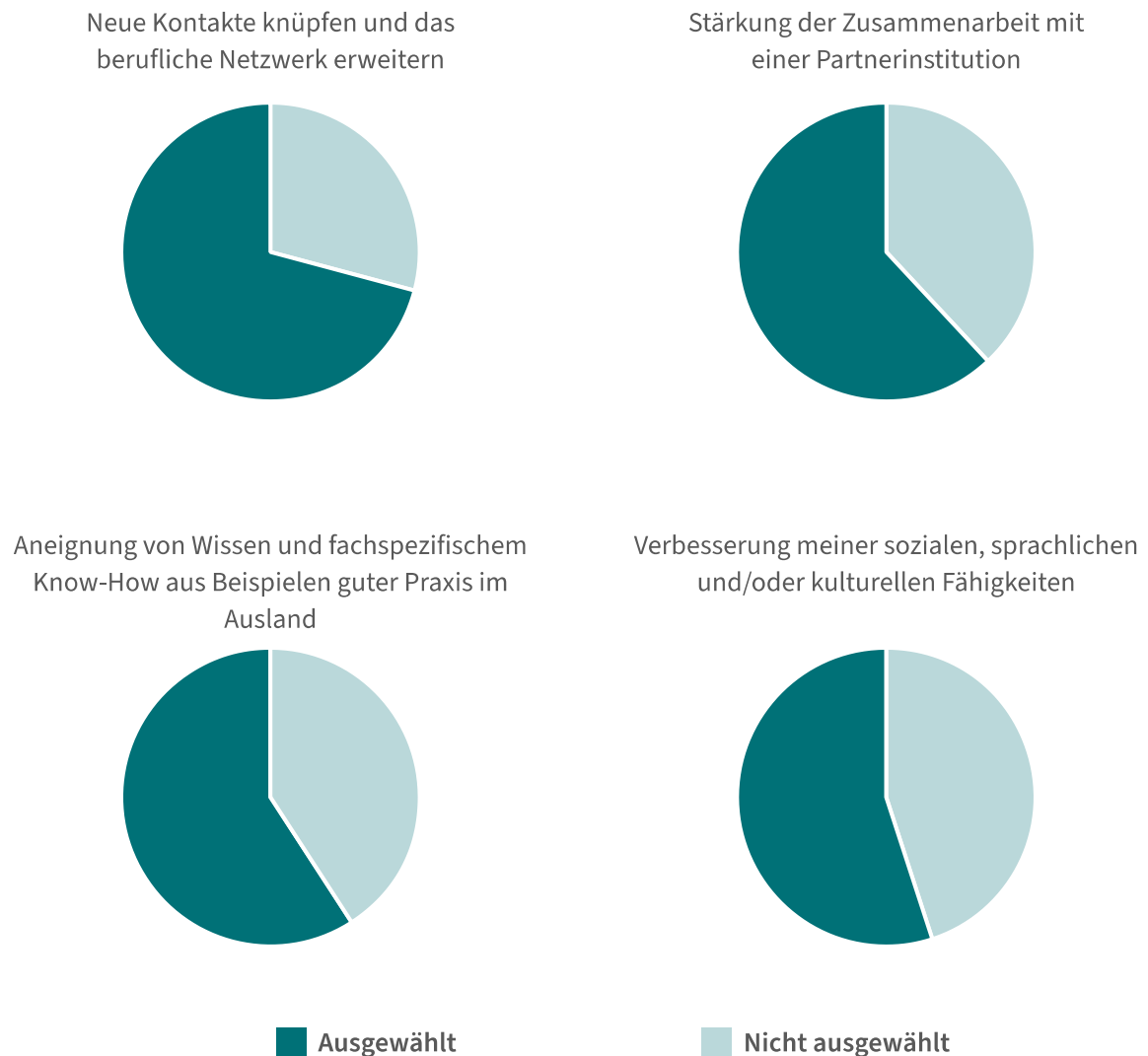
Abbildung I 30: Effekte der Personalmobilität

18 Item Skala



Besonders häufig wurde folgenden vier Aussagen zugestimmt: Aneignung von Wissen und fachspezifischem Know-How aus Beispielen guter Praxis im Ausland; Verbesserung meiner sozialen, sprachlichen und/oder kulturellen Fähigkeiten; Neue Kontakte knüpfen und das berufliche Netzwerk erweitern; Stärkung der Zusammenarbeit mit einer Partnerinstitution.

Abbildung I 31: Häufigste Effekte der Personalmobilität



Nicht verwunderlich ist, dass die Zufriedenheit der Geförderten sich auch in wiederholter Nutzung von Erasmus+ niederschlägt. Für mehr als die Hälfte handelte es sich nicht um den ersten Auslandsaufenthalt („War dies Ihre erste Mobilitätsmaßnahme im Bereich Personal, die durch das Programm Erasmus+ oder das Programm für Lebenslanges Lernen gefördert wurde?“). Zwei Drittel der Geförderten berichten von 2-5 durch Erasmus+/LLP finanzierten Auslandsaufenthalten, knapp 20 Prozent von 6-10 und knapp 15 Prozent von mehr als 10 Förderungen!

I 4 Schlussbemerkungen

Die mit der Programmgeneration 2014-2020 durch die EU-Kommission eingeführten digitalen Instrumente zum Management der Erasmus-Mobilität ermöglichen durch die einheitliche Datenerhebung und homogene, digitale und verpflichtende Berichten erstmals nicht nur auf institutioneller, sondern auch auf nationaler Ebene einen validen Einblick in die Förderentwicklung und die Einschätzung der Teilnehmerinnen und Teilnehmer.

In der Erasmus+ Programmgeneration 2014-2020 konnten die deutschen Hochschulen mit Unterstützung der NA DAAD die Zahl der Geförderten deutlich steigern: bei der Studierendenmobilität um 23.035, bei der Personalmobilität sank diese – aufgrund der Verlagerung von Förderungen in das Budget 2021 – um 822 Geförderte. Über alle Hochschulcluster, Fachbereiche und Aufenthaltsarten hinweg ist eine (sehr) große Zufriedenheit der Teilnehmer festzustellen. Bei den Studierenden fällt diese höher aus wenn ein Praktikum Gegenstand des Auslandsaufenthalts war. Darauf könnte künftig bei der Beratung von Interessierten deutlicher hingewiesen werden, zumal auch die aktuelle Befragung von Arbeitgebern erneut bestätigt hat, dass Praxiserfahrungen besonders geschätzt werden. In der in Teil II vorgestellten Nachbefragung von Studierenden mit Auslandspraktikum zeigt sich übrigens, dass diese später häufiger im Ausland arbeiten als für ein Auslandsstudium Geförderte.

Für die Personalmobilität ist anzunehmen, dass besonders die Entwicklung der Möglichkeiten zu Fort- und Weiterbildungszwecken Grund für die sehr hohe Zufriedenheit der Teilnehmenden war, zusätzlich natürlich die guten Verwaltungsstrukturen an den Hochschulen.

Der zahlenmäßige Aufwuchs sowie die sehr hohe Zufriedenheit belegen einmal mehr den Erfolg des Programms. Unser vor etwa 30 Jahren geprägte Slogan „Einmal Ausland – immer Ausland“ wird damit in eindrucksvoller Weise bestätigt.

2

Teil II:
Nachbefragung von Erasmus+
Alumni 2014 – 2019

Julia Zimmermann und Judith Sarah Preuß
FernUniversität in Hagen

Inhalt Teil II

Die Nachbefragung von Erasmus+ Alumni 2014-2019.....	38
Zusammenfassung	39
II 1 Merkmale der Stichprobe und des Auslandsaufenthalts	41
II 1.1 Geschlechterverteilung in der Stichprobe.....	41
II 1.2 Zeitpunkt des geförderten Erasmus+ Auslandsaufenthalts	42
II 1.3 Gastland des geförderten Erasmus+ Auslandsaufenthalts.....	42
II 1.4 Aufenthaltsart des geförderten Erasmus+ Auslandsaufenthalts.....	44
II 1.5 Aufenthaltsarten nach Geschlecht.....	45
II 1.6 Gastländer nach Aufenthaltsarten.....	46
II 2 Bildungs- und Berufskarrieren der Erasmus+ Alumni	48
II 2.1 Weitere Auslandsaufenthalte im Bildungsverlauf.....	48
II 2.2 Höchster bisheriger Bildungsabschluss	49
II 2.3 Erste Position bzw. Haupttätigkeit nach dem Studium	50
II 3 Berufliche Transitionen und Karriereentwicklung der Erasmus+ Alumni	57
II 3.1 Vergleich der ersten und heutigen beruflichen Position bzw. Haupttätigkeit	58
II 3.2 Vergleich des Brutto-Einkommens der ersten und heutigen beruflichen Tätigkeit	60
II 4 Fähigkeitsentwicklung während des geförderten Erasmus+ Auslandsaufenthalts in der Retrospektive.....	61
II 4.1 Retrospektive Selbsteinschätzung der Fähigkeitsentwicklung.....	61
II 4.2 Bewertung der Fähigkeiten hinsichtlich der Karriereentwicklung.....	63
II 4.3 Bedeutung des Auslandsaufenthalts hinsichtlich der Karriereentwicklung.....	64
II 5 Aktuelle Ausprägung (karrierebezogener) Adaptabilität und diversitätsbezogener Einstellungen der Erasmus+ Alumni	66
II 5.1 Individuelle Adaptabilität und Karriere-Adaptabilität.....	66
II 5.2 Diversitätsbezogene Einstellungen	68

II 6	Multiple Regressionsanalysen: Prädiktoren von erfolgreicher Karriere- und Kompetenzentwicklung der Erasmus+ Alumni	70
II 6.1	Prädiktoren des aktuellen Brutto-Einkommens	70
II 6.2	Prädiktoren der (retrospektiv eingeschätzten) Fähigkeitsentwicklung während des Auslandsaufenthalts	72
II 6.3	Prädiktoren der heutigen Ausprägungen von Karriere-Adaptabilität bzw. individueller Adaptabilität	73
II 6.4	Diskussion der Befunde aus den Regressionsanalysen und Forschungsbedarfe ...	74

Die Nachbefragung von Erasmus+ Alumni 2014-2019

Im Rahmen der Nachbefragung wurden Erasmus+ Alumni der Förderjahrgänge 2014 bis 2019 per E-Mail kontaktiert und zur Bearbeitung eines kurzen Fragebogens eingeladen. Insgesamt 19.068 ehemalige Geförderte kamen der Aufforderung nach und füllten den Online-Fragebogen vollständig aus.

Basierend auf diesen Angaben werden im Folgenden Auswertungen zu demographischen Merkmalen der Stichprobe und der geförderten Erasmus+ Auslandsaufenthalte (1), dem weiteren Bildungs- und Karriereweg (2), beruflichen Transitionen (3) der (retrospektiv betrachteten) Fähigkeitsentwicklung während des Auslandsaufenthalts (4) und aktuellen Ausprägungen (karrierebezogener) Adaptabilität und diversitätsbezogener Einstellungen (5) der Befragten präsentiert. An die Beschreibung der deskriptiven Befunde schließt sich ein kurzer Bericht zu den Ergebnissen multipler Regressionsanalysen (6) an, die eine Abschätzung der relativen Bedeutsamkeit der untersuchten Merkmale der Erasmus+ Alumni und des Auslandsaufenthalts im Hinblick auf zentrale Indikatoren erfolgreicher Karriere- und Kompetenzentwicklung erlauben.

Ergänzende Informationen zu den Ausführungen im Text sind in den Tabellen und Abbildungen im [Anhang](#) zu finden, auf die in den jeweiligen Abschnitten verwiesen wird.

Zusammenfassung

1. Merkmale der Stichprobe und des Auslandsaufenthalts

Die Stichprobe von 19.068 Befragten bestand zu rund zwei Dritteln aus weiblichen Teilnehmenden. Insgesamt 40% aller Teilnehmenden verbrachten ihren Erasmus+ geförderten Auslandsaufenthalt in den drei beliebtesten Zielländern Spanien, Frankreich und Großbritannien. In knapp 80% der Fälle war der geförderte Aufenthalt ein Studienaufenthalt, Auslandspraktika waren mit einem Anteil von 17% deutlich häufiger als Kombinationen beider Aufenthaltsarten. Auslandspraktika wurden zudem von weiblichen Befragten mit einem Anteil von 19% deutlich häufiger genutzt als von männlichen Teilnehmern (14%).

Die Rangreihe der beliebtesten Gastländer variierte ebenfalls nach Aufenthaltsarten: Bei Studienaufenthalten war Spanien das beliebteste Gastland (15% aller Studienaufenthalte), bei Praktikumsaufenthalten entfiel der größte Anteil auf Großbritannien (21% aller Praktikumsaufenthalte). Bei kombinierten Aufenthaltsformen war Frankreich (28% aller kombinierten Aufenthalte) das am häufigsten gewählten Zielland. Deutliche Unterschiede zwischen den Mobilitätsarten ergaben sich auch in der Wahl des Gastlandes Österreich: auf das Land entfielen 7% der Praktikumsaufenthalte, hingegen jedoch nur 4% der kombinierten Aufenthalte und nur 2% der Studienaufenthalte.

2. Bildungs- und Berufskarrieren der Erasmus+ Alumni

Fast die Hälfte (45%) der Befragten gab an, mindestens einen weiteren Auslandsaufenthalt absolviert zu haben, 14% der Befragten erlebten mehrere weitere Auslandsaufenthalte. Dabei berichteten Teilnehmende, deren geförderter Aufenthalt eine Kombination aus Studium und Praktikum umfasste, am häufigsten einen oder mehrere weitere Aufenthalte (59%). Mit Blick auf den höchsten Bildungsabschluss hatten rund drei Viertel der Geförderten zum Zeitpunkt der Nachbefragung bereits einen Abschluss auf Master-Niveau (69%) oder darüber (7% Promotion) erreicht.

Zum Zeitpunkt der Nachbefragung studierten knapp 40% der Befragten noch (in ihrem Erststudienengang) oder wieder (weiterführendes Studium, Spezialisierung, Promotion, Weiterbildung); etwas über die Hälfte war berufstätig. Diese Erwerbstätigkeit fand für knapp 90% der Befragten in Deutschland statt. Im Vergleich der Aufenthaltsarten war der Anteil der Erwerbstätigen, die die erste berufliche Tätigkeit im ehemaligen Erasmus+ Gastland aufnahmen, mit 11% bzw. 13% unter den Absolvierenden von Praktikums- bzw. kombinierten Aufenthalten vier- bzw. fünfmal so hoch wie in der Gruppe derjenigen, die zu einem Studienaufenthalt befragt wurden (3%).

Insgesamt berichteten 43% der Erwerbstätigen ein Bruttoeinkommen von 3.501 € und mehr für die erste Erwerbstätigkeit nach Studienende. Es zeigten sich Unterschiede in der Gehaltsverteilung nach Geschlecht: Während 62% der männlichen Befragten, die angestellt/verbeamtet waren, ein Brutto-Monatseinkommen der ersten Erwerbstätigkeit von 3.501€ und mehr angab, galt dies nur für 35% der weiblichen Befragten in entsprechender Beschäftigung. Bei den Teilnehmenden, die sich der Geschlechtskategorie divers zuordneten, lag der Anteil bei 26%. Bei der differenzierten Betrachtung des Bruttoeinkommens der ersten Erwerbstätigkeit nach höchstem Bildungsabschluss zeigten sich erwartungskonforme Unterschiede zwischen den Qualifikationsstufen: während 22% der Bachelor-Absolventen ein Gehalt von 3.501€ brutto und mehr angaben,

erreichten diese Stufe 48% der Befragten mit Abschluss auf Master-Niveau bzw. 76% derjenigen, die bereits eine Promotion vorzuweisen hatten.

3. Berufliche Transitionen und Karriereentwicklung

Etwas mehr als die Hälfte (53%) aller Befragten gab eine Veränderung der beruflichen Position bzw. Haupttätigkeit seit dem Studienende an, die Häufigkeit nahm erwartungsgemäß mit zunehmendem zeitlichen Abstand zum Ende der Erasmus+ Förderphase zu. Bei der Beschreibung der heutigen Tätigkeit im Vergleich zur ersten Tätigkeit nach Ende des Studiums hat sich der Anteil der Studierenden erwartungsgemäß reduziert, der Anteil der Angestellten/Verbeamteten ist in vergleichbarem Umfang gestiegen. Mit Blick auf die Gehaltsverteilung zeigte sich eine deutliche Verschiebung in Richtung der höheren Einkommensklassen.

4. Fähigkeitsentwicklung während des geförderten Erasmus+ Aufenthalts in der Retrospektive

Hinsichtlich der wahrgenommenen Fähigkeitsentwicklung zeigte sich insgesamt ein sehr positives Bild. Am häufigsten wurden erhebliche oder erkennbare Fortschritte in den Bereichen interkulturelle Kompetenz (93% der Befragten), Sprachkenntnisse (89% der Befragten), Kommunikationsfähigkeit (88% der Befragten), Selbstständigkeit (86% der Befragten), Vertrauen (86% der Befragten), und Offenheit für Neues (85% der Befragten) berichtet. Über 60% der erwerbstätigen Teilnehmenden in allen Aufenthaltsarten schätzten den Auslandsaufenthalt als (sehr) wichtig für das Erreichen ihrer heutigen beruflichen Position ein

5. Aktuelle Ausprägung (karrierebezogener) Adaptabilität und diversitätsbezogener Einstellungen Erasmus+ Alumni

Karrierebezogene Adaptabilität bezeichnet die psychologischen Ressourcen zur Bewältigung berufsbezogener Aufgaben und Veränderungen, während individuelle Adaptabilität die grundsätzlichen individuellen Fähigkeiten beschreibt, sich zu verändern und an verschiedene soziale und umweltbezogene Bedingungen anzupassen. Insgesamt liegen mit Werten deutlich über dem Skalenmittelwert hohe Ausprägungen der karrierebezogenen und individuellen Adaptabilität der Erasmus+ Alumni vor. Ebenso gaben über 70% der Befragten an, dass die Auslandserfahrung ihr Verständnis für Menschen mit Migrationshintergrund in Deutschland erhöht habe. Über 60% der Befragten berichteten von einer intensiveren Beschäftigung mit den Themen Migration und Diversität in Folge des Auslandsaufenthaltes.

6. Multiple Regressionsanalysen: Prädiktoren von erfolgreicher Karriere- und Kompetenzentwicklung Erasmus+ Alumni

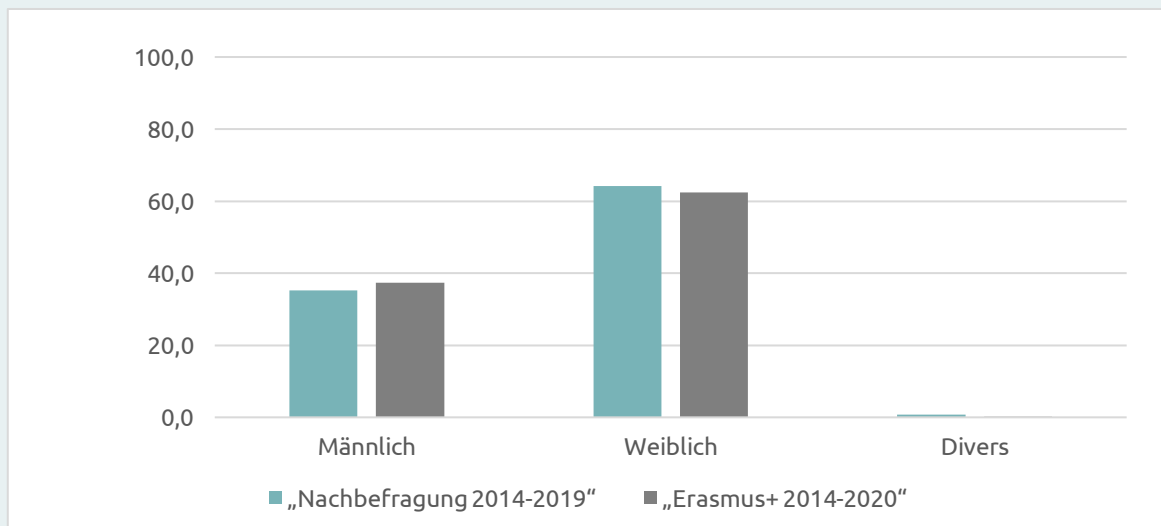
Insgesamt konnten mit den Regressionsanalysen (sehr) kleine bis mittlere Anteile der Unterschiede (Varianz) zwischen Personen in den betrachteten Outcomes erklärt werden. Mit Blick auf das aktuelle Brutto-Gehalt sowie die Fähigkeitsentwicklung erschienen die Einschätzungen der Teilnehmenden hinsichtlich der Bedeutung des Auslandsaufenthalts bzw. der jeweiligen Fähigkeit für die aktuelle berufliche Position relevant. Je positiver diese ausfielen, desto höhere Werte wurden in den Outcomes erzielt. Mit Blick auf die Ausprägung karrierebezogener und individueller Adaptabilität zeigten sich positive Zusammenhänge zwischen der Ausprägung der Outcomes und weiteren Auslandsaufenthalten (neben dem geförderten Erasmus+ Auslandsaufenthalt) im Bildungsverlauf.

II 1 Merkmale der Stichprobe und des Auslandsaufenthalts

II 1.1 Geschlechterverteilung in der Stichprobe

Die befragte Stichprobe von insgesamt 19.068 Teilnehmenden bestand zu 64% aus weiblichen Personen sowie zu 35% aus männlichen Personen. Ein Prozent der Befragten ordnete sich der Geschlechterkategorie divers zu (siehe auch Tabelle A1 im [Anhang](#)). Wie Abbildung II 1 zeigt, fiel die Geschlechterverteilung dabei vergleichbar zur Statistik in Teil I Erasmus+ 2014-2020 aus.

Abbildung II 1: Vergleich der Geschlechterverteilung Nachbefragung 2014-2019 und Statistik Erasmus+ 2014-2020

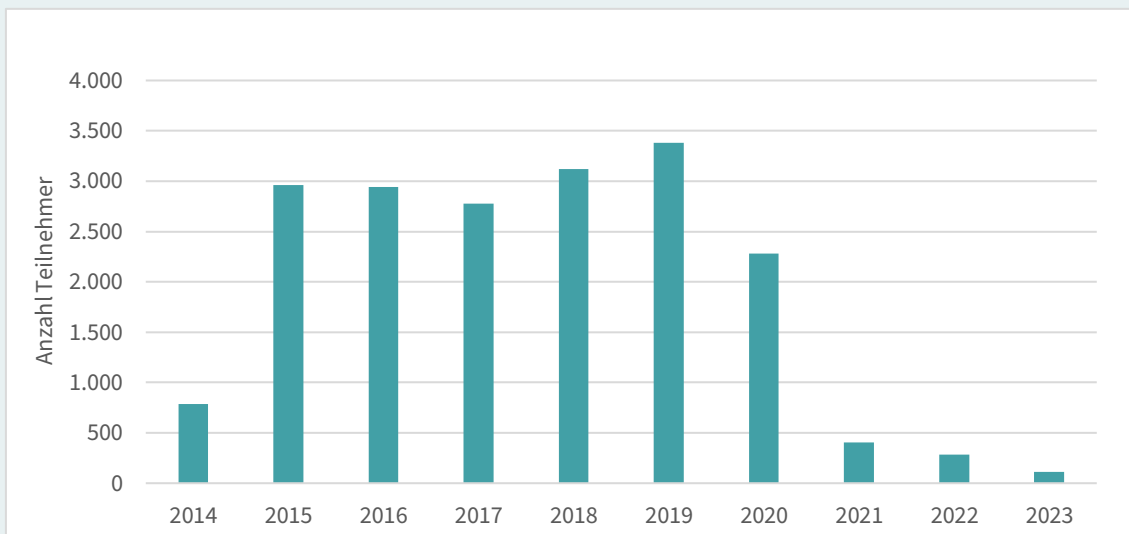


Anmerkungen: N „Nachbefragung 2014-2019“ = 19.068; N „Erasmus+ 2014-2020“ = 314.859. Die Auswahlmöglichkeit „divers“ war im Datensatz Erasmus+ 2014-2020 nicht gegeben.

II 1.2 Zeitpunkt des geförderten Erasmus+ Auslandsaufenthalts

Wie der Abbildung 2 zu entnehmen ist, lag der (letzte) durch Erasmus+ geförderte Auslandsaufenthalt zum Zeitpunkt der Nachbefragung Ende 2023 für den Großteil der Teilnehmenden drei bis fünf Jahre zurück. Der größte Anteil entfiel auf Rückkehrerinnen und Rückkehrer des Jahres 2019 (18%). Einen Abschluss des Aufenthalts innerhalb der letzten drei Jahre vor der Befragung berichtete mit 4% nur ein sehr kleiner Anteil der Befragten (siehe auch Tabelle A2 im [Anhang](#))

Abbildung II 2: Jahr der Beendigung des Auslandsaufenthalts

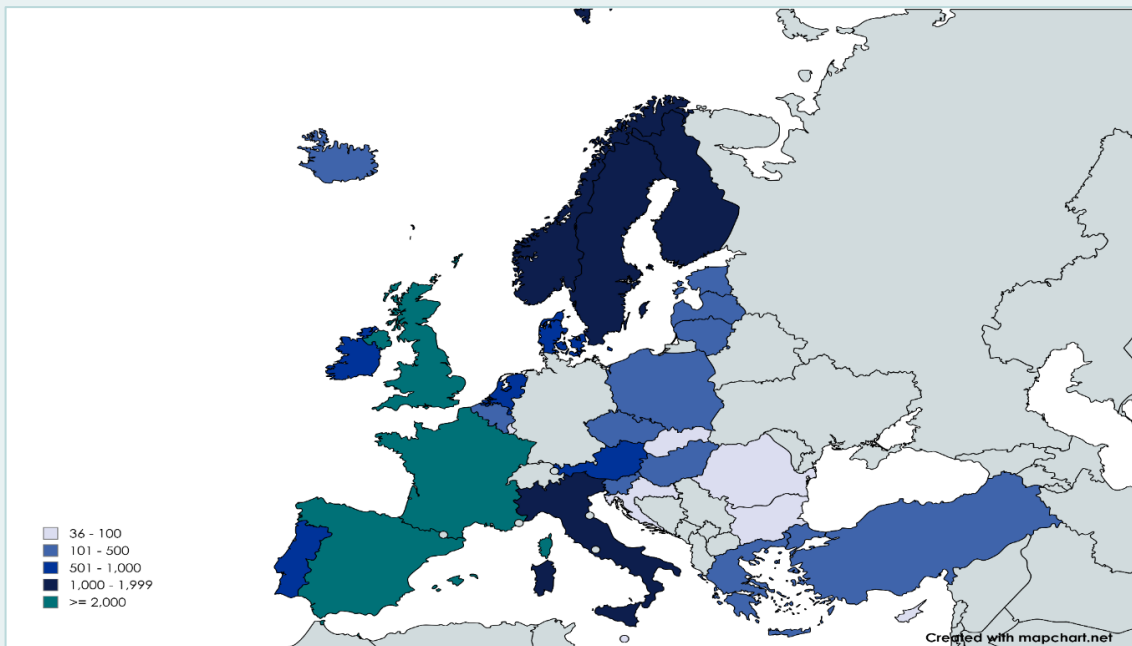


Anmerkungen: N = 19.050. 18 Personen machten keine Angabe zum Jahr, in dem die Förderphase beendet wurde. Zur Auswahl standen die Abschlussjahre 2014 bis 2023.

II 1.3 Gastland des geförderten Erasmus+ Auslandsaufenthalts

Die häufigsten Gastländer des (letzten) geförderten Erasmus+ Auslandsaufenthalts waren Spanien, Frankreich und Großbritannien. Insgesamt entfiel auf diese drei Länder ein Anteil von 40% der befragten Stichprobe. Weitere beliebte Gastländer (mit jeweils mindestens 1.000 Teilnehmenden) waren Schweden, Italien, Norwegen und Finnland (siehe auch Abbildung A1 im [Anhang](#)).

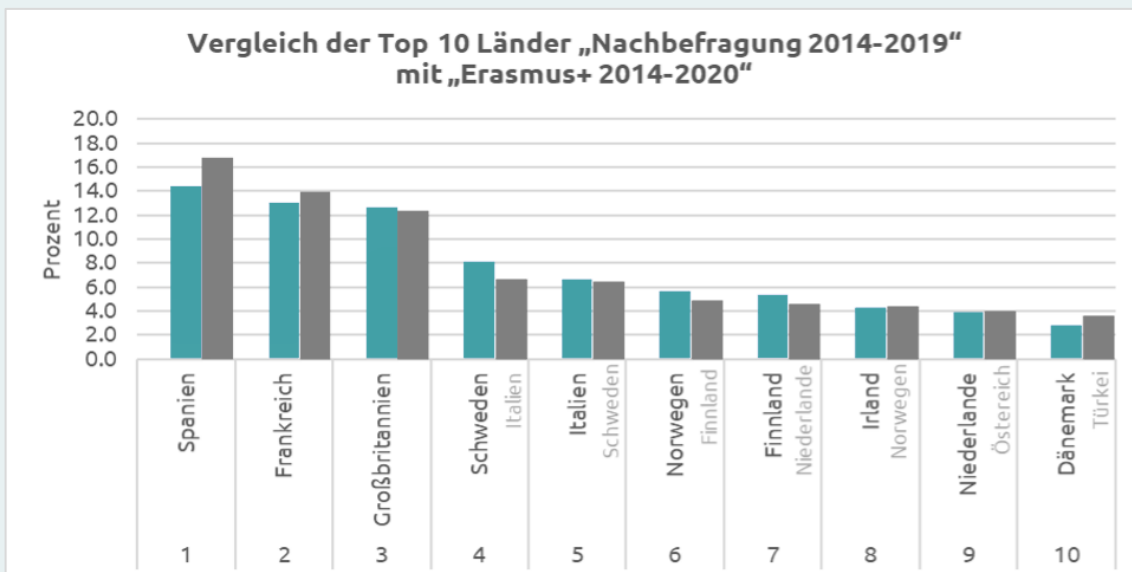
Abbildung II 3: Gastländer der durch Erasmus+ geförderten Auslandsaufenthalte



Anmerkungen: N = 18.999. Nur Teilnehmende in Programmländern mit > 10 Teilnehmenden.

Eine Gegenüberstellung der zehn beliebtesten Gastländer mit den Daten aus der Statistik Erasmus+ 2014-2020 zeigt, dass die Verteilung der Stichproben auf die zehn beliebtesten Gastländer sehr ähnlich ausfällt. In der vorliegenden Stichprobe ist ein leichter prozentualer Überhang in den skandinavischen Ländern (Schweden, Norwegen und Finnland) zu verzeichnen, dafür fallen die Anteile der Teilnehmenden in Spanien und Frankreich etwas geringer aus als in der Vergleichsstichprobe.

Abbildung II 4: Vergleich der Verteilung der Gastländer in den beiden betrachteten Stichproben

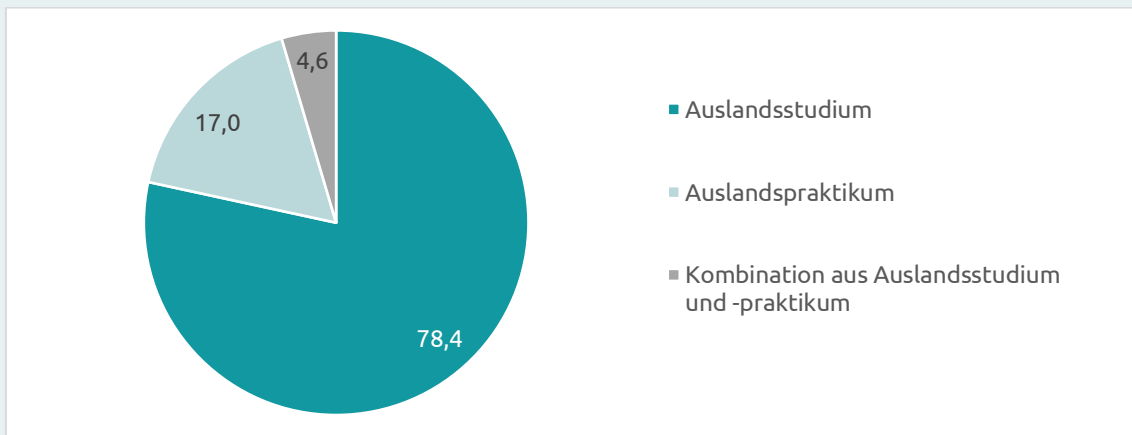


Anmerkungen: Hellblaue Balken „Nachbefragung 2014-2019“, N = 14.646, dunkelgraue Balken „Erasmus+ 2014-2020“, N = 238.266

II 1.4 Aufenthaltsart des geförderten Erasmus+ Auslandsaufenthalts

Die Teilnehmenden wurden gebeten anzugeben, um welche Form des Auslandsaufenthalts es sich bei ihrem (zuletzt) geförderten Erasmus+ Aufenthalt handelte. Der größte Anteil entfiel mit 78% erwartungsgemäß auf Studienaufenthalte gefolgt von Auslandspraktika (17%). Eine Kombination aus einem Auslandsstudium und Auslandspraktikum absolvierte nur ein vergleichsweise kleiner Anteil der Stichprobe (5%) (siehe auch Tabelle A3 im [Anhang](#)).

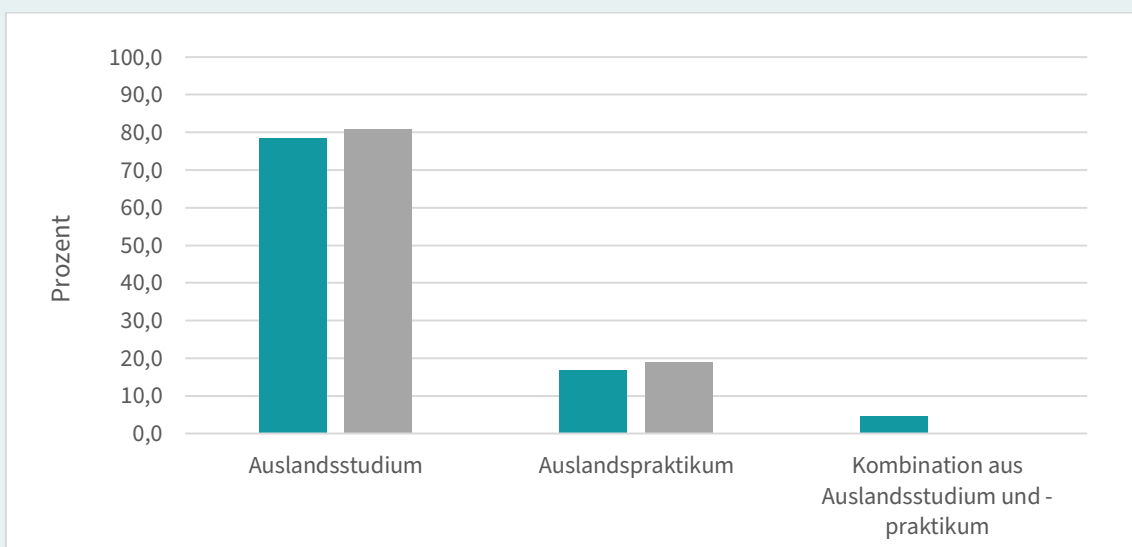
Abbildung II 5: Aufenthaltsart des geförderten Erasmus+ Auslandsaufenthalts



Anmerkungen: N = 19.068.

Es zeigte sich eine weitgehende Übereinstimmung bezüglich der relativen Anteile der Aufenthaltsformen „Auslandsstudium“ und „Auslandspraktikum“ zwischen der vorliegenden Stichprobe der Nachbefragung und den Daten aus der Statistik Erasmus+ 2014-2020, wobei eine Kombination beider Aufenthaltsformen nur in der Nachbefragung als Antwortoption angeboten wurde.

Abbildung II 6: Vergleich Anteile der Aufenthaltsarten in den beiden betrachteten Stichproben

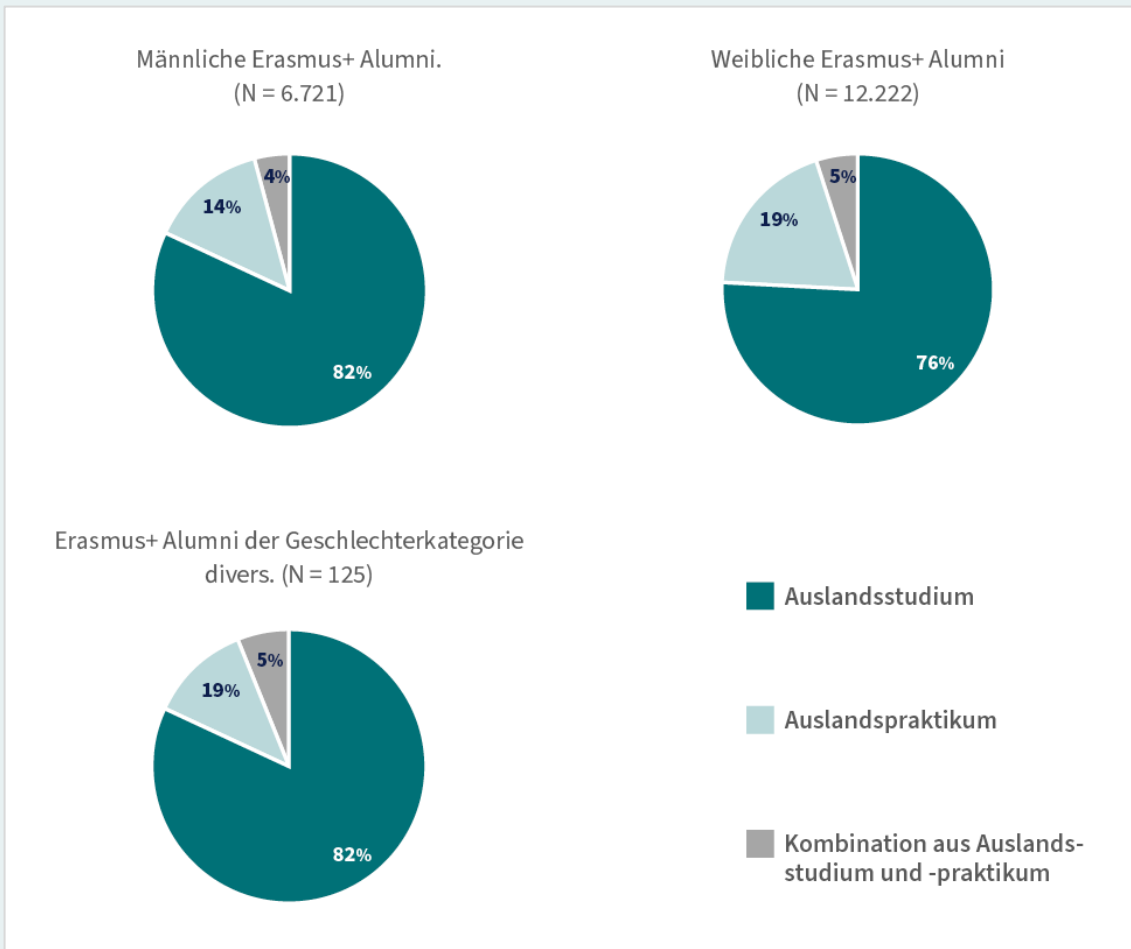


Anmerkungen: N Nachbefragung 2014-2019 = 19.068 (blau), N Erasmus+ 2014-2020 = 314.859 (grau).

II 1.5 Aufenthaltsarten nach Geschlecht

In allen drei Geschlechterkategorien stellen Studienaufenthalte die häufigste Aufenthaltsart dar. Allerdings ist der relative Anteil praktikumsbezogener Mobilität mit 19% unter den weiblichen Befragten höher ausgeprägt als unter den Teilnehmenden, die sich den Kategorien männlich (14%) bzw. divers (12%) zuordneten (siehe Abbildung 7).

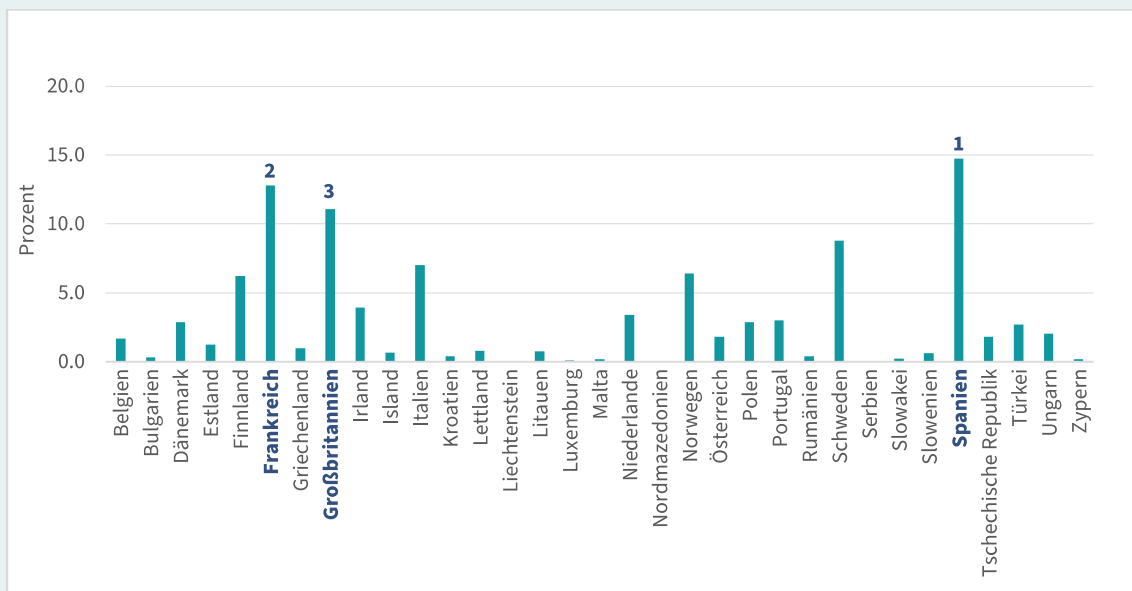
Abbildung II 7: Anteile Aufenthaltsarten nach Geschlechterkategorien



II 1.6 Gastländer nach Aufenthaltsarten

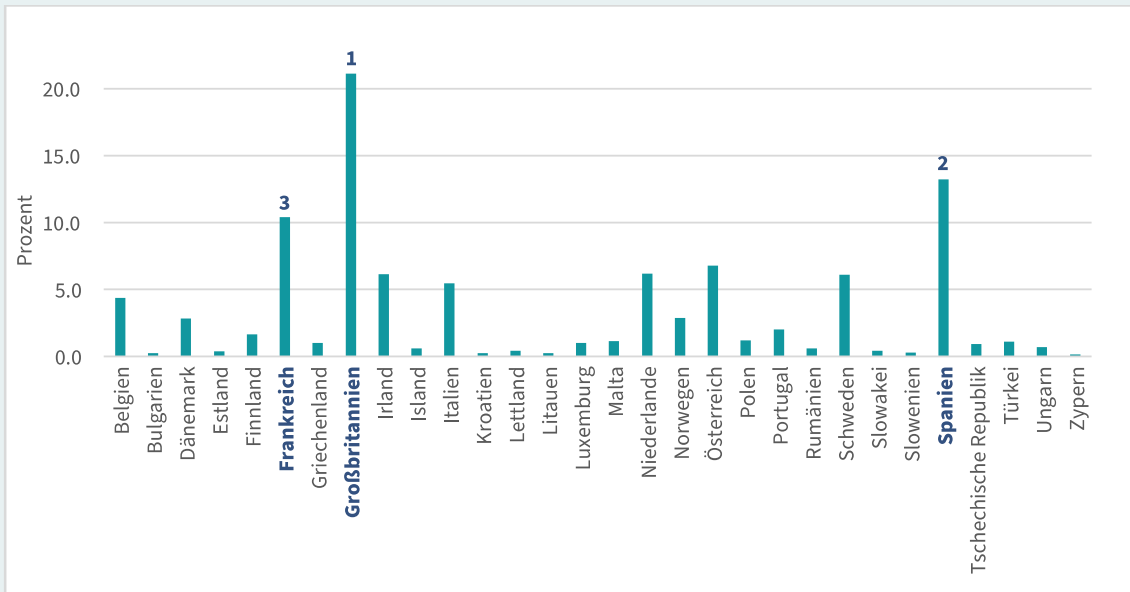
Die nachfolgende Betrachtung der Verteilung der Teilnehmenden auf die Gastländer nach Aufenthaltsarten wies auf einen bedeutsamen Unterschied hinsichtlich der am häufigsten gewählten Länder für Studien- versus Praktikumsaufenthalte hin. Während der größte Anteil der Studierenden, die einen Studienaufenthalt absolvierten, diesen im Gastland Spanien (15%) verbrachte (gefolgt von Frankreich mit 13% und Großbritannien mit 11%), entfiel der größte Anteil der Praktikumsmobilität mit 21% auf Großbritannien, Spanien (13%) und Frankreich (10%) folgten hier an zweiter bzw. dritter Stelle. Auffällig war ebenfalls, dass 7% der Befragten Österreich als Zielland für einen Praktikumsaufenthalt wählten, während nur 2% Prozent der studienbezogenen Aufenthalte auf Österreich als Gastland entfiel. Für eine Kombination aus Studien- und Praktikumsaufenthalt war hingegen Frankreich das beliebteste Zielland (28%) gefolgt von Spanien (15%) und Großbritannien (8%). Auch hier erreichte Österreich mit 4% einen gegenüber der reinen Studienmobilität (2%) erhöhten Anteil.

Abbildung II 8: Gastländer Studienaufenthalte



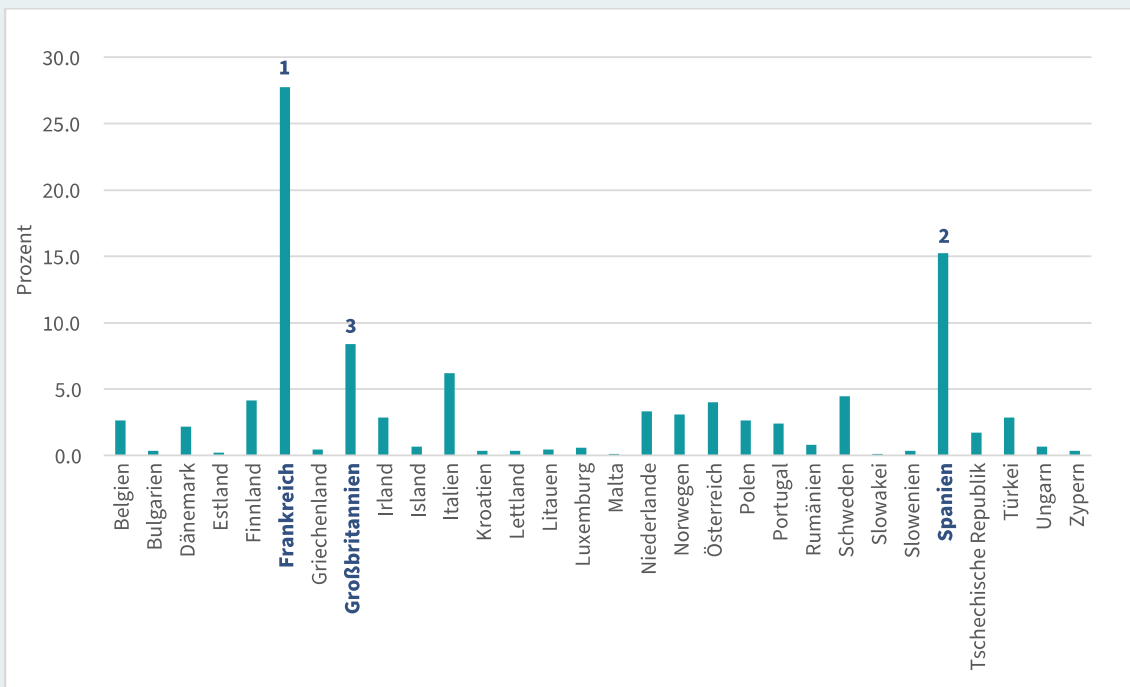
Anmerkungen: N = 14.949. Nur Teilnehmende, die als Aufenthaltsart ein Auslandsstudium angaben, in Programmländern mit > 10 Teilnehmenden.

Abbildung II 9: Gastländer Praktikumsaufenthalte



Anmerkungen: N = 3.245. Nur Teilnehmende, die als Aufenthaltsart ein Auslandspraktikum angaben, in Programmländern mit > 10 Teilnehmenden.

Abbildung II 10: Gastländer Kombination aus Studien- und Praktikumsaufenthalt



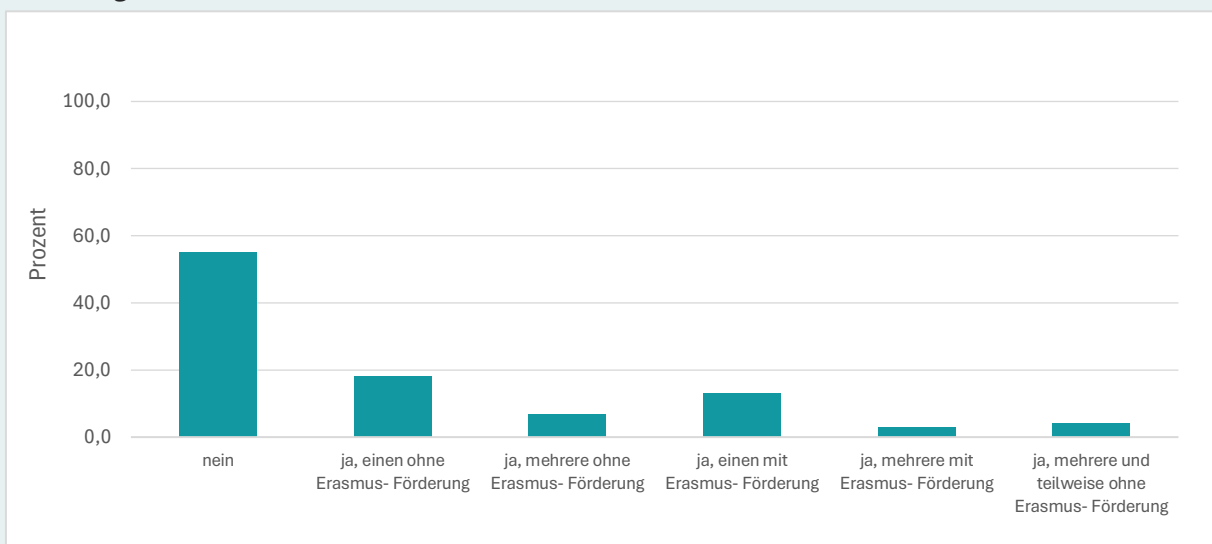
Anmerkungen: N = 874. Nur Teilnehmende, die als Aufenthaltsart eine Kombination aus Auslandsstudium und -praktikum angaben, in Programmländern mit > 10 Teilnehmenden.

II 2 Bildungs- und Berufskarrieren der Erasmus+ Alumni

II 2.1 Weitere Auslandsaufenthalte im Bildungsverlauf

Um Aufschluss über weitere internationale Mobilitätserfahrungen der Teilnehmenden zu erlangen, wurden diese gebeten anzugeben, ob es außer dem geförderten Erasmus+ Aufenthalt einen oder mehrere weitere Auslandsaufenthalt(e) in ihrem gesamten Studienverlauf (Bachelor/Master/Promotion) gab (siehe auch Tabelle A4 im [Anhang](#)). Fast die Hälfte (45%) der Befragten gab an, mindestens einen weiteren Auslandsaufenthalt absolviert zu haben.

Abbildung II 11: Weitere Auslandsaufenthalte im Studienverlauf



Anmerkungen: N = 19.068.

Die häufigste Form weiterer Auslandsaufenthalte war ein weiterer Aufenthalt ohne Erasmus+ Förderung (18%), gefolgt von einem weiteren Aufenthalt mit Erasmus+ Förderung (13%). Insgesamt 14% der Befragten berichteten mehrere weitere Auslandsaufenthalte, die alle ohne (6%), alle mit (3%) bzw. teilweise mit und teilweise ohne Erasmus+ Förderung (4%) realisiert wurden.

Zu beachten ist jedoch, dass die Frage keine Rückschlüsse darüber erlaubt, ob die weiteren genannten Auslandsaufenthalte vor oder nach dem (letzten) geförderten Erasmus+ Aufenthalt stattfanden, der Gegenstand der vorliegenden Befragung war.

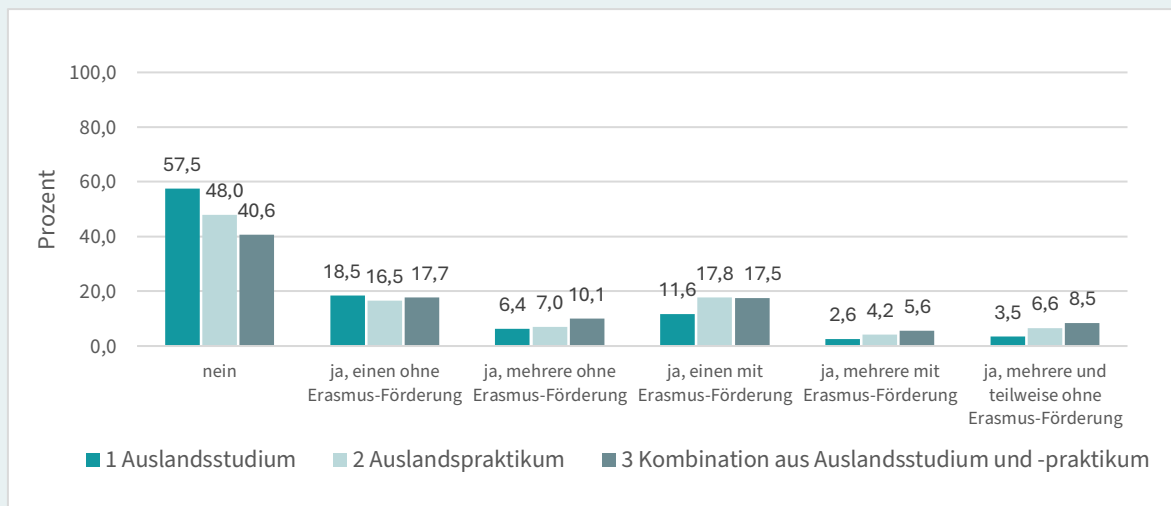
Vergleicht man die Aufenthaltsarten hinsichtlich der weiteren Mobilitätserfahrungen zeigt sich, dass Teilnehmende, die zu einem Studienaufenthalt befragt wurden, am seltensten mehrfach mobil waren (42%). Demgegenüber berichteten Teilnehmende, die eine Kombination aus Studium und Praktikum absolvierten, am häufigsten einen oder mehrere weitere Aufenthalte (59%). Teilnehmende mit reiner Praktikumsmobilität nahmen die Mittelposition ein (52%).

Unter den Teilnehmenden, die einen Studienaufenthalt absolvierten, wurde als weitere Mobilitätserfahrung am häufigsten ein weiterer Aufenthalt ohne Erasmus-Förderung berichtet (19%).

Unter denjenigen, die zu einem Praktikumsaufenthalt oder einer kombinierten Form des Aufenthalts befragt wurden, war ein weiter Aufenthalt mit (jeweils 18%) und ohne Förderung (17% bzw. 18%) durch das Erasmus-Programm nahezu gleich häufig.

Studierende, die zu einem kombinierten Aufenthalt befragt wurden, berichteten im Vergleich zu den anderen beiden Gruppen am häufigsten mehrere weitere Auslandsaufenthalte (mit und ohne Förderung durch das Erasmus-Programm).

Abbildung II 12: Weitere Auslandsaufenthalte im Bildungsverlauf nach Aufenthaltsarten

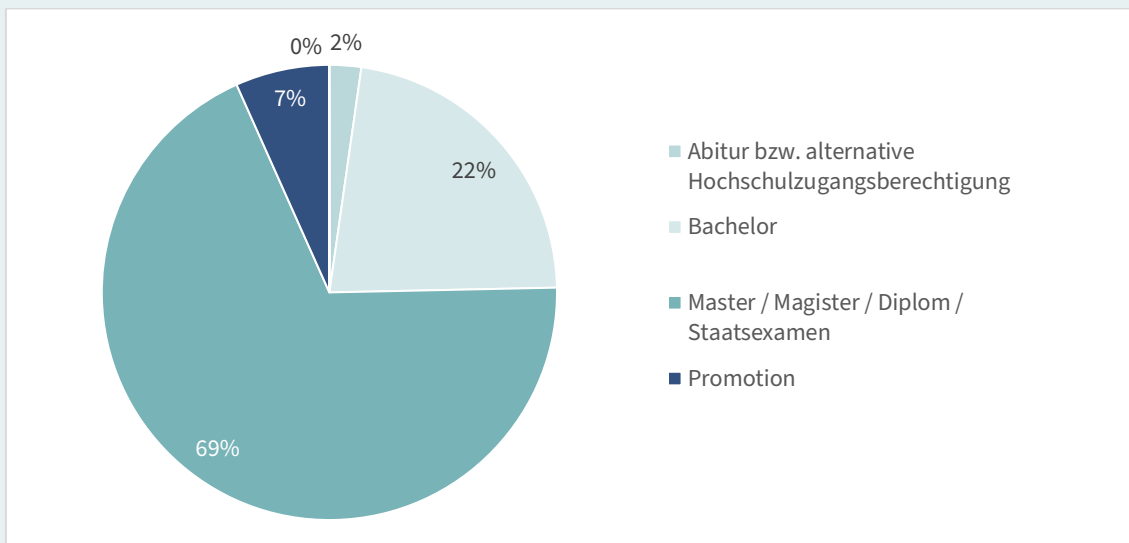


Anmerkungen: N = 19.068. Die Aufenthaltsarten beziehen sich auf den Aufenthalt, zu dem die Teilnehmenden befragt wurden, nicht den/die weiteren Aufenthalte.

II 2.2 Höchster bisheriger Bildungsabschluss

Um den Verlauf der Bildungskarrieren der Geförderten zu beschreiben, wurde zunächst der höchste bisher erworbene Abschluss abgefragt. Mit Blick auf den höchsten Bildungsabschluss hatten rund drei Viertel der Geförderten zum Zeitpunkt der Nachbefragung bereits einen Abschluss auf Master-Niveau (69%, auch Magister, Diplom oder Staatsexamen) oder darüber (7% Promotion) erreicht. Demgegenüber nannten 22% einen Bachelor-Abschluss als höchsten bisher erworbenen Abschluss, 2% gaben das Abitur bzw. eine alternative Hochschulzugangsberechtigung als bislang höchsten Abschluss an. Nur vier der 19.068 Teilnehmenden (< 0.1%) waren bereits habilitiert (siehe Tabelle A5 im [Anhang](#)).

Abbildung II 13: Höchster bisheriger Bildungsabschluss

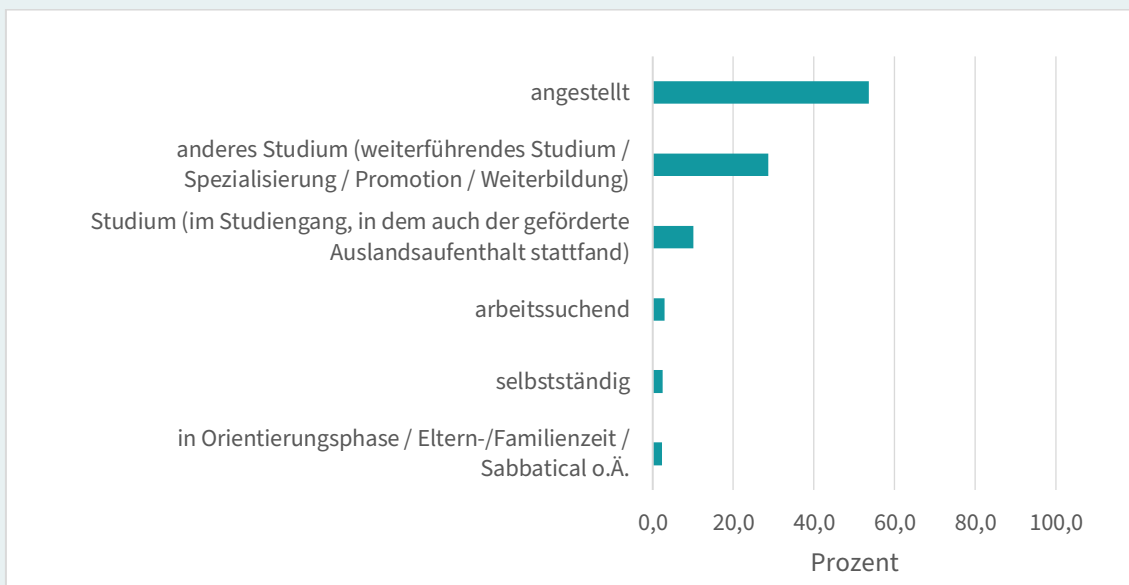


Anmerkungen: N = 19.068. Angaben in Prozent.

II 2.3 Erste Position bzw. Haupttätigkeit nach dem Studium

Zum Befragungszeitpunkt studierten noch 10% der Befragten in dem Studiengang, in dem auch der geförderte Erasmus+ Auslandsaufenthalt stattfand, auf den sich die Befragung bezog. Weitere 29% absolvierten zu diesem Zeitpunkt ein anderes (weiterführendes) Studium, eine Weiterbildung oder arbeiteten an einer Dissertation. Demgegenüber gaben 56% an, bereits berufstätig zu sein, davon waren 54% angestellt (auch Beamtenstatus) und 2% selbstständig tätig. In einer Orientierungsphase, in Elternzeit oder einem Sabbatical befanden sich 2%, 3% bezeichneten sich als aktiv arbeitssuchend (siehe auch Tabelle A6 im [Anhang](#)).

Abbildung II 14: Erste Position bzw. Haupttätigkeit nach dem Studium

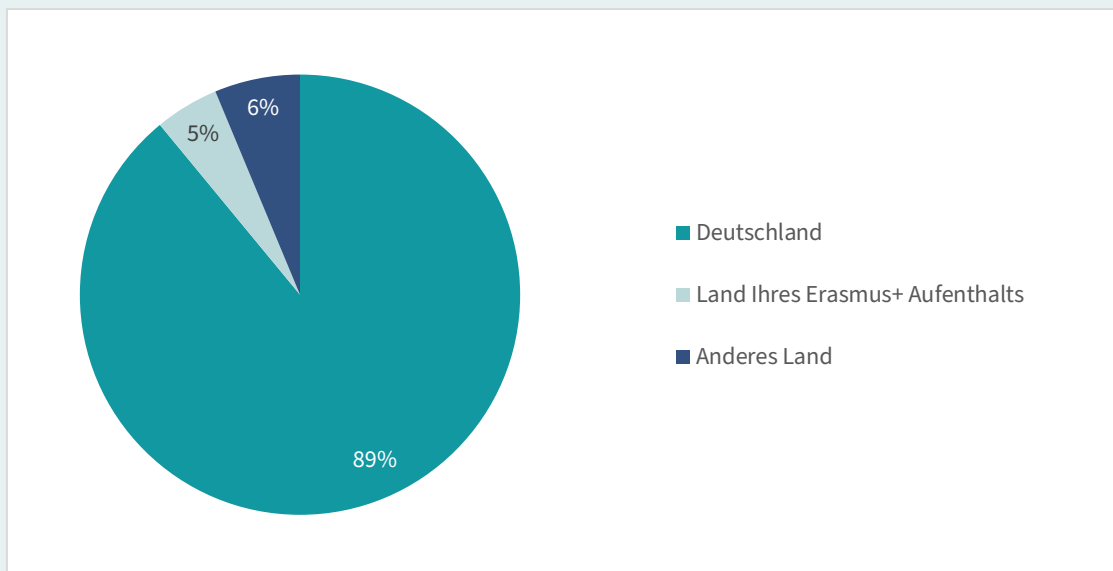


Anmerkungen: N = 19.068.

Eine differenzierte Betrachtung der ersten beruflichen Positionen bzw. Stellung der Erwerbstätigen (n = 10.668) ergab, dass über die Hälfte (60%) als Angestellte mit verantwortlicher Tätigkeit (ohne Fachverantwortung für Personal) tätig waren. Die am zweithäufigsten genannte Kategorie (15%) waren Angestellte mit einer qualifizierten Tätigkeit nach Anweisung gefolgt von Angestellte in verantwortlicher Tätigkeit mit Personalverantwortung (8%) (siehe Tabelle A7 im [Anhang](#)).

Bezogen auf das Land dieser ersten Erwerbstätigkeit gab der weit überwiegende Teil (89%) Deutschland als Land dieser Berufstätigkeit an. Demgegenüber nahmen 11% der Befragten die erste Tätigkeit im Ausland auf: 5% lebten zu diesem Zeitpunkt in ihrem ehemaligen Erasmus+ Gastland und 6% in anderen Ländern (siehe auch Tabelle A8 im [Anhang](#)).

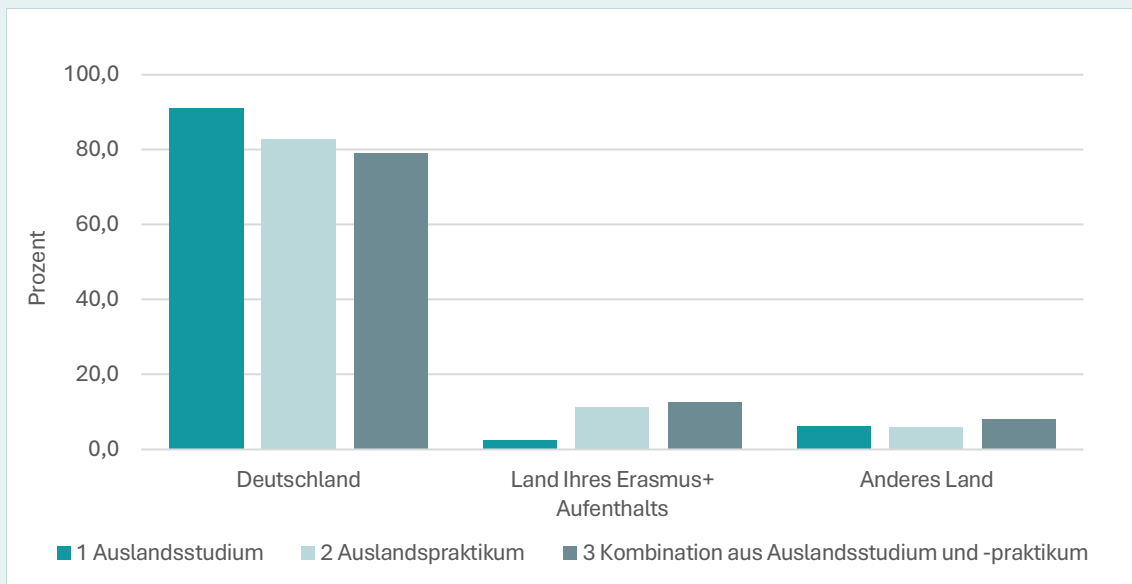
Abbildung II 15: Land der ersten Erwerbstätigkeit nach Studienende



Anmerkungen: N = 10.668 Teilnehmende, die als erste Position/Haupttätigkeit nach dem Studium angaben, angestellt/verbeamtet oder selbstständig erwerbstätig gewesen zu sein.

Die Betrachtung nach Aufenthaltsarten zeigt, dass unter denjenigen, die zu einem Praktikumsaufenthalt oder einem kombinierten Aufenthalt befragt wurden, der Anteil derjenigen, die die erste berufliche Tätigkeit im ehemaligen Erasmus-Gastland aufnahmen, mit 11% bzw. 13% jedoch vier- bzw. fünfmal so hoch wie in der Gruppe derjenigen, die zu einem Studienaufenthalt befragt wurden (2,5%).

Abbildung II 16: Land der ersten Erwerbstätigkeit nach Studienende nach Aufenthaltsart



Anmerkungen: N = 10.668 Teilnehmende, die als erste Position/Haupttätigkeit nach dem Studium angaben, angestellt/verbeamtet oder selbstständig erwerbstätig gewesen zu sein.



Während meines Auslandspraktikums habe ich Kontakt zu einer globalen Firma bekommen und bereits ein Praktikumsangebot dieser Firma für einen späteren Zeitpunkt erhalten. Zwischen meinem Bachelor- und Master-Studium habe ich dieses Praktikumsangebot wahrgenommen und danach auch parallel zum Master als Werkstudentin gearbeitet. Nach Studienabschluss habe ich dort als Stellvertretende Abteilungsleiterin in der Logistik angefangen, mehr als 5 Jahre in der Logistik in Führungspositionen gearbeitet und war zum Ende dieser Zeit für fast 500 Mitarbeitende stellvertretend verantwortlich.

Als ich aus persönlichen Gründen nach über 5 Jahren den Arbeitgeber wechseln wollte, habe ich mich auf eine Stelle beworben, bei der ich laut Aussage des einstellenden Direktors nicht das gesuchte Profil erfüllt habe. Mein damaliger Arbeitgeber und meine berufliche Entwicklung dort führten aber dazu, dass ich trotzdem eingeladen wurde und die Stelle bekommen habe.

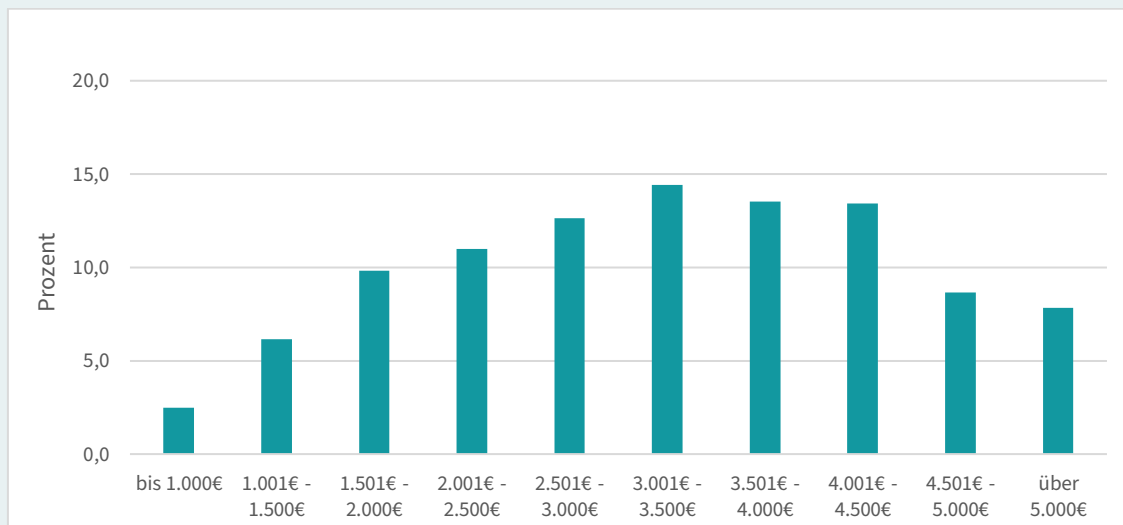
Aus diesen Gründen kann ich sagen, dass ich ohne mein Erasmus+ Praktikum heute beruflich nicht dort wäre, wo ich bin.

Jana war 2015 für ein Praktikum in Schweden



Insgesamt 10.540 Befragte machten eine Angabe zu ihrem Einkommen der ersten Erwerbstätigkeit als Angestellte/Beamte oder selbstständig Erwerbstätige nach Studienabschluss. Am häufigsten genannt wurde die Kategorien des Brutto-Einkommens 3.001 - 3.500 € und 3.501 – 4.000 € (jeweils 14%), insgesamt berichteten 43% der Befragten ein Bruttoeinkommen von 3.501 € und mehr. Die Spitzenkategorien über 5.000 € wurde von 8% erreicht (siehe auch Tabelle A9 im [Anhang](#)). (jeweils 14%), insgesamt berichteten 43% der Befragten ein Bruttoeinkommen von 3.501 € und mehr. Die Spitzenkategorien über 5.000 € wurde von 8% erreicht (siehe auch Tabelle A9 im [Anhang](#)).

Abbildung II 17: Brutto-Monatseinkommen der ersten Erwerbstätigkeit



Anmerkungen: N = 10.540 Teilnehmende, die als erste Position/Haupttätigkeit nach dem Studium angaben, angestellt/verbeamtet oder selbstständig erwerbstätig gewesen zu sein (n = 128 fehlende Angaben).

Eine Betrachtung **des Brutto-Monatseinkommens der ersten Erwerbstätigkeit der Angestellten/Beamten nach Geschlechterkategorien** zeigte unterschiedliche Verteilungsformen auf. Die häufigste Gehaltskategorie der als männlich kategorisierten Teilnehmenden war mit 18% die Kategorie 4.001€-4.500€. Insgesamt gaben 62% der männlichen Befragten ein Brutto-Monatseinkommen der ersten Erwerbstätigkeit von 3.501€ und mehr an.

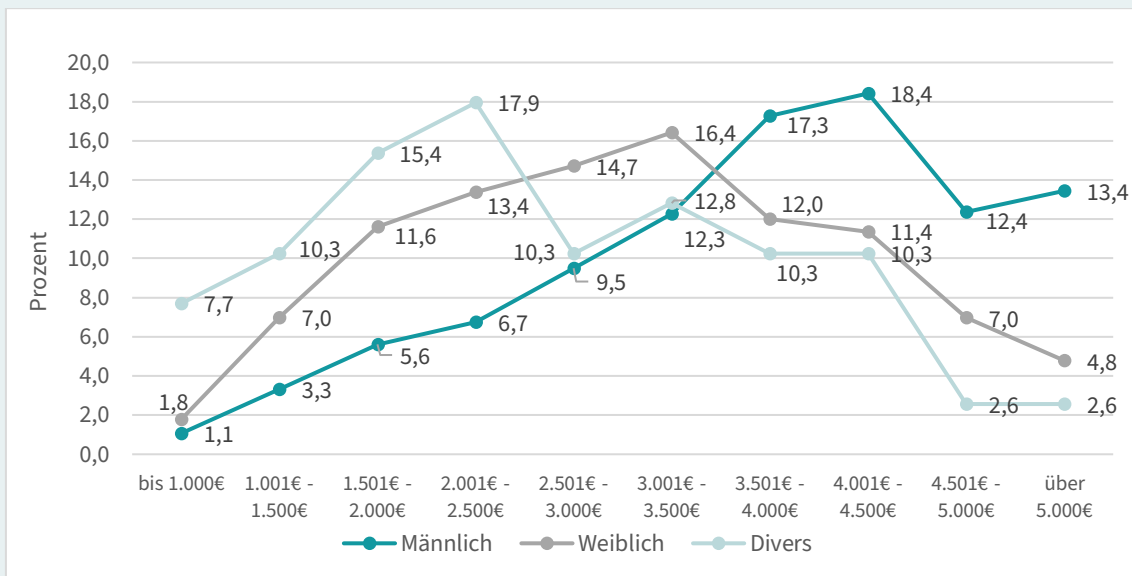
Die häufigste Gehaltskategorie der weiblichen Befragten war mit 16% die Kategorie 3.001€-3.500€. Hier gaben 35% ein Brutto-Monatseinkommen der ersten Erwerbstätigkeit von 3.501€ und mehr an.

Die häufigste Gehaltskategorien der als divers kategorisierten Teilnehmenden war mit 18% die die Kategorie 2.001€-2.500€. Hier gaben 26% ein Brutto-Monatseinkommen der ersten Erwerbstätigkeit von 3.501€ und mehr an.

Wie Abbildung 18 veranschaulicht, liegt der Anteil weiblicher Befragter in den Kategorien bis zu einem Gehaltsniveau von 3,500 Euro jeweils über dem der männlichen Befragten. In den höheren Gehaltskategorien kehrt sich das Verhältnis um, hier sind die Anteile männlicher Befragter jeweils deutlich höher als die Anteile weiblicher Befragter. Befragte, die sich der Geschlechterkategorie

„divers“ zuordneten, waren in den Gehaltskategorien bis zu einem Gehaltsniveau von 2,500 Euro mit den größten Anteilen vertreten, ab dem Gehaltsniveau von 3,500 Euro wiesen sie hingegen die geringsten Anteile auf. Aufgrund der sehr kleinen Stichprobengröße in dieser Geschlechtskategorie sind diese Befunde jedoch mit Vorsicht zu interpretieren.

Abbildung II 18: Brutto-Monateinkommen der ersten Erwerbstätigkeit nach Geschlecht



Anmerkungen: N = 10.104 Teilnehmende, die als erste Position/Haupttätigkeit nach dem Studium angaben, angestellt/verbeamtet gewesen zu sein. n männlich = 3.653, n weiblich = 6.412, n divers = 39

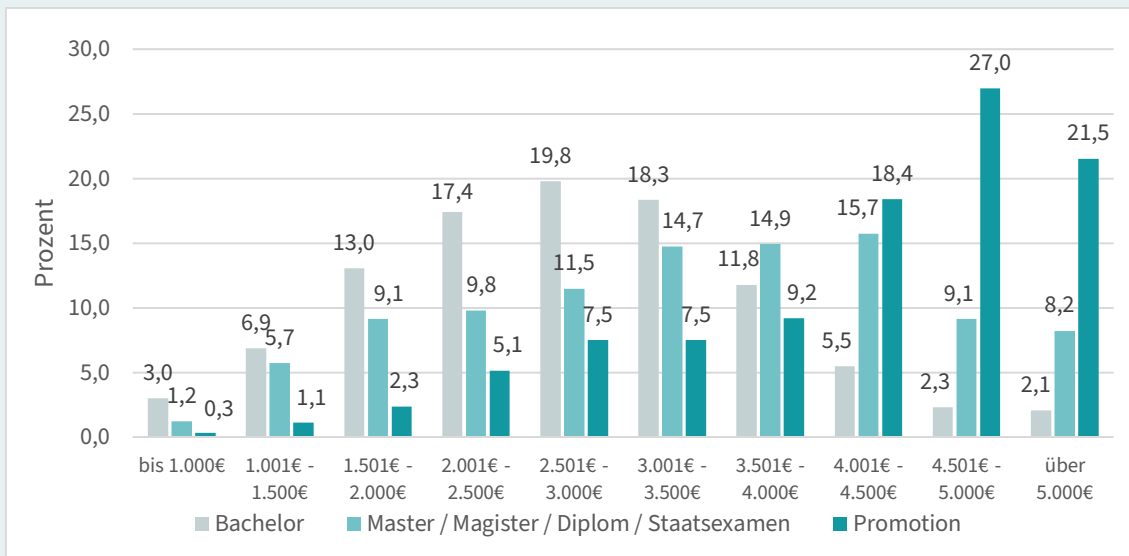
Mit Blick auf die **Gehaltsverteilung der ersten Erwerbstätigkeit der Angestellten/Beamten nach höchsten Bildungsabschlüssen** zeichneten sich ebenfalls deutliche Unterschiede ab.

Der größte Anteil der Absolventinnen und Absolventen mit Bachelor-Abschluss entfiel auf die Gehaltskategorie 2.501€-3.000€ (20%). Von den Bachelor-Absolventinnen und Absolventen gaben 22% ein Gehalt von 3.501€ brutto und mehr im Rahmen der ersten Erwerbstätigkeit an.

Die häufigste Gehaltsklasse der Absolventinnen und Absolventen mit Master-Abschluss und vergleichbaren Abschlüssen (Magister, Diplom, Staatsexamen) war die Kategorie 4.001€-4.500€ (18%). Hier gaben 48% ein Gehalt von 3.501€ brutto und mehr im Rahmen der ersten Erwerbstätigkeit an.

Von den promovierten Befragten entfiel der größte Anteil auf die Gehaltskategorie 4.501€-5.000€ (27%). Ein Gehalt von 3.501€ brutto und mehr bezogen den Angaben zufolge 76%.

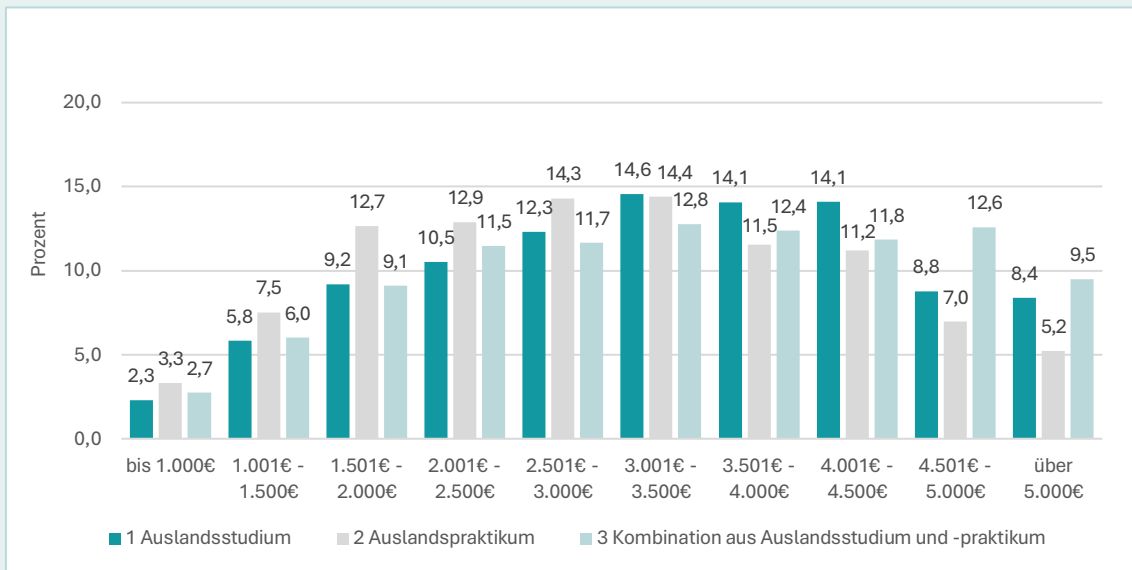
Abbildung II 19: Brutto-Monatseinkommen der ersten Erwerbstätigkeit nach höchstem Bildungsabschluss



Anmerkungen: N = 10.029 Teilnehmende, die als erste Position/Haupttätigkeit nach dem Studium angaben, angestellt/verbeamtet gewesen zu sein und als höchsten Abschluss Bachelor, Master oder Promotion angaben (n Bachelor = 1.926, n Master = 7.462, n Promotion = 641). (Ausschluss von n = 73 mit höchstem Abschluss Abitur und n = 2 mit höchstem Abschluss Habilitation).

Leichte Unterschiede zeigten sich bei der Betrachtung des Brutto-Monatseinkommens der ersten Erwerbstätigkeit nach Aufenthaltsart des geförderten Erasmus+ Auslandsaufenthalts. In allen drei Gruppen entfiel der größte Anteil auf die Gehaltskategorie 3.001€-3.500€ (Auslandsstudium: 15%, Auslandspraktikum: 14%, Kombination: 13%). Allerdings ergaben sich leichte Unterschiede in der Verteilung: Ein Gehalt von 3.501€ brutto und mehr bezogen den Angaben zufolge 45% der Teilnehmenden, die ein Auslandsstudium absolviert hatten. Demgegenüber fielen 35% der ehemaligen Auslandspraktikantinnen und -praktikanten in diese Gehaltsspanne. Von denjenigen, deren geförderter Erasmus+ Auslandsaufenthalt eine Kombination aus Studium und Praktikum umfasste, berichteten 46% ein Gehalt von 3.501€ brutto und mehr. Außerdem wird deutlich, dass höhere Anteile von Alumni mit einem kombinierten Praxis- und Studienaufenthalt auf die beiden höchsten Gehaltskategorien entfielen.

Abbildung II 20: Brutto-Monateinkommen der ersten Erwerbstätigkeit nach Aufenthaltsarten



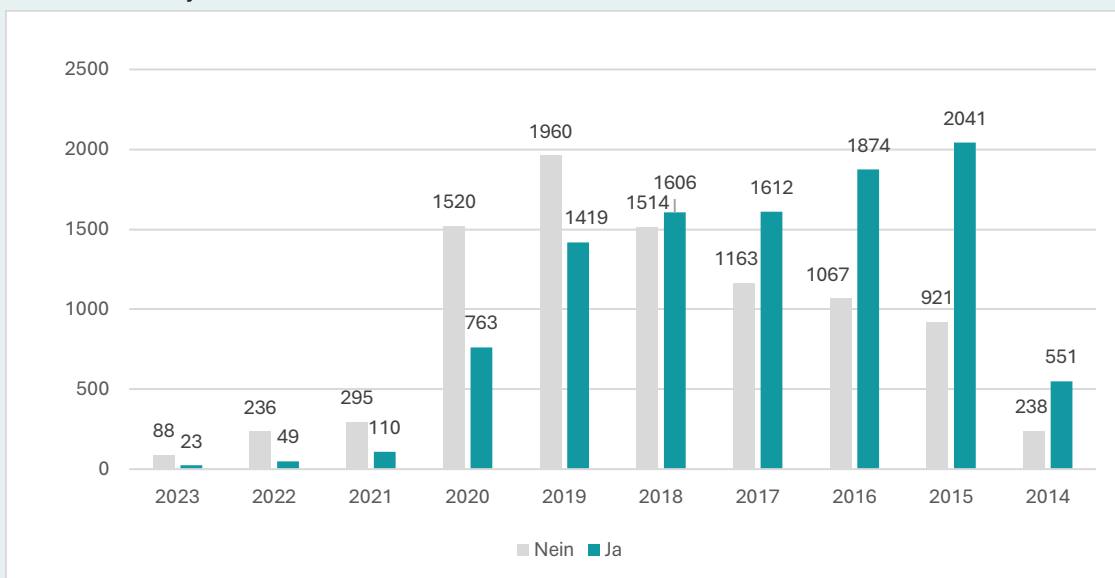
Anmerkungen: N = 10.540 Teilnehmende, die als erste Position/Haupttätigkeit nach dem Studium angaben, angestellt/verbeamtet oder selbstständig erwerbstätig gewesen zu sein. n Auslandsstudium = 8.025, n Auslandspraktikum = 1.966, n Kombination = 549.

II 3 Berufliche Transitionen und Karriereentwicklung der Erasmus+ Alumni

Um weitere Informationen zum Karriereverlauf über die erste (Erwerbs)tätigkeit nach Studienende hinaus zu generieren, wurden die Teilnehmenden zu Veränderungen der beruflichen Position bzw. Haupttätigkeit gefragt. Hier ergaben sich vergleichbare Stichprobenanteile von Personen, die keine Veränderung der beruflichen Position bzw. Haupttätigkeit angaben (47%) und denjenigen, die eine Veränderung berichteten (53%) und im weiteren Verlauf zu dieser veränderten beruflichen Position bzw. Haupttätigkeit befragt wurden.

Zudem zeigte sich erwartungsgemäß, dass sich das Verhältnis zwischen Personen, die bereits einen Wechsel ihrer Haupttätigkeit/Position nach Studienabschluss berichteten gegenüber denjenigen, die noch keinen Wechsel berichteten, mit zunehmendem zeitlichem Abstand vom Förderende in Richtung häufigerer Wechsel verschob.

Abbildung II 21: Abweichungen zwischen erster und heutiger (beruflicher) Position bzw. Haupttätigkeit nach Förderjahren

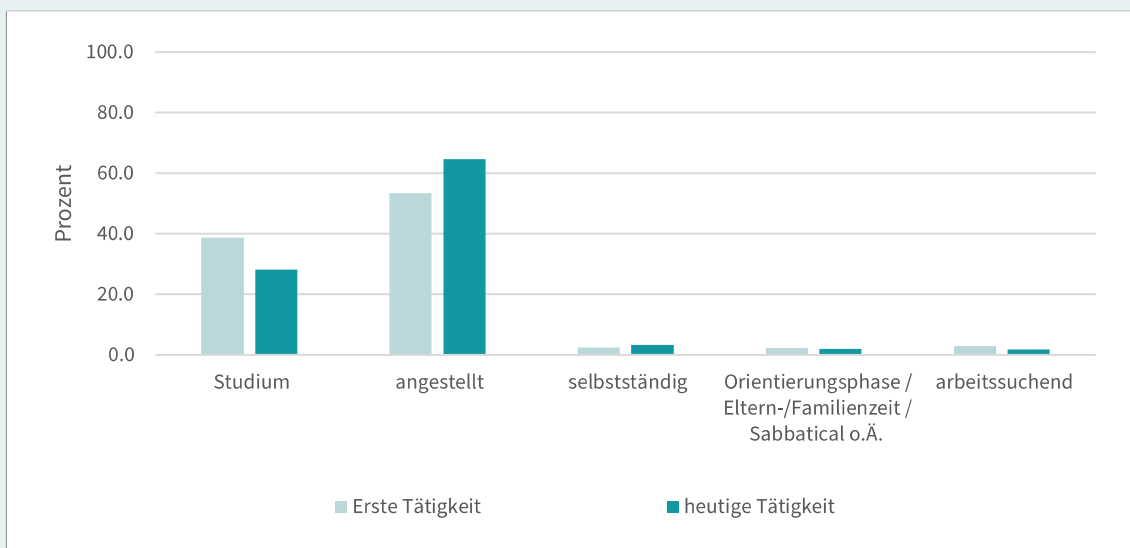


Anmerkungen: N = 19.050. 18 Personen machten keine Angabe zum Jahr, in dem die Förderphase beendet wurde.

II 3.1 Vergleich der ersten und heutigen beruflichen Position bzw. Haupttätigkeit

Beim Vergleich der ersten mit den heutigen beruflichen Positionen bzw. Haupttätigkeiten zeigt sich, dass in beiden Fällen die jeweils größten Anteile auf die Kategorie „angestellt“ (inkl. Teilnehmende mit Beamtenstatus), gefolgt von der Kategorie „Studium“ entfielen. Der Anteil der Studierenden hat sich bei der Beschreibung der heutigen Tätigkeit im Vergleich zur ersten Tätigkeit nach Ende des Studiums erwartungsgemäß reduziert, der Anteil der Angestellten ist in vergleichbarem Umfang gestiegen.

Abbildung II 22: Vergleich der ersten mit den heutigen (beruflichen) Positionen bzw. Haupttätigkeiten



Anmerkungen: N = 19.068.

Ein differenzierter Vergleich der beruflichen Positionen bzw. Stellungen der heute Erwerbstätigen zum Zeitpunkt der Nachbefragung versus nach Studienende ergab vergleichbare Anteile zu beiden Zeitpunkten, die auf die Kategorie „Angestellte mit verantwortlicher Tätigkeit (ohne Fachverantwortung für Personal)“ entfielen (nach Studienende: 60%, zum Zeitpunkt der Nachbefragung: 52%). Es war eine Verschiebung der Anteile in den Kategorien „Angestellte in verantwortlicher Tätigkeit mit Fachverantwortung für Personal“ und der Kategorie „Angestellte mit qualifizierter Tätigkeit nach Anweisung“ zu verzeichnen. Während der Anteil an der ersten Kategorie sich von 7% auf 23% erhöhte, nahm die Bedeutung der zweitgenannten Kategorie ab (18% versus 8%). Es ist jedoch zu beachten, dass sich die Angaben auf unterschiedliche Grundgesamtheiten beziehen, da bei der Frage nach der ersten Erwerbstätigkeit/Position insgesamt weniger Befragte einen Erwerbsstatus angaben.

Tabelle 1: Vergleich der beruflichen Positionen bzw. Stellung der Erwerbstätigen, die einen Wechsel berichteten, unmittelbar nach Studienende versus zum Zeitpunkt der Nachbefragung

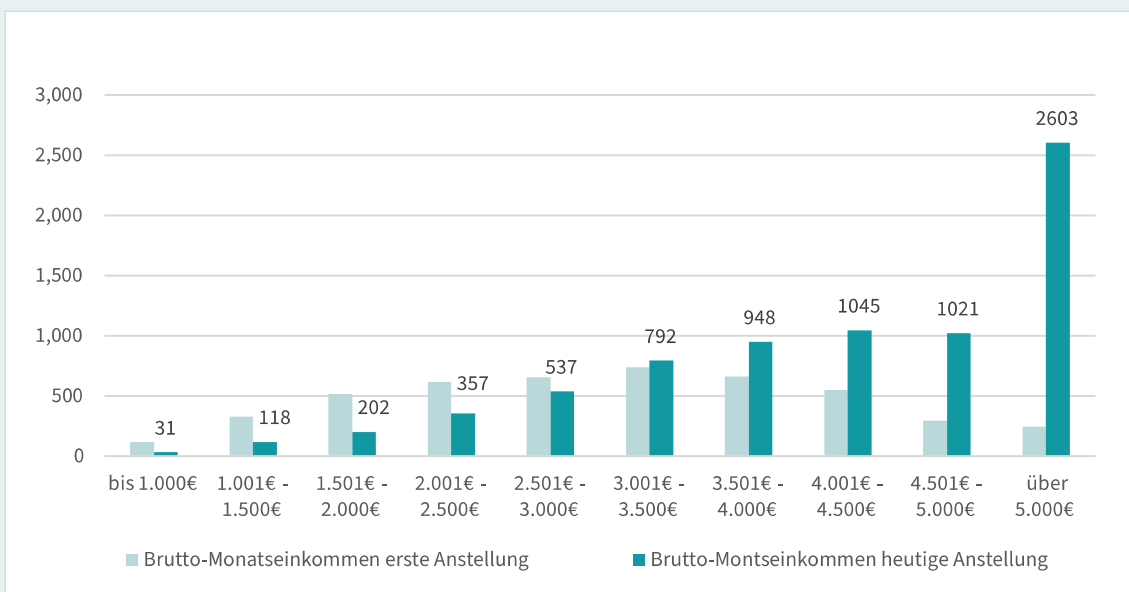
Berufliche Stellung heutige vs. erste Erwerbstätigkeit	Berufliche Stellung der heutigen Erwerbstätigkeit		Berufliche Stellung der ersten Erwerbstätigkeit	
	Häufigkeit	Prozent	Häufigkeit	Prozent
Angestellte mit umfassenden Führungsaufgaben und Entscheidungsbefugnissen (z.B. Geschäftsführung, Direktor/in, Vorstandsmitglied)	208	2,5	26	0,5
Angestellte mit eigenständiger Leistung in verantwortlicher Tätigkeit und mit Fachverantwortung für Personal (z.B. Gruppenleitung)	1.907	23,3	375	7,4
Angestellte mit eigenständiger Leistung in verantwortlicher Tätigkeit und ohne Fachverantwortung für Personal (z.B. Gruppenleitung)	4.248	52,0	3.021	59,7
Angestellte mit einer qualifizierten Tätigkeit nach Anweisung (z.B. Sachbearbeitung, Buchhaltung)	613	7,5	915	18,1
Angestellte mit einer ausführenden Tätigkeit nach allgemeiner Anweisung (z.B. Sekretariat, Verkauf)	107	1,3	183	3,6
Beamte im höheren Dienst	333	4,1	107	2,1
Beamte im gehobenen Dienst	195	2,4	79	1,6
Beamte im mittleren/einfachen Dienst	39	0,5	20	0,4
Selbstständig in freiem Beruf	259	3,2	159	3,1
Unternehmerisch selbstständig	173	2,1	48	0,9
Honorarkraft/Werkvertrag	21	0,3	31	0,6
Arbeiter/in, Facharbeiter/in, Meister/in	42	0,5	45	0,9
Ungelernte/r oder angelernte/r Arbeiter/in	27	0,3	55	1,1
Angabe der Erwerbstätigkeit erfolgt	8.172	100,0	5.064	100,0
Keine Erwerbstätigkeit angegeben			3.108	
Gesamt	8.172		8.172	

Anmerkungen: Nur Personen, die eine Abweichung zwischen der Position/Tätigkeit direkt nach dem Studienende und ihrer heutigen Position/Tätigkeit angaben und heute in einem Angestelltenverhältnis stehen/Beamte sind oder selbstständig erwerbstätig sind. Die Anzahlen sind unterschiedlich, da bei der Frage nach der ersten Erwerbstätigkeit/Position insgesamt weniger Befragte einen Erwerbsstatus angaben.

II 3.2 Vergleich des Brutto-Einkommens der ersten und heutigen beruflichen Tätigkeit

Der Vergleich des angegebenen Brutto-Einkommens der Berufstätigen, die einen Wechsel berichteten und heute angestellt oder verbeamtet sind, nach Studienende und zum Zeitpunkt der Nachbefragung zeigte eine deutliche Verschiebung der Gehaltsverteilung in Richtung der höheren Einkommensklassen auf.

Abbildung II 23: Vergleich Brutto-Einkommen erste und heutige Erwerbstätigkeit



Anmerkung: N heutiges brutto-Monatseinkommen = 7.654, N erstes Brutto-Monatseinkommen = 4.726. Nur Personen, die eine Abweichung zwischen der Position/Tätigkeit direkt nach dem Studienende und ihrer heutigen Position/Tätigkeit angaben und heute in einem Angestelltenverhältnis stehen oder Beamte sind. Die Anzahlen sind unterschiedliche, da bei der Frage nach der ersten Erwerbstätigkeit/Position insgesamt weniger Befragte einen Erwerbsstatus angaben.

Ein Vergleich zwischen männlichen und weiblichen Befragten hinsichtlich des heutigen Einkommens in der eingegrenzten Stichprobe derjenigen, die eine Abweichung zwischen der Position/Tätigkeit direkt nach dem Studienende und ihrer heutigen Position/Tätigkeit angaben und heute in einem Angestelltenverhältnis stehen oder Beamte sind, zeigte ähnliche Verteilungen für beide Geschlechter bis zu einem Gehaltsniveau von max. 5.000 Euro. Nur in der höchsten Gehaltsklasse über 5.000 Euro waren männliche Befragte mit 52% der Gesamtstichprobe deutlich häufiger vertreten als weibliche Befragte, von denen nur 25% diese Gehaltskategorie erreichten (siehe Abbildung A3 im [Anhang](#)).

Weitere Detailinformationen zur heutigen Berufstätigkeit sind im [Anhang](#) zu finden (Tabelle A 10, Abbildungen A2 -A5).

II 4 Fähigkeitsentwicklung während des geförder- ten Erasmus+ Auslandsaufenthalts in der Retrospektive

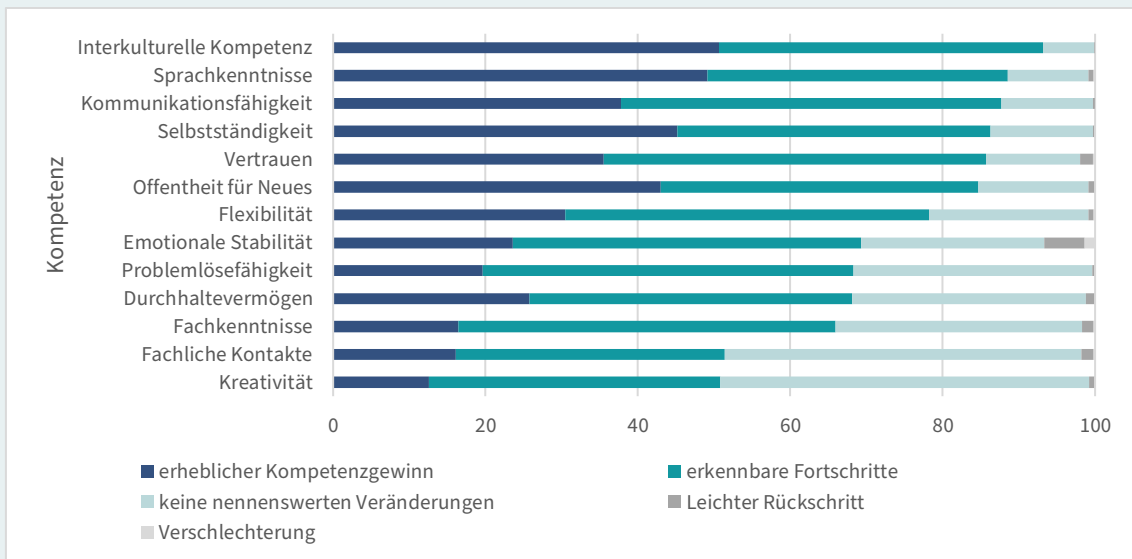
II 4.1 Retrospektive Selbsteinschätzung der Fähigkeitsentwicklung

Zur retrospektiven (subjektiven) Einschätzung der Entwicklung zentraler (arbeitsmarktrelevanter) Fähigkeiten während des geförderten Erasmus+ Auslandsaufenthalts wurden die erwerbstätigen Teilnehmenden um eine Selbsteinschätzung hinsichtlich einer Reihe von Fähigkeiten gebeten,⁶ die sich in bisherigen Studien als zentrale Outcomes temporärer studienbezogener Auslandsaufenthalte erwiesen (Roy et al., 2018; Zimmermann et al., 2021a; Zimmermann et al., 2021b; Zimmermann et al., 2024). Zudem wurden die untersuchten Fähigkeitsdimensionen von Arbeitgebern als relevante Rekrutierungskriterien für Berufseinsteigerinnen und Berufseinsteiger bzw. als kritische Erfolgsfaktoren im weiteren Karriereverlauf bewertet. Dies galt insbesondere für die Dimensionen Kommunikationsfähigkeit, Selbstständigkeit, Problemlösefähigkeit und Offenheit für Neues, die in einer Befragung von Arbeitgeber unter Beteiligung von mehr als 1.000 Unternehmen in Deutschland als zentrale Kriterien für die Auswahl von Hochschulabsolventinnen und Hochschulabsolventen benannt wurden (DAAD & IW, 2020). Für die Einschätzung hinsichtlich der Entwicklung in den genannten Fähigkeitsbereichen (siehe auch Tabelle A11 im [Anhang](#)) stand eine Antwortskala mit folgenden Ausprägungen zur Verfügung: 1 = Verschlechterung; 2 = leichter Rückschritt; 3 = keine nennenswerte Veränderung; 4 = erkennbare Fortschritte; 5 = erheblicher Kompetenzgewinn.

Im [Anhang](#) finden sich detaillierte Informationen zur Fähigkeitsentwicklung nach Aufenthaltsarten (Abbildung A6).

⁶ (Während Ihres durch Erasmus+ geförderten Auslandsaufenthalts haben Sie und Ihre Fähigkeiten sich verändert. Bitte bewerten Sie aus heutiger Sicht, wie Sie rückblickend Ihre eigene Entwicklung in jener Zeit einschätzen in Bezug auf [Fähigkeit])

Abbildung II 24: Prozentuale Anteile der verschiedenen Ausprägungen retrospektiv selbsteingeschätzter Fähigkeitsentwicklung



Anmerkungen: N = 13.776 Personen die aktuell angestellt/verbeamtet oder selbstständig erwerbstätig sind. Angaben in Prozent.

Hinsichtlich der wahrgenommenen Fähigkeitsentwicklung zeigte sich insgesamt ein sehr positives Bild. Am häufigsten wurden erhebliche oder erkennbare Fortschritte in den Bereichen interkulturelle Kompetenz (93% der Befragten), Sprachkenntnisse (89% der Befragten), Kommunikationsfähigkeit (88% der Befragten), Selbstständigkeit (86% der Befragten), Vertrauen (86% der Befragten), und Offenheit für Neues (85% der Befragten) berichtet.

Insgesamt gab nur ein sehr geringer Anteil der Befragten das Erleben von Beeinträchtigungen durch den Auslandsaufenthalt an. Auf diesem insgesamt niedrigen Niveau entfiel der vergleichsweise größte Anteil (7% der Befragten) auf erlebte Beeinträchtigungen im Bereich emotionaler Stabilität.



Ich war vier Monate an der Universität Aix-Marseille, diese Zeit hat mich nachhaltig positiv geprägt. Im Studentenwohnheim mit vielen verschiedenen Kulturen auf engstem Raum zusammenzuleben war eine einmalige Erfahrung. Es waren die besten Studienmonate, die ich hatte! Ich hatte Kurse, die meinen Horizont erweitert haben und habe tolle Menschen kennengelernt, zu denen ich heute noch Kontakt habe.



Heute bin ich Französischlehrerin an einem Berliner Gymnasium. Bei der Jobsuche war mein Auslandsaufenthalt sehr förderlich. Meinem Schulleiter war dadurch auch klar, dass ich sehr gute Sprachkenntnisse habe. Aber nicht nur die Sprachkenntnisse sind mir bis heute hilfreich, auch die interkulturelle Kompetenz, die ich dadurch erworben habe. Ich kann meinen Schülerinnen und Schülern heute von meinen Erlebnissen berichten und die ihnen die französische Kultur viel näherbringen.

Ich kann jedem Menschen nur empfehlen, an dem Erasmus-Programm teilzunehmen!

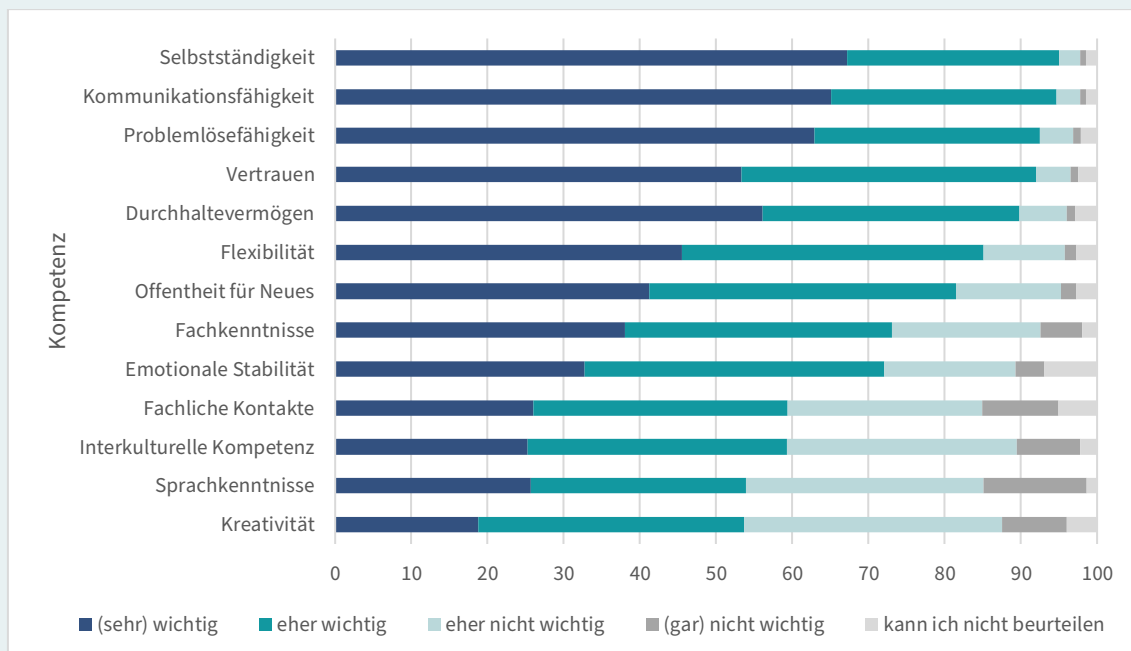
Sophia war 2018 für einen Studienaufenthalt in Frankreich

II 4.2 Bewertung der Fähigkeiten hinsichtlich der Karriereentwicklung

Im weiteren Verlauf wurden die Teilnehmenden gebeten, ihre Einschätzung dazu abzugeben, welche Rolle ihre Fähigkeiten zur Erreichung ihrer heutigen beruflichen Position gespielt haben. Für die Einschätzung hinsichtlich der Bedeutung der genannten Fähigkeitsbereiche (siehe auch-Tabelle A12 im [Anhang](#)) stand eine Antwortskala mit folgenden Ausprägungen zur Verfügung: 1 = (gar) nicht wichtig, 2 = eher nicht wichtig, 3 = eher wichtig, 4 = (sehr) wichtig, 5 = kann ich nicht beurteilen.

Im [Anhang](#) finden sich detaillierte Informationen zur Bewertung der Fähigkeiten hinsichtlich der Bedeutung für die Erreichung der heutigen Position nach Aufenthaltsarten (Abbildung A7).

Abbildung II 25: Prozentuale Anteile der Bewertung der Fähigkeiten hinsichtlich der Bedeutung für die Erreichung der heutigen beruflichen Position



Anmerkungen: N = 13.776. Personen die aktuell angestellt/verbeamtet oder selbstständig erwerbstätig sind. Angaben in Prozent.

Am wichtigsten mit Blick auf das Erreichen der heutigen beruflichen Position wurden die Kompetenzgewinne in den Bereichen Selbstständigkeit, Kommunikationsfähigkeit und Problemlösefähigkeit betrachtet. Dies deckt sich mit den Befunden einer aktuellen Befragung des Instituts der deutschen Wirtschaft (IW) unter Arbeitgebern, die diese Fähigkeitsbereiche als zentrale Kriterien bei Einstellungsentscheidungen von Hochschulabsolventinnen und Hochschulabsolventen beschrieben.

Eine eher untergeordnete Rolle für den heutigen beruflichen Erfolg spielten Kompetenzgewinne in den Bereichen Kreativität und Sprachkenntnisse.



Die aktuelle Unternehmensbefragung zeigt, dass Unternehmen mit einem Diversitätsmanagement einen Auslandsaufenthalt von Hochschulabsolventen deutlich wichtiger einschätzen als Unternehmen ohne Diversitätsmanagement.“

Professor Dr. Axel Plünnecke, Institut der Deutschen Wirtschaft

II 4.3 Bedeutung des Auslandsaufenthalts hinsichtlich der Karriereentwicklung

Neben der Einschätzung hinsichtlich relevanter Fähigkeiten war auch die Bedeutung des Auslandsaufenthalts insgesamt für die Erreichung der heutigen beruflichen Position von Interesse und die Teilnehmenden wurden um eine entsprechende Einschätzung gebeten. Folgende Antwortoptionen standen zur Verfügung: 1 = (gar) nicht wichtig, 2 = eher nicht wichtig, 3 = eher wichtig, 4 = (sehr) wichtig, 5 = kann ich nicht beurteilen.

Über 60% der Teilnehmenden in allen Aufenthaltsarten schätzten den Auslandsaufenthalt als (sehr) wichtig für das Erreichen ihrer heutigen beruflichen Position ein (siehe auch Tabelle A13 im [Anhang](#)). Es ergaben sich leichte Unterschiede zwischen den Aufenthaltsarten: Die Anteile der Teilnehmenden, die den Auslandsaufenthalt als (sehr) wichtig bewerteten, waren in den Aufenthaltsarten Praktikum (66%) und der kombinierten Form (68%) leicht höher als in der Bedingung Studium (61%).

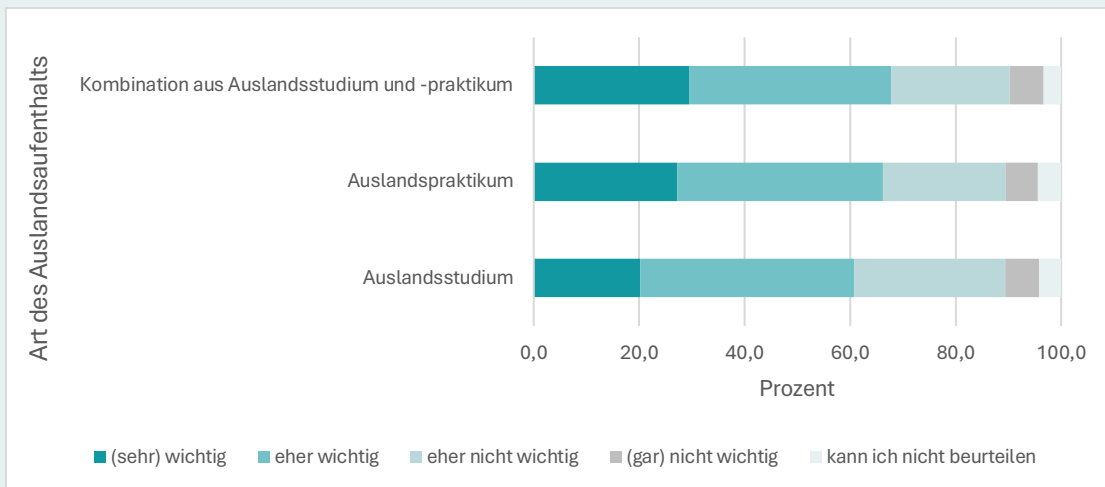


Bei meiner Bewerbung sagte mir ein prospektiver Chef (und Chefarzt): Ihr Lebenslauf ist der eines Oberarztes, weil anhand der Auslandsaufenthalte Weltgewandtheit und Neugierde zu erkennen seien. Das freute mich, und zeigte noch einmal den Stellenwert des Erasmus-Aufenthalts.

Nils war 2015 für ein Studienaufenthalt in Portugal



Abbildung II 26: Bedeutung des geförderten Erasmus+ Auslandsaufenthalts für die Erreichung der heutigen Position



Anmerkungen: N = 13.776 Personen die aktuell angestellt/verbeamtet oder selbstständig erwerbstätig sind. Angaben in Prozent.

28 Prozent der Teilnehmenden, die angaben, dass der Auslandsaufenthalt für das Erreichen der heutigen Position (sehr) wichtig war, wurde dies seitens der Arbeitgeber eindeutig kommuniziert.



Für mich war der Auslandsaufenthalt der Wegbereiter für alle weiteren beruflichen Erfahrungen. Ich war eine schüchterne Person, welche im beruflichen Kontext auf Nummer sicher gegangen ist, z.B. war es für mich herausfordernd vor Menschengruppen zu reden. Dank der Chance nach Norwegen zu gehen, konnte ich mich wesentlich weiterentwickeln. Natürlich kostete es mich viel Überwindung, überhaupt diesen Schritt ins Unbekannte zu wagen. Dass ich mich dies getraut hatte, war ein Meilenstein für mich, mein Selbstbewusstsein und meine Offenheit gegenüber Neuem.

Nach den 6 Monaten in Norwegen nahm ich einen Job an, bei welchem ich weiter in verschiedene Länder reisen konnte, kombiniert mit meiner Berufsrichtung. Übrigens bekam ich diesen Job, da sich meine Englischkenntnisse in Norwegen wesentlich verbessert hatten und ich Erfahrung mit neuen Situationen und kultureller Vielfalt aufzeigen konnte. Danach veranlasste mich die Zeit um den Coronavirus zur Rückkehr in meine Heimatstadt. Auch bei dem abermals neuen Job wurde mir beim Bewerbungsgespräch gesagt, dass die bereits erworbenen Erkenntnisse von hoher Bedeutung sein und es ein Bonus ist, welchen sie sehr wertschätzen. Dort bekam ich immer mehr verantwortungsvolle Aufgaben übertragen, konnte meine erworbenen Stärken aktiv und regelmäßig einbringen sowie meine Fähigkeiten weiter ausbauen. Mittlerweile bin ich nun beruflich in Deutschland in verschiedenen sozialen Einrichtungen unterwegs und sammle weiter Erfahrungen in unseren vielfältigen Bundesländern.

Sabine war 2018 für ein Praktikum in Norwegen



II 5 Aktuelle Ausprägung (karrierebezogener) Adaptabilität und diversitätsbezogener Einstellungen der Erasmus+ Alumni

II 5.1 Individuelle Adaptabilität und Karriere-Adaptabilität

Individuelle Adaptabilität ist definiert als “an individual's ability, skill, disposition, willingness and/or motivation to change or fit different task, social and environmental features” (Ployhart & Bliese, 2006). Unterschieden werden insgesamt acht Facetten individueller Adaptabilität, die unterschiedliche Situationen und Kontexte adressieren. Aus inhaltlichen Überlegungen, und um Überschneidungen mit anderen Konstrukten zu vermeiden, wurde in der vorliegenden Studie die Analyse auf die Skala Bewältigungskapazität Krisensituationen (crisis), d.h. Verhalten in und Bewältigung von Krisensituationen, beschränkt. Das Konstrukt der individuellen Adaptabilität zeigt inhaltliche Überschneidungen zur Karriereadaptabilität (siehe unten). Hamtiaux et al (2013) berichteten eine mittlere Korrelation der Gesamtscores beider Konstrukte von $r > ,60$. Die beiden Skalen unterscheiden sich insbesondere durch einen expliziten Berufsbezug der *Career Adaptabilities Scale* im Gegensatz zum eher generelleren Ansatz der *Individual Adaptability Scale*.

Savickas (2005) definierte Karriere-Adaptabilität im Rahmen der Karrierekonstruktionstheorie (Career Construction Theory, CCT) als psychologische Ressource zur Bewältigung karrierebezogener Aufgaben und Transitionen. Sie reflektiert ein vielfältiges Spektrum an Einstellungen, Verhaltensweisen und Kompetenzen, die eine proaktive Anpassung an sich verändernde Arbeitssituationen ermöglichen (Savickas & Porfeli, 2012). Zentrale Merkmale sind diesbezüglich ein planendes Vorgehen, das Erforschen der Umgebung und die bewusste Entscheidung, einen Wechsel zu akzeptieren und erleben zu wollen. Es werden fünf Dimensionen der Karriere-Adaptabilität unterschieden (Nye et al., 2018):

- Die Dimension *concern* ist gekennzeichnet durch karrierebezogenes vorrausschauendes Denken und Planen bei gleichzeitiger Akzeptanz von Unwägbarkeiten der Zukunft.
- *Control* spiegelt die karrierebezogene Eigenverantwortlichkeit bezogen auf die beruflichen Ziele, sowie eine erlangte Effektivität durch Selbstdisziplin, Anstrengung und Ausdauer wider.
- Die Dimension *cooperation* beschreibt die Fähigkeit, erfolgreich mit anderen interagieren und mit diesen zusammenzuarbeiten zu können.
- *Curiosity* ist gekennzeichnet durch die Exploration von Alternativen und dem Streben nach Weiterentwicklung und der Suche nach relevanten Informationen, die einem helfen, fundierte berufliche Entscheidungen zu treffen.
- Die Dimension *confidence* reflektiert das Streben nach Kompetenzerweiterung, bezieht sich auf die Überzeugung einer Person, dass sie in der Lage ist, ihre Berufswünsche zu verwirklichen und ihr Leben selbst gestalten zu können.

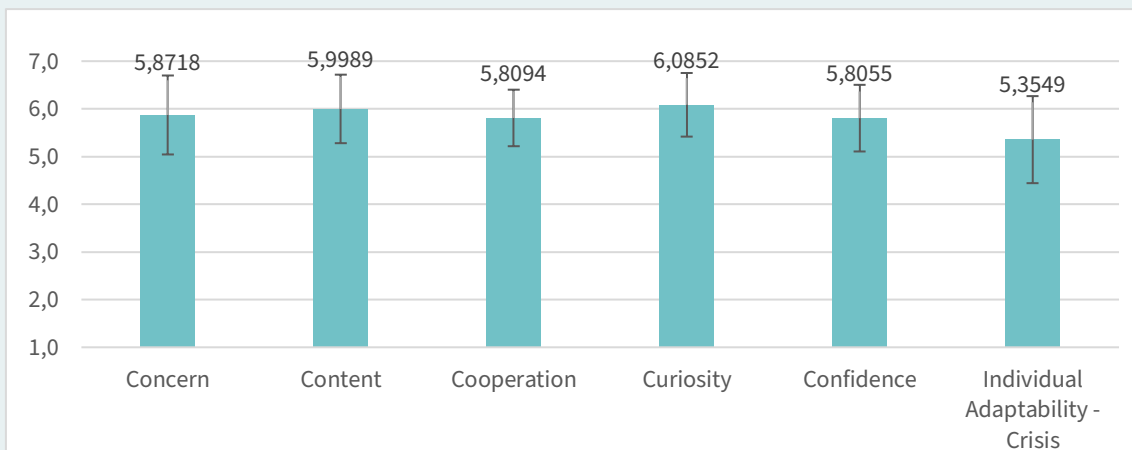
Bisherige (meta-analytische) Befunde zu diesem in der arbeits- und organisationspsychologischen Literatur sehr etablierten Konstrukt zeigten konsistente, jedoch differentielle Zusammenhänge zwischen den Faktoren und diversen arbeitsmarktbezogenen Erfolgsindikatoren wie *employability*, *promotability*, Arbeitsleistung, Arbeitsengagement und Unternehmertum (Rudolph

et al., 2017). Karriere-Adaptabilität zeigte positive Zusammenhänge mit internationalen Karriereabsichten (Presbiterio & Quita, 2017).

Karriere-Adaptabilität wurde mit der deutschen Kurzskala von Johnston et al. (2013) und den sechs übersetzten und rückübersetzten Originalitems der Dimension *cooperation* der Career Adapt-Abilities Scale (CAAS-5; Savickas & Porfeli, 2012) erhoben. Die insgesamt 18 Items der Dimensionen *concern*, *control*, *confidence*, *curiosity* und *cooperation* waren auf einer siebenstufigen Antwortskala (1= trifft überhaupt nicht zu bis 7 = trifft voll zu) zu beantworten. Die jeweiligen Items wurden zu Mittelwerten/zum arithmetischen Mittel der jeweiligen Facette aggregiert.

In der nachfolgenden Abbildung 27 sind – im Vorgriff auf die in Abschnitt 6 beschriebenen Regressionsanalysen – die mittleren Ausprägungen der Dimensionen der individuellen Adaptabilität und der Karriere-Adaptabilität in der Teilstichprobe derjenigen, die eine berufliche Veränderung seit Studienende berichteten und heute als Angestellte/Beamte berufstätig sind, dargestellt. Wie der Abbildung zu entnehmen ist, liegen mit Werten deutlich über dem Skalenmittelwert insgesamt hohe Ausprägungen der Adaptabilität in dieser Gruppe ehemaliger Geförderter vor (siehe Mittelwertsbalken). Dennoch veranschaulichen die als Fehlerbalken abgetragenen Standardabweichungen als Maß der Streuung der Werte innerhalb der Stichprobe, dass auch deutlich Unterschiede zwischen den ehemaligen Erasmus+ Teilnehmenden bestehen. Die Prädiktoren dieser interindividuellen Varianz weiterführend zu ergründen, ist Ziel der Regressionsanalysen in Abschnitt 6.

Abbildung II 27: Mittelwerte Adaptabilität



Anmerkungen: N = 7.740. Fehlerbalken repräsentieren die Standardabweichung.

Weitere Informationen zur internen Konsistenz (Cronbach's Alpha) der Skalen sowie der Deskriptivstatistik für die Gesamtstichprobe sind in im [Anhang](#) (Tabelle A14 bzw. Abbildung A8) zu finden. Hier sind ebenso Informationen zur Ausprägung der Adaptabilität in der Gesamtstichprobe nach Aufenthaltsarten enthalten (siehe Abbildung A9)

II 5.2 Diversitätsbezogene Einstellungen

Schlussendlich wurden die Geförderten dazu befragt, inwiefern die eigene Auslandserfahrung in einem anderen Land ihre Einstellungen und Verhaltensweisen bzgl. (kultureller) Diversität beeinflusste. Für beide Aussagen (*Beschäftigen Sie sich seitdem mehr mit Themen von Migration und Diversität als zuvor? Erhöhen diese Erfahrungen Ihr Verständnis für Menschen mit Migrationshintergrund in Deutschland?*) standen die folgenden Antwortoptionen zur Verfügung: 1 = (gar) nicht, 2 = eher nein, 3 = eher ja, 4 = deutlich mehr, 5 = kann ich nicht beurteilen. Über 70% der Befragten gaben an, dass die Auslandserfahrung ihr Verständnis für Menschen mit Migrationshintergrund in Deutschland erhöht habe. Über 60% der Befragten berichteten von einer intensiveren Beschäftigung mit den Themen Migration und Diversität in Folge des Auslandsaufenthaltes (siehe auch Tabelle A15 im [Anhang](#)). Forschungsbedarfe bestehen jedoch hinsichtlich der Wahrnehmung und des Erlebens von Erasmus+ Auslandsaufenthalten für Studierende mit unterschiedlichen persönlichen, sozialen und kulturellen Hintergründen.



Ich habe Politik und Gesellschaft sowie English Studies im Nebenfach an der Uni Bonn studiert und war im WS 2015/16 in Breslau. Nach meinem Aufenthalt in Polen begann ich ein Praktikum am Bonner Institut für Migrationsforschung und Interkulturelles Lernen e.V. Im Anschluss wurde mir dort mein erster Job als Assistenz angeboten, dazu hat meine Auslandserfahrung maßgeblich beigetragen.

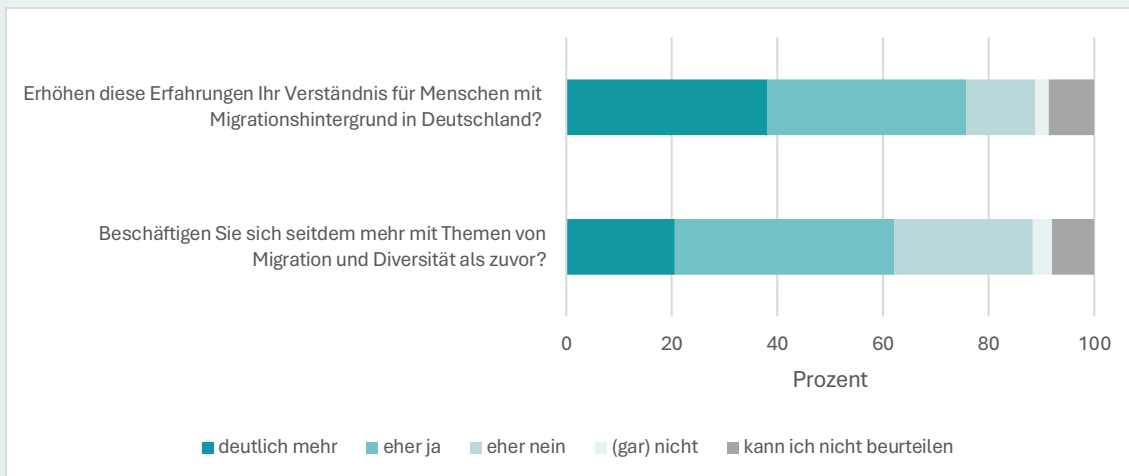
Im Anschluss entschied ich mich dazu ein internationales Master-Studium zu machen mit integrierten Semestern in Freiburg im Breisgau, Buenos Aires und Bangkok. Nach zwei Praktika während und nach dem Master-Studium arbeite ich bei der United Nations University in Bonn und finde es auch schön, wieder nach Hause zu kommen. In meiner täglichen Arbeit ist interkulturelle Sensibilität essentiell.

Das Auslandssemester in Breslau war mein erster Schritt in Richtung kritische Selbstreflexion im globalen System, welches mir letzten Endes den Start einer Karriere bei den internationalen Organisationen ermöglicht hat. Ich beschäftige mich täglich mit meiner deutschen & europäischen Positionalität.

Victoria war 2015 für einen Studienaufenthalt in Polen



Abbildung II 28: Anteile Antwortoptionen zu diversitätsbezogenen Einstellungen bzw. Verhaltensweisen



Anmerkung: N = 19.068. Angaben in Prozent



Ich komme aus dem Iran und mein Auslandssemester hat neben meiner Auswanderung nach Deutschland für mich und meine Fähigkeiten eine große Rolle gespielt. Ich bin Anfang 2018 mit studentischen Visum nach Deutschland gekommen. Im Oktober 2018 habe ich mit dem Studium angefangen und nach 10 Monaten habe ich ein Auslandssemester in Schweden verbracht. Für eine ausländische Studentin, die fast frisch aus dem Iran nach Deutschland gekommen ist, war das eine große Herausforderung.



Für mich war es eine Doppelmigration und ich musste alles (Studium, Finanzierung, Briefe und Ämter, ...) allein schaffen. Da ich keine Familie in Deutschland hatte, musste ich alle meine Sachen einpacken und erneut auswandern. Ich habe meine kleine Komfortzone, die ich in Deutschland aufgebaut hatte, verlassen, um eine neue Herausforderung zu erleben. Ich habe mein Zimmer und meine Arbeit gekündigt, alles eingepackt und bin mit dem Zug nach Schweden gefahren. Dort habe ich "International Migrations and Ethnic Relations" studiert und das ist direkt verbunden mit meiner heutigen Arbeit.

Durch mein Auslandssemester habe ich mein Deutsch und Englisch verbessert, noch mehr Sprachen gelernt und viele interkulturelle Kompetenzen und Fähigkeiten erworben. Ich war selbstbewusster, stärker, wirksamer, flexibler und verständnisvoller geworden und fühlte mich ermutigt und motiviert, weiterzugehen und meine Träume zu verfolgen. Ich habe festgestellt, dass ich alles schaffen kann! Außerdem war es für mich eine besondere Erfahrung, weil ich früher dachte, dass Auslandssemester mit Erasmus+ nur für Europäer ist.

Ich bin im Moment pädagogische Fachkraft, Sozialberatung und Heimleitung beim Caritasverband. Ich liebe meine Arbeit und die Unterstützung der Menschen und Gesellschaft. Meiner Meinung nach kann Migration zu mehr Frieden, Verständnis, Solidarität und Freundschaft führen, wenn die Migranten sich integrieren. Deswegen helfe ich den Menschen bei mehr Integration und Selbstständigkeit.

Hoora war 2019 für einen Studienaufenthalt in Schweden

II 6 Multiple Regressionsanalysen: Prädiktoren von erfolgreicher Karriere- und Kompetenzentwicklung der Erasmus+ Alumni

Um die zuvor dargestellte deskriptive Beschreibung der Zusammenhänge zwischen einzelnen Merkmalen der Teilnehmenden (z.B. Geschlecht) oder des geförderten Erasmus+ Auslandsaufenthalts (z.B. die Aufenthaltsart) und den untersuchten Indikatoren erfolgreicher Karriereentwicklung (Brutto-Einkommen der heutigen Tätigkeit) sowie der Kompetenzentwicklung bzw. Adaptabilität zu vervollständigen, wurden im Anschluss multiple Regressionsanalysen zur Vorhersage der genannten Outcome-Variablen durchgeführt.

Ein zentraler Vorteil multipler Regressionsanalysen ist die inferenzstatistische Prüfung der Zusammenhänge und die damit verbundene Möglichkeit, den Einfluss mehrerer Prädiktoren gleichzeitig zu betrachten und dabei statistisch füreinander zu kontrollieren. Damit werden Schlussfolgerungen ermöglicht wie „Steht Merkmal X (z.B. Geschlecht) auch in einem statistisch bedeutsamen Zusammenhang mit dem Outcome (z.B. Brutto-Gehalt), wenn alle anderen aufgenommenen Merkmale (z.B. Bildungsabschluss, berufliche Position) berücksichtigt bzw. konstant gehalten werden?“

Gleichzeitig ermöglicht das Verfahren eine statistische Quantifizierung der Effektgrößen, d.h. bietet Informationen dazu, welcher Anteil der Unterschiede zwischen Personen in einem Outcome (z.B. Brutto-Gehalt) tatsächlich durch die betrachteten Prädiktoren (z.B. Geschlecht, Aufenthaltsart) erklärt werden können. Zur Einordnung der beobachteten Effektgrößen wird auf etablierte wissenschaftliche Klassifikationen zurückgegriffen. Demnach gelten – basierend auf den Ergebnissen vergleichbarer empirischer Studien – folgende Konventionen zur Klassifikation von Effektgrößen (siehe Cohen, 1988):

- Ab $R^2 = ,02$, d.h. 2% Varianzaufklärung: kleiner Effekt
- Ab $R^2 = ,13$, d.h. 13% Varianzaufklärung: mittlerer Effekt
- Ab $R^2 = ,26$, d.h. 26% Varianzaufklärung: großer Effekt

Die multiplen Regressionsanalysen beziehen sich auf die Teilstichprobe der Teilnehmenden, die bereits einen Wechsel ihrer beruflichen Position bzw. Haupttätigkeit nach dem Studienende berichteten und in ihrer heutigen Erwerbstätigkeit angestellt oder verbeamtet beschäftigt sind ($n = 7.600$).

II 6.1 Prädiktoren des aktuellen Brutto-Einkommens

Untersuchte Prädiktoren: In die multiple Regressionsanalyse zur Vorhersage des aktuellen Brutto-Einkommens der Geförderten wurden folgende Prädiktoren aufgenommen: Geschlecht, zeitlicher Abstand zum geförderten Erasmus+ Auslandsaufenthalt (in Jahren), höchster Bildungsabschluss, Wechsel der beruflichen Position, Land der heutigen Berufstätigkeit, aktuelle berufliche Position, Aufenthaltsart des geförderten Erasmus+ Auslandsaufenthalts, kulturelle Distanz zwischen dem Erasmus-Gastland und Deutschland (operationalisiert über die Differenz der

Individualismus-Scores⁷ der Länder nach Hofstede (2010)), Bedeutung des Auslandsaufenthalts für die Erreichung der heutigen Position, weitere Auslandsaufenthalte im Studienverlauf.

Detaillierte Informationen zur Kodierung der Prädiktoren sowie den einzelnen Regressionskoeffizienten sind im [Anhang](#) (Tabelle A18 und folgende) dargestellt. Deskriptive Informationen zur Verteilung bzw. Ausprägung der untersuchten Prädiktor-Variablen (unabhängige Variablen) bzw. der Outcomes (abhängige Variablen) in der betrachteten Teilstichprobe sind im [Anhang](#) (Tabellen A16 und A17) zu finden.

Zusammenfassung zentraler Befunde: Durch die betrachteten (demographischen) Merkmale der Teilnehmenden sowie die Merkmale des Auslandsaufenthalts konnten insgesamt 22% der Varianz im Brutto-Montagehalt erklärt werden. Dies entspricht gemäß der gängigen Konvention (Cohen, 1988) einem mittleren Effekt. Aber: Die Merkmale des betrachteten Erasmus+ geförderten Auslandsaufenthaltes (Aufenthaltsart, kulturelle Distanz zwischen dem Gastland und Deutschland) leisteten keinen statistisch bedeutsamen Beitrag zur Erklärung von Gehaltsunterschieden. Statistisch bedeutsam waren auch nach Kontrolle aller anderen untersuchten Prädiktoren im Modell (demographische) Merkmale der Teilnehmenden, insbesondere das Geschlecht (männliche Teilnehmer verdienen mehr, kleiner Effekt), der höchste erreichte Bildungsabschluss (Absolventinnen und Absolventen mit Master-Abschluss bzw. mit Promotion verdienen mehr als Bachelor-Absolventinnen und Absolventen, kleine Effekte) sowie die aktuelle berufliche Position (im Vergleich zur Referenzkategorien „Angestellte mit umfassenden Führungsaufgaben und Entscheidungsbefugnissen“ verdienen Angehörige aller anderen Berufskategorien außer Angestellte mit eigenständiger Leistung in verantwortlicher Tätigkeit und mit Fachverantwortung für Personal weniger, kleine Effekte).

Ein kleiner positiver Effekt war für die subjektive Bedeutung des Auslandsaufenthalts zur Erreichung der heutigen beruflichen Position zu verzeichnen. Je wichtiger Teilnehmende den Auslandsaufenthalt bewerteten, desto höher fiel das aktuelle Einkommen aus (kleiner Effekt).

Ebenso statistisch signifikant, jedoch im Hinblick auf die Effektgröße zu vernachlässigen war das Absolvieren eines oder mehrerer weiterer Auslandsaufenthalte mit Erasmus+ Förderung, dies war jedoch (in zu vernachlässigendem Rahmen) negativ mit dem Gehaltsniveau assoziiert.

⁷ Die Kulturdimension „Individualismus“ nach Hofstede (2010) beschreibt das Ausmaß, in dem die Interessen eines Individuums denen der Gruppe untergeordnet sind (Kollektivismus) bzw. die Interessen eines Individuums über denen der Gruppe stehen (Individualismus). Je individualistischer eine Kultur, desto mehr steht die individuelle Selbstverwirklichung gegenüber den Gruppeninteressen im Vordergrund.

II 6.2 Prädiktoren der (retrospektiv eingeschätzten) Fähigkeitsentwicklung während des Auslandsaufenthalts

Untersucht wurden die Prädiktoren der Fähigkeitsentwicklung in fünf ausgewählten Bereichen, die von den Teilnehmenden als besonders relevant im Hinblick auf die Erreichung ihrer heutigen beruflichen Position bewertet wurden:

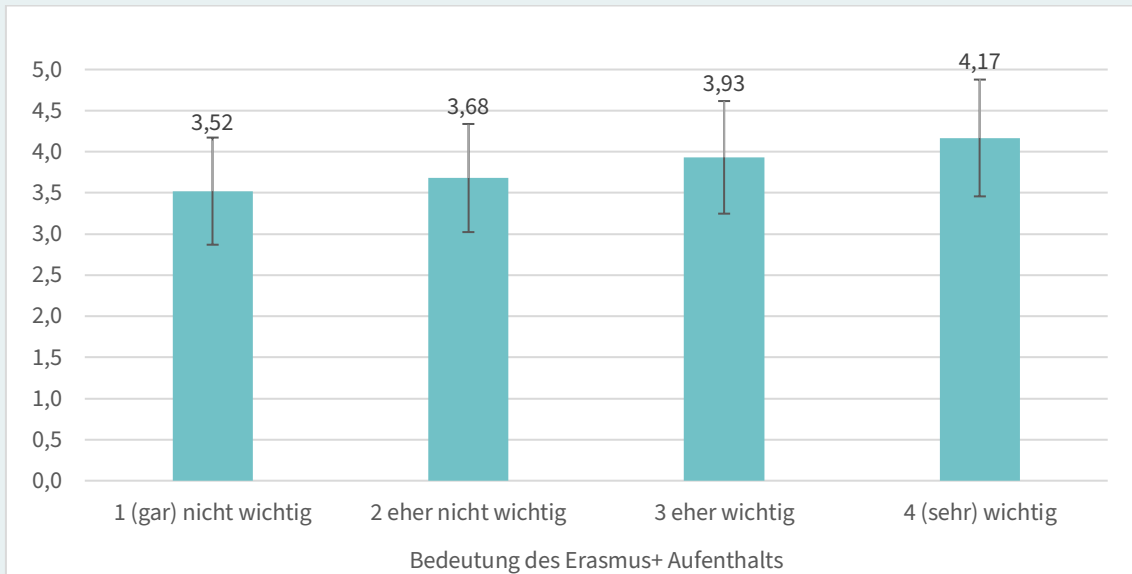
- Selbstständigkeit (s. Tabelle A19)
- Kommunikationsfähigkeit (s. Tabelle A20)
- Problemlösefähigkeit (s. Tabelle A21)
- Vertrauen (s. Tabelle A22)
- Durchhaltevermögen (s. Tabelle A23)

Untersuchte Prädiktoren: Die untersuchten Prädiktoren entsprechen dem Variablen­set, das für die Vorhersage des Brutto-Gehalts herangezogen wurde. Zusätzlich zur Bedeutung des Auslandsaufenthalts insgesamt wurde hier auch die (subjektive) Bedeutung der jeweiligen Fähigkeit für das Erreichen der heutigen beruflichen Position untersucht.

Zusammenfassung zentraler Befunde: Durch die betrachteten demographischen Merkmale der Teilnehmenden sowie die Merkmale des Erasmus+ Auslandsaufenthalts konnten insgesamt (je nach konkretem Fähigkeitsbereich) zwischen 9% und 13% der Varianz in der Fähigkeitsentwicklung aufgeklärt werden, dies entspricht kleinen bis mittleren Effekten. Davon entfällt jeweils ungefähr die Hälfte der Varianzaufklärung (d.h. 5% bis 7%) auf die Merkmale des Auslandsaufenthaltes.

Konsistent über alle fünf betrachteten Fähigkeitsbereiche zeigten sich die folgenden beiden untersuchten Merkmale auch nach Kontrolle aller anderen genannten Prädiktoren im Modell als statistisch bedeutsam: die subjektive Einschätzung der Wichtigkeit der jeweiligen Fähigkeit im Hinblick auf die Erreichung der heutigen Position (höhere wahrgenommene Wichtigkeit ging mit stärkerem Fähigkeitszuwachs einher) sowie die Einschätzung hinsichtlich der Bedeutung des Auslandsaufenthalts insgesamt für die Erreichung der heutigen Position (höhere wahrgenommene Wichtigkeit des Auslandsaufenthalts ging mit einem stärkeren Fähigkeitszuwachs einher). Zur Veranschaulichung der Zusammenhänge sind exemplarisch die Ausprägungen der Entwicklung der Problemlösefähigkeit für die vier verschiedenen Abstufungen der Bedeutung des Erasmus-Aufenthalts für die Erreichung der heutigen beruflichen Position ((gar) nicht wichtig – (sehr) wichtig) dargestellt. Es ist zu sehen, dass die Ausprägung des Fähigkeitsgewinns bei zunehmender Wichtigkeit des Erasmus-Aufenthalts höher ausfällt.

Abbildung II 29: Entwicklung der Problemlösefähigkeit nach Ausprägung der subjektiv wahrgenommenen Bedeutung des Erasmus+ Auslandsaufenthalts für die Erreichung der heutigen beruflichen Position



Anmerkung: N = 7.740. Fehlerbalken repräsentieren die Standardabweichung.

II 6.3 Prädiktoren der heutigen Ausprägungen von Karriere-Adaptabilität bzw. individueller Adaptabilität

Untersuchte Prädiktoren: Die untersuchten Prädiktoren entsprechen dem Variablenstet, das für die Vorhersage des Brutto-Gehalts herangezogen wurde, mit Ausnahme der Bedeutung des Auslandsaufenthalts für die Erreichung der heutigen Position, da dies hier nicht relevant erschien.

Zusammenfassung zentraler Befunde (detaillierte Werte siehe Tabelle A24 bis A29 im [Anhang](#)): Die erreichte Varianzaufklärung durch die untersuchten demographischen Merkmale und die Merkmale des Auslandsaufenthalts gemeinsam fiel (sehr) gering aus und lag zwischen 2% und 6%. Dies entspricht (sehr) kleinen Effekten. Davon entfällt maximal die Hälfte der erzielten Varianzaufklärung auf Merkmale des Auslandsaufenthalts. Unter den demographischen Prädiktoren waren vor allem das Geschlecht (mit Ausnahme der Dimension content höhere Werte für Teilnehmende der kombinierten Kategorie weiblich/divers in den Dimensionen der Karriere-Adaptabilität, jedoch niedrige Werte für Angehörige dieser Kategorie in individueller Adaptabilität/Stabilität in Krisensituationen) sowie die berufliche Position (Unterschiede zwischen den Outcomes, jedoch tendenziell höhere Werte für Teilnehmende mit verantwortungsvolleren Positionen) relevant (kleine Effekte). Mit Blick auf die Merkmale des geförderten Erasmus+ Auslandsaufenthalts zeigte sich, dass weitere Auslandsaufenthalte (sowohl mit als auch ohne Erasmus+ Förderung) in positivem Zusammenhang mit der Ausprägung der Dimensionen der Karriere-Adaptabilität und der individuellen Adaptabilität standen (kleine Effekte).

II 6.4 Diskussion der Befunde aus den Regressionsanalysen und Forschungsbedarfe

Insgesamt konnten mit den Regressionsanalysen (sehr) kleine bis mittlere Anteile der Unterschiede (Varianz) zwischen Personen in den betrachteten Outcomes erklärt werden. Dies deutet darauf hin, dass neben den betrachteten Prädiktoren viele weitere Aspekte eine Rolle spielen. Mit Blick auf das Brutto-Einkommen wären beispielsweise Informationen zum Umfang der Erwerbstätigkeit (Voll- bzw. Teilzeit), der Branche bzw. dem Tätigkeitsfeld sowie ggf. auch der regionalen Verortung in Deutschland relevant.⁸

Mit Blick auf das Brutto-Gehalt sowie die Fähigkeitsentwicklung erschienen die Einschätzungen der Teilnehmenden hinsichtlich der Bedeutung des Auslandsaufenthalts insgesamt bzw. der jeweiligen betrachteten Fähigkeit für die aktuelle berufliche Position relevant. Je wichtiger diese eingeschätzt wurden, desto höhere Werte wurden in den Outcomes erzielt. Dies könnte als Hinweis darauf gewertet werden, dass eine Passung zwischen dem Fähigkeitsprofil Erasmus+ Alumni und dem Tätigkeitsprofil eine Rolle dabei spielt, ob Lernerfahrungen aus dem Auslandsaufenthalt gewinnbringend am Arbeitsmarkt eingesetzt werden können. Jedoch ist hierzu weitere Forschung notwendig, die neben den hier zur Verfügung stehenden Informationen aus den Selbstberichten der Teilnehmenden weitere Informationsquellen (z.B. Fremdbeurteilungen von Arbeitgeber sowie Informationen zu den Gegebenheiten und Anforderungen der ausgeübten Berufstätigkeit/Position) integrieren und ein längsschnittliches Untersuchungsdesign zur validen Erhebung von Veränderungen nutzen. Retrospektive Einschätzungen der eigenen (Fähigkeits-)Entwicklung sind wissenschaftlichen Studien zufolge mit methodischen Einschränkungen verbunden (z.B. durch fehlerhafte Erinnerungen, die Tendenz zu sozial erwünschtem Antworten etc.) (Paulhus & Vazire, 2007).

Mit Blick auf die Ausprägung karrierebezogener und individueller Adaptabilität zeigten sich positive Zusammenhänge zwischen der Ausprägung der Outcomes und weiteren Auslandsaufenthalten im Bildungsverlauf. Dies könnte als Hinweis auf die grundlegende Bedeutung von Auslandsaufenthalten für die Ausprägung dieser Merkmale gewertet werden, diese Frage kann hier jedoch aufgrund des Fehlens einer nicht-mobilen Kontrollgruppe (alle der hier Befragten waren Erasmus+ Alumni) nicht adressiert werden. Vor diesem Hintergrund wäre für zukünftige Studien die Implementierung eines Kontrollgruppendesigns mit einer Kontrollgruppe nicht-mobiler Studierender und – idealerweise – einer weiteren Wartegruppe zukünftig mobiler Studierender, die vor dem anstehenden Auslandsaufenthalt befragt werden, gewinnbringend.

Die ermittelten Zusammenhänge zwischen Merkmalen des Auslandsaufenthalts und den betrachteten Outcomes waren insgesamt klein. Dies ist jedoch einerseits in Anbetracht der Fülle von Einflussfaktoren die – bekanntermaßen – mit Erfolgskriterien wie dem Brutto-Einkommen oder der individuellen Kompetenzentwicklung in Zusammenhang stehen, zu erwarten. Andererseits ist der aktuelle Befund, dass die konkrete Ausgestaltung des Auslandsaufenthalts im Hinblick auf dessen Outcomes offenbar eher zu vernachlässigen ist vor dem Hintergrund der

⁸ Strenggenommen ist durch die Kategorisierung in Einkommensklassen die Voraussetzung eines intervallskalierten Kriteriums für die Durchführung von Regressionsanalysen für das Kriterium hier nicht erfüllt. In Anbetracht der Anzahl der geordneten Kategorien sowie der Robustheit des Verfahrens bei (sehr) großen Stichproben, sind die Ergebnisse dennoch aussagekräftig zu interpretieren.

umfangreichen Befundlage zu den insgesamt positiven Auswirkungen internationaler Studierendennobilität auf arbeitsmarktbezogene Outcomes und die persönliche Entwicklung der Studierenden (Croce & Ghignoni, 2024; Netz & Cordua, 2021; van Mol et al., 2021; Zimmermann et al., 2021a, Zimmermann et al. 2021b, Zimmermann et al., 2024) durchaus auch als positive Nachricht zu interpretieren – man könnte schlussfolgern, dass Erasmus+ offenbar unabhängig von der spezifischen Programmgestaltung wirkt. Substanzielle Forschungsbedarfe bestehen jedoch hinsichtlich der spezifischen Erfolgsbedingungen von Erasmus+ Auslandsaufenthalten für Studierende mit unterschiedlichen persönlichen, sozialen und kulturellen Hintergründen.

Referenzen

- Cohen, J. (1988). **Statistical power analysis for the behavioral sciences** (2. ed.). Erlbaum. <http://www.loc.gov/catdir/enhancements/fy0731/88012110-d.html>
- Croce, G., & Ghignoni, E. (2024). **The multifaceted impact of Erasmus programme on the school-to-work transition: A matching sensitivity analysis**. *Research in Higher Education*, 65, 732–754. <https://doi.org/10.1007/s11162-024-09774-x>
- Deutscher Akademischer Austauschdienst (DAAD) & Institut der deutschen Wirtschaft (IW) (2020). **Die Bedeutung von Auslandserfahrung für den Karriereerfolg von Hochschulabsolventen auf dem deutschen Arbeitsmarkt**. DAAD & IW. https://eu.daad.de/meldien/eu.daad.de.2016/dokumente/service/medien-und-publikationen/studien-und-auswertungen/na_daad_iw-wirkungsstudie_2019_langfassung.pdf
- Hamtaux, A., Houssemand, C., & Pierre, V. (2013). **Individual and career adaptability: Comparing models and measures**. *Journal of Vocational Behavior*, 83(2), 130–141. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.03.006>
- Hofstede, G., Hofstede, G. J., & Minkov, M. (2010). **Cultures and Organizations: Software of the Mind**. McGraw-Hill.
- Johnston, C. S., Luciano, E. C., Maggiori, C., Ruch, W., & Rossier, J. (2013). **Validation of the German version of the Career Adapt-Abilities Scale and its relation to orientations to happiness and work stress**. *Journal of Vocational Behavior*, 83(3), 295–304. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.06.002>
- Netz, N., & Cordua, F. (2021). **Does studying abroad influence graduates' wages? A literature review**. *Journal of International Students*, 11(4), 768-789. <https://doi.org/10.32674/jis.v11i4.4008>
- Nye, C. D., Leong, F., Prasad, J., Gardner, D., & Tien, H.-L. S. (2018). **Examining the structure of the Career Adapt-Abilities Scale: The cooperation dimension and a five-factor model**. *Journal of Career Assessment*, 26(3), 549–562. <https://doi.org/10.1177/1069072717722767>
- Paulhus, D. L., & Vazire, S. (2007). **The self-report method**. *Handbook of research methods in personality psychology*, 1, 224–239.
- Ployhart, R. E., & Bliese, P. D. (2006). **Individual Adaptability (I-ADAPT) Theory: Conceptualizing the antecedents, consequences, and measurement of individual differences in adaptability**. In C. Shawn Burke, L.G. Pierce, & E. Salas (Eds.) *Advances in Human Performance and Cognitive Engineering Research. Understanding Adaptability: A Prerequisite for Effective Performance within Complex Environments* (Vol. 6, pp. 3–39). Elsevier. [https://doi.org/10.1016/s1479-3601\(05\)06001-7](https://doi.org/10.1016/s1479-3601(05)06001-7)

Roy, A., Newman, A., Ellenberger, T., & Pyman, A. (2018). **Outcomes of international student mobility programs: a systematic review and agenda for future research.** *Studies in Higher Education*, 44(9), 1630–1644. <https://doi.org/10.1080/03075079.2018.1458222>

Rudolph, C. W., Lavigne, K. N., & Zacher, H. (2017). **Career adaptability: A metaanalysis of relationships with measures of adaptivity, adapting responses, and adaptation results.** *Journal of Vocational Behavior*, 98, 17–34. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.09.002>

Savickas, M. L. (2005). **The theory and practice of career construction.** In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (pp. 42–70). John Wiley & Sons Inc.

Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). **Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries.** *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 661–673. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.011>

Van Mol, C., Caarls, K., & Souto-Otero, M. (2021). **International student mobility and labour market outcomes: An investigation of the role of level of study, type of mobility, and international prestige hierarchies.** *Higher Education*, 82, 1145–1171. <https://doi.org/10.1007/s10734-020-00532-3>

Zimmermann, J., Greischel, H., & Jonkmann, K. (2021). **The development of multicultural effectiveness in international student mobility.** *Higher Education*, 82, 1071–1092. <https://doi.org/10.1007/s10734-020-00509-2>

Zimmermann, J., Greischel, H., Jonkmann, K., & Neyer, F.J. (2021). **Growth all along the road? Personality development and international contacts of (in)experienced sojourners.** *European Journal of Personality*, 35(4), 581–597. <https://doi.org/10.1177/0890207020988439>

Zimmermann, J., Preuß, J. S., & Jonkmann, K. (2024). **Proactive personality and international student mobility: Patterns of self-selection and development.** *Personality and Individual Differences*, 219, 112501. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2023.112501>

Abbildungsverzeichnis

Abbildung I 1: Budgetentwicklung	11
Abbildung I 2: Geförderte Studierende SMS/SMT	12
Abbildung I 3: Studierendenmobilität SMS/ SMT gesamt.....	13
Abbildung I 4: Mobilitätsraten SMS pro Hochschulcluster in Prozent	14
Abbildung I 5: Mobilitätsraten SMT pro Hochschulcluster in Prozent.....	14
Abbildung I 6: Mobilitätszahlen SMS nach Fachbereich	15
Abbildung I 7: Mobilitätszahlen SMT nach Fachbereich	16
Abbildung I 8: Zielländer SMS 2014-2020 kumuliert	17
Abbildung I 9: Zielländer SMT 2014-2020 kulminiert	17
Abbildung I 10: Studierende gesamt nach Hochschulcluster.....	18
Abbildung I 11: Teilnehmerzufriedenheit Studierende gesamt	19
Abbildung I 12: Teilnehmerzufriedenheit SMS.....	20
Abbildung I 13: Teilnehmerzufriedenheit SMT	20
Abbildung I 14: Teilnehmerzufriedenheit Unterbringung SMS	21
Abbildung I 15: Teilnehmerzufriedenheit Unterbringung SMT	21
Abbildung I 16: Zufriedenheit Geförderte ohne erneute Teilnahmeabsicht.....	22
Abbildung I 17: Erneute Teilnahme nach angestrebtem Bildungsniveau.....	23
Abbildung I 18: Studierendenmobilität Beispielinstitution.....	24
Abbildung I 19: Studierendenmobilität Beispielinstitution nach Fachbereich	24
Abbildung I 20: Beliebteste Zielländer der Studierendenmobilität der Beispielinstitution SMS	25
Abbildung I 21: Beliebteste Zielländer der Studierendenmobilität der Beispielinstitution SMT	25
Abbildung I 22: Geförderte Personen Gesamt.....	26
Abbildung I 23: Inanspruchnahme von Force Majeure Personalmobilität.....	27
Abbildung I 24: Personalmobilität STA nach Fachbereichen	28
Abbildung I 25: Zielländer STA und STT 2014-2020 kumuliert	29
Abbildung I 26: Personalmobilität pro Hochschulcluster.....	29
Abbildung I 27: Teilnehmerzufriedenheit Personal gesamt	30
Abbildung I 28: Teilnehmerzufriedenheit Personal gesamt ohne unausgefüllte Fragebögen.....	31

Abbildung I 29: Teilnehmerzufriedenheit STA und STT im Vergleich (ohne unausgefüllte Fragebögen)	31
Abbildung I 30: Effekte der Personalmobilität	32
Abbildung I 31: Häufigste Effekte der Personalmobilität	33
Abbildung II 1: Vergleich der Geschlechterverteilung Nachbefragung 2014-2019 und Statistik Erasmus+ 2014-2020	41
Abbildung II 2: Jahr der Beendigung des Auslandsaufenthalts.....	42
Abbildung II 3: Gastländer der durch Erasmus+ geförderten Auslandsaufenthalte	43
Abbildung II 4: Vergleich der Verteilung der Gastländer in den beiden betrachteten Stichproben	43
Abbildung II 5: Aufenthaltsart des geförderten Erasmus+ Auslandsaufenthalts	44
Abbildung II 6: Vergleich Anteile der Aufenthaltsarten in den beiden betrachteten Stichproben..	44
Abbildung II 7: Anteile Aufenthaltsarten nach Geschlechterkategorien	45
Abbildung II 8: Gastländer Studienaufenthalte.....	46
Abbildung II 9: Gastländer Praktikumsaufenthalte	47
Abbildung II 10: Gastländer Kombination aus Studien- und Praktikumsaufenthalt.....	47
Abbildung II 11: Weitere Auslandsaufenthalte im Studienverlauf.....	48
Abbildung II 12: Weitere Auslandsaufenthalte im Bildungsverlauf nach Aufenthaltsarten	49
Abbildung II 13: Höchster bisheriger Bildungsabschluss.....	50
Abbildung II 14: Erste Position bzw. Haupttätigkeit nach dem Studium	50
Abbildung II 15: Land der ersten Erwerbstätigkeit nach Studienende.....	51
Abbildung II 16: Land der ersten Erwerbstätigkeit nach Studienende nach Aufenthaltsart	52
Abbildung II 17: Brutto-Monatseinkommen der ersten Erwerbstätigkeit.....	53
Abbildung II 18: Brutto-Monatseinkommen der ersten Erwerbstätigkeit nach Geschlecht.....	54
Abbildung II 19: Brutto-Monatseinkommen der ersten Erwerbstätigkeit nach höchstem Bildungsabschluss	55
Abbildung II 20: Brutto-Monatseinkommen der ersten Erwerbstätigkeit nach Aufenthaltsarten..	56
Abbildung II 21: Abweichungen zwischen erster und heutiger (beruflicher) Position bzw. Haupttätigkeit nach Förderjahren.....	57
Abbildung II 22: Vergleich der ersten mit den heutigen (beruflichen) Positionen bzw. Haupttätigkeiten	58
Abbildung II 23: Vergleich Brutto-Einkommen erste und heutige Erwerbstätigkeit	60

Abbildung II 24: Prozentuale Anteile der verschiedenen Ausprägungen retrospektiv selbsteingeschätzter Fähigkeitsentwicklung.....	62
Abbildung II 25: Prozentuale Anteile der Bewertung der Fähigkeiten hinsichtlich der Bedeutung für die Erreichung der heutigen beruflichen Position.....	63
Abbildung II 26: Bedeutung des geförderten Erasmus+ Auslandsaufenthalts für die Erreichung der heutigen Position	65
Abbildung II 27: Mittelwerte Adaptabilität	67
Abbildung II 28: Anteile Antwortoptionen zu diversitätsbezogenen Einstellungen bzw. Verhaltensweisen	69
Abbildung II 29: Entwicklung der Problemlösefähigkeit nach Ausprägung der subjektiv wahrgenommenen Bedeutung des Erasmus+ Auslandsaufenthalts für die Erreichung der heutigen beruflichen Position	73

