



Der Beauftragte der Bundesregierung  
für die Neuen Bundesländer

Institut für Hochschulforschung (HoF)  
an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg



## **Projekt**

# **Study and Work – Ausländische Studierende in Ostdeutschland halten, Willkommenssignale setzen**

**Protokoll des Workshops am 27.09.2012 in Berlin**

**Protokoll des Workshops am 27.06.2013 in Wittenberg**

**Protokoll des Workshops am 15.08.2013 in Berlin**

**Protokoll des Workshops 19.09.2013 an der FSU Jena**



**Projekt**  
**Study and Work – ausländische Studierende in Ostdeutschland**  
**halten, Willkommenssignale setzen**

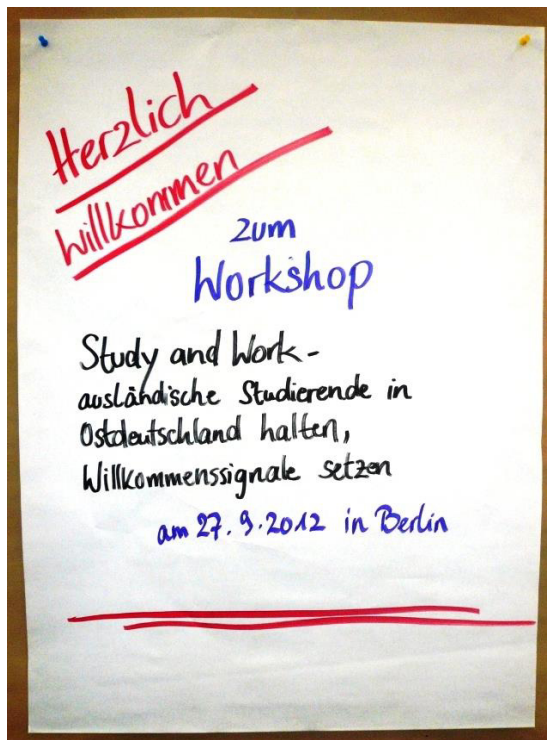
**Protokoll des Workshops am 27.09.2012 in Berlin**

Moderation: Martina Dömling

Protokoll: Maria Kondratjuk, Martina Dömling, Corinna Malik

Teilnehmende: Siehe Teilnahmeliste im Anhang

**Ablauf**



- Vormittag**
- 10:00 Begrüßung  
Vorstellen und Hintergrund des Projekts Study and Work  
(Corinna Malik, BMI)  
Vorstellen der Teilnehmerinnen und Teilnehmer  
Präsentation von Zwischenergebnissen aus Recherche, Befragung, Interviews  
(Martina Dömling, HoF)
- Nachmittag**
- Präsentation der internationalen Aktivitäten des Career Center der TU Chemnitz  
(Dr. Christian Genz)  
Arbeitsgruppen  
Ergebnispräsentation im Plenum  
Weiteres Vorgehen und Verabredungen
- 16:00 Ende der Veranstaltung

## **Vorstellung und Hintergrund des Projekts Study and Work (Corinna Malik, BMI)**

Der Arbeitsstab des Beauftragten der Bundesregierung für die Neuen Bundesländer im BMI begleitet und koordiniert die Politik des Bundes in Hinblick auf die Angelegenheiten der ostdeutschen Bundesländer. Wichtiges Thema ist hier der demografische Wandel, der sich aufgrund von Geburtenrückgang nach der „Wende“ und jahrelanger Abwanderung früher und stärker niederschlägt als im westlichen Bundesgebiet.<sup>1</sup> Hochschulen dagegen sind Anziehungspunkte für junge und qualifizierte Menschen und sind neben ihrer Funktion in Wissenschaft und Lehre auch für die regionale und wirtschaftliche Entwicklung in Ostdeutschland von Bedeutung. Hier gibt es steigende Zahlen von Studierenden aus Westdeutschland, aber auch aus dem Ausland. Ausländische Studierende würden häufig auch gerne nach Abschluss in Deutschland bleiben und arbeiten, stoßen aber auf Schwierigkeiten: Obwohl 2/3 gerne hier bleiben und arbeiten würden, tut es nur 1/3. Die Hälfte der ausländischen Studierenden fühlt sich schlecht über Bleibemöglichkeiten informiert und nur 1/3 glaubt, dass sie als Fachkräfte hier willkommen sind<sup>2</sup> – häufig gibt es wenig Erfahrungen mit den Gepflogenheiten des hiesigen Arbeitsmarktes, z.T. existieren Sprachbarrieren, aber auch Vorbehalte seitens der Arbeitgeber; bei Nicht-EU-Bürgern sind zusätzlich Suchfristen eine Hürde, innerhalb derer sie einen Arbeitsplatz finden müssen. Der Bund hat in jüngster Zeit hier seine Aktivitäten verstärkt: Durch Bluecard und weitere Regelungen wurde die Suchfrist im August 2012 von 12 auf 18 Monate erhöht. Auch in der Demografiestrategie ist das Thema prominent vertreten,<sup>3</sup> und es gibt Werbemaßnahmen, z.B. <http://www.make-it-in-germany.com>. In den ostdeutschen Ländern ist der Ausländeranteil besonders niedrig (2,6 % zu 10,1 % West); eine Veranstaltung des Beauftragten im November 2011 in Frankfurt (O) zum Thema „Willkommenskultur in Ostdeutschland“ zeigte zudem besonderen Bedarf nach Informationen und spezifischen Angeboten für den Übergang von der Hochschule in den Arbeitsmarkt.<sup>4</sup>

Hieraus entstand der Anstoß für das Projekt „Study and Work – ausländische Studierende in Ostdeutschland halten, Willkommenskultur entwickeln“,<sup>5</sup> das durch das Institut für Hochschulforschung Halle-Wittenberg (HoF) umgesetzt wird. Begonnen wurde das Projekt mit einer Recherche und einer Online-Befragung sowie Interviews. Zum einen werden die Bedarfe, zum anderen die schon existierenden Ansätze an Hochschulen im Bereich der Unterstützung ausländischer Studierender beim Übergang in den Arbeitsmarkt exploriert. Die Ergebnisse werden bis Ende des Jahres aufbereitet. Darüber hinaus ist geplant, das Gespräch mit relevanten Akteuren zu suchen: Es besteht ab 2013 die Möglichkeit der Förderung des Austauschs der Institutionen durch das BMI, um weitere Ideen zu vertiefen. Das BMI ist offen für weitere Aktivitäten und Entwicklungen (s. u. unter „Weiteres Vorgehen und Verabredungen“).

---

<sup>1</sup> Z.B. Halbierung der Schulabgängerzahlen im Vgl. zu vor 10 Jahren.

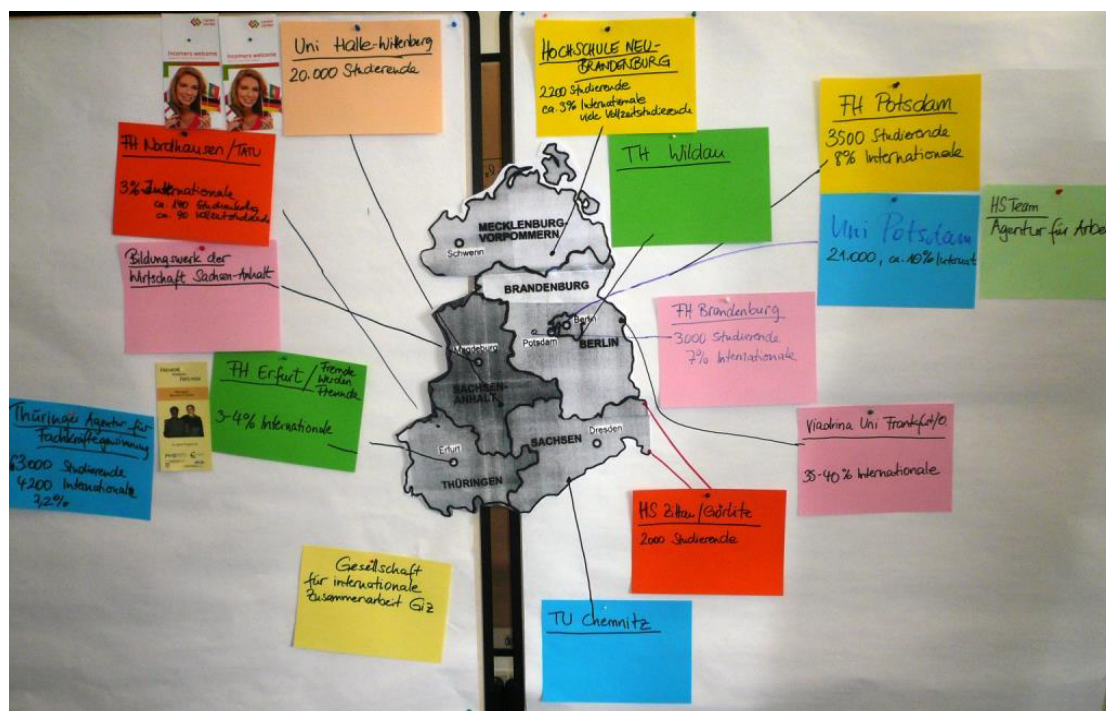
<sup>2</sup> [http://www.svr-migration.de/content/wp-content/uploads/2012/04/Studie\\_SVR-FB\\_Mobile\\_Talente.pdf](http://www.svr-migration.de/content/wp-content/uploads/2012/04/Studie_SVR-FB_Mobile_Talente.pdf)

<sup>3</sup> [www.politik-fuer-alle-generationen.de](http://www.politik-fuer-alle-generationen.de)

<sup>4</sup> [www.fachkraefteinitiative-ostdeutsch-](http://www.fachkraefteinitiative-ostdeutsch-land.de/fileadmin/content/Dialogreihe/3_Gespraechsforum_Frankfurt_Oder_10.11.2011/111209_Dokumentation_FFO_Willkommenskultur_in_der_Praxis.pdf)

[land.de/fileadmin/content/Dialogreihe/3. Gespraechsforum Frankfurt Oder 10.11.2011/111209 Dokumentation FFO Willkommenskultur in der Praxis.pdf](http://www.fachkraefteinitiative-ostdeutsch-land.de/fileadmin/content/Dialogreihe/3_Gespraechsforum_Frankfurt_Oder_10.11.2011/111209_Dokumentation_FFO_Willkommenskultur_in_der_Praxis.pdf)

<sup>5</sup> S. auch: [http://www.bmi.bund.de/BODL/DE/Themen/ArbeitAusbildung/study\\_work/study\\_work\\_node.html](http://www.bmi.bund.de/BODL/DE/Themen/ArbeitAusbildung/study_work/study_work_node.html)



## Vorstellen der Teilnehmerinnen und Teilnehmer

### Universität Potsdam (Career Service, Akademisches Auslandsamt) und Hochschulteam der Agentur für Arbeit Potsdam

- gesteigerter Beratungsbedarf der ausländischen Studierenden
- besonderes Thema: Aufschließen der Arbeitgeber für ausländische Akademiker
- gemeinsames Projekt des International Office und dem Hochschulteam der Agentur für Arbeit Potsdam: Schnittstellenarbeit, die auch mit der Ausländerbehörde abgestimmt ist
- Produkt: gemeinsame Veranstaltungen und Materialien (z.B. Flyer für Unternehmen)

### Hochschule Neubrandenburg (Referentin für Internationalisierung)

- beschäftigt sich mit der Internationalisierungsstrategie der Hochschule, insbesondere um die Attraktivität der Hochschule zu fördern

### Fachhochschule Potsdam (International Office)

- Strukturdiskussion innerhalb der Hochschule
- es sollen Angebote für ausländische Studierende geschaffen werden

### Fachhochschule Brandenburg an der Havel (Akademisches Auslandsamt)

- Projekt: Berufseinstieg ausländischer Studierender im Land Brandenburg verbessern

### Fachhochschule Erfurt (Referent des Präsidenten)

- Projekt von FH und Uni Erfurt: „Fremde werden Freunde“, mit Fokus auf Willkommenskultur, Teilaspekt ist Übergang in den Beruf
- Relevantes Thema: Attraktivität der Region und Hochschule

**Fachhochschule Nordhausen und  
Bildungswerk der Thüringer Wirtschaft**

- gemeinsames Projekt: TATU – Thüringer Absolventen in Thüringer Unternehmen „Wissenstransfer über Köpfe“ zwischen Hochschule und Unternehmen der Region

**Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg (Career Service)**

- seit kurzem Internationalisierungsstrategie des Rektorates
- Beschäftigung mit dem Thema im Rahmen des Transferzentrums für Absolventenvermittlung

**Thüringer Agentur für Fachkräftegewinnung (ThAFF):**

- Thema Fachkräftesicherung mit den Unternehmen der Region: Sensibilisierung für das Thema „ausländische Absolventen“

**Bildungswerk der Wirtschaft Sachsen-Anhalt e.V.**

- Betätigungsfeld: unternehmensnahe Dienstleistungen
- Projekt PFIFF: Portal für interessierte und flexible Fachkräfte
- Projekt im Burgenlandkreis zur Willkommenskultur und Einbindung in den Demografiebeirat von Sachsen-Anhalt

**Europa-Universität Viadrina (Zentrum für Strategie und Entwicklung, Abt. Fundraising, Alumni, Karriere)**

- es gibt ein Deutsch-Polnisches Career Center
- viele Angebote für den polnischen Arbeitsmarkt
- Öffnung für andere Akteure

**Hochschule Zittau-Görlitz (Zentrum für Wissens- und Technologietransfer, Ausländerbetreuung):**

- Projekt des Hochschulmarketings: „Vielfalt als Stärke“, bezieht sich auf die Eingangsphase, Willkommenskultur

**Technische Hochschule Wildau (Career Service):**

- Fokus auf das Thema: Welche Wege gibt es für die Absolventen nach dem Studium?

**Technische Universität Chemnitz (Career Service):**

- breite Aktivitäten (siehe Präsentation von Dr. Christian Genz)
- kritische Anmerkungen: wer soll all die Aktivitäten durchführen und bezahlen? Ergeben sich bei der Zusammenarbeit mit der Agentur für Arbeit Doppelstrukturen?

**Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit GIZ (Regionalzentrum Ost):**

- ist daran interessiert, Synergien zu nutzen und Brücken zu bauen
- bereits umgesetztes Programm in Sachsen-Anhalt: „Partner für Morgen“ (mit dem Landesministerium für Wissenschaft und Wirtschaft)



## Fragen zur Vorstellung der Teilnehmerinnen und Teilnehmer

- Motivation: Was hat mich motiviert, heute zu kommen?
- Themen: Welche Themen brennen mir unter den Nägeln?
- Fragen: Welche Fragen habe ich?

### a) Motivation

(Zuordnung zu übergeordneten Begriffen: MD)

#### Austausch

- Austausch (Mehrfachnennung)
- Erfahrungsaustausch (Mehrfachnennung)
- Neugier (Mehrfachnennung)
- Über den Tellerrand schauen
- Horizont erweitern
- Sehen, was andere HS für ausländische Studierende machen

#### Thematisches Interesse

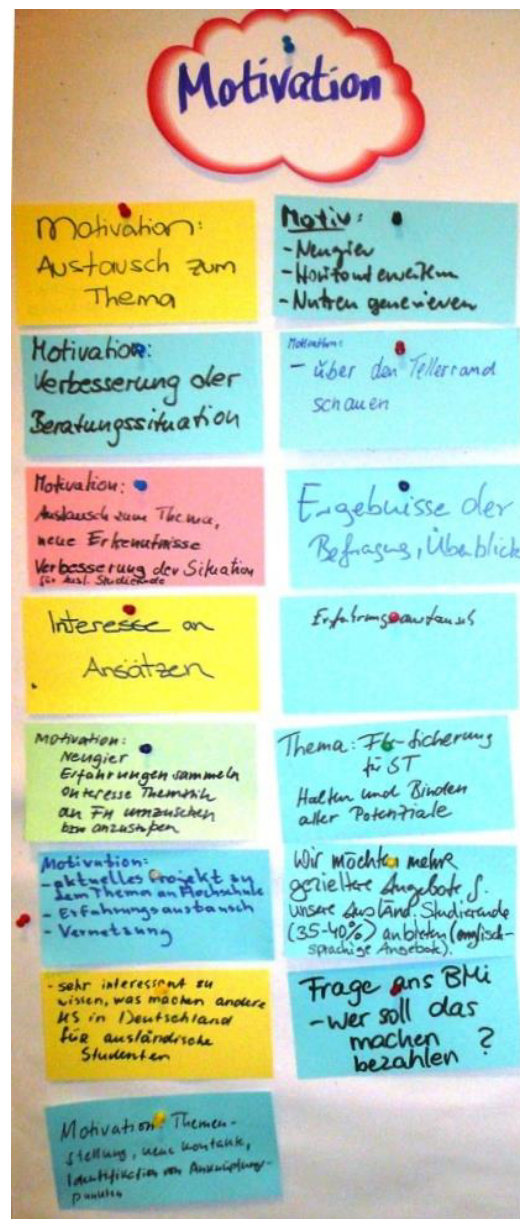
- Interesse an Ansätzen
- Interesse am Thema
- Erfahrungen sammeln
- Ergebnisse der Befragung
- FK-Sicherung
- Überblick

#### Vernetzung

- Vernetzung
- Neue Kontakte
- Identifikation von Anknüpfungspunkten

#### Umsetzung

- Aktuelles Projekt zum Thema an der HS
- An der HS umzusetzen bzw. anzustoßen
- Verbesserung der Beratungssituation
- Verbesserung der Situation ausländischer Studierender
- Mehr gezielte Angebote für ausländische Studierende anbieten (englischsprachig)
- Halten und Binden aller Potentiale
- Nutzen generieren
- Frage ans BMI: wer soll das alles bezahlen?



**b) Themen und****c) Fragen**

wurden im Lauf des Workshops, soweit sinnvoll, zusammen geclustert (MD)

**Willkommenskultur** (häufigste Nennung)

- Willkommenskultur
- Willkommenskultur in Unternehmen
- Integrationskultur

**Information und Austausch über Aktivitäten und Erfahrungen**

- Austausch
- Best Practice Beispiele
- Beispiele aus anderen HS
- Was machen andere HS?
- Erfahrungswerte?
- Situation, Erfahrungen
- Best Practice von Arbeitgebern

**Unternehmen für internationale Studierende sensibilisieren**

- Sensibilisierung potentieller Arbeitgeber für ausländische Studierende (Praktika etc.)
- Sensibilisierung von KMU für ausländische Studierende
- Arbeitgeber für ausländische Studierende aufschließen
- Einstellung der Wirtschaft zu ausländischen Studierenden
- Willkommenskultur in Unternehmen
- Wie Wirtschaft ins Boot holen (KMU)?
- Welche Erfahrungen gibt es mit Unternehmen?

**Finanzierung**

- Finanzierung
- Finanzielle Mittel zur Umsetzung der Ideen, zeitnah

**In der Hochschule / Informationsfluss und Zusammenarbeit**

- Zusammenspiel in der HS (Career Service, Akademisches Auslandsamt etc.)
- Wer ist im Prozess in HS beteiligt (Ressourcen)?
- Verlinkung Diversity Management?
- Informationsflüsse / Informationsfluss verbessern
- Internationalisierung „at home“
- Betreuungsintensität internationaler Studierender gegen knappe/sinkende Ressourcen
- Relevanz (des Themas) für HS?
- Aufbau Career Service / Verlinkung
- Ausbau des Projekts (und Zukunftssicherung)

**Kooperationen, Netzwerke**

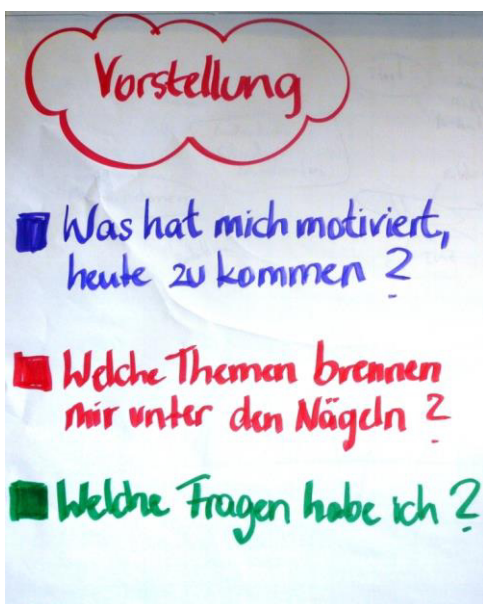
- Netzwerke, Kontakte
- Vernetzung
- Wer / was sind Kooperationspartner in der Region?
- Kooperation Career Center, Akademisches Auslandsamt, HS-Team ...
- Arbeitsagentur versus Hochschule bzgl. Aufgaben?
- Wir können wir uns als Projekt mit einbringen?
- Vernetzung Arbeitgeber?
- Wo kann sich die GIZ sinnvoll einbringen?
- Welche konkreten Anknüpfungspunkte für eine intensivere Zusammenarbeit bestehen?

**Inhaltliches zur Arbeit mit internationalen Studierenden**

- Welche konkrete Unterstützung benötigen die ausländischen Studierenden für die Integration?
- Zielgruppenspezifische Beratung, Information, Programme
- Eingangsphase (Orientierungsbedarf)
- Maßnahmen zum Berufseinstieg ausländischer Studierender
- Arbeitsmarktsituation
- Defizite Employability – Fachlichkeit versus Arbeitnehmerkompetenzen
- Abgrenzung Zielgruppe(n)?

**Weitere inhaltliche Themen / Fragen**

- Internationalisierungsbemühungen der Bundesländer unterstützen
- Fachkräftesicherung an der Schnittstelle zu demographischem Wandel
- Strukturpolitik und Rolle der HS
- Informationsquellen
- Statistische Daten





### Themen in der Diskussion

- Lobbyarbeit in und außerhalb der Hochschule
- „One Stop Shops“ – zentrale Anlaufstellen für internationale Studierende, an der sie Informationen bekommen und verschiedenste behördliche Erledigungen tätigen können bzw. entsprechende Kontakte gelegt oder Verabredungen dafür getroffen werden und sie Unterstützung dabei erhalten
- Finanzierung: Dauerproblem, da viele Career Center und ihre Aktivitäten zeitlich begrenzt aus Projektmitteln und nicht grundfinanziert sind, die Arbeit aber längerfristige Kontakte und Ansprechpersonen erfordert plus wenig sichtbarer Hintergrundarbeit – und auch in der HS gerechtfertigt werden muss

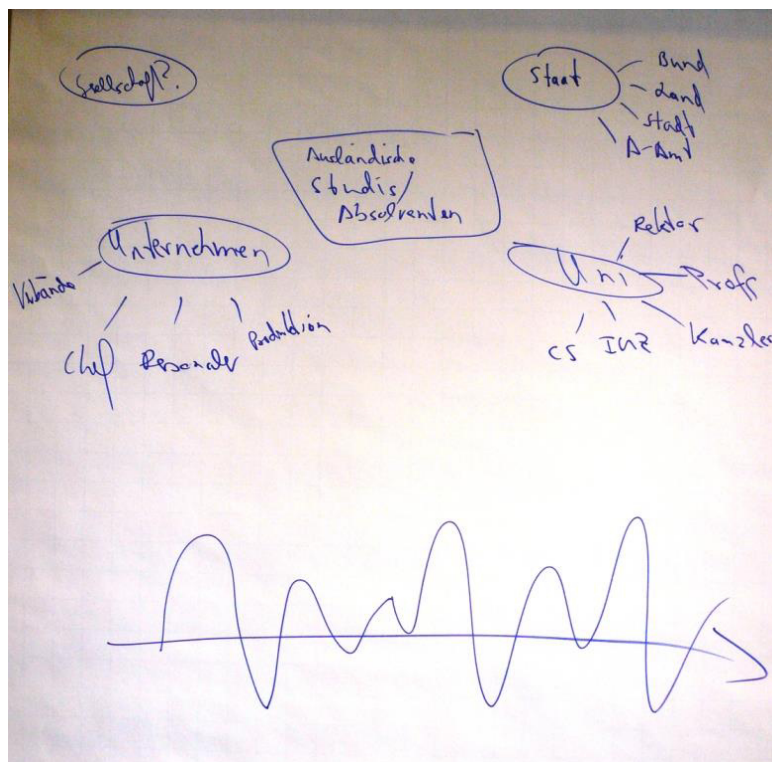
### Präsentation von Zwischenergebnissen aus Recherche, Befragung, Interviews (Martina Dömling, HoF)

*Siehe Präsentation im Anhang*

### Präsentation der internationalen Aktivitäten des Career Center der TU Chemnitz (Dr. Christian Genz)

*Siehe Präsentation im Anhang*

Unterschiedliche Interessen müssen beim Thema zusammengedacht werden: Staat / Unternehmen / Uni



## Ergebnisse aus den Arbeitsgruppen

### AG 1: Unternehmen für internationale Studierende aufschließen

- Problem: Fehlende Kanalisierung der verschiedenen Informationsquellen – könnte [www.make-it-in-germany.com](http://www.make-it-in-germany.com) ein solche Kanalisierung übernehmen?
- Erwartungshaltungen unterschiedlich bei Unternehmen und AbsolventInnen: langfristige oder kurz- bis mittelfristige Beschäftigung
- Hilfreich: direkter Kontakt: dann kann es "menscheln"
- Interessenlagen darstellen und verbinden, mit den AkteurlInnen zusammen! Z.B. Personaler in Unternehmen weiterbilden: Häufig haben Unternehmen begrenzte Vorstellungen davon, was AbsolventInnen welcher Studienrichtung „können“ und für welche Positionen sie sich eignen könnten – daraus resultieren oft einseitige Ausschreibungen für ihnen bekannte Fachrichtungen
- Umgang mit Sprachhürden
- Einbeziehen unterschiedlicher Unternehmenskulturen (TO vs. KMU)

### AG 2

- Strukturen sind problematisch: Es gibt Aufbau und Verfall
- Vernetzung ist zentral
- Es sind flankierende Maßnahmen nötig, damit internationale Studierende und Unternehmen sich treffen können
- Es gibt unterschiedliche Adressaten der Arbeit und Arbeits-/Unternehmenskulturen

### AG 3

- Transfergutschein Sachsen-Anhalt: auf internationale Studierende ausweiten
- Möglichst konkret mit Firmen arbeiten
- Internationale Studierende niedrigschwellig an Firmen bringen
- Alternativen zum Traumkandidaten aufzeigen: QuereinsteigerInnen, internationale AbsolventInnen, StudienabbrecherInnen
- Was hat die HS davon, ausländische AbsolventInnen in die Wirtschaft zu integrieren? Gleichzeitig hat die traditionelle HS oft keine Dienstleistungsmentalität. Beides betrifft den Career Service
- Internationale Studierende: wichtige Informationen zu erhalten und Informationen zu bewerten, ist schwierig. Deshalb ist eine Ansprechperson für alle Themen wichtig

=> Fehlende Kanalisierung der versch. Informationsquellen  
 => Erwartungshaltungen  
     -> Langfristige vs. Kurzfristige Beschäftigung  
 => direkter Kontakt ("menscheln")  
 => Interessenslagen darstellen und verbinden  
 => Sprachhürden  
 => Unterschiedliche Unternehmenskulturen (TO vs. KMU)

Firmen aufschließen:  
 - Transfergutschein -> für int. Studie ausweiten  
 => möglichst konkret mit Firmen arbeiten  
 => Studie niedrigschwellig an Firmen bringen

Hochschule hat nichts davon, ausl. Absolventen in die Wirtschaft zu integrieren!  
 traditionelle HS oft keine Dienstleistungsmentalität  
 betrifft auf CS

Zielgruppe Int. Studie:  
 Info wertvoll  
 - Ausländer  
 - Praktiker für alle Themen  
 - wichtige Infos schon zu finden

Alternativen zum Traumkandidaten aufzeigen:  
 - Quereinsteiger  
 - Int. Studierende / Absolventen  
 - Studienabbrecher

## Weiteres Vorgehen und Verabredungen

1) Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer befürworten den Vorschlag, den Austausch in 2013 fortzusetzen. Das BMI wird daher einen entsprechenden Auftrag auslösen. Es können insgesamt 3 Treffen erfolgen, die durch HoF durchgeführt werden und deren Formate, Orte und Teilnehmerkreis (z.B. Erweiterung) noch zu klären sind. Hier wird auch Expertise von außen eingeholt (z.B. ZAV, Projekte an anderen HS usw.).

2) Darüber hinaus wäre es denkbar, konkrete Ideen vor Ort zu unterstützen, die auf Unterstützung ausländischer Hochschulabsolventen beim Übergang in den Arbeitsmarkt zielen. Hierfür existieren in begrenztem Umfang Mittel, die unter verschiedenen Bedingungen bereitgestellt werden könnten:

- Rahmen: HoF übernimmt die Durchführung des Austauschs in der „Projektphase“ von Januar bis November 2013 und begleitet bei der Umsetzung konkreter Handlungsansätze vor Ort. Es besteht die Möglichkeit, dass Werkverträge mit definierten „Arbeitspaketen“ zur Umsetzung konkreter Ideen an Hochschulregionen gegeben werden. Zum Ende der Projektphase erstellt HoF einen Handlungsleitfaden, in welchem die erprobten Modelle bilanziert und zum Transfer aufbereitet sind. Das Interesse an der Zusammenarbeit mit HoF in Hinsicht auf eine Begleitung sowie der abschließenden Aufbereitung wäre Voraussetzung für einen Werkvertrag.
- Inhalt: Für die Definition und Finanzierung von Arbeitspaketen ist es nötig, dass interessierte Hochschulen (und ggf. kooperierende Akteure) Ideen formulieren, welche die Entwicklung und Bereitstellung von Know How zum Thema „Unterstützung ausländischer Studierender beim Übergang in den Arbeitsmarkt“ als Inhalt haben und/oder der Professionalisierung von Strukturen und Kooperationen z.B. zwischen Career Services der Hochschulen, Arbeitsverwaltung und Wirtschaft dienen.
- Formell: Da es sich bei den Mitteln nicht um Zuwendungen handelt, kann es keine institutionelle Förderung (keine Struktur, keine Stellen) geben. Stattdessen müssten konkrete Vorhaben vorgeschlagen werden, die in der Hochschulregion umgesetzt werden sollen. Das könnten bspw. sein: Konzeption und Durchführung von Veranstaltungen, Workshops u. ä., die auf die Bedarfe internationaler Studierender zielen; kooperationsstärkende Aktivitäten wie Messen, Tagungen, Veranstaltungen mit Akteuren aus Wirtschaft, Arbeitsagenturen etc.; öffentlichkeitswirksame Maßnahmen; Konzeption und Produktion von Informationsmaterialien; Aktivitäten, die darauf zielen, Unternehmen für internationale Studierende „aufzuschließen“ o. ä.. Das heißt, es müssten solche „Arbeitspakete“ definiert werden, die als Werkverträge geschlossen werden könnten.

Zu Punkt 2) wird vereinbart, dass Interessierte ihre Ideen für Aktivitäten vor Ort **bis zum Donnerstag, 01.11.2012** per Email an Frau Dömling schicken. Alle Ideen werden in Abstimmung mit dem BMI auf Realisierbarkeit (inhaltliche Prüfung und Abgleich mit Fördermöglichkeiten des BMI) geprüft.

Im Anschluss würden aus ausgewählten Vorschlägen Entwürfe für Arbeitspakete entwickelt. Der Abstimmungsprozess sollte Ende November/Anfang Dezember 2012 abgeschlossen sein, damit mit der Vertragsgestaltung und -umsetzung Anfang 2013 begonnen werden kann. Die Projektphase wird zunächst bis Ende 2013 laufen.









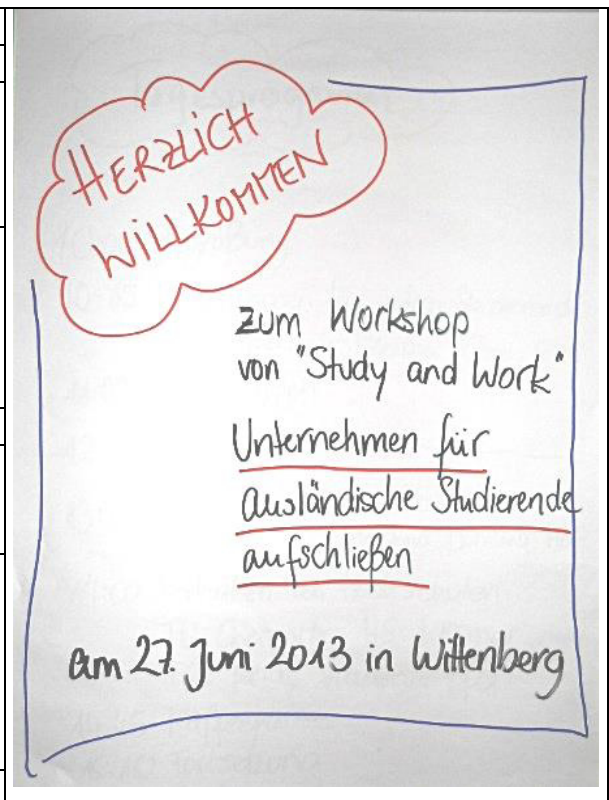
## Projekt Study and Work – Ausländische Studierende in Ostdeutschland halten, Willkommenssignale setzen

### Protokoll des Workshops am 27.06.2013 in Wittenberg

Moderation: Martina Dömling  
Protokoll: Nora Wellhausen, Martina Dömling  
Teilnehmende: Siehe Teilnahmeliste im Anhang

#### Ablauf

	<b>Vormittag</b>
10:00	Begrüßung
	„Unternehmen für internationale Studierende und Absolvent/innen interessieren und aufschließen“ – Vortrag und Diskussion mit Monique Höhne, Exis Europa e.V. Dresden
	Arbeitsgruppen: Erfahrungen und Herangehensweisen in der Arbeit mit Unternehmen zur Unterstützung der Suche nach Praktika- und Einstiegsmöglichkeiten für internationale Studierende
	<b>Nachmittag</b>
	Vorstellen erster Ergebnisse von Study and Work 2012 – Vortrag von Martina Dömling, HoF
	Vorstellen der Vorhaben an vier Hochschulen im Rahmen von Study and Work 2013 - FSU Jena - HS Wismar - TU Chemnitz - Europa-Universität Viadrina Frankfurt/O.
16:00	Ende der Veranstaltung





## **„Unternehmen für internationale Studierende und Absolvent/innen interessieren und aufschließen“ – Vortrag und Diskussion mit Monique Höhne, Exis Europa e.V. Dresden**

*Siehe Präsentation im Anhang*

Fr. Höhne stellt die Arbeit des IQ Netzwerks Sachsen sowie der Informations- und Beratungsstelle Anerkennung Sachsen (IBAS) vor, deren Ziel die Arbeitsmarktintegration von Migrant/innen ist. Kern der Präsentation waren ihre eigene Erfahrungen beim Herantreten an kleine und mittlere Unternehmen (KMUs) in Sachsen, um Migrant/innen in Arbeit zu bringen (konventionelle und unkonventionelle Wege).

Ausgangspunkte:

- Was kann für Unternehmen/Beschäftiger interessant sein
- Inhaltliche Ansatzpunkte vorbereiten
- Vom Unternehmen her denken
- Gegenüber als Experten/Expertin betrachten

Drei Phasen beim Herantreten an Unternehmen (siehe auch Präsentation):

- A: Ansprechen:
  - Sich zuvor über unternehmensrelevante Aspekte informieren sowie darüber, wo die Unternehmen international tätig sind
  - Gegenüber als Experte/in sehen
  - Interesse zeigen
  - Die eigenen Informationen nur langsam einbringen, Gegenüber nicht damit „zuschütten“
- B: Aufschließen:
  - Sollte im gleichen Gespräch wie A stattfinden
  - Bedarfe des Gegenüber erfragen, ggf. mit entsprechenden Informationen (z.B. über passende Angebote) reagieren
  - Weiteren Kontakt vorbereiten durch Machen eines konkreten Kontaktangebotes (z.B. bald stattfindende Workshops, Informationsübermittlung)
- C. Begleiten:
  - Lösungen für Fragen und Problemlagen bieten, Hindernisse überwinden helfen (Zeugnisbeglaubigungen, etc.)
  - Kontakt halten (z.B. durch Newsletter, Austauschtreffen)

Zusammenarbeit mit anderen Anlaufstellen für Migrant/innen essentiell:

- Vernetzung
- Aus Vernetzung generiertes Wissen wird vom IQ Netzwerk/IBAS an Unternehmen weitergereicht
- IQ Netzwerk/IBAS ist sehr an Kontakten zu und Kooperationen mit Hochschulen und Career-Centern interessiert

Unterstützung Bewerberseite:

- Begleitung zu Bewerbungsgesprächen in Unternehmen: sprachlichen oder kulturellen Missverständnissen vorbeugen, Bedürfnisse und Interessen von Unternehmen und Bewerber/innen gemeinsam besprechen
- Sprache: in KMUs Deutschkenntnisse essentiell
- Arbeitsreferenzen wichtig, v.a. von deutschen Unternehmen
- Internationale Zeugnisse vollständig vorlegen: IBAS unterstützt ggf. bei Anerkennung und Bewertung

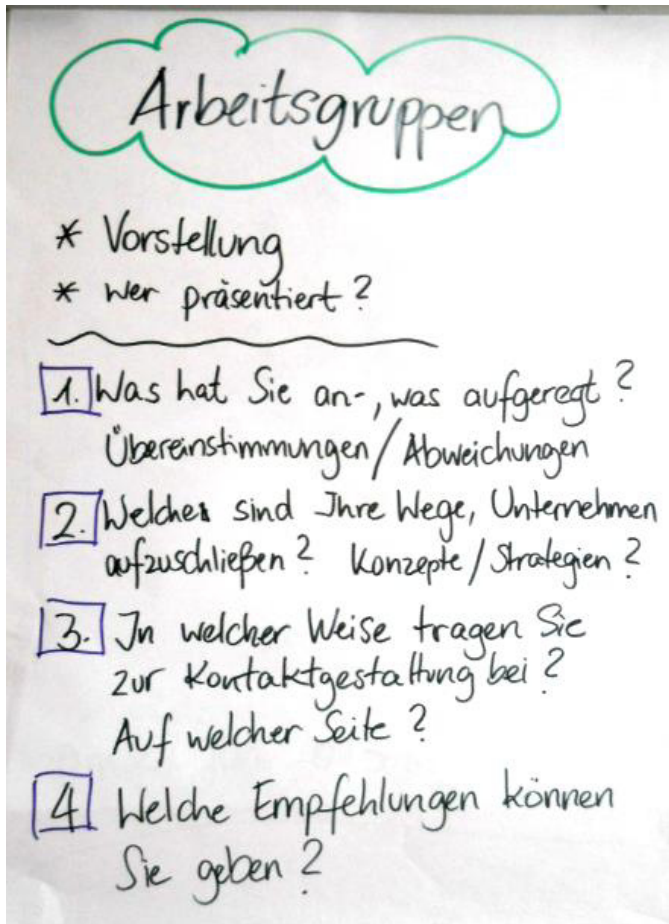
#### Fachkräftemangel:

- Große Unternehmen und solche, die bereits Personalmangel haben, kommen von selbst auf IQ Netzwerk/IBAS zu, KMUs bislang weniger
- Wettbewerbsvorteil Interkulturalität von größeren Unternehmen erkannt
- Der Extraaufwand, Migrant/innen einzustellen steht großes Potential gegenüber (hohe Motivation, Flexibilität, Sprachen, kulturelles Wissen etc.)
- Credo des IQ Netzwerks: Kein Unternehmen gegen seinen Willen überzeugen; das Risiko, dass der Fachkräftemangel die Existenz von Unternehmen bedrohen wird, ist vorhanden (wenn auch nicht sofort)

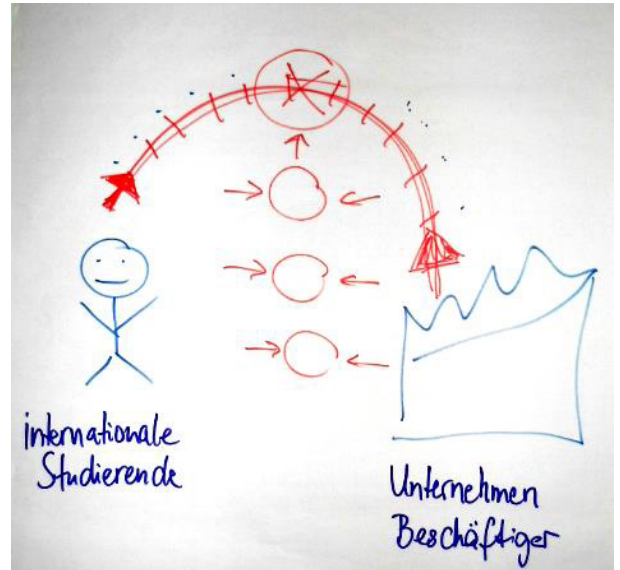
#### Diskussion

- Auch den Bewerber/innen sollte die mögliche Dauer eines Bewerbungsverfahrens verdeutlicht werden, um die Demotivation niedrig zu halten
- Finanzierungsmöglichkeiten für Bewerbungsphase sollten offensiv thematisiert werden, ggf. auch günstige Unterbringungsmöglichkeiten
- Aufgrund von Ressourcenmangel und der teilweise prekären Lage der Angestellten in den Career Centern ist der Mehraufwand einer intensiveren Betreuung von internationalen Studierenden schwer leistbar
- Für Außenstehende ist die Funktionsweise der Career Center (CC) / Akademischen Auslandsämter (AAA) und das Insiderwissen, das man für den erfolgreichen Umgang mit internationalen Studierenden benötigt, oft nicht bewusst
- Angebote des IQ Netzwerk/IBAS für CC / AAA:
  - Austausch über die gegenseitigen Leistungen und Vernetzung
  - 50-60% der Menschen, die sich an die IBAS wenden, sind Akademiker/innen, allerdings haben diese im Ausland ihren Abschluss erworben und sind entsprechend nicht im Zuständigkeitsbereich der Career Center – aber Austausch über Erfahrungen wäre hilfreich
- Deutschlernen der internationalen Absolvent/innen könnte durch CC / Vernetzung stärker unterstützt werden, v.a. *Fachsprachkurse* relevant (z.B. Europa-Universität Viadrina: großes Sprachenzentrum mit Möglichkeit fachspezifischer Deutschkurse)
- Internationale Studierende bzw. Absolvent/innen benennen ihre im Ausland erworbenen Qualifikationen bei Bewerbungen in Deutschland oft nicht, da diese nicht offiziell anerkannt sind, diese sollten aber unbedingt in die Bewerbungsunterlagen aufgenommen werden
- Häufig Fehleinschätzung von Seiten der Migrant/innen, dass Abschlüsse, für die es kein reglementiertes Anerkennungsverfahren in Deutschland gibt, minderwertig seien. Dies trifft nicht zu – mit diesen Abschlüssen können sie sich direkt und ohne Beglaubigungsverfahren bewerben. Orientierungshilfe bei der Unterscheidung zwischen reglementierten und nicht-reglementierten Berufen: Dienstleistungen am Menschen (z.B. medizinische Berufe) sind meistens reglementiert und müssen anerkannt werden, andere zumeist nicht (z.B. Informatik)
- Geschäftsführer/innen von Unternehmen bzw. Beschäftigern, die selbst Migrant/innen sind, reagierten in den Gesprächen nicht erkennbar anders

## Erfahrungsaustausch in Arbeitsgruppen



Unten: Der „Brückenschlag“, um internationale Studierende und Unternehmen bzw. Beschäftigte zusammenzubringen, muss von beiden Seiten erfolgen – an welchen Schritten kann die aktive Arbeit der CC ansetzen?



Fragestellungen für die Arbeitsgruppen

## Ergebnisse der Arbeitsgruppen

### AG 1 mit Teilnehmenden der FSU Jena, HS Magdeburg-Stendal, TU Chemnitz, HS Wismar, Geschäftsstelle des Sächsischen Ausländerbeauftragten

- Fachsprachkurse verschiedener Formate könnten überregional und auch gemeinsam für internationale Studierende und bereits Berufstätige angeboten werden – da nicht genügend Teilnehmende an kleineren HS
- Informationen sollten zentralisiert werden. Es scheint oft verschiedene Label für gleiche Dienstleistungen zu geben, z.B. unterschiedliche Servicestellen in den Bundesländern, kostenpflichtige Relocation Services (arbeiten für große Unternehmen) bieten ähnlichen Service wie IQ Netzwerk/IBAS
- Sensibilisierung: Schulungen von Mitarbeitern in Unternehmen wären sinnvoll
- CC sollte explizit für internationale Studierende Maßnahmen konzipieren (in englischer Sprache)
- Broschüren zum Thema Arbeiten in Deutschland in deutscher und englischer Sprache vom Bundesamt für Migration und Flüchtlinge:
  - „Willkommen in Deutschland“:  
<http://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Publikationen/Broschueren/willkommen-in-deutschland.html?nn=1368562>



#### Ergebnisse AG 1

- „Bildung und Beruf in Deutschland“:  
<http://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Publikationen/Broschueren/bildung-und-beruf-in-deutschland.html?nn=1368562>
- Teilprojekt „Vielfalt und Qualifikation für Brandenburg“ innerhalb des IQ Netzwerkes Brandenburg informiert internationale Studierende und Absolvent/innen über rechtlichen Grundlagen der Arbeits- und Beschäftigungsmöglichkeiten: <http://www.berlin.arbeitundleben.de/projekte-und-dienstleistungen/iq.html>
- Ohne Sprachkenntnisse Deutsch lernen: Broschüre „99 Wege zur deutschen Sprache“, herausgegeben vom Sächsischen Ausländerbeauftragten: [http://www.landtag.sachsen.de/de/integration\\_migration/themen/6768.aspx](http://www.landtag.sachsen.de/de/integration_migration/themen/6768.aspx)
- Zahlreiche Informationen zum Arbeiten und Bleiben in Deutschland bietet auf Deutsch und Englisch auch die Website <http://www.make-it-in-germany.com/>

#### **AG 2 mit Teilnehmenden der FSU Jena, German-Jordanian University Project, FH Brandenburg und des BMI/Arbeitsstab Angelegenheiten der neuen Bundesländer**

- KMUs legen i.d.R. Fokus auf Fachlichkeit
- Meist haben KMUs weniger Berührungspunkte mit internationalen Studierenden als kaum Gelegenheiten, mit Migrant/innen in Kontakt zu kommen
- Internationale Studierende und Absolvent/innen haben vor allem Interesse in Unternehmen mit internationalem Ruf zu arbeiten, viele KMUs sind ihnen gar nicht bekannt
- Das German-Jordanian University Project vermittelt ca. 300 Studierende (95% Ingenieurwissenschaften) aus arabischen Ländern pro Jahr in Praktika in deutsche Unternehmen. Dafür arbeitet das Projekt direkt mit den Unternehmen zusammen. Um Unternehmen zu finden, wurde recherchiert, welche Unternehmen in welchen Ländern aktiv sind, Vereine kontaktiert, die Bezüge in die Herkunftsländer der Studierenden haben, sowie mit der IHK zusammengearbeitet. Ein



Customer Relationship Management Tool wird als Plattform genutzt und dient der Übersichtlichkeit, Aktualität und Archivierung

- Die Hochschulen haben sehr unterschiedliche Voraussetzungen, um internationalen Studierenden den Arbeitsmarkt zu erschließen. Geistes- und Sozialwissenschaftler/innen haben oft mehr Schwierigkeiten als Absolvent/innen der MINT-Fächer, eine Stelle zu finden. Um die Studierenden gut auf den Arbeitsmarkt vorzubereiten, wird empfohlen, die Orientierungsbedarfe der Studierenden aufzugreifen und Ziele und Erwartungen der Studierenden zu klären (hierfür macht z.B. die Uni Potsdam Seminare) sowie überregionale Netzwerke bei der Stellensuche zu nutzen

**1. An/aufgeregt?**  
 Übereinst. / Abweichung  
 - Trennung in Ausländer + Nicht-A. <sup>seltener vorhanden, Fokus auf Fachlichkeit</sup>  
 - weniger Bewerbungsangebote, sondern kaum Kontakte / Exzellenz  
 - wenig Interesse d. Studierenden an KMU  
 Übereinstimmung: Kleinunternehmen ohne Erfahrungen

**2. Ihre Wege, Unternehmen aufzuschließen?** <sup>Kanal / Info.</sup>  
 - Recherche: was arbeitet in Herkunftsland d. Studierenden?  
 - Messen / Branchenmessen; Adressat Vertrieb / Personal  
 - Vereine / Verbände mit Bezug zum Herkunftsland  
 - HKM  
 - Vorhandene Kontakte der Fachbereiche in HS → Praktika (FB)  
 - Vollum. viele FB, kaum technisch → unklare Berufsbilder → Orientierungsbedarf / Arbeitsmarktlücke?  
 ⇒ bedarfsorientiertes Vorgehen (z.B. Physik) bei Geisteswissensch. Aufschließen / Geisteswissensch.

**3. Ihre Weise von Kontakthaltung, auf welcher Seite?**  
 - Keine Datenbank, daher häufig <sup>zentrale</sup> Kontakte über FB / Professoren / Open Services (FH BB)  
 - "CRM" ≙ Datenbank + Kommunikationsinstrument (Dynam. DAAD-Projekt): 1/2300 Vermittlungen / Jahr  
 - Bedarf rausfinden → Angebot formulieren  
 - Informelle Kontakte (meist nur regional) Kontingente in Großbetrieben

**4. Ihre Empfehlungen?**  
 - Ziele + Erwartungen d. Studierenden klären (Seminare z.B. in Potsdam)  
 - Andere Netzwerke nutzen, auch über-regional (z.B. LBF Jena)

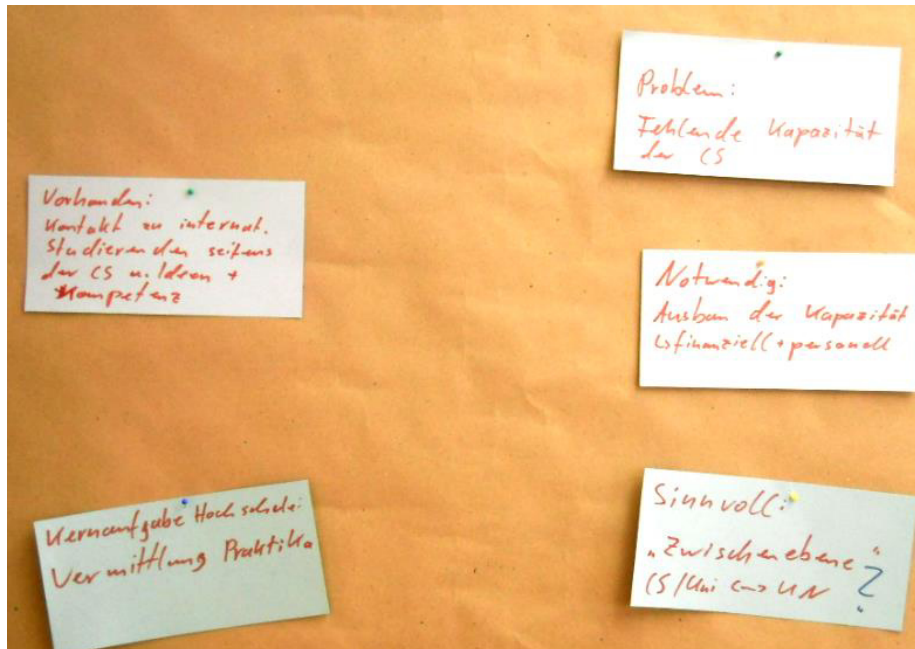
Deutsch-Jordanische Projekt (DAAD)

**AG 3 mit Teilnehmenden der Uni Leipzig, Viadrina Frankfurt/O., HS Zwickau, GIZ**

- Die Rahmenbedingungen an den einzelnen Hochschulen sind sehr unterschiedlich, z.T. fehlen schlicht Kapazitäten. Je nach Bundesland werden die CC unterschiedlich finanziert, z.T. bislang rein aus Projektmitteln (z.B. ESF in Sachsen), z.T. gibt es gesicherte(re) Finanzierungen über die Hochschulen selbst. Auch die permanent nötige Akquise von Projektmitteln zur Finanzierung von Stellen oder Aktivitäten bindet Arbeitskraft. Die Sicherung einer langfristig angelegten Arbeit der CC ist vonnöten
- Das CC muss als zentrale Anlaufstelle etabliert werden und kann damit die zentrale Informationsfunktion in der Hochschule wahrnehmen, da auch Fachbereiche, International Office und andere

Hochschulakteur/innen Kontakte für Jobs und Praktika für Internationale haben und nutzen – aber oft nichts oder wenig voneinander wissen

- Das IQ Netzwerk könnte gerade für kleinere Hochschulen wichtig sein, die keinen CC haben oder keine Kapazitäten, um internationale Studierende kompetent zu beraten. Aber es stellt auch eine weitere Zwischenebene dar – hier muss die Kommunikation gut funktionieren und internationale Studierende, denen oft schon die Career Center als Anlaufstelle nicht bewusst sind, müssen auf Angebote aufmerksam gemacht werden

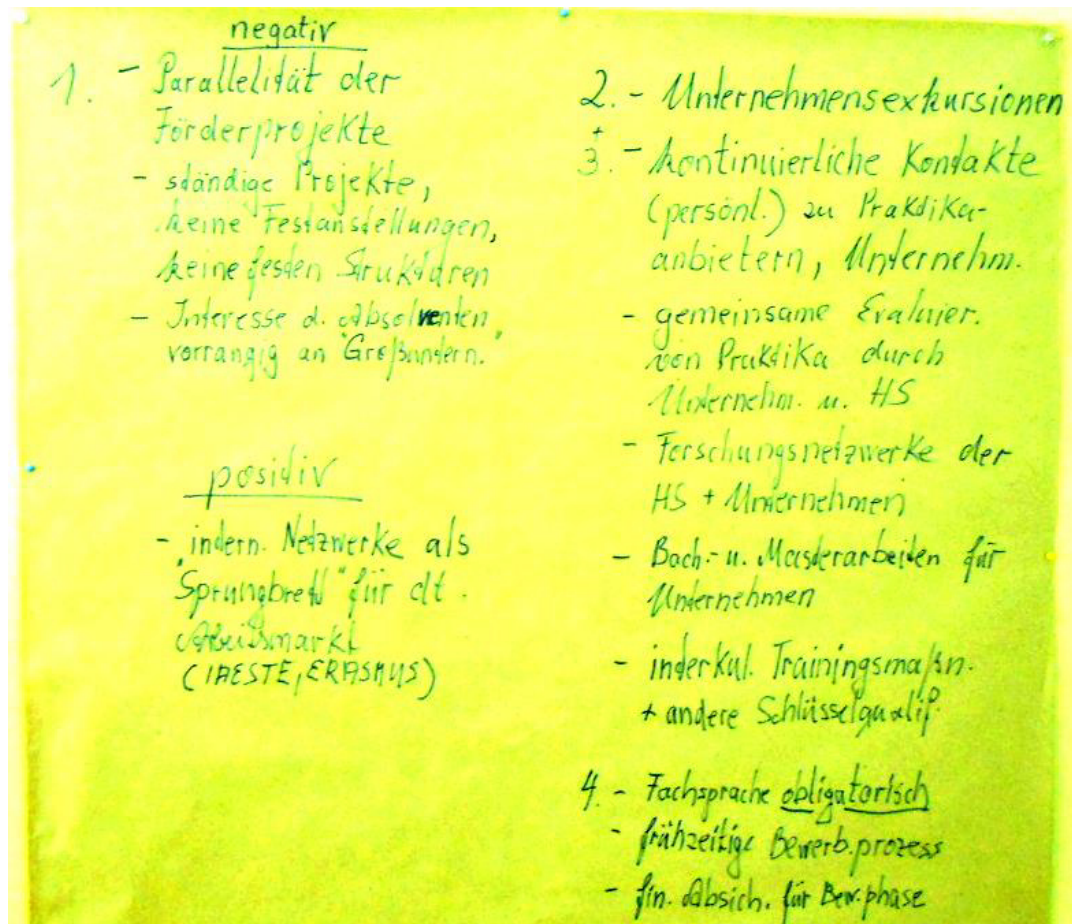


- Von Seiten der internationalen Studierenden gibt es enormen Bedarf an Beratung, die Zielgruppe dränge sich förmlich auf. Sobald internationale Studierende beim CC gute Erfahrungen gemacht hätten, würden über Empfehlung immer weitere kommen. Es fehlten jedoch teilweise die Kapazitäten, um der Nachfrage gerecht zu werden
- Interessantes Format zum Kontakten von Unternehmen und Studierenden: Praxisgespräche mit Praktiker/innen aus den Unternehmen in *kleiner* Runde mit 12-15 internationalen Studierenden (Uni Leipzig)

#### **AG 4 mit Teilnehmenden der Uni Leipzig, BTU Cottbus, HS Merseburg, Gesellschaft zur Förderung der beruflichen und sozialen Integration Magdeburg**

- Auffallend sei die Parallelität der Förderprojekte statt Aufbau von kontinuierlichen Strukturen. Dazu zählen auch kontinuierliche Kontakte persönlicher Art für das Vermitteln von Praktika etc. und anschließenden gemeinsamen Evaluierungen
- Internationale Studierende sind stark an Großunternehmen interessiert, also an Unternehmen, die auch in ihren Heimatländern bekannt sind
- Forschungsnetzwerke von Hochschulen könnten als Vermittlungskanäle genutzt werden (z.B. auch das Schreiben von BA und MA-Abschlussarbeiten als Forschungsdienstleistungen für die Unternehmen)
- Interkulturelle Trainings und Trainings für andere Schlüsselqualifikationen sollten systematisch für Absolvent/innen und Unternehmen angeboten werden



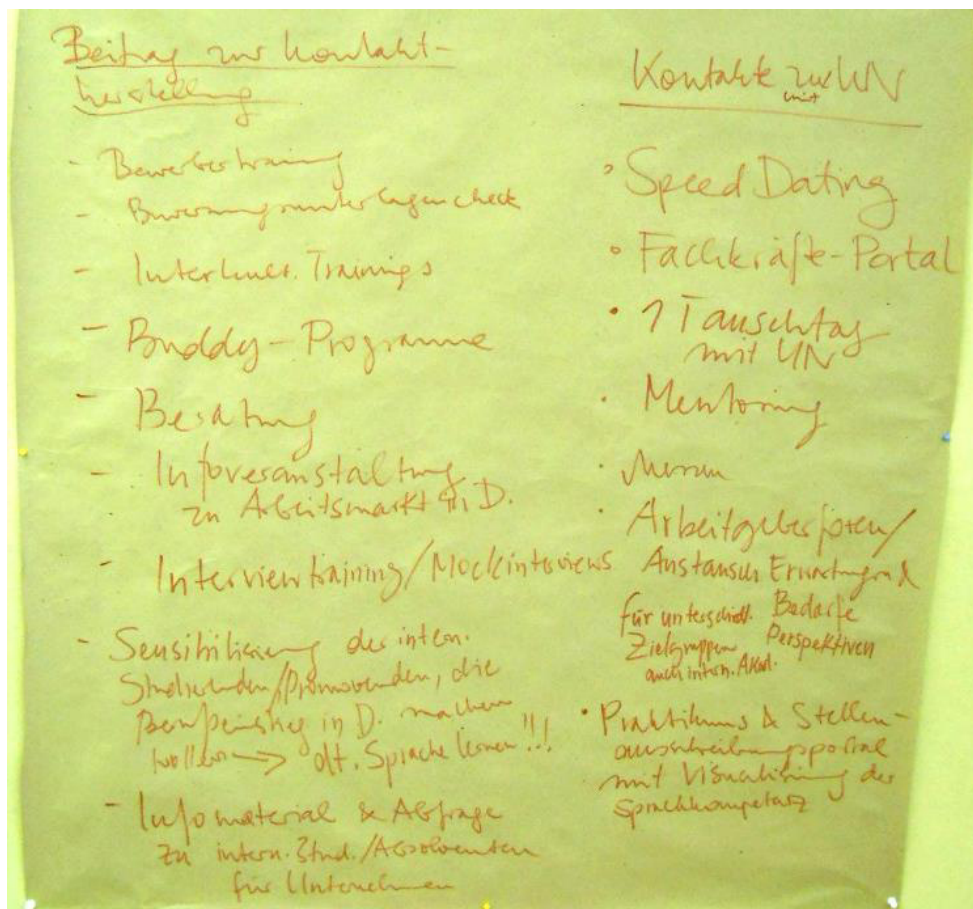


- Erwerb von Fachsprachkenntnissen sollte obligatorisch für internationale Studierende sein
- Ein frühzeitig startender Bewerbungsprozess wäre hilfreich, um zeitnah nach Abschluss eine Anstellung zu finden; die finanzielle Absicherung der internationalen Absolvent/innen in der Bewerbungsphase muss thematisiert werden

#### **AG 5 mit Teilnehmenden der Uni Leipzig, Uni Potsdam, HS Zwickau, Exis Europa Dresden, Landesentwicklungsgesellschaft / ThaFF Thüringen**

- Beiträge der CC zur Kontaktherstellung internationale Studierende – Unternehmen / Beschäftiger auf Seite der Studierenden:
  - Bewerbertraining
  - Bewerbungsunterlagencheck
  - Jobinterviewtraining: Personaler kommen an Universitäten, um Interviews zu simulieren
  - Interkulturelle Trainings – u.a. mit dem Thema: Welcher Grad an Selbstständigkeit ist an deutschen Hochschulen gefragt? Bachelorabsolvent/innen, z.B. aus China, sind oft sehr jung und kennen nur ein durchorganisiertes Campusleben in China. An die eigenverantwortliche Praktikumsplatzsuche in Deutschland müssen diese Studierende erst herangeführt werden
  - Informationsveranstaltungen mit Sensibilisierung für den Einstieg in den deutschen Arbeitsmarkt: hier sind Deutschkenntnisse sehr wichtig – anders als z.B. in den Niederlanden
  - Buddy-Programme: Deutsche Studierende unterstützen ausländische Studierende bei der Orientierung – allerdings bislang ohne Fokus auf Karriere/Arbeitsmarkt (Uni Potsdam)
- Beiträge der CC zum direkten Kontakt von internationalen Studierenden mit Unternehmen / Beschäftigern:
  - Speed-Dating an besonderen Orten, z.B. Flughafen (ThaFF Thüringen)
  - Praktikums- und Fachkräfte-Portale mit Visualisierung der Sprachkompetenz

- Jobshadowing / Austauschtag: Unternehmen öffnen sich einen Tag für Studierende; Studierende begleiten eine Person an ihrem Arbeitsplatz und bekommen so Einblick ins Unternehmen, um sich ggf. als Praktikanten/Werkstudierende zu bewerben
- Foren organisieren: interessierte Unternehmen mit Studenten/Absolventen zusammenbringen (z.B. 10 Studenten, 10 Unternehmen), beide Seiten formulieren Erwartungen und Bedarfe (ThaFF, FH Schmalkalden)
- Es kann nicht pauschal behauptet werden, dass internationale Studierende für CC einen größeren Aufwand bedeuten als deutsche – internationale Studierende sind oft überaus motiviert
- CC der Uni Potsdam berät mit lösungsorientiertem Ansatz, der stark auf die Ressourcen der einzelnen beratenen Studierenden fokussiert. Sich darauf einzulassen, ist für internationale Studierende schwierig, sie wollen v.a. einen Job vermittelt bekommen



## Diskussion

- Bei den Bemühungen, internationale Studierende an den deutschen Arbeitsmarkt heranzuführen, handelt es sich um „Pionierarbeit“, so Peer Pasternack. Interessant wäre es, zu sehen, wann die Situation kippt und Unternehmen aufgrund des Fachkräftemangels in ihrem Bestand gefährdet sind
- Die Erfahrung von ThaFF in Thüringen zeigt, dass zwar Fachkräftevermittlung erwünscht ist, aber (noch) keine Beratung der Unternehmen in Hinblick auf längerfristige Fachkräftesicherung, so Andreas Knuhr
- Markus Hauboldt berichtet, dass in Zwickauer Unternehmen die Fachkräftegewinnung erst seit zwei Jahren ein Thema ist
- Als schwierig wurde angesehen, den Bewerbungsprozess internationaler Studierender früher einzuleiten: Die allermeisten kommen für ein Masterstudium in Deutschland, das in der Regel

nur 4 Semester dauere. Wenn das erste Semester schon v.a. für Eingewöhnung gebraucht werde, müsse im zweiten Semester schon einiges aus dem ersten nachgeholt werden und im dritten liefern dann schon die Vorbereitungen für die Masterarbeit an – der Zeitdruck sei also insgesamt sehr hoch – berichtet Natalya Detka aus eigenen Erfahrung als frühere internationale Studierende, die zum Master nach Deutschland gekommen war

- Die Erwartungen der internationalen Studierenden, was für sie „bereitgestellt“ und für sie quasi fertig aufbereitet zu warten hätte, seien mitunter sehr hoch, so Nelli Wagner





## **Vorstellen erster Ergebnisse von Study and Work 2012 – Vortrag von Martina Dömling, HoF**

*Siehe Präsentation im Anhang*

Aus Zeitgründen wurde auf diesen Vortrag verzichtet. Informationen über die ersten Ergebnisse können im Anhang eingesehen werden.

## **Vorstellen der Vorhaben an vier Hochschulen im Rahmen von Study and Work 2013**

### **Friedrich-Schiller-Universität Jena: Entwicklung eines Werkzeugkastens für internationale Studierende, mit Informations-, Beratungs- und Qualifizierungsangeboten – Dr. Matthias Schwarzkopf**

*Siehe Präsentation im Anhang*

### **Hochschule Wismar: Erarbeitung eines Workshop-Pakets und Entwicklung eines Arbeitsheftes – Gregor Postler**

*Siehe Präsentation im Anhang*

### **Technische Universität Chemnitz: Mentoring Projekt Job Guide - Ingo Gebhardt**

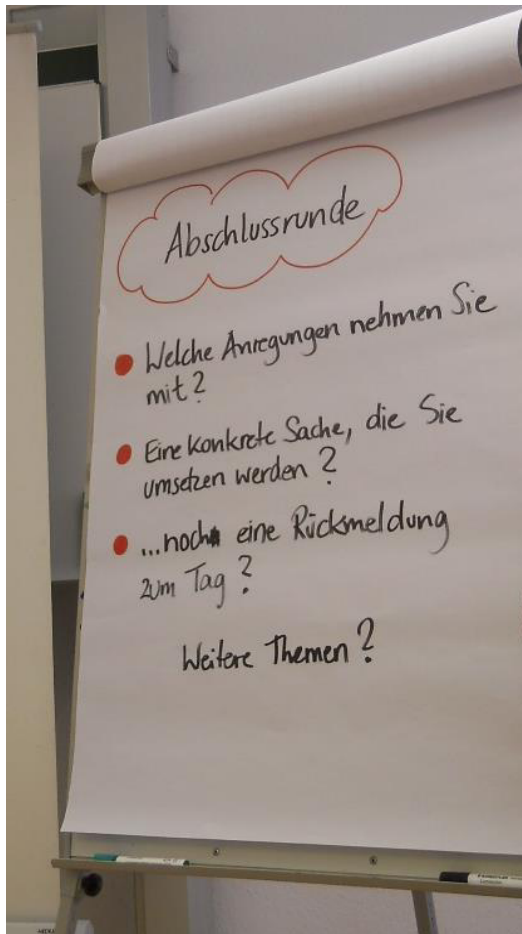
*Siehe Präsentation im Anhang*

### **Europa-Universität Viadrina Frankfurt/O.: Maßnahmen zur Verbesserung des Berufseinstieges und der Berufsbefähigung internationaler Studierender – Susanne Orth**

- Viadrina:
  - 30% ausländische Studierende, ehemals sehr hoher Anteil polnischer Studierender
  - Drei Fakultäten: Wirtschaft, Recht, Kulturwissenschaften
  - Absolvent/innen gehen nicht in den lokalen Arbeitsmarkt, sehr hohe Zahl geht ins Ausland oder arbeitet für Global Player
  - Zahlreiche Serviceangebote an der Viadrina, die auch intensiv von internationalen Studierenden genutzt werden: Sprachenzentrum, Schreibzentrum, Interkulturelles Lernzentrum
- Die Vermittlung von Praktika an ausländische Studierende ist schwierig, es kann kaum etwas angeboten werden
- Vorhaben im Rahmen von Study and Work:
  - Trainings und Informationsveranstaltungen zu den Themen: Deutscher Arbeitsmarkt, arbeitsrechtliche Rahmenbedingungen, Planung des eigenen Berufsweges, Bewerbungsverfahren in Deutschland, interkulturelle Trainings
  - Konzeption und Entwurf einer Informationsbroschüre für ausländische Studierende auf Deutsch und Englisch. Themen: Arbeitserlaubnis während und nach dem Studium, rechtliche Aspekte des Praktikums in Deutschland, Stellensuche, Bewerbung, Versicherung und Steuern im Nebenjob und Praktikum
  - Vernetzungsaktivitäten mit Arbeitgebern aus der Region Berlin-Brandenburg. Das Career Center der Viadrina verfügt über einen großen Pool von potentiellen Arbeitgebern und organisiert u.a. jedes Jahr eine Job- und Praktikumsmesse mit ca. 50 – 70 Ausstellern. Die Zielgruppe ausländische Studierende hat bislang keine explizite Rolle gespielt, so dass derzeit zunächst eine Recherche durchgeführt wird zur Bereitschaft, internationale Studierende für Praktika aufzunehmen

## Abschlussrunde

Was nehmen die Hochschulen als Anregung mit bzw. was wollen sie selbst umsetzen?



- BTU Cottbus: fängt im Herbst ein Mentoringprojekt an
- TU Chemnitz: Tauschtag: Studierende ein Tag in Unternehmen
- Uni Leipzig/CC: Tauschtag
- HS Zwickau: ein ESF-Antrag zum Thema ist in Planung
- Uni Leipzig/ VISS: Kontakte
- ThaFF: Zusammenarbeit mit der Uni Jena und in Thüringen
- FH Brandenburg: es läuft eine kleine Befragung; Thema Kommunikation im Berufsalltag
- HS Wismar: Hilfe zur Selbsthilfe zentral; Thema Finanzierung nach dem Studium; konkrete Beispiele
- HS Magdeburg-Stendal: Erstellen eines Leitfadens; Fachsprachkurse
- Geschäftsstelle des Sächsischen Ausländerbeauftragten: Informationen weiterleiten; Multiplikatorfunktion zum Thema
- GIZ: sieht sich als potentiellen Vernetzungspartner und bietet Expertise im Bereich interkulturelle Trainings
- FSU Jena: Austausch; Bedeutung für interne Vernetzung und Kommunikation sowie Organisationsentwicklung der Hochschule




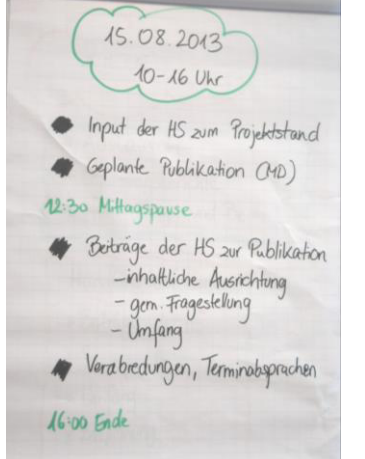


## Projekt Study and Work – Ausländische Studierende in Ostdeutschland halten, Willkommenssignale setzen

### Protokoll des Workshops am 15.08.2013 in Berlin

Moderation und Protokoll: Martina Dömling  
Teilnehmende: Siehe Teilnahmeliste im Anhang

#### Ablauf

	<b>Vormittag</b>	
10:00	Begrüßung	
	Input der Hochschulen zum Stand ihrer Projekte <ul style="list-style-type: none"> <li>• bisheriger Verlauf</li> <li>• offene Fragen</li> <li>• Bedarfe</li> <li>• Diskussion</li> </ul>	
	<b>Nachmittag</b>	
	Kurzinput: Geplante Publikation zum Projektabschluss (Martina Dömling, HoF) <ul style="list-style-type: none"> <li>• Aufbau, Inhalte</li> <li>• Zielgruppe</li> <li>• „Charakter“</li> <li>• Umfang</li> <li>• Zeitschiene</li> <li>• Redaktionelles</li> </ul>	
	Diskussion möglicher Beiträge der Hochschulen zur Publikation <ul style="list-style-type: none"> <li>• inhaltliche Ausrichtung</li> <li>• gemeinsame Fragestellungen</li> <li>• Umfang</li> </ul>	
16:00	Ende	



## **Projektbericht TU Chemnitz – Dr. Christian Genz**

*Siehe Präsentation im Anhang*

Herausforderungen:

- TU Chemnitz: 900 intern. Studierende, davon je rund 300 aus Indien und China – diese streben v.a. Praktika bei großen Marken an (VW, BMW, Mercedes) – nicht bei kleineren KMUs
- Workshops: Schwund von Anmeldung zu Beteiligung hoch; bei „normalen“ Veranstaltungen des CC gibt es „Workshopvertrag“, was zu geringem Schwund (max. 10%) führt. Aber: 22 Teilnehmende am Workshop sehr motiviert
- Derzeit langfristige Planbarkeit im CC schwierig, ESF-Finanzierung deutlich niedriger
- Frage ist offen, was Aufgaben von CC sind; Beratung als Kerngeschäft fällt immer mehr raus
- Mangelnde Selbständigkeit der internationalen Studierenden; hohe Erwartungshaltung, „an die Hand genommen zu werden“ durch CC. „Tandems“ von dt. und intern. Studierenden, wie es sie im BA-Studium in Jena gibt, in Chemnitz schwierig: es finden sich dafür nicht genug dt. Studierende und der Druck im BA-Studium ist sehr hoch
- Problem: HS „hat“ nichts davon, wenn sie Studierende vermitteln (auch in Jobs), im Vgl. zu privaten Arbeitsvermittlungen

## **Projektbericht Viadrina Frankfurt/Oder – Susanne Orth**

Herausforderungen:

- Aufgrund der Fächerstruktur (Kulutr/Wiwi/Jura) an der Viadrina Vermittlung nicht einfach. Z.T. rein englischsprachige SG.
- Unternehmensakquise-Erstansprache durch stud. Unternehmensberatung Viadrina Consulting Group läuft bisher besser als erwartet
- Workshops für intern. Studierende werden geballt im WS stattfinden

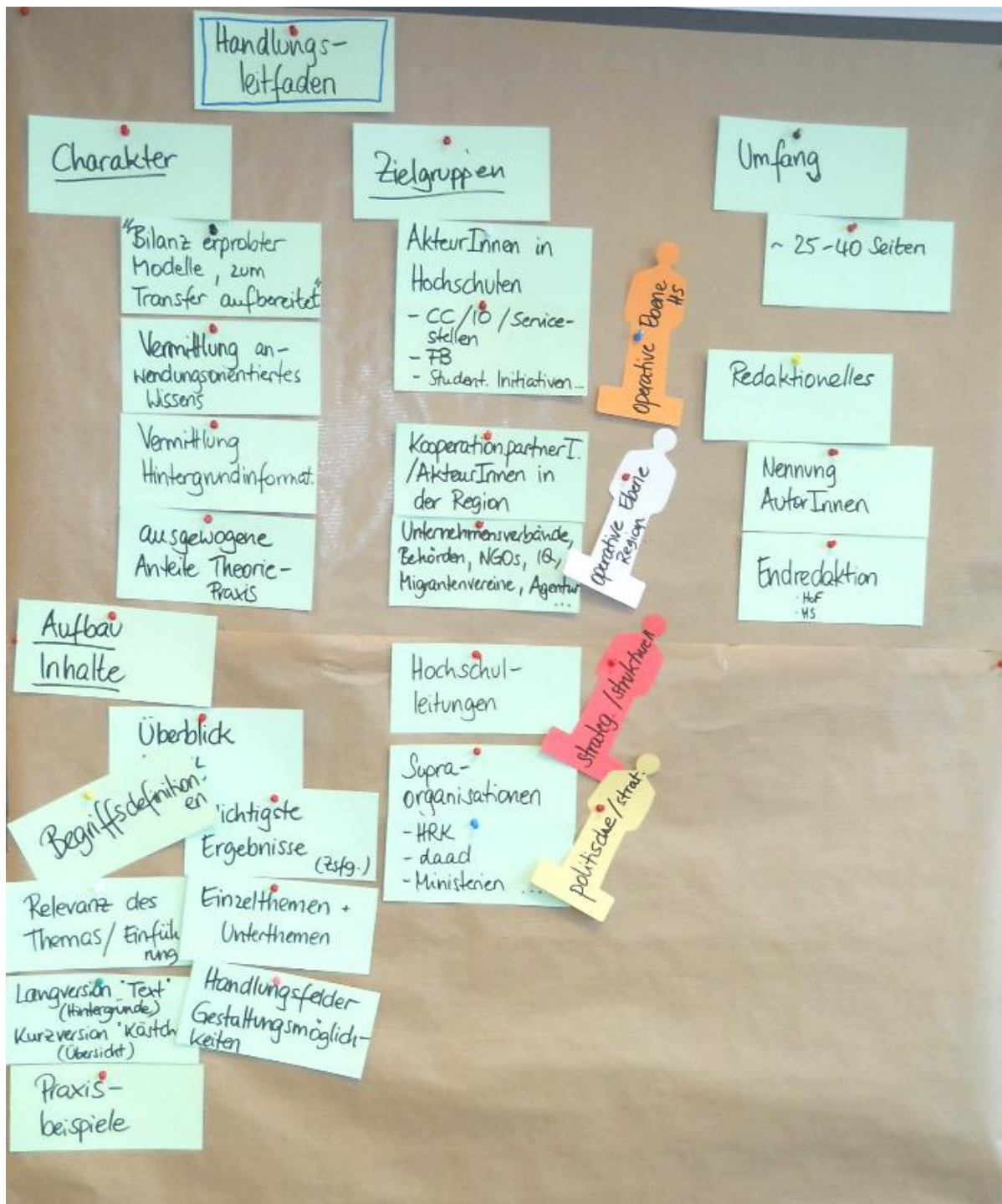
## **Projektbericht HS Wismar – Gregor Postler**

- 2-Tages-Workshops haben stattgefunden. Rechtliche Regelungen waren nur für Drittstaatler/innen interessant, für die anderen nicht. Das sollte bei weiteren Workshops berücksichtigt werden
- Feedback war, dass ein besonderes Interesse am sprachlichen Teil besteht, an Art Training für Fachsprache Deutsch
- Derzeit läuft schriftliche Ausarbeitung des Arbeitsheftes mit didaktischen Hinweisen; soll aber auch als Handreichung für intern. Studierende dienen
- CC: halbe Stelle im Rahmen des Hspaktes bis 2015; 1,5 Stellen nur bis Ende 2013 plus derzeit zwei IQ-Projektstellen (Beratung intern. Studierender und 0,5 seine Stelle bis Ende 2014)
- HS Wismar WS 2011/12: 4000 Studierende gesamt; 535 ausld. Studierende, davon 285 im Direktstudium und in der Regel in dt. SG, vorwiegend aus Nordafrika, Syrien, Asien (China), 80 Austauschstudierend, andere: Studienkollegiat/innen

## **Projektbericht FSU Jena – Dr. Matthias Schwarzkopf**

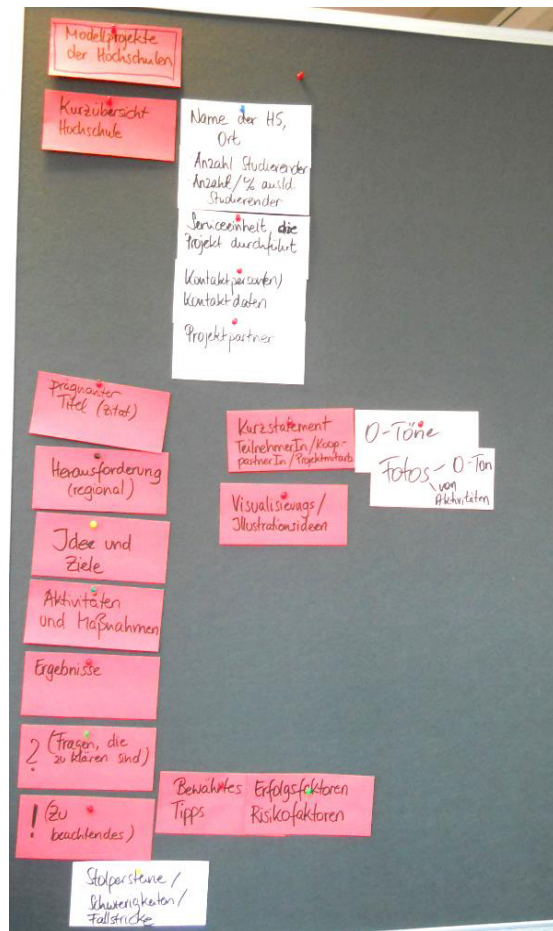
## **Diskussion**

### Geplante Publikation zum Projektabschluss (Martina Dömling, HoF)



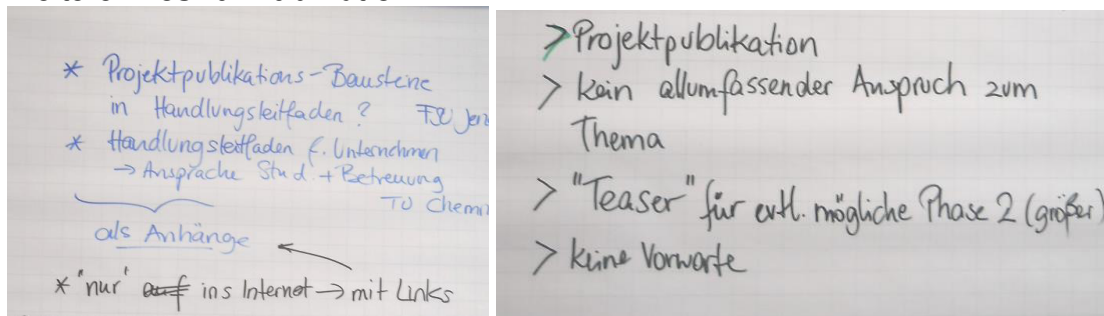
## Aufbau der Beiträge der Hochschulen zur Publikation

- Kurzübersicht Hochschule (wird in Kästchenform abgebildet)
  - Name der HS, Ort
  - Anzahl Studierender
  - Anzahl / Prozent ausländischer Studierender – wenn möglich, ausländischer Vollzeitstudierender
  - Serviceeinheit, die das Projekt durchführt
  - Kontaktperson(en)
  - Kontaktdaten
  - Homepage des Projektes
  - Projektpartner (falls vorhanden)
- Textteil
  - Prägnanter Titel / Satz und/oder Projekttitel
  - Herausforderung (für Projekt relevante, regionale)
  - Idee und Ziele (des Projekts)
  - Aktivitäten und Maßnahmen
  - Ergebnisse
- Als Stichworte / Wichtiges in Kürze
  - ??? Fragen, die zu klären sind / was beim Durchführen wichtig ist / Tipps
  - !!! Zu Beachtendes / Tipps / Erfolgsfaktoren
  - (Blitz) Stolpersteine / mögliche Schwierigkeiten / Fallstricke / Risikofaktoren



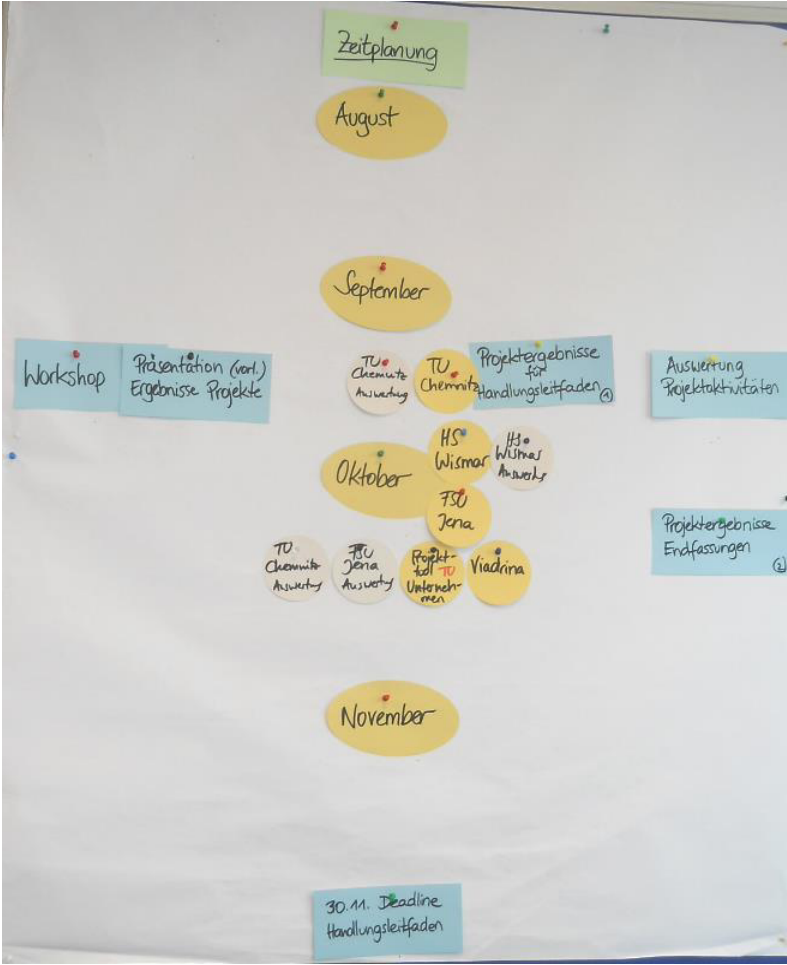
Orientierung Zeichenzahl für Textteil: 5000

### Weitere Infos zur Publikation:



- Da die Publikation nur eine sehr begrenzte Seitenzahl haben soll, sollen keine "Produkte" der Kooperationsprojekte der Hochschulen darin aufgenommen werden.
- Diese „Produkte“ könnten jedoch Bestandteil einer umfassender Publikation sein, die das HoF – in Absprache mit dem BMI – am Ende des Gesamtprojekts herausgeben könnte. Dies könnten z.B. Bausteine des „Werkzeugkastens“ der FSU Jena sein, ein „Handlungsleitfaden für Unternehmen“ der TU Chemnitz zur Ansprache von Studierenden und ihrer Betreuung, das Arbeitsheft der HS Wismar zu den Workshops.
- Die Publikation soll keinen Anspruch auf umfassende Behandlung des Themas einlösen, sondern eher den Charakter eines „Teaser“ bekommen für eine mögliche weitere Phase (Herr Helmstädter, BMI).
- Entsprechend soll die Publikation keine Vorworte o.ä. enthalten.
- Ein professionelles Layout wird erwartet.
- Seitenzahl:
  - 4 Projekte à 2, max. 3 Seiten
  - O-Töne 2-3 Seiten
  - Ca. 8 Seiten andere Inhalte (HoF)
  - 4 Seiten Deckblätter etc.
  - Gesamtseitenzahl: 20-25 Seiten, eher weniger als mehr

### Zeitplanung





## Projekt „Study and Work – Ausländische Studierende in Ostdeutschland halten, Willkommenssignale setzen“

### Protokoll des Workshops am 19.09.2013 an der FSU Jena

Moderation: Martina Dömling  
Protokoll: Martina Dömling, Martina Tomancová  
Teilnehmende: Siehe Teilnahmeliste im Anhang

#### Ablauf

	<b>Vormittag</b>	
10:00	Begrüßung, Tagesordnung	
	Mit regionaler Vernetzung von Hochschulen und der Entwicklung einer Willkommenskultur den Berufseinstieg internationaler Studierender und Absolvent/innen in Deutschland voranbringen Gabriele Feyler, Dual Career Service für internationale Nachwuchswissenschaftler/innen an der TU Dresden	
	Interkulturelle Öffnung von Hochschulen Nikolas Kretzschmar, Referat Grundsatzangelegenheiten der Integration, Bundesamt für Migration und Flüchtlinge	
	Vorstellen erster Ergebnisse der Hochschulkooperationsprojekte von Study and Work 2013 - FSU Jena – Dr. Mathias Schwarzkopf	
	<b>Nachmittag</b>	
	- HS Wismar – Gregor Postler - TU Chemnitz – Anke Bartsch	
	Arbeitsgruppen: - Erfahrungen aus der Arbeit bei der Schaffung von beruflichen Einstiegsmöglichkeiten für internationale Studierende und aktuelle Bedarfslagen an den Hochschulen - Erfolgsfaktoren und Herausforderungen bei der regionalen Vernetzung von Hochschulen und der Entwicklung einer Willkommenskultur	
	Vorstellen der Arbeitsgruppenergebnisse Zusammenfassung	
16:00	Ende der Veranstaltung	



**Mit regionaler Vernetzung von Hochschulen und der Entwicklung einer Willkommenskultur den Berufseinstieg internationaler Studierender und Absolvent/innen in Deutschland voranbringen**  
**Gabriele Feyler, Dual Career Service für internationale Nachwuchswissenschaftler/-innen an der TU Dresden**

Der Dual Career Service für internationale Nachwuchswissenschaftler/innen an der TU Dresden arbeitet eng mit dem neuen Welcome Center Dresden zusammen. Vorbild für den Welcome Center Dresden ist der Welcome Center Hamburg, wo alle Anlaufstellen für Zuwanderer unter einem Dach zusammenarbeiten.

Drei Ausgangsfragen sind für ihre Arbeit wichtig:

- Was ist nötig, um internationale Absolventen/innen und Nachwuchswissenschaftler/innen zum Bleiben in Deutschland zu motivieren?
- Wie kann man internationale Absolventen/innen und Nachwuchswissenschaftler/innen überzeugen, in Deutschland zu arbeiten?
- Welche externe Unterstützung zur Integration sollte angeboten werden?

Kurzes Brainstorming in der Runde zu der Frage: Was ist nötig, um internationale Absolventen/innen und Nachwuchswissenschaftler/innen zum Bleiben in Deutschland zu motivieren?

Genannt werden: Erfahrungs- und Informationsaustausch, offene Tür, sprachliche Fähigkeit, Anerkennung, Hilfe, Betreuung, Freundlichkeit, Kooperation, Toleranz, Wohlfühlen, Netzwerke, Respekt, persönliche Absprache, Arbeitsplatz, persönliche Kontakte, Wärme – viele qualitative Aspekte, die sich auf das Wohlbefinden der Bleibewilligen beziehen.

Für die Zusammenarbeit des Dual Career Service mit anderen Anlaufstellen für internationale Studierenden und Absolventen/innen ist essentiell:

- Vernetzung und Kooperation (z.B. mit Dresden-concept<sup>1</sup>)
- Koordination und Entwicklung gemeinsamer Strategien und Konzepte
- Weiterreichen von aus Vernetzung generiertem Wissen
- Verbesserung der Willkommenskultur und Weltoffenheit

Was braucht es, um internationale Studierenden und Absolventen/innen beim Berufseinstieg zu unterstützen:

- Ein gutes, informatives und kommunikatives Netzwerk
- Ansprechende Räumlichkeiten, die ein Gefühl von Wertschätzung vermitteln
- Öffnungszeiten, die besucherfreundlich sind
- Einen ersten Andockpunkt bzw. Weitervermittlungspunkt, z.B. eine unterstützende Ausländerbehörde, die zur Beratung an passende Stellen weiterschickt
  
- Möglichkeiten, die Sprache gut zu lernen
- Expectation Management – als eine Art „Dolmetschen der Lebensumstände in Deutschland“: geduldiges Zuhören und Darauf-Eingehen bzw. Erwartungen realistisch kommentieren bzw. korrigieren, wo nötig, z.B. auch hinsichtlich von Erwartungen an den Job, Bezahlung
- Generell Ansprechpartner/in für internationale Studierenden und Absolventen/innen haben, z.B. in einer Eins-zu-eins-Beratung: Möglichkeit zur Thematisierung von persönlichen Fragen, Unsicherheiten, Ängsten. Ggf. als Wegweiser fungieren, z.B. bei Themen wie Sprache lernen, berufliche Möglichkeiten für Ehepartner/innen finden, Kinderbetreuung, Wohnungssuche, Alltagsfragen und -krisen, Bewältigung von „Alltagsrassismus“ – dabei ist der Umgang mit vorgefertigten Vorstellungen und Stereotypen auf beiden Seiten immer wieder nötig

---

<sup>1</sup> Siehe [www.dresden-concept.de/de/initiative/ziele.html](http://www.dresden-concept.de/de/initiative/ziele.html)

- Möglichkeiten zum Erfahrungsaustausch untereinander – auch zwischen unterschiedlichen „Generationen“ von Internationalen und mit Deutschen
- Impulse für eigene selbständige Aktivitäten geben, „Hilfe zur Selbsthilfe“, z.B. durch das Anschließen von Gruppen und dann Räumlichkeiten für weitere (soziale) Aktivitäten zur Verfügung stellen, Möglichkeiten zur Freizeitgestaltung bieten. Beispiele in Dresden: Salsa-Abende, wöchentliche Treffen von begleitenden Frauen, internationale Frauenkurse, interkulturelle Aktivitäten, Treffpunkt für Ehepartner/innen der Wissenschaftler/innen
- Information bzgl. Ausländer- und Melderecht
- Bewerbungstrainings, Vermittlung von Praktika und Stellen
- Deutschkurse, Coaching, Beratung, Workshops
- Begleitung zu Bewerbungsgesprächen in Unternehmen (sprachliche und kulturelle Missverständnisse vorbeugen, Stereotypen und Vorurteile vermeiden)

### **Diskussion**

- Es bleibt eine große Herausforderung, ein Netzwerk für so viele einzelne und unterschiedliche Bedarfe aufzubauen und zu pflegen
- Es stellt sich die Frage, ob es die Gefahr einer „Zweiklassengesellschaft“ beim Umgang mit Migrant/innen gibt – so gibt es für Qualifizierte spezifische Welcoming-Stellen, die „sonstige“ Zuwanderer, die Informationsbedarf haben, nicht unbedingt beraten
- Das Herstellen einer willkommenheißen Atmosphäre und ein durchgängig willkommenheißen Umgang von Mitarbeiter/innen an den verschiedenen Stellen ist eine Daueraufgabe
- Es ist nicht unbedingt eine Finanzierung für die geschilderten sozialen Aktivitäten nötig, wichtiger ist die Bereitstellung von Räumlichkeiten
- Der Fachkräftemangel ist in den Unternehmen noch nicht ausgeprägt. Deshalb ist von Seiten des Dual Career Service noch intensive Kontakt- und Begleitungsarbeit zu Unternehmen und Beschäftigern nötig

### **Interkulturelle Öffnung von Hochschulen – Willkommenskultur in der Praxis Nikolas Kretschmar, Referat Grundsatzangelegenheiten der Integration, Bundesamt für Migration und Flüchtlinge**

*Siehe Präsentation im Anhang*

## **Erste Ergebnisse der Hochschulkooperationsprojekte von Study and Work 2013: Erfolgsfaktoren und Herausforderungen von Berufseinstiegsangeboten für internationale Studierende**

### **FSU Jena: „Werkzeugkasten“ mit Informations-, Beratungs- und Qualifizierungsangeboten – Dr. Matthias Schwarzkopf, Servicestelle LehreLernen**

*Siehe Präsentation im Anhang*

#### **Diskussion**

- Überraschend bei der Befragung internationaler Studierender war ihre hohe Skepsis gegenüber einer Möglichkeit zum Berufseinstieg in Deutschland: Unsicherheit, keine Arbeitsstelle zu finden, Unsicherheit bezüglich der Anforderungen des Arbeitsmarktes. Bislang ist unklar, woher diese Skepsis kommt.
- An der FSU Jena gibt es an der Abbe School of Photonics ein Master- und Doktorandenprogramm, das die Studierenden bei allen Fragen rund um den Berufseinstieg unterstützt und betreut. Es werden u.a. spezifische Bewerbungstraining, ein Career Day mit Speeddating, Unternehmensbesuche und eine eigenen Career Website angeboten. Finanziert wird dies durch die Beteiligung von Industriepartnern. Dabei entsteht der Eindruck, dass eine sehr intensive Betreuung eine Konsumhaltung auf Seiten der Studierenden bestärkt und die eigentlich notwendige Eigeninitiative und -verantwortung sowie Selbständigkeit verhindert. Deshalb soll die Angebotsstruktur jetzt verändert werden.
- Es werden von verschiedenen Hochschuleinrichtungen Befragungen bei internationalen Studierenden durchgeführt, ohne dass zwischen diesen kommuniziert wird – das könnte die Motivation der Studierenden mindern, daran teilzunehmen.
- Die Kommunikation zwischen verschiedenen Akteur/innen an der HS funktioniert nicht immer.
- Auffallend ist die Parallelität von Förderprojekten statt der Aufbau von nachhaltigen und vernetzten Strukturen.
- Internationale Studierende sind stark an (deutschen) Großunternehmen interessiert, die auch in ihren Heimatländern bekannt sind. Kleine und mittlere Unternehmen sind wenig bekannt und müssen daher stärker präsentiert werden, um überhaupt in den Fokus der Aufmerksamkeit zu kommen.

### **TU Chemnitz: „Jobguide“ – Mentorenprogramm – Anke Bartsch, International Career Center**

*Siehe Präsentation im Anhang*

#### **Diskussion**

- Es zeigt sich, dass KMU sehr interessiert an dem Projekt sind, aber keine Kapazitäten einer Teilnahme sehen.
- Der Einsatz von Social Media zur Teilnehmerwerbung funktioniert sehr gut und ist sehr erfolgreich.
- Es kann nicht pauschal behauptet werden, dass internationale Studierende für Career Service einen größeren Aufwand bedeuten als deutsche – internationale Studierende sind oft überaus motiviert.
- Schwierig ist die mitunter mangelnde Verbindlichkeit der Studierenden, die sich zwar interessieren und für Workshops anmelden, dann aber nicht kommen.

- Bei Unternehmen bestehen oft große Vorbehalte zur Einstellung internationaler Studierender bzw. Absolvent/innen, wie z.B., dass diese oft nach kurzer Zeit in ihre Heimatländer zurückkehren würden, der Betreuungsaufwand sehr hoch sei (Einarbeitungsphase, Fachqualifizierung). Unternehmen befürchten auch, dass Unternehmens- bzw. Produktwissen für einen Transfer in das Herkunftsland der Mitarbeitenden „gestohlen“ werden könnte.
- Die internationalen Studierenden schreiben eher unspezifische Lebensläufe. Sie wollen auf „alles“ passen und von Seiten der Unternehmen sollen Lebensläufe auch leicht lesbar sein. Entgegen dem suchen die Unternehmen Mitarbeiter/innen, die möglichst genau auf ihre Stelle passen und das nötige, sehr spezifische Fachwissen bereits mitbringen. Deshalb sind Unternehmen auch an langen Vorläufen mit einem Kennenlernen über Pflichtpraktika, Tätigkeit als Werkstudierende, Schreiben der Abschlussarbeit im Unternehmen interessiert. So können sie mögliche zukünftige Mitarbeiter/innen gut kennenlernen, ohne diese bereits einzustellen.
- Die Entscheidungswege in den Unternehmen sind mitunter langwierig und anders, als der erste Eindruck vermittelt. Während die zuerst Angesprochenen oft durchaus interessiert an Internationalen als Mitarbeiter/innen oder Praktikant/innen sind, sind die Entscheidungswege im Unternehmen dann oft lang und das Interesse an bzw. die Offenheit für die Internationalen bei den Entscheider/innen mitunter geringer.
- Die vorgesehene Einarbeitungszeit in Unternehmen für neue Mitarbeiter/innen wird immer kürzer, es wird immer schneller eine hohe Selbständigkeit gefordert und eine schnelle volle Einsatzfähigkeit. Das macht einen Berufseinstieg für Internationale schwieriger.
- Berater/innen im Career Service sollten Aussagen der internationalen Studierenden bzgl. Ihrer Familienverbundenheit, familiärer Verpflichtungen und ihrer zeitlichen Planungen sehr ernst nehmen und prüfen, welche Konsequenzen dies für einen möglichen Berufseinstieg haben könnte.

## **HS Wismar: Workshops zu rechtlichen Rahmenbedingungen und Sprachtrainings – Gregor Postler**

*Siehe Präsentation im Anhang*

### **Diskussion**

- Die Grundfrage bleibt, ob und in welchem Maße Hochschulen nur oder vor allem für den Arbeitsmarkt ausbilden bzw. ausbilden sollten?
- Workshops werden ebenso von den Austauschstudenten besucht, die kurzfristig (1-2 Semester) in Deutschland sind, obwohl sich die Workshops hauptsächlich an Studierende im Direktstudium richten.

### **Erfahrungsaustausch in Arbeitsgruppen**

#### **Fragestellungen für die Arbeitsgruppen**

1. Wie sind Ihre Erfahrungen bei der Schaffung von beruflichen Einstiegsmöglichkeiten für internationale Studierende?
2. Wie sind die aktuellen Bedarfslagen an den Hochschulen?
3. Welche Erfolgsfaktoren und Herausforderungen sehen Sie bei der regionalen Vernetzung von Hochschulen und der Entwicklung einer Willkommenskultur?

#### **Ergebnisse der Arbeitsgruppen**

### Ergebnisse AG 1

1. Ein interessantes Beispiel für das Sammeln beruflicher Erfahrungen für internationale Studierende ist das Modul „International Engagiert Studiert“, das an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg in Kooperation mit anderen Organisationen (u.a. DAAD) angeboten wird. Das Modul ist als Teil der Allgemeinen Schlüsselqualifikationen (ASQ) für alle Bachelor-Studierenden mit ETCS-Punkten hinterlegt. Die Teilnehmenden engagieren sich während eines Semesters für je 60 Stunden pro Person in Teams aus einheimischen und internationalen Studierenden und unterstützen gemeinnützige Organisationen oder Initiativen und können dabei die Arbeits- und Organisationsstrukturen in Deutschland kennen lernen und ihre Sprachkenntnisse und Netzwerke erweitern.<sup>2</sup>
2. Ein großer Bedarf besteht darin, die Projektkoordination an den Hochschulen zu verbessern und zu verstetigen, um Synergieeffekte zu erzeugen und strategischer vorgehen zu können.
3. Herausforderungen:
  - Unabhängigkeit von Bildung: Inwieweit soll die Hochschule mit der Wirtschaft verknüpft werden? Unternehmen bestimmen bereits die Inhalte von Studiengängen mit.
  - Hochschulen könnten ihre regionale Bedeutung noch stärker nutzen.
  - Bzgl. der regionalen Vernetzung stellt sich die Frage, wer diese koordiniert, welche Akteurinnen und Akteure eingeladen werden und welche nicht, wie mit Konkurrenz umgegangen wird.
  - Problematisch ist, dass einzelne aktive Gruppierungen oft separiert von anderen agieren.
  - Größere Gesamtkonzepte fehlen, es gibt viele kleinere Konzepte und Projekte.
  - Insgesamt fehlt Kontinuität, sowohl in den Hochschulen als auch bei anderen Akteur/innen.

### Ergebnisse AG 2

1. Erfahrungen:
  - Eine Frage ist das Selbstverständnis von Hochschulen im Bezug auf den Arbeitsmarkt. Career Services sind erst vor wenigen Jahren entstanden, Zielgruppe war v.a. die Gruppe der deutschen Studierenden. Jetzt entstehen Kooperation mit dem International Office, die als Experten für Internationale wahrgenommen werden (sollten).
  - Es gilt jetzt, Kontakte zur Wirtschaft auf verschiedenen Ebenen herzustellen bzw. zu koordinieren – auf Ebenen Career Service, Institute/Fachbereiche, Einzelpersonen.
2. Bedarfe:
  - Wichtig ist es, die Bedarfe der internationalen Studierenden zu kennen, z.B. über Bedarfsanalysen Vorstellungen und Erwartungen zu erheben.
  - Die finanzielle Sicherung von internationalen Studierenden, die als Fachkräfte im Land bleiben sollen, während der 18 Monate zwischen Studium und Arbeitssuche, ist zentral
  - Ausländische Studierende sollten vermehrt in den Fokus genommen werden, z.B. über gezielte Ansprache, spezielle Angebote, Sensibilisierung der Mitarbeiter/innen im Umgang mit den Studierenden.
  - Wissensmanagement ist wichtig für eine erfolgreiche Vernetzung und für die Service-Qualität von Hochschulen, Career Service und Internationalem Büro; Strukturen und Wissensrepertoire sowie Kommunikation sollten transparent sein.
  - Insgesamt gibt es einen starken Bedarf nach Kommunikation und klaren Verantwortlichkeiten bei der Zusammenarbeit der unterschiedlichen Akteur/innen.
3. Erfolgsfaktoren:
  - Interkulturelle Öffnung von Stadt, Hochschule, Wirtschaft
  - Hand in Hand arbeiten

---

<sup>2</sup> [www.freiwilligen-agentur.de/engagiert-studiert](http://www.freiwilligen-agentur.de/engagiert-studiert), [www.servicelearning.uni-halle.de/cms/index.php?id=55](http://www.servicelearning.uni-halle.de/cms/index.php?id=55)



- Engagierte Menschen
- Soziale Integration
- Mentoring und Erfahrungsaustausch zwischen internationalen Studierenden und internationalen Mitarbeiter/innen

Herausforderungen:

- Bündelung von verschiedenen Aktivitäten (Firmenkontakte, Messen, Qualifikationsangebote) der unterschiedlichen Akteur/innen (Stadt, Hochschule, Wirtschaft)
- Mentoring und Erfahrungsaustausch zwischen internationalen Studierenden und internationalen Mitarbeiter/innen nutzbar machen, auch um einigen Missverständnissen und „Widerständen“ vorbeugen

### Ergebnisse AG 3

1. Erfahrungen aus einem Stipendienprogramm, in dem nach 9 Monaten der Master gemacht wird:
    - An und für sich ein interessantes Angebot für die Studierenden, aber für die Stipendiat/innen heißt das, das sie nach dem Studium keine andere Finanzierungsmöglichkeit haben
    - Industriepartner erwarten: Praktikum, Masterarbeit im Unternehmen, Jobangebot
    - Die Bewerbung für das Programm erfolgt per Online-Bewerbung: hier kann kein Erwartungsabgleich erfolgen, Auswahl erfolgt rein formal – die Qualität der Bewerber/innen stellt sich dann erst noch heraus und entspricht in der Praxis nicht immer den Erwartungen, die im Studiengang vorhanden sind bezüglich: Passgenauigkeit (gegenseitige Erwartungen bzgl. der Inhalte des Studiums), Alter, Sprachkenntnissen
    - Internationale Studierende und Absolventen/innen wünschen häufig eine Beschäftigung in international bekannten, großen Unternehmen, die in ihren Heimatländern Vertretungen haben
    - Ein Masterabschluss erscheint vielen internationale Studierende oft nicht genug, ein PhD wird angestrebt – auch das entspricht nicht den Erwartungen der Unternehmen
  2. Warum sollten Hochschulen den Übergang von internationalen Studierenden in eine Berufstätigkeit in Deutschland unterstützen?
    - Reputationsgewinn, Alumniarbeit
    - Studiengänge sollen Employability-Fähigkeiten unterstützen
    - Vieles spricht für einen Career Service, aber die Finanzierung des CS ist problematisch
    - CS kann breite Expertise aufbauen und dann gewinnbringend in Netzwerke einbringen
    - Bringt Vernetzung vor Ort voran
  3. Erfolgsfaktoren
    - Breites Bündnis mit Migrationsberatung, Studierendenwerken, Wirtschaftsförderung
    - Bündelung von Informationen
- Herausforderung:
- Finanzierung von Daueraufgaben sicherstellen