

## 18. Willkommenssignale setzen Ausländische Studierende in Ostdeutschland halten

Martina Dömling

*In Ostdeutschland zeichnet sich ein Fachkräftemangel ab, gleichzeitig ist die Zahl der ausländischen Vollzeitstudierenden auf hohem Niveau. Hier können die Hochschulen durch die Verbesserung von Integrationsangeboten, von Informations- und Beratungsangeboten Willkommenssignale setzen, beim Übergang in das Berufsleben konkrete Unterstützung bieten und maßgeblich auf den Bleibewillen dieser Zielgruppe Einfluss nehmen. Andererseits spielt das gesellschaftspolitische Umfeld eine erhebliche Rolle. Diesem wiederum können Hochschulen durch ihre internationale Ausrichtung wichtige Impulse geben. Das Etablieren einer Willkommenskultur braucht eine Vernetzung mit anderen relevanten Akteur/innen in der Region und eine breite gesellschaftliche Basis.*

### 18.1. Problemstellung

Die demographische Entwicklung in Deutschland wird in absehbarer Zeit zu einem sich verschärfenden Wettbewerb um hoch qualifiziertes Personal führen. Dies wird Ostdeutschland aufgrund der niedrigeren Bevölkerungsdichte, der bislang geringeren Studierneigung und der höheren Abwanderung von Studierwilligen und Hochschulabsolvent/inn/en voraussichtlich stärker treffen als Westdeutschland. Gleichzeitig ist die Zahl der ausländischen Studierenden, die ein Vollzeitstudium in Deutschland absolvieren, in den letzten Jahren auf hohem Niveau.<sup>1</sup> Hier haben auch die ostdeutschen Bundesländer deutlich aufgeholt.

Verbindet man die steigende Attraktivität der Hochschulen für ausländische Studierende und den Fachkräftemangel miteinander, so liegt eine Schlussfolgerung auf der Hand: Ein Teil der Nachwuchsprobleme der (ostdeutschen) Unternehmen und Beschäftigter könnte gelöst werden,

---

<sup>1</sup> Bezogen auf die Beliebtheit bei ausländischen Studierenden belegt Deutschland in der EU hinter Großbritannien und Frankreich Platz 3 (Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration 2011: 6).

wenn es gelänge, Absolventen und Absolventinnen der regionalen Hochschulen für einen Verbleib im Lande zu gewinnen.

Sollen hoch qualifizierte Akademiker/innen generell in Ostdeutschland gehalten werden, so müssten die Berufsperspektiven von Hochschulabsolvent/innen in Ostdeutschland aktiv beworben sowie ihr Berufseinstieg in der Region unterstützt werden. Ein noch wenig erschlossenes Potenzial zeigt sich hier besonders bei ausländischen Studierenden und Absolvent/innen.<sup>2</sup>

Daher ist die Frage zu stellen, welche Maßnahmen und Handlungsansätze bereits bestehen und welche zu implementieren sind, um internationale Studierende und Absolvent/innen für eine Arbeitsaufnahme in Ostdeutschland zu interessieren und zu gewinnen bzw. die Studierenden in der Phase des Übergangs von der Hochschule in den Beruf unterstützen und begleiten. Im einzelnen muss interessieren:

- Welche Maßnahmen und Handlungsansätze gibt es bereits an ostdeutschen Hochschulen? Welche Charakteristika weisen diese Aktivitäten hinsichtlich Format, Inhalte, Umfang etc. auf? Sind diese Aktivitäten und Maßnahmen in umfassendere Gesamtkonzepte bzw. Strategien eingebunden, und welche Ressourcen werden dafür zur Verfügung gestellt? Welche Akteur/innen führen diese Aktivitäten durch bzw. kooperieren, auch außerhalb der Hochschule?
- Welches mögliche Potenzial bietet der ostdeutsche Arbeitsmarkt? Welches Potenzial durch internationale Studierende in Ostdeutschland besteht?
- Welche Gründe gibt es für die internationalen Studierenden für ein Bleiben bzw. Nicht-Verbleiben in der Region bzw. im Land nach Abschluss ihres Studiums? Inwieweit können die genannten Aspekte durch die Hochschulen beeinflusst werden?
- Lassen sich konkrete Handlungsansätze beschreiben?

---

<sup>2</sup> Die hier dargestellten Ergebnisse entstammen dem seit 2012 laufenden Projekt „Study and Work – Ausländische Studierende in Ostdeutschland halten, Willkommenssignale setzen“, das im Auftrag des Beauftragten der Bundesregierung für die Neuen Länder im Bundesministerium des Innern 2012/2013 durchgeführt wird (vgl. [www.hof.uni-halle.de/projekte/study\\_work.htm](http://www.hof.uni-halle.de/projekte/study_work.htm); [http://www.beauftragter-neue-laender.de/BODL/DE/Themen/ArbeitAusbildung/study\\_work/study\\_work\\_node.html](http://www.beauftragter-neue-laender.de/BODL/DE/Themen/ArbeitAusbildung/study_work/study_work_node.html)). Im Rahmen des Projekts wurden eine Online- und Dokumentenrecherche, eine Befragung von Career Centern bzw. anderen mit ausländischen Studierenden befassten Serviceeinrichtungen sowie Interviews mit Career Centern u.ä. Stellen, überdies mit einigen ausländischen Studierenden an ostdeutschen Hochschulen durchgeführt.

## 18.2. Situation

Der Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration hat 2012 die Studie „Mobile Talente“ vorgelegt. Danach würden zwei Drittel der ausländischen Studierenden gerne in Deutschland bleiben und arbeiten; es verbleiben tatsächlich aber nur rund 25 Prozent. Ebenfalls nur etwa ein Viertel kennt die rechtlichen Regelungen, die eine Arbeitsaufnahme nach erfolgreichem Studienabschluss ermöglichen. 45 Prozent fühlt sich schlecht oder gar nicht informiert (SVR 2012: 46), und zwei Drittel fühlen sich als Fachkraft nicht willkommen (ebd.: 4).

Bemerkenswert ist auch der hohe Anteil von rund 50 Prozent der ausländischen Vollzeitstudierenden, der sein Studium nicht beendet. Die Gründe dafür sind vielfältig. Vor allem die ungewohnte Lehr- und Lernkultur in Deutschland, Sprachprobleme, ungenügende Kommunikation und Begegnung und daraus resultierende geringe Integration werden als Hauptursachen für die Studienabbrüche genannt (Heublein u.a. 2012: 33 ff.). Nach einer Studie von Rech müssen in dreifacher Hinsicht Integrationsleistungen erbracht werden, um Studienerfolge zu erzielen: fachlich-akademische, institutionelle und soziale (Rech 2012: 114ff.). Über gelungene Integration in diesen drei Feldern entwickle sich eine Loyalität gegenüber der Hochschule und Deutschland als Studienland (ebd.: 258ff.). Dies könnte stark dazu beitragen, den Bleibewunsch nach Abschluss des Studiums zu stärken.

Um Studierende in Deutschland zu halten, sind Angebote von Hochschulen relevant:

„Die Hochschulen können indirekt oder direkt auf verschiedene Faktoren Einfluss nehmen, die in Zusammenhang mit der Bleibeabsicht der Studierenden stehen. Das zeigen die Ergebnisse der Befragung für Deutschland: Die Bleibewilligen sprechen eher Deutsch, haben bereits Arbeitserfahrung im Land und sind zufriedener mit den Studienbedingungen. Zudem fühlen sie sich willkommener und besser über die rechtlichen Rahmenbedingungen informiert.“ (SVR 2012: 51)

Folglich kann die Verbesserung von Integrationsangeboten, von Informations- und Beratungsangeboten zu Beginn und im Verlauf des Studiums für ausländische Studierende und Absolvent/innen Willkommenssignale setzen und maßgeblich dazu beitragen, sie nach Studienabschluss als Fachkräfte in der Region zu gewinnen. Konkrete Unterstützungsleistungen im Hinblick auf eine mögliche Berufstätigkeit in Deutschland während und am Ende des Studiums spielen hier eine wichtige Rolle. Da ausländischen Studierenden aus Nicht-EU-Ländern nach Studienabschluss

maximal 18 Monate zur Verfügung stehen,<sup>3</sup> um einen adäquaten Arbeitsplatz zu finden, scheinen Angebote erst am Ende eines Studiums wenig sinnvoll.

Die Arbeit einerseits von International Offices, andererseits von Career Centern,<sup>4</sup> wie sie an fast allen deutschen Hochschulen bestehen, ist dabei zentral. Während International Offices sich in der Regel stärker auf die Unterstützung von ausländischen Studierenden bezüglich ihres Studiums beziehen, können Career Center gemeinsam mit ihren Kooperationspartner/innen in- und außerhalb der Hochschule vor allem berufsbezogene Informationen bieten und berufsbezogene Angebote machen bzw. entwickeln.

Allerdings sprechen empirische Befunde dafür, dass der Ansatz auf individueller Ebene nur ein Bereich ist, in dem Hochschulen aktiv sein müssten, wenn sie ausländische Studierende und Absolvent/innen in ihren Bleibeabsichten unterstützen möchten: Eine gelungene Integration kann eine Hochschule nicht alleine leisten. Eine Willkommenskultur braucht eine Vernetzung mit anderen relevanten Akteur/innen in der Region und eine breite gesellschaftliche Basis. Denn: die Hälfte der Befragten der Studie des Sachverständigenrates sieht gute Chancen, dass sie nach ihrem Abschluss in Deutschland eine Arbeit findet, die den jeweiligen Qualifikationen entspricht.

Dem steht allerdings entgegen, dass nur ein Drittel sich willkommen fühlt, zu bleiben. Fast 40 Prozent der Befragten haben Diskriminierung erfahren oder sahen sich Vorurteilen gegenüber, weil sie Ausländer/innen sind. Über 60 Prozent sehen es als schwierig an, nach Abschluss ihres Studiums eine Aufenthaltsgenehmigung zum Bleiben zu erhalten (SVR 2012: 43f.).

Ähnlich problematische Ergebnisse zeigen sich in einer Online-Befragung der TU Dresden unter ihren ausländischen Studierenden 2009: 30 Prozent der 439 Befragten erlebten aufgrund ihrer Nationalität Beschimpfungen oder schlimmeres; sechs Prozent von ihnen sogar körperliche Gewalt. 14 Prozent der grundsätzlich Bleibewilligen würden die Stadt Dresden aufgrund ausländerfeindlicher Erfahrungen verlassen wollen. (TU Dresden 2009: 87ff.) Ausländische Fachkräfte, die jüngst in einer anderen Studie der TU Dresden zu ihren Erfahrungen befragt wur-

---

<sup>3</sup> Vgl. Bundesministerium des Innern 2012b. Seit dem 01.08.2012 gibt es weitere Änderungen, die auch internationale Studierende betreffen.

<sup>4</sup> An den Hochschulen gibt es unterschiedliche Bezeichnungen für die Serviceeinheiten, die für Berufs- und Karriereberatung und -angebote zuständig sind. Der Einfachheit halber werden hier alle Career Center genannt

den, gaben zu über einem Drittel an, Fremdenfeindlichkeit selbst erlebt zu haben. Drei Prozent von ihnen wurden schon Opfer körperlicher Gewalt. (TU Dresden 2013: 54; DNN-Online 2013)

Sowohl bei den befragten Studierenden als auch bei den Fachkräften waren besonders Menschen von Diskriminierung und Gewalt betroffen, die nicht ‚typisch mitteleuropäisch‘ aussehen. Fremdenfeindlichkeit spielte eine wesentliche Rolle sowohl bei der Jobsuche als auch bei der Auswahl von Mitarbeiter/innen. (DNN-Online 2013) Selbst eine Hochschule, die im besten Falle selbst schon Willkommenskultur lebt, braucht ein offenes, tolerantes Umfeld, damit ausländische Studierende und Gäste sich wohl fühlen. Ein Engagement und die entsprechende Vernetzung der Hochschulen erfolgt bislang aber mitunter erst dann, wenn es problematische Vorkommnisse wie Gewalt gegen ausländische Studierende gab.

### **18.3. Untersuchungsergebnisse**

#### *18.3.1. Bestehende Aktivitäten und Maßnahmen*

Eine Internetrecherche zeigte, dass Aktivitäten zur Bindung und Arbeitsmarktintegration von ausländischen Studierenden auf Homepages ostdeutscher Hochschulen kaum zu finden sind. Auch die von uns durchgeführte Befragung ergab, dass es nur sehr wenige spezifische Angebote im Hinblick auf eine Berufstätigkeit für ausländische Vollzeitstudierende gibt.<sup>5</sup> Bislang werden solche Angebote nur in sehr geringem Umfang zusätzlich zu allgemeinen Karriereangeboten gemacht. An acht (von 54) Hochschulen in Ostdeutschland gibt es Angebote für internationale Studierende zur Unterstützung beim Übergang von der Hochschule in den Beruf.<sup>6</sup>

---

<sup>5</sup> Um die Dimensionen zu verdeutlichen: Am Career Center einer größeren Universität wendet sich von 50 ausgeschriebenen Veranstaltungen im Wintersemester 2012/13 ein einzelner Workshop zum Thema Bewerben in Deutschland explizit an internationale Studierende. Am Career Center einer anderen Universität ist im gleichen Zeitraum bei einer Gesamtzahl von 67 Veranstaltungen eine, die sich explizit an internationale Studierende wendet: ein 1,5-stündiger Informationsabend zum Thema Bewerben in Deutschland.

<sup>6</sup> Selbst einige Projekte und Aktivitäten, die im Rahmen des Programms PROFIN vom DAAD vor sehr kurzer Zeit gefördert waren bzw. sind, waren unauffindbar (vgl. DAAD 2010; 2011a). Die hier genannten Ergebnisse beziehen sich auf den Zeitraum Mai bis September 2012, später entstandene Angebote wurden nicht berücksichtigt.

Als Formate der Aktivitäten wurden genannt: Beratung (individuell oder in Kleingruppen), Workshops bzw. Trainings, Vorträge, Unternehmensvorstellungen und -exkursionen sowie das Bereitstellen von Internetplattformen/Onlinebörsen/Datenbanken.

Bezogen auf die Inhalte überwiegen allgemeine Berufsorientierung und Informationen zu Bewerbungen und Bewerbungsverfahren, ergänzt durch Kompetenzförderung für Bewerbungserstellung, Bewerbungsgespräche, Arbeitsrecht. Der eindeutige Schwerpunkt der Angebote für internationale Studierende ist an allen Hochschulen die individuelle Beratung zur konkreten Praktika- und Stellensuche mit allgemeinen Informationen hinsichtlich Arbeitsmarkt und Bewerbungsmodalitäten in Deutschland, Bewerbungsunterlagenerstellung und Bewerbungsgesprächen.<sup>7</sup> Im Unterschied zu den Regelangeboten, die offen für alle Studierenden sind, finden diese Angebote meist in englischer Sprache statt, und es wird auf die spezifischen Bedarfe und Fragen ausländischer Studierender im Hinblick auf den deutschen Arbeitsmarkt eingegangen.

Allerdings sehen nicht alle Befragungsteilnehmenden und Interviewten überhaupt besondere Bedarfe von ausländischen Studierenden und die daraus resultierende Notwendigkeit, entsprechende Angebote für ausländische Studierende vorzuhalten. Es wird argumentiert, dass den ausländischen Studierenden die Regelangebote der Career Center der Hochschulen offen stünden und dass von ihnen als Studierende an einer deutschen Hochschule erwartet werden könnte, die entsprechenden Fähigkeiten und Sprachkenntnisse mitzubringen, um daran erfolgreich teilzunehmen. Andere Befragungsteilnehmende und Interviewte und auch die Ergebnisse aus der Studie „Mobile Talente“ bestätigen, dass dem nicht so ist. Das German International Student Barometer (isb) konstatiert eher pragmatisch zu Studienberatung und Career Center:

„Both areas ... in German HE [Higher Education; M.D] institutions traditionally are not seen as areas where the university needs to provide support. ... However if 60 % of international students expects information, advice and guidance in the area of careers support it may become an area in which German Hochschule should start to develop more.“ (International Student Barometer 2010: 3)<sup>8</sup>

---

<sup>7</sup> Auswertung der Befragung sowie Aussagen in den Interviews.

<sup>8</sup> Das International Student Barometer für 2011/12 fällt zwar, bezogen auf die o.g. Services besser aus, kann hier aber bzgl. der Karriereangebote für internationale Studierende in Ostdeutschland nicht bestätigt werden.

Internationalen Studierenden fehlt in der Regel landesspezifisches Alltags- und Vorwissen, und ihre Informationsdefizite bezüglich des deutschen Arbeitsmarktes sind größer und anderer Art als die von deutschen Studierenden. (Sachverständigenrat 2012: 5, 46ff.)

Angeboten werden die hier einschlägigen Aktivitäten fast ausschließlich von Career Center der Hochschulen; in Einzelfällen wird mit dem Akademischen Auslandsamt/International Office zusammengearbeitet, oder das Akademische Auslandsamt/International Office bietet selbst vereinzelt Aktivitäten an. Punktuell wird mit Unternehmensvertretern, Unternehmen oder Unternehmensverbänden kooperiert.

Dreizehnmal wurde von den befragten 33 Hochschulen angegeben, dass sie eine Internationalisierungsstrategie verfolgen<sup>9</sup> Eine *direkte* Schlussfolgerung vom Vorhandensein oder Fehlen einer übergeordneten Internationalisierungsstrategie auf das Vorhandensein oder Fehlen berufsorientierender Angebote für internationale Studierende lässt sich nicht ziehen. Allerdings wurde in Interviews mehrfach bestätigt, dass entsprechende Angebote vorhanden sind, weil die Hochschulleitung dem Thema Internationalisierung eine hohe Bedeutung beimisst. Bei keinem der genannten Angebote wurde jedoch deutlich, dass sie expliziter Teil einer Internationalisierungs-, Diversity- oder vergleichbaren Strategie sind.<sup>10</sup>

Die einzelnen Angebote für internationale Studierende entstanden meist als Antwort auf wahrgenommene Bedarfe durch Mitarbeiter/innen im Career Center oder durch Anfragen aus englischsprachigen Studiengängen. Sie werden als sehr kleiner und unregelmäßiger Bereich ihrer Arbeit beschrieben, der nicht explizit als ein Teilbereich ihrer Tätigkeit definiert ist. Dazu kommt, dass die Situation von Angestellten in Career Center oft prekär ist: An zahlreichen Hochschulen werden Sonderprogramme von Ministerien, ESF o.ä. genutzt, die entsprechende thematische Ausrichtungen haben, um die Mitarbeiter/innen und Angebote der

---

<sup>9</sup> Das offizielle Audit Internationalisierung der Hochschulrektorenkonferenz hatten in Gesamtdeutschland 42 Hochschulen bis Juni 2013 absolviert oder begonnen, davon sind acht aus Ostdeutschland (ohne Berlin). Vgl. [www.hrk.de/themen/internationales/arbeitsfelder/audit-internationalisierung-der-hochschulen/teilnehmende-hochschulen/](http://www.hrk.de/themen/internationales/arbeitsfelder/audit-internationalisierung-der-hochschulen/teilnehmende-hochschulen/) (26.06.2013)

<sup>10</sup> Dies stimmt mit dem Befund von Rech überein, dass Internationalisierungsstrategien in der Regel nicht mit dem Vorhandensein von (allgemeinen) Betreuungsmaßnahmen für ausländische Studierende zusammenhängen, jedoch eine hohe Bedeutung von Internationalisierung in der Hochschule förderlich für die Existenz von Betreuungsstrukturen ist. (Rech 2012: 173 und 255ff.)

Career Center zu finanzieren.<sup>11</sup> Dies lässt die Ausweitung von Arbeitsbereichen kaum zu. Längerfristig ist es daher unklar, ob und in welcher Form die Center finanziert und weiterexistieren werden. Entsprechend offen ist, welche Angebote für ausländische Studierende verstetigt werden können.

Die große Mehrheit der internationalen Studierende kommt laut Aussagen aller unserer Interviewpartner/innen kurz vor Studienabschluss zur Beratung und/oder nutzt erst dann die Angebote wie Bewerbungstrainings.

Aufgrund der geringen Fallzahlen ohne Vergleichsmöglichkeiten können keine validen Angaben zur Wirksamkeit der Angebote gemacht werden. Die anbietenden Stellen selbst sehen den direkten Erfolg ihrer Arbeit kritisch. Während die Vermittlung in Praktika im Rahmen von Beratungsgesprächen häufig noch erfolgreich sei, gebe es wenig positive Rückmeldungen, was die Stellensuche betrifft. Allerdings konnten hier nur Aussagen für intensiv betreute internationale Studierende getroffen werden, da Kurzzeitbetreuungen in der Regel nicht zu einer so hohen Verbindlichkeit führen, dass die Studierenden Rückmeldungen zu Erfolg oder Misserfolg geben würden. Als erfolgskritische Faktoren wurden Studienfach und Studienerfolg, vor allem aber gute Deutschkenntnisse genannt.

Die Erwartung der internationalen Absolvent/innen, nach ihrer Hochschulausbildung „gut“ bezahlt zu werden, würde bei einigen den Erfolg, *in der Region* eine Anstellung zu finden, erschweren.<sup>12</sup> Aufgrund besserer Verdienstmöglichkeiten würden zahlreiche internationale Absolvent/innen ostdeutscher Hochschulen nach Westdeutschland gehen oder in ihr Heimatland zurückkehren.

Auch die Nationalität der internationalen Studierenden spiele für einen erfolgreichen Berufseinstieg eine Rolle. Chinesische Studierende

---

<sup>11</sup> Zum Beispiel „Qualitätspakt Lehre“ vom BMBF, Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung-IQ“ vom BMAS, BMBF, Bundesagentur für Arbeit. Es gibt vereinzelt aber auch Festangestellte in Career Center, wobei auch hier immer wieder Förderprogramme zur Aufstockung der Arbeitskraft und zur Erweiterung des Angebots genutzt werden, da zur Stelle nicht notwendigerweise ein Budget für Aktivitäten, Dozent/innen für Workshops o.ä. gehört.

<sup>12</sup> Dass die Bezahlung in Ostdeutschland auch relativ zu den Lebenshaltungskosten noch immer deutlich unter der in Westdeutschland liegt, bestätigt die Studie „Karrierchancen der Absolventen ostdeutscher Hochschulen“ von DIW econ 2012. Demnach beträgt das durchschnittliche Gehalt von Absolvent/innen ostdeutscher Hochschulen mit 28.400 Euro lediglich knapp 84 Prozent des durchschnittlichen Gehalts von Absolvent/innen einer westdeutschen Hochschule (34.000 Euro) (DIW econ 2012: v).

und Absolvent/innen hätten es sowohl bei Praktika- als auch bei Stellensuche aufgrund von Befürchtungen vor unerwünschtem Technologietransfer in entsprechenden Branchen deutlich schwerer.

### 18.3.2. *Internationale Absolvent/innen: Mögliche Potenziale für den regionalen Arbeitsmarkt*

In den ostdeutschen Bundesländern studierten im Wintersemester 2011/2012 29.477 ausländische Studierende; das sind 9,4 Prozent aller Studierenden. Die Unterschiede zwischen den Ländern sind jedoch groß. So liegt der Anteil ausländischer Studierender in Brandenburg bei 11,9 Prozent und in Sachsen bei 10,3 Prozent vor Sachsen-Anhalt mit 9,3 Prozent und Thüringen mit 8,0 Prozent. Mecklenburg-Vorpommern hat einen Anteil von 5,8 Prozent. (Statistisches Bundesamt 2012: 20; eigene Berechnungen)

Einbezogen sind in diese Zahlen jedoch auch Studierende, die Fernstudien absolvieren, durch Hochschulkooperationen doppelt eingeschrieben sind, aber de facto an einem anderen Ort in Deutschland oder der Welt studieren, teilweise Studienkollegiat/innen (ebd.: 11) sowie auch alle ausländischen Austauschstudierenden, die z.B. im Rahmen von Austauschprogrammen wie Erasmus nur kurze Zeit an der Hochschule sind. Es kann also davon ausgegangen werden, dass die für unseren Zusammenhang relevante Zahl von *internationalen* Studierenden, die grundsätzlich ein Bachelor- oder Masterstudium absolvieren bzw. Promotionsstudent/innen sind, und damit das Potenzial für den regionalen Arbeitsmarkt niedriger ist.

Die allermeisten internationalen Studierenden haben bereits zumindest ein Bachelorstudium abgeschlossen, bevor sie zum Weiterstudium nach Deutschland kommen. Sie absolvieren hier Masterstudiengänge oder promovieren. Einige Hochschulen bieten inzwischen englischsprachige und teilweise kostenpflichtige Masterstudiengänge an. Dies ist in Hinblick auf mögliche Potenziale für den regionalen Arbeitsmarkt interessant, weil die Studierenden in englischsprachigen Studiengängen oft geringe Deutschkenntnisse haben und solche im Laufe ihres Studiums in Deutschland auch nicht erwerben bzw. erweitern (müssen).

Zudem führen die Auswahlverfahren sowie die Kostenpflichtigkeit dieser Studiengänge dazu, dass keine oder kaum deutsche Studierende in

diesen Studiengängen studieren,<sup>13</sup> hier also die internationalen Studierenden fast ganz oder ganz unter sich bleiben. Es gibt für sie entsprechend wenig Anlass und/oder Anregung, sich mit der deutschen Sprache, Deutschland und möglichen Berufsperspektiven hier zu beschäftigen. Verstärkt wird dies dadurch, dass viele der ausländischen Studierenden in Wohnheimen wohnen und dort oft sogar innerhalb ihrer eigenen Sprachgruppe verbleiben. Sie knüpfen somit kaum soziale Kontakte mit Deutschen. Selbst wenn sie in deutschen Studiengängen studieren und zu Beginn ihres Studiums dafür ausreichende Deutschkenntnisse hätten, würden diese durch die geringe Anwendung im Laufe des Studiums mitunter schlechter statt besser werden.<sup>14</sup>

Den Interviews zufolge nimmt ein großer Teil internationaler Studierender, gleich in welchem Studiengang, zu Studienbeginn an, nur für das Studium nach Deutschland gekommen zu sein und danach wieder in das Heimatland zurückzukehren. Es entwickle sich dann aber oft anders: viele der internationalen Studierenden könnten sich im Laufe des Studiums dann doch vorstellen, danach in Deutschland zu bleiben und zu arbeiten. Da solide Deutschkenntnisse bis auf sehr wenige Ausnahmen für alle Arbeitgeber vorrangig seien und es schwierig sei, gerade in der Endphase eines (englischsprachigen) Studiums noch intensiv Deutsch zu lernen, gebe es für diese Absolvent/innen eine noch größere Hürde bei der Stellensuche in Deutschland.

### *18.3.3. Bedarfslagen hinsichtlich der Arbeitsmarkt- und Berufsorientierung*

Es kann davon ausgegangen werden, dass sich die Bedarfe von internationalen Studierenden sowohl von denen einheimischer Studierender als auch untereinander unterscheiden. Dies trifft zunächst auf ihre Studienvorbereitung, ihr Ankommen in Deutschland, an ihrer Hochschule und in ihrem Studium zu. Diese Bedarfe werden inzwischen von den meisten Hochschulen mit dem Bereitstellen von entsprechenden Unterstützungs- und Orientierungsmaßnahmen beantwortet.<sup>15</sup> Was jedoch die Bedarfe in Hinblick auf einen sich anschließenden Berufseinstieg angeht, so werden

---

<sup>13</sup> In den Interviews wurde – falls überhaupt Deutsche diese Studiengänge studieren – ihr Anteil auf maximal 10-15 % geschätzt.

<sup>14</sup> So übereinstimmend in mehreren Interviews von Study and Work.

<sup>15</sup> Dies mag auch damit zu tun haben, dass die „exorbitant“ hohe Studienabbrecherquote (rund 50 %) von internationalen Studierenden (DAAD 2011b: 18) allein schon aus Imagegründen gesenkt werden soll.

diese von einem Teil der ostdeutschen Hochschulen (noch) nicht wahrgenommen und/oder es gibt noch keine Bereitschaft, diese adäquat zu beantworten:<sup>16</sup> Zum einen wurden spezifische Bedarfe von internationalen Studierenden in unserer Befragung von rund einem Drittel der Antwortenden verneint, zum anderen wurde in einzelnen Interviews teilweise nachdrücklich darauf bestanden, dass alle Studierende „gleich“ behandelt werden müssten.

### Bedarfe von internationalen Studierenden bezüglich des Übergangs Studium–Beruf im Vergleich zu deutschen Studierenden

Die Frage, ob internationale Studierende im Vergleich zu deutschen Studierenden bezüglich des Übergangs vom Studium in den Beruf andere Bedarfe haben, verneinten zehn der Befragungsteilnehmenden. 19 von ihnen bejahten dies, dreimal wurde keine Aussage getroffen. In den Interviews wurde bestätigt, dass internationale Studierende andere Bedarfe als deutsche Studierende haben. Die am häufigsten genannten Bedarfe sind:

- Informationen zu gesetzlichen Bestimmungen zu Fragen von Arbeits-, Aufenthalts-, Bleiberecht
- Umgang mit Sprachproblemen / geringen Deutschkenntnissen
- Informationen zu Bewerbungsverfahren, Arbeitskultur und Arbeitsmarkt in Deutschland, Praktika- und Berufseinstiegsmöglichkeiten, Kontakte zu Arbeitgebern
- Wissen um formelle und informelle kulturelle Interpretationen und Gegebenheiten
- Umgehen mit Vorbehalten und Vorurteilen in Unternehmen.

---

<sup>16</sup> Das heißt nicht, dass einzelne Mitarbeiter/innen der Hochschulen diese Bedarfe nicht wahrnehmen würden. Oft stehen ihnen aber von Seiten der Hochschule kaum oder keine Ressourcen zur Verfügung, darauf zu reagieren. Zudem stehen sie häufig für ihre Arbeit bereits unter hohem Rechtfertigungszwang und sehen sich an ihrer eigenen Hochschule einer fehlenden Dienstleistungsbereitschaft und Willkommenskultur gegenüber. Ansätze, auf den spezifischen Informationsbedarf von internationalen Studierenden beim Übergang in den Beruf zu reagieren, gibt es in Deutschland schon länger. Bereits 2008 hatte die Arbeitsgruppe Entwicklung und Fachkräfte im Bereich der Migration und der Entwicklungszusammenarbeit gGmbH im Auftrag des Programms „Rückkehrende Fachkräfte“ des BMZ die Broschüre „Karrierestart in Deutschland“ für internationale Absolvent/innen herausgegeben.

## Unterschiede innerhalb der Gruppe der internationalen Studierenden bezüglich ihrer Bedarfe im Hinblick auf den Übergang Studium – Beruf

Von den meisten Befragten und allen Interviewten wurde die Gruppe der internationalen Studierenden bezüglich ihrer Bedarfe nicht als homogen wahrgenommen. In der Befragung bejahten 14 Befragte unterschiedliche Bedarfslagen, acht verneinten sie (zweimal keine Aussage). Genannt wurden:

- Verständigungs- und Adaptionprobleme in Deutschland und im deutschen Wissenschaftssystem aufgrund der Kultur, dem Bildungs- und Lernsystem im jeweiligen Heimatland
- unterschiedliche Herkunftsländer und der damit den nötige Informationsbedarf und Aufwand, um eine Arbeits- und Aufenthaltsgenehmigung zu erhalten
- unterschiedlich hohe Dringlichkeit, eine berufliche Perspektive in Deutschland oder einem dritten Land zu finden aufgrund von einer schwierigen politischen und/oder Arbeitsmarktsituation oder (Bürger-) Krieg im Heimatland
- Studierende/Promovierende in englischsprachigen Studiengängen haben bei der Praktika- und Stellensuche meist eine höhere Sprachhürde bzgl. der deutschen Sprache zu überwinden
- die Skepsis bzw. Vorurteile einiger Branchen gegenüber internationalen Studierenden und Absolvent/innen aus bestimmten Ländern (z. B. China) führt für diese zu einer aufwändigeren Praktika- und Stellensuche
- eine gut bezahlte berufliche Tätigkeit zu finden, scheint vor allem für internationalen Studierende wichtig zu sein, die eine starke Familienverbundenheit haben und damit einhergehend z.T. auch eine hohe Fürsorgepflicht gegenüber der Familie.

### *18.3.4. Gründe für Verbleiben und für Wegzug*

In der Befragung und den Interviews interessierte uns, welche Gründe die Akteur/innen an den Hochschulen dafür sahen, dass internationale Absolvent/innen in der Region bleiben oder diese verlassen. Uns interessierte, ob die „Außensicht“ von hochschulischen Servicemitarbeiter/innen sich von der „Innensicht“ der betroffenen internationalen Studierenden in der Studie „Mobile Talente?“, herausgegeben vom Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration, unterschei-

*Übersicht 82: Gründe internationaler Absolvent/innen für einen Verbleib in Deutschland (Reihung nach Häufigkeit der Nennung)*

<b>Befragung Study and Work</b>	<b>Interviews Study and Work</b>	<b>SVR-Studie</b>
Jobangebot und berufliche Entwicklungsmöglichkeiten	Lebensqualität und Lebensstil in Deutschland (hierunter diverse Beschreibungen wie deutsche Kultur und Eigenschaften, Sicherheit, Arbeitsbedingungen etc.)	Aussichten auf Arbeitsmarkt, internationale Arbeitserfahrung
Familie, Freunde, persönliche Beziehungen	Familie, Freunde, persönliche Beziehungen	Lebensqualität in Deutschland
Lebensstil / Attraktivität deutscher Kultur	Jobangebot und berufliche Entwicklungsmöglichkeiten	Finanzielle Gründe, Bildungsmöglichkeiten
Region attraktiv		Lebensstil in Deutschland
Schwierige Lage im Heimatland		Familie, Freunde, persönliche Beziehungen

Quellen: SVR (2012: 19), eigene Befragung und Interviews

*Übersicht 83: Gründe internationaler Absolvent/innen für die Abwanderung*

<b>Befragung Study and Work</b>	<b>Interviews Study and Work</b>	<b>SVR-Studie</b>
Fehlende Jobangebote in der Region	Familiäre, partnerschaftliche, private Gründe; auch: rechtlich schwieriger Familiennachzug	Familiäre, partnerschaftliche, private Gründe
Sprache	Aussichten auf dem Arbeitsmarkt anderenorts verbunden mit finanziellen Aspekten	Aussichten auf dem Arbeitsmarkt anderenorts
Bürokratische Hürden / keine Arbeitserlaubnis	Bürokratische Hürden/ keine Arbeitserlaubnis	Weitere Bildungsmöglichkeiten anderenorts
Keine Willkommenskultur / Fremdenfeindlichkeit		Finanzielle Aspekte

Quellen: Sachverständigenrat (2012: 41f.), eigene Befragung und Interviews

det.<sup>17</sup> In dieser Studie unterschied sich die Gruppe der Bleibewilligen von der Gruppe der Rückkehrwilligen. Die Einschätzungen der Akteur/

<sup>17</sup> Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration (2012). In der Studie waren die Bleibeabsichten internationaler Master-Studierender und Promovierender in fünf Staaten der Europäischen Union verglichen worden. In Deutschland

innen an den Hochschulen in der Befragung und in den Interviews<sup>18</sup> im Projekt „Study & Work“ folgen dem nur zum Teil. Aufgrund der geringen Grundzahl der Nennungen kann damit allerdings eher eine Tendenz beschrieben werden.

In den Übersichten 82 und 83 unten werden Aussagen von internationalen Studierenden selbst aus der SVR-Studie neben die Aussagen von Mitarbeiter/innen von Servicestellen wie Career Center an Hochschulen aus unseren Erhebungen gestellt. Dabei zeigt sich, dass trotz des unterschiedlichen Innen- und Außenblicks, des Betroffenen- und Professionellen-Blicks die einzelnen genannten Gründe sich eher bezüglich der Einschätzung ihrer Gewichtung als grundlegend inhaltlich unterscheiden.

### *18.3.5. Matching: Fachkräftebedarfe in der Region und Qualifikation der internationalen Absolvent/innen*

In unseren Befragungen wurde erfragt, welche Fächer die internationalen Studierenden vorwiegend studieren und welche Fachkräfte in der jeweiligen Region besonders gesucht werden. Ein gutes Matching hatten hier vor allem Hochschulen, an denen Ingenieurwesen, andere MINT-Fächer, Wirtschaftswissenschaften bzw. Betriebswirtschaft studiert werden. Ein eher schlechtes Matching weisen dagegen vor allem die Hochschulen auf, an denen geistes- und sozialwissenschaftliche Fächer studiert werden.

Die Angaben von sechs Hochschulen<sup>19</sup> ergaben, dass die genannten Fachqualifikationen der internationalen Absolvent/innen und gesuchte Fachkräfte gut zueinander passen. Bei acht weiteren Hochschulen passen zumindest ein oder mehrere bevorzugt studierte Fächer zum Fachkräftebedarf in der Region. Lediglich bei zwei Hochschulen passen die bevorzugten Studiengänge der internationalen Studierenden nicht mit den genannten Fachkräftebedarfen in der Region. Fünf Hochschulen machten in der Befragung keine Angaben dazu, welche Fachkräfte in der Region besonders gesucht werden. In allen ostdeutschen Bundesländern studieren *ausländische* Studierende lt. Statistik insgesamt vor allem die Fächer-

---

wurden 2.000 Studierende befragt, davon 200 in Ostdeutschland, alle von der TU Dresden.

<sup>18</sup> Ohne die interviewten internationalen Studierenden bzw. Absolvent/innen, weil diese ausschließlich über ihre persönlichen Gründe sprachen.

<sup>19</sup> Die Angaben von künstlerischen Hochschulen wurden hier nicht mit einbezogen.

gruppen Ingenieurwissenschaften und Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften.<sup>20</sup>

Auch wenn diese kurze Übersicht nicht repräsentativ sein kann und vom subjektiven Informationsstand der Befragten abhängig ist, so bietet sie doch grob Anhaltspunkte dafür, dass bei einem guten Teil der internationalen Studierenden davon ausgegangen werden kann, dass in der (erweiterten) Region Unternehmen vorhanden sind, die Fachkräfte mit ihrer Qualifikation benötigen.

#### **18.4. Auswertung: Herausforderungen und Entwicklungspotenziale**

Im Laufe unserer Recherchen wurde deutlich, dass, sollen internationale Studierende dafür gewonnen werden, nach Abschluss ihres Studiums in Deutschland zu bleiben, es nicht „einfach“ damit getan ist, auf ihre Bedarfe abgestimmte Berufsorientierungsveranstaltungen und -aktivitäten anzubieten. Vielmehr bewegen sich solche ersten Handlungsansätze und das Erfüllen von Bleibewünschen in einem größeren Spannungsfeld von individuellen, organisationalen und politisch-gesellschaftlichen Faktoren und Interessen, die – bestenfalls aufeinander abgestimmt – zusammenwirken können mit dem Ziel, die Entwicklung einer tatsächlichen, gelebten Willkommenskultur voranzubringen.

Grundsätzlich ist das gesamte Themenfeld

- Internationalisierung von Hochschulen samt ihrer Serviceleistungen,
- Wahrnehmen von internationalen Studierenden als erwünschte Migrant/innen und
- Entwicklung entsprechender Aktivitäten zur Erhöhung ihrer Berufschancen in Deutschland sowie
- die Weiterentwicklung von Willkommenssignalen zu einer Willkommenskultur

derzeit sehr stark in Bewegung. Dies erschwert es, einen Ist-Zustand zu erfassen, so dass die nachfolgenden Auswertungen auf einer Momentaufnahme basieren.

---

<sup>20</sup> Vgl. Amt für Statistik Berlin-Brandenburg (2012), Statistisches Amt Mecklenburg-Vorpommern (2012), Statistisches Landesamt Freistaat Sachsen (2012), Statistisches Landesamt Sachsen-Anhalt (2011), Thüringer Landesamt für Statistik (2012).

Es gibt gegenwärtig ein breites gesellschaftliches Interesse und an den Hochschulen eine hohe Motivation, sich mit dem Themenbereich zu befassen und eigene Aktivitäten zu entwickeln. Die Gesetzgebung wurde Anfang August 2012 in Richtung Anerkennung von Deutschland als Migrationsland weiterentwickelt. Über Willkommenskultur wird an vielen Stellen gesprochen, und es erscheinen Publikationen, wie eine solche Kultur in einzelnen Bereichen konkret operationalisiert werden kann.

Ein Beispiel von vielen ist die Broschüre „Willkommenskultur – ein Leitfadens für Unternehmen“ der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA 2012), bei der schon die Herausgeberschaft deutlich macht, dass das Thema hoch aufgehoben ist. Auf Konferenzen zum demografischen Wandel kommen Visionen eines weltoffenen Ostdeutschlands, das in wenigen Jahren Klimaflüchtlinge als willkommene Fachkräfte und Mitbürger/innen mit offenen Armen empfangen wird, gut an.<sup>21</sup> Der Aktionsrat Bildung empfiehlt eine zügige Internationalisierung aller Hochschulen (vbw 2012), deren Stand z.B. im Ländercheck des Stifterverbandes für die Deutsche Wissenschaft (2012) genauer untersucht wird.

Alle diese Entwicklungen können in Hinblick auf die Schaffung von beruflichen Perspektiven von internationalen Hochschulabsolvent/innen in Deutschland hilfreich sein. Was die konkrete Unterstützung der internationalen Studierenden auf ihrem Weg dorthin angeht, so wurde jedoch deutlich, gilt es, auf verschiedenen Ebenen noch einige Herausforderungen zu bewältigen und Problemlagen zu überwinden.

#### *18.4.1. Herausforderungen und Problemlagen*

Im Folgenden werden drei Ebenen skizziert, in denen Herausforderungen und Problemlagen bewältigt werden müssen, um langfristig die Bedarfe von internationalen Studierenden bezüglich des Berufseinstiegs angemessen zu beantworten und sie in der Region zu halten. Dies sind:

- die Hochschulebene,
- die Ebene der Bundesländer und der (Hochschul)Regionen,
- die Ebene der Unternehmen und sonstigen Beschäftigter.

---

<sup>21</sup> Mitteilung in einem Interview. Vgl. Kösters (2012).

### *Herausforderungen und Problemlagen auf Hochschulebene:*

- Die Anwerbung von internationalen Studierenden wird in der Regel nicht gesteuert. Gesamtstrategien zu Umgang mit und Begleitung von internationalen Studierenden sowie Konzepte zur Beantwortung der Heterogenität der Studierendenschaft fehlen.
- Einige Hochschulen zeigen noch eine schwach ausgeprägte Willkommenskultur, Dienstleistungsorientierung und wenig interkulturelle Sensibilisierung.
- Die Begleitung und Betreuung der internationalen Studierenden wird innerhalb der Hochschule häufig nicht hinreichend mit Anerkennung, auch in Form von Ausstattung, gewürdigt.
- Lehr- und Lernformen, die auch die Bedarfe internationaler Studierender im Blick haben, fehlen.
- Während fast alle Hochschulen Kontakte zu größeren und großen Unternehmen unterhalten, sind die Kontakte zu kleinen und mittleren Unternehmen oft nicht hinreichend ausgeprägt.
- Die Frage nach dem Selbstverständnis der Hochschulen bezüglich ihrer Rolle in ihrem Umfeld wird bislang von Hochschulen, wenn überhaupt, äußerst unterschiedlich beantwortet.<sup>22</sup>

### *Herausforderungen und Problemlagen in der Region:*

- Die Arbeitsmarktlage in Ostdeutschland hat sich zwar positiv entwickelt, ist aber noch immer stark von Arbeitslosigkeit und einem Billiglohn-Image geprägt (Asbrock et al. 2012: 204ff.).
- Die Fachkräftestrategien der jeweiligen Bundesländer sind für die Hochschulakteur/innen noch nicht wahrnehmbar.
- An vielen Stellen sind Behörden und Ämter noch nicht auf internationale Studierende, Absolvent/innen oder Arbeitnehmer/innen eingestellt und/oder überlastet.

---

<sup>22</sup> In anderen Ländern, so Renkes (2011: 22), ist es sehr viel selbstverständlicher, dass die Hochschulen eine Verpflichtung sehen, sich gesellschaftlich zu engagieren und ihre Studierenden zu ermutigen, sich dabei einzubringen. So setzen sich die finnischen Hochschulen für das staatliche Ziel, allen Bürger/innen gleiche Bildungsmöglichkeiten zu bieten, ein. In Großbritannien machen sich die Hochschulen dafür stark, akademisches Wissen öffentlich zugänglich zu machen und in den Dienst der Gesellschaft zu stellen – z.B. durch das sog. Service Learning. Und in Australien wird erwartet, dass die Hochschulen zur Stärkung einer demokratischen Zivilgesellschaft und zum Wohlergehen der Region beitragen.

- Vorurteile und Fremdenfeindlichkeit sind in Ostdeutschland immer noch deutlich ausgeprägt.<sup>23</sup> Nach einer Studie der Friedrich-Ebert-Stiftung ist rechtsextremes Denken in den letzten Jahren angestiegen und reicht bis in die Mitte der Gesellschaft. (Decker et al. 2012: 54)

*Herausforderungen und Problemlagen auf der Ebene Unternehmen bzw. sonstige Beschäftiger:*

- Kleinere und mittlere Unternehmen (KMU) haben meist keine Personalabteilung und wenig Kapazität, um sich intensiv mit der Rekrutierung von Personal zu beschäftigen und Kontakte in die Region, auch in die Hochschulen, zu pflegen.
- In ostdeutschen KMU sind oft wenig Englisch- oder andere Fremdsprachenkenntnisse vorhanden, und es gibt wenig Erfahrungen mit ausländischen Kolleg/innen.
- In der Regel erwarten die Unternehmen in Ostdeutschland von einer ausländischen Fachkraft sehr gute bis perfekte Deutschkenntnisse, andernfalls kommt es oft gar nicht zum Vorstellungsgespräch.
- In KMU gibt es teilweise sehr lokale und familiäre Vorstellungen von den zu gewinnenden Fachkräften: Diese sollen aus der nahen Region stammen oder mit Mitarbeiter/innen verwandt oder bekannt sein.

#### *18.4.2. Entwicklungspotenziale und Chancen*

Die gute Nachricht ist: Deutschland ist attraktiv. Seit Deutschland 2008 in die Studie zum Beliebtheitsgrad der bedeutendsten Länder des BBC World Service aufgenommen wurde, lag es viermal in Folge auf Platz 1, in 2012 dann auf Platz 2 und 2013 wieder auf Platz 1 der beliebtesten Länder in der Welt. (BBC World Service Poll 2011; 2012; 2013) Rund 80 Prozent der ausländischen Masterstudierenden können sich vorstellen, zumindest zwei bis fünf Jahre in Deutschland zu bleiben (SVR 2012: 37). In den Interviews von „Study and Work“ wurde häufig berichtet, dass die Lebensqualität in Deutschland ein ausschlaggebender Grund für internationale Absolvent/innen sei, hier bleiben zu wollen. Könnte an diese positive Grundstimmung angeknüpft werden, scheinen berechnete

---

<sup>23</sup> „Je höher der Ausländeranteil, umso geringer die Vorurteile.“ (Asbrock et al. 2012:208) Das heißt aber umgekehrt: Je niedriger der Ausländeranteil, umso höher die Vorurteile.

Chancen zu bestehen, zukünftig mehr internationale Hochschulabsolvent/innen als Berufstätige in Deutschland zu halten.

Auf der Ebene der Hochschulen gibt es Handlungsansätze und Entwicklungspotenziale, die einerseits einzelne Aktivitäten und Maßnahmen betreffen, andererseits geht es auch um die Grundlagenarbeit, die in den Hochschulen selbst, aber auch in der Region zu leisten ist.

#### *Entwicklungspotenziale in den Hochschulen:*

- In den Hochschulen selbst braucht es interne Lobbyarbeit und Weiterbildung für die Entwicklung einer Willkommenskultur. Dafür ist auch wichtig, dass der Umgang mit internationalen Studierenden und Absolvent/innen auf Gesamthochschulebene bewusst und gesamtstrategisch gestaltet wird.
- Zentrale Ansprechpartner/innen und die Einrichtung von „One-Stop-Shops“<sup>24</sup> für alle Belange der internationalen Studierenden, Absolvent/innen und Wissenschaftler/innen an den Hochschulen wären günstig.
- Konkrete Angebote für ausländische Studierende sollten sich ebenso wie Studium und Lehre an geprüften Bedarfen der Zielgruppe(n) ausrichten; die Heterogenität innerhalb der Gruppe internationaler Studierender/Promovierender sollte berücksichtigt werden.
- Integrationsangebote sollten verschiedene Bereiche umfassen und über reine Studienunterstützung hinausgehen.
- Das Erlernen der deutschen Sprache könnte als integraler Bestandteil englischsprachiger Studiengänge verpflichtend gemacht und Deutsch als Berufs- und Wissenschaftssprache intensiver gelehrt werden. (Vgl. Fandrych/Sedlaczek 2012)
- Internationale Studierende könnten proaktiv zu Bleibemöglichkeiten angesprochen und darüber informiert werden.

#### *Entwicklungspotenziale der Hochschule in der Region:*

- Der Aufbau regionaler Kontakte und Netzwerke sowie deren Verstärkung sind nötig, um im weiteren die Synergieeffekte dieser Vernet-

---

<sup>24</sup> One-Stop-Shops werden hier verstanden als zentrale Anlaufstellen für internationale Studierende, Forschende und Lehrende, bei denen sie alle nötigen Informationen für ihren längerfristigen Aufenthalt bekommen, verschiedenste behördliche Erledigungen tätigen können oder entsprechende Kontakte gelegt bekommen und sie grundsätzlich Orientierung und Unterstützung bei allen diesbezüglichen Fragen erhalten.

zung nutzen zu können; entsprechende Feldkompetenz sollte in der Hochschule vorgehalten werden.

- Zur „Feldpflege“ gehört die wahrnehmbare Positionierung der Hochschule in Hinblick auf Willkommenskultur und gegen Fremdenfeindlichkeit; Lobbyarbeit der Hochschulen für die Belange ihrer internationalen Studierenden ist notwendig.
- Gemeinsam mit den Akteur/innen in der Region (z.B. Ausländerbehörden) ist die Klärung von Zuständigkeiten und Schnittstellen sinnvoll.

*Entwicklungspotenziale der Hochschule auf der Ebene Unternehmen bzw. sonstige Beschäftigter:*

- Die konkrete Zusammenarbeit der Hochschulen mit den Unternehmen sollte ausgebaut werden; unterschiedliche Unternehmenskulturen sollten dabei berücksichtigt werden (Transnationale Unternehmen /KMU).
- Um Möglichkeiten für internationale Studierende und Absolvent/innen zu erweitern, sollte mit den Unternehmen der Umgang mit möglichen Hürden und Sprachbarrieren thematisiert werden.
- Unternehmen brauchen verlässliche und breite Informationen in Hinblick auf Formalitäten, die ggf. bei der Einstellung internationaler Absolvent/innen anfallen.

## **18.5. Fazit**

Deutlich wurde, dass das Thema der Integration von ausländischen Studierenden und Absolvent/innen in den ostdeutschen Arbeitsmarkt und die Gesellschaft nicht auf die Aktivitäten von Hochschulen und ggf. deren berufsbezogenen Kooperationspartner beschränkt werden kann. Themen wie die Integration von ausländischen Studierenden, die Umgangskultur in Behörden, die oft noch mangelnde Sensibilität für die Bedarfe von Ausländer/innen und Migrant/innen generell, die mitunter noch schwach ausgeprägte oder wenig durchgängig praktizierte Willkommenskultur in- und außerhalb der Hochschulen auf vielen Ebenen, die Heterogenität der Studierendenschaft allgemein und der ausländischen Studierenden im Besonderen, die begrenzten Ressourcen bei gleichzeitigem Druck zu hoher Performance der Hochschulen, allgemeine Wirtschafts-, Politik- und Forschungsinteressen etc. können davon nicht getrennt gesehen werden.

Insofern ist es einerseits wichtig, zu verfolgen, wie sich das Feld der Aktivitäten und Angebote der Hochschulen für ausländische Studierende im Hinblick auf die Unterstützung des Übergangs ins Berufsleben darstellt und weiter entwickelt, sowie Elemente guter Praxis zu beschreiben. Andererseits erscheint es auch als wichtig, das gesellschaftspolitische Umfeld zu betrachten, in dem sich die Hochschulen bewegen und Impulse setzen können.

Hochschulen können durch ihre internationale Ausrichtung, die auch für die Weiterentwicklung ihrer Kernfelder Forschung und Lehre grundlegend ist, wichtige Impulse geben. Sehr viele Wirtschaftszweige arbeiten auch in Ostdeutschland längst für einen internationalen Markt. Nur eine plurale Gesellschaft, die Unterschiede für ihre Weiterentwicklung auf allen Ebenen nutzt, statt diese auszugrenzen, kann langfristig Erfolg haben. Gerade in Regionen, die vom demografischen Wandel stark betroffen sind, muss die Frage, wie Menschen zusammenleben wollen und welche Werte das Zusammenleben und die weitere Entwicklung prägen sollen, gestellt werden.

#### **Literatur**

- Amt für Statistik Berlin-Brandenburg (2012): Statistischer Bericht. B III 1 – j / 11. Studierende an Hochschulen im Land Brandenburg Wintersemester 2011/2012. Potsdam.
- Arbeitsgruppe Entwicklung und Fachkräfte im Bereich der Migration und der Entwicklungszusammenarbeit gGmbH (2008): Karrierestart in Deutschland – Informationen für ausländische Hochschulabsolventen aus Drittstaaten. Erstellt im Auftrag des Programms Rückkehrende Fachkräfte, Berlin.
- Asbrock, Frank/Mathias Kauff/Christian Issmer/Thomas F. Pettigrew/Ulrich Wagner (2012): Kontakt hilft – auch wenn die Politik es nicht immer leichtmacht. In: Wilhelm Heitmeyer (Hg.): Deutsche Zustände. Folge 10. Berlin, S. 199-219.
- BBC World Service Poll (2011): World Service Country Rating Poll. EMBARGO 00:01 GMT 07 March 2011. URL: <http://www.auswaertiges-amt.de/cae/servlet/contentblob/567394/publicationFile/149081/110307-BBC-Studie.pdf;jsessionid=F708F280DAB03DE522062968C868FAC6> (26.06.2013).
- BBC World Service Poll (2012): World Service Country Rating Poll. EMBARGO 23:01 GMT 10 May 2012. URL: [http://www.globescan.com/images/images/pressreleases/bbc012\\_country\\_ratings/2012\\_bbc\\_country%20rating%20final%20080512.pdf](http://www.globescan.com/images/images/pressreleases/bbc012_country_ratings/2012_bbc_country%20rating%20final%20080512.pdf) (26.06.2013)
- BBC World Service Poll (2013): World Service Country Rating Poll. EMBARGO 23:01 GMT 22 May 2013. URL: [www.worldpublicopinion.org/pipa/2013%20Country%20Rating%20Poll.pdf](http://www.worldpublicopinion.org/pipa/2013%20Country%20Rating%20Poll.pdf) (28.5.2013).
- BDA, Bundesvereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände (2012): Willkommenskultur. Ein Leitfaden für Unternehmen. Berlin. URL: [http://www.bda-online.de/www/arbeitsber.nsf/res/BDA\\_Willkommenskultur.pdf?file/BDA\\_Willkommenskultur.pdf](http://www.bda-online.de/www/arbeitsber.nsf/res/BDA_Willkommenskultur.pdf?file/BDA_Willkommenskultur.pdf) (26.06.2013).
- Bundesagentur für Arbeit (2012): Fachkräfteengpässe in Deutschland. Analyse Juni 2012. Nürnberg.

- Bundesministerium des Innern (2012): Hinweise des Bundesministerium des Innern zu wesentlichen Änderungen durch das Gesetz zur Umsetzung der Hochqualifizierten-Richtlinie (vom 01. Juni 2012, BGBl. I S. 1224). URL: [http://www.bmi.bund.de/Share/Docs/Downloads/DE/Themen/MigrationIntegration/Auslaender/hochqualifiziertenrichtlinie.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](http://www.bmi.bund.de/Share/Docs/Downloads/DE/Themen/MigrationIntegration/Auslaender/hochqualifiziertenrichtlinie.pdf?__blob=publicationFile) (26.06.2013).
- Bunk, Karsten (2011): Potentiale ausländischer Fachkräfte für den deutschen Arbeitsmarkt. Vortrag im Rahmen des 3. Gesprächsforum Frankfurt/O. zum Thema „Willkommenskultur in der Praxis: Regionale Ansätze zur Nutzung des Potenzials von Fachkräften aus dem Ausland“ der Fachkräfteinitiative ostdeutsche Zukunftsfelder am 10.11.2011. URL: [http://www.fachkraefteinitiative-ostdeutschland.de/fileadmin/content/Dialogreihe/3\\_Gespraechsforum\\_Frankfurt\\_Oder\\_10.11.2011/Karsten\\_Bunk\\_BA\\_Zuwanderung\\_und\\_Willkommenskultur.pdf](http://www.fachkraefteinitiative-ostdeutschland.de/fileadmin/content/Dialogreihe/3_Gespraechsforum_Frankfurt_Oder_10.11.2011/Karsten_Bunk_BA_Zuwanderung_und_Willkommenskultur.pdf) (26.06.2013).
- DAAD, Deutscher Akademischer Austauschdienst (Hg.) (2010): PROFIN. Programm zur Förderung der Integration ausländischer Studierender. Vielfalt fördern – eine Zwischenbilanz. Bonn.
- DAAD, Deutscher Akademischer Austauschdienst (Hg.) (2011a): PROFIN. Programm zur Förderung der Integration ausländischer Studierender. Vielfalt in der Praxis – die zweite Zwischenbilanz. Bonn.
- DAAD, Deutscher Akademischer Austauschdienst (Hg.) (2011b): Willkommen in Deutschland! Wie Hochschulen den internationalen Nachwuchs erfolgreich integrieren. Beilage zur duz – Unabhängige Deutsche Universitätszeitung / Magazin für Forscher und Wissenschaftsmanager, 21. Oktober 2011. Bonn.
- Decker Oliver/Johannes Kiess/Elmar Brähler et al. (2012): Die Mitte im Umbruch. Rechts-extreme Einstellungen in Deutschland 2012. Hgg. für die Friedrich-Ebert-Stiftung von Ralf Melzer. Bonn 2012. URL: [http://www.fes-gegen-rechtsextremismus.de/pdf\\_12/mitte-im-umbruch\\_www.pdf](http://www.fes-gegen-rechtsextremismus.de/pdf_12/mitte-im-umbruch_www.pdf) (26.06.2013).
- Der Beauftragte der Bundesregierung für die Neuen Bundesländer (Hg.) (2011): „Willkommenskultur in der Praxis. Regionale Ansätze zur Nutzung des Potenzials von Fachkräften aus dem Ausland“. Gesprächsforum, Dokumentation der Veranstaltung vom 10. November 2011, Frankfurt/Oder.
- Der Beauftragte der Bundesregierung für die Neuen Bundesländer (Hg.) (2012): „Marketing und Imagekampagnen – Wege und Ansprache zur Gewinnung von Fachkräften“. Gesprächsforum, Dokumentation der Veranstaltung vom 29. März 2012, Magdeburg.
- DIW econ (2012): Karrierechancen der Absolventen ostdeutscher Hochschulen. Ergebnisse repräsentativer Absolventen- und Unternehmensbefragungen. Berlin. URL: <https://www.hs-magdeburg.de/service/career-center/studierende-und-absolventen/karrierechancen-diw-econ-umfrage> (26.06.2013).
- DNN-Online (2013): TU-Studie: Ausländische Fachkräfte fühlen sich in Dresden größtenteils wohl; Beitrag von Stephan Lohse, 21.02.2012. URL: <http://www.dnn-online.de/dresden/web/dresden-nachrichten/detail/-/specific/TU-Studie-Auslaendische-Fachkraefte-fuehlen-sich-in-Dresden-groesstenteils-wohl-2530208350> (28.5.2013).
- Fandrych, Christian/Betina Sedlaczek (2012): „I need German in my life“. Eine empirische Studie zur Sprachsituation in englischsprachigen Studiengängen in Deutschland. Tübingen.
- Heitmeyer, Wilhelm (Hg.) (2012): Deutsche Zustände. Folge 10. Berlin.
- Heublein, Ulrich/Johanna Richter/Robert Schmelzer/Dieter Sommer, (2012): Die Entwicklung der Schwund- und Studienabbruchquoten an den deutschen Hochschulen, Statistische Berechnungen auf der Basis des Absolventenjahrgangs 2010. HIS: Forum Hochschule 3/2012. Hannover.
- International Student Barometer (2010): German International Student Barometer, D-ISB, Academic Year 2009/10. Executive Summary. URL: <http://www.gate-germany.de/filead->

- min/bilder/Expertenwissen/GATE\_Germany\_ISB\_Executive\_Summary\_2009\_10. pdf (26.06.2013).
- Kösters, Winfried (2012): 2030 – Was wir wollen? Wohin wir gehen? Eine Vision für Sachsen-Anhalt. Keynote Speech beim 2. Demografie-Kongress des Landes Sachsen-Anhalt, „Sachsen-Anhalt 2030 – Die Chancen im demografischen Wandel“ am 10./11.10.2012 in Magdeburg. URL: [http://www.sachsen-anhalt.de/fileadmin/Elementbibliothek/Bibliothek\\_Politik\\_und\\_Verwaltung/Bibliothek\\_MBV/PDF/2\\_Demografie-Kongress/Rede\\_Dr\\_Winfried\\_Koesters\\_Keynote\\_Speech\\_2\\_Demografie\\_Kongress\\_2012.pdf](http://www.sachsen-anhalt.de/fileadmin/Elementbibliothek/Bibliothek_Politik_und_Verwaltung/Bibliothek_MBV/PDF/2_Demografie-Kongress/Rede_Dr_Winfried_Koesters_Keynote_Speech_2_Demografie_Kongress_2012.pdf) (26.06.2013).
- Kolodziej, Daniela (2012): Fachkräftemangel in Deutschland. Statistiken, Studien und Strategien. Infobrief Wissenschaftliche Dienste WD 6 – 3010-189/11, Deutscher Bundestag. Berlin.
- Kultusministerkonferenz (Hg.) (2013): Vorausberechnung der Schüler- und Absolventenzahlen 2012-2025. Statistische Veröffentlichungen der Kultusministerkonferenz, Dokumentation Nr. 200, Mai 2013.
- Rech, Jörg (2012): Studienerfolg ausländischer Studierender. Eine empirische Analyse im Kontext der Internationalisierung der deutschen Hochschulen. Münster u.a.
- Regionalkonferenz der Akademischen Auslandsämter in Niedersachsen und Bremen/ Studienbegleitprogramm (STUBE) Niedersachsen (Hg.) (2009): AusländerInnenstudium in Niedersachsen – Erfahrungen, Herausforderungen und Perspektiven. Dokumentation Erste Fachtagung, 1./2. Dezember 2008, Georg-August-Universität Göttingen. URL: [http://www.stube-niedersachsen.de/downloads/2008/Tagung/Dokumentation\\_AuslaenderInnenstudium.pdf?PHPSESSID=1cfe32b51fb28d8a677db843dc5e4081](http://www.stube-niedersachsen.de/downloads/2008/Tagung/Dokumentation_AuslaenderInnenstudium.pdf?PHPSESSID=1cfe32b51fb28d8a677db843dc5e4081) (26.06.2013).
- Renkes, Veronika (2011): Ohne politische Unterstützung ist es schwierig. In: Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft (2011): Mission Gesellschaft. Hochschulen: Vom Elfenbeinturm in die Mitte des Lebens. Wissenschaft und Gesellschaft, Heft 1/2011, S. 21-22.
- Statistisches Amt Mecklenburg-Vorpommern (2012): Statistische Berichte. Hochschulen, Hochschulfinanzen. Studierende an Hochschulen in Mecklenburg-Vorpommern. Wintersemester 2011/2012. B III – j. Schwerin.
- Statistisches Bundesamt (2012): Bildung und Kultur. Studierende an Hochschulen. Wintersemester 2011/2012. Fachserie 11 Reihe 4.1. Wiesbaden.
- Statistisches Landesamt Freistaat Sachsen (2012): Statistischer Bericht. Studierende an den Hochschulen im Freistaat Sachsen 2011. B III 1 – j/11. Kamenz.
- Statistisches Landesamt Sachsen-Anhalt (2011): Bildung. Studierende an Hochschulen. Stand: 2012. B III j/10. Halle.
- Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft (2012): Ländercheck. Lehre und Forschung im föderalen Wettbewerb. Der Weg zur internationalen Hochschule. Essen.
- SVR, Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration (2011): Vom internationalen Studierenden zum hochqualifizierten Zuwanderer. Ein Vergleich der rechtlichen Rahmenbedingungen in fünf Staaten der Europäischen Union. Berlin.
- SVR, Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration (Hg.) (2012): Mobile Talente? Ein Vergleich der Bleibeabsichten internationaler Studierender in fünf Staaten der Europäischen Union. Berlin.
- Technische Universität Dresden, Institut für Kommunikationswissenschaft (Hg.) (2009): Online-Befragung untern ausländischen Studenten an der TU Dresden. Powerpoint. URL: <http://www.uni-dresden.de/aktuelles/news/pdf/studieaaa.pdf> (28.5.2013).
- Technische Universität Dresden, Institut für Kommunikationswissenschaft (Hg.) (2013): Willkommen in Sachsen? Erfahrungen ausländischer Fachkräfte in Dresden. Studie. Dresden.

Thüringer Landesamt für Statistik (2012): Statistischer Bericht. Studierende und Personal an den Hochschulen in Thüringen 2011/12. B III - j / 12. Erfurt.

vbw – Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e.V. (Hg.) (2012): Internationalisierung der Hochschulen. Eine institutionelle Gesamtstrategie. Gutachten des Aktionsrat Bildung. Münster.