

STUDY AND WORK

AUSLÄNDISCHE STUDIERENDE
IN OSTDEUTSCHLAND HALTEN,
WILLKOMMENSIGNALS SETZEN

Eine Handreichung mit Praxisbeispielen



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

Gefördert durch:



Die Beauftragte der Bundesregierung
für die neuen Bundesländer

Impressum

Study and Work – Ausländische Studierende in
Ostdeutschland halten, Willkommenssignale setzen.
Eine Handreichung mit Praxisbeispielen

Institut für Hochschulforschung Halle-Wittenberg (HoF)
an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg
Collegienstraße 62
06886 Wittenberg
<http://www.hof.uni-halle.de>

Autorin:
Martina Dömling

AutorInnen der Beiträge über die Hochschulprojekte:
Hochschule Wismar: Gregor Postler, Narangerel Tsendbaatar
Friedrich-Schiller-Universität Jena: Matthias Schwarzkopf, Kathrin Carl
Technische Universität Chemnitz: Christian Genz, Anke Bartsch
Europa-Universität Viadrina Frankfurt (Oder): Susanne Orth

Gestaltung:
VorSprung Design & Kommunikation Berlin
<http://www.werbe-vorsprung.de>

Bildnachweise:
Titelbild: © serranostock – Fotolia.com | Seite 3: li: Martina Dömling, re: stockbroker – Clipdealer.com |
Seite 4: HS Wismar | Seite 7: stockbroker – Clipdealer.com | Seite 11: TU Chemnitz | Seite 14: li: © ndoel-
jindoel – Fotolia.com, re: © mimagephotos – Fotolia.com | Seite 17: FSU Jena | Seite 24: © Ammentorp
– Fotolia.com | Seite 26: © Michael Flippo – Fotolia.com

Gefördert durch:



Inhalt



Das Projekt „Study and Work“ [2]



Internationale Studierende [5]

Weshalb wollen internationale Studierende in Deutschland bleiben? [5]

Welche Bedarfe haben internationale Studierende? [6]



Handlungsfelder. [10]

Handlungsfeld I: Beratungs- und Schulungsangebote [11]

Praxisbeispiel: Friedrich-Schiller-Universität Jena [15]

Praxisbeispiel: Hochschule Wismar [18]

Handlungsfeld II: Hochschulen als regionale Impulsgeberinnen [20]

Praxisbeispiel: Technische Universität Chemnitz. [22]

Praxisbeispiel: Europa-Universität Viadrina Frankfurt (Oder) [25]



Weiterführende Informationen. [27]

Das Projekt „Study and Work“

Im Zuge des demografischen Wandels wird die Bevölkerung zunehmend altern und schrumpfen. Das Arbeitskräfteangebot wird in den kommenden Jahren und Jahrzehnten deutlich abnehmen und der Wettbewerb um hoch qualifiziertes Personal wird sich spürbar verschärfen. In den ostdeutschen Ländern vollzieht sich der Arbeitskräfterrückgang früher und stärker als im westlichen Bundesgebiet. Zudem ist die Wirtschaft von kleinen und mittleren Betrieben geprägt, die aufgrund ihrer Größe in der Regel keine umfangreichen Personalabteilungen und Personalgewinnungskonzepte haben. Deshalb könnten gerade wissensintensive kleine und mittlere Betriebe es zunehmend mit Schwierigkeiten bei der Suche von qualifiziertem Personal zu tun bekommen.

Um das Fachkräfteangebot in ostdeutschen Regionen auch in Zukunft zu sichern, sind Hochschulen ein entscheidender Hebel: Sie ziehen junge Menschen an.

Nach Abschluss ihres Studiums könnten sie in der Region bleiben und eine Berufstätigkeit aufnehmen. Aus diesem Grund gilt es, die Attraktivität der ostdeutschen Hochschulstandorte, aber auch der umliegenden Regionen und ihrer Unternehmenslandschaft zu steigern. Die beruflichen Perspektiven in den ostdeutschen Bundesländern sollen frühzeitig beworben und die Integration von Studierenden in den regionalen Arbeitsmarkt unterstützt werden.

Ein besonderes Potential liegt dabei in der Integration ausländischer Studierender; ihre Zahl ist in den letzten

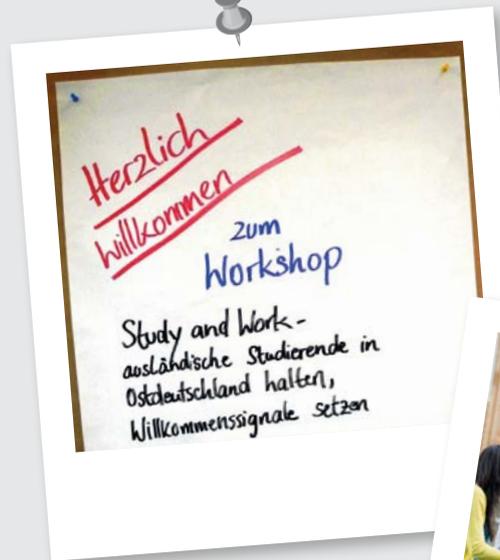
Jahren kontinuierlich angestiegen. Hier haben auch die ostdeutschen Bundesländer aufgeholt.

Angesichts der steigenden Attraktivität der ostdeutschen Hochschulen für ausländische Studierende und den zunehmenden Fachkräftengaps liegt eine Schlussfolgerung auf der Hand: Ein Teil der Nachwuchsprobleme könnte gelöst werden, wenn es gelänge, diese Studierenden für einen Verbleib in der Region zu gewinnen. Um Wegzüge ausländischer Studierender nach Beendigung des Studiums aufgrund mangelnder Information oder konkreter Arbeitsangebote zu vermeiden, sollen ausländische AbsolventInnen für berufliche Perspektiven in den neuen Ländern gewonnen werden. Besondere Aufmerksamkeit gilt dabei der Verbesserung des Übergangs von der Hochschule in den Arbeitsmarkt: Derzeit bleibt Umfragen zufolge nur ein Viertel dieser AbsolventInnen in Deutschland, obwohl fast zwei Drittel eigentlich gerne bleiben und hier arbeiten würden. Befunde zeigen, dass sich rund die Hälfte der ausländischen Studierenden schlecht informiert fühlt über die Möglichkeiten, nach einem Abschluss in Deutschland zu bleiben und zu arbeiten. Zudem glaubt nur rund ein Drittel, dass ausländische Fachkräfte willkommen sind.

Nötig sind daher die aktive Ansprache und die Bereitstellung von Informationsangeboten und Beratungsstrukturen für diese Zielgruppe. Zudem muss auch durch konkrete, spezifische Unterstützungsangebote ein klares Willkommenssignal gesetzt werden. Es bedarf außerdem spezifischer aufenthaltsrechtlicher Kenntnisse und besonderer Serviceleistungen, da ausländische Studierende, insbesondere aus Nicht-EU-Staaten, kaum mit den Gepflogenheiten des deutschen Arbeitsmarktes vertraut sind und selten über Kontakte in die Arbeitswelt verfügen.



An dieser Ausgangssituation setzte das Projekt „Study and Work – Ausländische Studierende in Ostdeutschland halten, Willkommenssignale setzen“ an. Das Projekt wurde im Zeitraum von Mai 2012 bis November 2013 im Auftrag des Bundesministeriums des Innern (Beauftragter der Bundesregierung für die neuen Bundesländer) vom Institut für Hochschulforschung Halle-Wittenberg durchgeführt. Im Fokus stand die Verbesserung der Unterstützungsstrukturen und -angebote von Service-Einrichtungen wie Career Center an ostdeutschen Hochschulen und ihren regionalen Netzwerken, um ausländische Studierende bei ihrem Übergang von der Hochschule in den Beruf optimal zu unterstützen. Viele von ihnen sind hoch motiviert, nach Abschluss des Studiums in der Region zu bleiben. Sie benötigen allerdings für die Entwicklung einer beruflichen Perspektive in Deutschland Hilfestellungen – am besten schon im Verlauf des Studiums. Entsprechend wurde den Fragen nachgegangen, welche Maßnahmen und Handlungsansätze an ostdeutschen Hochschulen bereits bestehen und welche zu implementieren sind, um ausländische Studierende und AbsolventInnen für eine Arbeitsaufnahme in der Region zu interessieren und zu gewinnen. Die Arbeit einerseits von International Offices, andererseits von Career Services, wie sie an fast allen deutschen Hochschulen bestehen, ist dabei zentral und stand im Fokus. Während International Offices sich in der Regel stärker auf die Unterstützung von ausländischen Studierenden bezüglich ihres Studiums konzentrieren, machen Career Services gemeinsam mit ihren KooperationspartnerInnen in- und außerhalb der Hochschule vor allem Angebote rund um Berufsorientierung und Berufseinstieg. Deshalb interessierten besonders ihre Erfahrungen mit ausländischen Studierenden.



Mit Befragungen, Interviews und Recherchen wurden zunächst bereits vorhandene Maßnahmen und Aktivitäten für ausländische Studierende im Bereich Übergang Hochschule–Beruf zusammengetragen und analysiert. Überregionale Workshops mit VertreterInnen aus Hochschulen, regionaler Wirtschaft, Arbeitsagenturen und weiteren Akteuren boten die Möglichkeit zum intensiven Austausch und zur Diskussion und Weiterentwicklung von Handlungsansätzen, die gezielt der Bindung und Arbeitsmarktintegration von ausländischen Studierenden dienen. An vier Hochschulen wurden im Rahmen des Projektes Pilotvorhaben zum Thema exemplarisch erprobt und begleitet.

In dieser Handreichung finden Sie Ergebnisse des Projektes „Study and Work“:

- Wer sind die ausländischen Studierenden? Welche Bedarfe haben sie beim Übergang vom Studium ins Berufsleben?
- Wie können Hochschulen diese Studierenden beim Berufseinstieg aktiv unterstützen? Weshalb sind die Hochschulen wichtige regionale Impulsgeberinnen und welche Schlüsselrollen können sie in der Region und beim Kontakt zu Unternehmen übernehmen?

Zwei konkrete Handlungsfelder werden genauer beschrieben:

- Beratungs- und Informationsangebote, Workshops und Trainings der Hochschulen für ausländische Studierende beim Übergang in den Beruf
- Hochschulen als regionale Impulsgeberinnen

In beiden Handlungsfeldern wurden je zwei Pilotvorhaben an Hochschulen durchgeführt. Die Hochschule Wismar – University of Applied Sciences Technology, Business and Design, die Friedrich-Schiller-Universität Jena, die Technischen Universität Chemnitz und die Europa-Universität Viadrina Frankfurt (Oder) stellen ihre Ergebnisse vor.

Die Praxisbeispiele an den Hochschulen zeigen: die internationalen Studierenden wünschen sich aktive Unterstützung durch die Hochschulen beim Berufseinstieg, denn sie haben großes Interesse, in der Region zu bleiben und Arbeitserfahrungen zu sammeln.



Gute Serviceleistungen der Hochschulen spielen auch eine zunehmende Rolle bei der Entscheidung von ausländischen Studierenden für eine Hochschule. Für die Internationalisierung von Hochschulen werden solche Services damit immer unerlässlich. Bei einer zu erwartenden weiteren Steigerung von Studierendenzahlen aus dem Ausland brauchen die Hochschulen spezifische Angebote für diese Zielgruppe auch als Zukunftssicherung. Zielführend wäre die Erweiterung der Definition des International Student Life Cycle um die Studienausgangsphase mit entsprechenden Angeboten beim Berufseinstieg. Dies ist als Teil einer allgemein definierten Internationalisierungsstrategie auch sinnvoll, um das Thema ausländische Fachkräfte regional voranzubringen. Hochschulen können damit ihre regionale Vernetzung ausbauen, ihre Leuchtturmwirkung unterstreichen und gleichzeitig die Potentiale heben, die in der Region vorhanden sind.





Internationale Studierende

In den ostdeutschen Bundesländern (ohne Berlin) kommen derzeit rund 10 %, etwa 32.000 Studierende aus dem Ausland. Die Unterschiede in den einzelnen Bundesländern sind z. T. erheblich: So liegt der Anteil ausländischer Studierender in Brandenburg bei 12,8 % und in Sachsen bei 10,9 % vor Sachsen-Anhalt mit 10,2 % und Thüringen mit 8,9 %. Mecklenburg-Vorpommern hat einen Anteil von 5,8 %.

Ein großer Teil dieser Studierenden geht zu Studienbeginn davon aus, nur für das Studium nach Deutschland gekommen zu sein und danach wieder in das Heimatland zurückzukehren. Es entwickelt sich dann aber oft anders:

Zwei Drittel der internationalen Studierenden würden gern nach dem Studium in Deutschland bleiben. Tatsächlich verbleibt aber nur ein Viertel.

Sie stoßen v. a. auf folgende Hindernisse: Die Hälfte der Bleibewilligen fühlt sich schlecht über Möglichkeiten des Verbleibs informiert. Oft sind sie wenig mit den Gepflogenheiten des hiesigen Arbeitsmarktes vertraut und ihnen fehlen Kontakte in die Arbeitswelt. Teilweise existieren Sprachbarrieren, aber auch Vorbehalte auf Seiten der Arbeitgeber. Studierende aus Drittstaaten benötigen nach Studienabschluss eine Aufenthaltserlaubnis, die ihnen eine Frist von 18 Monaten für die Arbeitsplatzsuche gibt.

Weshalb wollen internationale Studierende in Deutschland bleiben?

Die Motive von 90 % der bleibewilligen Studierenden sind, dass sie gute Aussichten auf dem deutschen Arbeitsmarkt sehen und internationale Arbeitserfahrung sammeln möchten.

ZAHLEN UND FAKTEN

- ▶ 10,1 % = 31.842 aller Studierenden in Ostdeutschland sind AusländerInnen.
- ▶ Wichtigste Herkunftsländer: 12,5 % China, 5,3 % Russische Föderation, 4,2 % Österreich, 3,5 % Indien, 3,3 % Bulgarien, 3,3 % Türkei (BildungsausländerInnen).
- ▶ Vorwiegend studierte Fächer: Wirtschaftswissenschaften, Maschinenbau/Verfahrenstechnik, Informatik, Elektrotechnik, Rechtswissenschaften, Germanistik.
- ▶ Bleibewillig sind 80 % der internationalen Vollzeit-Masterstudierenden und 67 % der internationalen DoktorandInnen. 12 % wollen 5 Jahre oder mehr bleiben.
- ▶ Seit 2012 haben Studierende aus Drittländern nach Abschluss des Studiums 18 Monate Zeit zur Stellensuche.

Statistisches Bundesamt (2013), Wintersemester 2012/13; Sachverständigenrat (2012)

Ausländische Studierende

sind Studierende, die eine andere als die deutsche Staatsangehörigkeit haben und an einer deutschen Hochschule immatrikuliert sind. Dies umfasst sowohl Studierende, die ihre Bildungslaufbahn in Deutschland absolviert haben – sogenannte BildungsinländerInnen – als auch Studierende, die ihre Bildungslaufbahn in einem anderen Land absolviert haben – sogenannte BildungsausländerInnen.

Mayer et al. (2012), Sachverständigenrat (2012), Statistisches Bundesamt (2013)

Internationale Studierende

sind Studierende, die ihre bisherige Bildungslaufbahn in einem anderen Land absolviert haben und zur Aufnahme eines Studiums nach Deutschland kommen.

Allerdings werden internationale Studierende häufig unter „ausländische Studierende“ subsummiert und nicht getrennt ausgewiesen, z. B. in offiziellen Statistiken.

Da die meisten zunächst nur für eine begrenzte Zeit (unter 5 Jahre) in Deutschland bleiben wollen, interessieren sie sich vor allem für Arbeitserfahrungen bei großen, international bekannten deutschen Unternehmen. Das Renommee, bei solch einem Unternehmen beschäftigt zu sein, steigert die weiteren Berufschancen, auch im Heimatland. Kleinere, unbekanntere Unternehmen in Ostdeutschland haben es hier schwerer, ihre Attraktivität herauszustellen. Zudem stellen kleine und mittlere Unternehmen (KMU) ungern PraktikantInnen und MitarbeiterInnen mit der Perspektive ein, diese – nach einer womöglich aufwändigen Einarbeitung – einige Zeit später wieder zu verlieren. Vielleicht zu Unrecht: Zum einen kann ein Bleibewille auch durch einen attraktiven Arbeitsplatz gestärkt werden; zum anderen berichten KMU, die diesen Schritt gegangen sind, dass sie über internationale AbsolventInnen und MitarbeiterInnen, die zu anderen Unternehmen oder in andere Länder weiterwanderten, neue Geschäftskontakte und Netzwerke zu diesen Unternehmen und in anderen Länder aufbauen konnten. Die Lebensqualität in Deutschland und die Möglichkeit, gut zu verdienen und sich weiterzubilden, sind weitere gewichtige Gründe, hierzubleiben.

Gegen einen Verbleib in Deutschland sprechen bei den Rückkehrwilligen familiäre und soziale Bindungen und Verpflichtungen, die guten Aussichten auf dem Arbeitsmarkt andermorts sowie mangelnde Deutschkenntnisse. Es kann davon ausgegangen werden, dass für die Entscheidung zu bleiben oder abzuwandern häufig ein Set von Gründen ausschlaggebend ist und diese Entscheidung sich über einen längeren Zeitraum entwickelt – gerade deshalb scheint es wichtig, internationale Studierende möglichst frühzeitig zu informieren und ihnen Bleibemöglichkeiten aufzuzeigen.

Ein erfolgreicher, möglichst guter Studienabschluss ist die Grundbedingung, um als akademische Fachkraft in den deutschen Arbeitsmarkt einzusteigen. Rund 50 % der ausländischen Studierenden in Deutschland schließen ihr Studium erfolgreich ab (im Vergleich: deutsche Studierende 75 %). Diese Quote wäre noch steigerungsfähig. Für einen Studienerfolg internationaler Studierender braucht es eine gute Orientierung im Studiensystem von Beginn an, ein Verständnis des deutschen Lehr- und Lernsystems mit Entwicklung der entsprechenden Eigenverantwortlichkeit und Selbstständigkeit, das Verfolgen konkreter Studienziele im Hinblick auf die geplante Karriere, den Aufbau sozialer Kontakte und passende Antworten auf Sprachprobleme. Hochschulen können also bereits während des Studiums mit der Verbesserung von Informations-, Beratungs- und Trainingsangeboten aktiv dazu beitragen, dass internationale Studierende Bleibeabsichten für die Zeit nach dem Studienabschluss entwickeln.

Welche Bedarfe haben internationale Studierende?

Die Bedarfe internationaler Studierender unterscheiden sich zunächst von denen der einheimischen Studierenden. Dies trifft zuvorderst auf die Studienvorbereitung, die Eingewöhnung in Deutschland, an der Hochschule und im Studium zu. Die internationalen Studierenden



„Die Hochschulen können indirekt oder direkt auf verschiedene Faktoren Einfluss nehmen, die in Zusammenhang mit der Bleibeabsicht der Studierenden stehen. ... 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.“

Sachverständigenrat (2012)

unterscheiden sich auch untereinander z. B. hinsichtlich des kulturellen Hintergrundes und ihrer Vorerfahrungen. Ihre spezifischen Bedarfe in Hinblick auf einen möglichen Berufseinstieg in Deutschland werden jedoch nicht an allen ostdeutschen Hochschulen wahrgenommen und noch von wenigen beantwortet. Dies hat auch mit den in der Regel schmalen Ressourcen zu tun, die Career Services zur Verfügung stehen – und spezifische Angebote für ausländische Studierende in der Regel gar nicht einschließen.

Sprachkenntnisse

Damit internationalen Studierenden in Deutschland der Berufseinstieg gelingt, sind solide Deutschkenntnisse unerlässlich.

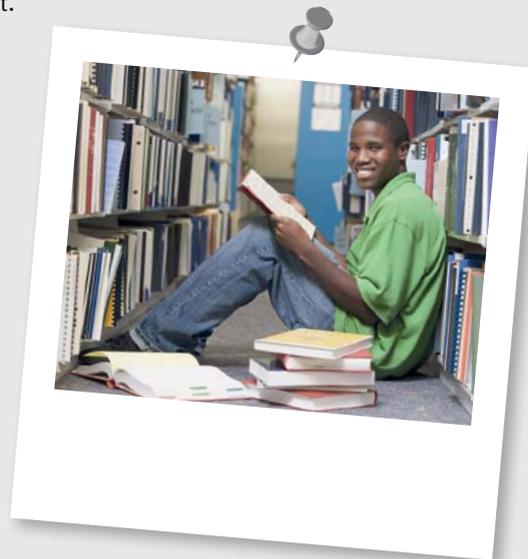
Für Arbeitgeber sind gute Deutschkenntnisse bis auf wenige Ausnahmen ein wichtiges Auswahlkriterium und in der klein- und mittelständisch geprägten Betriebsstruktur Ostdeutschlands der zentrale Faktor, um überhaupt Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu haben. Selbst in Betrieben, in denen die Arbeitssprache Englisch ist, werden für die alltägliche Kommunika-

tion gute Deutschkenntnisse erwartet. Internationale Studierende brauchen zu einem frühen Zeitpunkt Ermutigung und Unterstützung, um ihre Deutschkenntnisse im Lauf des Studiums zu verbessern. Umso mehr, wenn sie sich viel in ihrer eigenen Sprachgruppe bewegen oder einen englischsprachigen Studiengang studieren.

Kenntnisse über Aufenthalts- und Arbeitsrecht

Rechtliche Kenntnisse bzgl. des Aufenthaltsrechts sind v. a. für Studierende aus sog. Drittstaaten (Nicht-EU-BürgerInnen) von Bedeutung. EU-Studierende genießen Freizügigkeit und können auch nach dem Studium ohne weiteres in Deutschland bleiben und arbeiten. Für Studierende aus Drittstaaten ist das Gesetz zur Umsetzung der Hochqualifizierten-Richtlinie, das seit 1. August 2012 in Kraft ist, relevant.

Dieses Gesetz erleichtert hochqualifizierten Fachkräften die Zuwanderung nach Deutschland erheblich. Im internationalen Vergleich hat Deutschland damit eine der liberalsten Gesetzgebungen für hochqualifizierte ZuwanderInnen weltweit. Allerdings ist dies bislang noch wenig bekannt.



GESETZLICHE REGELUNGEN ZUR UMSETZUNG DER HOCHQUALIFIZIERTEN-RICHTLINIE VOM 1. AUGUST 2012

- ▶ Für HochschulabsolventInnen aus Drittstaaten wurde die Frist für die Suche nach einem angemessenen Arbeitsplatz von 12 auf 18 Monate erhöht. Während dieser Zeit können sie uneingeschränkt jede Erwerbstätigkeit ausüben.
- ▶ HochschulabsolventInnen aus Drittstaaten, die einen angemessenen Arbeitsplatz gefunden haben, können bereits nach zwei Jahren eine unbefristete Niederlassungserlaubnis erhalten.
- ▶ Neben der Aufnahme einer abhängigen Beschäftigung sieht das Gesetz für Absolventinnen und Absolventen deutscher Hochschulen auch eine Aufenthaltserlaubnis zur Aufnahme einer selbständigen Erwerbstätigkeit vor. Diese Tätigkeit muss mit den im Studium erworbenen Qualifikationen im Zusammenhang stehen und der Lebensunterhalt muss gesichert sein.

Alle Regelungen im Überblick sind zu finden unter:

- ▶ der Internet-Adresse des Bundesministeriums des Innern: <http://www.bmi.bund.de> und
- ▶ der Internet-Adresse der Bundesregierung: <http://www.make-it-in-germany.com/>

Arbeitsmarkt und Bewerbungsverfahren in Deutschland

Internationale Studierende kennen den deutschen Arbeitsmarkt kaum. Ihnen fehlt häufig das Wissen über die Struktur des Arbeitsmarktes und über spezielle Branchen, über die ArbeitsmarktakteurInnen, sowie formelle und informelle kulturelle Gegebenheiten und wie diese zu interpretieren sind. Zum anderen betrifft es das Wissen um Ablauf, Dauer und Gepflogenheiten in Bewerbungsverfahren, mögliche Zugangswege zu Stellenangeboten, das „Wie“ beim Lesen von Stellenausschreibungen und die Gestaltung von Lebensläufen, Bewerbungen und Jobinterviews.

Kontakte in die Arbeitswelt und eigene Arbeitserfahrungen in Deutschland

Kontakte in die Arbeitswelt und eigene Arbeitserfahrungen in Deutschland erhöhen die Chancen auf einen erfolgreichen Berufseinstieg in Deutschland.

Für internationale Studierende sind Praktika, studienbegleitende Jobs und das Verfassen von Abschlussarbeiten in Unternehmen besonders wichtige Möglichkeiten, um Arbeitskontakte zu knüpfen.

Zudem bieten diese Aktivitäten sowohl den Studierenden als auch den Arbeitgebern die Chance, sich zunächst einmal kennenzulernen, bevor ein Arbeitsvertrag geschlossen wird. Auch etwaige Vorbehalte können von beiden Seiten in der Praxis geprüft und auch ausgeräumt werden.

Eigene Kompetenzen und Fähigkeiten wahrnehmen

Internationale Studierende können mitunter nicht einschätzen, dass ihre bisherigen Arbeits-, Praxis- und Lebenserfahrungen sowie Sprachkenntnisse wichtige Bausteine einer Bewerbung für einen spezifischen Job sein können und erwähnen diese oft in ihren Lebensläufen nicht. Um sich auf dem Arbeitsmarkt realistisch(er) einzuschätzen, hilft es, sich über die eigenen Kompetenzen und Fähigkeiten bewusst zu werden und diese in Bezug zu den konkreten Jobanforderungen zu setzen.



Soziale Integration und verlässliche Lebensbedingungen

Internationale Studierende brauchen Austausch und ein funktionierendes soziales Netz, damit ihre Integration in Deutschland gelingt.

Dies trägt maßgeblich dazu bei, einen Bleibewunsch zu entwickeln. Ein erfolgreiches Studium braucht verlässliche Lebensbedingungen auch außerhalb der Hochschule. Für internationale Studierende ist alles neu und ungewohnt, sie müssen sich in allen Lebensbereichen umstellen und zunächst einmal verstehen, wie Alltägliches wie Wohnen, Stromversorgung, Bankgeschäfte, Behörden, Verkehr, Einkaufen in Deutschland funktionieren. Mangelnde Deutschkenntnisse erschweren zudem die Orientierung. Gibt es hier Unklarheiten oder Probleme, dann kostet dies Zeit und Energie, die dann nicht für das Studium zur Verfügung steht. Im Hinblick auf einen Berufseinstieg gilt es zudem, sich weitere Bereiche zu erschließen, wie z. B. Arbeitsverträge, Sozial- und Krankenversicherung, Weiterbildungsmöglichkeiten, Kinderbetreuung.

Expectation Management

Die Vorstellungen internationaler Studierender von ihrem Aufenthalt, ihrem Studium, die Arbeitsplatzsuche und -findung in Deutschland kollidieren mitunter mit den tatsächlichen Gegebenheiten vor Ort. Teilweise erwarten die Studierenden eine umfassende Unterstützung in allen Lebenslagen und einen umfassenden Service bei der Vermittlung von Arbeitsstellen, treffen aber auf eine deutsche Lebenswirklichkeit, in der jeder Studierende selbstständig gefordert ist, aktiv zu werden. Expectation Management als eine Art „Dolmetschen der Lebensumstände in Deutschland“ ist ein wichtiger Teil der Orientierung für internationale

Studierende und häufig ein wichtiger Bestandteil von Informations- und Beratungsangeboten.

UNTERSCHIEDLICHE BEDARFE INNERHALB DER GRUPPE DER INTERNATIONALEN STUDIERENDEN

- ▶ Die Selbständigkeit bei der Praktika- und Jobsuche aufgrund von Vorerfahrungen, Kultur, Bildungs- und Lernsystem im jeweiligen Heimatland ist sehr unterschiedlich.
- ▶ Die Sprachhürde für Studierende in englischsprachigen Studiengängen bei der Praktika- und Stellensuche ist höher.
- ▶ Je nach Herkunftsland müssen die Studierenden mit mehr Skepsis bzw. Vorurteilen einiger Branchen rechnen.
- ▶ Es gibt eine unterschiedlich hohe Dringlichkeit, eine berufliche Perspektive in Deutschland oder einem dritten Land zu finden aufgrund einer schwierigen Arbeitsmarktsituation, politischen Situation oder (Bürger-) Krieg im Herkunftsland.
- ▶ Eine vor allem auch gut bezahlte berufliche Tätigkeit zu finden scheint auch davon abhängig zu sein, in welchem Maße Fürsorgepflichten gegenüber der Familie bestehen.

Bedarflagen sind nicht statisch, sie können sich im Laufe des Studiums in Deutschland verändern, v. a. wenn den Studierenden nach dem Durchleben von kulturellen Adaptionsprozessen deutlich wird, dass es für sie schwierig werden könnte, wieder im Heimatland zurechtzukommen.

Handlungsfelder

Internationale Studierende und AbsolventInnen sind hoch motiviert, nach Ende ihres Studiums in Deutschland als Fachkräfte zu arbeiten. Sie benötigen jedoch Informationen, Unterstützung und Angebote, um sich auf dem Arbeitsmarkt und beim Berufseinstieg zurechtzufinden und Erfolg zu haben. Erste Ansprechpartnerin für Fragen beim Übergang in den Beruf ist in der Regel die Hochschule und dort vor allem Career Center und International Offices. Die Hochschulen sind noch recht zögerlich, den Übergang von der Hochschule in den Beruf als Teil ihres International Student Life Cycle zu begreifen. Dabei gibt es gute Gründe, warum die Hochschulen diese Herausforderung annehmen sollten:

- **Reputationsgewinn und Schärfung des Hochschulprofils:** Karriereberatung hat für ausländische Studieninteressierte bei ihrer Entscheidung für oder gegen ein Studienland und eine Hochschule an Bedeutung gewonnen – genauso wie die Möglichkeiten, Arbeitserfahrungen im Zielland zu sammeln und gute Kontakte für das spätere Berufsleben zu gewinnen. Vor dem Hintergrund sinkender Studierendenzahlen wollen ostdeutsche Hochschulen zukünftig noch mehr ausländische Studierende gewinnen. Es liegt daher im Eigeninteresse der Hochschulen, sich mit interessanten Serviceangeboten auch zukünftig als attraktiver Studienort präsentieren zu können. Die Zukunftsfähigkeit ostdeutscher Hochschulen hängt bei einer sinkenden Zahl von deutschen Studierenden zunehmend davon ab, mehr ausländische Studierende anzuziehen. Dafür brauchen sie ein international ausgerichtetes Profil, das auch gute Serviceleistungen bietet. Damit wird es möglich, dass die Hochschulen sich auf dem globalen Bildungsmarkt etablieren, talentierte internationale Studierende anziehen und ihre globalen Netzwerke in Lehre und Forschung ausbauen.

- **Employability:** Ein Anliegen des Bologna-Prozesses war, dass die Einsetzbarkeit im Beruf erhöht wird. Selbstbefähigung und Eigenständigkeit sind zusammen mit anderen Schlüsselkompetenzen und Maßnahmen wichtige Bausteine zur Berufsbefähigung.
- **Netzwerke in der Region:** Über Aktivitäten mit regionalen NetzwerkpartnerInnen kann die Wahrnehmung der Hochschule als wichtige regionale Akteurin deutlich erhöht werden. Die Hochschule kann ihr Renommee bei möglichen zukünftigen Studierenden steigern, sich als wichtige Partnerin für die regionale Wirtschaft präsentieren und ihre Bedeutung für die regionale Entwicklung deutlich machen. Die Rolle als innovativer Motor in der Region könnte in Hinblick auf mögliche Szenarien von Schließung einzelner Hochschulen aufgrund von zurückgehenden Studierendenzahlen relevant werden.
- **Der Studienerfolg:** Gute Studienbedingungen tragen erheblich dazu bei, dass internationale Studierende einen Abschluss machen.

//////////
Erfolgreiche Alumnis sind für eine
Hochschule die besten Botschafter-
Innen – im In- und im Ausland.
//////////

An die geschilderten Bedarfe der internationalen Studierenden anknüpfend ergeben sich sehr konkrete mögliche Handlungsfelder für Hochschulen. Das Themenfeld Internationalisierung von Hochschulen, das Wahrnehmen von internationalen Studierenden als erwünschte MigrantInnen und die Aktivitäten zur



Erhöhung ihrer Berufschancen in Deutschland ist derzeit sehr stark in Bewegung. Viele Hochschulen zeigen ein reges Interesse an praktischen Handlungsansätzen.

Es gibt zahlreiche Bereiche, in denen Hochschulen intern und nach außen aktiv werden können, wenn Sie internationale Studierende beim Einstieg ins Berufsleben unterstützen wollen. Zwei zentrale Handlungsfelder für Hochschulen – „Beratungs- und Schulungsangebote“ sowie „Hochschulen als regionale Impulsgeberinnen“ – wurden im Projekt „Study and Work“ exemplarisch aufgegriffen und in jedem der Felder konnten zwei kleine Pilotprojekte an Hochschulen bei der praktischen Umsetzung begleitet werden.

Handlungsfeld I: Beratungs- und Schulungs- angebote

Einzelne Beratungs- und Informationsangebote, Workshops und Trainings für internationale Studierende beim Übergang in den Beruf sind die häufigsten Angebote an ostdeutschen Hochschulen. Es ist jedoch nicht die Regel, dass internationale Studierende auf der Basis von erhobenen Bedarfen mit spezifischen Angeboten angesprochen werden und diese Angebote im Vorfeld speziell bei internationalen Studierenden beworben werden. Der Umfang der Angebote im Bereich Beruf und Karriere, die sich explizit an internationale Studierende richtet, ist bislang gering. Er liegt beispielsweise bei mittelgroßen ostdeutschen Hochschulen, die bereits solche Angebote machen, derzeit bei einer Größenordnung von rund zwei Veranstaltungen in einem Semester – von ca. 50 Veranstaltungen für alle Studierenden insgesamt, die der Career Center anbietet – und entspricht damit nicht dem durchschnittlichen Anteil von ausländischen Studierenden an den Hochschulen.

Grundlage der Angebote sollten Bedarfsanalysen und/oder Evaluationen sein, um die Angebote adressatengerecht zu gestalten und weiter zu entwickeln. Die Heterogenität innerhalb der Gruppe der internationalen Studierenden sollte bei der Konzeption und bei der inhaltlichen Gestaltung der Angebote berücksichtigt werden.

//////
Mit den Angeboten sollten Selbstbefähigung und Eigenständigkeit, die grundlegende Fähigkeiten für einen Berufseinstieg in Deutschland sind, geübt werden.
//////

Unterschiede in den Studienfächerkulturen und fachbezogenen Arbeitsmärkten bedingen, dass es hier mitunter spezifische Herangehensweisen und Informationen braucht. Auch Sprachbarrieren, die die Studierenden noch haben, sollten berücksichtigt werden. Informationen sollten bereits gut aufbereitet und mehrsprachig zur Verfügung stehen und die Fähigkeit, Informationen zu bewerten, geübt werden. Ressourcen und Kompetenzen der internationalen Studierenden können hervorgehoben und deren Nutzen für einen erfolgreichen Berufseinstieg verdeutlicht werden. Innovative und integrationsfördernde Formate für (ehrenamtliches) Engagement können eine bessere



BERATUNGSANGEBOTE

- ▣ Aufenthaltsrechtliche Beratung
- ▣ Individuelle Karriereberatung bzw. Coaching
- ▣ Bewerbungsunterlagencheck

INFORMATIONSSANGEBOTE

- ▣ Erstorientierung im Themenfeld Berufseinstieg
- ▣ Jobben während des Studiums
- ▣ Ersteinstiegsmöglichkeiten in Unternehmen (stud. Mitarbeit, Praktikum, Abschlussarbeit schreiben)
- ▣ Rechtliche Rahmenbedingungen (Aufenthaltsrecht, Arbeits-erlaubnis, Arbeitsrecht, Sozial- und Rentenversicherung, Lohnsteuerrecht, Familiennachzug etc.)
- ▣ Finanzierungsmöglichkeiten für die Zeit nach dem Studium
- ▣ Alltagsorganisation nach dem Studium und bei Berufstätigkeit (Aufenthaltserlaubnis, Versicherungen, Kinderbetreuung etc.)

WORKSHOPS UND TRAININGS

- ▣ Sprachtraining mündlich/schriftlich (Fachsprachkenntnisse, Bürokommunikation, Bewerbungsdeutsch)
- ▣ Der Arbeitsmarkt, seine Gepflogenheiten, Unternehmen und Unternehmenskulturen, Stellensuche, Netzwerke, Stellenanzeigen, Börsen für Praktika-, Job-, Abschlussarbeiten in- und außerhalb des Internet
- ▣ Bewerbungstraining, Praktika- und Jobbewerbung: Lebenslauf, Bewerbungsunterlagen, Gehaltsverhandlungen, Bewerbungsgespräche
- ▣ Persönliche Kompetenzanalyse

soziale Einbindung ermöglichen und förderlich für das Verständnis der deutschen Arbeitskultur sein, z. B. Service Learning – eine Methode, die auch an Hochschulen umgesetzt wird und gesellschaftliches Engagement mit fachlichem Lernen verbindet.

Angebote sollten aufeinander aufbauen und Formate sich ergänzen. So hat sich z. B. bewährt, dass Workshops zu den Themen „Berufswegplanung und Bewerbung“ von Beratungsangeboten flankiert

werden, bei denen dann auf individuelle Bedarfe und Fragen eingegangen werden kann. Die Arbeit der Career Center mit internationalen Studierenden kann unterstützt werden von Berufs- oder SprachpatInnen bzw. MentorInnen von in- und außerhalb der Hochschule sowie von internationalen Alumni, die von ihren erfolgreichen Berufswegen berichten und so als gute Beispiele dienen können.

Das Expectation Management, eine Art Abgleich von Erwartungen der internationalen Studierenden mit den realen Gegebenheiten und Möglichkeiten in Hochschule, Region und Arbeitsmarkt, ist eine bedeutende Querschnittsaufgabe bei allen Angeboten.

Die zeitliche Platzierung der Angebote im Studienverlauf und im Semester spielt eine wichtige Rolle.

Es ist günstig, internationale Studierende frühzeitig am Beginn und dann regelmäßig im Verlauf ihres Studiums proaktiv zu Bleibemöglichkeiten anzusprechen und darüber zu informieren, welche Einstiegsmöglichkeiten nach dem Studium in Deutschland bestehen.

Das Career Center kann sich bereits in Orientierungsveranstaltungen bei Studienbeginn als zentrale Anlaufstelle rund um die Berufswegplanung präsentieren. Und die internationalen Studierenden regelmäßig über Social Media und E-Mail-Newsletter über entsprechende Angebote auf dem Laufenden halten. Angebote im Studienverlauf könnten exemplarisch so aussehen:



Studienverlauf

ERSTINFORMATION UND ORIENTIERUNG

Erstinformation zu Angeboten des Career Center und zu Bleibe- und Arbeitsmöglichkeiten in Deutschland geben, Information und Beratung zu Studien- und Berufsplanung, Arbeiten während des Studiums etc.

BA: 1. und 2. Semester
MA: 1. Semester

ERSTER EINSTIEG IN DIE BERUFS-PRAXIS

Konkrete Einstiegsmöglichkeiten in die Berufspraxis durch Praktika, Studentische Jobs, Abschlussarbeiten vorbereiten und begleiten, Erstkontakte zu Unternehmen eröffnen, Erfahrungsaustausch ermöglichen etc.

BA: 3. und 4. Semester
MA: 2. und 3. Semester

DEN BERUFSEINSTIEG SCHAFFEN

Begleitung bei Arbeitsmarktcheck, Bewerbungsverfahren und Stellensuche, Information über Rahmenbedingungen beim Arbeiten und Bleiben in Deutschland

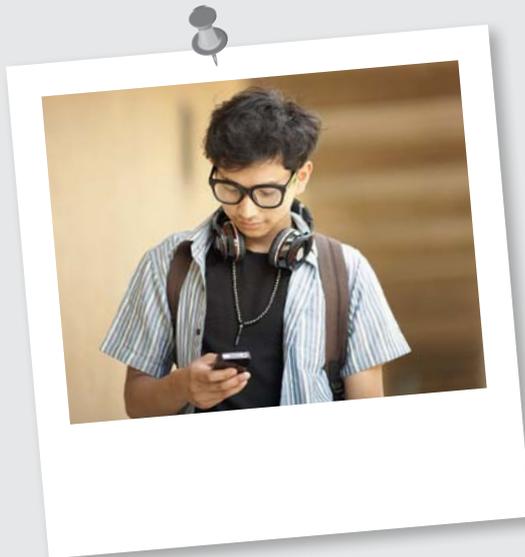
BA: 5. und 6. Semester
MA: 3. und 4. Semester

Internationale Studierende in deutschsprachigen Studiengängen bringen trotz Vorabprüfungen sehr unterschiedliche Niveaus an Deutschkenntnissen und Sprachkompetenzen mit. Gute Deutschkenntnisse sind jedoch der Schlüssel, um im Studium erfolgreich zu sein. Sie spielen auch eine wichtige Rolle bei der sozialen Integration. Für den Zugang zu Praktika und Berufstätigkeit sind sie unerlässlich. Niedrigschwellige und mit dem Studium vereinbare Deutschlernangebote von Seiten der Hochschule für alle internationalen Studierenden sind deshalb essentiell. Spezifische Angebote zum Erlangen von erweiterten Sprachkennt-

nissen im Fach sowie für Bewerbung und Beruf sind zusätzlich nötig. Darüber hinaus sollte darüber nachgedacht werden, ob und wie das Erlernen der deutschen Sprache als integraler Bestandteil englischsprachiger Studiengänge verpflichtender gemacht werden kann. Aussagen der internationalen Studierenden hinsichtlich ihrer Familienverbundenheit, familiärer Verpflichtungen und ihrer zeitlichen Planungen müssen sehr ernst genommen und mit ihnen gemeinsam daraufhin geprüft werden, welche Konsequenzen dies für einen möglichen Berufseinstieg haben könnte.

An zwei Hochschulen wurden im Rahmen von „Study and Work“ Projekte im Handlungsfeld „Beratungs- und Schulungsangebote“ durchgeführt. Die Hochschule Wismar konzipierte auf der Basis einer vorangegangenen Bedarfsbefragung von ausländischen Studierenden Informations- und Workshopbausteine zum Thema „Arbeiten und Bewerben in Deutschland“ und Sprachkompetenztrainings für Bewerbung und Beruf. Die Friedrich-Schiller-Universität Jena konzipierte einen Werkzeugkasten mit Qualifizierungsangeboten zur frühzeitigen Orientierung auf dem deutschen Arbeitsmarkt und zum Berufseinstieg für internationale Studierende mit einem Schwerpunkt Kompetenzcheck.

Im Folgenden präsentieren diese Hochschulen die Ergebnisse aus ihren Projekten.





Praxisbeispiel:

Friedrich-Schiller-Universität Jena

Die Lücke schließen – internationale Studierende und der regionale Arbeitsmarkt

Projektziele

Ausgangspunkt des Projektes war die Frage, wie die Universität Jena internationale Studierende dabei unterstützen kann, nach ihrem Abschluss eine Beschäftigung in der Region zu finden. Ziel war es, Qualifizierungskonzepte zum Berufseinstieg für internationale Studierende zu entwickeln und den internationalen Studierenden frühzeitig Orientierung auf dem deutschen Arbeitsmarkt zu geben. Die Konzepte wurden in einem „Werkzeugkasten“ verschriftlicht.



20.350 Studierende
1.700 ausländische Studierende
(WS 2012/2013)

Kontakt:

Servicestelle LehreLernen
Dr. Kathrin Carl, Dr. Matthias Schwarzkopf
Telefon: 03641/931090
E-Mail: lehrelernen@uni-jena.de
www.lehrelernen.uni-jena.de/Projekte.html

Projektumsetzung und -durchführung

1. Befragung von internationalen Studierenden aus Studiengängen, die überproportional hohe Quoten an internationalen Studierenden haben bzw. die englischsprachig sind. Erfragt wurde, ob die Studierenden nach dem Studium in Jena und in Deutschland bleiben wollen, was sie studieren und welche Berufsvorstellungen sie haben.

2. Zusammenstellung der Qualifikationsprofile der Studierenden: Dabei wurden die Modulkataloge der Studiengänge mit den prozentual meisten ausländischen Studierenden auf ihre Qualifikationsziele hin analysiert.

3. Zusammenstellung von Informationen zum regionalen Arbeitsmarkt und erster Abgleich der Informationen mit den Qualifikationsprofilen der Studierenden.

4. Entwicklung von Weiterbildungsformaten.



Parallel dazu wurden bestehende Kontakte des Projektteams zu regionalen Arbeitgebern und Serviceeinrichtungen genutzt, um die Lücke zwischen dem, was internationale Studierende mitbringen einerseits und dem Bedarf der Arbeitgeber andererseits, genauer zu fassen.

Ergebnisse

Die Befragung ergab: Internationale Studierende kennen den regionalen Arbeitsmarkt meist schlecht. Sie vermuten häufig, dass es für sie auf dem regionalen Arbeitsmarkt keine Stellen gibt. Das ist verwunderlich, weil Jena und die Region sehr viele innovative Klein- und Mittelständische Unternehmen verschiedener Branchen sowie Großunternehmen der Optischen Industrie beheimaten. Zudem bieten die Universität, das Universitätsklinikum und verschiedene Forschungsinstitute attraktive Arbeitsplätze.

Auf Basis der Befragung wurde ein Konzept entwickelt, wie internationale Studierende über den regionalen Arbeitsmarkt informiert und auf Stellensuche und Bewerbung vorbereitet werden können. Es wurden zwei Typen von Weiterbildungsformaten entwickelt und erprobt:

...❖ **Eine Informationsveranstaltung von einer Stunde Länge.**

Sie wurde im Rahmen der „Interkulturellen Woche Jena“ mit interessierten BesucherInnen durchgeführt. Themen der Informationsveranstaltung waren:

- Struktur des regionalen Arbeitsmarkts
- Benötigte Kompetenzen der BewerberInnen
- Grundlegende Kenntnisse über Bewerbungsprozesse

...❖ **Ein Ein-Tages-Workshop.**

- Er besteht aus vier Teilen:
- Eigenes fachliches und überfachliches Kompetenzprofil erstellen. Die internationalen Studierenden werden durch verschiedenen Frage- und Gesprächstechniken zu einem eigenen Kompetenzprofil geführt. Dabei erkennen sie, dass neben den fachlichen auch die überfach-

lichen bzw. personalen Kompetenzen für den Arbeitsmarkt bedeutsam sind.

- Den regionalen Arbeitsmarkt kennenlernen. Die Teilnehmenden erhalten eine Einführung in den regionalen Arbeitsmarkt.
- Der regionale Arbeitsmarkt und ich. Hier wird gemeinsam überlegt, für welche Stellen und Gründungsideen die beschriebenen Kompetenzen auf dem regionalen Arbeitsmarkt sinnvoll sind. Dabei wird besonders betont, dass die überfachlichen bzw. personalen Kompetenzen eine zusätzliche Qualifikation beim Berufseinstieg bieten.
- Klassisches Bewerbungstraining. Die Teilnehmenden üben sich in der Stellensuche auf dem regionalen Arbeitsmarkt und erhalten grundlegende Informationen darüber, welche Bewerbungsunterlagen in Deutschland üblich sind. Sie arbeiten an ihren Bewerbungsunterlagen für eine zuvor recherchierte Stelle.

Im Werkzeugkasten wurden die Workshopkonzepte und Ergebnisse verschriftlicht, um anderen Hochschulen die Möglichkeit zu geben, das gewonnene Wissen zu nutzen:

<http://www.lehrelernen.uni-jena.de/StudyandWork.html>

„Ich habe erstmals ein Anschreiben erstellt und viele Informationen bekommen.“



Herausforderungen

Auf Seite der internationalen Studierenden sind die größten Herausforderungen:

Die deutsche Sprache – vor allem für die Studierenden in englischsprachigen Studiengängen. Von den meisten Unternehmen werden gute Deutschkenntnisse als Einstellungsvoraussetzung erwartet.

- Die unterschiedliche Eigenständigkeit. In Deutschland ist sowohl im Studium als auch im Beruf eine hohe Selbständigkeit gefordert. Im Projekt wurde darauf gesetzt, dass nur diejenigen Studierenden, die sich selbst erfolgreich um die Stellensuche und den Bewerbungsprozess kümmern können, auch im Beruf erfolgreich sein werden: Studierende müssen in diese Eigenständigkeit hineinwachsen können.
- Die Kompetenzfeststellung und Klärung der eigenen Berufsziele. Sehr viele ErstbewerberInnen beschäftigen sich hier zum ersten Mal mit ihren eigenen Erfahrungen, Kompetenzen und Berufswünschen und setzen diese in Bezug zu ihren beruflichen Qualifikationen und Möglichkeiten auf dem regionalen Arbeitsmarkt. Zusätzliche Einzelberatungsangebote wären hier sinnvoll.

„Der Teil zu den Kompetenzen war sehr interessant – ich habe viel über meine Kompetenzen gelernt.“

„Es war eine gute Vorbereitung für die Job-Suche.“

„Diese Workshops sollten öfter durchgeführt werden.“

Im Gespräch mit Workshopteilnehmer Dian Tinghui, China, Master Deutsch als Fremdsprache

Wie hat dir der Workshop gefallen?
Sehr gut.

Was war besonders wichtig/interessant?
Früher wusste ich nicht, dass es so viele Jobangebote für ausländische Studenten gibt. Zudem haben wir viele Portale kennen gelernt sowie Suchmaschinen welche für die Jobsuche sehr hilfreich sind und mir bisher noch nicht bekannt waren.

Was nützt dir besonders bei der Stellensuche?
Wir haben nützliche Hinweise erhalten zum Erstellen von Bewerbungsmappen und Lebenslauf. Der Workshop war sehr praktisch orientiert, wodurch man viel für Jobsuche übernehmen kann.

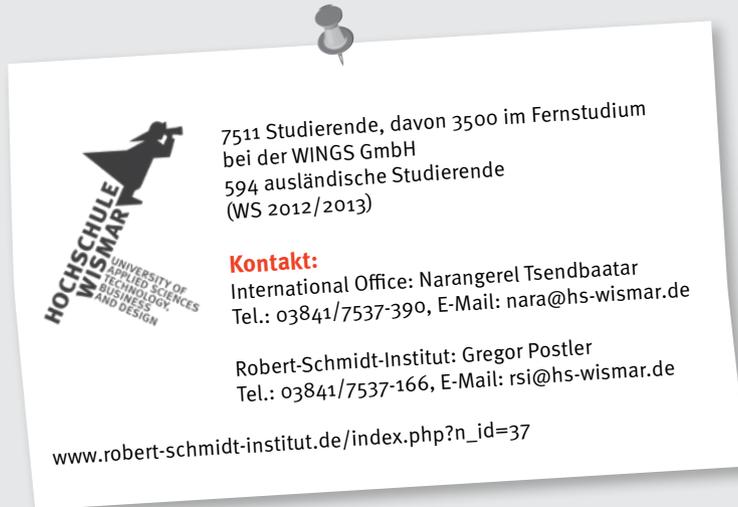
Willst du in Deutschland bleiben?
Ja, ich möchte gern an einer Universität eine wissenschaftliche Laufbahn einschlagen.

Welche Workshops wünschst du dir noch?
Einen Workshop zum Bewerbungstraining direkt mit Interviewtraining.



Praxisbeispiel:

Hochschule Wismar



Arbeiten in Deutschland

In der Hansestadt Wismar an der Ostseeküste Mecklenburg-Vorpommerns ist der demographische Wandel bereits deutlich spürbar: So ist die Einwohnerzahl stetig zurückgegangen und das Durchschnittsalter durch Abwanderung und höhere Lebenserwartung gestiegen.

In einer Befragung von internationalen Studierenden im WS 2011/2012 hatte sich gezeigt, dass viele daran interessiert sind, nach Abschluss ihres Studiums in Deutschland zu arbeiten und sie sich vor allem mehr Informationen zu aufenthalts- und arbeitsrechtlichen Regelungen sowie eine noch intensivere Deutschförderung wünschen.

Das Projekt

Mit dem Projekt „Arbeiten in Deutschland“ wurde auf diese Bedarfe reagiert. Es wurde ein Workshop-Konzept entwickelt und erprobt mit dem Ziel, internationale Studierende optimal für den Einstieg in den deutschen Arbeitsmarkt vorzubereiten.

Vorgehen

Es wurde ein 2-Tages-Workshop konzipiert, der aus folgenden Modulen besteht:

- rechtlicher Teil zum Aufenthalts- und Arbeitsrecht,
- interkultureller Teil mit einem Schwerpunkt auf hiesiger Unternehmenskultur,
- schriftlicher Sprachteil rund um das Thema Bewerbung und Unternehmenskorrespondenz in Deutschland,
- mündlicher Sprachteil zu den Themen Bewerbungsgespräch und mündliche Bürokommunikation.

Die Module können zu verschiedenen Workshop-Formaten kombiniert werden.

Über das International Office wurden internationale Studierende in höheren Semestern über das Angebot informiert. Der Workshop wurde zwei Mal durchgeführt und ausgewertet. Einige der Teilnehmenden sind inzwischen als PraktikantInnen in Unternehmen tätig.

Ergebnisse

Die direkte, persönliche Ansprache der internationalen Studierenden führte zu einer hohen Beteiligung. Der themenbezogene sprachliche Teil der Workshops fand bei den Teilnehmenden den größten Zuspruch: die gezielten Übungen im sprachlichen Teil seien enorm nützlich und dieser Teil solle sogar noch



ausführlicher gestaltet werden mit Schwerpunkt auf schriftlicher Bürokommunikation.

Im rechtlichen Teil des Workshops wurden die arbeits- und aufenthaltsrechtlichen Hinweise stärker an den unmittelbaren Bedarfen der Teilnehmenden ausgerichtet, da Inputs mit umfangreichen allgemeinen Informationen nicht gut angenommen wurden. Vor allem Informationen zur Beantragung von Arbeitserlaubnissen vor einem Praktikum bzw. zu Lohnsteuer und Sozialversicherungsrecht interessierten.

Der interkulturelle Teil wurde als Erfahrungsaustausch gestaltet. Die Studierenden waren bereits sehr gut über die deutsche Kultur im Bilde, allerdings war ihnen die deutsche Unternehmenskultur etwas fremd. Dieser Teil wurde um Spiele und Rollenspiele erweitert.

Die Konzepte und Ergebnisse der Workshops sind in einem Arbeitsheft zu finden, das sich an andere Hochschulen sowie Interessierte richtet, aber auch als Handout für die Workshop-Teilnehmenden dient:

http://www.robert-schmidt-institut.de/_downloads/78/arbeitsheft.pdf

Praktische Tipps und Hinweise

■ Um die Zielgruppe der internationalen Studierenden bestmöglich zu erreichen, ist eine bereits im Vorfeld gut abgestimmte und enge Zusammenarbeit mit dem International Office, dem Career-Service bzw. auch anderen HochschulakteurInnen (wie z. B. Referaten für Internationales, andere Drittmittelprojekte mit der gleichen Zielgruppe usw.) wichtig. Dadurch werden Parallelstrukturen verhindert und durch die gemeinsame Projektarbeit Erfahrungsaustausch und Zusammenarbeit gefördert. Angebote für internationale Studierende der unterschiedli-

chen Servicestellen können so besser aufeinander abgestimmt werden.

- Wichtig für die Durchführung eines fakultätsübergreifenden 2-Tages-Workshop – ein Add-on für Studierende – ist eine sinnvolle Terminierung, denn in Prüfungszeiten sind weniger Studierende zu erreichen als z. B. am Semesteranfang.
- Der Informationsbedarf bei den internationalen Studierenden kann unterschiedlich sein, z. B. bezüglich aufenthalts- und arbeitsrechtlicher Regelungen für Drittstaatenangehörige im Vergleich zu EU-BürgerInnen. Oder Bachelor- und Masterstudierende können unterschiedliche Bedarfe an einem interkulturellen Training haben. Deshalb ist es wichtig, je nach Teilnehmerstruktur die entsprechenden Module für den Workshop zu wählen bzw. sinnvolle Workshop-Gruppen zu bilden.
- Die internationalen Studierenden sprechen unterschiedlich gut Deutsch. Deshalb sollten Lehrkräfte ihr eigenes Sprachtempo und die Verständlichkeit ihrer Sprache dem jeweiligen Sprachstand der Workshopteilnehmenden anpassen.
- Als gute Ergänzung erwies sich, dass an der Hochschule parallel zum Projekt Beratung zu den Themen Bewerbung und Berufseinstieg in Deutschland speziell für internationale Studierende angeboten werden konnte.

„Dass ich doch gerne in Deutschland arbeiten möchte, das war schon immer so. Nur schien mir dies nicht wirklich real, weil man von so vielen Hürden spricht: Visum, Arbeitsgenehmigung, Bewerbungsprozeduren, Sprachbarrieren und letztlich von einer Akzeptanz seitens der deutschen Kollegen. Der Inhalt des Workshops waren genau diese Themen. Jetzt weiß ich, ich habe tatsächlich Chancen, auch als Mexikanerin.“

Mariana Gomez Lopez, Mexiko, Diplom Design, 7. Semester

Handlungsfeld II: Hochschulen als regionale Impulsgeberinnen

Hochschulen können sich als Impulsgeberinnen über die Themen Willkommenskultur und Berufsperspektiven für internationale Studierende in ihrer Stadt bzw. Region positionieren und engagieren. Bereits aktive Hochschulen bestätigen, dass solche Impulse Wirkung zeigen und die öffentliche Wahrnehmung für diese Anliegen deutlich erhöhen – auch deshalb, weil Hochschulen, v. a. in strukturschwachen Regionen, für die regionale wirtschaftliche Entwicklung bedeutend und wichtige Arbeitgeberinnen sind. Allerdings stellt sich generell die Frage nach dem Selbstverständnis der Hochschulen bzgl. ihrer Rolle in ihrem Umfeld, die sie selbst einnehmen möchten.

Die Vernetzung von Hochschulen macht ihr Anliegen, internationale Studierende in den deutschen Arbeitsmarkt zu bringen, bei unterschiedlichen regionalen AkteurInnen bekannt. Die Hochschule und ihre Internationalität werden in der Stadt und Region damit sichtbarer. Wissen, Erfahrungen und gute Praxis können dabei zwischen unterschiedlichen regionalen AkteurInnen ausgetauscht werden und schafft Synergieeffekte. Persönliche Kontakte und Kompetenzen der NetzwerkpartnerInnen können für die Realisierung gemeinsamer Interessen genutzt werden, mitunter sogar für ein gemeinsames, leichteres Erschließen von finanziellen Mitteln.

Mögliche regionale NetzwerkpartnerInnen

- ▣ Stadt, Stadtmarketing, BürgermeisterInnen, Wirtschaftsförderung
- ▣ Behörden, Beauftragte, Ämter, Arbeitsagentur
- ▣ Wirtschaftsverbände, Unternehmen, Forschungseinrichtungen
- ▣ Regionale und überregionale Bildungsträger, z. B. Volkshochschulen
- ▣ Lokale Bündnisse und Netzwerke, z. B. IQ-Netzwerk, Dual Career Netzwerke, Runde Tische
- ▣ Verbände, Vereine, Organisationen und Stiftungen

Während die Career Services ostdeutscher Hochschulen oft Kontakte zu großen Unternehmen unterhalten, gibt es weniger Kontakte zu kleineren Betrieben. KMU haben aufgrund ihrer Größe meist keine Personalabteilung und wenig Kapazität, um sich intensiver mit der Rekrutierung von Personal zu beschäftigen und die entsprechenden Kontakte zu pflegen. Die Wirtschaft in Ostdeutschland ist von KMU geprägt und gute Kontakte zu KMU sind unerlässlich, wenn internationale Studierende in Ostdeutschland gehalten werden sollen. Die Hochschulen müssen jedoch anders an KMU herantreten als an große Unternehmen.

Bezüglich der Beschäftigung von internationalen Studierenden und AbsolventInnen äußern KMU eine Reihe von Vorbehalten und Bedenken. Neben den bereits angesprochenen Sprachproblemen bestehen Unsicherheiten und Unklarheit bezüglich des Aufwands, den eine Einstellung von AusländerInnen mit sich bringen könnte – das betrifft sowohl die Formalitäten wie auch die Einarbeitung. Die Vorstellungen von geeigneten Fachkräften sind teilweise lokal und familiär: Sie sollen aus der unmittelbaren Umgebung kommen und möglichst mit MitarbeiterInnen bekannt oder verwandt



sein. Damit soll garantiert werden, dass sie eine langfristige Beschäftigung anstreben. Die internationalen Studierenden haben überwiegend andere Wünsche: Sie wollen oft „erst einmal“ 2-5 Jahre Arbeitserfahrung in Deutschland sammeln, und dies möglichst noch bei international bekannten großen Unternehmen und dann erst entscheiden, ob sie länger bleiben.

Die Chancen, die internationale MitarbeiterInnen bieten, werden bislang von den KMUs kaum wahrgenommen.

Erwiesen ist aber: Unternehmen mit diverser und multinationaler Belegschaft sind erfolgreicher und können auf Marktrealitäten schneller und kreativer reagieren.

Sie sind bei Einstellungen und Beförderungen klarer fokussiert auf Leistungsfähigkeit – statt auf Herkunft und Werdegang – und dies führt zu besseren Unternehmensergebnissen. Darüber hinaus kann eine internationale Belegschaft mit unterschiedlichen Sprachkenntnissen und interkulturellem Wissen leichter internationale Kundschaft betreuen und neue Absatzmärkte erschließen. Über MitarbeiterInnen, die nach einiger Zeit zu anderen Unternehmen oder in andere Länder wechseln, bietet sich die Chance, neue Unternehmenskontakte und Länder zu erschließen.

Hochschulen können sich bei der Ansprache von ostdeutschen KMU in der Rolle einer Vermittlerin zwischen zwei füreinander interessanten Partnern profilieren: Unternehmen, die Fachkräfte brauchen und hochmotivierte internationale Studierende, die Arbeitserfahrungen in der Region sammeln möchten. Günstig ist es, bereits Wissen über das Unternehmen und seine ungefähren Personalbedarfe zu haben, und

einen Aufhänger für den Kontakt zu finden. Konkrete kleine gemeinsame Aktivitäten bieten die Möglichkeit, dass Hochschule und Unternehmen sich besser kennen lernen und in der Praxis eine Zusammenarbeit proben. Vor allem soll der direkte Kontakt zwischen Unternehmen und den internationalen Studierenden hergestellt werden. Einstiegsoptionen mittels Praktika, studentischer Jobs und Abschlussarbeiten können gemeinsam geplant werden. Mögliche Unerfahrenheit und Unsicherheit bei Unternehmen oder internationalen Studierenden kann mit einer engen Begleitung durch die Hochschule begegnet werden. Hürden und Fragen, die sonst womöglich zu schnellen Absagen führen könnten, können gemeinsam besprochen werden. Die Unternehmen brauchen verlässliche Informationen in Hinblick auf Formalitäten, die ggf. bei der Einstellung internationaler AbsolventInnen erledigt werden müssen. Auch hier können regionale Netzwerke mit Informationen und Angeboten unterstützen.

Zwei Hochschulen waren im Rahmen von „Study and Work“ im Handlungsfeld „Hochschulen als regionale Impulsgeberinnen“ aktiv. Die Technische Universität Chemnitz führte ein Mentoringprojekt durch mit dem Ziel, internationale Studierende in Praktika bei regionalen Unternehmen zu vermitteln und diese durch MentorInnen begleiten zu lassen. An der Europa-Universität Viadrina Frankfurt (Oder) wurde eine Unternehmensbefragung in der Region durchgeführt, um zu erfahren, welchen Personalbedarf die Unternehmen haben und um ihren Blick auf internationale Studierende als mögliche zukünftige PraktikantInnen und ArbeitnehmerInnen zu lenken. In beiden Projekten wurden den Studierenden Informations- und Workshopangebote zum Thema Bewerbung von der Hochschule gemacht.

Im Folgenden präsentieren diese Hochschulen die Ergebnisse aus ihren Projekten.

Praxisbeispiel:

Technische Universität Chemnitz



„I am very happy and thankful for the initiative taken by the Career Service for international students. I am sure it is very helpful for international student community studying in Chemnitz. In my course structure it is compulsory to do an internship in 3rd semester and I am very keen on working with a company in Chemnitz region. I'm looking forward to being part of the programme.“

Syed Azaruddin, Indien, Master Automotive Software Engineering, 2. Semester

„Job Guide“

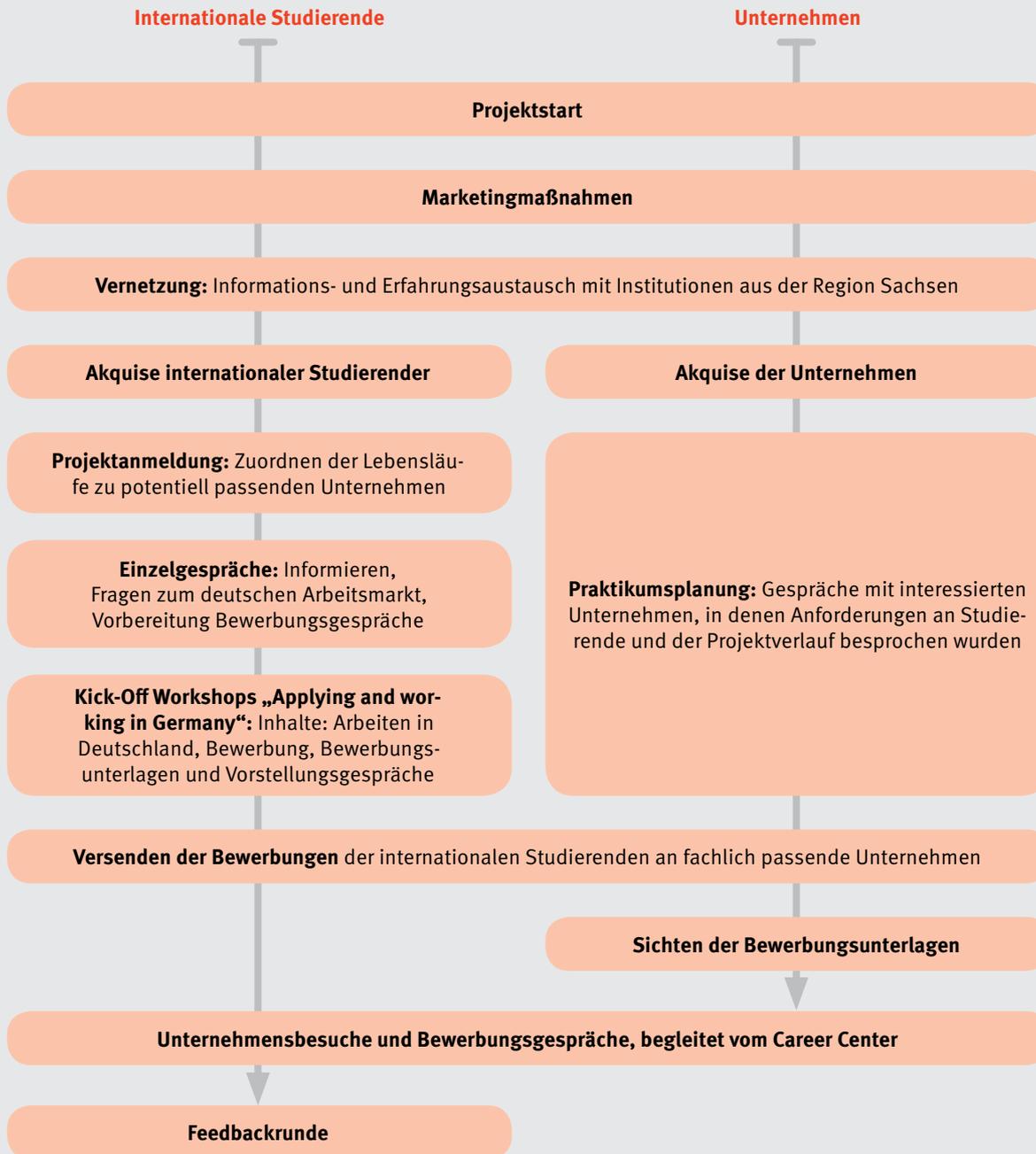
„Job Guide“ wurde als Mentoringprojekt konzipiert, um internationale Studierende beim Berufseinstieg in der Region zu unterstützen. Es gibt viele regionale, kleine und mittlere Unternehmen (KMU), bei denen sich bereits ein Fachkräftemangel abzeichnet. Gleichzeitig verbleiben von den internationalen AbsolventInnen sehr wenige in der Region. Mit „Job Guide“ sollte diesen Studierenden die Möglichkeit geboten werden, durch betreute Praktika erste Praxiserfahrungen in regionalen Unternehmen zu sammeln. Weiter wurde die Sensibilisierung sächsischer Unternehmen hinsichtlich des Einsatzes von internationalen Studierenden angestrebt. Im Projekt sollte ein Unternehmenspool von zehn Firmen gebildet werden, die internationale Studierende für ein Praktikum aufnehmen und während der Praktikumsdauer durch eine Mitarbeiterin oder einen Mitarbeiter (MentorIn) betreuen.

Durchführung

Über die E-Mail-Verteiler des Career Service, der Chemnitzer Wirtschaftsförderung, der Wirtschaftsförderung Erzgebirge und des Branchenverbandes ‚Silicon Saxony e. V.‘ wurden ca. 1.000 Unternehmen angesprochen. Zusätzlich wurde telefonisch akquiriert. 15 Firmen aus der Region Sachsen aus den Branchen Automobil, Maschinenbau und Telekommunikation/Medien waren an einer Zusammenarbeit interessiert. Zwölf der teilnehmenden Unternehmen beschäftigen mehr als 100 MitarbeiterInnen. Die Studierenden konnten über Social Media Kanäle und den E-Mail-Verteiler des Internationalen Universitätszentrums sowie klassische Werbemittel wie Flyer und ein Poster erreicht werden. 55 ‚Internationals‘ aus MINT-Studiengängen meldeten Interesse am Projekt an. Fast alle angemeldeten Studierenden kamen aus dem asiatischen Raum.



Arbeitsschritte im Projekt



Ergebnisse

Sowohl die internationalen Studierenden als auch die Unternehmen haben großes Interesse an Projekten wie „Job Guide“. Im Projekt konnte eine Vernetzung mit regionalen Arbeitgebern, der TU Chemnitz (z. B. Internationales Universitätszentrum) sowie lokalen Institutionen (z. B. Ausländerbehörde Chemnitz und der Industrie- und Handelskammer Chemnitz) realisiert werden, durch die ein konstruktiver Informations- und Erfahrungsaustausch möglich wurde.

Fünf internationale Studierende konnten in ein Praktikumsverhältnis vermittelt werden, eine Studierende erhielt eine Festanstellung. Bei einer Chemnitzer Agentur für Social Media Marketing fand ein Mentoring mit zwei Praktikanten statt. Die meisten Unternehmen haben keine Erfahrung mit Mentoring und müssen schrittweise an diese Thematik heran geführt werden, es mangelt ihnen auch an Zeit oder Kapazitäten.



Herausforderungen und Empfehlungen

- Zur Planung eines Praktikumsverhältnisses erscheint ein längerer Projektzeitraum mit größerem Umfang erforderlich. Lange Entscheidungs- und Vorbereitungszeiträume können so überbrückt und Unternehmen wie Studierende besser auf eine Zusammenarbeit vorbereitet werden.
- Die Sprachbarriere ist ein Hindernis für den Berufseinstieg. Der überwiegende Teil der Unternehmen macht sichere Deutschkenntnisse zur Bedingung eines Praktikums, was für viele Studierende schwer zu erfüllen ist.
- Unternehmen der Branchen Software und Telekommunikation sind englischsprachigen Studierenden gegenüber offen, fordern aber praktisch anwendbare Fachkenntnisse, die die Studierenden oft noch nicht in ausreichendem Maße mitbringen.
- Die Unternehmen erwarten auch schon bei Praktika eine längerfristige Perspektive von Seiten der Studierenden, die diese zu diesem Zeitpunkt mitunter nicht zusagen können.
- An den Lebensläufen der Studierenden muss intensiv gearbeitet werden, damit sie den formalen und inhaltlichen Standards entsprechen. Sie müssen sehr spezifisch formuliert sein, um Erfolg zu haben.
- Unternehmen müssen künftig für das Potential der internationalen Studierenden und die damit verbundenen Chancen sensibilisiert werden. Die Studierenden brauchen mehr deutsche Sprachkenntnisse und müssen ihre fachlichen Kompetenzen genauer kommunizieren.



Praxisbeispiel:

Europa-Universität Viadrina Frankfurt (Oder)

Den regionalen Arbeitsmarkt erschließen

Die Europa-Universität Viadrina Frankfurt (Oder) gehört zu den Hochschulen mit dem höchsten Ausländeranteil in Deutschland (rund 25 %). Es gibt eine wachsende Nachfrage von internationalen Studierenden nach Praktika bzw. Jobangeboten in der Region Berlin-Brandenburg sowie nach Beratungen zum Thema „Bewerben in Deutschland“.

Die Vermittlung von internationalen Studierenden – insbesondere in den regionalen Arbeitsmarkt – erweist sich als große Herausforderung. Der Fächerkanon der Viadrina – Jura, Kulturwissenschaften, Wirtschaftswissenschaften – korrespondiert nur wenig mit den gesuchten Kompetenzprofilen des brandenburgischen Arbeitsmarktes. Das Career Center der Viadrina verfügt zwar über einen großen Pool von potentiellen Praktika- bzw. Arbeitgebern – allerdings handelt es sich vor allem Unternehmen, die oftmals international agieren und ihren Firmensitz weder in Berlin noch Brandenburg haben. Deshalb wollten wir im Rahmen des Projekts „Study and Work“ zum einen durch eine größere Umfrage den regionalen Arbeitsmarkt insbesondere für internationale Studierende erschließen, zum anderen gezielte Instrumente entwickeln, um internationale Studierende besser zu erreichen, zu informieren und für den deutschen Arbeitsmarkt zu qualifizieren.



Vorgehen

Bei einer Recherche wurden 160 Unternehmen in Berlin und Brandenburg nach ihrem Personalbedarf befragt und gleichzeitig auf das Potential internationaler AbsolventInnen deutscher Hochschulen aufmerksam gemacht. Die Bandbreite der befragten Unternehmen umfasste sowohl internationale Großunternehmen als auch kleine und mittelständische Unternehmen. Im Ergebnis konnten 25 Unternehmen in unseren Kontaktpool aufgenommen werden, die an unseren internationalen Studierenden Interesse gezeigt haben. Allerdings signalisierten fast alle Unternehmen, dass profunde Deutschkenntnisse unabdingbar seien.

Parallel dazu haben wir für die internationalen Studierenden besondere Trainings- und Informationsveranstaltungen zur Verbesserung des Berufseinstieges und der Berufsbefähigung (Employability) angeboten:

- Bewerben in Germany
- Finding a student job in Germany
- Start your career in Germany
- Full time student, part-time worker? Know your employment rights. Einführung in das Arbeitsrecht für Studierende ohne deutschen Pass

Zusätzlich wurde unsere Website mit gezielten Informationen für internationale Studierende erweitert zu den Themen Arbeitserlaubnis während und nach dem Studium, rechtliche Aspekte des Praktikums in Deutschland, Stellensuche, Bewerbung, Versicherung und Steuern im Nebenjob und Praktikum. Die Website ist auch verlinkt mit der Übersicht aller Unternehmen, die Praktika und Berufseinstiegsmöglichkeiten für internationale Studierende anbieten:

http://www.europa-uni.de/de/struktur/zse/drittmittel/career_center/internationalstudentsatwork/index.html



Fazit

Die gezielte Ansprache von internationalen Studierenden ist sehr zu empfehlen: oftmals fühlen sich diese von den allgemeinen Angeboten des Career Center nicht angesprochen. Trainings auf Englisch, die Markierung „for international students“ bzw. die Kommunikation über spezielle Kanäle (Verteiler des International Office) haben bewirkt, dass alle Angebote sehr gut besucht waren. Zudem ist es unabdinglich, Studierende frühzeitig für die Rahmenbedingungen des deutschen Arbeitsmarktes zu sensibilisieren, damit sie sich erforderliche Kompetenzen schon während des Studiums aneignen und vor allem solide Deutschkenntnisse erwerben können.

In wie weit eine Vermittlung in den regionalen Arbeitsmarkt gelingt, lässt sich derzeit noch schwer einschätzen. Sicherlich werden auch für internationale Studierende die funktionierenden Arbeitgeberkontakte des Career Center der Viadrina in Zukunft eine größere Rolle spielen.

“This workshop helped me to refresh some necessary rules when applying for a job: I got some helpful tips about working environment in Germany, the characteristics of people and their behaviour. I learnt what methods HR managers use when selecting personnel. This information will definitely help me in my future job search in Germany.”

Maria, Argentinien, Bachelor International Business Administration, 3. Semester



Weiterführende Informationen

Literatur

DIW econ (2012): Karrierechancen der Absolventen ostdeutscher Hochschulen. Ergebnisse repräsentativer Absolventen- und Unternehmensbefragungen. Berlin.

Dömling, Martina (2013): Willkommenssignale setzen. Ausländische Studierende in Ostdeutschland halten. In: Peer Pasternack (Hg.): *Jenseits der Metropolen. Hochschulen in demografisch herausgeforderten Regionen.* Leipzig: 470-493.

Dömling, Martina / Peer Pasternack (2013): Wer schon da ist, könnte auch bleiben. Internationale Studierende als künftiges Fachkräftepotential in ostdeutschen Regionen. In: Peer Pasternack / Isabell Maue (Hg.): *Lebensqualität entwickeln in schrumpfenden Regionen. Die Demographie-Expertisen der Wissenschaft in Sachsen-Anhalt.* Schriftenreihe des WZV 11. Wissenschaftszentrum Sachsen-Anhalt, Lutherstadt Wittenberg: 110-113.

Fachkräfteinitiative ostdeutsche Zukunftsfelder: Gesprächsforum „Willkommenskultur in der Praxis: Regionale Ansätze zur Nutzung des Potenzials von Fachkräften aus dem Ausland“ am 10.11.2011 in Frankfurt (Oder). Dokumentation.

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.

International Student Barometer (2013): German International Student Barometer, D-ISB, Academic Year 2012/13.

IQ konkret, Ausgabe 2/2013: Ausländische Studierende: Im Fokus der Fachkräftesicherung. Köln.

Mayer, Matthias M. / Sakura Yamamura / Jan Schneider / Andreas Müller (2012): Zuwanderung von internationalen Studierenden aus Drittstaaten, Working Paper 47 der Forschungsgruppe des Bundesamtes. Nürnberg: Bundesamt für Migration und Flüchtlinge.

McKinsey&Company (2011): Vielfalt siegt! Warum diverse Unternehmen mehr leisten. O. O.

Rech, Jörg (2012): Studienerfolg ausländischer Studierender. Eine empirische Analyse im Kontext der Internationalisierung der deutschen Hochschulen. Münster u. a.

Ripmeester, Nannette / Archibald Pollock (2011): Guide to enhancing the international student experience for Germany. How to improve services and communication to better match expectations. Bielefeld.

Ripmeester, Nannette / Archibald Pollock (2014): Willkommen in Deutschland. Wie international Studierende den Hochschulstandort Deutschland wahrnehmen. Bielefeld.

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.

Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration (Hg.) (2012): Mobile Talente? Ein Vergleich der Bleibeabsichten internationaler Studierender in fünf Staaten der Europäischen Union. Berlin.

Statistisches Bundesamt (2013): Studierende an Hochschulen. Fachserie 11, Reihe 4.1, WS 2012/13. Wiesbaden.

Stifterverband für die deutsche Wissenschaft (Hg.) (2004): Schlüsselkompetenzen und Beschäftigungsfähigkeit. Konzepte für die Vermittlung überfachlicher Qualifikationen an Hochschulen. Reihe Positionen, Juni 2004.

Technische Universität Dresden, Institut für Kommunikationswissenschaft (Hg.) (2009): Online-Befragung unter ausländischen Studenten an der TU Dresden. Powerpoint.

Technische Universität Dresden, Institut für Kommunikationswissenschaft (Hg.) (2013): Willkommen in Sachsen? Erfahrungen ausländischer Fachkräfte in Dresden. Studie. Dresden.

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

Links

Study and Work – Ausländische Studierende in Ostdeutschland halten, Willkommenssignale setzen:
http://www.beauftragte-neue-laender.de/BNL/Navigation/DE/Themen/Gleichwertige_Lebensverhaeltnisse_schaffen/Arbeitsmarkt_Ausbildung/Study_and_Work/study_and_work.html

Make it in Germany – Das Willkommensportal der Fachkräfte-Offensive für internationale Fachkräfte:
<http://www.make-it-in-germany.com/ausbildung-studium/studium-in-deutschland/studium-in-deutschland-und-dann/aufenthaltstitel/>

Hinweise des Bundesministeriums des Innern zu wesentlichen Änderungen durch das Gesetz zur Umsetzung der Hochqualifizierten-Richtlinie:
http://www.bmi.bund.de/SharedDocs/Downloads/DE/Themen/MigrationIntegration/Auslaender/hochqualifiziertenrichtlinie.pdf;jsessionid=7D682BA605A42F7E35DDEBE22E339E98.2_cid295?__blob=publicationFile

Bundesamt für Migration und Flüchtlinge:
<http://www.bamf.de/DE/Willkommen/ArbeitBeruf/arbeitberuf-node.html>



