



Factsheet zur Studie „Zugangstor Hochschule“

Vergleich der Unterstützungsangebote und -strukturen beim Berufseinstieg internationaler Studierender

Wie schneiden Kanada, die Niederlande und Schweden ab?

- **Kanada:** An den meisten kanadischen Hochschulen können internationale Studierende bereits zu Studienbeginn auf Bewerbungstrainings, Karriereberatung und andere Unterstützungsangebote zugreifen. In Deutschland setzen diese Angebote deutlich später ein. Zudem sind Lokalpolitik, Arbeitsvermittlung und andere Verwaltungseinrichtungen an jedem zweiten kanadischen Hochschulstandort aktiv an der Übergangsgestaltung beteiligt. Auffällig ist außerdem, dass kanadische Kleinbetriebe (unter 50 Mitarbeiter) ähnlich aktiv auf internationale Studierende zugehen wie Großunternehmen. In Deutschland stellen kleinere Unternehmen nur sehr selten internationale Absolventen ein.
- **Niederlande:** An niederländischen Hochschulen werden internationale Studierende an 80 Prozent der Career Services ab dem ersten Tag auf den Berufseinstieg vorbereitet – oft mithilfe internationaler Alumni, die vergleichsweise stark eingebunden sind. An knapp fünf von zehn niederländischen Hochschulstandorten haben internationale Absolventen eine realistische Chance, eine Stelle bei einer Forschungseinrichtung sowie großen und mittleren Unternehmen zu finden. Bei Kleinunternehmen sieht das – wie auch in Deutschland – anders aus: Diese scheuen oft den vermeintlichen Integrationsaufwand und die hohen Verwaltungsgebühren von bis zu 5.986 Euro für die Ausstellung eines Aufenthaltstitels zur Arbeitsaufnahme.
- **Schweden:** Zwar können sich internationale Studienanfänger an mehr als jeder zweiten schwedischen Hochschule frühzeitig auf den Berufseinstieg in Schweden vorbereiten, doch nur 30 Prozent der Hochschulen bieten den Bleibewilligen englischsprachige Bewerbungstrainings, Informationsveranstaltungen zum Aufenthaltsrecht und andere Spezialangebote für internationale Studierende. In Deutschland ist dies fast doppelt so häufig der Fall. Außerhalb der Hochschulen haben bislang nur wenige Akteure das Fachkräftepotenzial der Bleibewilligen erkannt. Vor allem die örtlichen Arbeitsvermittlungen und Industrie- und Handelskammern sind bisher weitgehend inaktiv.

Was kann Deutschland von den drei anderen Ländern lernen?

- Die Unterstützungsangebote deutscher Hochschulen sollten früher ansetzen und über das ganze Studium verfügbar sein, wie in Kanada und den Niederlanden der Fall.
- Deutsche Hochschulen sollten ihre internationalen Alumni stärker in Unterstützungsangebote für Studierende einbinden, wie in Kanada und den Niederlanden.
- Deutschlands Kleinunternehmen sollten das Fachkräftepotenzial internationaler Studierender erkennen und diese in ihre strategische Personalplanung aufnehmen, wie etwa in Kanada, wo Kleinbetriebe internationale Studierende ebenso aktiv einstellen wie Großunternehmen.
- Die Politik in Deutschland sollte erkennen, dass deutsche Hochschulen mit ihrer derzeit dünnen Personalausstattung und insbesondere mit der vorwiegenden Projektfinanzierung im internationalen Vergleich relativ allein dastehen. Bund und Länder sollten Unterstützungsangebote für den Berufseinstieg von Hochschulabsolventen dauerhaft finanzieren, wie dies in den drei anderen Ländern der Fall ist.