



Zugangstor Hochschule

Internationale Studierende als
Fachkräfte von morgen gewinnen



Studie des SVR-Forschungsbereichs 2015-2

Die Studie wurde gefördert von der Stiftung Mercator und dem Stifterverband
für die Deutsche Wissenschaft

Der Sachverständigenrat ist eine Initiative von:

Stiftung Mercator, VolkswagenStiftung, Bertelsmann Stiftung, Freudenberg Stiftung, Robert Bosch Stiftung, Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft
und Vodafone Stiftung Deutschland



Inhaltsverzeichnis

Zusammenfassung	4
1. Internationale Studierende: Potenzial für den Arbeitsmarkt in Zeiten steigenden Fachkräftebedarfs	6
2. Hochschulen als Zuwanderungsmagnet	8
2.1 Steigende Zahlen internationaler Studierender in Deutschland, Kanada und den Niederlanden	9
2.2 Besonders Naturwissenschaftler und Ingenieure wollen bleiben	10
3. Rechtliche Bleibemöglichkeiten für internationale Studierende: deutsche Regelungen vergleichsweise absolventenfreundlich	12
4. Gesetzesänderungen sind nicht genug: auch Idealzuwanderer brauchen Unterstützung	17
4.1 Wer bleibt, wer geht? Bisherige Bleibequoten nur begrenzt aussagekräftig	17
4.2 Internationale Studierende: Hürden beim Berufseinstieg	19
5. Wie fördern Deutschland, Kanada, die Niederlande und Schweden den Berufseinstieg internationaler Studierender? Ergebnisse der Befragung	24
5.1 Methodischer Ansatz und Vorgehen	24
5.2 Unterstützung internationaler Studierender beim Berufseinstieg	26
5.2.1 Unterstützung durch Hochschulen	26
5.2.2 Unterstützung durch die regionale Wirtschaft und Politik	31
5.3 Regionales Übergangsmanagement im Vergleich	36
6. Handlungsempfehlungen für Deutschland	39
6.1 Mehr bedarfsgerechte Unterstützung für internationale Studierende	40
6.1.1 Empfehlungen für Hochschulen	40
6.1.2 Empfehlungen für Arbeitgeber	43
6.1.3 Empfehlungen für Politik und Verwaltung	43
6.2 Regionales Übergangsmanagement etablieren	45
7. Ausblick	47
Literatur	48
Anhang	54
Abbildungsverzeichnis	54
Tabellenverzeichnis	54
Verzeichnis der Info-Boxen	54

Zusammenfassung

Internationale Studierende werden zunehmend als ‚Idealzuwanderer‘ für den deutschen Arbeitsmarkt umworben: Nach dem Studienabschluss sind sie hoch qualifiziert, verfügen über zum Teil gute Sprachkenntnisse und haben bereits Erfahrungen mit dem Leben in Deutschland gesammelt. Wenn die derzeitige Entwicklung anhält, werden zwischen 2015 und 2020 knapp 240.000 internationale Studierende einen deutschen Abschluss erwerben. Die meisten von ihnen möchten auch nach ihrem Studium in Deutschland bleiben und arbeiten – zumindest für eine gewisse Zeit. Trotz großzügiger rechtlicher Bleibemöglichkeiten scheitern jedoch viele internationale Absolventen am Übergang vom Studium in eine adäquate Beschäftigung. Selbst unter denjenigen, die nach ihrem Abschluss in Deutschland bleiben, sind rund 30 Prozent mindestens ein Jahr auf Arbeitssuche.

Gründe für das Scheitern sind nicht nur unzureichende Deutschkenntnisse, sondern auch fehlende Netzwerke und Erfahrungen auf dem deutschen Arbeitsmarkt. Viele benötigen intensive Hilfestellung beim Jobeinstieg. Sie finden jedoch an ihrem Hochschulstandort nur lückenhafte Unterstützungsangebote vor, die zudem häufig zu spät ansetzen; die Arbeitgeber zeigen sich zurückhaltend und die Ausländerbehörden entscheiden nicht einheitlich. Dies zeigt die erste international vergleichende Bestandsaufnahme von Unterstützungsangeboten und -strukturen für den Berufseinstieg internationaler Studierender, die der SVR-Forschungsbereich in Deutschland, Kanada, den Niederlanden und Schweden durchgeführt hat. Die Analyse stützt sich auf eine breit angelegte Befragung, an der die Mehrzahl staatlicher Hochschulen in den vier Ländern teilgenommen hat. Befragt wurden leitende Mitarbeiter in den Career Services und den International Offices.

Für Deutschland zeigen die Ergebnisse, dass ein nachhaltiges Unterstützungsangebot an den Hochschulen vor allem an der dünnen Personalausstattung der Serviceeinrichtungen scheitert. Über 50 Prozent der deutschen Career Services beraten und betreuen alle Studierenden der gesamten Hochschule mit weniger als zwei Vollzeitstellen, die zudem meist durch zeitlich befristete Projektmitel finanziert sind. Schon die gezielte Bekanntmachung von Unterstützungsangeboten wird in Deutschland durch vergleichsweise strenge datenschutzrechtliche Bestimmungen der Hochschulen erschwert: 81 Prozent der Career Services und sogar 33 Prozent der International Offices haben keinen oder nur eingeschränkten Zugang zu den

hochschuleigenen E-Mail-Adressen ihrer internationalen Studierenden. Zwar bieten relativ viele deutsche Hochschulen für internationale Studierende auch nach dem Studium Bewerbungstrainings, Karriereberatung und Netzwerkveranstaltungen an, doch in vier von zehn Fällen endet das Angebot deutlich vor Ablauf der 18-monatigen Arbeitssuchphase, die das Aufenthaltsgesetz internationalen Studierenden nach dem Abschluss zugesteht.

Als Mitgestalter des Übergangs vom Studium in den Beruf sind neben den Hochschulen auch Unternehmen, Forschungsinstitute in und außerhalb der Hochschule, Verwaltungseinrichtungen und die kommunale Politik wichtig. An 55 Prozent der deutschen Hochschulstandorte besetzen Großunternehmen ihre offenen Stellen bereits aktiv mit internationalen Absolventen. Anders die kleinen Unternehmen mit unter 50 Mitarbeitern: Obwohl mehr als die Hälfte dieser Betriebe heute schon Schwierigkeiten hat, ihre Akademikerstellen zu besetzen, werden internationale Absolventen von ihren Personalplanern so gut wie nie als Zielgruppe erkannt.

Etwas strategischer handeln einzelne kommunalpolitische Akteure, die eine langfristige Bindung internationaler Studierender als wichtig erachten, um Überalterung und lokalen Fachkräftemangel zu bekämpfen. An vier von zehn Hochschulstandorten versucht die Politik aktiv, internationale Absolventen in der Region zu halten, vor allem in Kooperation mit den örtlichen Arbeitsagenturen. Diese sind etwa an jedem zweiten Standort aktiv, vor allem in den neuen Bundesländern, die seit 2001 zwar 12 Prozent aller internationalen Studierenden ausbilden, den Großteil der Absolventen aber an die süddeutschen Bundesländer, die Stadtstaaten Berlin und Hamburg oder das Ausland verlieren.

Um sowohl internationalen als auch einheimischen Studierenden zukünftig den Einstieg in die Arbeitswelt zu erleichtern, müssen Hochschulen, Unternehmen und die Politik stärker zusammenarbeiten und verbindliche Strukturen für den Übergang vom Studium in den Beruf schaffen. Ein solches kooperatives Übergangsmanagement ist in Deutschland bislang nur vereinzelt anzutreffen. Nur etwa 28 Prozent der deutschen Hochschulen arbeiten regelmäßig mit Unternehmen zusammen, um internationalen Studierenden beim Einstieg zu helfen, 31 Prozent stehen in engem Kontakt mit der Arbeitsagentur und nur 17 Prozent kooperieren mindestens einmal pro Studienjahr mit der kommunalen Politik und Verwaltung.

Der Vergleich der deutschen Unterstützungslandschaft mit denen in Kanada, den Niederlanden und Schweden macht gleichermaßen ihre Unzulänglichkeiten und ihre Besonderheiten deutlich: An deutschen Hochschulen setzen die Angebote im internationalen Vergleich oft sehr spät an, zumeist erst zum Ende des Studiums. In Kanada, wo Career Services und International Offices langfristig finanziert sind, werden internationale Studierende ab Beginn ihres Studiums zu Bewerbungstrainings und Veranstaltungen zur Karriereberatung eingeladen. Die in der deutschen Hochschullandschaft übliche Projektfinanzierung ist im Ausland ebenso wenig verbreitet wie die vergleichsweise strengen Datenschutzbestimmungen, die eine Kontaktaufnahme zu internationalen Studierenden erschweren können. Zudem nutzen kanadische und niederländische Hochschulen über Alumni-Netzwerke stärker ihre ehemaligen Studierenden, um auf internationale Studierende zuzugehen.

Der internationale Vergleich zeigt zudem, dass in Deutschland bislang vor allem Großunternehmen den Berufseinstieg internationaler Studierender aktiv unterstützen, wenngleich die Hochschulen auch hier knapp jedes zweite Großunternehmen als wenig aktiv oder inaktiv einschätzen. Kleine Unternehmen halten sich dagegen auffällig zurück. Dies ist auch in den Niederlanden und in Schweden zu beobachten, während kanadische Kleinbetriebe weniger Berührungspunkte zeigen und ähnlich aktiv einstellen wie die Global Player.

In Kanada und den Niederlanden arbeiten die Hochschulen punktuell stärker mit ihrem regionalen Umfeld zusammen. Ein abgestimmtes regionales Übergangsmanagement findet sich dort allerdings ebenso selten wie in Deutschland. Nur 28 Prozent der niederländischen Hochschulen organisieren mindestens einmal pro Jahr gemeinsam mit Unternehmen Karrieremessen, Netzwerkveranstaltungen und andere Angebote. In Kanada sind es 21 Prozent, in Schweden nur 13 Prozent.

Der internationale Vergleich erlaubt Rückschlüsse darauf, wie in Deutschland der Übergang besser gestaltet werden kann, damit der Berufseinstieg internationaler Studierender zukünftig weniger von Zufallkontakten und befristet finanzierten Gelegenheitsstrukturen abhängt: **Hochschulen, Unternehmen sowie Politik und Verwaltung sollten ihr Unterstützungsangebot stärker an den Einstiegshürden internationaler Studierender ausrichten und es fest in einem regionalen Übergangsmanagement verankern,**

das die Aktivitäten der verschiedenen Beteiligten verzahnt. Eine solide Grundlage hierfür bieten die bundesweit 126 regionalen Netzwerke und Initiativen zur Fachkräftesicherung, in denen Hochschulen als Partner agieren. Erfolgsentscheidend ist allerdings weniger die Frage, ob die Zusammenarbeit über runde Tische, Arbeitsgruppen oder andere Formate organisiert wird, sondern vielmehr der regelmäßige Austausch, gemeinsam entwickelte Ziele und öffentlichkeitswirksame Leuchtturmprojekte, die alle Beteiligten vom Nutzen ihres Engagements überzeugen. Hierzu sollten Hochschulen, Arbeitgeber und Politik aktiv beitragen:

- (1) **Hochschulen** sollten den Berufseinstieg internationaler Studierender strategisch mitdenken und mittels einer nachhaltigen Bundes- und Länderfinanzierung der Career Services Unterstützung sicherstellen. Zudem sollten sie prüfen, ob bestehende Angebote die internationalen Studierenden wirklich erreichen. Um möglichst viele Studierende effizient zu unterstützen, sollte erwogen werden, ergänzend offene Online-Kurse (sog. MOOCs, *Massive Open Online Courses*), Apps für Mobilgeräte und andere digitale Technologien einzusetzen.
- (2) **Arbeitgeber**, vor allem kleine Unternehmen, sollten internationale Studierende als potenzielle Fachkräfte in ihre strategische Personalplanung aufnehmen. Über vergleichsweise geringe Personalinvestitionen wie zusätzliche Praktikumsstellen und duale Studienplätze können auch kleine Betriebe sich den internationalen Studierenden als mögliche Arbeitgeber bekannt machen und über deren Mitarbeit den Mehrwert einer internationalisierten Arbeitsumgebung kennenlernen. Dadurch steigern sie wiederum ihre Attraktivität für ausländische Hochqualifizierte, die ein Studium in Deutschland absolviert haben, aber auch für Fachkräfte aus dem Ausland, auf die der Arbeitsmarkt in Deutschland zunehmend angewiesen ist.
- (3) **Politik und Verwaltung** sollten die absolventenfreundlichen Bleiberegulungen aktiv bewerben und die Kommunikation der relevanten Aufenthaltstitel einprägsamer gestalten. Zusätzlich sollten Bund und Länder eine nachhaltige Finanzierung der hochschulischen Unterstützungsangebote sicherstellen. Die Kommunen, die ein langfristiges Interesse daran haben, die internationalen Studierenden zu binden, sollten im regionalen Übergangsmanagement am Hochschulstandort die Rolle des Koordinators übernehmen.

1. Internationale Studierende: Potenzial für den Arbeitsmarkt in Zeiten steigenden Fachkräftebedarfs¹

Deutschland muss damit rechnen, dass seine Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter (15 bis 65 Jahre) mittelfristig deutlich zurückgeht. Während heute etwa 43 Millionen Erwerbspersonen in der Bundesrepublik leben, werden es bei der derzeitigen Geburtenrate und Zuwanderung im Jahr 2030 etwa 40 Millionen sein und im Jahr 2060 nur noch rund 31 Millionen (Sachverständigenrat für Wirtschaft 2011: 103; Vogler-Ludwig et al. 2014: 3). Für Deutschlands umlagebasiertes Wohlfahrtssystem bedeutet die alternde und schrumpfende Bevölkerung, dass zukünftig immer mehr Rentenempfänger² weniger Beitragszahler gegenüberstehen. Zwar kann dieses Missverhältnis durch gezielte (Nach-) Qualifikation und eine höhere Erwerbsbeteiligung von Frauen und Älteren teilweise korrigiert werden, doch selbst optimistische Prognosen gehen davon aus, dass neben der EU-Binnenwanderung eine gesteuerte Zuwanderung aus Drittstaaten notwendig ist, um den Bedarf an Fachkräften zu decken (Brücker 2013: 7–8; SVR 2011: 48–49; BMAS 2015: 70).

Regionale und branchenspezifische Fachkräfteengpässe

Die Fachkräfteengpässe auf dem deutschen Arbeitsmarkt sind weder flächendeckend, noch können sie allein durch Zuwanderung vollständig gedeckt wer-

den.³ Doch können qualifizierte Zuwanderer zumindest dazu beitragen, den zukünftig steigenden Fachkräftebedarf abzumildern. Bereits heute stellt die Bundesagentur für Arbeit (BA) in allen 16 Bundesländern in bestimmten Branchen Fachkräfteengpässe fest.⁴ Vor allem in den Bereichen Informatik, Elektrotechnik und den sonstigen MINT-Berufen⁵ übersteigt die Nachfrage nach qualifizierten Arbeitskräften vielerorts das Angebot (Bundesagentur für Arbeit 2014: 6–7). Dies bestätigt auch die Mehrzahl der deutschen Unternehmen: Im Jahr 2013 berichteten 53,1 Prozent der kleinen, 57,3 Prozent der mittelgroßen und 51,8 Prozent der großen Unternehmen von teils erheblichen Schwierigkeiten bei der Suche nach geeigneten Nachwuchskräften mit Hochschulabschluss.⁶ Deshalb erwägt über die Hälfte dieser Betriebe, Fachkräfte auch im Ausland zu rekrutieren. Bislang ist allerdings nur ein Bruchteil von ihnen in dieser Hinsicht aktiv geworden, da es ihnen an entsprechenden Kontakten, Sprachkenntnissen und länderspezifischem Know-how fehlt (Ekert et al. 2014: 59). Insbesondere kleine und mittelgroße Unternehmen würden lieber internationale Fachkräfte einstellen, die sich bereits in Deutschland aufhalten (Becker 2013: 63–71). Dabei übersehen sie jedoch oft das Fachkräftepotenzial der mehr als 218.000 internationalen Studierenden an deutschen Hochschulen.⁷

Internationale Studierende als potenzielle Fachkräfte
Nach den Internationalisierungszielen, die Hochschulen⁸ und Politik verfolgen, soll die Zahl der interna-

1 Diese Studie wurde begleitet durch Prof. Dr. Thomas K. Bauer, Mitglied des Sachverständigenrats deutscher Stiftungen für Integration und Migration (SVR). Verantwortlich für diese Veröffentlichung ist der SVR-Forschungsbereich. Die Argumente und Schlussfolgerungen spiegeln nicht notwendigerweise die Meinung des SVR. Die Autoren der Studie danken Safia Ahmedou, Dr. Albrecht Blümel, Theresa Crysmann, Martina Dömling, Sara Hennes, Lena Jehle, Deniz Keskin, Dr. Holger Kolb, Alexandra Neumann, Ines Tipura, Aron Vrieler und Alex Wittlif für ihre Unterstützung im Rahmen des Projekts.

2 Wann immer die männliche Form verwendet wird, schließt sie stets beide Geschlechter ein.

3 Wie hoch der Fachkräftebedarf künftig ausfallen wird, lässt sich nicht zuverlässig bestimmen. Die Prognosen stützen sich je nach Verfahren auf Indikatoren wie Arbeitslosigkeit, Anzahl der offenen Stellen, Beschäftigungs- und Lohnwachstum, Produktivitätsentwicklung, Spar- und Konsumverhalten, aber auch auf Einschätzungen der Unternehmen; dadurch kommen die Wirtschaftswissenschaftler und Arbeitsmarktforscher zu teils widersprüchlichen Ergebnissen (Zimmermann/Bauer/Bonin/Hinte 2002: 43–102; Brücker 2013: 8).

4 Die BA spricht von Fachkräfteengpässen, sobald in einer Region und/oder in einem Berufsfeld mehr Arbeitskräfte nachgefragt werden, als verfügbar sind. Wenn dieses Defizit über einen längeren Zeitraum anhält, wird von einem Fachkräftemangel gesprochen. Berechnet wird dies nach den bei der Arbeitsagentur gemeldeten offenen Stellen; diese bilden allerdings nur etwa die Hälfte der tatsächlich vakanten Posten. Somit dient die BA-Engpassanalyse lediglich als ein Orientierungspunkt (Seyda/Bußmann 2014: 6).

5 MINT ist ein Sammelbegriff für Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik.

6 Als kleine Unternehmen gelten Betriebe, die weniger als 50 Mitarbeiter beschäftigen, mittelgroße Unternehmen sind solche mit 50 bis 249 Mitarbeitern und Großunternehmen Betriebe mit über 250 Mitarbeitern. Kleine Unternehmen haben im Vergleich häufiger Probleme, Bewerber mit abgeschlossener Berufsausbildung zu finden (59,9 %). Mittelgroße Unternehmen und Großunternehmen haben die größten Engpässe bei den Hochschulabsolventen (Seyda/Bußmann 2014: 4).

7 Gemeint sind sog. Bildungsausländer, die zum Studieren nach Deutschland zugewandert sind. Die Zahl bezieht sich auf das Wintersemester 2013/2014 (s. Kap. 2.1).

8 Die Internationalisierung deutscher Hochschulen, die seit den 1990er Jahren politisch und finanziell stark gefördert wird, beschränkt sich nicht auf die Mobilität der Studierenden. Auch Curricula, Forschungsprojekte und andere Bereiche der Hochschule werden zunehmend internationalisiert (Grothus/Maschke 2013: 8–9).

tionalen Studierenden in den kommenden Jahren weiter wachsen: Acht von zehn Hochschulen möchten mehr internationale Studierende rekrutieren; damit erscheint es möglich, die im Koalitionsvertrag der Bundesregierung vorgegebene Zielgröße von 350.000 internationalen Studierenden bis 2020⁹ zu erreichen (Heublein 2010: 15; Bundesregierung 2013: 29). Die Hochschulen versprechen sich von ihrer Öffnung mehr internationale Sichtbarkeit als hervorragende Forschungs- und Studienstandorte, eine interkulturelle Studienerfahrung für die einheimischen Studierenden und eine mittelfristige Absicherung gegen rückläufige Studienanfängerzahlen, die die Kultusministerkonferenz (KMK) bereits für die Zeit ab 2017 prognostiziert.¹⁰ Bundes-, Länder- und Kommunalpolitik sehen internationale Studierende besonders mit Blick auf Deutschlands zukünftig sinkendes Erwerbspersonenpotenzial zunehmend als attraktive Zielgruppe (BMAS 2011: 31–35; BMI 2012: 54–56; Ministerium für Finanzen und Wirtschaft Baden-Württemberg 2013: 17–18).¹¹ Um bleibewilligen internationalen Studierenden den Weg in den deutschen Arbeitsmarkt zu ebnet, hat die Bundespolitik seit 2005 das Aufenthaltsrecht in mehreren Schritten so reformiert, dass es internationalen Studierenden großzügige Bleibemöglichkeiten einräumt (s. Kap. 3).

Die Wahrnehmung internationaler Studierender als ‚Fachkräfte von morgen‘ ist gut begründet: Aufgrund ihrer Ausbildung in Deutschland und der damit verbundenen Erfahrungen mit Sprache, Kultur und Gesellschaft können internationale Studierende bereits als ‚vorintegriert‘ gelten und sind damit für den deutschen Arbeitsmarkt besonders geeignet. Diese Einstiegschance erkennen auch die Studierenden selbst: Mehr als zwei Drittel von ihnen planen, nach ihrem Abschluss zunächst in Deutschland zu bleiben und Arbeitserfahrungen zu sammeln (s. Kap. 2.2). Diese Bleibewilligen können helfen, Fachkräfteengpässe zu entschärfen – vor allem in MINT-Berufen – und die strategische Internationalisierung deutscher Unternehmen voranzutreiben (s. Kap. 6.1).

Aufbau und Ziele der Studie

Nicht nur Deutschland versucht verstärkt, junge Menschen aus dem Ausland für ein Studium und eine anschließende Beschäftigung zu gewinnen. Auch in Kanada, Schweden und den Niederlanden werden die studentischen Neuzuwanderer zunehmend als Idealbesetzung für vakante Arbeitsstellen gesehen, vor allem in technischen Berufen (Info-Box 1). Um ihnen die Zuwanderung über die Hochschulen zu ermöglichen, haben alle vier Länder in den letzten Jahren zahlreiche aufenthaltsrechtliche Reformen umgesetzt sowie regionale Pilotprojekte und hochschulische Initiativen gestartet. Bislang ist allerdings unklar, inwieweit bleibewillige internationale Studierende an ihrem Hochschulstandort auf ein bedarfsgerechtes Unterstützungsangebot, offene Arbeitgeber und hilfreiche Behörden treffen. Ziel dieser Studie des SVR-Forschungsbereichs ist daher zunächst einmal eine Bestandsaufnahme und ein internationaler Vergleich der deutschen Unterstützungslandschaft am Übergang Studium–Beruf. Für Deutschland leistet der komparative Blick auf die institutionelle Übergangsgestaltung einen wichtigen Beitrag zur aktuellen Forschungslage, die sich bislang primär auf Studierenden- und Absolventenbefragungen sowie auf die Berechnung von Bleibequoten konzentriert (SVR-Forschungsbereich/MPG 2012; Hanganu/Heß 2014; Arajärvi/Drubig 2014b; Meschter/Meyer zu Schwabedissen/Pott 2015; Dömling 2014). Insbesondere verspricht die vergleichende Analyse der Strukturen und des Akteurshandelns an der Einstiegsschwelle zum Arbeitsmarkt neue Erkenntnisse darüber, mit welchen praktischen Maßnahmen dieser für Wirtschaft und Gesellschaft so wichtige Übergang nachhaltig institutionell verbessert werden kann.

Nach einer einleitenden Abschätzung des Fachkräftepotenzials internationaler Studierender in Kap. 2 werden in Kap. 3 die rechtlichen Rahmenbedingungen für einen Verbleib internationaler Absolventen in Deutschland, Kanada, den Niederlanden und Schweden verglichen. Inwieweit sich die teils unterschiedlichen

9 Die Zahl 350.000 bezieht sich auf alle Studierenden mit ausländischer Staatsbürgerschaft, d. h. sowohl Bildungsinländer als auch Bildungsausländer (s. Kap. 2.1).

10 Allerdings dürfte das vor der Entlassung der doppelten Abiturjahrgänge dokumentierte Niveau von 444.719 Studienanfängern (2010) erst nach 2025 unterschritten werden (KMK 2014: 14–33).

11 Die Absicht, mehr internationale Studierende für einen Verbleib in Deutschland zu gewinnen, kann durchaus als zuwanderungspolitischer Paradigmenwechsel bezeichnet werden, denn bis 2005 waren internationale Studierende durch die Vorgaben des Ausländergesetzes gezwungen, nach ihrem Studium das Land zu verlassen. Die einstige Begründung, dass ihr Verbleib einen Braindrain im Herkunftsland verursacht, ist optimistischeren Einschätzungen gewichen. Gründe hierfür waren die zunehmende Skepsis gegenüber traditionellen entwicklungspolitischen Instrumenten wie dem unidirektionalen Wissenstransfer sowie Erkenntnisse der Forschung darüber, dass Migration und internationale Mobilität die Entwicklung fördern können (SVR 2011: 211–212; Info-Box 2).

Info-Box 1 Auswahl der Vergleichsländer

In der internationalen Befragung des SVR-Forschungsbereichs wurden staatliche Hochschulen in Deutschland, Kanada, den Niederlanden und Schweden zu bestehenden Unterstützungsangeboten und -strukturen für bleibewillige internationale Studierende befragt. Mit Kanada, den Niederlanden und Schweden wurden drei Vergleichsländer ausgewählt, deren arbeitsmarkt- und migrationspolitische Erfahrungen und Herausforderungen deutliche Parallelen zur Situation in Deutschland aufweisen: Zwar gibt es in keinem der Länder flächendeckende und qualifikationsübergreifende Fachkräfteengpässe, doch besteht durchweg eine starke Nachfrage nach Fachkräften im MINT-Bereich. Als populäre Zielländer globaler Wanderungsbewegungen versuchen alle vier, diesen Bedarf teilweise über eine gezielte Zuwanderung zu decken (SER 2013; CIC 2014b; BMAS 2015; Swedish Institute 2015). Dabei bergen internationale Studierende an den deutschen, kanadischen, niederländischen und schwedischen Hochschulen rein zahlenmäßig ein ähnlich großes Fachkräftepotenzial: Ihr Anteil an allen Studierenden lag im Jahr 2013 in allen vier Ländern bei etwa 8 Prozent (DZHW 2014a; CBIE 2014: 20; Nuffic 2014; UKÄ 2013). Befragungsdaten zeigen zudem, dass ein Großteil der internationalen Studierenden auch nach dem Studium in Deutschland, Kanada, den Niederlanden und Schweden leben und arbeiten möchte (s. Kap. 2.2).

Neben diesen Gemeinsamkeiten finden sich Länderspezifika, die für die Einordnung und Weiterentwicklung der deutschen Ansätze besonders interessant sind: Kanadas zunehmende Werbung um zahlungskräftige internationale Studierende und seine langjährige Erfahrung mit der Bindung internationaler Studienabsolventen lassen annehmen, dass es hier am Übergang Studium–Beruf fest institutionalisierte Beratungs- und Betreuungsangebote gibt, die u. U. als Vorbild dienen können. Ähnliches versprechen die ambitionierten Pläne des niederländischen Anwerbeprogramms „Make it in the Netherlands!“, das für seine Unterstützer aus den Bereichen Hochschule, Wirtschaft und Politik klare Ziele und Zuständigkeiten formuliert. In Schweden haben vor allem die 2011 eingeführten Studiengebühren für Master-Studierende von außerhalb der EU dazu geführt, dass Dienstleistungen für internationale Studierende punktuell bereits ausgebaut wurden. Ob und ggf. in welchem Maße dieses Mehr an Unterstützung auch eine intensivere Karriereberatung, Praktikumsvermittlung und andere berufsrelevante Angebote einschließt – insbesondere im Vergleich zu deutschen Hochschulen, die als einzige keine oder kaum Studiengebühren erheben –, ist ein weiteres Erkenntnisinteresse der komparativen Studie.

gesetzlichen Bleibemöglichkeiten in den Verbleibsstatistiken widerspiegeln und welche Hürden beim Berufseinstieg weiterhin bestehen, ist Gegenstand von Kap. 4. In Kap. 5 werden die zentralen Befunde aus der schriftlichen Befragung vorgestellt und diskutiert, die der SVR-Forschungsbereich im Wintersemester 2014/2015 unter Mitarbeitern staatlicher Hochschulen in Deutschland, Kanada, den Niederlanden und Schweden durchgeführt hat (Internationale Studie Zugangstor Hochschule 2015). Aufbauend auf den Befragungsergebnissen, einer Auswertung der wissenschaftlichen Fachliteratur und zahlreichen Experteninterviews in Deutschland und den drei Vergleichsländern werden in Kap. 6 Handlungsempfehlungen für ein fachkräftefreundliches Übergangsmangement entwickelt.

2. Hochschulen als Zuwanderungsmagnet

Mehr als 4,5 Millionen Studierende besuchen weltweit eine Hochschule außerhalb ihres Herkunftslands (OECD 2014), ihre Zahl ist seit Ende der 1990er Jahre stetig gestiegen. In Deutschland hat sich die Zahl der eingeschriebenen internationalen Studierenden seit 1999 mehr als verdoppelt (DZHW 2014a); kein anderer Zuwanderungskanal zieht so viele Hochqualifizierte nach Deutschland wie die Universitäten und Fachhochschulen (BAMF 2014: 76). Daher werden die Hochschulen zunehmend als wichtiger zuwanderungspolitischer Akteur gesehen.¹²

¹² Dies verdeutlichen auch die Positions- und Thesenpapiere zur Notwendigkeit eines Einwanderungsgesetzes, die etwa die SPD-Bundestagsfraktion und eine Gruppe junger CDU-Politiker („CDU 2017“) im März 2015 vorgelegt haben. Darin wird das Anwerben und Halten internationaler Studierender als zentrale zuwanderungs- und arbeitsmarktpolitische Aufgabe gefasst (SPD 2015: 5; CDU 2017 2015: 5–6).



2.1 Steigende Zahlen internationaler Studierender in Deutschland, Kanada und den Niederlanden

Die global steigende Nachfrage nach internationalen Studierenerfahrungen und ausländischen Abschlüssen hat in den vergangenen fünfzehn Jahren die Wanderungsmuster internationaler Studierender deutlich verändert. Neben traditionell beliebten Studienzielen wie Deutschland, Großbritannien und den USA konnten auch vormals zweitrangige Zielländer wie Australien und Kanada ihre Attraktivität exponentiell steigern. Der dadurch entstandene Wettbewerb um die ‚klügsten Köpfe‘ wird durch die Studienangebote neuer Destinationen wie China und Malaysia zusätzlich verstärkt (OECD 2014). Die Wachstumsraten in Deutschland, Kanada, den Niederlanden und Schweden ergeben sich also aus steigender Nachfrage und entsprechend erweiterten Angeboten seitens der Hochschulen auf einem zunehmend globalisierten Markt für tertiäre Bildung (Marginson 2003: 20–33).

Deutschland als weltweit attraktives Studienziel

Deutschland zählt zu den beliebtesten Studienzielen weltweit; nach den USA, Großbritannien und Frankreich bildet es die meisten Studierenden mit ausländischer Staatsbürgerschaft aus. Im Jahr 2014 waren 301.350 Ausländer an deutschen Hochschulen eingeschrieben. Mehr als zwei Drittel von ihnen sind im Ausland aufgewachsen und zum Zweck des Studiums aus der EU, aber vor allem aus Drittstaaten nach Deutschland gekommen. Diese 218.848 sog. Bildungsausländer sind aus arbeitsmarktpolitischer Sicht besonders interessant, denn die meisten von ihnen möchten nach dem Studium zumindest zeitweise in Deutschland bleiben und arbeiten (s. Kap. 2.2).¹³ Diesen Studierenden gilt das zentrale Erkenntnisinteresse der Studie. Sie werden im Folgenden als ‚international Studierende‘ bezeichnet.¹⁴

Die Internationalisierung der Studierendenschaft an deutschen Hochschulen fußt auf einer großen Breite von Herkunftsländern. Neben Studierenden aus der EU (30,0 %)¹⁵ bilden deutsche Hochschulen vor allem

Studierende aus Asien (35,4 %), Afrika (9,8 %) sowie Nord- und Südamerika (8,1 %) aus (DZHW 2014a; eigene Berechnung). Zum Vergleich: In den klassischen Einwanderungsländern Australien, Kanada und den USA stammt nahezu jeder zweite internationale Studierende aus China oder Indien.¹⁶ Diese Konzentration auf zahlungskräftige Studierende aus ein bis zwei Herkunftsländern birgt finanzielle Risiken für Hochschulen mit stark gebührenfinanzierten Studiengängen, die auf einen stetigen Zufluss internationaler Studienanfänger angewiesen sind. Da die Mobilität von Studierenden auch kurzfristig beeinträchtigt werden kann, etwa durch wirtschaftliche und politische Krisen im Herkunftsland, sollte sich eine nachhaltige Internationalisierungsstrategie auf Studieninteressierte aus möglichst vielen Erdregionen stützen. Die deutsche Hochschullandschaft kann in dieser Hinsicht als vorbildlich diversifiziert gelten: Auf keines der Herkunftsländer entfällt ein Anteil von mehr als 12,5 Prozent der internationalen Studierenden; dafür stellen 29 Herkunftsländer jeweils mindestens 1 Prozent der in Deutschland studierenden mobilen Talente (DZHW 2014a; eigene Berechnung).

Neben steigenden Studierendenzahlen verzeichnen deutsche Hochschulen eine stetig wachsende Zahl internationaler Absolventen. Während im Jahr 2002 nur 10.622 internationale Studierende einen deutschen Abschluss erwarben, waren es 2013 bereits mehr als dreimal so viele (32.137). Mehr als vier von zehn Abschlussprüfungen (42,8 %) wurden in den von deutschen Arbeitgebern besonders nachgefragten Fachrichtungen Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik (MINT) abgelegt; bei den deutschen Absolventen waren es mit 36,5 Prozent etwas weniger (Statistisches Bundesamt 2015; Statistisches Bundesamt 2014b; eigene Berechnung). Wenn der seit 2008 etwa fünfprozentige jährliche Zuwachs internationaler Absolventen sich fortsetzt, werden zwischen 2015 und 2020 knapp 240.000 internationale Studierende einen deutschen Abschluss erreichen (DZHW 2014a; Statistisches Bundesamt 2015; eigene Berechnung).

13 Die übrigen 82.502 Ausländer an deutschen Hochschulen, die sog. Bildungsinländer, haben i. d. R. bereits vor ihrem Studium in Deutschland gelebt und hier die Hochschulzugangsberechtigung erworben. Bildungsausländer hingegen haben eine ausländische Hochschulzugangsberechtigung, z. B. einen US-amerikanischen Highschool-Abschluss (Statistisches Bundesamt 2014a).

14 Je nach Betrachtungsperspektive ist ergänzend von ‚internationalen Absolventen‘ die Rede.

15 Dieser Anteil beinhaltet sowohl Unionsbürger als auch Studierende aus dem übrigen Europäischen Wirtschaftsraum (EWR) und der Schweiz.

16 Im australischen Hochschulwesen kamen im Jahr 2013 47,1 Prozent der internationalen Studierenden aus China und Indien, in Kanada waren es 46,4 Prozent und in den USA 40,5 Prozent (AEI 2014; CIC 2014a; IIE 2014; eigene Berechnung). In Extremfällen haben die einseitigen Anwerbemuster einzelner Hochschulen bereits die Lernqualität von Lehrveranstaltungen beeinträchtigt, da Studierende aus bestimmten, zahlenmäßig sehr dominanten Herkunftsländern häufiger Probleme im Studium haben als ihre Kommilitonen aus anderen Ländern und Regionen, insbesondere was die Englischkenntnisse betrifft (Birrel 2006; Choudaha/Chang/Schulmann 2013: 13–15).

Starkes Wachstum in Kanada und den Niederlanden, Neuausrichtung in Schweden

Auch in den Vergleichsländern Kanada, den Niederlanden und Schweden ist die Zahl internationaler Studierender zwischen 2008 und 2013 teilweise deutlich angestiegen; insbesondere in Kanada haben sich die Einschreibungszahlen beinahe verdoppelt (Abb. 1). Kanadas rasanter Aufstieg zu einem der weltweit beliebtesten Studienländer ist in erster Linie das Ergebnis einer großzügigen Zuwanderungspolitik (s. Kap. 3) und der Marketinganstrengungen kanadischer Universitäten und Colleges sowie des kanadischen Außenministeriums; dessen internationale Marketingkampagne „Imagine Education in/au Canada“ fasst seit 2008 die bis dahin fragmentierten Werbemaßnahmen der einzelnen Provinzen zusammen (Fama 2011: 12).

Niederländische Hochschulen sind bei internationalen Studierenden ebenfalls sehr beliebt – nicht zuletzt dank ihres breiten Angebots an englischsprachigen Studiengängen. Zwischen 2009 und 2013 stieg an niederländischen Universitäten und Fachhochschulen (*hogescholen*) die Zahl der internationalen Studierenden um mehr als ein Drittel auf knapp 75.000.¹⁷ Ein großer Teil dieser Studierenden sind deutsche Staatsangehörige (42,8 % aller internationalen Studierenden mit Abschlussabsicht) und andere Unionsbürger, die die gleichen Studiengebühren zahlen wie ihre niederländischen Kommilitonen, während für Studierende von außerhalb der EU vergleichsweise hohe Beiträge gelten (Nuffic 2014).¹⁸ Aber auch mehrere Tausend Studierende aus ‚gebührenpflichtigen‘ Ländern wie China (6.380), Indonesien (1.240) oder den USA (1.630) absolvieren ihr Erststudium oder ein weiterführendes Studium an einer niederländischen Hochschule (EP-Nuffic 2015).

In Schweden bezeichnet der für 2012 und 2013 registrierte Rückgang der Studierendenzahlen einen

Bruch im längerfristigen Wachstumstrend des Landes; zwischen 2003 (16.656) und 2013 (33.959) hatte sich die Zahl der internationalen Studierenden mehr als verdoppelt (UKÄ 2013). Grund für diese Abweichung waren die im Jahr 2011 eingeführten Gebühren für Studierende aus Drittstaaten; dadurch gingen die Zahlen der Studienanfänger aus Äthiopien, Pakistan und anderen bis dahin wichtigen Herkunftsländern praktisch über Nacht um 80 Prozent zurück (UKÄ 2014b: 42).¹⁹ Nur wenige schwedische Hochschulen haben versucht, ihre Hörsäle fortan mit Studierenden aus anderen EU-Staaten zu füllen, da der schwedische Bildungsetat hierfür keine zusätzliche Pro-Kopf-Finanzierung vorsieht.²⁰ Stattdessen bemühen sich einzelne Hochschulen wie die Universität Lund seit einigen Jahren aktiv, für ihre teils hochspezialisierten englischsprachigen Master-Studiengänge mehr Studierende aus Nordamerika, Asien und anderen Herkunftsregionen zu werben. Diese und andere Werbemaßnahmen scheinen den Rückgang zunächst gestoppt zu haben: Die schwedische Hochschulstatistik weist für das Wintersemester 2013/2014 eine Gesamtzahl von 32.556 internationalen Studierenden aus und damit nur unwesentlich weniger als im Jahr zuvor (33.959) (UKÄ 2014a).

2.2 Besonders Naturwissenschaftler und Ingenieure wollen bleiben

Genau wie in Deutschland gibt es in Kanada, den Niederlanden und Schweden zwar keine flächendeckenden und qualifikationsübergreifenden Fachkräfteengpässe, doch besteht in allen vier Ländern eine starke Nachfrage nach Fachkräften im MINT-Bereich (SER 2013; CIC 2014b; BMWi 2014). Ein Teil dieser Nachfrage könnte durch internationale Hochschulabsolventen

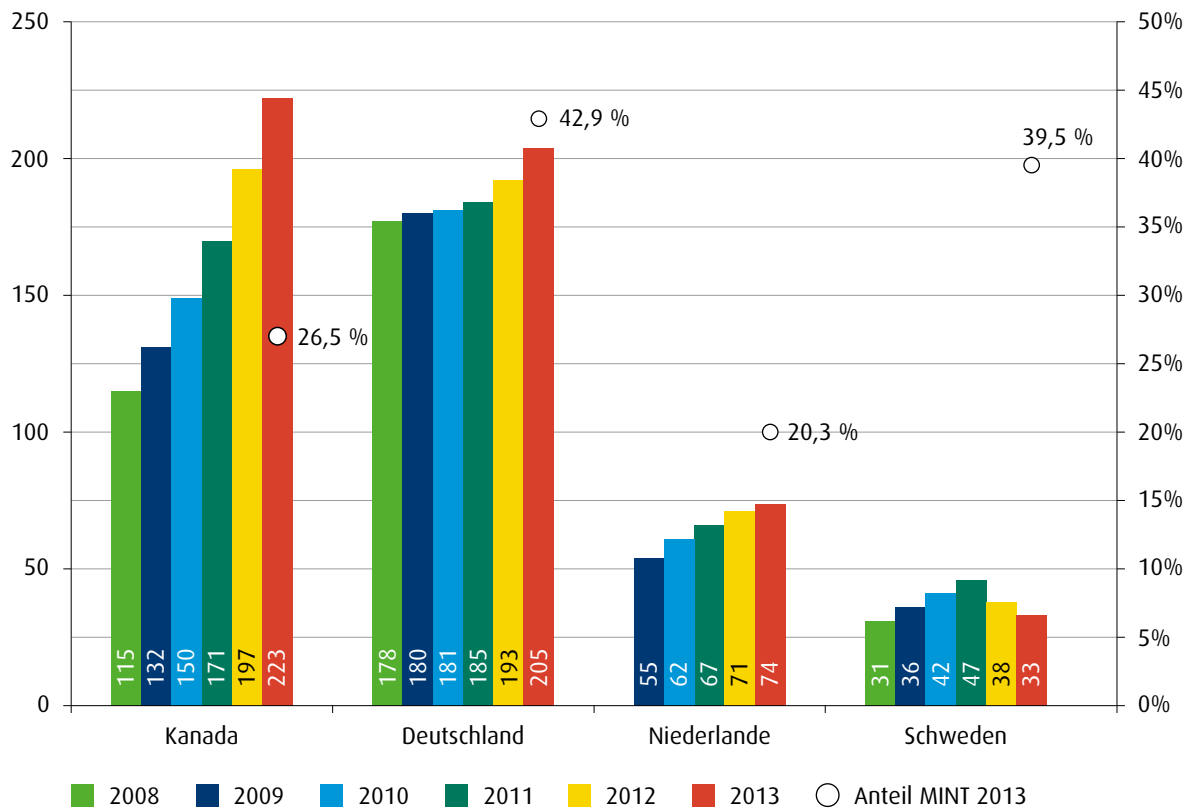
17 Während die deutschen, kanadischen und schwedischen Daten sowohl Austauschstudierende als auch Studierende mit Abschlussabsicht einbeziehen, weist die niederländische Statistik die beiden Gruppen gesondert aus. Da Austauschstudierende bislang nur indirekt über ausländische Datenquellen dokumentiert werden können, kann davon ausgegangen werden, dass die Gesamtzahl internationaler Studierender in den Niederlanden größer ist.

18 Unionsbürger und niederländische Studierende zahlen jährlich 1.700 Euro Studiengebühren. Bachelor-Studierende aus Drittstaaten außerhalb der EU zahlen zwischen 6.000 und 12.000 Euro und Master-Studierende zwischen 8.000 und 20.000 Euro (<http://www.studyinholland.nl/scholarships>, 17.03.2015).

19 Studierende aus Drittstaaten, die in englischsprachigen Studiengängen in Schweden studieren, zahlen zwischen 80.000 und 140.000 SEK pro Studienjahr, was etwa 8.700 bis 15.200 Euro entspricht (<https://studyinsweden.se/study-information/fees-and-costs/>, 17.03.2015). Internationale Studierende in Schweden und den Niederlanden können sich aber auf staatliche Stipendien bewerben, die zum Teil einen vollständigen Erlass der Gebühren umfassen.

20 Die staatlichen Mittel, die für Bachelor- und Master-Studiengänge an schwedischen Hochschulen bereitgestellt werden, hängen von der Zahl der eingeschriebenen schwedischen Staatsbürger und Unionsbürger ab (Ecker/Leitner/Steindl 2012: 6–7). Allerdings sind diese Mittel ab einer bestimmten Studierendenzahl gedeckelt. Weitere Studierende können die Hochschulen nur dann aufnehmen, wenn sie deren Studienplätze aus zusätzlichen privaten Einnahmen finanzieren, wie im Fall der seit 2011 selbst zahlenden Studierenden aus Drittstaaten. Im Jahr 2013 stammte etwa jeder zweite internationale Studierende aus der EU, dem übrigen EWR oder der Schweiz. In den Niederlanden lag dieser Anteil mit etwa zwei Drittel deutlich höher (UKÄ 2013; EP-Nuffic 2015).

Abb. 1 Internationale Studierende in Deutschland, Kanada, den Niederlanden und Schweden, Gesamtzahl 2008–2013 (in Tsd.) und Anteil der MINT-Studierenden 2013 (in %)



Anmerkungen: Der MINT-Anteil wurde über Länderstatistiken zur Fächerwahl berechnet. Bei den internationalen Studierenden in Deutschland handelt es sich um Bildungsausländer. Die Daten aus den Niederlanden enthalten internationale Studierende mit Abschlussabsicht („Diploma Mobility“) und einen Teil der internationalen Austauschstudierenden an niederländischen Hochschulen. Für Kanada umfassen die Daten nur Ausländer an Universitäten und anderen postsekundären Bildungseinrichtungen, die einen Aufenthaltstitel zum Zweck des Studiums führen. Bei der Auswahl der verfügbaren Länderdaten wurde die höchstmögliche Vergleichbarkeit angestrebt. Für die Niederlande sind für das Jahr 2008 keine vergleichbaren Daten verfügbar.

Quellen: DZHW 2014a; CIC 2014a; Statistics Canada 2014; EP-Nuffic 2015; UKÄ 2013; eigene Zusammenstellung, Berechnung und Darstellung

gedeckt werden: In Kanada ist jeder vierte internationale Studierende (26,5 %) in einem MINT-Fach eingeschrieben, bei den kanadischen Studierenden sind es demgegenüber nur 18,2 Prozent (Statistics Canada 2014; eigene Berechnung). Auch die bundesdeutschen Daten zeigen, dass internationale Studierende ein großes Interesse an technischen und naturwissenschaftlichen Studienfächern haben: Mit 42,9 Prozent entscheiden sie sich leicht häufiger für ein MINT-Fach als ihre deutschen Kommilitonen (38,0 %).²¹ In Schweden liegt der MINT-Anteil bei internationalen und einhei-

mischen Studierenden ebenfalls vergleichsweise hoch, nämlich bei 39,5 Prozent und 38,1 Prozent (UKÄ 2013; UKÄ 2014c; eigene Berechnung). Nur in den Niederlanden ist er mit 20,3 Prozent verhältnismäßig niedrig, was zu einer verstärkten Anwerbung internationaler MINT-Studierender geführt hat (Abb. 1; Nuffic 2013).

Eine international vergleichende Studierendenbefragung des SVR-Forschungsbereichs (2012: 41) zeigt, dass internationale Studierende der Mathematik, Naturwissenschaften und Ingenieurwissenschaften ihre Berufschancen im Studienland überdurchschnittlich

²¹ Knapp 60 Prozent der ausländischen Männer sind MINT-Studierende, während es bei den Deutschen knapp die Hälfte ist, und auch die weiblichen internationalen Studierenden wählen mit 27,5 Prozent häufiger ein MINT-Fach als ihre deutschen Kommilitoninnen (22,9 %) (Statistisches Bundesamt 2013; DZHW 2014a; DZHW 2014b: 18; eigene Berechnung).

positiv einschätzen und häufiger als Studierende anderer Fächer nach ihrem Studium bleiben und arbeiten möchten. Dass dies auch bei Arbeitgebern auf Interesse stößt, bestätigen die Befunde einer repräsentativ angelegten Befragung von in Deutschland gebliebenen Absolventen aus Drittstaaten: 46,3 Prozent der Befragten waren zum Befragungszeitpunkt 2013 als MINT-Fachkraft beschäftigt (Hanganu/Heß 2014: 172).

In allen vier Ländern kann beobachtet werden, dass die internationalen Studierenden arbeitsmarktpolitisch als ‚Idealzuwanderer‘ gesehen werden (s. Kap. 1). Ihr hohes Fachkräftepotenzial gründet auf ihrem starken Zuwachs, ihrer Fächerwahl, ihrer fortgeschrittenen Landeskenntnis und ihrer Ausbildung im Inland. Dabei sollte den verantwortlichen Akteuren in Hochschulen, Wirtschaft und Politik stets bewusst bleiben, dass es sich bei diesen Studierenden nicht um ‚Spielbälle‘ der Zuwanderungspolitik handelt, sondern um autonome Subjekte, die frei entscheiden können, ob sie im Studienland bleiben, in ihr Herkunftsland zurückkehren oder in ein drittes Land weiterwandern. In den letzten Jahren war allerdings für einen Großteil der internationalen Studierenden die Bleibeoption attraktiv (Tab. 1): In Deutschland beabsichtigen 79,8 Prozent der internationalen Master-Studierenden und 67,0 Prozent der internationalen Doktoranden, auch nach dem Abschluss zumindest zeitweise im Land zu bleiben, um Arbeitserfahrungen zu sammeln.²² In den Niederlanden sind die internationalen Master-Studierenden (64,0 %) und Doktoranden (61,7 %) ähnlich bleibewillig. Von den internationalen Master-Studierenden an schwedischen Hochschulen möchten 75,7 Prozent nach ihrem Studium zunächst im Land bleiben (Tab. 1). In Kanada streben ebenfalls viele internationale Studierende einen verlängerten Aufenthalt an: Jeder Zweite plant, nach dem Studium in Kanada zu bleiben.²³

Angesichts zunehmender grenzüberschreitender Mobilität kann dieser Wunsch nach internationaler Arbeitserfahrung sich nicht nur auf die Wirtschaft des Studienlands positiv auswirken, sondern mittel- bis langfristig auch die wirtschaftliche Entwicklung in den Herkunftsländern antreiben (Info-Box 2).

Um möglichst viele bleibewillige internationale Studierende für die nationalen Arbeitsmärkte zu gewinnen, haben alle vier Länder in den letzten Jahren ihr Aufenthaltsrecht reformiert. Im nächsten Kapitel werden die gesetzlichen Bleibemöglichkeiten internationaler Hochschulabsolventen in Deutschland, Kanada, den Niederlanden und Schweden analysiert.

3. Rechtliche Bleibemöglichkeiten für internationale Studierende: deutsche Regelungen vergleichsweise absolventenfreundlich

Ein Großteil der internationalen Studierenden erhofft sich durch einen Auslandsaufenthalt bessere Berufschancen und erste internationale Arbeitserfahrungen. Die rechtlichen Rahmenbedingungen für ein Studium und anschließenden Verbleib und Arbeitsaufnahme beeinflussen somit häufig die Wahl des Studienlands (Ripmeester/Pollock 2013; Alboim/Cohl 2012; SER 2013: 16). Besonders begrüßt wird dabei die Möglichkeit, nach dem Abschluss auch ohne direkt anschließenden Arbeitsvertrag für eine bestimmte Zeit im Land zu bleiben, um nach einer adäquaten Beschäftigung zu suchen (Hanganu/Heß 2014). Eine vergleichende Betrachtung der Aufenthaltstitel gibt daher wichtige Hinweise darauf, wie sehr Politik und Wirtschaft des jeweiligen Landes internationale Studierende bereits als potenzielle Fachkräfte wahrnehmen.

Zwar hat jedes der vier Länder in den letzten zehn Jahren einen solchen Aufenthaltstitel eingerichtet bzw. existierende Aufenthaltstitel entsprechend reformiert, doch bestehen aktuell deutliche Unterschiede bezüglich der maximalen Aufenthaltsdauer, des Zugangs zum Arbeitsmarkt und der langfristigen Bleibeperspektive für internationale Absolventen. Für die zahlreichen Unionsbürger, die an deutschen, niederländischen und schwedischen Hochschulen studieren,²⁴ sind die aufenthaltsrechtlichen Regelungen in Tab. 2 von geringer Bedeutung, denn sie können sich wäh-

22 Diese Bleibeabsicht steht im Einklang mit den Beweggründen für ein Studium in Deutschland: Für einen großen Teil der internationalen Studierenden überwiegen karriereorientierte Motive wie „bessere Berufschancen“ (81 %) und „spezielle Fachkenntnisse erwerben“ (73 %). Nur etwa jeder Zweite gibt für die Wahl von Deutschland als Studienland finanzielle Gründe an (Apolinarski/Poskowsky 2013: 45–46).

23 Bei Studierenden aus Afrika (Subsahara) sind es mit 71 Prozent deutlich mehr, bei Studierenden aus Europa (32 %) und den USA (22 %) ist die Bleibeabsicht deutlich geringer (CBIE 2014: 36).

24 Im Jahr 2013 stammten 30,0 Prozent der internationalen Studierenden an deutschen Hochschulen aus einem Mitgliedstaat der EU, des übrigen Europäischen Wirtschaftsraums (EWR) oder der Schweiz. In Schweden lag der Anteil bei 51,1 Prozent, in den Niederlanden bei über 60 Prozent (DZHW 2014a; UKÄ 2013; EP-Nuffic 2015; eigene Berechnung).

Tab. 1 Bleibeabsichten internationaler Studierender in Deutschland, den Niederlanden und Schweden 2011

	Deutschland	Niederlande	Schweden
Studierende in Master-Studiengängen			
bleibewillig	79,8 %	64,0 %	75,7 %
unentschieden	10,9 %	19,6 %	9,9 %
auf dem Sprung	9,3 %	16,4 %	14,4 %
Doktoranden			
bleibewillig	67,0 %	61,7 %	–
unentschieden	17,7 %	18,8 %	–
auf dem Sprung	15,3 %	19,5 %	–

Anmerkungen: Die internationalen Studierenden aus Drittstaaten sollten die Wahrscheinlichkeit ihres Verbleibs auf einer Fünf-Punkte-Skala einschätzen. „Bleibewillig“ sind diejenigen, die ihren Verbleib als „wahrscheinlich“ oder „sehr wahrscheinlich“ eingeschätzt haben, „auf dem Sprung“ sind diejenigen, die ihren Verbleib als „unwahrscheinlich“ oder „sehr unwahrscheinlich“ eingeschätzt haben. Für Schweden wurde aufgrund der geringen Zahl angehender Doktoranden in der Stichprobe die Bleibeabsicht nur für Master-Studierende berechnet. Kanada war nicht Teil der Studie.

Quelle: Internationale Befragung „Value Migration“, SVR-Forschungsbereich/MPG 2012

rend des Studiums und danach uneingeschränkt im jeweiligen Studienland aufhalten und dort arbeiten.²⁵ Daher wird in diesem Kapitel nur die Gruppe der Drittstaatsangehörigen betrachtet.

Kanada: Bund und Provinzen werben mit Daueraufenthalt

Mit seinem *Post-Graduation Work Permit* (PGWP) behauptete Kanada in Sachen rechtliche Bleibemöglichkeiten für internationale Absolventen lange Zeit eine Vorreiterrolle. Das PGWP bietet internationalen Absolventen bereits seit 2005 eine bis zu zweijährige Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis, die 2008 auf bis zu drei Jahre ausgeweitet wurde (CIC 2005; 2008). Dabei orientiert sich die Dauer der Arbeitserlaubnis an der Länge des abgeschlossenen Studiengangs an einer staatlichen Hochschule.²⁶ Ab einer Mindestlänge von acht Monaten kann eine temporäre Arbeitserlaubnis erteilt werden, in diesem Fall für bis zu acht Monate. Internationale Absolventen von Studiengängen mit einer Regelstudienzeit von zwei Jahren oder länger

erhalten ihre Arbeitserlaubnis i. d. R. für die maximale Aufenthaltsdauer von drei Jahren. Die Arbeitserlaubnis gilt ohne jegliche Einschränkung in Bezug auf Branchen, Lohnniveau oder Arbeitszeit. Zudem entfällt das sog. *Labor Market Impact Assessment* (LMIA), eine Vorrangprüfung, bei der nachgewiesen werden muss, dass für die Arbeitsstelle kein kanadischer Bewerber in Frage kommt. Anders als Deutschlands Aufenthaltserlaubnis zum Zweck der Arbeitssuche (§ 16 Abs. 4 AufenthG) ist Kanadas PGWP explizit als befristete Arbeitserlaubnis konzipiert und die Aufnahme einer der Qualifikation entsprechenden Vollzeitbeschäftigung ausdrücklich erwünscht.²⁷ Absolventen sollen so die für einen Daueraufenthalt notwendigen Arbeitserfahrungen sammeln, während Arbeitgeber zumindest vorübergehend eine internationale Fachkraft ohne den üblicherweise anfallenden Verwaltungsaufwand einstellen können.

Das PGWP schließt direkt an Kanadas Steuerungsinstrumente für einen Daueraufenthalt an, allen voran die *Canadian Experience Class* (CEC): Sobald interna-

25 Ein Recht auf Niederlassung haben allerdings nur erwerbstätige und arbeitssuchende Unionsbürger. Sofern sie nicht auf dem Arbeitsmarkt aktiv sind, genießen EU-Bürger nur dann Freizügigkeit, wenn sie über einen Krankenversicherungsschutz verfügen und über ausreichende Mittel, um ihren Lebensunterhalt zu finanzieren (vgl. Art. 7 RL 2004/38/EG).

26 Internationale Studierende an Kanadas Privathochschulen können unter Umständen auch ein PGWP erhalten, wenn die Hochschule staatlich anerkannt ist und eine vergleichbare Ausbildung anbietet.

27 Zwar können internationale Absolventen auch in Deutschland bis zu 18 Monate unbeschränkt arbeiten, der im Gesetz bestimmte Aufenthaltswert der Arbeitssuche impliziert aber die Erwartung, dass sie in einen anderen Aufenthaltstitel (z. B. die Blue Card) wechseln, sobald sie eine adäquate Beschäftigung gefunden haben.

Info-Box 2 Vom Braindrain zur Brain Circulation

Vertreter der klassischen Braindrain-These vermuteten, dass der Weggang der ‚besten Köpfe‘ die wirtschaftliche Entwicklung in den Herkunftsländern deutlich verlangsamen würde (Bhagwati/Hamada 1974: 33). Diese eindimensionale Betrachtung übersieht allerdings die komplexen, durchaus positiven Auswirkungen, die internationale Mobilität und Abwanderungsbewegungen auf Empfänger- und Herkunftsländer haben können. Jüngere Annahmen gehen davon aus, dass ein erheblicher Teil der mobilen Talente auf lange Sicht in ihre Herkunftsländer zurückkehrt und die dortige Wirtschaft entsprechend von den im Ausland erworbenen Erfahrungen, Kompetenzen, Fach- und Sprachkenntnissen und Netzwerken profitieren kann, z. B. in Form von Unternehmensgründungen, Investitionen, Transfer von Fachwissen und engen Geschäftsbeziehungen zum Studienland. In einer globalisierten Welt kann Migration daher zunehmend als Brain Circulation betrachtet werden, d. h. als ein „zirkulärer Prozess der Hin- und Her- bzw. Weiterwanderung“ (Hunger 2003: 58). Auch diejenigen, die nicht zurückkehren, pflegen oftmals nachhaltige Kontakte zum Herkunftsland oder entfalten Diaspora-Aktivitäten, die in den Bereichen Wirtschaft, Handel, Politik und Zivilgesellschaft positive Entwicklungseffekte zeigen können. Für die wirtschaftliche Wertschöpfung und das Steueraufkommen in den Studienländern ist die Ausreise fertig ausgebildeter internationaler Studierender daher nicht automatisch ein Verlust, denn auch sie können von grenzüberschreitenden Beziehungen und dem Austausch von Know-how profitieren. Überdies verdeutlichen die Rückkehrabsichten vieler im Ausland lebender internationaler Absolventen, dass sich die Ausbildung internationaler Studierender auch langfristig positiv auf die Fachkräftezuwanderung auswirken kann (Hanganu/Heß 2014: 239; SVR-Forschungsbereich/BiB/UDE 2015: 14–15).

tionale Absolventen nach Studienabschluss für zwölf Monate Vollzeit auf einer ihrer Qualifikation entsprechenden Stelle²⁸ in Kanada beschäftigt waren, fortgeschrittene Sprachkenntnisse in Englisch oder Französisch nachweisen und ein Arbeitsplatzangebot nach erfolgter Vorrangprüfung (LMIA) erhalten, können sie i. d. R. an der CEC teilnehmen und eine Niederlassungserlaubnis erhalten.²⁹ Das bis zu dreijährige PGWP bietet Absolventen ein Zeitfenster, in dem sie die für die CEC erforderlichen Nachweise erbringen können. Alternativ haben bleibewillige Absolventen die Möglichkeit, einen Daueraufenthalt über die Zuwanderungskanäle einzelner kanadischer Provinzen zu beantragen, von denen die meisten kein Arbeitsplatzangebot voraussetzen.³⁰ Insbesondere strukturschwächere und von Abwanderung betroffene Provinzen versuchen seit Jahren

aktiv, internationale Studierende möglichst frühzeitig für einen Daueraufenthalt dort zu begeistern, indem sie z. B. die vom Bund vorausgesetzte zwölfmonatige Praxiserfahrung verkürzen³¹ oder Steuererleichterungen und Geldprämien anbieten, um Anreize für einen Verbleib in der Provinz zu setzen (Government of Newfoundland and Labrador 2010; Province of Manitoba 2015).

Als zusätzliche Anreize für Arbeitgeber, Praktikumsplätze für internationale Studierende zu schaffen oder internationalen Absolventen eine Vollzeitstellung in Aussicht zu stellen, bieten manche Provinzen außerdem an, für einen bestimmten Zeitraum einen Teil des Gehalts zu subventionieren (Nova Scotia Department of Energy 2015; Emploi Québec 2015).

-
- 28 Vollzeit bedeutet hier eine 30-stündige Arbeitswoche. Bei einer Beschäftigungsdauer von zwölf Monaten kommen Absolventen damit auf die Arbeitserfahrung von insgesamt 1.560 Beschäftigungsstunden, die für die CEC notwendig sind. Diese Stunden können auch in Teilzeit oder mit Unterbrechung abgeleistet werden. Als der Qualifikation entsprechend gelten Beschäftigungen in leitenden Positionen (*managerial jobs*) sowie Facharbeiterstellen, Technikerstellen und gehobene Positionen im Handel (*professional jobs, technical jobs and skilled trades*) nach Maßgabe der *Canadian National Occupational Classification* (CIC 2015a).
- 29 Das Arbeitsplatzangebot mitsamt Vorrangprüfung ist eine neue Zulassungsvoraussetzung, die seit 2015 gilt. Die Einwanderungsbehörde CIC lässt Absolventen erst dann einen Antrag auf eine Niederlassungserlaubnis stellen, wenn sie sich nach einem Punktesystem gegen andere Antragsteller durchgesetzt haben. Absolventen ohne Arbeitsplatzangebot erreichen hier nur eine niedrige Punktzahl (CIC 2015b).
- 30 In Kanadas Föderalstaat verfügen neben dem Bund auch die Provinzen über Kompetenzen in der Zuwanderungssteuerung, die sie besonders im Rahmen der Fachkräftezuwanderung nutzen.
- 31 Diese und andere Modifizierungen der Anforderungen an eine Niederlassungserlaubnis, die der Bund in der CEC festgelegt hat, werden über das *Provincial Nominee Program* (PNP) umgesetzt. Dieser Mechanismus ermöglicht den einzelnen Provinzen, internationale Fachkräfte auszuwählen (z. B. internationale Absolventen) und die Bearbeitung von Anträgen auf Bundesebene zu beschleunigen. Ziel ist u. a., jenseits der bei Zuwanderern populären Ballungszentren Montreal, Toronto und Vancouver die Fachkräfte besser zu verteilen (CIC 2011: 51).



Tab. 2 Aufenthaltstitel für internationale Hochschulabsolventen aus Drittstaaten in Deutschland, Kanada, den Niederlanden und Schweden

	Deutschland	Kanada	Niederlande	Schweden
Aufenthaltserlaubnis zur Arbeitssuche	§ 16 Abs. 4 AufenthG	<i>Post-Graduation Work Permit (PGWP)</i>	<i>Zoekjaar afgestudeerde</i> (Orientierungsjahr)	<i>Residence Permit to Seek Employment After Studies</i>
maximale Aufenthaltsdauer	18 Monate	bis zu 36 Monate (je nach Länge des Studienprogramms)	12 Monate	6 Monate
Zielgruppe	alle internationalen Absolventen deutscher Hochschulen	alle internationalen Absolventen kanadischer Hochschulen	alle internationalen Absolventen niederländischer Hochschulen	alle internationalen Absolventen schwedischer Hochschulen
Beantragungszeitraum	mindestens 4 Wochen vor Ablauf des Aufenthaltstitels zu Studienzwecken	innerhalb von 90 Tagen nach Studienabschluss	innerhalb von 4 Wochen nach Studienabschluss, bei Doktoranden bis zu 3 Jahre nach Promotion	vor Ablauf des Aufenthaltstitels zu Studienzwecken
maximal erlaubte Arbeitszeit während Arbeitssuche	uneingeschränkt	uneingeschränkt	uneingeschränkt	uneingeschränkt
zusätzliche Privilegien für internationale Absolventen	Daueraufenthalt nach zwei Jahren angemessener Beschäftigung oder selbständiger Tätigkeit	fachfremde Beschäftigung uneingeschränkt möglich, was den Erhalt einer Niederlassungserlaubnis erleichtert	niedrigere Gehaltsgrenze für anschließende Arbeitserlaubnis als bei internationalen Fachkräften	für Doktoranden: Anrechnung der Studienzeit bei Antrag auf Daueraufenthalt

Anmerkung: Die aufenthaltsrechtlichen Regelungen in Deutschland, den Niederlanden und Schweden gelten nur für ausländische Staatsangehörige von außerhalb der Europäischen Union, des übrigen Europäischen Wirtschaftsraums (EWR) und der Schweiz, die zum Zweck des Studiums nach Deutschland gekommen sind.

Quelle: eigene Darstellung

Deutschland: absolventenfreundliche Regelungen oft unbekannt

In Deutschland erhielten alle internationalen Studierenden mit Inkrafttreten des Zuwanderungsgesetzes im Jahr 2005 erstmals die Möglichkeit, nach ihrem Studium zur Arbeitssuche im Land zu bleiben. Der zunächst 12-monatige Aufenthaltstitel (Aufenthaltserlaubnis nach § 16 Abs. 4 AufenthG) wurde 2012 auf 18 Monate verlängert. Für diesen Zeitraum dürfen internationale Absolventen deutscher Hochschulen in

Deutschland bleiben, um nach einem Arbeitsplatz zu suchen, der ihrem Studienabschluss angemessen ist. Während dieser Suchphase sind sie deutschen Bewerbern arbeitsrechtlich gleichgestellt und können uneingeschränkt und ohne behördliche Zustimmung einer Erwerbstätigkeit nachgehen. Ist ihre Suche erfolgreich, können sie ihre Arbeitsstelle antreten, sobald die Ausländerbehörde feststellt, dass die Beschäftigung ihrer Qualifikation entspricht. Die einstige Vorrangprüfung und Zustimmung der Arbeitsagentur³² ist für internati-

32 Die Bundesagentur für Arbeit prüft bei internationalen Fachkräften i. d. R., ob diese zu den gleichen Bedingungen beschäftigt werden wie deutsche Arbeitnehmer (§ 39 AufenthG).

onale Absolventen nicht mehr erforderlich (§ 2 Abs. 1 Nr. 3 BeschV).

Deutschlands Aufenthaltstitel zur Arbeitssuche soll internationalen Absolventen nicht nur den Berufseinstieg erleichtern, sondern auch den Weg in einen Daueraufenthalt ebnen. Internationale Absolventen, die nach erfolgreicher Jobsuche Arbeitserfahrung in Deutschland gesammelt haben, können bereits nach zweijähriger Beschäftigungsdauer eine Niederlassungserlaubnis beantragen – eine deutliche Verkürzung gegenüber den fünf Jahren, die die EU-Daueraufenthaltsrichtlinie vorsieht.³³ Die Zweijahresregelung gilt auch für internationale Absolventen, die nicht in den Genuss einer Blue Card kommen, weil ihr Jahresbruttoeinkommen unter 48.400 Euro liegt (bzw. 37.752 Euro für Mangelberufe).³⁴ Auch Absolventen, die sich selbständig machen, können von einem schnellen Zugang zur Niederlassungserlaubnis profitieren, die in diesem Fall nach zwei Jahren erteilt werden kann (§ 18b AufenthG). Insgesamt betrachtet überrascht es also kaum, dass die deutsche Arbeitsmigrationspolitik in Fachkreisen zu den liberalsten und absolventenfreundlichsten im gesamten OECD-Raum zählt (OECD 2013: 15). Gleichzeitig kennen sowohl internationale Studierende als auch Unternehmen ihre diesbezüglichen Rechte und Pflichten nur unzureichend; das könnte damit zusammenhängen, dass die nunmehr seit drei Jahren gültigen Regelungen bislang nur zögerlich nach außen kommuniziert werden (SVR 2014: 15). Obwohl sich die Lage in dieser Hinsicht schon verbessert hat, fühlt sich mehr als ein Viertel der Studierenden weiterhin schlecht über die Bleibemöglichkeiten informiert. Zudem berichtet knapp jeder dritte internationale Studierende von großen Schwierigkeiten im Antragsverfahren (Apolinarski/Poskowsky 2013: 48; Hanganu/Heß 2014: 231).

Niederlande: Gehälter entscheiden über Verbleib

Auch in den Niederlanden können internationale Studierende seit 2007 von einem vereinfachten Arbeitsmarktzugang profitieren. Seit der Einführung des sog. Orientierungsjahrs (*Zoekjaar afgestudeerde*) können sie sich auch nach ihrem Abschluss bis zu einem Jahr in den Niederlanden aufhalten, um eine adäquate Beschäftigung zu finden. Anders als in Deutschland

entscheidet hier aber nicht das Anforderungsprofil der Tätigkeit darüber, ob diese als adäquat einzustufen ist, sondern in erster Linie das Gehalt. Wenn ein internationaler Absolvent ein Mindestbruttogehalt von monatlich 2.201 Euro nachweist, kann ein Aufenthaltstitel für Hochqualifizierte (*Kennismigrantenregeling*) erteilt werden. Alle anderen internationalen Fachkräfte müssen im Jahr 2015 mindestens 3.071 Euro brutto im Monat (Antragsteller bis 30 Jahre) bzw. 4.189 Euro (über 30-jährige) verdienen. Wer eine Blue Card beantragt, muss ein Monatsgehalt von mindestens 4.908 Euro brutto vorweisen (IND 2015a); allerdings spielt die Blue Card in den Niederlanden (wie in vielen anderen EU-Staaten) im System der Arbeitsmigration bislang nur eine verschwindend geringe Rolle (EMN 2014).

Wie in Deutschland können internationale Absolventen auch in den Niederlanden während des Orientierungsjahrs unbegrenzt arbeiten; eine behördliche Zustimmung zum Arbeitsverhältnis muss in dieser Zeit nicht eingeholt werden. Da das Orientierungsjahr bei internationalen Bachelor- und Master-Absolventen genau zwölf Monate nach Studienabschluss endet, empfiehlt die niederländische Einwanderungsbehörde IND, den Aufenthaltstitel spätestens innerhalb von vier Wochen nach dem Abschluss zu beantragen. Internationale Doktoranden können das Orientierungsjahr auch nach zwischenzeitlicher Abwesenheit bis zu drei Jahre nach ihrem Abschluss antreten.³⁵ Beim Zugang zum Daueraufenthalt genießen internationale Absolventen keine zusätzlichen Privilegien. Eine unbefristete Aufenthaltserlaubnis kann in den Niederlanden – bei Nachweis entsprechender Sprach- und Landeskenntnisse – nach fünfjährigem rechtmäßigen Aufenthalt erteilt werden. Die Studienjahre an einer niederländischen Hochschule werden dabei zur Hälfte angerechnet (IND 2015a). Für Unternehmen bestehen zusätzliche Hürden: Um internationale Absolventen über das Orientierungsjahr hinaus beschäftigen zu dürfen, müssen sie eine einmalige Gebühr von 5.116 Euro an die Einwanderungsbehörde IND zahlen. Zudem müssen Unternehmen für jede internationale Fachkraft eine Verwaltungsgebühr von 870 Euro für die Erteilung eines Aufenthaltstitels für Hochqualifizierte zahlen (IND 2015b).³⁶

33 Voraussetzung hierfür ist, dass die Beschäftigung der Qualifikation des Absolventen entspricht und dieser innerhalb der 24 Monate sowohl lückenlos beschäftigt war als auch in die gesetzliche Rentenversicherung (bzw. ein privates Äquivalent) eingezahlt hat (§ 18b AufenthG).

34 Blue-Card-Inhaber haben den kleinen aufenthaltsrechtlichen Vorteil, dass sie bei leicht fortgeschrittenen Deutschkenntnissen (Niveau B1) bereits nach 21 Monaten eine Niederlassungserlaubnis erhalten können (§ 19a AufenthG).

35 Dasselbe gilt für internationale Absolventen bestimmter Master-Studiengänge, die in einer Datenbank des niederländischen Bildungsministeriums aufgelistet sind (IND 2015a).

36 Bei Deutschlands Ausländerbehörden fallen vergleichsweise geringe Gebühren an: Für die Ausstellung eines befristeten Aufenthaltstitels zur Beschäftigung erhebt die Berliner Ausländerbehörde beispielsweise eine Gebühr von 60 bis 110 Euro (LABO 2015).

Schweden: Nachzügler mit restriktivem Kurs

In Schweden wurde erst 2014 ein Aufenthaltstitel zur Arbeitssuche eingeführt. Er bietet internationalen Absolventen im Vergleich zu Deutschland deutlich weniger Möglichkeiten, in den schwedischen Arbeitsmarkt einzusteigen. Die Arbeitssuchphase ist mit maximal sechs Monaten recht kurz; darüber hinaus erschweren eine Vorrangprüfung und ein formales Genehmigungsverfahren³⁷ bei der schwedischen Migrationsbehörde (*Migrationsverket*) einen erfolgreichen Berufseinstieg. Eine Arbeitserlaubnis wird i. d. R. für maximal zwei Jahre erteilt. Dabei sind die Absolventen in den ersten beiden Jahren an den betreffenden Arbeitgeber und die Tätigkeit gebunden; falls sie innerhalb dieser Frist den Arbeitgeber wechseln, müssen sie ihre Arbeitserlaubnis neu beantragen. Nach Ablauf der ersten beiden Jahre ist ein Arbeitgeberwechsel ohne neues Genehmigungsverfahren möglich. Eine dauerhafte Aufenthaltserlaubnis kann nach vierjähriger Beschäftigung erteilt werden. Die Studienzeit wird nur bei internationalen Doktoranden angerechnet. Diese können eine Niederlassungserlaubnis erhalten, wenn sie mindestens vier Jahre ihres Promotionsstudiums in Schweden verbracht haben.³⁸

Fazit: deutsche Gesetze formal am großzügigsten

Die hohe Aktivität seitens der Gesetzgeber in den letzten Jahren deutet darauf hin, dass in allen vier Ländern das Interesse an internationalen Studierenden als ‚Fachkräften von morgen‘ zunimmt. Gleichzeitig stellt keins dieser Länder einen zuwanderungsrechtlichen ‚Blankoscheck‘ für internationale Hochschulabsolventen aus. Für bleibewillige Studierende unterscheiden sich die Möglichkeiten des Übergangs in einen Folgeaufenthalt je nach Studienland zum Teil erheblich. Wie der Vergleich zeigt, räumt Deutschland im Vergleich der vier Länder seinen internationalen Absolventen die günstigsten Bleibemöglichkeiten ein; tatsächlich zählen diese mittlerweile zu den liberalsten Regelungen weltweit. Selbst die als besonders fachkräftefreundlich geltenden kanadischen Einwanderungsgesetze bieten Absolventen seit Einführung der Vorrangprüfung weniger Bleibemöglichkeiten als das deutsche Aufenthaltsrecht.³⁹ In Kap. 4 wird nun untersucht, inwieweit

sich die rechtlichen Rahmenbedingungen auch in den Verbleibsstatistiken widerspiegeln und welche Hürden jenseits des Gesetzes beim Einstieg in den Arbeitsmarkt weiterhin bestehen.

4. Gesetzesänderungen sind nicht genug: auch Idealzuwanderer brauchen Unterstützung

Sowohl Deutschland als auch die drei Vergleichsländer bestätigen den generellen Trend, internationale Studierende über ein großzügig bemessenes Aufenthaltsrecht für den Arbeitsmarkt zu gewinnen (s. Kap. 3). Das führt zwangsläufig zu der Frage, wie viele der internationalen Studierenden ihren Bleibewunsch auch in die Tat umsetzen (s. Kap. 4.1) und ob die aufenthaltsrechtlichen Änderungen die zentralen Hürden beim Übergang in den Arbeitsmarkt beseitigt haben (s. Kap. 4.2).

4.1 Wer bleibt, wer geht? Bisherige Bleibequoten nur begrenzt aussagekräftig

In klassischen Einwanderungsländern wie Australien, Neuseeland und den USA ist das Interesse am Fachkräftepotenzial internationaler Studierender traditionell groß. Trotzdem versuchten bis vor Kurzem nur wenige Studien, den Verbleib der mobilen Talente zu analysieren (Finn 1998; Merwood 2007). Eine erste vergleichende Orientierung boten die Bleiberaten für internationale Studierende in vierzehn Ländern, die die OECD (2011) für 2008 und 2009 ermittelte (Abb. 2). Sie lösten sowohl in Deutschland, Kanada, Schweden und den Niederlanden als auch in weiteren Empfängerländern eine politische und wissenschaftliche Diskussion aus, die bis heute andauert. Während Wirtschaftsvertreter und Politiker die Abwanderung fertig ausgebildeter Fachkräfte bemängeln (SVR-Forschungsbereich/BiB/UDE 2015: 6–14), diskutieren Wissenschaftler die methodischen Mängel der OECD-Berechnung (Burkhardt/Bruder/Wiktorin 2014: 4–5).

37 In diesem Genehmigungsverfahren können Gewerkschaften zu den vorgesehenen Anstellungsbedingungen Stellung beziehen. Diese müssen denen für schwedische Arbeitnehmer entsprechen; Arbeitsentgelt und -bedingungen dürfen von den tarifvertraglichen Vereinbarungen nicht abweichen. Zudem gilt eine Lohnuntergrenze von 13.000 SEK (1.408 Euro) brutto im Monat; diese erscheint im internationalen Vergleich allerdings eher niedrig. Sektor- und Qualifikationsvorgaben wie etwa in Deutschland bestehen nicht (SVR 2015: 39).

38 Sowohl internationale Doktoranden als auch internationale Fachkräfte können die für die Niederlassungserlaubnis erforderlichen vier Arbeits- bzw. Studienjahre innerhalb eines Zeitraums von sieben Jahren ableisten (<http://www.government.se/sb/d/18562>, 17.03.2015).

39 Dies bezieht sich nur auf die kanadischen Bundesgesetze. Die je nach Provinz unterschiedlich ausgestalteten *Provincial Nominee Programs* ermöglichen weiterhin einen relativ direkten Zugang zum Daueraufenthalt.

Da sich die Datengrundlage der OECD-Studie von Land zu Land unterscheidet, gibt es bislang keinen international anerkannten Vergleichsindikator für die Bleibequote internationaler Studierender. Ersatzweise bestimmte die OECD das Verhältnis der internationalen Studierenden, die in den Jahren 2008 oder 2009 im Studienland einen weiteren, nicht studienbezogenen Aufenthaltstitel beantragt hatten (z. B. zum Zweck der Arbeit, aber auch der Familienzusammenführung), zu denjenigen, die dies nicht getan hatten. Nach den so ermittelten Bleibequoten belegt Kanada mit 33,0 Prozent einen Spitzenplatz, Deutschland und die Niederlande (26,3 % bzw. 27,3 %) liegen im Mittelfeld. Schweden ist darin nicht aufgeführt (Abb. 2).

In Anlehnung an die OECD-Bleiberate kamen in den Folgejahren zahlreiche nationale und regionale Studien zu höchst unterschiedlichen Ergebnissen. Für Deutschland etwa wurden Quoten von 23 bis 56 Prozent ermittelt (Stifterverband/McKinsey 2013: 74; Alichniewicz/Geis 2013: 1; Hanganu/Heß 2014: 49; Hanganu 2015: 3). Ähnliches gilt für die Niederlande, wo die anhand nationaler Daten ermittelten Bleiberate zwischen 27 und 43 Prozent variieren (CPB 2012: 23; Nuffic 2013: 12). Auch in Kanada schwanken die bisherigen Ergebnisse zwischen 5 und 33 Prozent (van Huystee 2011: 9; OECD 2013: 151), mit zum Teil erheblichen regionalen Unterschieden: Beispielsweise beträgt die Quote für die vier östlich gelegenen atlantischen Provinzen Neufundland und Labrador, Prince Edward Island, New Brunswick und Nova Scotia zusammengenommen nur 3,8 Prozent. Für Schweden liegt bisher lediglich eine Berechnung vor; danach beträgt die Bleibequote 17 Prozent (BGC 2013: 59).

Die enormen Unterschiede in den Werten für Deutschland, Kanada und die Niederlande erklären sich damit, dass die jeweiligen Studien verschiedene Datenquellen nutzen,⁴⁰ verbliebene und abgewanderte Hochschulabsolventen statistisch unterschiedlich operationalisieren und im Fall von Deutschland und den Niederlanden Unionsbürger teils einbeziehen und teils ausschließen (Tab. 3). Ein internationaler Vergleich anhand der OECD-Berechnung und der Länderstudien ist daher nur mit großen methodischen Einschränkungen möglich. Somit fällt es schwer, Deutschland auf

internationaler Ebene einzuordnen. Hierzu bedarf es weiterer internationaler Vergleichsstudien, die den Länderkontext stärker berücksichtigen (z. B. die Personenfreizügigkeit von Unionsbürgern) und eine größere Vergleichbarkeit der Länderergebnisse gewährleisten (SVR 2015: 49–51).

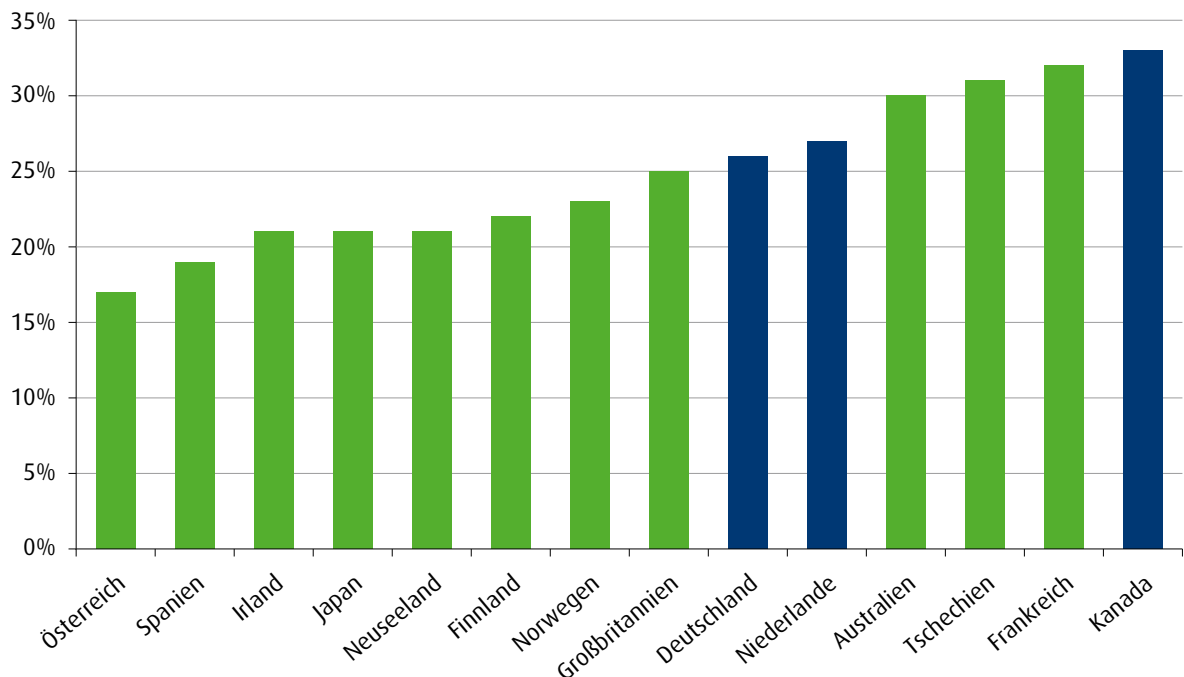
Für die meisten bleibewilligen internationalen Studierenden in Deutschland sind berufliche Gründe die wichtigste Motivation, auch nach dem Abschluss im Studienland zu bleiben (Hanganu/Heß 2014: 223). Viele von ihnen nutzen die zunehmend großzügigen Bleiberegulungen (s. Kap. 3); allerdings lernen sie schnell, dass ein Verbleib im Studienland nicht zwangsläufig zu einer qualifikationsadäquaten Beschäftigung führt. Dies zeigen die Erfahrungen internationaler Studierender, die 2011 und 2012 ihr Studium an einer deutschen Hochschule abgeschlossen haben: Von denjenigen, die nach ihrem Abschluss in Deutschland geblieben sind, war fast ein Drittel auch ein Jahr später noch auf der Suche nach einem geeigneten Arbeitsplatz (Abb. 3). 11,6 Prozent waren arbeitslos, 9,4 Prozent hatten keine Vollzeitstelle (teilzeitbeschäftigt, selbständig etc.) und weitere 9,0 Prozent waren trotz Vollzeitbeschäftigung auf der Suche nach einer neuen Tätigkeit. Klammert man die letzte Gruppe aus, war knapp ein Viertel der internationalen Absolventen auch nach mehr als einem Jahr ohne Job bzw. ohne Vollzeitstelle. Der Anteil der internationalen Absolventen, die erfolglos versucht haben, in den deutschen Arbeitsmarkt einzusteigen, dürfte noch weitaus höher liegen, denn ein Teil derer, die Deutschland zum Befragungszeitpunkt (Januar bis April 2013) verlassen hatten, hatte ebenfalls im Vorfeld versucht, in Deutschland eine Beschäftigung zu finden (Hanganu/Heß 2014; eigene Berechnung).

In einer mittel- bis langfristigen Perspektive zeigt die Absolventenforschung, dass internationale Absolventen in Deutschland beruflich ähnlich erfolgreich sind wie ihre deutschen Kommilitonen (Fabian 2014; Schomburg/Kooij 2014).⁴¹ Die größten Hürden scheinen also im Übergang vom Studium in den Beruf zu bestehen (s. Kap. 4.2).

40 Ein Teil der deutschen Studien greift bei der Berechnung von Bleibequoten auf die Daten des Ausländerzentralregisters (AZR) zurück, ein Teil nutzt andere Datenquellen wie z. B. den Mikrozensus (Tab. 3). Neben den Absolventenpanels des Deutschen Zentrums für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DZHW) und des Kooperationsprojekts Absolventenstudien (KOAB) (Fabian 2014; Schomburg/Kooij 2014), die für die Berechnung von Bleibequoten bislang nur punktuell eingesetzt werden, kam dafür bis 2012 auch die Zahl der Zustimmungen der Bundesagentur für Arbeit (BA) zur Beschäftigung internationaler Fachkräfte in Frage. Da die Zustimmungspflicht der BA für internationale Absolventen deutscher Hochschulen allerdings entfallen ist (§ 18b AufenthG), können diese Daten zukünftig nicht mehr für die Berechnung von Bleiberaten genutzt werden (Bruder/Wickemeyer/Wiktorin 2013: 6).

41 Allerdings bestehen zwischen Herkunftsländern und -regionen deutliche Unterschiede. So geht von den afrikanischen Absolventen, die seit 2005 in Deutschland geblieben sind, nur knapp jeder zweite einer Vollzeitbeschäftigung nach (Hanganu/Heß 2014: 130).

Abb. 2 Anteil der internationalen Studierenden mit Änderung des Aufenthaltsstatus in ausgewählten OECD-Ländern (Bleiberate) 2008 oder 2009



Anmerkungen: In EU-Staaten wurden nur Studierende aus Drittstaaten berücksichtigt. Für Schweden wurde keine Berechnung vorgenommen.
Quelle: OECD 2011: 67

4.2 Internationale Studierende: Hürden beim Berufseinstieg

Studierendenbefragungen in Deutschland, Kanada, den Niederlanden und Schweden haben gezeigt, dass ein Großteil der internationalen Studierenden nach dem Studium im Land bleiben möchte, um internationale Arbeitserfahrungen zu sammeln (s. Kap. 2.2). Gleichzeitig berichten viele Studierende von großen, teils unüberwindbar erscheinenden Hürden beim Übergang in den Arbeitsmarkt (Arthur/Flynn 2011; SER 2013; Arajärvi/Drubig 2014b; SVR-Forschungsbereich/MPG 2012). Die Feldforschung zeigt, dass bleibewillige Studierende in den vier hier betrachteten Ländern mit sehr ähnlichen Problemen konfrontiert sind.⁴² Dies bestätigen auch die Beratungserfahrungen des Hoch-

schulpersonals, das im Rahmen der internationalen Studie des SVR-Forschungsbereichs befragt wurde (s. Kap. 5).⁴³ Als besonders schwer überwindbar wurden sieben Hürden identifiziert:

- (1) **Unzureichende Sprachkenntnisse:** In allen vier Ländern bestätigt die Beratungserfahrung mit internationalen Studierenden, dass mangelnde Sprachkenntnisse die gravierendste Hürde beim Berufseinstieg bilden. In Deutschland, Schweden und den Niederlanden benennen weit mehr als zwei Drittel der befragten Hochschulmitarbeiter Sprachprobleme als größte Barriere. Auch in Kanada werden mangelnde Englisch- und Französischkenntnisse problematisiert, allerdings nur von jedem dritten Hochschulberater, der an der Befragung der Internationalen Studie Zugangstor

⁴² Siehe u. a. Arajärvi/Drubig 2014a; Arthur/Popadiuk 2013; Chira/Belkhdja 2013; Dömling 2014; SER 2013; Meschter/Meyer zu Schwabedissen/Pott 2015; Scott et al. 2015.

⁴³ Dem leitenden Personal der International Offices und Career Services an deutschen, kanadischen, niederländischen und schwedischen Hochschulen wurde u. a. die offene Frage gestellt, was die größten Hürden für den Berufseinstieg internationaler Studierender in ihrer Region sind (ausführlicher zum methodischen Ansatz und Vorgehen s. Kap. 5.1).

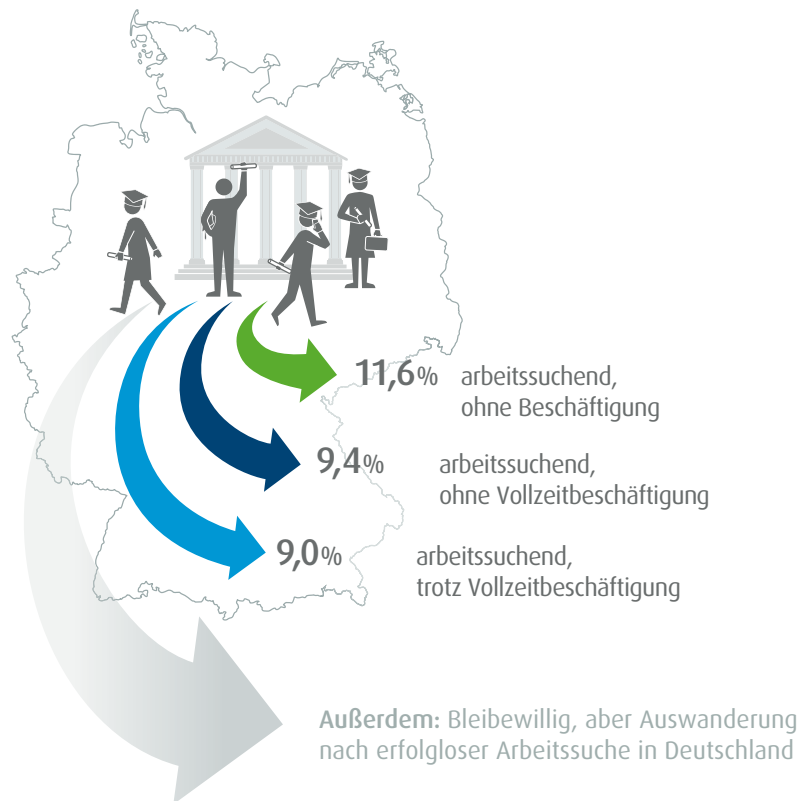
Tab. 3 Ausgewählte Studien zur Bleibequote internationaler Studierender in Deutschland

Studie	Bleibequote	Grundgesamtheit	Datenquelle	Beobachtungszeitraum	Berechnung
OECD (2011); OECD (2013)	26 % (2008), 22 % (2010)	Studierende aus Dritt- staaten	Ausländer- zentralregister (AZR)	2007–2008, 2009–2010	internationale Studierende, die den Aufenthaltstitel wechseln, zu inter- nationalen Studie- renden, die ihren Aufenthaltstitel nicht verlängern
Mayer et al. (2012); Bruder/ Wickemeyer/ Wiktorin (2013)	44 %	Absolventen aus Dritt- staaten	AZR, Hoch- schulstatistik	2011	internationale Studierende, die in einen Aufenthaltstitel zur Arbeitssuche oder Erwerbstätigkeit wechseln, zu allen Absolventen aus Drittstaaten (Bildungsausländer)
Stifterver- band/ McKinsey (2013)	31 % (2011), 23 % (2008)	Absolventen aus Dritt- staaten	keine Information verfügbar	keine Information verfügbar	keine Information verfügbar
Alichniewicz/ Geis (2013)	44 %	alle inter- nationalen Absolventen	Mikrozensus, Hochschul- statistik	2001–2011	in Deutschland lebende internati- onale Absolventen (Näherungswert) zu allen internationalen Absolventen (Bildungsausländer)
Hanganu/Heß (2014)	56 %	Studierende aus Dritt- staaten	AZR	2005–2013	internationale Studierende, die den Aufenthalts- titel wechseln, zu internationalen Studierenden, die ausgereist sind
Hanganu (2015)	54 %	Studierende aus Dritt- staaten	AZR	2005–2014	internationale Studierende, die den Aufenthalts- titel wechseln, zu internationalen Studierenden, die ausgereist sind

Anmerkung: Bruder, Wickemeyer und Wiktorin (2013) stellen in ihrem Sachstand zum Verbleib internationaler Studierender die Ergebnisse aus Mayer et al. (2012) der offiziellen Hochschulstatistik zu internationalen Absolventen aus Drittstaaten gegenüber.

Quellen: Alichniewicz/Geis 2013; Bruder/Wickemeyer/Wiktorin 2013; Hanganu/Heß 2014; Hanganu 2015; Mayer et al. 2012; OECD 2011; OECD 2013; Stifterverband/McKinsey 2013; eigene Zusammenstellung

Abb. 3 Internationale Hochschulabsolventen in Deutschland, die mehr als ein Jahr nach ihrem Abschluss noch arbeitssuchend sind 2013



Anmerkung: Die Daten beziehen sich auf Drittstaatsangehörige, die ihr Studium an einer deutschen Hochschule zwischen Januar 2011 und April 2012 beendet haben und Anfang 2013 noch in Deutschland lebten.

Quelle: SVR-Forschungsbereich/Deniz Keskin; Sonderauswertung der BAMF-Absolventenbefragung (Hanganu/Heß 2014)

Hochschule teilgenommen hat.⁴⁴ Gute bis sehr gute Kenntnisse der im Studienland gesprochenen Sprache gelten als stärkster Prädiktor für den Arbeitsmarkterfolg internationaler Studierender (Hawthorne 2010: 41). Das große Angebot an englischsprachigen Studiengängen an deutschen, niederländischen und schwedischen Hochschulen erschwert es den internationalen Studierenden zusätzlich, die Landessprache zu lernen. Das betrifft in Deutschland besonders die 28 Prozent der internationalen Studierenden, die ausschließlich englischsprachige Lehrveranstaltungen besuchen. Weitere 24 Prozent belegen nur wenige Vorlesungen und Seminare auf Deutsch (Esser/Gillessen 2014: 82–83). So überrascht es kaum, dass nur

etwa 50 Prozent der internationalen Studierenden in Deutschland ihre Deutschkenntnisse als „gut“ einstufen. Für die Bleibewilligen unter ihnen erschwert dieses Sprachdefizit den Einstieg in eine Arbeitswelt, in der gute Deutschkenntnisse weithin eine zentrale Einstellungsvoraussetzung sind, insbesondere in kleinen und mittelständischen Unternehmen (Arajärvi/Drubig 2014a: 8).

(2) **Mangelnde Kenntnis der Arbeitswelt im Studienland, wenig Praxiserfahrung:** Viele internationale Studierende sind nur unzureichend informiert über die beruflichen Chancen und die Arbeitskultur in ihrem Studienland bzw. der Region, in der sie studieren. Dies bestätigt das Beratungspersonal an deutschen und kanadischen Hochschulen; es sieht

⁴⁴ Dass Sprachprobleme in Kanada seltener genannt werden als in den drei europäischen Ländern, könnte mit der weltweiten Verbreitung der englischen und französischen Sprache zusammenhängen sowie damit, dass zahlreiche Studiengänge, die bei internationalen Studierenden beliebt sind, an deutschen, niederländischen und schwedischen Hochschulen (größtenteils) in englischer Sprache unterrichtet werden.

dieses Unwissen und die mangelnde Praxiserfahrung als zweitgrößtes Hindernis für die Karriere internationaler Studierender. Vor allem in Kanada werden die Hochqualifizierten seit Jahren ausdrücklich ermutigt, die kanadische Arbeitswelt und die kanadische Gesellschaft bereits während des Studiums aus der Nähe kennenzulernen, z. B. über ein Praktikum oder ein Ehrenamt. Studierende mit unzureichenden Kontakten in die Arbeitswelt haben demzufolge nach dem Abschluss mehr Schwierigkeiten beim Berufseinstieg (Klabunde 2014: 295; Nunes/Arthur 2013: 38). Auch in Deutschland setzt sich zunehmend die Erkenntnis durch, dass Karrieremöglichkeiten in weniger bekannten, aber dennoch weltweit erfolgreichen Unternehmen vielen internationalen Studierenden verschlossen bleiben, solange diese keinen Einblick in den Arbeitsmarkt am Hochschulstandort und darüber hinaus erhalten (Meschter/Meyer zu Schwabedissen/Pott 2015: 10). Internationalen Studierenden, die erst spät oder gar nicht mit Arbeitgebern in Kontakt treten, fehlt es häufig an relevantem Praxiswissen⁴⁵ und beruflichen Kontakten, die später bei der Jobsuche eine große Rolle spielen und den Berufseinstieg in hohem Maße beeinflussen (Kratz/Reimer 2013: 1–5).

- (3) **Zurückhaltende Arbeitgeber (vor allem kleine Unternehmen):** Trotz ihres wachsenden Interesses an internationalen Fachkräften sind viele Unternehmen schlecht informiert und in der Praxis sehr zurückhaltend, wenn es darum geht, internationale Hochschulabsolventen einzustellen. Das trifft insbesondere auf kleine und mittelständische Unternehmen zu, denen das befragte Hochschulpersonal in Deutschland, Kanada und Schweden eine lückenhafte Kenntnis dieser Absolventengruppe und der für sie gültigen aufenthalts- und arbeitsrechtlichen Bestimmungen attestiert. Viele Arbeitgeber scheuen den vermeintlich hohen Verwaltungs- und Integrationsaufwand und wissen mit der ausländischen Vorbildung und Arbeitserfahrung nur wenig anzufangen (Arajärvi/Drubig 2014a: 8; Hanganu/Heß 2014: 150; SER 2013: 45). So scheitern internationale Absolventen trotz der rechtlichen Gleichstellung mit ihren einheimischen Kommilitonen⁴⁶ mitunter am Unwissen und an den Vorurteilen vieler Arbeitgeber. Die Unternehmen befürchten z. B., dass internationale Absolventen nicht lange im Betrieb bleiben, und

bevorzugen daher Bewerber, die regional verwurzelt sind. Einige hegen sogar den Verdacht, dass internationale Absolventen Betriebsgeheimnisse weitergeben könnten, und schließen eine Anstellung deshalb kategorisch aus (Dömling 2013a: 6; Arajärvi/Drubig 2014b).

- (4) **Fehlende persönliche und berufliche Netzwerke im Studienland:** Internationale Studierende verfügen oft über ein dichtes Netzwerk im Herkunftsland; die dortigen Kontakte helfen ihnen jedoch bei der Jobsuche im Studienland nur wenig. Als Studienanfänger stehen sie somit vor der Herausforderung, dass sie sich nicht nur im Studium und in ihrer Umgebung in einem fremden Land zurechtfinden, sondern auch möglichst schnell ein persönliches und berufliches Netzwerk aufbauen müssen. Eine erfolgreiche Kontaktaufnahme zu einheimischen Kommilitonen hilft, Sprachkenntnisse und soziale Beziehungen zu entwickeln, die sowohl für das ‚Ankommen‘ im Studienland als auch für den späteren Berufseinstieg wichtig sind. So können gut vernetzte Studierende ihre Kommilitonen z. B. bei der Suche nach einer Praktikumsstelle um Rat bitten. Die Unterstützung von Mitstudierenden an der Schwelle zur Arbeitswelt ist für internationale Studierende besonders wichtig, weil ein frühzeitiger Unternehmenskontakt und die dabei entstehenden beruflichen Netzwerke ihnen eine klarere Vorstellung vom Arbeitsmarkt im Studienland vermitteln. Allerdings fällt es vielen internationalen Studierenden selbst nach mehreren Semestern schwer, derart enge Beziehungen zu einheimischen Studierenden aufzubauen (Scott et al. 2015). Dadurch verstärkt sich der Akkulturations- und Anpassungsstress, was im schlimmsten Fall zu Misserfolgen im Studium führen und die Karriere- und Bleibeambitionen verringern kann (Reynolds/Constantine 2007).
- (5) **Wenig bedarfsgerechte Unterstützung beim Berufseinstieg bzw. mangelnde Inanspruchnahme bestehender Angebote:** Anders als die internationalen Studierenden verstehen Hochschulen den Berufseinstieg und entsprechende Unterstützungsangebote nur selten als Teil der Auslandserfahrung (s. Kap. 5.2). So überrascht es kaum, dass internationale Studierende mit den vorhandenen Hilfestellungen oft nicht zufrieden sind (Esser/Gillessen 2014: 107). Sie empfinden das Unterstützungsangebot an ihrer Hochschule als ver-

45 Mit Blick auf die spätere Arbeitssuche kann eine solche Praxiserfahrung z. B. Aufschluss darüber geben, welche Sprachkenntnisse Arbeitgeber voraussetzen oder welche Suchstrategien im jeweiligen Land oder in der Region besonders gut funktionieren (Flynn/Arthur 2011: 234).

46 Das gilt zumindest in Bezug auf den Aufenthaltstitel zur Arbeitssuche (s. Kap. 3).

wirrend, weil es selten eine zentrale Anlaufstelle zum Thema Berufseinstieg gibt (Peters 2014). Zudem sind große Teile der Angebotspalette von Career Services und International Offices bislang nicht auf die studentische Vielfalt an deutschen Hochschulen eingestellt (Info-Box 3). Die Folge: Die internationalen Studierenden nehmen Angebote zu spät oder gar nicht wahr.⁴⁷ Dabei könnten gerade sie von den Unterstützungsleistungen profitieren. Besonders in den ersten Semestern kann ein erstes ‚Dolmetschen‘ der Umstände im Studienland helfen, die Schritte zu tun, die für ein erfolgreiches Studium und einen anschließenden Verbleib notwendig sind (Dömling 2014: 9; Arthur/Flynn 2011: 224–225).

- (6) **Rechtliche Barrieren:** Auch nach den umfangreichen aufenthaltsrechtlichen Reformen (s. Kap. 3) bemängeln Hochschulmitarbeiter eine zu kurze Arbeitssuchphase (Schweden) sowie administrative und finanzielle Hürden für internationale Studierende und einstellungsbereite Unternehmen (Niederlande).⁴⁸ Für Deutschland und Kanada gilt dies zwar weniger, doch auch hier werden die aufenthaltsrechtlichen Bestimmungen von internationalen Absolventen als Hürde wahrgenommen, da Unternehmen nur selten mit dem Bleiberecht vertraut sind und den zusätzlichen Verwaltungsaufwand scheuen (Hanganu/Heß 2014: 148). Gleichzeitig wissen auch die Studierenden selbst oft nur oberflächlich Bescheid; das könnte einem Mangel an Informationsangeboten geschuldet sein oder der Tatsache, dass diese nicht in Anspruch genommen werden.⁴⁹ In Deutschland wird zudem darauf verwiesen, dass die Ausländerbehörden bei der Erteilung von Aufenthaltstiteln nicht einheitlich entscheiden. In Extremfällen

kann gar von einer „abwehrorientierten Grundeinstellung“ zu bleibewilligen Studierenden gesprochen werden – das ist für die Ausländerbehörde Bayreuth gut dokumentiert (Barié-Wimmer/Müller-Jacquier 2013: 4; Arajärvi/Drubig 2014a: 16).

- (7) **Kategorische Hürde Studienabbruch:** Die nach wie vor hohen Abbruchquoten von internationalen Studierenden erschweren einen Einstieg in den deutschen Arbeitsmarkt, auf dem formale Abschlüsse fortgesetzt eine wichtige Rolle spielen. Trotz stetiger Verbesserung des Studienerfolgs brechen immer noch 41 Prozent der internationalen Bachelor-Studierenden ihr Studium frühzeitig ab. Der Durchschnittswert aller Studierenden liegt mit 28 Prozent deutlich niedriger. Für einzelne Herkunftsregionen wie Lateinamerika (59 %) und Westeuropa (55 %) sind die Abbruchquoten sogar noch weitaus höher (Heublein et al. 2014: 10–11).⁵⁰

Die Erfahrung von Hochschulberatern und die Forschung zum Berufseinstieg internationaler Studierender in Deutschland, Kanada, den Niederlanden und Schweden zeigen, dass diese Studierenden deutlich höhere Hürden zu überwinden haben als ihre einheimischen Kommilitonen. Um diese Hürden zu senken, müssen internationale Studierende beim Übergang in den Arbeitsmarkt gezielter als bisher unterstützt werden.⁵¹ Die Gestaltung dieses Übergangs obliegt allerdings nicht allein den Hochschulen, sondern auch regionalen Akteuren aus Wirtschaft, Politik und Verwaltung. Die Ergebnisse der internationalen Befragung des SVR-Forschungsbereichs zeigen, wie stark diese Akteure heute schon an der Unterstützung bleibewilliger internationaler Studierender mitwirken (s. Kap. 5).

47 Dies trifft insbesondere auf Studierende mit Abschlussabsicht zu, denn sie erhalten seltener Informationen und Hilfestellungen als Austauschstudierende, die i. d. R. gesondert unterstützt bzw. enger begleitet werden (Esser/Gillessen 2014: 101).

48 In den Niederlanden müssen internationale Studierende, die ein Praktikum absolvieren möchten, oft in eine private Krankenversicherung mit höheren Beiträgen und administrativem Mehraufwand wechseln (die entsprechenden Formulare liegen i. d. R. nur auf Niederländisch vor). Arbeitgeber müssen eine einmalige Registrierungsgebühr von 5.116 Euro zahlen, um internationale Studierende einstellen zu können (IND 2015b).

49 Nur 14 Prozent der internationalen Studierenden in Deutschland wurden im Laufe ihres Studiums zum Aufenthaltsrecht beraten (Apolinarski/Poskowsky 2013: 51). In Kanada sind Beratungsangebote seit 2013 dadurch eingeschränkt, dass Hochschulmitarbeiter nur dann zu aufenthaltsrechtlichen Fragen beraten dürfen, wenn sie bei der kanadischen Regulierungsbehörde ICCRC ein entsprechendes Weiterbildungszertifikat erwerben (CIC 2013).

50 Die Gründe für den geringeren Studienerfolg internationaler Studierender sind vielschichtig und bedürfen einer gesonderten Betrachtung (vgl. dazu bereits Heublein et al. 2014; Apolinarski/Poskowsky 2013). Daher wird das Thema Studienerfolg in dieser Studie nur am Rande berücksichtigt. Oft wird übersehen, dass Studienabbrüche ebenfalls Übergänge innerhalb des Bildungssystems (z. B. vom Studium in die duale Ausbildung) oder vom Bildungssystem in den Arbeitsmarkt darstellen. Da diese jedoch ungeplant erfolgen, mangelt es bislang häufig an Unterstützungsangeboten für Abbrecher (Reiß 2014: 133–135).

51 Die Wirkung der bestehenden Beratungs- und Betreuungsangebote auf den Berufseinstieg ist wissenschaftlich bislang nicht untersucht. Befunde aus der Absolventenforschung deuten aber auf positive Effekte eines frühen Kontakts zur Arbeitswelt bzw. einer frühzeitigen Beschäftigung mit dem Thema Berufseinstieg hin (Kratz/Reimer 2013: 1–5).

Info-Box 3 Neue Anforderungen an Beratungs- und Betreuungsangebote für den ‚Normalfall‘ studentischer Vielfalt

Studentische Vielfalt drückt sich nicht nur in der Zahl internationaler Studierender aus. Auch deutsche Studierende mit Migrationshintergrund, Studierende mit abgeschlossener Berufsausbildung und Erstakademiker aus verschiedenen sozialen Schichten tragen heute zu einer zunehmend heterogenen Studierendenschaft bei. Daraus folgen erhebliche Anforderungen an die Angebotspalette der International Offices, Career Services und anderer Hochschuleinrichtungen: Anstatt ihre Workshops, Seminare und Angebote individueller Beratung für den vermeintlichen ‚Durchschnittsstudenten‘ zu konzipieren, müssen sie sich umorientieren auf den Normalfall von Studierenden mit unterschiedlichen sprachlichen, sozialen und kulturellen Voraussetzungen. Ein wichtiges Instrument einer solchen interkulturellen Öffnung sind spezielle Unterstützungsangebote für internationale Studierende, z. B. Informationsveranstaltungen zum Aufenthaltsrecht (s. Kap. 5.2). Solche Angebote sollten allerdings nicht isoliert erfolgen, sondern als Teil einer institutionellen Gesamtstrategie mit dem Ziel, die Hochschulorganisation, Curricula und Umgangsformen an eine zunehmend heterogene Studierendenschaft anzupassen. Eine entscheidende Rolle kommt hier der Personalentwicklung zu, die interkulturelle Kompetenzen wie selbstreflexives Lernen in den Anforderungsprofilen und Fortbildungen verankern sollte (Karakaoğlu 2012: 11–15; Schröder 2007: 10).

5. Wie fördern Deutschland, Kanada, die Niederlande und Schweden den Berufseinstieg internationaler Studierender? Ergebnisse der Befragung

Ob internationale Studierende ihre Bleibeabsichten in die Tat umsetzen können, entscheidet sich in erster Linie am Hochschulstandort selbst. Hier treffen die Bleibewilligen im Idealfall auf ein bedarfsgerechtes inner- und außerhochschulisches Unterstützungsangebot, offene Arbeitgeber und hilfreiche Behörden. Ob dies an deutschen, kanadischen, niederländischen und schwedischen Hochschulstandorten bereits der Fall ist, zeigen die Ergebnisse der internationalen Umfrage des SVR-Forschungsbereichs.

5.1 Methodischer Ansatz und Vorgehen⁵²

Um die Unterstützungslandschaften für bleibewillige internationale Studierende in Deutschland, Kanada, den Niederlanden und Schweden erstmals zu vergleichen, hat der SVR-Forschungsbereich zwischen September und Dezember 2014 eine Befragung an allen staatlichen Hochschulen der vier Länder durchgeführt. Die wenigen Hochschulen, deren Anteil internationaler Studierender nahe bei null lag, wurden nicht in die Befragung einbezogen. Die Grundgesamtheit bilden 218 staatliche Hochschulen in Deutschland, 116 in Kanada, 45 in den Niederlanden und 38 in Schweden.⁵³ Die Einladungen zur Umfrage gingen an die Leitungen der International Offices (IO)⁵⁴ und der Career Services (CS),⁵⁵ da diese institutionell für internationale Studierende und den Übergang Studium–Beruf zuständig

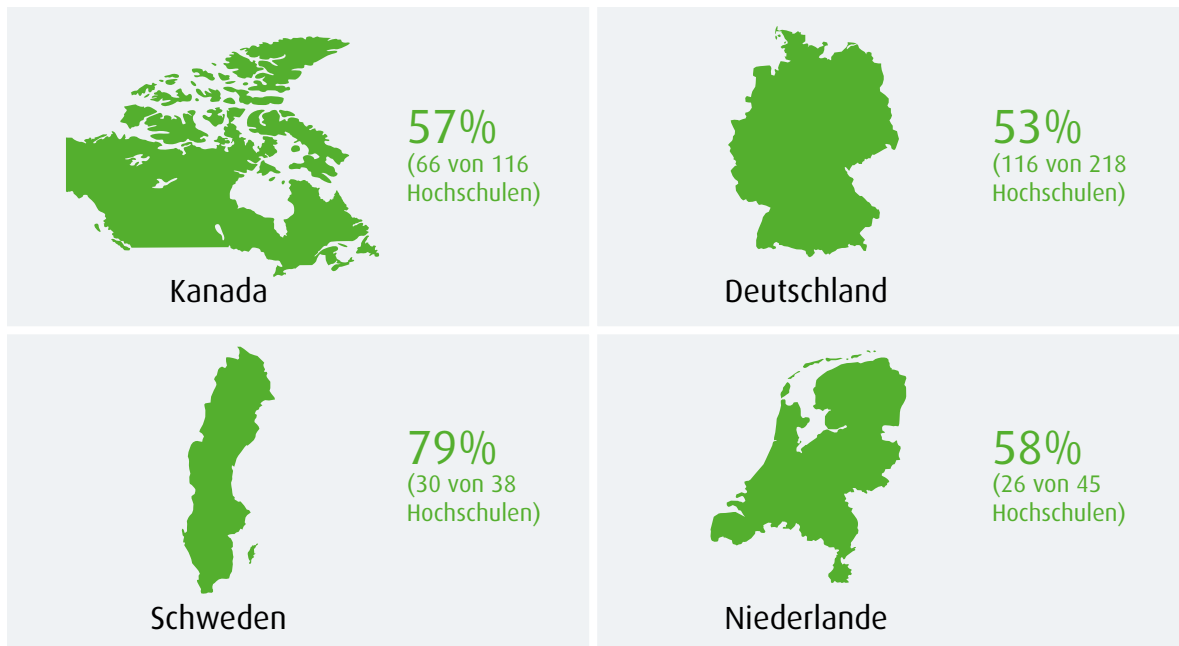
52 Eine detaillierte Beschreibung des methodischen Vorgehens, der Grundgesamtheit und der realisierten Stichprobe findet sich im Methodenbericht zur Studie, der unter <http://www.svr-migration.de> verfügbar ist.

53 In Deutschland und Kanada wurde zudem die institutionelle Mitgliedschaft im DAAD (bei International Offices) und im CBIE (*Canadian Bureau for International Education*) als bindendes Auswahlkriterium herangezogen. Somit wurden 218 der 238 staatlichen Hochschulen in Deutschland zur Befragung eingeladen. Privathochschulen und staatlich anerkannte kirchliche Hochschulen wurden nicht berücksichtigt.

54 In dieser Studie wird „International Office“ (IO) synonym verstanden mit „akademisches Auslandsamt“ und anderen Bezeichnungen für Hochschuleinrichtungen, die vor allem die Aufgabe haben, internationale Studierendenmobilität zu unterstützen. Zu den Kernaufgaben der IO zählen die Beratung und Betreuung international mobiler Studierender und Wissenschaftler (internationale und deutsche), das internationale Hochschulmarketing sowie die Anbahnung und Verwaltung internationaler Hochschulpartnerschaften (Helemann 2011: 141–143).

55 Die Bezeichnung „Career Service“ (CS) wird synonym verstanden mit „Career Center“, „Career Office“ und anderen Bezeichnungen für Hochschuleinrichtungen, die vorrangig Studierende beim Berufseinstieg unterstützen. Zu den Kernaufgaben der CS zählen individuelle Karriereberatung, Durchführung von Workshops zu verschiedenen berufseinstiegsrelevanten Themen (mit und ohne ECTS-Leistungspunkten), Vermittlung von Praktika, Vernetzung mit Arbeitgebern, Veranstaltung von Karrieremessen und das Einwerben von Projektmitteln, da CS nur selten langfristig finanziert sind (CSND 2015; von Luckwald 2010).

Abb. 4 Anteil der staatlichen Hochschulen in Deutschland, Kanada, den Niederlanden und Schweden, die an der Befragung teilgenommen haben



Quelle: Internationale Studie Zugangstor Hochschule 2015

sind. Dadurch haben sie i. d. R. einen guten Überblick über die Einstiegshürden für internationale Studierende, bestehende Unterstützungsangebote und regionale Netzwerke oder können ggf. auf einen fachkundigen Mitarbeiter im IO oder CS verweisen (von Luckwald 2010: 50; Helemann 2010: 51–56; Koch 2012: 3–6). Diese Annahme wurde im Vorfeld von deutschen, kanadischen, niederländischen und schwedischen Experten aus Wissenschaft und Praxis bestätigt.

Die Befragung wurde online durchgeführt. IO und CS in allen vier Ländern erhielten denselben Fragebogen mit 27 geschlossenen und 3 offenen Fragen. Der Fragebogen wurde in drei Sprachen zur Verfügung gestellt: Deutsch, Englisch und Französisch.⁵⁶ Die Verständlichkeit der Fragen wurde mittels zahlreicher Expertengespräche und eines quantitativen Pretests im Sommer 2014 überprüft. Für die Durchführung der Be-

fragung im Herbst 2014 konnten die zentralen Organisationen für internationale Studierendenmobilität und Career-Service-Arbeit in den vier Ländern als Projektpartner gewonnen werden; das sind für Deutschland der Deutsche Akademische Austauschdienst (DAAD) und das Career Service Netzwerk Deutschland (CSND), für Kanada das Canadian Bureau for International Education (CBIE), für die Niederlande die Netherlands Organisation for International Cooperation in Higher Education (Nuffic) und für Schweden der Swedish Council for Higher Education (UHR). Um eine möglichst hohe Rücklaufquote zu erzielen, wurden die IO und CS über diese Projektpartner zur Teilnahme eingeladen. Einladungen zur Umfrage und Erinnerungsschreiben wurden per E-Mail versandt. Die hohen Rücklaufquoten von 53 bis 79 Prozent lassen auf ein großes Interesse der Hochschulen am Thema schließen (Abb. 4).⁵⁷ An den

⁵⁶ Bei internationalen Vergleichsstudien besteht grundsätzlich die Gefahr, dass kulturelle Unterschiede im Antwortverhalten die Ergebnisse statistisch verzerren; z. B. wählen Nordamerikaner eher extreme Antwortkategorien (etwa „stimme voll und ganz zu“) als Ostasiaten, wenn sie einen bestimmten Sachverhalt persönlich einschätzen sollen (Harzing 2006: 244). Dieses Risiko kann bei der Befragung des SVR-Forschungsbereichs aber als minimal eingeschätzt werden, da es nicht um persönliche Einschätzungen geht, sondern um eine Bestandsaufnahme von Fakten (Matsumoto/van de Vijver 2011).

⁵⁷ Dies untermauert auch die hohe Auskunftsbereitschaft bei den drei offenen Fragen, die 94 Prozent der IO und CS an deutschen Hochschulen beantworteten. In Kanada (94 %), den Niederlanden (88 %) und Schweden (85 %) zeigten sich die Teilnehmer ähnlich interessiert.

116 deutschen Hochschulen, die an der Befragung teilgenommen haben, studierten 2013 zusammen mehr als 121.000 Bildungsausländer, das entspricht etwa 60 Prozent der bundesweiten Gesamtzahl.⁵⁸ Die Befragungsergebnisse sind valide und repräsentativ für die Grundgesamtheit der staatlichen Hochschulen in den vier Ländern. Der Rang und das Dienstalter der befragten Hochschulmitarbeiter erhöhen die inhaltliche Aussagekraft der Daten: In allen vier Ländern besetzen mehr als acht von zehn Teilnehmern eine Leitungsfunktion im IO oder CS, und über die Hälfte arbeitet seit fünf Jahren oder länger in der jeweiligen Einrichtung.

5.2 Unterstützung internationaler Studierender beim Berufseinstieg

Internationale Studierende sind im Alltag der Hochschulen eine betreuungsintensive Gruppe. Dies gilt auch für den Berufseinstieg, wo sie besondere Hürden zu überwinden haben (s. Kap. 4.2). Die Befragung sollte international vergleichend zeigen, in welchem Umfang Hochschulen, Unternehmen und Verwaltungsbehörden die Bleibewilligen heute schon beim Übergang in den Arbeitsmarkt unterstützen. Das zentrale Erkenntnisinteresse gilt dabei der Situation in Deutschland; die kanadischen, niederländischen und schwedischen Ergebnisse dienen in erster Linie dazu, die deutsche Unterstützungslandschaft einzuordnen, und werden somit nur an einigen Stellen im Detail diskutiert.⁵⁹

5.2.1 Unterstützung durch Hochschulen

Internationale Studierende und insbesondere Studienanfänger sind für ihre (Arbeitsmarkt-)Integration vor allem auf die Hochschule angewiesen. Hier knüpfen sie erste Kontakte und machen Lernerfahrungen, die ihre Bleibeentscheidung und ihre Bleibechancen maßgeblich beeinflussen (Hanganu/Heß 2014: 245). Hochschulen können diesen sensiblen Entscheidungsprozess durch gezielte Beratungs-, Betreuungs- und

Vermittlungsangebote in Richtung eines Verbleibs beeinflussen und den erfolgreichen Übergang in eine adäquate Beschäftigung unterstützen. Wenngleich internationale und einheimische Studierende gleichermaßen von Unterstützungsangeboten profitieren können, stehen im Mittelpunkt der folgenden Auswertung die aus dem Ausland eingereisten ‚Bildungsnomaden‘.

Angebote in Deutschland oft zu spät und lückenhaft
Internationale Studierende sind mit den Gepflogenheiten auf dem Arbeitsmarkt ihres Studienlands oft nur unzureichend vertraut. Sie wissen zunächst nicht, welches Sprachniveau und welche praktischen Vorerfahrungen Arbeitgeber erwarten, wie eine Bewerbung auszusehen hat und welche kleinen und mittelständischen Unternehmen, die möglicherweise nur lokal tätig sind, jenseits der bekannten Weltmarktführer für ein Praktikum oder eine Vollbeschäftigung in Frage kommen (s. Kap. 4.2). Daher ist es besonders wichtig, sie frühzeitig für die Gegebenheiten auf dem deutschen Arbeitsmarkt insgesamt und die am konkreten Hochschulstandort zu sensibilisieren. Doch nur etwas mehr als die Hälfte der Career Services (CS) an deutschen Hochschulen bietet Studienanfängern regelmäßig entsprechende Unterstützung an.⁶⁰ Zum Vergleich: In Kanada helfen rund 70 Prozent und in den Niederlanden rund 80 Prozent der CS von Anfang an.

Die International Offices (IO) an den deutschen Hochschulen unterstützen zu einem Drittel den Berufseinstieg internationaler Studierender, z. B. über Informationsveranstaltungen zum deutschen Arbeitsmarkt und zu den rechtlichen Bleibemöglichkeiten. Bei den IO in Kanada ist der Anteil mit 57 % knapp doppelt so hoch; in den Niederlanden und Schweden spielt das IO hingegen beim Übergang in die Berufswelt kaum eine Rolle.

An einem Verbleib interessierte Studierende müssen aber nicht nur so früh wie möglich nach der Einschreibung, sondern vor allem kontinuierlich unterstützt werden, d. h. in allen Phasen ihres Studienaufenthalts. Stattdessen finden internationale Studierende an deutschen Hochschulen oft ein eher lückenhaftes Angebot vor. Nur jede zweite Hochschule betreut und berät die Bleibewilligen sowohl beim

58 Die Zahlen beziehen sich auf das Wintersemester 2012/2013, in dem insgesamt 204.644 Bildungsausländer an deutschen Hochschulen (öffentlichen und privaten) eingeschrieben waren (DZHW 2014a; eigene Berechnung).

59 Die Ergebnisse zu Kanada, Schweden und den Niederlanden werden in der englischsprachigen Studie „*Train and Retain. Career Support for International Students in Canada, Germany, the Netherlands, and Sweden*“ genauer beleuchtet. Die Studie ist unter <http://www.svr-migration.de/en> verfügbar.

60 Die hier analysierten Unterstützungsangebote richten sich sowohl an internationale als auch an einheimische Studierende. Ein „regelmäßiges“ Angebot findet mindestens einmal pro Studienjahr statt.

Tab. 4 Anteil der hochschulischen Career Services und International Offices ohne direkten Zugang zu den Kontaktdaten internationaler Studierender

	Career Service	International Office
Deutschland	81 %	33 %
Kanada	50 %	7 %
Niederlande	20 %	10 %
Schweden	41 %	4 %

Anmerkung: Die in der Tabelle enthaltenen CS und IO haben entweder keinen Zugang zu den Daten der eingeschriebenen internationalen Studierenden oder können nur auf die Kontaktinformationen von maximal 25 Prozent dieser Studierenden direkt zugreifen.

Quelle: Internationale Studie Zugangstor Hochschule 2015

Studienbeginn als auch in der Mitte und zum Ende ihrer Ausbildung. In Kanada (67 %) und den Niederlanden (80 %) können internationale Studierende i. d. R. durchgängig auf Workshopangebote, Veranstaltungen und Beratungsgespräche zurückgreifen. Die höhere Angebotsdichte an kanadischen und niederländischen Hochschulen ist gerade für internationale Studierende wichtig, da deren oft unzureichende Kenntnis der Sprache und der Arbeitswelt im Studienland eine zusätzliche Hürde darstellt und sie sich mit dem Thema Berufseinstieg oft zu spät beschäftigen (s. Kap. 4.2).

Datenschutz an Hochschulen erschwert die Ansprache internationaler Studierender

Selbst bleibewillige internationale Studierende und insbesondere Studienanfänger kennen die an ihrer Hochschule vorhandenen Unterstützungsangebote oft nicht oder fühlen sich von allgemeinen Ankündigungen nicht angesprochen (Meschter/Meyer zu Schwabedissen/Pott 2015: 8). Eine gezielte Kommunikation, die auf die Bedürfnisse internationaler Studierender sowie einzelner Herkunfts- oder Fächergruppen abgestimmt ist, kann helfen, das Interesse an Mentorenprogrammen und anderen Beratungs- und Vermittlungsangeboten von CS und IO zu wecken. Allerdings muss die Zielgruppe hierfür zunächst erreicht werden. Dies ist an deutschen Hochschulen oft schwierig, da der Zugriff auf die hochschuleigenen E-Mail-Adressen und andere Kontaktdaten der internationalen Studierenden für viele IO und CS stark eingeschränkt ist. 81 Prozent der deutschen CS haben nicht oder kaum die Möglichkeit, internationale Studierende direkt über ihr Unterstützungsangebot zu informieren. Stattdessen müssen sie den Datenzugang bei einer anderen Hochschuleinrichtung beantragen, teilweise vor jeder Versandaktion aufs Neue. Selbst bei den International Offices unterliegt jedes dritte einer solchen hochschulinternen Datenschutzregelung. Diese erweist sich im

internationalen Vergleich als eine deutsche Besonderheit: In Kanada, Schweden und den Niederlanden hat so gut wie jedes IO einen direkten Datenzugang; von den CS sind zwischen 20 Prozent (Niederlande) und 50 Prozent (Kanada) entsprechenden Zugangsbeschränkungen unterworfen (Tab. 4).

Deutsche Hochschulen unterstützen nach dem Studium stärker

Während Studienanfänger in Deutschland oft nur lückenhaft auf den Berufseinstieg vorbereitet werden, genießen sie nach ihrem Abschluss ein vergleichsweise umfangreiches Angebot. An 80 Prozent der deutschen CS können internationale und einheimische Studierende auch nach dem Studium regelmäßig an Bewerbungstrainings, Netzwerkveranstaltungen und anderen Unterstützungsangeboten teilnehmen. In Kanada (45 %), Schweden (12 %) und den Niederlanden (44 %) ist dies deutlich seltener der Fall. Gleichzeitig greifen viele der deutschen Angebote zu kurz: Knapp vier von zehn CS unterstützen internationale Studierende nach ihrem Abschluss nur bis zu einem Jahr, obwohl diese nach dem Aufenthaltsgesetz bis zu 18 Monate nach dem Studium in Deutschland bleiben und Arbeit suchen dürfen (s. Kap. 3).

Internationale Alumni an deutschen Hochschulen kaum strategisch eingebunden

Viele internationale Studienabsolventen identifizieren sich mit ihrer Alma Mater und sind bereit, diese auch nach ihrem Studium zu unterstützen, z. B. indem sie eine Praktikumsstelle für Studierende einrichten oder Gastvorträge halten (Guhr/Lange/Pakir 2009: 80–85). Solche Formen der strategischen Nutzung von Alumni-Kontakten kommen an deutschen Hochschulen allerdings nur selten vor: 64 Prozent der CS pflegen keinen Kontakt zu internationalen Alumni oder nutzen vorhandene Kontakte nicht, um internationalen Studie-

renden einen besseren Einblick in die Arbeitswelt zu verschaffen.⁶¹ Dabei könnten diese gerade von den Erfahrungen ihrer ‚Vorgänger‘ besonders profitieren. In den Niederlanden dagegen laden etwa acht von zehn CS internationale Alumni zu Gastvorträgen ein und nutzen ihre Ehemaligen für die Ansprache von und Vernetzung mit Arbeitgebern im In- und Ausland.

Deutschland und Kanada stellen am häufigsten Spezialangebote für internationale Studierende

Bleibewillige internationale Studierende haben auf ihrem Weg in den Arbeitsmarkt deutlich mehr Hürden zu überwinden als einheimische Studierende (s. Kap. 4.2). Zwar können sie auch vom allgemeinen Unterstützungsangebot ihrer Hochschule profitieren; die ungleichen Einstiegschancen erfordern jedoch punktuelle Ergänzungsangebote, die gezielt an den größten Einstiegsbarrieren für internationale Studierende ansetzen.⁶² Besonders im Bereich Jobvermittlung und Karriereberatung wünschen sich 47 Prozent der internationalen Studierenden mehr Hilfestellungen, die konkret ihre Bedürfnisse berücksichtigen (Esser/Gillessen 2014: 107).⁶³ Derartige Spezialangebote finden die am Verbleib Interessierten an jeder zweiten deutschen Hochschule. Zum Vergleich: In Kanada und den Niederlanden finden sich ebenfalls an etwa jeder zweiten Hochschule entsprechende Angebote für internationale Studierende. In Schweden sind Informationsveranstaltungen zu den Bleiberegulungen, Bewerbungstrainings auf Englisch (oder in einer anderen Fremdsprache) und weitere zielgruppenspezifische Angebote nur an knapp jeder dritten Hochschule verfügbar (Tab. 5).

Zu den häufigsten Spezialangeboten an deutschen Hochschulen zählen Bewerbungstrainings, die eigens für die Bedarfe internationaler Studierender konzipiert sind. Hier werden die in Deutschland gängigen Be-

werbungsformalien und -prozesse behandelt, oft auch in einer Fremdsprache (i. d. R. Englisch). Dies ist für viele internationale Studierende insofern besonders hilfreich, als Bewerbungsstrategien, die im Herkunftsland erfolgversprechend sind, häufig nicht auf das Studienland übertragbar und im schlimmsten Fall kontraproduktiv sind.⁶⁴ Deutsche Hochschulen mit Spezialangeboten organisieren zudem häufig Informationsveranstaltungen zum regionalen und überregionalen Arbeitsmarkt und zur Arbeitskultur in Deutschland. Solche Angebote können internationalen Studierenden helfen, an ihrem Hochschulstandort und darüber hinaus potenzielle Arbeitgeber zu identifizieren, die sie ansonsten mit großer Wahrscheinlichkeit nicht in Betracht gezogen hätten (Dömling 2014: 8).

In Deutschland finden sich die Spezialangebote häufiger an Universitäten (71 %) als an Fachhochschulen (51 %), was primär dem höheren Anteil internationaler Studierender an Universitäten geschuldet sein dürfte. Entscheidender als der Hochschultyp scheint allerdings zu sein, ob die Bleibewünsche internationaler Studierender strategisch mitgedacht werden. Hochschulen, die den Berufseinstieg als einen Teil der Ausbildungserfahrung in Deutschland ansehen und dies in ihrer Internationalisierungsstrategie explizit formulieren, stellen deutlich öfter Spezialangebote bereit (80 %) als Hochschulen, die dies nicht tun (55 %). Allerdings ist der Berufseinstieg internationaler Studierender bislang nur an etwa jeder vierten Hochschule Teil der Internationalisierungsstrategie.

Insgesamt ist die Angebotspalette an deutschen, niederländischen und schwedischen Hochschulen relativ ähnlich. Im Unterschied zu den drei häufigsten Spezialangeboten europäischer Hochschulen stellen die Angebote in Kanada häufiger einen direkten Kontakt zu Arbeitgebern her (Tab. 5). So hilft fast jede zweite Hochschule internationalen Studierenden da-

61 Dass sich dies in naher Zukunft nur punktuell ändern wird, bestätigt eine bundesweite Umfrage unter 125 CS, die das Career Service Netzwerk Deutschland im Sommer 2014 durchgeführt hat: Etwa jedes fünfte CS gab an, zukünftig enger mit Alumni zusammenarbeiten zu wollen (CSND 2015; eigene Berechnung).

62 Dass zielgruppenspezifische Angebote internationalen Studierenden beim Berufseinstieg helfen, hat die Mehrheit der deutschen, kanadischen, niederländischen und schwedischen Hochschulen in der Studie Zugangstor Hochschule im Rahmen einer offenen Frage bestätigt. Gegen Spezialangebote sprechen aus der Sicht der Hochschulen in erster Linie die knappen Personal- und Sachmittel. Ein kleiner Teil von ihnen äußerte zudem Bedenken, dass Spezialangebote zu einem Nebeneinander statt zu einem Miteinander von internationalen und einheimischen Studierenden führen könnten, daher sei ein gleichberechtigter Anspruch auf Unterstützung vorzuziehen. Die in der Übergangsforschung vielfach geforderten Spezialangebote (Arthur/Flynn 2011; Chira 2013; Arajärvi/Drubig 2014a: 1) sollten allerdings nicht als genereller Appell zu einer getrennten Behandlung missverstanden werden (Info-Box 4).

63 Die 12.194 internationalen Studierenden, die im Herbst 2013 im Rahmen einer repräsentativ angelegten Studie des DAAD an 184 deutschen Hochschulen befragt wurden, äußerten am häufigsten den Wunsch, dass die Hochschule sie bei der Jobsuche stärker oder in einer anderen Form unterstützt. Besonders daran interessiert waren Studierende aus afrikanischen Ländern (Subsahara), die zu 68 Prozent zusätzliche Angebote forderten (Esser/Gillessen 2014: 107–108).

64 In manchen Herkunftsländern ersetzt beispielsweise die persönliche Kontaktaufnahme zu Schlüsselpersonen das Einsenden formal einwandfreier Bewerbungsunterlagen, auf die vor allem deutsche Arbeitgeber großen Wert legen.

Tab. 5 Spezialangebote für den Berufseinstieg internationaler Studierender an Hochschulen in Deutschland, Kanada, den Niederlanden und Schweden

	Hochschulen mit Spezialangeboten	die drei häufigsten Spezialangebote
Deutschland	56 %	(1) Bewerbungstrainings (2) Informationen zum deutschen Arbeitsmarkt (3) Karriereberatung
Kanada	58 %	(1) Bewerbungstrainings (2) Vermittlung als Werkstudent, Trainee etc. (3) Karriereberatung
Niederlande	52 %	(1) Informationen zum niederländischen Arbeitsmarkt (2) Bewerbungstrainings (3) Karriereberatung
Schweden	30 %	(1) Bewerbungstrainings (2) Karriereberatung (3) Informationen zum schwedischen Arbeitsmarkt

Quelle: Internationale Studie Zugangstor Hochschule 2015

bei, im Rahmen des Praxissemesters, das in vielen Studiengängen verpflichtend ist, eine Stelle als Werkstudent zu finden.⁶⁵ Die Hochschulen bieten diese zusätzliche Unterstützung aus der Erfahrung heraus an, dass internationale Studierende es deutlich schwerer haben, ein Unternehmen zu finden, das sie über die mehrmonatige Praxisphase Vollzeit beschäftigt (Arthur/Flynn 2011: 229). Deutsche Hochschulen scheinen diese Notwendigkeit bislang noch nicht erkannt zu haben: Nur 31 Prozent der internationalen Studierenden sind zufrieden mit der Hilfe, die sie bei der Suche nach einem Praktikumsplatz erhalten haben (Esser/Gillissen 2014: 105); viele absolvieren ihr Praktikum in hochschuleigenen Laboren oder Werkstätten ohne tatsächlichen Arbeitsmarktbezug.

Ungünstiges Betreuungsverhältnis an deutschen Hochschulen

Trotz der hohen Zahl internationaler Studierender und der damit verbundenen zusätzlichen Unterstützungsbedarfe ist die personelle Ausstattung der Serviceeinrichtungen an vielen deutschen Hochschulen nach wie vor knapp bemessen, vor allem in den CS. In Deutschland kommen auf einen CS-Mitarbeiter durchschnittlich etwa 7.300 Studierende.⁶⁶ Der internationale Vergleich zeigt hier deutliche Unterschiede: In den Niederlanden ist die Betreuungssituation ähnlich angespannt (rund 8.800 Studierende), während CS-Mitarbeiter in Schweden im Schnitt weniger Studierende betreuen (rund 5.000). Deutlich besser ist das Betreuungsverhältnis in Kanada, wo auf einen CS-Mitarbeiter etwa 2.900 Studierende kommen (Tab. 6).⁶⁷

65 Gemeint sind die sog. *Co-op*-Praxisprogramme, die in viele kanadische Studiengänge fest integriert sind. Die Teilnahme ist verpflichtend; die Studierenden erhalten für ihre Arbeit sowohl Leistungspunkte für das Studium als auch eine Vergütung vom Arbeitgeber. Ähnlich wie bei den dualen Studiengängen an deutschen Hochschulen ist die Zusammenarbeit zwischen Hochschulen und Arbeitgebern stark institutionalisiert.

66 Für den internationalen Vergleich wurde das Verhältnis von Mitarbeitern (Vollzeitäquivalente) zu eingeschriebenen einheimischen und internationalen Studierenden (Voll- und Teilzeitstudierende, keine Studierenden im Fernstudium) berechnet. Da die Stichprobe in allen vier Ländern sowohl große Universitäten als auch kleine Kunsthochschulen enthält, können die Durchschnittswerte nur eine grobe Orientierung geben.

67 Kanadische Hochschulen bilden viele Teilzeitstudierende aus, die ihr Studium oft berufsbegleitend absolvieren und die Dienste der CS und IO seltener nutzen. Bereinigt man das Betreuungsverhältnis um diese Gruppe, unterstützen kanadische CS-Mitarbeiter im Schnitt 2.112 Studierende und IO-Mitarbeiter 1.983 Studierende.

Info-Box 4 Bedarfsgerechte Unterstützung für bleibewillige internationale Studierende

Um internationale Studierende erfolgreich beim Berufseinstieg zu unterstützen, bedarf es einer ausgewogenen Mischung von

- (1) allgemeinen Unterstützungsangeboten,
- (2) Spezialangeboten für internationale Studierende insgesamt und
- (3) individuellen Beratungsangeboten, die neben kulturellen auch persönliche Unterschiede berücksichtigen.

Allgemeine Unterstützungsangebote decken bereits ein weites Spektrum der berufsrelevanten Hilfestellungen ab, zudem können sie die Interaktion zwischen internationalen und einheimischen Studierenden durch gemeinsames Lernen in der Gruppe fördern. Für viele internationale Studierende greifen allgemeine Angebote allerdings zu kurz, da sie auf dem Weg zum Arbeitsmarkt zusätzliche, teils migrationsbedingte Hürden zu überwinden haben. Insbesondere müssen sie die Sprache lernen, sich Wissen über die Bleiberegulungen aneignen und die Arbeitskultur im Studienland kennenlernen (s. Kap. 4.2).

Spezialangebote für internationale Studierende insgesamt können helfen, bestehende Wissenslücken und Sprachdefizite auszugleichen (Yang et al. 2002: 204). Sie unterscheiden sich von den Angeboten für alle Studierenden nicht nur inhaltlich und sprachlich, sondern auch in der Art, wie sie internationale Studierende ansprechen. So kann eine Ansprache auf Englisch beispielsweise diejenigen zur Teilnahme ermutigen, die Probleme mit der Verkehrssprache haben. Barrieren der Art, dass z. B. die Wahrnehmung von Beratungsangeboten und -situationen kulturell oder herkunftsbedingt negativ besetzt ist (Crockett/Hays 2011: 71), müssen bereits bei der Ankündigung gesenkt werden, etwa durch einen niedrigschwelligen Zugang über studentische Gruppen und Clubs.

Neben Gruppenangeboten bedarf es außerdem einer **individuellen Beratung**, die auf die konkreten Lebensumstände des jeweiligen Studierenden eingeht. Das in allen vier Ländern gängige Beratungsmodell orientiert sich vorrangig an den persönlichen Karrierezielen der Studierenden. Dies kann den Vorstellungen von Studierenden aus anderen Kulturkreisen widersprechen, wo die Berufswahl nicht dem Studierenden allein obliegt, sondern oft auch die Familie mitentscheidet (Popadiuk/Arthur 2013).

Die IO an deutschen Hochschulen sind zwar personell erheblich besser ausgestattet als die CS, trotzdem haben sie neben ihren vielfältigen Recruiting- und Verwaltungsaufgaben⁶⁸ kaum Zeit für eine intensive Betreuung der internationalen Studierenden, besonders im Zusammenhang mit dem Berufseinstieg, der in der Internationalisierungsstrategie von Hochschulen nur selten enthalten ist.⁶⁹ Im internationalen Vergleich unterstreicht Kanadas personelle Gleichberechtigung von CS und IO das dienstleistungsorientierte Selbstverständnis kanadischer Universitäten und Colleges, die sich neben der Förderung wissenschaftlicher Exzellenz

vor allem auch der Ausbildung für den regionalen und nationalen Arbeitsmarkt verschreiben (Klabunde 2014: 296–312).

Deutschlands Projektfinanzierung erschwert nachhaltige Unterstützung

Sobald CS an deutschen Hochschulen über mehr Personal verfügen als das bundesdeutsche Mittel, bieten sie messbar mehr Unterstützung für internationale und einheimische Studierende: Knapp sieben von zehn der besser ausgestatteten CS unterstützen Studierende bereits aktiv zu Beginn ihres Studiums; das ist besonders

68 Hierzu zählen u. a. die Verwaltung von Austauschprogrammen (bei europäischen Hochschulen vor allem ERASMUS), die Pflege von Hochschulpartnerschaften und die Verhandlung von Doppel- und Mehrfachabschlüssen mit ausländischen Hochschulen. Zudem sind IO häufig auch zuständig für die Entwicklung einer internationalen Strategie und für den Austausch und die Betreuung mobiler Wissenschaftler (Helemann 2010: 141–143).

69 Etwa jede vierte deutsche Hochschule erwähnt den Berufseinstieg von internationalen Studierenden in ihrer Internationalisierungsstrategie, sofern eine solche vorliegt. In Schweden tut dies knapp jede dritte Hochschule, in Kanada nur jede sechste. Eine Ausnahme bilden die Niederlande, wo jede zweite Hochschule einen strategischen Arbeitsmarktbezug herstellt. Das könnte damit zu erklären sein, dass niederländische Fachhochschulen (*hogescholen*) eng mit der regionalen Wirtschaft verflochten sind und dass sich die Hochschulen an der landesweiten Fachkräfteinitiative „Make it in the Netherlands“ beteiligen (Nuffic 2013: 6–10).

Tab. 6 Betreuungsverhältnis in Career Services und International Offices

	Career Service	International Office
Deutschland	1 : 7.283	1 : 2.082
Kanada	1 : 2.922	1 : 2.770
Niederlande	1 : 8.765	1 : 2.445
Schweden	1 : 4.999	1 : 1.941

Lesehilfe: Ein Career-Service-Mitarbeiter an einer deutschen Hochschule betreut im Durchschnitt 7.283 Studierende.

Quelle: Internationale Studie Zugangstor Hochschule 2015

für internationale Studierende sehr wichtig, da sie sich häufig zu spät mit dem Thema Berufseinstieg befassen (Dömling/Tomančova 2013: 6). Unterdurchschnittlich besetzte CS halten Beratungs- und Betreuungsleistungen nur in vier von zehn Fällen vor. Die oft prekäre Betreuungssituation deutscher CS wird durch die Art der Finanzierung verschärft: Über die Hälfte von ihnen sind primär durch Projektgelder finanziert⁷⁰ – eine deutsche Eigenheit, wie der internationale Vergleich zeigt. Von den niederländischen CS ist immerhin auch etwa ein Fünftel primär projektfinanziert, doch die Hochschulen in Kanada und Schweden bieten den CS i. d. R. eine langfristige oder dauerhafte budgetäre Perspektive. Bei den IO ergibt der internationale Vergleich ein ähnliches Bild: Etwa vier von zehn Auslandsämtern an deutschen Hochschulen sind primär über Projektmittel finanziert; in Kanada, Schweden und den Niederlanden liegt der Anteil fast bei null. Über die in Deutschland gängige Projektfinanzierung können innovative Beratungs- und Betreuungsformate über einen begrenzten Zeitraum getestet und im Erfolgsfall theoretisch weitergeführt werden. Der hohe Anteil an vorrangig projektfinanzierten CS und IO weckt allerdings Zweifel an der Nachhaltigkeit solcher Innovationen und der derzeitigen Angebotsstrukturen für internationale Studierende an deutschen Hochschulen. So geben in dem vom DAAD und vom Auswärtigen Amt finanzierten Stipendien- und Betreuungsprogramm (STIBET) nur 26 Prozent der projektverantwortlichen Hochschulmitarbeiter an, dass sie durch die Projektteilnahme auch langfristig mehr hochschuleigene Sachmittel erhalten haben, um internationale Studierende nachhaltig zu betreuen (Esser/Gillessen 2014: 117).

Nebeneinander (scheinbar) gleicher Angebote an deutschen Hochschulen

Da bleibewilligen internationalen Studierenden nicht nur im CS und im IO, sondern auch innerhalb ihrer Fakultät geholfen werden kann, haben nur wenige Studierende die Gesamtpalette der ihnen gebotenen Unterstützung im Blick. Die meisten verwirrt das Nebeneinander von Angeboten, die sie als mehr oder weniger identisch wahrnehmen (Meschter/Meyer zu Schwabedissen/Pott 2015: 8). An etwa jeder zweiten deutschen Hochschule können internationale Studierende zwischen zwei und vereinzelt auch mehr Anbietern von zielgruppenspezifischen Bewerbungstrainings und Arbeitsmarktinformationen wählen (Tab. 7). Auch Messen und Netzwerkveranstaltungen werden häufig von zwei verschiedenen Einrichtungen geplant und durchgeführt. Hilfe bei Behördengängen, insbesondere im Fall der Ausländerbehörde, bietet i. d. R. nur das IO. In Kanada scheinen Doppelstrukturen etwas geringer ausgeprägt zu sein: Hier können internationale Studierende an etwa vier von zehn Hochschulen zwischen zwei und teilweise mehr Anbietern wählen. Besonders Karrieremessen und Netzwerkveranstaltungen werden selten vom CS allein organisiert, sondern oft gemeinsam mit anderen Einrichtungen in und außerhalb der Hochschule.

5.2.2 Unterstützung durch die regionale Wirtschaft und Politik

Bleibewillige internationale Studierende müssen nicht nur durch ihre Hochschule unterstützt werden, ihr Über-

⁷⁰ Als primär projektfinanziert gelten hier CS und IO, die im Studienjahr 2013/2014 mehr als 50 Prozent ihres Gesamtbudgets (Mitarbeiter plus Sachmittel) aus zeitlich befristeten Projektmitteln erhielten. Insbesondere bei den personell besser ausgestatteten CS besteht das Budget oft zu einem großen Teil aus Projektmitteln: Mehr als sieben von zehn dieser CS sind größtenteils projektfinanziert. Internationale und einheimische Studierende profitieren hier also nur vorübergehend von einem günstigeren Betreuungsverhältnis.

Tab. 7 Anteil der Hochschulen, an denen mindestens zwei Einrichtungen das gleiche Spezialangebot für internationale Studierende bereitstellen

	Bewerbungstrainings	Informationen zur Arbeitswelt	Angebote in einer Fremdsprache
Deutschland	49 %	44 %	47 %
Kanada	38 %	39 %	–

Anmerkung: Da kanadische Hochschulen ihre internationalen Studierenden i.d.R. in englischer oder französischer Sprache unterstützen, konnten an dieser Stelle keine Angebote in einer Fremdsprache untersucht werden. Für die Niederlande und Schweden wurde aufgrund von geringen Fallzahlen keine Berechnung vorgenommen.

Quelle: Internationale Studie Zugangstor Hochschule 2015

gang in den Arbeitsmarkt erfordert auch die aktive Hilfe der regionalen Wirtschaft und die Unterstützung durch Politik und Verwaltung. Da Fachkräfteengpässe nicht flächendeckend, sondern regional unterschiedlich bestehen, betrachtet die Studie des SVR-Forschungsbereichs die Unterstützungsangebote an 238 Hochschulstandorten in Deutschland, Kanada, den Niederlanden und Schweden.

Internationale Studierende in regionaler Wirtschaft zunehmend gefragt, kleine Unternehmen untätig

Der internationale Vergleich zeigt, dass Deutschlands Großunternehmen und mittelgroße Betriebe⁷¹ zu denjenigen gehören, die aus Eigeninteresse am stärksten auf internationale Studierende zugehen. An 55 Prozent der Hochschulstandorte rekrutieren große Unternehmen bereits heute aktiv internationale Studierende.⁷² Mittlere Unternehmen bemühen sich an 38 Prozent der deutschen Standorte aktiv um die jungen Fachkräfte. Zum Vergleich: In den Niederlanden (48 % und 40 %) und Kanada (40 % und 37 %) liegen die Werte knapp darunter. Schwedische Unternehmen hingegen scheinen das Fachkräftepotenzial internationaler Studierender bislang kaum erkannt zu haben (Tab. 8).

Bei deutschen Unternehmen mit weniger als 50 Mitarbeitern scheint das Interesse an internationalen

Studierenden dagegen bislang eher gering zu sein. Dabei ist die Anwerbung internationaler Hochschulabsolventen verglichen mit der kostspieligen Rekrutierung von Fachkräften im Ausland für die Unternehmen deutlich günstiger. Insofern ist die Passivität der kleinen Unternehmen vermutlich darauf zurückzuführen, dass ihnen das Fachkräftepotenzial der internationalen Studierenden nicht bekannt ist oder sie nicht wissen, welcher Verwaltungs- und Integrationsaufwand bei einer Einstellung anfällt (Becker 2013: 63; Hanganu/Heß 2014: 150). Zudem scheinen viele Unternehmen auch weiterhin genügend Bewerber zur Auswahl zu haben. In diesem Fall entscheiden sich die meisten kleinen Unternehmen für Kandidaten, die über Familie und Freunde stark in der Region verwurzelt sind (Dömling 2014). Anders in Kanada: Hier treffen internationale Studierende auf Klein- und Kleinstunternehmen, die ein ähnlich großes Interesse an ihnen haben wie die Großunternehmen (Tab. 8). Diese vergleichsweise große Offenheit kleiner Betriebe für internationale Bewerber geht möglicherweise zurück auf Kanadas längere Tradition als Einwanderungsland, die vergleichsweise geringen Sprachprobleme bei internationalen Studierenden⁷³ und einen hohen Fachkräftebedarf, besonders in abgelegenen Regionen (Klabunde 2014: 294; House of Commons Canada 2012: 19–21).⁷⁴

71 In der Befragung wurden Unternehmen mit mehr als 250 Mitarbeitern als Großunternehmen eingeordnet. Als mittlere Unternehmen gelten solche, die zwischen 50 und 250 Mitarbeiter beschäftigen, kleine Unternehmen sind Betriebe mit 10 bis 49 Mitarbeitern und Kleinstunternehmen solche mit unter 10 Mitarbeitern.

72 Als „aktiv“ wurden Großunternehmen und andere regionale Akteure eingeordnet, wenn Mitarbeiter des CS und des IO sie auf einer Fünf-Punkte-Skala als „eher aktive“, „aktive“ oder „sehr aktive“ Unterstützer von bleibewilligen internationalen Studierenden einschätzten.

73 Zwar haben internationale Studierende in Kanada auch Schwierigkeiten mit dem Erlernen der englischen oder französischen Sprache. Eine Auswertung der offenen Antworten der Befragung des SVR-Forschungsbereichs weist aber darauf hin, dass Sprachprobleme unter internationalen Studierenden in Kanada weniger verbreitet sind als in Deutschland, den Niederlanden und Schweden, wo weit mehr als zwei Drittel des Beratungspersonals die unzureichende Kenntnis der Landessprache als größtes Hindernis für einen Verbleib benennen.

74 Ein weiterer Grund könnte die rege Aktivität von Unternehmern mit Migrationshintergrund sein, die häufig selbst über einen Studienaufenthalt nach Kanada zugewandert sind (vgl. Eiyebholoria 2012). In Deutschland spielen selbst zugewanderte Firmeninhaber und die Migrantenorganisationen vor Ort an etwa einem von drei Hochschulstandorten eine Rolle.

Tab. 8 Anteil der Hochschulstandorte, an denen Unternehmen den Berufseinstieg internationaler Studierender aktiv unterstützen

	Groß- unternehmen (mehr als 250 Mitarbeiter)	mittlere Unternehmen (50–250 Mitarbeiter)	kleine Unternehmen (10–49 Mitarbeiter)	Kleinst- unternehmen (weniger als 10 Mitarbeiter)
Deutschland	55 %	38 %	12 %	7 %
Kanada	40 %	37 %	28 %	26 %
Niederlande	48 %	40 %	16 %	4 %
Schweden	27 %	13 %	7 %	3 %

Quelle: Internationale Studie Zugangstor Hochschule 2015

Für internationale Studierende bieten aber nicht nur Wirtschaftsunternehmen attraktive Karriereperspektiven. Besonders in Deutschland hoffen viele internationale Master-Studierende und Doktoranden auf eine Anstellung innerhalb der Forschungslandschaft, die sich zusammensetzt aus renommierten inner- und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen, Bundes- und Länderinstituten sowie den von Industriekonzernen betriebenen Forschungs- und Entwicklungszentren. Dieses Interesse besteht vielerorts auf beiden Seiten: Deutschlands Forschungseinrichtungen sehen in den Absolventen großes Potenzial; an fast jedem zweiten Hochschulstandort werden die internationalen Nachwuchsforscher aktiv umworben. Das Gleiche gilt für die Niederlande. In Schweden und Kanada werben Forschungseinrichtungen nur an jedem dritten Hochschulstandort aktiv internationale Absolventen an.

Neben Unternehmen und Forschungseinrichtungen entdeckt allmählich auch die kommunale Wirtschaftsförderung mit ihren vielfältigen Maßnahmen und Initiativen die mobilen Talente als Zielgruppe. In Deutschland versuchen Unternehmerverbände, Kammern und andere Akteure der kommunalen Wirtschaftsförderung bereits an knapp jedem zweiten Hochschulstandort aktiv, internationale Studierende am Ort zu halten. Oft agieren sie dabei als Vermittler zwischen Hochschulen, Arbeitgebern und Kommunalpolitik. Ein ähnliches Bild bietet sich in Kanada. In Schweden und den Niederlanden hingegen werden internationale Studierende in

regionalen Fachkräfteinitiativen und anderen Fördermaßnahmen nur selten berücksichtigt.

Kommunale Politik und Verwaltung aktiv, zumindest in Deutschland und Kanada

Kommunen sind stets daran interessiert, gut ausgebildete Erwerbspersonen langfristig an den Ort zu binden. Somit nimmt in Deutschland auch die kommunale Politik und Verwaltung internationale Hochschulabsolventen zunehmend ins Visier: An etwa vier von zehn deutschen Hochschulstandorten unterstützen Stadtverwaltungen, Ausländerbehörden und führende Kommunalpolitiker aktiv den Bleibewunsch, den viele internationale Absolventen äußern. Dieses lokale Interesse dürfte in den letzten Jahren durch Pilotprojekte und Fördergelder von Bund, Ländern und Stiftungen⁷⁵ zusätzlich verstärkt worden sein. Ähnlich ist es in Kanada: Das Provinzen wie z. B. Ontario, wo seit 2008 sog. *Local Immigration Partnerships* (LIPs) – lokale Netzwerke aus Verwaltung, Unternehmen und Migrantenorganisationen – von der kanadischen Einwanderungsbehörde CIC Fördergelder erhalten, um integrationspolitische Projekte vor Ort umzusetzen. Der erfolgreiche Berufseinstieg internationaler Studierender ist das erklärte Ziel diverser lokaler Initiativen (Wiginton 2012: 23). In den Niederlanden tritt die Kommunalpolitik nur an jedem vierten Hochschulstandort als aktiver Unterstützer der Bleibewilligen auf. Damit zeigt sich der niederländische Staat deutlich passiver als viele große

⁷⁵ Ein Beispiel hierfür ist das Pilotprojekt „Study and Work“ des Beauftragten der Bundesregierung für die Neuen Bundesländer, das vom Institut für Hochschulforschung (HoF) an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg umgesetzt wurde und von Mai 2012 bis November 2013 der Frage nachging, wie internationale Studierende ostdeutscher Hochschulen nach Abschluss des Studiums als Fachkräfte in der Region gehalten werden können. Unter anderem wurden an vier Hochschulen Maßnahmen unterstützt, die internationalen Studierenden beim Berufseinstieg helfen (http://www.hof.uni-halle.de/dateien/pdf/Study-Work_Brosch%C3%BCre.pdf, 13.04.2015). Das gleichnamige bundesweite Förderprojekt der Beauftragten startet im Juli 2015; es wird zusätzlich vom Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft getragen.

und mittlere Unternehmen des Landes, für die internationale Studierende bereits eine wichtige Zielgruppe sind. In Schweden scheint die Bindung internationaler Absolventen für Politik und Verwaltung bislang keine Priorität zu haben.

In Deutschland werden bleibewillige internationale Studierende zunehmend auch von den Arbeitsagenturen unterstützt. Seit 2011 ist die Beratung und Vermittlung internationaler Absolventen ein erklärtes Ziel des Bundesvorstands der Bundesagentur für Arbeit (BA).⁷⁶ Deutschlandweit treffen die am Verbleib interessierten Studierenden mittlerweile an fast jedem zweiten Hochschulstandort auf geschulte Berater, die mit vielen der strukturellen, kommunikativen und sozialen Einstiegshürden (s. Kap. 4.2) vertraut sind. In großen Universitätsstädten stellt die BA zudem viele zusätzliche Unterstützungsangebote bereit; die dortigen Arbeitsagenturen verfügen oft über ein sog. Hochschulteam, das Studierende und Absolventen, aber auch Unternehmen und Verbände informiert, berät und begleitet. Ähnliche Möglichkeiten bieten sich internationalen Studierenden in Kanada. Auch hier findet sich an jedem zweiten Hochschulstandort eine entsprechend aktive Arbeitsvermittlung. Die schwedischen und niederländischen Arbeitsvermittlungen haben internationale Studierende dagegen bislang kaum als Zielgruppe für sich entdeckt.⁷⁷

In Kanada können bleibewillige internationale Studierende zusätzlich zu den Angeboten der Arbeitsvermittlung von einer breiten Palette an Integrationsdiensten profitieren, den sog. *Settlement Services*, die auf kommunaler Ebene von verschiedenen Trägerorganisationen angeboten werden.⁷⁸ Neben Sprachkursen und Arbeitsvermittlung können internationale Studierende auch zu ihren rechtlichen Bleibemöglichkeiten in Kanada beraten werden. Obwohl ihre Unterstützungsmöglichkeiten für internationale Studierende bislang sehr eingeschränkt sind, helfen diese Dienste an sechs von zehn Hochschulstandorten bereits aktiv

beim Übergang vom Studium in den Beruf.⁷⁹ Die *Settlement Services* zeigen damit nicht nur das größte Engagement von allen außerhochschulischen Akteuren in Kanada, strategische Überlegungen zentraler einwanderungspolitischer Akteure zu den Diensten lassen auch annehmen, dass die bestehenden Angebote für internationale Studierende in den kommenden Jahren weiter ausgebaut werden (Pathways to Prosperity 2013: 4).

Innerdeutscher Vergleich: im Süden ist die Wirtschaft aktiv, im Osten der Staat

Für bleibewillige internationale Studierende sind die aufenthaltsrechtlichen Bleibemöglichkeiten zwar in allen 16 Bundesländern dieselben, doch die regional ungleich verteilten Berufschancen und Unterstützungsangebote beeinflussen sowohl die Abwanderung ins Ausland als auch die Binnenmigration in andere Bundesländer. Alle Länderregierungen haben ein großes Interesse daran, 'ihre' internationalen Studierenden zu binden, die sie überwiegend auf eigene Kosten ausgebildet haben. Doch besonders die ostdeutschen Länder verlieren einen großen Teil ihrer internationalen Studierenden nach dem Studienabschluss an Westdeutschland und das Ausland. Klammert man Berlin aus, lebten und arbeiteten in den neuen Bundesländern Ende 2012 nur 6 Prozent der internationalen Absolventen, die im Anschluss an ihr Studium in Deutschland geblieben waren. Gemessen an den dortigen Studierendenzahlen erleidet der Osten Deutschlands dadurch deutliche Verluste: Zwischen 2001 und 2012 waren durchschnittlich 12 Prozent von Deutschlands internationalen Studierenden an Hochschulen in Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen eingeschrieben. Gewinner dieser Wanderungsbewegungen sind häufig die Stadtstaaten Berlin und Hamburg sowie die süddeutschen Bundesländer Baden-Württemberg und Bayern (Abb. 5).⁸⁰

76 Diese Zielvorgabe wurde über den Planungsbrief des Vorstands kommuniziert, an dem die Regionaldirektionen und Arbeitsagenturen ihr Geschäft zu großen Teilen ausrichten (Roth 2015: 21).

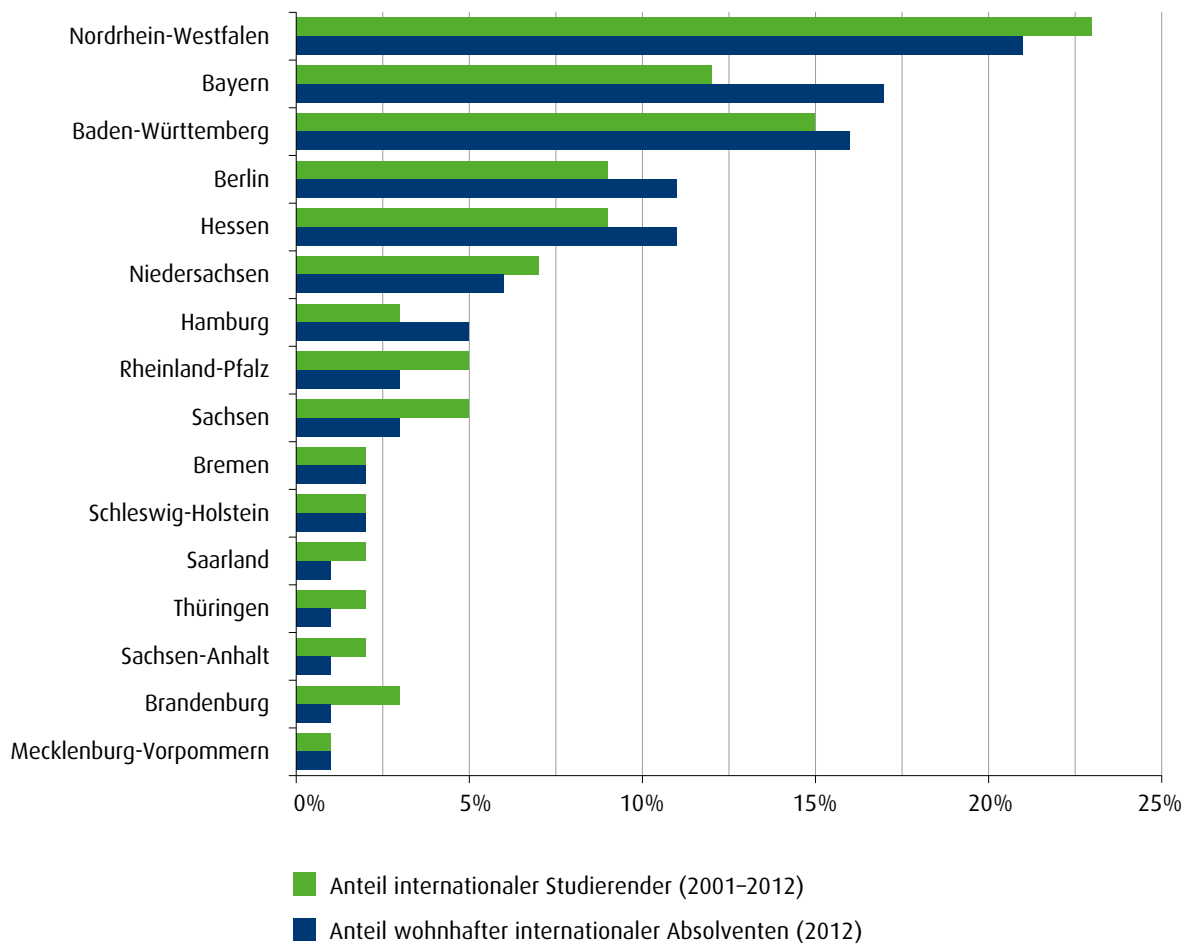
77 In den Niederlanden wird die Arbeitsvermittlung für Hochqualifizierte vorrangig von privaten Akteuren angeboten. Die staatliche Aufsicht, wie etwa in Deutschland bei den Arbeitsagenturen (§ 47 SGB II), ist dort deutlich schwächer ausgeprägt.

78 Die *Settlement Services* werden i. d. R. vom Bund und von den Provinzen finanziert und können von verschiedenen kommunalen Trägern angeboten werden, z. B. von Bildungseinrichtungen, Unternehmen, Nichtregierungsorganisationen, Non-Profit-Organisationen, aber auch Kommunalverwaltungen oder Einzelpersonen (CIC 2011: 17).

79 Die *Settlement Services* dürfen mit den Geldern der kanadischen Einwanderungsbehörde CIC keine Leistungen für Zuwanderer mit befristetem Aufenthaltstitel (*temporary residents*) anbieten; hierunter fallen die meisten internationalen Studierenden. Solche Dienste müssen aus anderen Töpfen finanziert werden (CIC 2012).

80 Es handelt sich hierbei allerdings nicht um einen Längsschnittvergleich; vielmehr werden amtliche Daten gegenübergestellt, die zu verschiedenen Zeitpunkten erhoben wurden und sich ausschließlich auf internationale Studierende und Absolventen beziehen, die sich in Deutschland aufhalten. Aussagen über die tatsächlichen Wanderungsbewegungen sind somit nur eingeschränkt möglich.

Abb. 5 Differenz zwischen dem Anteil internationaler Studierender und dem Anteil der verbliebenen internationalen Absolventen in den Bundesländern 2012



Anmerkungen: Die Anteile beziehen sich auf die Gesamtzahl der internationalen Studierender und gebliebenen Absolventen in Deutschland. Bei den in Deutschland gebliebenen internationalen Absolventen handelt es sich um alle im Ausländerzentralregister gespeicherten Personen, die zum Stichtag 31.12.2012 in Deutschland wohnhaft waren und in der Vergangenheit einen Aufenthaltstitel zu Studienzwecken (§ 16 Abs. 1 AufenthG) geführt hatten. Ehemalige Studierende aus Ländern der EU, des EWR und der Schweiz sind hier nur unvollständig enthalten. Die Studierendenzahlen umfassen sämtliche Bildungsausländer, die zwischen dem Wintersemester 2000/2001 und dem Wintersemester 2011/2012 an einer Hochschule im Bundesgebiet eingeschrieben waren.

Quelle: DZHW 2013; Hanganu/Heß 2014: 88; eigene Berechnung

Ein Grund für diese Binnenmigration könnte neben wirtschaftlichen Opportunitäten auch der Wunsch nach einem interkulturell offenen Umfeld sein, das in den neuen Bundesländern nur in einigen Ballungsgebieten vorzufinden ist. Internationale Studierende in den ostdeutschen Ländern berichten punktuell, dass sie sich als ‚Außenseiter‘ fühlen oder aufgrund ihrer Herkunft direkt diskriminiert werden (Dömling 2013b: 474).

Politikern und Verwaltungsmitarbeitern in Ostdeutschland ist das Abwanderungsproblem schon in

Bezug auf einheimische Studierende seit vielen Jahren bekannt (Studitemps 2013: 2–4); deshalb sind sie verglichen mit den westlichen Bundesländern deutlich engagierter in Bezug darauf, internationale Studierende in den regionalen Arbeitsmarkt zu integrieren. An knapp sechs von zehn Hochschulstandorten in den ostdeutschen Ländern versuchen Kommunalpolitik und Verwaltung, die vor Ort ansässigen Unternehmen sowie außerhochschulische Forschungseinrichtungen und Hochschulen davon zu überzeugen, mehr inter-

Tab. 9 Anteil der Hochschulstandorte, an denen Unternehmen den Berufseinstieg internationaler Studierender aktiv unterstützen, im innerdeutschen Vergleich

	Groß- unternehmen (mehr als 250 Mitarbeiter)	mittlere Unternehmen (50–250 Mitarbeiter)	kleine Unternehmen (10–49 Mitarbeiter)	Kleinst- unternehmen (weniger als 10 Mitarbeiter)
alte Bundesländer (ohne Süddeutsch- land)	51 %	33 %	9 %	1 %
neue Bundesländer	44 %	26 %	7 %	7 %
Süddeutschland	67 %	53 %	19 %	11 %

Quelle: Internationale Studie Zugangstor Hochschule 2015

nationale Studierende nach ihrem Abschluss in der Region zu halten.⁸¹ Die Bilanz ist bisher durchwachsen: In Ostdeutschland treffen bleibewillige Absolventen häufiger auf zurückhaltende Unternehmen als in den alten Bundesländern im Westen und vor allem in Süddeutschland.⁸² Während Großunternehmen die internationalen Hochqualifizierten an vier von zehn ostdeutschen Hochschulstandorten aktiv anwerben, sind mittelgroße Unternehmen, die zusammen mit kleinen Betrieben das Bild der ostdeutschen Wirtschaft prägen, nur halb so häufig aktiv wie ihre süddeutschen Wettbewerber (Tab. 9).

In vielen bayerischen und baden-württembergischen Großunternehmen und mittelgroßen Betrieben ist die Einstellung internationaler Absolventen für die Personalabteilungen mittlerweile Routine. Die großen Arbeitgeber rekrutieren internationale Hochqualifizierte bereits an zwei Drittel der süddeutschen Hochschulstandorte, und auch die mittelgroßen Unternehmen mit 50 bis 250 Mitarbeitern sind mehrheitlich aktiv. Bei den kleinen Unternehmen mit unter 50 Mitarbeitern zeigen sich zwischen den drei deutschen Regionen nur geringe Unterschiede: Für sie sind internationale Studierende durchweg sehr selten Teil der betrieblichen Personalplanung. Bei den inner- und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen zeigen sich innerhalb Deutschlands keine regionalen Unterschiede.

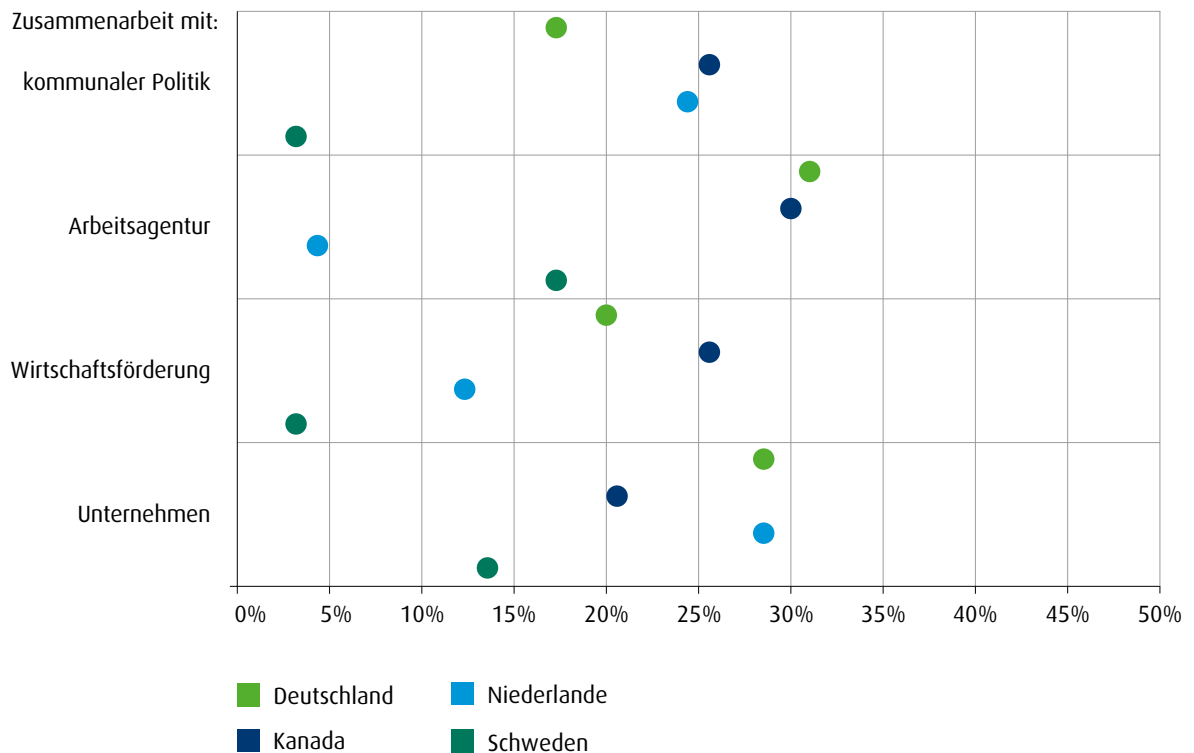
5.3 Regionales Übergangsmanagement im Vergleich

Mittlerweile finden internationale Studierende etwa an jeder zweiten deutschen Hochschule Unterstützungsangebote vor, die sie auf den Arbeitsmarkt vorbereiten sollen (s. Kap. 5.2). Auch im regionalen Umfeld der Hochschulen scheinen mehr und mehr privatwirtschaftliche und staatliche Akteure die Qualitäten hochgebildeter Neuzuwanderer erkannt zu haben und aktiv auf internationale Studierende zuzugehen. Allerdings können weder die Hochschulen noch die Unternehmen noch die Politik die bestehenden Einstiegshürden für bleibewillige Studierende im Alleingang senken. Selbst das beste hochschulische Unterstützungsangebot kann Bleibewilligen nur bedingt helfen, wenn die Arbeitgeber den Verwaltungsaufwand und den Kontakt zur Ausländerbehörde so sehr scheuen, dass sie keine internationalen Absolventen einstellen. Ebenso können interessierte Arbeitgeber die Absolventen nur mit großer Mühe anwerben, wenn Hochschulen keine Ansprechpartner nennen und keinerlei Informationen über die Zielgruppe preisgeben. Der Übergang vom Studium in den Arbeitsmarkt muss also gemeinsam gestaltet werden. Dies erfordert feste Strukturen und eine regelmäßige Zusammenarbeit von Hochschulen und außerhochschulischen Akteuren in der Region.

81 Zum Vergleich: In Süddeutschland ist die Kommunalpolitik nur an jedem dritten Hochschulstandort aktiv, in den alten Bundesländern (ohne Süddeutschland) sogar nur an jedem vierten.

82 Zu den alten Bundesländern ohne Süddeutschland zählen Bremen, Hamburg, Hessen, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz, Saarland und Schleswig-Holstein. Süddeutschland umfasst Baden-Württemberg und Bayern, und die neuen Bundesländer sind Berlin, Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen. Die Entscheidung für eine Differenzierung von drei Regionen wurde anhand der erreichten Fallzahl getroffen. Die Befragung des SVR-Forschungsbereichs erzielte in allen drei Regionen eine Rücklaufquote von über 50 Prozent der staatlichen Hochschulen.

Abb. 6 Anteil der deutschen, kanadischen, niederländischen und schwedischen Hochschulen, die regelmäßig mit regionalen Akteuren zusammenarbeiten



Anmerkung: Als regelmäßige Zusammenarbeit wurde gewertet, wenn Hochschulen und die jeweiligen regionalen Akteure mindestens einmal pro Studienjahr zusammenarbeiten, um internationale Studierende beim Berufseinstieg zu unterstützen.

Quelle: Internationale Studie Zugangstor Hochschule 2015

Ein solches kooperatives regionales Übergangsmanagement gibt es in Deutschland wie auch in Kanada, Schweden und den Niederlanden bislang nur vereinzelt, wenngleich mancherorts bereits ein hohes Engagement sichtbar ist.

Zusammenarbeit zwischen deutschen Hochschulen und Arbeitgebern oft nur ad hoc

An den meisten deutschen Hochschulstandorten gibt es einen Flickenteppich aus Veranstaltungen zur Berufsorientierung, Bewerbungstrainings und zufälligen persönlichen Bekanntschaften von Hochschul- und Unternehmensmitarbeitern. Eine systematische Zusammenarbeit zwischen Hochschulen, Arbeitgebern,

Ausländerbehörden, Kommunalpolitik und regionalen Mittlerorganisationen bleibt die Ausnahme. Nur 28 Prozent der deutschen Hochschulen arbeiten regelmäßig mit regionalen Unternehmen zusammen, um Karrieremessen, Praktika, Mentorenprogramme oder andere Formate zu schaffen, die internationalen Studierenden beim Berufseinstieg helfen.⁸³ Ebenso selten ist eine solche Zusammenarbeit in den Niederlanden (28 % der Hochschulen) und Kanada (21 %); in Schweden findet an kaum einem Standort eine regelmäßige Zusammenarbeit statt (13 %) (Abb. 6). Die für Deutschland häufig konstatierte engere Kooperation von Fachhochschulen und Unternehmen konnten die 116 befragten deutschen Hochschulen nicht bestäti-

⁸³ Regelmäßige Zusammenarbeit bedeutet hier, dass Hochschulen und Unternehmen mindestens einmal pro Studienjahr zusammenarbeiten, um internationale Studierende beim Berufseinstieg zu unterstützen. In Deutschland ist bereits ein loser Informationsaustausch zwischen Hochschulen und Unternehmen eine Seltenheit: Nur etwa jede dritte Hochschule informiert potenzielle Arbeitgeber über den Bleibewunsch ihrer internationalen Studierenden.

gen. Deutsche Universitäten und Fachhochschulen suchen ähnlich häufig den Kontakt zur Wirtschaft, um die Bleibewilligen beim Übergang in den Arbeitsmarkt zu unterstützen.⁸⁴ Ein günstiger Personalschlüssel in den Career Services deutscher Hochschulen wirkt sich zudem zwar auf den Umfang des Unterstützungsangebots positiv aus (s. Kap. 5.2), aber nicht automatisch auch auf die Zusammenarbeit mit der regionalen Wirtschaft: Hier zeigt sich zwischen den personell schlechter ausgestatteten und den personell besser ausgestatteten CS kein Unterschied.

Die kommunale Wirtschaftsförderung gilt als ein guter Kontakt zu regionalen Arbeitgebern, doch auch hier findet eine Zusammenarbeit mit Hochschulen eher selten statt: Nur knapp jede fünfte deutsche Hochschule kooperiert mindestens einmal pro Jahr mit Akteuren der kommunalen Wirtschaftsförderung. In Kanada pflegt jede vierte Hochschule derartige Beziehungen. In den Niederlanden und Schweden wird der Kontakt zu Industrie- und Handelskammern, Unternehmerverbänden und weiteren Akteuren dagegen kaum genutzt, um bleibewillige internationale Studierende zu unterstützen (Abb. 6).

Deutschland: Zusammenarbeit mit Kommunalpolitik und (Arbeits-)Verwaltung findet nur unregelmäßig statt

Obwohl die Bundesagentur für Arbeit sich zunehmend für die internationalen Studierenden interessiert (s. Kap. 5.2.2), ist eine enge Zusammenarbeit zwischen Hochschulen und BA bislang eher die Ausnahme. Nur knapp jede dritte deutsche Hochschule arbeitet regelmäßig mit der örtlichen BA zusammen, um internationale Studierende beim Übergang in den Arbeitsmarkt zu unterstützen (Abb. 6).⁸⁵ Das Gleiche gilt für kanadische Hochschulen, die zu 30 Prozent regelmäßig mit Arbeitsvermittlungen kooperieren. Noch weniger Zusammenarbeit findet sich in den Niederlanden und Schweden: In den Niederlanden kooperieren Hochschulen und Arbeitsvermittlungen so gut wie nie; in Schweden erfolgt zwar bei 27 Prozent der Hochschulen ein reger Informationsaustausch mit der Arbeitsvermittlung (*Arbetsförmedlingen*), doch nur etwa jede sechste Hochschule arbeitet öfter als einmal pro Jahr

mit der Arbeitsvermittlung zusammen, um internationale Studierende gezielt zu unterstützen (Abb. 6).

Akteure der deutschen Kommunalpolitik und -verwaltung wie z. B. Ausländerbehörden und Integrationsbeauftragte setzen sich zwar immer häufiger dafür ein, internationale Absolventen am Ort zu halten (s. Kap. 5.2.2), sie arbeiten dabei aber nur selten mit den Hochschulen zusammen. Eine regelmäßige Kooperation zwischen Hochschule und Politik findet nur an 17 Prozent der Standorte statt. In Kanada (26 %) und den Niederlanden (24 %) sind Hochschulen, Kommunalpolitik und Verwaltung etwas aktiver; in Schweden gibt es dagegen so gut wie keine regelmäßige Zusammenarbeit (Abb. 6). In Kanada gehören die *Settlement Agencies* (s. Kap. 5.2.2) für viele Hochschulen zu den wichtigsten Kooperationspartnern, etwa jede dritte Hochschule koordiniert ihre Sprachkurse, Informationsveranstaltungen und Beratungsangebote mit den Unterstützungsleistungen der örtlichen *Settlement Services*. Diese verwalten u. a. auch die staatlichen Gehaltszuschüsse, die Arbeitgeber in manchen Provinzen beantragen können, wenn sie internationale Studienabsolventen einstellen (s. Kap. 3); insofern ist ein reger Informationsaustausch zwischen Hochschulen, Arbeitgebern und *Settlement Services* hier besonders wichtig.

Deutschland: Kooperation hängt zu stark von Einzelpersonen ab

Damit zwischen Hochschulen, Unternehmen sowie Politik und Verwaltung eine regelmäßige und personenunabhängige Zusammenarbeit stattfinden kann, sollten sich die beteiligten Akteure auf ein gemeinsames Format einigen, in dem sie in bestimmten Abständen Informationen austauschen, Ziele und Strategien erarbeiten und für deren Umsetzung klare Zuständigkeiten festlegen können. Solche Arbeitskreise, runde Tische, Netzwerke und andere Formate existieren vielerorts bisher nur auf dem Papier (Roth 2015: 40). Wie die Befragung des SVR-Forschungsbereichs bestätigt, steht und fällt die erfolgreiche Übergangsgestaltung an deutschen Hochschulen oft mit den persönlichen Kontakten der Hochschulmitarbeiter. Pflegt ein Mitarbeiter viele enge Kontakte, haben internationale Stu-

84 Dieses ähnliche Aktivitätsniveau zeigt sich auch im internationalen Hochschulmarketing: Klammert man die überdurchschnittlich stark internationalisierten Technischen Universitäten aus, bieten deutsche Universitäten ähnlich oft wie Fachhochschulen internationale Studiengänge an und nutzen bestimmte Marketinginstrumente, um internationale Studierende anzuwerben (Heublein 2010: 27–47).

85 Ein Pilotprojekt von BA und Zentraler Auslands- und Fachvermittlung (ZAV), das sich auf die Arbeitsmarktintegration von 60 ausgewählten internationalen MINT-Absolventen konzentrierte, erzielte in den Großräumen Bonn, München und Nürnberg/Erlangen eine Vermittlungsquote von 95 Prozent (Peters 2014: 2–3).

dierende bessere Einstiegschancen; hat er dagegen nur wenige Kontakte, sinken die Chancen auf eine erfolgreiche Vermittlung.⁸⁶ Enger persönlicher Kontakt ist zwar eine ideale Grundvoraussetzung für die Vernetzung mit Unternehmen und Behörden, doch kann diese von heute auf morgen gefährdet sein, wenn etwa ein Hochschul- oder Unternehmensmitarbeiter seinen Arbeitsplatz wechselt. Neben einer proaktiven persönlichen Vernetzung bedarf es daher einer zusätzlichen Kooperationsstruktur. Diese kann je nach Hochschulstandort sehr unterschiedlich ausgestaltet sein, z. B. als runde Tische, Arbeitskreise etc.

In Deutschland nutzen rund fünf von zehn Hochschulen runde Tische und regionale Arbeitskreise, Karrieremessen, bestehende Netzwerke oder andere Kooperationsformate, um sich mit regionalen Arbeitgebern, relevanten Verwaltungseinrichtungen und kommunalen Initiativen auf ein gemeinsames Vorgehen zu einigen, neue Kontakte zu knüpfen und alte zu vertiefen. Die erforderliche Grundstruktur ist damit vielerorts gegeben. Als problematisch ist aber zu sehen, dass bestehende Netzwerke zur Fachkräftesicherung oft nur sporadisch tagen und Unternehmen und andere wichtige außerhochschulische Akteure sich daran zu unregelmäßig beteiligen; das erschwert eine systematische Gestaltung des Übergangs. Zudem ist der Berufseinstieg internationaler Studierender in regionalen Fachkräfteinitiativen bisher ein blinder Fleck und wird – wenn überhaupt – nur indirekt bearbeitet (s. Kap. 6.2). So müssen internationale Studierende bei ihrer Suche nach Unterstützung weiterhin auf Zufallsbekanntschaften und einen guten Überblick des Beratungspersonals hoffen. Dass diese Voraussetzungen oft nicht gegeben sind, wird u. a. durch das Befragungsergebnis unterstrichen, dass selbst von den leitenden Mitarbeitern der IO und der CS an deutschen Hochschulen jeder vierte nicht einschätzen kann, ob die regionalen Unternehmen aktiv internationale Studierende einstellen.

Innerdeutscher Vergleich: Etablierungsversuche im Osten, erste Strukturen im Süden

Auch bei der gemeinsamen Übergangsgestaltung zeigen sich zwischen den drei deutschen Regionen große Unterschiede. In den alten Bundesländern (ohne Süddeutschland) arbeiten Hochschulen seltener mit Unternehmen, Politik und Verwaltung zusammen als in den

ostdeutschen Bundesländern und in Süddeutschland. Und auch Osten und Süden unterscheiden sich deutlich: Von den ostdeutschen Hochschulen versuchen mehr als 50 Prozent, ihr regionales Umfeld aktiv für den volkswirtschaftlichen Nutzen internationaler Absolventen zu sensibilisieren. In Süddeutschland hat ein Drittel der Hochschulen gemeinsam mit großen und mittelgroßen Unternehmen, kommunaler Wirtschaftsförderung, BA und Kommunalpolitik Strukturen für eine regelmäßige Zusammenarbeit im Hinblick auf den Berufseinstieg internationaler Studierender etabliert, die Kooperationen sind hier also erheblich stärker institutionalisiert.⁸⁷ Gleichzeitig unterstreicht die rege Informationspolitik der ostdeutschen Hochschulen die in jüngster Vergangenheit zunehmend deutlich werdenden Ambitionen von Politik und Wirtschaft, mehr internationale Hochschulabsolventen in den neuen Bundesländern zu halten (s. Kap. 5.2.2). Mehr als sechs von zehn ostdeutschen Hochschulen berichten von einem regen Informationsfluss zwischen ihnen und der Kommunalpolitik, Ausländerbehörden und anderen Verwaltungseinrichtungen. Zum Vergleich: In den alten Bundesländern ist es nur etwa ein Viertel, in Süddeutschland etwa ein Drittel. Es bleibt abzuwarten, ob Ostdeutschlands stark politisch getriebene Übergangsgestaltung mittel- bis langfristig den gewünschten Effekt haben wird, internationale Absolventen zum Bleiben zu bewegen. Zwar können sich viele Absolventen vorstellen, in Ostdeutschland zu bleiben, doch ihr Profil scheint häufig nicht dem zu entsprechen, was ein Großteil der Arbeitgeber außerhalb der Ballungsgebiete Berlin, Dresden, Leipzig und Chemnitz nachfragt (Arajärvi/Drubig 2014b: 50–55).

6. Handlungsempfehlungen für Deutschland

Sowohl der internationale Vergleich als auch der Blick in die Bundesländer verdeutlicht, dass der erfolgreiche Berufseinstieg internationaler Studierender noch zu häufig von Gelegenheitsstrukturen und ‚Zufallsbekanntschaften‘ abhängt. Um die Hochqualifizierten beim Übergang in den deutschen Arbeitsmarkt systematisch zu begleiten, müssen Hochschulen, Arbeitgeber, Politik und Verwaltung ihre Unterstützungsangebote stärker an den Bedarfen internationaler

86 Mehr als 80 Prozent der Mitarbeiter von IO und CS an deutschen Hochschulen nutzen für die Zusammenarbeit mit regionalen Akteuren schwerpunktmäßig persönliche Kontakte; etwa ein Viertel setzt ausschließlich darauf.

87 Wie eine bundesweite Untersuchung regionaler Fachkräftenetzwerke und -initiativen zeigt, befinden sich fast 40 Prozent von Deutschlands Fachkräftenetzwerken mit Hochschulbeteiligung in Bayern oder Baden-Württemberg. Die stärkere Institutionalisierung der Fachkräftesicherung in Süddeutschland überrascht also wenig. Zudem bietet die hiesige Tradition dualer Studiengänge einen fruchtbaren Boden für die Zusammenarbeit von Hochschule und Wirtschaft (Roth 2015: 40–41).

Studierender ausrichten (s. Kap. 6.1) und in einem kooperativen regionalen Übergangsmanagement nachhaltig etablieren (s. Kap. 6.2).

6.1 Mehr bedarfsgerechte Unterstützung für internationale Studierende

Ein am Bedarf der internationalen Studierenden orientiertes Unterstützungsangebot erfordert engagierte Hochschulen (s. Kap. 6.1.1), aufgeschlossene Arbeitgeber (s. Kap. 6.1.2) und einen aktivierenden Staat, der die gesetzlichen und finanziellen Rahmenbedingungen dafür schafft (s. Kap. 6.1.3).

6.1.1 Empfehlungen für Hochschulen

In den letzten drei Jahrzehnten sind die politischen, wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Erwartungen an Hochschulen deutlich gestiegen (Gornitzka/Kogan/Amaral 2005: 36). Neben der fachwissenschaftlichen Ausbildung wird von ihnen u. a. gefordert, dass sie verstärkt arbeitsmarktrelevante Qualifikationen vermitteln, aktiv beim Berufseinstieg unterstützen und die Internationalisierung von Lehre und Forschung vortreiben (Wissenschaftsrat 1999: 58–74; KMK 2013). Zwar verfolgen Hochschulen, Wirtschaft und Politik durchaus miteinander vereinbare Internationalisierungsziele; die verschiedenen Akteure lassen jedoch häufig außer Acht, dass die Unterstützungsangebote, die für Studienerfolg und Berufseinstieg erforderlich sind, mit der jährlich wachsenden Zahl internationaler Studierender ohne zusätzliche Mittel und Maßnahmen nicht Schritt halten können. Die Enttäuschung internationaler Studienabbrecher und Absolventen, deren Arbeitssuche erfolglos bleibt, kann auf lange Sicht dem Image einzelner Hochschulstandorte schaden. Zudem werden die internationalen Fachkräfte auf dem Arbeitsmarkt vielerorts gebraucht. Darum sollten deutsche Hochschulen ihr Unterstützungsangebot nicht bloß punktuell ergänzen, sondern es grundlegend prüfen und es strategisch und nachhaltig an den Bedarfen einer zunehmend heterogenen Studierendenschaft ausrichten.

Kontinuierliche Unterstützung strategisch und operativ sicherstellen

An fast jeder zweiten deutschen Hochschule setzen Karriereberatung, Bewerbungstrainings und andere Career-Service-Angebote zu spät ein. Spezialangebote für internationale Studierende werden häufig nur pro-

behalber, kurzfristig oder optional angeboten, da die Zuwanderer an vielen Hochschulen nicht als Zielgruppe strategischer Berufseinstiegsunterstützung gesehen werden (s. Kap. 5.2.1). Daher sollten die Hochschulen die dafür notwendigen Regelstrukturen grundständig finanzieren, sie strategisch ausbauen und dabei die zusätzlichen Einstiegshürden für internationale Studierende berücksichtigen (s. Kap. 4.2). Curriculare Anpassungen sowie geografische oder fächerspezifische Vermittlungsschwerpunkte sollten dem strategischen Profil der jeweiligen Hochschule entsprechen; z. B. könnten regional verwurzelte Fachhochschulen sich verstärkt auf Berufschancen vor Ort konzentrieren, während international gut vernetzte Forschungsuniversitäten vor allem überregionale und internationale Karrieren fördern. Die Hochschulleitung sollte gemeinsam mit dem Hochschulrat, den Fakultäten, der Studierendenvertretung und anderen relevanten Gremien strategische Entwicklungsziele erarbeiten und diese in einem Maßnahmenkatalog mit klaren Zuständigkeiten und Zeithorizonten festhalten (Brandenburg/Knothe 2008: 39).

Für die operative Umsetzung im universitären Alltag sollten Beratungs- und Betreuungsstrukturen gestärkt und die hochschulinterne Zusammenarbeit gefördert werden, z. B. durch einen ‚Jour Fixe International‘, der einmal pro Monat Vertreter von CS, IO, den Fakultäten und weiteren übergangsrelevanten Hochschuleinrichtungen sowie Studierendengruppen und außerhochschulischen Akteuren zu einem Austausch zusammenbringt. Außerdem sollte der an vielen Hochschulen neu eingerichtete CS⁸⁸ als wichtigste Schnittstelle zum Arbeitsmarkt für Beratung, Workshops und die enge Zusammenarbeit mit Arbeitgebern zusätzliche Mittel erhalten (s. auch Kap. 6.1.3). Bislang berät und betreut die Hälfte der CS ihre gesamte Hochschule mit weniger als zwei Vollzeitstellen, die zudem oft projektfinanziert sind. Entsprechend können internationale Studierende bisher nur lückenhaft unterstützt werden.

Internes Audit: Erfüllen Angebotsinhalte und Ansprache ihren Zweck?

Um ihre strategischen Ziele wirksam zu verfolgen, sollten deutsche Hochschulen zunächst ihre bestehenden Unterstützungsangebote prüfen, und zwar mit Blick auf drei Qualitätsmerkmale:

(1) **Berücksichtigt das Angebot die zusätzlichen Einstiegshürden für internationale Studierende?**

Eine bedarfsgerechte Unterstützung sollte neben Informationen zum deutschen Arbeitsmarkt und anderen Beratungs- und Betreuungsleistungen

88 An 71 Prozent der deutschen Hochschulen wurden CS nach 2005 eingerichtet (CSND 2015; eigene Berechnung).

vor allem den Erwerb der deutschen Sprache ins Zentrum stellen, da Deutschkenntnisse eine grundlegende Voraussetzung sind, um den Bleibewunsch zu erfüllen (s. Kap. 4.2). Internationale Studierende, die deutschsprachige Lehrveranstaltungen besuchen, sollten zu Beginn ihres Studiums an allen Hochschulen verpflichtend zusätzliche Deutschkurse durchlaufen.⁸⁹ Auf diese Weise können sie nicht nur das für ihr Studium notwendige Fachvokabular lernen, sondern erwerben auch wichtige Sprachkompetenzen für den Kontakt mit deutschen Arbeitgebern, und es erleichtert die Integration in den Lebensalltag im Studienland. Auch die 28 Prozent der internationalen Studierenden, die in rein englischsprachigen Studiengängen eingeschrieben sind, sollten die Möglichkeit erhalten, an ihrem Hochschulstandort fachbezogene Deutschkenntnisse auf Niveaustufe C1 zu erwerben.⁹⁰ Allerdings sollte die Teilnahme an den Deutschkursen für Studierende in englischsprachigen Studiengängen nicht verpflichtend gemacht, sondern über Anreize wie z. B. ECTS-Leistungspunkte und Sprachzertifikate erreicht werden. Schließlich sollten alle internationalen Studierenden bereits zu Beginn ihres Studiums für die Anforderungen sensibilisiert werden, die deutsche Arbeitgeber an Praktikanten, Werkstudenten und Berufseinsteiger stellen, besonders in Bezug auf Deutschkenntnisse. Solche Hinweise können z. B. während einer Orientierungswoche erstmals platziert und entsprechende Informationsmöglichkeiten genannt werden.

- (2) **Ist das Beratungspersonal für die teils spezifischen Bedarfe der internationalen Studierenden geschult?** Um internationale Studierende wirksam unterstützen zu können, sollten Hochschulmitarbeiter mit den rechtlichen Bleiberegulungen, den Einstellungs Voraussetzungen regionaler Unternehmen und anderen übergangsentscheidenden Fragen vertraut sein. Für die individuelle Karriereberatung sollten sie zudem im Hinblick auf kulturelle Unterschiede geschult werden: Die in Deutschland gängige Form der Beratung anhand individueller Berufsziele könnte bei unreflektierter Anwendung manche Studierende irritieren, da je nach kulturellem Hintergrund bei der Berufs- und Studienwahl bisweilen die Fami-

lie mitentscheidet. Um auch diese Studierenden gezielt beraten zu können, sollten Hochschulmitarbeiter im Rahmen von Fortbildungen entsprechend geschult werden (Info-Box 3).

- (3) **Werden die internationalen Studierenden über die gängigen Kommunikationskanäle erreicht?** Deutsche Hochschulen sollten sicherstellen, dass internationale Studierende besser über vorhandene Unterstützungsangebote informiert werden können, indem sie internen Einrichtungen wie dem CS oder dem IO eine direkte Kontaktaufnahme ermöglichen. Die vergleichsweise strengen hochschulinternen Datenschutzbestimmungen hindern derzeit acht von zehn CS und jedes dritte IO daran, internationale Studierende gezielt anzusprechen. Überdies sollten die Hochschulen prüfen, ob ihre Kommunikationsstile und -kanäle zum Erfolg führen. Unpersönliche Bekanntmachungen über Massen-E-Mails und Schwarze Bretter erreichen oft nur einen kleinen Teil der internationalen Studierenden. Sprachliche und kulturelle Vorbehalte – z. B. dass Beratung an sich negativ besetzt ist (Crockett/Hays 2011: 71) – sollten bereits bei der Ankündigung berücksichtigt werden, etwa durch niedrigschwellige ‚Kennenlernveranstaltungen‘ in Studentenwohnheimen oder eine gemeinsame Ansprache mit dem Studentenwerk oder studentischen Gruppen.

Soziale und berufliche Integration internationaler Studierender fördern

Trotz einzelner Initiativen und Pilotprojekte zur (Arbeitsmarkt-)Integration haben internationale Studierende seltener enge Kontakte zu einheimischen Kommilitonen und potenziellen Arbeitgebern, die ihnen im Studium oder bei der späteren Jobsuche helfen können (s. Kap. 4.2). Deutsche Hochschulen sollten daher verstärkt dazu beitragen, Berührungspunkte unter den Studierenden abzubauen, indem sie mehr niedrigschwellige Gelegenheiten zur Vernetzung anbieten, z. B. kulturelle Abendveranstaltungen, bei denen einheimische und internationale Studierende etwas über das Herkunftsland der jeweils anderen erfahren. Solche Veranstaltungen könnten in studentischen Wohnheimen oder in passenden Begegnungsräumen stattfinden.⁹¹ Die Studierenden sollten außerdem mehr Möglichkeiten und Anreize erhalten, sich über

89 Studierende, die vor Ort gute bis sehr gute Deutschkenntnisse nachweisen, sollten von der Teilnahme befreit werden.

90 Fachkundige Sprecher mit Niveaustufe C1 nach dem Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmen für Sprachen können die deutsche Sprache in Studium, Beruf und Alltag ohne größere Schwierigkeiten anwenden. Sie können komplexe Sachtexte ohne Probleme erfassen und anspruchsvolle Sachverhalte erklären, ohne öfter nach Worten suchen zu müssen.

91 Die Veranstaltungen sollten in die Servicepakete (Studien- und Alltagsunterstützung, Freizeitangebote etc.) und Betreuungsangebote der Studentenwerke integriert werden.

Mentorenprogramme besser kennenzulernen. Die meisten Hochschulen verfügen zwar bereits über solche Programme, doch fast jeder zweite internationale Studierende ist mit dem bisherigen Angebot unzufrieden (Esser/Gillessen 2014: 103).⁹² Wie bestehende Mentorenprogramme weiterentwickelt werden können, zeigt das Studienmodul „International Engagiert Studiert“ an der Universität Halle-Wittenberg: Hier engagieren sich Teams aus einheimischen und internationalen Bachelor-Studierenden in einem gemeinsamen Praxisprojekt; dabei knüpfen sie persönliche Kontakte, sammeln arbeitsmarktrelevante Erfahrungen und erwerben zugleich ECTS-Leistungspunkte.⁹³ Dozenten sollten zudem von der Hochschulleitung oder ihren Fachbereichen gezielt ermutigt werden, Referatsgruppen gemischt zu gestalten, um den Kontakt im Studienalltag zu fördern und zur Normalität werden zu lassen. Davon profitieren auch die einheimischen Studierenden, denn so können sie ihre interkulturelle Kompetenz ausbauen.

Um die Arbeitsmarktintegration internationaler Studierender zu verbessern, sollten die Hochschulen außerdem aktiver auf regionale Arbeitgeber zugehen und sie über das Fachkräftepotenzial und die Bleibemöglichkeiten internationaler Studierender informieren. Besonders für kleine Unternehmen könnte dies einen großen Mehrwert bieten, da viele über die internationalen Studierenden in ihrer Region nur wenig wissen. Ferner können Hochschulen in Zusammenarbeit untereinander sowie mit der örtlichen Arbeitsagentur ihr Fachwissen zum Aufenthaltsgesetz im Rahmen von Informationsveranstaltungen mit den lokalen Arbeitgebern, der kommunalen Wirtschaftsförderung und anderen Akteuren teilen. Um den Aufwand zu minimieren, könnten solche Informationsveranstaltungen z. B. in Zusammenarbeit mit anderen Hochschulen, der örtlichen Arbeitsagentur und der kommunalen Wirtschaftsförderung organisiert werden (s. Kap. 6.2).

Digitale Technologien gezielt einsetzen

Internationale Studierende sind eine betreuungsinensive Gruppe. Nur wenige deutsche Hochschulen können mit ihrer derzeitigen Ausstattung eine bedarfsgerechte Unterstützung anbieten. Hier können bereits vorhandene digitale Technologien punktuell

Abhilfe schaffen und die bestehenden Angebote vor Ort ergänzen, insbesondere in den Bereichen Arbeitsmarktinformation und Deutschunterricht: Für die meisten bleibewilligen internationalen Studierenden stellt die deutsche Sprache das größte Hindernis für einen Berufseinstieg und längerfristigen Verbleib dar, insbesondere wenn ihr Studiengang keine zusätzlichen Deutschkurse vorsieht. Diese Studierenden könnten über offene Online-Kurse, sog. MOOCs (*Massive Open Online Courses*), bereits vor und parallel zu ihrem Studium zeitlich flexibel Deutsch lernen. Da die Lehreinheiten und -inhalte der MOOCs eigens für Online-Lerner konzipiert und didaktisch aufbereitet sind, bieten sie ein qualitativ hochwertiges Ergänzungsangebot zu klassischen Präsenzveranstaltungen.⁹⁴ Die Kombination aus Online-Sprachkursen und Deutschunterricht im Kursverbund eröffnet mehr internationalen Studierenden den Zugang zu einem kontinuierlichen und zeitlich flexibleren Sprachlernangebot. Durch die partielle Auslagerung von Teilen des Sprachunterrichts könnten die Hochschulen ihre Deutschkurse sukzessive für alle internationalen Studierenden öffnen. Der hierfür notwendige hochwertige ‚Deutschlern-MOOC‘ müsste nur einmal produziert werden und ließe sich dann an allen Hochschulen ergänzend einsetzen.⁹⁵ In den Niederlanden wird seit Anfang 2015 mit einer solchen Lösung experimentiert: Hier können alle internationalen Studierenden mithilfe eines MOOC der Universität Groningen vor ihrem Studium Niederländisch lernen. Ziel dieser Maßnahme ist, die Integration und den Verbleib internationaler Studierender zu fördern. Bis 2016 soll eine landesweite Sprachkursdatenbank den Anschluss an das Sprachlernangebot der Hochschulen sichern (Nuffic 2013: 5–6).

Ebenfalls leicht skalierbar ist die Vermittlung von Informationen über den deutschen Arbeitsmarkt und das deutsche Aufenthaltsrecht. Mithilfe spezieller, bereits existierender Apps für Mobilgeräte könnten sich internationale Studierende bereits heute niedrigschwellig und ortsunabhängig über ihre Bleibemöglichkeiten und über Bewerbungsformalien informieren. Ein interessantes Beispiel ist die seit 2014 verfügbare App „CareerProfessor“: Sie hat eine Quizfunktion, die Studierende animiert, ihr Wissen über die Arbeitswelt in Deutschland und 29 anderen Ländern zu testen. Die-

92 Mentorenprogramme an deutschen Hochschulen dienen klassischerweise dazu, den wissenschaftlichen Nachwuchs zu fördern. Die Mentoren helfen bei Karriereentscheidungen im Wissenschaftsbereich und beim Zugang zu berufsrelevanten Netzwerken. Die Unzufriedenheit vieler internationaler Studierender könnte zum Teil daher rühren, dass Mentoren i. d. R. kein interkulturelles Training erhalten und mit der Lebenswirklichkeit und den Zielen der internationalen Studierenden nur unzureichend vertraut sind.

93 <http://www.servicelearning.uni-halle.de/cms/index.php?id=55>, 19.02.2015

94 Ein Beispiel hierfür ist die deutsche MOOC-Plattform iversity, deren 51 Online-Kurse Ende 2014 mehr als 700.000 Teilnehmer verzeichneten (iversity 2014).

95 Bisher gibt es einen solchen MOOC nicht. Für die Produktion eines hochwertigen Online-Sprachlernangebots könnten Bundesmittel oder Stiftungsgelder eingesetzt werden.



ses spielerische Element soll die Lernmotivation steigern; es kann ergänzend zu reinen Informationsseiten im Internet und bestehenden Beratungsangeboten der Hochschule eingesetzt werden.

6.1.2 Empfehlungen für Arbeitgeber

Viele deutsche Unternehmen sehen sich derzeit offenbar noch nicht mit wesentlichen Fachkräftengpässen konfrontiert, oder sie überbrücken diese u. a. mit Modellen flexibler Arbeitszeit oder einem Verschieben von Aufträgen. Angesichts des künftig zu erwartenden Mangels an gut ausgebildeten einheimischen Absolventen sollten sie ihre Personalpolitik jedoch frühzeitig auf internationale Hochschulabsolventen ausrichten.

Internationale Absolventen in strategische Personalplanung aufnehmen

Bei ihrer Suche nach geeigneten Mitarbeitern unterscheiden Arbeitgeber i. d. R. nicht zwischen einheimischen und internationalen Bewerbern, sondern suchen nach bestimmten Fach- oder Sprachkenntnissen. Dennoch zögern insbesondere Kleinunternehmen, wenn es darum geht, internationale Hochschulabsolventen einzustellen. Oft scheitert dies an mangelnden Informationen und einer zu kurzfristigen Personalplanung (Ekert et al. 2014: 60–66). Um in Zeiten erhöhten Fachkräftebedarfs auch für potenzielle Arbeitnehmer aus dem Ausland attraktiv zu sein, sollten Unternehmen heute schon anfangen, Erfahrungen mit internationalen Nachwuchskräften zu sammeln. Die nach deutschen Standards ausgebildeten internationalen Absolventen sollten daher Kernbestandteil einer mittel- bis langfristig angelegten Personalplanung sein. Nicht zuletzt sind die sprachlich und kulturell bereits ‚vorintegrierten‘ Absolventen mehr als nur ein Ersatz für fehlende deutsche Bewerber: Sie können in mittelständischen Betrieben z. B. helfen, die interkulturellen Kompetenzen der oft regional stark verwurzelten Belegschaft zu fördern oder mit den Kultur- und Sprachenkenntnissen aus ihrer Heimat neue Märkte zu erschließen. Dies ist nicht zuletzt für den Wettbewerb und den Kundenkontakt auf internationalen Märkten von Vorteil.

Internationale Zielgruppe aktiv erschließen

Selbst bleibewillige internationale Studierende kennen die Unternehmen am Hochschulstandort kaum und haben seltener Kontakt zu potenziellen Arbeitgebern als ihre einheimischen Kommilitonen. Daher sollten Ar-

beitgeber die Hochqualifizierten bei der Vergabe von Praktikumsstellen, dualen Studienplätzen, Abschlussarbeiten und Stipendien stärker berücksichtigen. Über solche vergleichsweise geringen Personalinvestitionen können passende Kandidaten identifiziert werden, und die Belegschaft kann schrittweise den Mehrwert einer Zusammenarbeit mit internationalen Kollegen erproben. Bei der Auswahl von Kandidaten sollten die Unternehmen die ausländischen Vorerfahrungen der Bewerber und insbesondere die in Deutschland anerkannten ausländischen Abschlüsse nicht als Manko, sondern als potenziellen Gewinn für das Unternehmen werten. Ebenso sollten Arbeitgeber offen sein für Bewerber, die die deutsche Sprache nicht auf muttersprachlichem Niveau beherrschen. Sofern die nötigen Fachkenntnisse vorhanden sind, sollte das Erlernen der deutschen Sprache als Teil der betrieblichen Weiterbildung gesehen werden – wie es standardmäßig bei deutschen Kollegen der Fall ist, die Englischkurse besuchen. Kleine Unternehmen, die die Kosten für diese und andere Integrationsdienstleistungen nicht selbst tragen können, könnten sich z. B. mit anderen Unternehmen ihrer Branche in der Region zusammenschließen oder die IHK und andere Unternehmensverbände darauf ansprechen, solche Deutschkurse zu organisieren. Auch der berufsbezogene Deutsch- und Fachunterricht im Rahmen des bis 2020 verlängerten „ESF-BAMF-Programms“ bietet Unternehmen die Möglichkeit, internationalen Absolventen kostengünstig⁹⁶ Deutschkurse anzubieten (BAMF 2015).

6.1.3 Empfehlungen für Politik und Verwaltung

Die Politik in Deutschland – besonders auf kommunaler Ebene – hat ein langfristiges Interesse daran, internationale Hochschulabsolventen zu binden (Meschter/Meyer zu Schwabedissen/Pott 2015: 4–5). Um künftig mehr internationale Studierende beim Übergang in den deutschen Arbeitsmarkt erfolgreich zu unterstützen, ist aber nicht nur die kommunale Politik und Verwaltung gefragt; auch die Innen-, Kultur- und Arbeitsministerien von Bund und Ländern sowie ihre nachgeordneten Behörden müssen ihren Beitrag leisten.

Verwaltungspraxis der Ausländerbehörden vereinheitlichen

Auch nach Verbesserung der gesetzlichen Bleibemöglichkeiten berichten viele internationale Studierende und Hochschulmitarbeiter von negativen Erfahrungen

⁹⁶ Für berufsbegleitende Deutschkurse zahlen die Lerner 3,20 Euro pro Unterrichtseinheit. Dieser Betrag sollte von den Betrieben übernommen werden.

bei der Beschaffung und Verlängerung von Aufenthaltstiteln zum Studium und zur Arbeitssuche. Viele Bleibewillige sind verunsichert, weil die Entscheidung über gleichwertige Anträge von Behörde zu Behörde unterschiedlich ausfallen kann.⁹⁷ Während einige der knapp 600 Ausländerbehörden das Gesetz zugunsten der Antragsteller auslegen, pflegen andere eine eher ablehnende Entscheidungspraxis, die weder im Interesse der Absolventen noch in dem der regionalen Wirtschaft ist (Barié-Wimmer/Müller-Jacquier 2013: 4; Arajärvi/Drubig 2014a: 16). Internationale Studierende müssen aber unabhängig vom Wohnort gleich behandelt werden. Um dies zu gewährleisten, sollten Ausländerbehörden innerhalb ihrer Region gemeinsame Leitlinien und Verfahrensweisen für Entscheidungen über den Verbleib internationaler Absolventen erarbeiten. Dass dies auch länderübergreifend geschehen kann, zeigt das Beispiel der im Dreiländereck Baden-Württemberg, Rheinland-Pfalz und Hessen gelegenen Metropolregion Rhein-Neckar: Die 22 hier ansässigen Ausländerbehörden arbeiten seit 2012 an einer transparenten und regional einheitlichen Verwaltungspraxis. Ein erster Schritt dazu war die Einführung einheitlicher Formulare (Böhringer 2012).⁹⁸

Bund: großzügiges Aufenthaltsrecht ins Schaufenster stellen

Nach den Reformen der letzten Jahre gehört die deutsche Arbeitsmigrationspolitik zu den liberalsten weltweit (SVR 2015: 42). Viele internationale Studierende und ein Großteil der Arbeitgeber sind aber über die entsprechenden Möglichkeiten nicht informiert. Daher sollten die fachkräftefreundlichen Regelungen öffentlichkeitswirksamer kommuniziert werden (SVR 2014: 15). Der Bund könnte z. B. eine Informationskampagne starten und Hinweise für Studierende, Behördenmitarbeiter und Arbeitgeber entsprechend aufbereiten. Als Verbreitungskanäle könnten die Internetpräsenzen, Messeauftritte und Plakatkampagnen von „Make it in Germany“, „GATE Germany“ und „Land der Ideen“, aber auch die Feldzugänge der deutschen Auslandsvertretungen und Auslandsschulen und der Goethe-Institute genutzt werden. Zudem könnten

die rechtlichen Bleibemöglichkeiten für internationale Absolventen ähnlich wie in anderen Ländern kommunikativ gebündelt werden, sodass die separaten und kompliziert erscheinenden Aufenthaltstitel für Arbeitssuche (§ 16 Abs. 4 AufenthG) oder Beschäftigung (§ 18, § 18a, § 19a oder § 21 AufenthG) und den Daueraufenthalt (§ 18b AufenthG) durch einen klaren und einprägsamen Pfad ersetzt werden. In Anlehnung an die *Canadian Experience Class* (s. Kap. 3) könnten bestehende Aufenthaltstitel für bleibewillige internationale Absolventen als „Make it in Germany“ – Aufenthaltstitel bezeichnet werden.⁹⁹ Mit diesem muss ein Absolvent innerhalb von 18 Monaten eine adäquate Arbeitsstelle finden und anschließend 24 Monate ununterbrochen beschäftigt sein, bevor er eine unbefristete Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis erhält.

Bund und Länder: Unterstützungsangebote nachhaltig finanzieren

Die CS und IO an deutschen Hochschulen sind die aktivsten Unterstützer des Berufseinstiegs internationaler Studierender. An den meisten Hochschulen erschweren allerdings die knapp bemessene personelle Ausstattung und die Projektfinanzierung ein nachhaltiges Angebot (s. Kap. 5.2.1). Die Hochschulfinanzierung ist zwar in erster Linie Aufgabe der Bundesländer; da die Beratungs-, Informations- und Vermittlungsangebote stark auf den Arbeitsmarkt bezogen sind, sollte sich an ihrer Finanzierung aber auch verstärkt der Bund beteiligen (vgl. Hönigsberger/Kuckert 2014: 9). Der Bund sollte zum einen weiterhin im Rahmen des Hochschulpakts und des Qualitätspakts Lehre für eine bessere Personalausstattung sorgen. Zum anderen sollte er Sonderprogramme verstetigen und damit langfristig zur Verbesserung des Unterstützungsangebots beitragen. Beispielsweise sollte er das Stipendien- und Betreuungsprogramm (STIBET) des DAAD entfristen, das seit 2002 vom Auswärtigen Amt gefördert wird. Auf Länderebene sollten zur strukturellen Unterstützung des Übergangs internationaler Absolventen in den Arbeitsmarkt nicht nur Mittel aus dem Bildungset eingesetzt werden; eine Begleitung und nachhaltige Unterstützung des Berufseinstiegs dient vor allem

97 Dies bezieht sich vor allem auf die behördlichen Abwägungsentscheidungen zur Finanzierung des Lebensunterhalts während der Arbeitssuchphase und die Entscheidung darüber, ob die angestrebte Tätigkeit der Qualifikation entspricht.

98 Für eine einheitliche und absolventenfreundlichere Verwaltungspraxis wäre es auch dienlich, die einschlägigen Abschnitte in der Allgemeinen Verwaltungsvorschrift zum Aufenthaltsgesetz, die Bundesregierung und Bundesrat am 26.10.2009 erlassen haben, vor dem Hintergrund der seither erfolgten aufenthaltsrechtlichen Liberalisierungen klar im Sinne einer Bleibeperspektive zu überarbeiten.

99 Damit sind keine zusätzlichen Aufenthaltstitel gemeint, sondern eine einheitliche und klare Kommunikation der bereits bestehenden Regelungen für internationale Absolventen deutscher Hochschulen. Eine solche kommunikative Bündelung könnte auch auf andere bestehende Regelungen für internationale Fachkräfte, Existenzgründer und Auszubildende ausgeweitet werden. Der Name „Make it in Germany“ wurde hier beispielhaft gewählt und dient kommunikativen Zwecken.



auch der Fachkräftesicherung, und als solche sollte sie mit anderen Landesmitteln finanziert werden.¹⁰⁰

Kommunen: Übergang Studium-Beruf aktiv mitgestalten

Die kommunale Politik und Verwaltung ist deutschlandweit an sechs von zehn Hochschulstandorten an der Gestaltung des Übergangs internationaler Studierender kaum beteiligt. Selbst bei großen Universitätsstädten werden internationale Studierende in den Integrationskonzepten und -berichten nur sehr selten als Zielgruppe kommunaler Unterstützungsleistungen genannt (Roth 2015: 58). Um mehr internationale Studierende in den regionalen Arbeitsmarkt zu integrieren, müssen Kommunalpolitik und -verwaltung enger mit Hochschulen, Unternehmen und anderen übergangsrelevanten Akteuren zusammenarbeiten. Nicht zuletzt wegen ihres langfristigen Interesses an der Bindung von Absolventen sollten kommunale Akteure im regionalen Übergangsmanagement eine zentrale Rolle übernehmen (s. Kap. 6.2).

6.2 Regionales Übergangsmanagement etablieren

Bereits heute treffen internationale Studierende an einzelnen Hochschulstandorten auf ein breites Beratungs- und Betreuungsangebot, aufgeschlossene Arbeitgeber und serviceorientierte Ausländerbehörden. Einzelne Initiativen sind jedoch nicht genug. Um internationale Studierende auf ihrem Weg in den deutschen Arbeitsmarkt zu begleiten und erfolgreich zu unterstützen, bedarf es eines kooperativen regionalen Übergangsmanagements, das die zahlreichen Einzelinitiativen von Hochschulen, Unternehmen, Forschungseinrichtungen, kommunaler Wirtschaftsförderung, BA, kommunaler Politik und Verwaltung sowie weiterer regionaler Akteure verzahnt und den Studierenden klare Wege in den Arbeitsmarkt aufzeigt (Abb. 7). Auch einheimische Studierende können von diesem Brückenschlag zwischen Studienwelt und Arbeitswelt profitieren.

Regionale Aufgaben erfordern regionale Lösungen

Wirtschaft und Politik sind sich weitgehend einig darüber, dass internationale Absolventen bei der Deckung des Fachkräftebedarfs eine größere Rolle spielen sollten (s. Kap. 1). Trotzdem versuchen nur 8 von bundesweit 126 Fachkräfteinitiativen und Netzwerken, in

den Hochschulen als Partner agieren, internationale Absolventen für den deutschen Arbeitsmarkt zu gewinnen (Roth 2015: 40–55). Dabei bieten diese teils recht engen Verbindungen zwischen Hochschulen, Unternehmen und Kommunalverwaltung potenziell einen fruchtbaren Boden für die Entwicklung eines regionalen Übergangsmanagements, das die nebeneinander bestehenden Unterstützungsangebote und Initiativen verzahnt und für bleibewillige internationale Studierende als Lotse fungiert (Diedrich/Zschesche 2009: 15). Damit der Brückenschlag zwischen Studium und Beruf gelingt, müssen alle Hochschulen, Unternehmen, Forschungseinrichtungen, Arbeitsagenturen, Ausländerbehörden und Kommunalverwaltungen in der Region sowie weitere für den Berufseinstieg zentrale Kooperationspartner sich an diesem Übergangsmanagement beteiligen (Abb. 7). Aufgrund regionaler Unterschiede hinsichtlich des Fachkräftebedarfs, der Internationalisierung von Hochschulen und der vor Ort angesiedelten Unternehmen und Behörden sollte sich das Übergangsmanagement auf den jeweiligen Hochschulstandort bzw. Ballungsraum konzentrieren.¹⁰¹

Erfolgsentscheidend: gemeinsame Ziele und kontinuierliche Steuerung

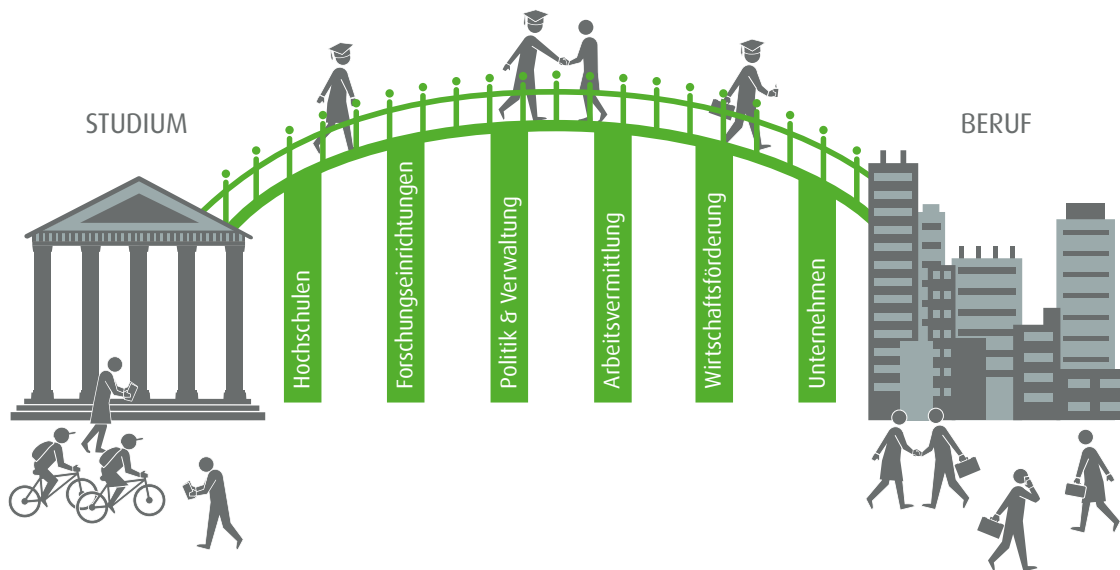
Die wohl größte Herausforderung für ein regionales Übergangsmanagement sind die unterschiedlichen Ziele und Zeithorizonte der Kooperationspartner: Arbeitgeber wollen möglichst kurzfristig und kostengünstig passgenaue Arbeitskräfte einstellen; Hochschulen unterstützen ihre internationalen Studierenden für die Zeit des Studiums und verschreiben sich nur selten der Vermittlung in den regionalen Arbeitsmarkt; Kommunen schließlich wollen die internationalen Absolventen für einen langfristigen Verbleib gewinnen, verkennen dabei aber, dass viele internationale Studierende nach ein paar Jahren weiterzuwandern (Roth 2015: 60–61). Damit diese unterschiedlichen Interessen das regionale Übergangsmanagement nicht gefährden, sollten folgende Gelingensbedingungen beachtet werden:

- (1) **Transparenz schaffen:** Eine Zusammenarbeit erfordert zunächst eine Bestandsaufnahme der übergangsrelevanten Akteure vor Ort und ihrer Einstellungen, Aktivitäten und Zielsetzungen hinsichtlich des Berufseinstiegs internationaler Studierender. Unternehmen, Behörden und Mittlerorganisationen, die in dieser Hinsicht passiv sind, werden durch die Erhebung bereits für das

100 Hier wäre beispielsweise an eine punktuell stärkere Beteiligung der Länderressorts für Wirtschaft und Arbeit zu denken.

101 Ausnahmen bestätigen hier die Regel: Für stark internationale Hochschulen in strukturschwachen Regionen bietet sich eher eine überregionale Vernetzung mit Arbeitgebern an. Ein Beispiel hierfür ist die im Oberharz gelegene Technische Universität Clausthal, in deren Umfeld nur wenige Unternehmen MINT-Akademiker einstellen.

Abb. 7 Brückenschlag zwischen Studium und Beruf: Kooperationspartner des regionalen Übergangsmanagements



Quelle: SVR-Forschungsbereich/Deniz Keskin

- Fachkräftepotenzial internationaler Studierender sensibilisiert, was der anschließenden gemeinsamen Zielentwicklung dienlich ist.
- (2) **Gemeinsame Ziele entwickeln:** Für das regionale Übergangsmanagement sollten erreichbare Ziele gesteckt und diese mit entsprechenden Maßnahmen und messbaren Indikatoren versehen werden (Innovationsbüro Fachkräfte 2012: 14–16). Diese sollten schriftlich festgehalten werden. Darüber hinaus sollten die Akteure gemeinsam Regeln zur Lösung interner Konflikte erarbeiten und sie ebenfalls schriftlich fixieren.
 - (3) **Feste Struktur etablieren:** Die Grundlage für die operative Umsetzung der strategischen Ziele sollte ein „Runder Tisch Übergangsmanagement“ oder ein anderes Kommunikationsformat bilden: Hier treffen die Akteure mindestens einmal pro Semester zusammen, um ihre Unterstützungsangebote zu koordinieren und neue Ziele zu entwickeln. Da ein erfolgreiches Übergangsmanagement von Vertrauen und kontinuierlichem Austausch der Partner lebt, sollten alle Akteure feste Ansprechpartner benennen und diese für die Teilnahme an den Steuerungsrounds freistellen.

- Auch Vertreter der internationalen Studierendenschaft sollten an den Treffen teilnehmen.
- (4) **Erfolge kommunizieren:** Ein erfolgreiches Übergangsmanagement erfordert außerdem eine begleitende Öffentlichkeitsarbeit, die sowohl die Studierenden als auch die Partnerorganisationen aus einer Hand über Vermittlungserfolge und Angebote informiert (Innovationsbüro Fachkräfte 2012: 18). Um zu verhindern, dass sie beim derzeit weit verbreiteten ‚Silodenken‘ verharren, müssen Hochschulen, Kommunen und insbesondere die Unternehmen kontinuierlich vom Nutzen ihres Engagements überzeugt werden. Dabei können öffentlich wirksame Leuchtturmprojekte wie z. B. eine jährlich stattfindende regionale Karrieremesse für internationale Studierende Überzeugungsarbeit leisten. Ein interessantes Format bietet hier die im Stuttgarter Rathaus stattfindende Informationsveranstaltung „Your future in Stuttgart – Deine Zukunft in Stuttgart“: Hier konnten sich im April 2015 bereits zum zweiten Mal internationale Studierende mit regionalen Arbeitgebern vernetzen und sich in Workshops über das Aufenthaltsrecht und den regionalen Arbeitsmarkt informieren.¹⁰²

102 <http://www.stuttgart.de/your-future-in-stuttgart>, 14.04.2015

Kommunen als Koordinatoren

Damit ein regionales Übergangsmanagement nicht nur auf dem Papier besteht, muss die Zusammenarbeit der regionalen Partner verlässlich organisiert werden, am besten durch einen Koordinator. Ohne einen solchen werden Arbeitstreffen u. U. unzureichend vorbereitet, sind schlecht besucht oder fallen ganz aus. Zudem bedarf es eines festen Ansprechpartners, der sowohl die beteiligten Akteure nach außen repräsentiert (z. B. gegenüber der Presse) als auch intern bei Konflikten vermittelt. Die bestehenden Fachkräftenetzwerke und ihre Trägerstrukturen sollten das Fundament für ein regionales Übergangsmanagement bilden. Da es bundesweit nur wenige Netzwerke mit Hochschulbeteiligung gibt, die die (Arbeitsmarkt-)Integration von Studierenden zum Ziel haben – und nur acht davon sich explizit auf internationale Studierende beziehen –, muss ein regionales Übergangsmanagement an den meisten Hochschulstandorten neu entwickelt werden. Hier sollten die Kommunen die Initiative ergreifen und verstärkt als Koordinator auftreten. Sie sind die dafür prädestinierten Akteure, nicht zuletzt aufgrund ihres Interesses daran, internationale Absolventen langfristig zu binden. Die finanziellen Mittel für die Position des Koordinators sollten die im Aktionsradius des Übergangsmanagements gelegenen Kommunen gemeinsam stellen. Die Kosten für weitere Sachmittel könnten die Partnerorganisationen zusammen tragen, z. B. über Mitgliedsbeiträge, wie sie in einigen stärker institutionalisierten Fachkräftenetzwerken bereits üblich sind.

7. Ausblick

In Deutschland ist die aktive Gewinnung internationaler Fachkräfte über die Hochschulen ein vergleichsweise neues Phänomen, das in den kommenden Jahren zuwanderungs-, bildungs- und arbeitsmarktpolitisch zunehmend Bedeutung erlangen dürfte. Angesichts der weltweiten Zunahme zeitlich befristeter und zirkulärer Migration empfiehlt es sich allerdings, bei der zukünftigen Gestaltung des Übergangs vom Studium

in den Beruf nicht von der klassischen Vorstellung auszugehen, dass die Wanderung von einem Land in ein anderes zwangsläufig eine dauerhafte ist. Stattdessen sollten die Chancen erkannt werden, die eine Weiterwanderung internationaler Absolventen in ihr Herkunftsland oder einen dritten Staat für Deutschland bietet. Diese kann beispielsweise grenzüberschreitende Geschäftsbeziehungen und einen internationalen Austausch von Ideen und Innovationen fördern, der sowohl im Sinne von Deutschland als Zielstaat ist als auch den Interessen der Herkunftsländer und der Migranten selbst entspricht (SVR-Forschungsbereich/BiB/UDE 2015: 14–15, 52). Erste explorative Befragungen im Ausland zeigen zudem, dass auch die Ausreise internationaler Studienabsolventen aus Deutschland nicht zwangsläufig von Dauer sein muss: Danach erwägt mehr als die Hälfte der ehemaligen internationalen Studierenden, nach Deutschland zurückzukehren (Hanganu/Heß 2014: 239).

Die in dieser Studie durchgeführte Bestandsaufnahme übergangsrelevanter Unterstützungsangebote und regionaler Zusammenarbeit zeigt, dass internationale Studierende bislang nur an wenigen Hochschulstandorten bedarfsgerechte Angebote, offene Arbeitgeber und engagierte Behördenmitarbeiter vorfinden, die sie gemeinsam bei einem erfolgreichen Jobeinstieg unterstützen. Und selbst dort, wo Bausteine eines regionalen Übergangsmanagements für internationale Studierende vorhanden sind, mangelt es an Wissen über die Zielgruppe. Viele der handlungsleitenden Fragen zum Berufseinstieg internationaler Studierender sind empirisch ungeklärt, u. a. wie internationale Studierende den Übergang in den Arbeitsmarkt des Empfängerlands bzw. den anderer Länder erleben, inwieweit dies ihren ursprünglichen Erwartungen entspricht, welche Gemeinsamkeiten diejenigen, die bleiben, aufweisen gegenüber denen, die gehen, und welche Unterstützungsangebote den Studierenden besonders helfen (würden), ihre Bleibeabsicht in die Tat umzusetzen. Um diesen und anderen Fragen auf den Grund zu gehen, plant der SVR-Forschungsbereich eine bundesweite Längsschnittstudie zum Berufseinstieg internationaler Studierender in Deutschland.¹⁰³

103 Das Forschungsprojekt wird als Teil der bundesweiten Initiative „Study and Work“ durchgeführt. Im Rahmen dieser Initiative fördern die Beauftragte der Bundesregierung für die neuen Bundesländer im Bundeswirtschaftsministerium und der Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft ab Juli 2015 über zwei Jahre zehn regionale Netzwerke zur Bindung internationaler Studierender (<http://www.study-work.de>, 17.03.2015).

Literatur

- AEI – Australian Education International* 2014: International Student Data 2013. (<https://internationaleducation.gov.au/research/International-Student-Data/Pages/InternationalStudentData2013.aspx>, 05.05.2015)
- Alboim, Naomi/Cohl, Karen* 2012: Shaping The Future: Canada's Rapidly Changing Immigration Policies, Toronto.
- Alichniewicz, Justina/Geis, Wido* 2013: Zuwanderung über die Hochschule, Köln.
- Apolinarski, Beate/Poskowsky, Jonas* 2012: Ausländische Studierende in Deutschland 2012, Hannover.
- Arajärvi, Outi/Drubig, Roland* 2014a: VISS – Verbleibspotenzial internationaler Studierender in Sachsen. Kurzdarstellung der Ergebnisse der Studie und Handlungsempfehlungen, Leipzig.
- Arajärvi, Outi/Drubig, Roland* 2014b: VISS – Verbleibspotenzial internationaler Studierender in Sachsen. Abschlussbericht mit Handlungsempfehlungen, Leipzig.
- Arthur, Nancy/Flynn, Sarah* 2011: Career Development Influences of International Students Who Pursue Permanent Immigration to Canada, in: *International Journal for Education and Vocational Guidance*, 11, 221–237.
- Arthur, Nancy/Popadiuk, Natalee* 2013: International Students' Views of Relationship Influences on Career Transitions, in: *Journal for Educational and Social Research*, 3: 7, 273–281.
- BAMF – Bundesamt für Migration und Flüchtlinge* 2014: Interkulturelle Öffnung von Hochschulen, Nürnberg.
- BAMF – Bundesamt für Migration und Flüchtlinge* 2015: Zielgruppen. Wer darf teilnehmen? (http://www.bamf.de/DE/Infothek/ESFProgramm/Foerderperiode_2014-2020/Zielgruppe/zielgruppe-node.html, 26.03.2015)
- Barié-Wimmer, Friederike/Müller-Jacquier, Bernd* 2013: Ausländische Akademiker und deutsche Behörden. Ein Bayreuther Forschungsprojekt, Bayreuth.
- BCG – Boston Consulting Group* 2013: Ny Stipendiemodell för Utomeuropeiska Studenter, Stockholm.
- Becker, Carsten* 2013: Empiriegestütztes Monitoring zur Qualifizierungssituation in der deutschen Wirtschaft, Berlin.
- Bhagwati, Jagdish/Hamada, Koichi* 1974: The Brain Drain, *International Integration of Markets for Professionals and Unemployment. A Theoretical Analysis*, in: *Journal of Development Economics*, 1: 1, 19–42.
- Birrel, Bob* 2006: Implications of Low English Standards among Overseas Students in Australian Universities, in: *People and Place*, 14: 4, 53–65.
- BMAS – Bundesministerium für Arbeit und Soziales* 2011: Fachkräftesicherung. Ziele und Maßnahmen der Bundesregierung, Berlin.
- BMAS – Bundesministerium für Arbeit und Soziales* 2015: Fortschrittsbericht 2014. Fachkräftekonzept der Bundesregierung, Berlin.
- BMI – Bundesministerium des Innern* 2012: Jedes Alter zählt. Demografiestrategie der Bundesregierung, Berlin.
- Böhringer, Silke* 2012: Positionspapier der 22 Ausländerbehörden der Metropolregion Rhein-Neckar, Mannheim.
- Brandenburg, Uwe/Knothe, Sabine* 2008: Institutionalisierung von Internationalisierungsstrategien an deutschen Hochschulen, Gütersloh.
- Brücker, Herbert* 2013: Auswirkungen der Einwanderung auf Arbeitsmarkt und Sozialstaat: Neue Erkenntnisse und Schlussfolgerungen für die Einwanderungspolitik. Studie im Auftrag der Bertelsmann Stiftung, Gütersloh.
- Bruder, Martin/Wickemeyer, Sina/Wiktorin, Christoph* 2013: Sachstand zur Verbleiberate und Verbleibedauer ausländischer Absolventen in Deutschland. Sachstandsanalyse des DAAD, Bonn.
- Bundesagentur für Arbeit* 2014: Der Arbeitsmarkt in Deutschland – Fachkräfteengpassanalyse Dezember 2014, Nürnberg.
- Bundesregierung* 2013: Deutschlands Zukunft gestalten. Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD. 18. Legislaturperiode, Berlin.
- Burkhart, Simone/Bruder, Martin/Wiktorin, Christoph* 2014: Sachstand zum Verbleib ausländischer Studierender und Absolventen in Deutschland. Sachstandsanalyse des DAAD, Bonn.



- CBIE – Canadian Bureau for International Education* 2014: A World of Learning: Canada's Performance and Potential in International Education, Ottawa.
- CDU 2017* 2015: Zehn Thesen zur aktuellen Debatte, Berlin.
- Chira, Sinziana/Belkhdja, Chedly* 2013: Best Practices for the Integration of International Students in Atlantic Canada: Findings and Recommendations, Moncton.
- Choudaha, Rahul/Chang, Li/Schulmann, Paul* 2013: Student Segmentation for an Effective International Enrollment Strategy, New York.
- CIC – Citizenship and Immigration Canada* 2005: Archived – More Reasons for International Students to Choose Canada. (<http://bit.ly/1S2bGgH>, 17.03.2015)
- CIC – Citizenship and Immigration Canada* 2008: Backgrounder – Post-Graduation Work Permit Program. (<http://www.cic.gc.ca/english/department/media/backgrounders/2008/2008-04-21.asp>, 17.03.2015)
- CIC – Citizenship and Immigration Canada* 2011: Evaluation of the Provincial Nominee Program. Evaluation Division, Ottawa.
- CIC – Citizenship and Immigration Canada* 2012: Canada. Facts and Figures. Immigration Overview: Permanent and Temporary Residents, Ottawa.
- CIC – Citizenship and Immigration Canada* 2014a: Canada. Foreign Students Present on December 1st by Study Level and Country of Last Permanent Residence, 2013, Ottawa.
- CIC – Citizenship and Immigration Canada* 2014b: Determine Your Eligibility – Work After Graduation. (<http://www.cic.gc.ca/english/study/workpostgrad-who.asp>, 23.01.2015)
- CIC – Citizenship and Immigration Canada* 2015a: Express Entry – Comprehensive Ranking System (CRS) Criteria. (<http://www.cic.gc.ca/english/express-entry/grid-crs.asp#a4>, 17.03.2015)
- CIC – Citizenship and Immigration Canada* 2015b: Determine your Eligibility – Canadian Experience Class. (<http://www.cic.gc.ca/english/immigrate/cec/apply-who.asp>, 17.03.2015)
- CPB – Centraal Planbureau* 2012: De Economische Effecten van Internationalisering in het Hoger Onderwijs, Den Haag.
- Crockett, Stephanie/Hays, Danica* 2011: Understanding and Responding to the Career Counseling Needs of International College Students on U. S. Campuses, in: *Journal of College Counseling*, 14, 65–79.
- CSND – Career Service Netzwerk Deutschland* 2015: Ergebnisbericht. Fragebogen: „Ausgangslage der Career Services in Deutschland, 2014“, Berlin.
- Diedrich, Ingo/Zschieschke, Tilman* 2009: Zur Professionalisierung von sozialpädagogischen und weiteren Fachkräften im Übergang von der Schule in die Arbeitswelt. Studie im Auftrag der Robert Bosch Stiftung GmbH, Göttingen.
- Dömling, Martina* 2013a: Study and Work – Ausländische Studierende in Ostdeutschland halten, Willkommenssignale setzen. Ergebnisse Phase I Mai bis November 2012, Wittenberg.
- Dömling, Martina* 2013b: Willkommenssignale setzen – Ausländische Studierende in Ostdeutschland halten, in: Pasternack, Peer (Hrsg.): *Jenseits der Metropolen. Hochschulen in demografisch herausgeforderten Regionen*, Leipzig, 470–496.
- Dömling, Martina* 2014: Study and Work. Ausländische Studierende in Ostdeutschland halten, Willkommenssignale setzen. Eine Handreichung mit Praxisbeispielen, Berlin.
- Dömling, Martina/Tomancova, Martina* 2013: Projekt Study and Work – Ausländische Studierende in Ostdeutschland halten, Willkommenssignale setzen. Protokoll des Workshops am 19.09.2013 an der FSU Jena, Wittenberg.
- DZHW – Deutsches Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung* 2013: Studierende insgesamt, ausländische, Bildungsausländer-Studierende jeweils 2013 nach (Bundes-)Ländern. (<http://www.wissenschaftweltoffen.de/daten/2013/1/7>, 17.03.2015)
- DZHW – Deutsches Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung* 2014a: Wissenschaft weltoffen 2014. (<http://www.wissenschaftweltoffen.de/daten>, 17.03.2015)
- DZHW – Deutsches Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung* 2014b: Wissenschaft weltoffen. Daten und Fakten zur Internationalität von Studium und Forschung. Schwerpunkt USA und Deutschland – Akademischer Austausch und studentische Mobilität/ Facts and Figures on the International Nature of Studies, Bielefeld.

- Ecker, Brigitte/Leitner, Karl-Heinz/Steindl, Claudia* 2012: Funding Formulas for Teaching in Public Universities: International Experiences and Lessons Drawn from a Science Policy View.
- Eiyebholoria, Anthony* 2012: Report on Entrepreneurship for Recent Immigrants and International Students, Windsor.
- Ekert, Stefan/Grebe, Tim/Wallau, Frank/Werner, Jennifer/Will, Anne-Kathrin* 2014: Werdegang internationaler Fachkräfte und ihr Mehrwert für KMU, Berlin.
- EMN – European Migration Network* 2014: Ad-hoc Query on Regulatory Framework to Control Inflow of Foreign Workers. Requested by LT EMN NCP on 27 September 2013. Reply Requested by 20 October 2013, Brüssel.
- Emploi Québec* 2015: Employment Integration Program for Immigrants and Visible Minorities (PRIIME). (<http://bit.ly/1QXIBl8>, 17.03.2015)
- EP-Nuffic – Netherlands Organisation for International Cooperation in Higher Education* 2015: Incoming Student Mobility. Daten auf Anfrage zur Verfügung gestellt, Den Haag.
- Esser, Maria/Gillessen, Marieke* 2014: Ergebnisbericht zur Evaluierung des DAAD-Programms – STIBET I und STIBET III Matching Funds, Berlin.
- Fabian, Gregor* 2014: Determinanten des Berufseinstiegs. Intra- und Intergruppenvergleiche deutscher und ausländischer Absolvent(inn)en von Hochschulen in Deutschland, Hannover.
- Fama, Melissa* 2011: A New Era for Canada's International Student Program, in: *Canadian Diversity*, 8: 5, 11–14.
- Finn, Michael* 1998: Stay Rates of Foreign Doctorate Recipients from U. S. Universities, 1995, Oak Ridge.
- Gornitzka, Åse/Kogan, Maurice/Amaral, Alberto* 2005: Reform and Change in Higher Education, Berlin/Heidelberg/New York.
- Government of Newfoundland and Labrador* 2010: New International Graduate Retention Incentive Program Launched. (<http://www.releases.gov.nl.ca/releases/2010/hrle/1221n02.htm>, 17.03.2015)
- Grothus, Ulrich/Maschke, Katharina* 2013: Internationalisierung – eine Einführung, in: *Deutscher Akademischer Austausch Dienst (DAAD)* (Hrsg.): Die internationale Hochschule – Strategien anderer Länder, Bielefeld, 6–13.
- Guhr, Daniel/Lange, Simon/Pakir, Sheila* 2009: New Zealand Alumni Survey: Experiences, Attitudes and Engagement, Wellington.
- Hanganu, Elisa* 2015: Bleibequoten von internationalen Studierenden im Zielstaaten-Vergleich, Nürnberg.
- Hanganu, Elisa/Heß, Barbara* 2014: Beschäftigung ausländischer Absolventen deutscher Hochschulen – Ergebnisse der BAMF-Absolventenstudie 2013, Nürnberg.
- Harzing, Anne-Wil* 2006: Response Styles in Cross-National Survey Research. A 26-Country Study, in: *International Journal of Cross Cultural Management*, 6: 2, 243–266.
- Hawthorne, Lesleyanne* 2010: Two-Step Migration: Australia's Experience, in: *Policy Options*, July–August 2010, 39–43.
- Helemann, Marion* 2010: Das Akademische Auslandsamt als Motor der Internationalisierung der Hochschule, in: Schröder, Thomas/Sehl, Ilka (Hrsg.): Internationalisierung von Hochschulen. Ergebnisse eines deutsch-österreichischen Benchmarking-Verfahrens, Hannover, 49–60.
- Heublein, Ulrich* 2010: Internationales Hochschulmarketing an deutschen Hochschulen. Ergebnisse einer bundesweiten Umfrage, Bielefeld.
- Heublein, Ulrich/Richter, Johanna/Schmelzer, Robert/Sommer, Dieter* 2014: Die Entwicklung der Studienabbruchquoten an den deutschen Hochschulen, Hannover.
- Hönigsberger, Herbert/Kuckert, Bernd* 2014: Studien- und Hochschulfinanzierung in der Wissensgesellschaft, Berlin.
- House of Commons Canada* 2012: Labour and Skills Shortages in Canada: Addressing Current and Future Challenges. Report of the Standing Committee on Human Resources, Skills and Social Development and the Status of Persons with Disabilities, Ottawa.
- Hunger, Uwe* 2003: Brain Drain oder Brain Gain: Migration und Entwicklung, in: Thränhardt, Dietrich/Hunger, Uwe (Hrsg.): Migration im Spannungsfeld von Globalisierung und Nationalstaat, Wiesbaden, 58–75.
- IIE – Institute of International Education* 2014: Open Doors Data. International Students: Leading Places of



- Origin. (<http://www.iie.org/en/Research-and-Publications/Open-Doors/Data/International-Students/Leading-Places-of-Origin/2012-14>, 05.05.2015)
- IND – Immigratie- en Naturalisatiedienst* 2015a: Income Requirements. (<https://ind.nl/en/individuals/employee/costs-income-requirements/Income-requirements>, 17.03.2015)
- IND – Immigratie- en Naturalisatiedienst* 2015b: Costs. (<https://ind.nl/EN/business/employer/costs-income-requirements/Costs/Pages/default.aspx>, 17.03.2015)
- Innovationsbüro Fachkräfte für die Region* 2012: Gute Praxis – Ideen und Anregungen zur Fachkräftesicherung in der Region, Berlin.
- iversity* 2014: Nach einem erfolgreichen ersten Jahr: iversity erhält Finanzierung in Millionenhöhe. (<https://iversity.org/de/pages/financing-round-in-the-millions>, 26.03.2015)
- Karakaşoğlu, Yasemin* 2012: Interkulturelle Öffnung als Rahmen hochschulpolitischer Maßnahmen zur Unterstützung des Studienerfolgs von Studierenden mit Migrationshintergrund. Vortrag im Rahmen der Tagung „Mehrsprachigkeit in Wissenschaft und Gesellschaft. Ein interdisziplinäres Symposium zu Mehrsprachigkeit, Bildungsbeteiligung und Potenzialen von Studierenden mit Migrationshintergrund“. Universität Bielefeld, 06./07.02.2012, Bielefeld.
- Klabunde, Niels* 2014: Wettlauf um internationale Studierende. Integration und interkulturelle Hochschulentwicklung in Deutschland und Kanada, Wiesbaden.
- KMK – Kultusministerkonferenz* 2013: Strategie der Wissenschaftsminister/innen von Bund und Ländern für die Internationalisierung der Hochschulen in Deutschland, Berlin.
- KMK – Kultusministerkonferenz* 2014: Vorausberechnung der Studienanfängerzahlen 2014–2025. Erläuterung der Datenbasis und des Berechnungsverfahrens, Berlin.
- Koch, Lucia* 2012: Welche Rahmenbedingungen müssen geschaffen oder optimiert werden, um Hessen für Arbeitskräfte aus dem Ausland noch attraktiver zu machen?, Darmstadt.
- Kratz, Fabian/Reimer, Maike* 2013: Frühe Bindung zahlt sich aus: Wie Arbeitgeber und Studierende von frühzeitigen Kontakten profitieren, München.
- LABO – Landesamt für Bürger- und Ordnungsangelegenheiten* 2015: Informationen zur Beschäftigung (Arbeiterlaubnis, Arbeitgeber). (<http://www.berlin.de/lab0/auslaender/dienstleistungen/arbeiterlaubnis.html>, 17.03.2015)
- Marginson, Simon* 2003: Markets in Higher Education: National and Global Competition. Conference Paper Presented at NZARE/AARE Joint Conference on 29 November, Auckland.
- Matsumoto, David/van de Vijver, Fons* 2011: Cross-Cultural Research Methods in Psychology, Cambridge University Press.
- Mayer, Matthias/Yamamura, Sakura/Schneider, Jan/Müller, Andreas* 2012: Zuwanderung von internationalen Studierenden aus Drittstaaten. Studie der deutschen nationalen Kontaktstelle für das Europäische Migrationsnetzwerk (EMN), Nürnberg.
- Merwood, Paul* 2007: International Students: Studying and Staying On in New Zealand, Wellington.
- Meschter, Diana/Meyer zu Schwabedissen, Friederike/Pott, Andreas* 2015: Bildungsmigranten in der Region. Instrumente und Handlungsempfehlungen zur Unterstützung des Berufseinstiegs von internationalen Studierenden mit deutschem Hochschulabschluss, Osnabrück.
- Ministerium für Finanzen und Wirtschaft Baden-Württemberg* 2013: Allianz für Fachkräfte Baden-Württemberg, Stuttgart.
- Nova Scotia Department of Energy* 2015: Energy Training Program for Students. (http://energy.novascotia.ca/sites/default/files/ETP_Brochure_proof_v5.pdf, 17.03.2015)
- Nuffic – Netherlands Organisation for International Cooperation in Higher Education* 2013: Make It in the Netherlands! Programme 2013–2016, Den Haag.
- Nuffic – Netherlands Organisation for International Cooperation in Higher Education* 2014: Internationalisierung in Beeld, Den Haag.
- Nunes, Sarah/Arthur, Nancy* 2013: International Students' Experiences of Integrating into the Workforce, in: Journal of Employment Counseling, 50, 34–45.
- OECD* 2011: International Migration Outlook, Paris.
- OECD* 2013: Zuwanderung ausländischer Arbeitskräfte: Deutschland, Berlin.

- OECD 2014: Indicator C4: Who Studies Abroad and Where?, Paris.
- Pathways to Prosperity* 2013: Agency of the Future: Concept Paper. Draft, June 17, 2013.
- Peters, Eva* 2014: Beratung und Vermittlung internationaler Studienabsolventinnen und -absolventen von deutschen Hochschulen. Absolvent/innenprojekt der BA/ZAV unter Beteiligung der Hochschulen, Bonn.
- Province of Manitoba* 2015: Study in Manitoba. (<http://www.gov.mb.ca/ie/study/index.html>, 14.04.2015)
- Reiß, Mirjam* 2014: Studienabbruch – ein ungeplanter und nicht institutionalisierter Übergang im Hochschulsystem, in: Banscheraus, Ulf/Bülow-Schramm, Margret/Himpele, Klemens/Staack, Sonja/Winter, Sarah (Hrsg.): Übergänge im Spannungsfeld von Expansion und Exklusion. Eine Analyse der Schnittstellen im deutschen Hochschulsystem, Bielefeld, 119–136.
- Reynolds, Amy/Constantine, Madonna* 2007: Cultural Adjustment Difficulties and Career Development of International College Students, in: Journal of Career Assessment, 15: 3, 338–350.
- Ripmeester, Nannette/Pollock, Archibald* 2013: Willkommen in Deutschland. Wie internationale Studierende den Hochschulstandort Deutschland wahrnehmen. International Student Barometer, Bielefeld.
- Roth, Roland* 2015: Willkommensregionen für ausländische Studierende. Studie im Auftrag der Bertelsmann Stiftung, Gütersloh.
- Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung* 2011: Herausforderungen des demografischen Wandels. Expertise im Auftrag der Bundesregierung, Wiesbaden.
- Schomburg, Harald/Kooij, Rene* 2014: Wie erfolgreich sind internationale Studierende der deutschen Hochschulen beim Berufsstart? Ergebnisse von Befragungen in den ersten Jahren nach dem Studienabschluss, Kassel.
- Schröer, Hubertus* 2007: Interkulturelle Öffnung und Diversity Management. Konzepte und Handlungsstrategien zur Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen und Migranten. Eine Expertise im Auftrag von anakon.de GbR, München.
- Scott, Colin/Safdar, Saba/Trilokekar, Roopa Desai/El Masri, Amira* 2015: International Students as „Ideal Immigrants“ in Canada: A Disconnect between Policy Makers' Assumptions and the Lived Experiences of International Students, in: Comparative and International Education / Éducation Comparée et Internationale, 43: 3, Art. 5.
- SER – Sociaal-Economische Raad* 2013: Analyse ten Behoeve van Advies „Make It in the Netherlands!“, Den Haag.
- Seyda, Susanne/Bußmann, Sebastian* 2014: Fachkräftengpässe in Unternehmen, Berlin.
- SPD* 2015: Deutschland als Einwanderungsland gestalten. Warum wir ein Einwanderungsgesetz brauchen, Berlin.
- Statistics Canada* 2014: International Student Enrollment Canada (Total and Stem). Physical and Life Sciences and Technologies; Mathematics; Computer and Information Sciences; Architecture; Engineering and Related Technologies (Part of CANSIM Table 477-0019) (zusammengestellte Tabelle). (<http://www5.statcan.gc.ca/cansim/a47>, 13.08.2014)
- Statistisches Bundesamt* 2013: Studierende an Hochschulen. Fachserie 11 Reihe 4.1. Wintersemester 2012/2013, Wiesbaden.
- Statistisches Bundesamt* 2014a: Studierende an Hochschulen. Fachserie 11 Reihe 4.1. Endgültige Ergebnisse, Wintersemester 2013/2014, Wiesbaden.
- Statistisches Bundesamt* 2014b: Prüfungen an Hochschulen. Fachserie 11 Reihe 4.2 2013, Wiesbaden.
- Statistisches Bundesamt* 2015: Bildungsausländer (Absolventen) im Prüfungsjahr 2013 nach Studienfächern. Daten auf Anfrage zur Verfügung gestellt, Wiesbaden.
- Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft/McKinsey* 2013: Hochschulbildungsreport 2020, Essen.
- Studitemps* 2013: Datenauszüge zur Studienreihe „Fachkraft 2020“. Studentische Mobilität in Deutschland, Maastricht.
- SVR* 2011: Migrationsland 2011. Jahresgutachten 2011 mit Migrationsbarometer, Berlin.
- SVR* 2014: Deutschlands Wandel zum modernen Einwanderungsland. Jahresgutachten 2014 mit Integrationsbarometer, Berlin.



SVR 2015: Unter Einwanderungsländern: Deutschland im internationalen Vergleich. Jahresgutachten 2015, Berlin.

SVR-Forschungsbereich/MPG 2012: Mobile Talente? Ein Vergleich der Bleibeabsichten internationaler Studierender in fünf Staaten der Europäischen Union, Berlin.

SVR-Forschungsbereich/BiB/UDE 2015: International Mobil. Motive, Rahmenbedingungen und Folgen der Aus- und Rückwanderung deutscher Staatsbürger, Berlin.

Swedish Institute 2015: Labour Shortage List. (<http://work.sweden.se/how-to-find-a-job/labour-shortage-list/>, 17.03.2015)

UKÄ – Universitetskanslersämbetet 2013: Universitet och Högskolor. Internationell Studentmobilitet i Högskolan 2012/13, Stockholm.

UKÄ – Universitetskanslersämbetet 2014a: Universitet och Högskolor. Internationell Studentmobilitet i Högskolan 2013/14, Stockholm.

UKÄ – Universitetskanslersämbetet 2014b: Higher Education in Sweden. 2014 Status Report, Stockholm.

UKÄ – Universitetskanslersämbetet 2014c: Universitet och Högskolor. Studenter och Examinerade på Grundnivå och Avancerad Nivå 2012/13, Stockholm.

van Huystee, Monica 2011: A Profile of Foreign Students Who Transition to Permanent Resident Status in Atlantic Canada, Ottawa.

Vogler-Ludwig, Kurt/Düll, Nicola/Kriechel, Ben/Vetter, Tim 2014: Arbeitsmarkt 2030. Die Bedeutung der Zuwanderung für Beschäftigung und Wachstum. Prognose 2014. Gesamtschau im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, München.

von Luckwald, Johanna 2010: Bedeutungszunahme und Qualitätsentwicklung der Career Service-Arbeit an deutschen Hochschulen. Inauguraldissertation zur Erlangung des Doktorgrades, Köln.

Wiginton, Lindsay 2012: Canada's Decentralised Immigration Policy through a Local Lens: How Small Communities are Attracting and Welcoming Immigrants, Montreal.

Wissenschaftsrat 1999: Stellungnahme zum Verhältnis von Hochschulausbildung und Beschäftigungssystem, Würzburg.

Yang, Eunjoo/Wong, Sing Chee/Hwang, Mae-Hyang/Heppner, Mary 2002: Widening Our Global View: The Development of Career Counseling Services for International Students, in: Journal of Career Development, 28: 3, 203–213.

Zimmermann, Klaus/Bauer, Thomas/Bonin, Holger/Fahr, René/Hinte, Holger 2002: Arbeitskräftebedarf bei hoher Arbeitslosigkeit, Berlin.

Anhang

Abbildungsverzeichnis

Abb. 1	Internationale Studierende in Deutschland, Kanada, den Niederlanden und Schweden, Gesamtzahl 2008–2013 und Anteil der MINT-Studierenden 2013	11
Abb. 2	Anteil der internationalen Studierenden mit Änderung des Aufenthaltsstatus in ausgewählten OECD-Ländern (Bleiberate) 2008 oder 2009	19
Abb. 3	Internationale Hochschulabsolventen in Deutschland, die mehr als ein Jahr nach ihrem Abschluss noch arbeitsuchend sind 2013	21
Abb. 4	Anteil der staatlichen Hochschulen in Deutschland, Kanada, den Niederlanden und Schweden, die an der Befragung teilgenommen haben	25
Abb. 5	Differenz zwischen dem Anteil internationaler Studierender und dem Anteil der verbliebenen internationalen Absolventen in den Bundesländern 2012	35
Abb. 6	Anteil der deutschen, kanadischen, niederländischen und schwedischen Hochschulen, die regelmäßig mit regionalen Akteuren zusammenarbeiten	37
Abb. 7	Brückenschlag zwischen Studium und Beruf: Kooperationspartner des regionalen Übergangsmanagements	46

Tabellenverzeichnis

Tab. 1	Bleibeabsichten internationaler Studierender in Deutschland, den Niederlanden und Schweden 2011	13
Tab. 2	Aufenthaltstitel für internationale Hochschulabsolventen aus Drittstaaten in Deutschland, Kanada, den Niederlanden und Schweden	15
Tab. 3	Ausgewählte Studien zur Bleibequote internationaler Studierender in Deutschland.....	20
Tab. 4	Anteil der hochschulischen Career Services und International Offices ohne direkten Zugang zu den Kontaktdaten internationaler Studierender	27
Tab. 5	Spezialangebote für den Berufseinstieg internationaler Studierender an Hochschulen in Deutschland, Kanada, den Niederlanden und Schweden	29
Tab. 6	Betreuungsverhältnis in Career Services und International Offices	31
Tab. 7	Anteil der Hochschulen, an denen mindestens zwei Einrichtungen das gleiche Spezialangebot für internationale Studierende bereitstellen	32
Tab. 8	Anteil der Hochschulstandorte, an denen Unternehmen den Berufseinstieg internationaler Studierender aktiv unterstützen	33
Tab. 9	Anteil der Hochschulstandorte, an denen Unternehmen den Berufseinstieg internationaler Studierender aktiv unterstützen, im innerdeutschen Vergleich	36

Verzeichnis der Info-Boxen

Info-Box 1	Auswahl der Vergleichsländer	8
Info-Box 2	Vom Braindrain zur Brain Circulation	14
Info-Box 3	Neue Anforderungen an Beratungs- und Betreuungsangebote für den ‚Normalfall‘ studentischer Vielfalt	24
Info-Box 4	Bedarfsgerechte Unterstützung für bleibewillige internationale Studierende	30

Impressum

Studie des SVR-Forschungsbereichs 2015-2

Herausgeber:

Forschungsbereich beim Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration (SVR)

Neue Promenade 6

10178 Berlin

Tel. 030/288 86 59-0

Fax: 030/288 86 59-11

info@svr-migration.de

www.svr-migration.de

Verantwortlich:

Dr. Cornelia Schu

Gestaltung:

KALUZA+SCHMID GmbH

Druck:

Königsdruck Printmedien und digitale Dienste GmbH

© SVR GmbH, Berlin 2015

ISSN 2363-734X

Die Autoren

Simon Morris-Lange

Stellvertretender Leiter des SVR-Forschungsbereichs

Florinda Brands

Wissenschaftliche Projektmitarbeiterin

Über den Forschungsbereich beim Sachverständigenrat

Der Forschungsbereich beim Sachverständigenrat führt eigenständige, anwendungsorientierte Forschungsprojekte zu den Themenbereichen Integration und Migration durch. Die projektbasierten Studien widmen sich neu aufkommenden Entwicklungen und Fragestellungen. Ein Schwerpunkt der Forschungsvorhaben liegt auf dem Themenfeld Bildung. Der SVR-Forschungsbereich ergänzt die Arbeit des Sachverständigenrats. Die Grundfinanzierung wird von der Stiftung Mercator getragen.

Der Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration geht auf eine Initiative der Stiftung Mercator und der VolkswagenStiftung zurück. Ihm gehören weitere fünf Stiftungen an: Bertelsmann Stiftung, Freudenberg Stiftung, Robert Bosch Stiftung, Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft und Vodafone Stiftung Deutschland. Der Sachverständigenrat ist ein unabhängiges und gemeinnütziges Beobachtungs-, Bewertungs- und Beratungsgremium, das zu integrations- und migrationspolitischen Themen Stellung bezieht und handlungsorientierte Politikberatung anbietet.

Weitere Informationen unter: www.svr-migration.de/Forschungsbereich