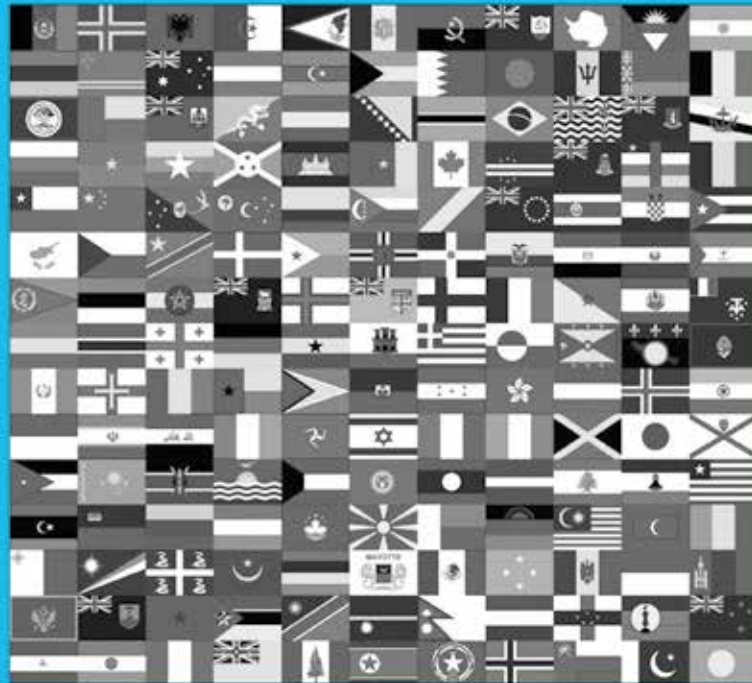


Martina Dömling | Peer Pasternack

Studieren und bleiben

Berufseinstieg internationaler HochschulabsolventInnen
in Deutschland

HoF-Handreichungen 7 • Beiheft zu „die hochschule“ 2015



Study and Work

Ausländische Studierende in Ostdeutschland halten, Willkommenssignale setzen

Problem

Die Zahl der internationalen Studierenden in Deutschland wächst seit einigen Jahren stetig an. Ein größerer Teil von ihnen würde gerne nach dem Studienabschluss in Deutschland bleiben und arbeiten – temporär oder längerfristig. Die wenigsten von ihnen tun dies allerdings. Zugleich besteht in zahlreichen Bereichen (etwa Ingenieurberufen) und Regionen (insbesondere ländlich-peripheren Räumen) ein Fachkräftemangel. Die These: Einige der Nachwuchsprobleme könnten behoben werden, wenn es gelänge, mehr internationalen Studierenden einen Verbleib nach dem Studienabschluss zu ermöglichen.

Zum Weiterlesen

- Martina Dömling/Peer Pasternack (2015): Studieren und bleiben. Berufseinstieg internationaler HochschulabsolventInnen in Deutschland, HoF-Handreichungen 7, Beiheft zu „die hochschule“, Institut für Hochschulforschung Halle-Wittenberg (HoF), auch unter www.hof.uni-halle.de/web/dateien/pdf/HoF-Handreichungen7.pdf

Das Projekt wurde durch den Beauftragten der Bundesregierung für die Neuen Länder gefördert und am HoF im Zeitraum von 2012 bis 2015 bearbeitet.

Ergebnisse

Drei Blickwinkel wurden als relevant herausgearbeitet: Wer sind, erstens, die internationalen Studierenden, welche Verbleibs- oder Abwanderungsgründe kommen bei ihnen zum Tragen, und welche Bedarfe sind hinsichtlich der Beschäftigungsorientierung relevant? Zweitens wurden die Hochschulen ins Visier genommen: Aus welchen Gründen und mit welchen Aktivitäten tragen sie zum Verbleib internationaler Absolvent:innen bei? Welche Hürden sind dabei zu überwinden? Drittens interessierten die Herausforderungen in den Regionen, den Bundesländern und bei den Arbeitgebern, die sich bei der Integration internationaler Absolvent:innen in den Arbeitsmarkt auf tun.

Die entsprechenden Informationen wurden durch Online-recherchen und Dokumentenauswertungen, eine schriftliche Onlinebefragung von Career Centern und anderen mit ausländischen Studierenden befassten Serviceeinrichtungen sowie Leitfadentinterviews mit ausländischen Studierenden bzw. Absolvent:innen und Expert:innen des Feldes gewonnen. Darüber hinaus wurden vier Workshops mit International Offices und Career Services ausgewertet und verschiedene Pilotprojekte als Praxisbeispiele begleitet.

Auf Grundlage der Auswertungen wurden Risikofaktoren herausgearbeitet, die zu Hemmnissen bei der Integration in den Arbeitsmarkt und beim Übergang ins Beschäftigungssystem führen (können). Auf vier Handlungsebenen sind folgende Risikofaktoren hervorzuheben:

- **Individuelle Ebene:** Hier sind vor allem Kommunikationsbarrieren und hohe Studienabbruchquoten aufgrund ungewohnter Lehr- und Lernkulturen zu nennen. Zusätzlich erschweren unzureichende Kenntnisse des Arbeitsmarktes sowie hinsichtlich rechtlicher Regelungen die Arbeitsaufnahme.
- **Hochschulebene:** Der zunehmenden Heterogenität der Studierendenschaft wird in den Studienprogrammen wie auch der Lehre nur unzureichend Rechnung getragen. In Bezug auf Fremdsprachenkenntnisse und interkulturelle Kompetenzen bestehen beim Hochschulpersonal häufig Defizite. Die Angebote von International Offices konzentrieren sich mehrheitlich auf die Unterstützung von ausländischen Studierenden im Studium – nicht auf die Zeit danach.
- **Ebene der Länder und Regionen:** Häufig sind Behörden und Ämter kaum auf internationale Absolvent:innen eingestellt, was sich bspw. in einer mangelnden Sensibilität für deren Bedarfe widerspiegelt. Hinzu kommen Barrieren bei Aufenthaltsgenehmigungen und latente Vorbehalte bis hin zu Diskriminierungserfahrungen in Behörden.
- **Arbeitgeberebene:** Die Möglichkeit zur Anwerbung ausländischer Mitarbeiter:innen wird von Arbeitgebern trotz unbesetzter Stellen mehrheitlich nicht forciert. Gerade kleine und mittlere Unternehmen haben häufig nicht die Kapazitäten, internationale Absolvent:innen aktiv zu rekrutieren. Auch treten hier Sprachbarrieren besonders stark auf. In einigen Branchen bestehen Skepsis bzw. Vorurteile gegenüber internationalen Absolvent:innen – z.B. mit Blick auf unerwünschten Technologietransfer.

Schließlich wurden die Ergebnisse zu Handlungsoptionen verdichtet und in einer HoF-Handreichung in komprimierter und praxisbezogener Form publiziert.

ERSTINFORMATION UND ORIENTIERUNG

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

BA: 1. und 2. Semester

MA: 1. Semester

STUDIENVERLAUF

The background of the page features a stylized illustration of a winding path in shades of grey and blue. Several orange silhouettes of people are scattered along the path, some walking alone and others in pairs, suggesting a journey or a process. The path starts from the top left and winds towards the bottom right.

ERSTER EINSTIEG IN DIE BERUFS- PRAXIS

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

BA: 3. und 4. Semester

MA: 2. und 3. Semester

DEN BERUFSEINSTIEG SCHAFFEN

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

BA: 5. und 6. Semester

MA: 3. und 4. Semester