



# **POLICY BRIEF**

## **Bildungsmigranten in der Region**

Instrumente und Handlungsempfehlungen zur Unterstützung  
des Berufseinstiegs von internationalen Studierenden  
mit deutschem Hochschulabschluss

Diana Meschter

Dr. Friederike Meyer zu Schwabedissen

Prof. Dr. Andreas Pott

## **Gliederung:**

### Teil I: Regionalisierung des Berufseinstiegs

Worum geht es?

Hochschulregionen als Perspektive: regionale Unterstützungsnetzwerke organisieren!

Kooperation trotz Eigenlogik

Instrumente zur Regionalisierung des Berufseinstiegs

### Teil II: Weitere Ergebnisse und Handlungsempfehlungen

## **Teil I: Regionalisierung des Berufseinstiegs**

### **Worum geht es?**

301.000 ausländische Studierende waren im Wintersemester 2013/2014 in Deutschland eingeschrieben. Zwei Drittel dieser Studierenden würden gerne mit ihrem deutschen Hochschulabschluss in Deutschland bleiben und hier eine Arbeit aufnehmen. Auch fehlt es nicht an Interesse seitens der Wirtschaft und der Politik, die hoffen, mit qualifizierten Zuwanderern den demographischen Wandel und den damit einhergehenden befürchteten Fachkräftemangel abzumildern. Internationale Studierende werden daher zunehmend als potentielle Arbeitskräfte identifiziert und wahrgenommen. Obwohl die Absolvent\_innen mit deutschem Hochschulabschluss keine Anerkennungsprobleme ihrer Qualifikationen haben und bereits mit dem Leben in Deutschland vertraut sind, bereitet der Übergang vom Studium in den Arbeitsmarkt Schwierigkeiten. Die große Herausforderung besteht darin, sowohl die Bleibewilligen beim Übergang in den Arbeitsmarkt als auch Unternehmen bei der Suche nach potentiellen Arbeitskräften zu unterstützen. Zur Schärfung der Aufgabenstellung wie zur konkreten Gestaltung des Übergangsprozesses empfiehlt es sich, eine *regionalisierende Perspektive* einzunehmen. Im Folgenden soll diese übergeordnete Empfehlung erläutert und durch einzelne Instrumente und Handlungsempfehlungen ergänzt und konkretisiert werden.

### **Hochschulregionen als Perspektive: regionale Unterstützungsnetzwerke organisieren!**

Die nachfolgenden Ausführungen stützen sich auf allgemeingültige Ergebnisse des Forschungsprojektes Bildungsmigranten in der Region (BiReg), in dem in den Jahren 2013 und 2014 regionale Unterstützungsnetzwerke für internationale Studierende in Niedersachsen untersucht wurden. Die angenommene Relevanz der regionalen Differenzierung fand bereits kurz nach Projektbeginn ihre erste Bestätigung: Sowohl der Arbeitsmarkt als auch Hochschulen, internationale Studierende und mögliche Unterstützer sind regional ungleich verteilt.

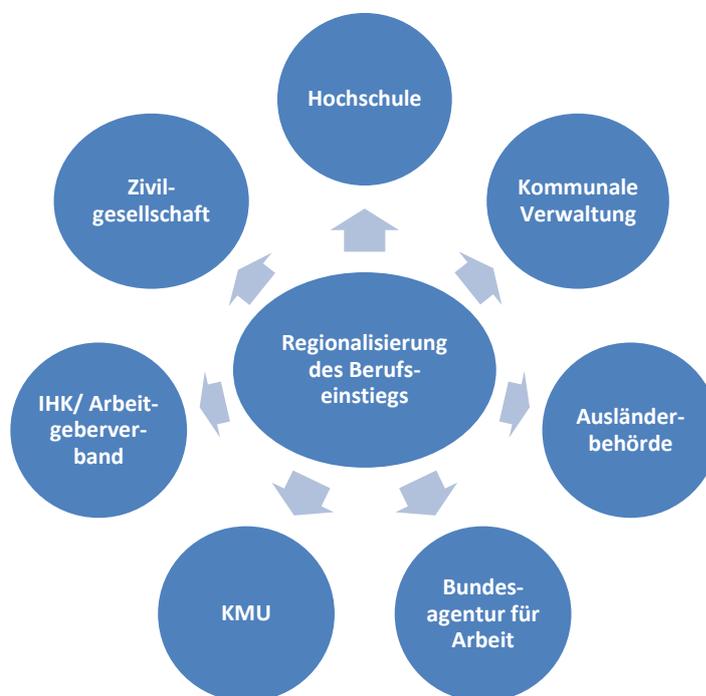
Eine Regionalisierung der Perspektive ist daher angemessen. Identifiziert und unterschieden wurden mehrere Hochschulregionen, von denen drei exemplarisch analysiert wurden: die Regionen Oldenburg, Osnabrück und Hannover. Hier wurden Interviews mit Mitarbeitenden von Universitäten und (Fach-)Hochschulen (International Office/Akademisches Auslandsamt, Career Center, Studentenwerk, Uni-Lotsen u.a.) sowie mit internationalen Studierenden geführt. Darüber hinaus wurden mit Blick auf regionale Differenzierungen des Arbeitsmarktes relevante Daten und Aussagen einzelner kommunaler, ökonomischer und zivilgesellschaftlicher Akteure (zum Beispiel Bundesagentur für Arbeit (BA), Wirtschaftsförderung, Industrie- und Handelskammer, kommunale Integrationsbeauftragte, Arbeitgeberverband, vor Ort ansässige bzw. regionale Unternehmen) erhoben.

Als Hochschulregionen werden Regionen mit Universitäten und/oder Fachhochschulen einschließlich ihrer externen Standorte verstanden, in denen eine ausreichende Anzahl internationaler Studierender und ein regionaler Arbeitsmarkt im Tagespendelbereich vorhanden sind. Der regionale Zusammenschluss kann auch über gemeinsame Unterstützungsstrukturen oder eine gemeinsame Verwaltung gefestigt sein bzw. werden. Neben den Hochschulen selbst zählen Kommunen und Verwaltungen, die regionale Wirtschaft, ihre Unternehmen und Verbände sowie verschiedene ehrenamtliche oder zivilgesellschaftliche Initiativen zu den für die Übergangsproblematik wichtigen Akteuren in Hochschulregionen.

Die Betrachtung, Konstruktion und Stärkung von Hochschulregion hat den Vorteil, dass im regionalen Rahmen vorhandene wie neue Unterstützungsangebote besser gebündelt und Studierende zielgruppenscharf mit den Personalbedarfen und Qualifikationsbedürfnissen regionaler Unternehmen zusammengeführt werden können. Den Hochschulen selbst kommt dabei eine besondere Rolle zu, eine Rolle, die allerdings noch nicht allen von ihnen bewusst ist: Hochschulen sind Anziehungsmagnete für internationale Studierende und damit für potenzielle Fachkräfte. Hochschulen bilden die Studierenden aus, integrieren sie gesellschaftlich und statten sie mit einem deutschen Abschluss ohne weitere Anerkennungsprobleme aus. Die Studierenden lernen während ihres Studiums in Deutschland nicht nur Deutsch im (Universitäts-)Alltag sowie verschiedene kulturelle und regionale Besonderheiten, sondern sie verbringen schlicht auch viel Zeit an der Hochschule und in hochschulspezifischen Kontexten. Wird diese Zeit auch für ein intensives Sprachstudium sowie für das Aufbauen sozialer und erster beruflicher Kontakte und Orientierungen in der Region genutzt, haben Hochschulen das Potential, die Integration ihrer internationalen Studierenden in den regionalen Arbeitsmarkt und damit ihren Verbleib in Deutschland wesentlich zu fördern. Hochschulen, die sich dieser zentralen Position im vielschichtigen Übergangskontext bewusst sind, können sich an der Gestaltung des regionalen Berufseinstiegs aktiv und nachhaltig beteiligen. Hochschulen fungieren dann als mehr oder weniger starker Motor der Anwerbung internationaler Studierender *und* zugleich als Motor der beruflichen Integration der sich aus ihnen entwi-

ckelnden Fachkräfte. Das Ziel der Unterscheidung von Hochschulregionen besteht daher in der möglichst engen Zusammenarbeit der Hochschulen mit regionalen Arbeitsmarktakteuren, Unternehmen und Verwaltungen.

Hochschulregionen können in der Zusammensetzung ihrer lokalen Akteure und geprägt durch den je spezifischen regionalen Arbeitsmarkt sehr unterschiedlich sein. Je nach Größe und Profil der Hochschulen einer Region, der Struktur des Arbeitsmarktes und der vorhandenen Unterstützungsstrukturen bestehen unterschiedliche Möglichkeiten der Vernetzung. Die folgende Abbildung zeigt ausgewählte und typische Akteure, die für den Aufbau, die etwaige Neuausrichtung oder die Verdichtung von übergangsbezogenen Netzwerken eine wichtige Rolle spielen:



Beispiel für mögliche Akteure. Für einzelne Regionen können noch weitere Akteure wichtig sein.

### Kooperation trotz Eigenlogik

Auf der regionalen bzw. lokalen Ebene findet man oft bereits eine Vielzahl von Akteuren, die sich um die soziale und berufliche Integration von Migrantinnen und Migranten und teilweise auch dezidiert von Studierenden bemühen. Die jeweiligen Maßnahmen sind insbesondere dann erfolgreich, wenn sie zielgruppenspezifisch konzipiert und möglichst eng aufeinander abgestimmt werden. Dem stehen jedoch häufig die organisatorischen Eigenlogiken und die unterschiedlichen Arbeitsziele der einzelnen Akteure entgegen.

So beraten die Hochschulen üblicherweise nur vor oder während des Studiums, nicht aber gegen Studienende sowie unmittelbar nach dem Studienabschluss. Auch die hochschuleigenen Career Center haben, so im Einzelfall vorhanden, aufgrund ihrer personellen Ausstattung weder – oder nur in Ausnahmefällen – Möglichkeiten für eine individuelle Beratung noch für die intensive Beratung nach Studienabschluss. Die Arbeitsagenturen hingegen beraten nur erwerbslos gemeldete Studierende und Absolvent\_innen, bieten aber keine zielgruppenspezifische Förderung an. Ausländerbehörden wiederum vergeben und kontrollieren den Aufenthaltsstatus, beraten aber nur zu aufenthaltsrechtlichen und nicht zu arbeitsrechtlichen Fragen. Außerdem wird bei staatlichen Institutionen fast immer auf Deutsch als Amtssprache bestanden. Unternehmen, die noch keinen Kontakt zu internationalen Studierenden während ihres Studiums hatten (z.B. im Rahmen eines Praktikums), interessieren sich aufgrund verschiedener Berührungspunkte häufig nur dann für diese Gruppe, wenn sie internationale Geschäftsbeziehungen, vor allem in die Herkunftsregion der Studierenden, pflegen.

Erschwerend kommt hinzu, dass die relevanten Akteure einer Region aufgrund ihrer divergenten Arbeitsziele nicht oder nur selten zusammenarbeiten, und dies, obwohl sie bereits alle die bleibewilligen internationalen Studierenden mit deutschem Hochschulabschluss als Potentiale für den Arbeitsmarkt wahrnehmen.

Um funktionierende regionale Unterstützungsnetzwerke für den erfolgreichen Berufseinstieg zu bilden, scheint es daher erforderlich, die genannten Akteure für ihre komplementären Rollen im Handlungsfeld zu sensibilisieren – und für die Notwendigkeit, ihre individuellen Ziellogiken zumindest partiell zu überwinden. Damit die Unterstützungsangebote auch systematisch aufeinander abgestimmt und koordiniert angeboten werden können, bedarf es ferner eines zielorientierten Zusammenarbeitens in Form eines regionalen Übergangnetzwerkes.

Zur Erreichung einer solchen professionellen Kooperation werden zwei übergeordnete und aufeinander aufbauende Instrumente vorgeschlagen. Sie dienen der längerfristigen Koordination einzelner Akteure und Maßnahmen sowie der praktischen Umsetzung weiterer Handlungsempfehlungen zur Unterstützung und Begleitung der Studierenden (s. Teil II).

## Instrumente zur Regionalisierung des Berufseinstiegs

### 1. *Task Force* zur Erarbeitung regionalspezifischer Akteurs- und Übergangsprofile

Einzurichten ist eine *Task Force*, die eine Hochschulregion je nach deren Größe ca. 4-12 Wochen lang konzentriert beobachtet und analysiert. Sie identifiziert die lokalen, für den Berufseinstieg von internationalen Studierenden relevanten Akteure und erarbeitet ein Regionsprofil. Die dazu nötigen Befragungen sollen zugleich für die Zielgruppe der internationalen Studierenden und für das Handlungsfeld der Übergangsgestaltung sensibilisieren.

Die *Task Force* kann sowohl ein lokales Team vor Ort sein, welches schon in der Region arbeitet, als auch ein mobiles Team, das nacheinander mehrere Hochschulregionen untersucht. Sie analysiert die schon bestehenden Unterstützungstätigkeiten einer Region hinsichtlich möglicher Schnittstellen für eine zielgruppenspezifische Zusammenarbeit. Die zu erarbeitenden *regionalspezifischen Akteurs- und Übergangsprofile* liefern die Grundlage für eine langfristig angelegte und professionell moderierte Zusammenarbeit wichtiger Akteure.

Um die angestrebte alltägliche Zusammenarbeit erfolgreich und auch dauerhaft organisieren zu können, empfehlen wir, in einem zweiten Schritt eine regionale Koordinierungsstelle einzurichten.

### 2. Einrichtung einer regionalen Koordinierungsstelle

Die Koordinierungsstelle soll die bereits bestehenden Vernetzungen weiterführen und verstetigen, wodurch die Synergien der Zusammenarbeit auch längerfristig genutzt werden können. Die Einrichtung der Stelle sollte in enger Abstimmung mit allen übergangsrelevanten Akteuren erfolgen. Vorzugweise sollte die Koordinierungsstelle direkt an einer für die Region bedeutsamen Hochschule oder zumindest in großer Nähe und in engem Austausch mit einer solchen eingerichtet werden. Derart könnte die bedeutsame Mittler- und Katalysatorfunktion, die den Hochschulen aufgrund ihres intensiven und mehrjährigen Kontaktes zu internationalen Studierenden als Brücken zwischen den zukünftigen Fachkräften und regionalen Arbeitsmärkten ohnehin zukommt, gewinnbringend genutzt werden.

Hauptaufgabe der Koordinierungsstelle ist die Netzwerkarbeit mit *allen* regionalen, übergangsrelevanten Akteuren und die Koordination der verschiedenen Beratungs- und Unterstützungsangebote einer Region (s. Teil II). Des Weiteren könnte sie selbst, falls dies die Ausstattung zulässt, internationale Studierende beraten und ihnen individuelle und passgenaue Bewerbungcoachings anbieten. Durch Unternehmensbesuche mit internationalen Studierenden, die Vorbereitung von Messen und die Organisation von berufsbezogenen Sprachkursen könnte die Koordinierungsstelle außerdem den frühzeitigen Aufbau beruflicher Netzwerke tatkräftig unterstützen.

## **Teil II: Weitere Ergebnisse und Handlungsempfehlungen**

### **Bleibeentscheidung der internationalen Studierenden als Prozess, der positiv beeinflusst werden kann**

Im BiReg-Projekt wurden vor allem internationale Studierende untersucht, die mit einer ausländischen Hochschulzugangsberechtigung für ein gesamtes Studium aus einem Nicht-EU-Staat nach Deutschland kommen. Für diese Gruppe gibt es seit 2012 die Möglichkeit, nach Abschluss des Studiums bis zu 18 Monate in Deutschland zu bleiben, um eine adäquate Arbeitsstelle zu finden.

Mehr als die Hälfte der internationalen Studierenden kann sich schon zu Studienbeginn vorstellen, nach Abschluss des Studiums in Deutschland zu bleiben. Die Untersuchung hat gezeigt, dass insbesondere in der mehrjährigen Zeit während des Studiums verschiedene Möglichkeiten bestehen, dass Akteure in der Hochschulregion auf die Konkretisierung des allgemeinen Bleibeinteresses einwirken, neue Bleibebereitschaften wecken und den Übergang in den (regionalen) Arbeitsmarkt konstruktiv begleiten und fördern. Gezielte Unterstützungsmaßnahmen und Angebote zur sozialen und späteren beruflichen Integration sind schon vor Beginn der konkreten Arbeitssuche sinnvoll. In der Phase des Studiums können die Bleibeentscheidungen der Studierenden und ihre späteren Eintritte in die Berufswelt positiv beeinflusst werden. Die ausgewählten Untersuchungsergebnisse und die aus ihnen abgeleiteten Empfehlungen bauen auf dieser Einsicht auf.

### **Soziale Integration der internationalen Studierenden – eine Schlüsselkomponente für die Bleibeentscheidung**

Die soziale Integration internationaler Studierender beginnt mit dem Anfang ihres Studiums. Das International Office einer Hochschule bzw. das Akademische Auslandsamt bietet Unterstützung bei der sozialen Integration an, beispielsweise Einführungs- und Orientierungsveranstaltungen sowie Exkursionen, Begleitangebote für Behördengänge und diverse Freizeitangebote. Gemeinsam mit dem Sprachenzentrum organisieren manche International Offices (Intensiv-)Sprachkurse. Häufig laden auch die Städte ihre Studierenden zu Willkommensveranstaltungen ein und bieten Ansprechpartner an. Weitere Kontaktmöglichkeiten auf alltagssprachlichem Niveau eröffnen ehrenamtlich engagierte Bürger\_innen, die manchmal auch Unterstützung bei Haus- und Abschlussarbeiten offerieren. Bei finanziellen Engpässen in der Studienabschlussphase unterstützen im Einzelfall das International Office oder kirchliche Träger durch Notfallstipendien. Durch Buddy- und Mentoring-Programme der Hochschulen

können die internationalen Studierenden außerdem Kontakte zu deutschen Studierenden auch auf privater Ebene knüpfen.

Die genannten Angebote konzentrieren sich meist auf den Freizeitbereich. Dennoch bleiben in vielen Fällen intensivere Kontakte zu deutschen Studierenden aus. Zwar besuchen beide Gruppen die gleichen Lehrveranstaltungen, doch nur selten kommt es z.B. zu einer intensiven Zusammenarbeit bei Referaten und anderen Studienaufgaben. Dies ist bedauerlich. Gerade durch den Kontakt zu den deutschen Kommilitonen\_innen könnten die internationalen Studierenden Teil ihrer oft regional ausgeprägten Netzwerke werden sowie wertvolle Hinweise und Ratschläge, etwa für die Durchführung von beruflichen Praktika, erhalten. Zur Förderung dieser Kontakte sind auch die Dozent\_innen gefragt; zu ihren Aufgaben könnte es gehören, auch eine interkulturelle Zusammenarbeit im Studium zu fördern.

### **Es existieren vielfältige Angebote zur beruflichen Integration parallel**

Studienbegleitende Veranstaltungen zur Unterstützung des Übergangs vom Studium in den Beruf werden meist für *alle* Studierenden einer Hochschule angeboten. Hierzu zählen u.a. Bewerbungstrainings, Bewerbungsmappen-Check, Job- und Praktikumsbörsen, Jobmessen oder Betriebsbesichtigungen. Mitarbeitende der Bundesagentur für Arbeit (BA) beraten Studierende, wenn sie sich vor Abschluss des Studiums arbeitssuchend melden. Spezielle Angebote für internationale Studierende bestehen nur vereinzelt, diese betreffen Mentoringprogramme und Gruppenberatungen zum Bewerbungstraining. Besonders unterstützen können Informationsveranstaltungen zu arbeits- und aufenthaltsrechtlichen Fragestellungen, die in Zusammenarbeit von BA, Ausländerbehörde und International Office organisiert werden.

Es wurde festgestellt, dass die bestehenden Unterstützungs- und Beratungsangebote zur beruflichen Integration die internationalen Studierenden insgesamt nur unzureichend erreichen oder von der Zielgruppe kaum wahrgenommen wurden. Vernetzungen und Kooperationen zwischen den anbietenden Akteuren sind nur gering ausgeprägt. Die Angebote sind oftmals nicht aufeinander abgestimmt. Problematisch ist ferner, dass es sich bei den Mitarbeiterstellen in Career Centern häufig nur um befristete Projektstellen handelt. Gerade an Universitäten sind viele Career Center personell und finanziell mangelhaft ausgestattet. Erschwerend kommt hinzu, dass internationale Studierende eine sehr beratungsintensive Gruppe darstellen. Internationale Studierende informieren sich hauptsächlich übers Internet und durch andere internationale Studierende. Beratungsangebote der BA sehen sie als wenig hilfreich an und nehmen sie deshalb kaum wahr.

## Handlungsempfehlungen für Beratungs- und Unterstützungsangebote

### *Empfehlung: zielgruppenspezifische Beratungs- und Unterstützungsangebote*

Beratungs- und Unterstützungsangebote sind besonders erfolgreich, wenn sie auf die besonderen Bedürfnisse der internationalen Studierenden eingehen. Hinsichtlich der sozialen Integration als einer Schlüsselkomponente für den Verbleib internationaler Studierender in der Region sollten gruppenbildende Maßnahmen mit deutschen Kommilitonen vor allem während der Seminare und Vorlesungen verstärkt werden. Bezüglich der Angebote zur beruflichen Integration empfehlen wir, diese nicht nur allgemein für alle Studierenden, sondern vor allem *zielgruppenspezifischer* zu konzipieren und anzubieten als bisher. Zu empfehlen sind insbesondere *regelmäßige* Angebote, Gruppentermine für internationale Studierende, an den Bedarf angepasste Angebote vor der Praktikums- und Arbeitsplatzsuche, englischsprachige Beratungen und Informationsveranstaltungen, Vorstellung lokaler Institutionen – BA, WiFö, IHK – und ihrer Beratungs- und Vermittlungsangebote in der Hochschule, semesterbegleitende Mentoringprogramme, Alumni-Berichte über Berufserfahrungen früherer internationaler Studierender.

### *Empfehlung: persönliche Ansprache und Abbau von Kommunikationsbarrieren*

Internationale Studierende fühlen sich von den bestehenden Angeboten häufig nicht angesprochen. Da Flyer, Poster und E-Mails nicht ausreichen, empfehlen wir eine persönliche und direkte Ansprache. Internationale Studierende sind eine sehr beratungsintensive Gruppe. Für die Beratungsangebote sollte genügend Zeit eingeräumt werden, um die notwendige individuelle Beratung und persönliche Unterstützung leisten zu können. Nebenbei lassen sich dann auch die Kommunikationsbarrieren abbauen, die durch mangelnde Sprachkenntnisse und Misstrauen gegenüber staatlichen Institutionen entstehen.

## **Mangelnde Sprachkompetenz verhindert schnelle Integration in den Arbeitsmarkt**

Die Sprachkompetenz wird von allen Akteuren als ein Hauptproblem gesehen. Internationale Studierende haben mit der deutschen Sprache oft Schwierigkeiten und messen dem Spracherwerb während ihres Studiums ein zu geringes Gewicht bei. Englischsprachige Studiengänge bewirken, dass im Studium nur wenig deutsch gesprochen wird. Doch auch den Studierenden deutschsprachiger Studiengänge werden von Seiten der Unternehmen mangelnde Sprachkenntnisse attestiert. Zwar gibt es Hinweise darauf, dass Unternehmen sehr hohe und teilweise auch unnötig hohe Ansprüche an internationale Absolvent\_innen stellen und von ihnen perfekte Deutschkenntnisse erwarten. Dennoch lassen sich verschiedene Verbesserungsmöglichkeiten erkennen:

## Handlungsempfehlungen zur Verbesserung der Sprachkompetenz

### *Empfehlung 1: Zeitaufwand einplanen und entsprechende Beratung durch das International Office*

Internationalen Studierenden wird empfohlen, einen größeren Aufwand beim Erlernen der deutschen Sprache zu betreiben, um diese sicher und auf hohem Niveau anwenden zu können. Berät das International Office internationale Studierende, die einen englischsprachigen Studiengang absolvieren, sollte stärker als in der Vergangenheit betont werden, dass für die Integration in den lokalen oder regionalen Arbeitsmarkt gute bis sehr gute Kenntnisse der deutschen Sprache oftmals Voraussetzung sind.

### *Empfehlung 2: Sprachlernangebote verbessern*

Zur Verbesserung der Sprachlernangebote sollten diese an die individuellen Bedürfnisse (fachbezogene Sprache, Alltagssprache, Wissenschaftssprache) angepasst und ins Curriculum einzelner Studiengänge aufgenommen werden (allgemeiner wie fachspezifischer Deutschunterricht).

### *Empfehlung 3: Verbesserung der Sprachkompetenz als Personalentwicklungsaufgabe*

Die Verbesserung der Sprachkompetenzen ist auch eine Aufgabe der Personalentwicklung. Unternehmen sollten diesbezüglich von der IHK und der städtischen bzw. regionalen Wirtschaftsförderung darin unterstützt werden, ein entsprechendes Weiterbildungsnetz aufzubauen. So kann zum Beispiel in der Anfangsphase der Mitarbeit in einem Unternehmen durchaus auch auf Englisch kommuniziert werden, um dem/der neuen Mitarbeiter\_in Zeit zu geben, durch parallele zusätzliche Sprachkurse in naher Zukunft ein der Tätigkeit bzw. der Arbeit im Unternehmen angemessenes Deutsch-Niveau zu erreichen.

## **Unzureichende Kenntnisse des regionalen Arbeitsmarktes**

Internationale Studierende sehen ihre berufliche Zukunft in erster Linie bei großen und bereits bekannten, teilweise auch international bekannten Unternehmen. Der regionale Arbeitsmarkt dagegen, der viele den internationalen Studierenden unbekannte kleine und mittlere Unternehmen (KMU) umfasst, wird nur selten näher in den Blick genommen. Werden die Unterstützungsangebote der Agentur für Arbeit oder die verschiedenen Jobmessen und Praktikumsbörsen nicht genutzt, verringert sich die Distanz zu den KMU in der Hochschulregion kaum. Ein studienbegleitendes Praktikum in der Hochschulregion könnte helfen, die Distanz abzubauen und erste berufliche Netzwerke zu knüpfen.

## Handlungsempfehlungen zum Kennenlernen des regionalen Arbeitsmarktes

### *Empfehlung: Unterstützungsangebote wahrnehmen*

Unterstützungsangebote (z.B. zur schriftlichen Bewerbung) bestehen sowohl an der Hochschule als auch bei der Agentur für Arbeit. Diese Angebote sollten gebündelt, aufeinander wie auf die Bedarfe der Studierenden abgestimmt und gezielt kommuniziert werden.

### *Empfehlung: Studienbegleitende Praktika*

Studienbegleitende Praktika sollten für internationale Studierende nachdrücklich empfohlen werden oder sogar verpflichtend sein. Die frühzeitige Planung und Durchführung eines Praktikums hat mehrere Vorteile. Kleine und mittlere Unternehmen des regionalen Arbeitsmarktes werden bekannter und lernen ihrerseits internationale Studierende als mögliche zukünftige Arbeitskräfte kennen. Das Wissen über Beschäftigungsmöglichkeiten und Arbeitskultur auf der Seiten der Studierenden steigt. Wertvolle Netzwerke in den regionalen Arbeitsmarkt werden bereits im Studium geknüpft. Außerdem bereitet die Bewerbung auf einen Praktikumsplatz gleichzeitig auf die Phase des späteren Berufseinstiegs vor. Schließlich kann durch ein Praktikum das Vertrauen in die eigene Sprachkompetenz deutlich steigen, was dann wiederum förderlich für die Entwicklung der zukünftigen Fachkraft-Persönlichkeit ist.

11

## Informationsdefizite regionaler Unternehmen hinsichtlich der arbeits- und aufenthaltsrechtlichen Bedingungen

Unternehmen in einer Hochschulregion sind vielfach nur ungenügend über die arbeits- und aufenthaltsrechtlichen Rahmenbedingungen internationaler Studierender informiert. Für den Weg zu einem Beschäftigungsverhältnis befürchten sie einen unnötigen Mehraufwand. Die schon vorhandenen Unterstützungsdienstleistungen, z.B. aus dem IQ Netzwerk, sind vielen Unternehmen nicht bekannt oder werden nicht nachgefragt. Umgekehrt sind regionale KMUs auch internationalen Studierenden kaum bekannt, weder als mögliche Praktikums- oder Arbeitsstellen noch als mögliche Untersuchungsobjekte von Studiengangs-Abschlussarbeiten.

## Handlungsempfehlung zum Abbau von Informationsdefiziten bei Unternehmen

### *Empfehlung: Begleitung, Beratung und Schulung der Unternehmen*

Die vorhandenen Unterstützungsangebote sollten im Hinblick auf die Zielgruppe überprüft und ggf. überarbeitet werden. Über die Wirtschaftsförderung, Unternehmensverbände sowie die Kammern könnten Informationsdefizite von Unternehmen gezielt angesprochen und abgebaut werden. Neben Beratungen könnten auch spezielle Schulungen und Weiterbildungs-

angebote für Unternehmen entwickelt werden. Bei aufenthalts- und arbeitsrechtlichen Fragen könnten kommunale Ausländerbehörden betreuen und beraten. Unternehmen könnten ihre Angebote auf Praktikums- und Jobbörsen bzw. auf digitalen Hochschuleiten veröffentlichen und dadurch bei internationalen Studierenden bekannter werden. Sie könnten sie außerdem als Werksstudierende anstellen, ihnen (bezahlte) Praktika oder Abschlussarbeiten anbieten.

## Unpräzise Erfassung der internationalen Studierenden

Die zielgruppenspezifische Kooperation aller Beteiligten würde von einer genaueren und einheitlicheren statistischen Beschreibung der Zielgruppe profitieren. In amtlichen Statistiken gibt es ganz unterschiedliche Definitionen von ausländischen Studierenden. Mal werden Bildungsausländer, mal auch Bildungsinländer erfasst. Nicht einheitlich differenziert wird, ob die Studierenden nur für ein Austauschsemester oder für ein grundständiges Studium nach Deutschland kommen. Wichtig für die aufenthaltsrechtlichen Regelungen während des Studiums und für die Arbeitssuche nach Abschluss ist ferner, ob die Studierenden aus einem EU- oder einem Nicht-EU-Staat kommen. Im BiReg-Projekt wurden als internationale Studierende diejenigen gefasst, die aus Nicht-EU-Staaten kommen und als Bildungsausländer einen Abschluss in Deutschland anstreben. Diese Definition trifft in Niedersachsen im WS 2013/2014 auf ca. 10.000 Studierende zu. Das sind 56% aller ausländischen Studierenden.<sup>1</sup> Hielte man sich an die statistische Erfassung einzelner Hochschulen, gelangte man zu anderen Zahlen. Diese Ungenauigkeiten führen dazu, dass Größe, Veränderungen und bestimmte sozialstatistische Merkmale der Zielgruppe nicht präzise erfasst werden können.

### Handlungsempfehlung zur Erfassung von internationalen Studierenden

*Empfehlung: Einheitliche Definition und regelmäßige Berichterstattung für ein Monitoring*

Das Ziel sollte eine Präzisierung, Vereinheitlichung und bessere Koordination der statistischen Erfassung sein. Die Einführung einer regelmäßigen Berichterstattung im Sinne eines Monitorings fördert eine höhere Aufmerksamkeit für die Zielgruppe. Erst die einheitliche Definition erlaubt den Vergleich von Statistiken und ermöglicht so, den genauen Umfang sowie Veränderungen zu erfassen. Die regelmäßige Berichterstattung über internationale Studierende könnte Teil eines dauerhaften Monitorings aller Bildungsmigrant\_innen sein.

<sup>1</sup> <https://www.destatis.de/deDE/ZahlenFakten/GesellschaftStaat/BildungForschungKultur/Hochschulen/Tabellen/StudierendeInsgesamtBundeslaender.html>, Landesamt für Statistik Niedersachsen, Hannover 2014

Das BiReg-Projekt (2013-2014) wurde im Rahmen des  
Förderprogramms IQ gefördert.



Gefördert durch:



Bundesministerium  
für Arbeit und Soziales



Bundesministerium  
für Bildung  
und Forschung



Bundesagentur  
für Arbeit

13

Autor\_innen:

Diana Meschter

Dr. Friederike Meyer zu Schwabedissen

Prof. Dr. Andreas Pott

Kontakt

Institut für Migrationsforschung  
und Interkulturelle Studien (IMIS)

Universität Osnabrück

Neuer Graben 19/21

49069 Osnabrück

Tel: 0541/969-4384

Fax: 0541/969-4380

<http://www.imis.uni-osnabrueck.de>