

Wer schon da ist, könnte auch bleiben

Internationale Studierende als künftiges Fachkräftepotenzial in ostdeutschen Regionen

Martina Dömling | Peer Pasternack

In Ostdeutschland zeichnet sich ein Fachkräftemangel ab, und gleichzeitig ist die Zahl der ausländischen Studierenden auf hohem Niveau. Hier können die Hochschulen durch die Verbesserung von Integrations-, Informations- und Beratungsangeboten Willkommenssignale setzen, beim Übergang in das Beschäftigungssystem konkrete Unterstützung bieten und maßgeblich auf den Bleibewillen dieser Zielgruppe Einfluss nehmen. Zugleich spielt das gesellschaftspolitische Umfeld eine erhebliche Rolle. Diesem wiederum können Hochschulen durch ihre internationale Ausrichtung wichtige Impulse geben. Das Etablieren einer entsprechenden Willkommenskultur braucht eine Vernetzung mit anderen relevanten Akteuren in der Region und eine breite gesellschaftliche Basis.

Verbindet man die steigende Attraktivität der Hochschulen für ausländische Studierende und den Fachkräftemangel miteinander, so liegt eine Schlussfolgerung auf der Hand: Ein Teil der Nachwuchsprobleme der ostdeutschen Unternehmen und Beschäftiger könnte gelöst werden, wenn es gelänge, ausländische Absolventen und Absolventinnen der regionalen Hochschulen für einen Verbleib im Lande zu gewinnen.

Zwei Drittel der internationalen Studierenden würden gerne in Deutschland bleiben und arbeiten, so der Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration 2012. Tatsächlich verbleiben aber nur rund 25 Prozent. Ebenfalls nur etwa ein Viertel kennt die rechtlichen Regelungen, die eine Arbeitsaufnahme nach erfolgreichem Studienabschluss ermöglichen. 45 Prozent fühlen sich schlecht oder gar nicht informiert, und zwei Drittel fühlen sich als Fachkraft nicht willkommen.

Bemerkenswert ist auch der hohe Anteil von rund 50 Prozent der aus-

Methodik

Die Analyse basiert auf einer Online- und Dokumentenauswertung, einer schriftlichen Befragung von Career Centern bzw. anderen mit ausländischen Studierenden befassten Serviceeinrichtungen an ostdeutschen Hochschulen sowie Interviews mit Career Centern u.ä. Stellen sowie mit ausländischen Studierenden. Daneben wurden vier Workshops mit International Offices und Career Centern durchgeführt und systematisch ausgewertet

ländischen Vollzeitstudierenden, der sein Studium nicht beendet. Die Gründe dafür sind vielfältig. Laut Hochschul-Informations-System Hannover (HIS) lassen sich vor allem die ungewohnte Lehr- und Lernkultur in Deutschland, Sprachprobleme, fehlende Kommunikation und Begegnung und daraus resultierende geringe Integration als Hauptursachen für die Studienabbrüche nennen.

Ergebnisse

Sollen internationale qualifizierte Akademiker/innen in Ostdeutschland gehalten werden, so müssten ihre Berufsperspektiven aktiv beworben sowie ihr Berufseinstieg in der Region unterstützt werden. Da ausländischen Studierenden aus Nicht-EU-Ländern nach Studienabschluss maximal 18 Monate zur Verfügung stehen, um einen adäquaten Arbeitsplatz zu finden, sind Angebote erst am Ende eines Studiums wenig sinnvoll. Von Seiten der Hochschulen braucht es unterschiedliche Angebote wie Beratung, Information und Training bereits im Verlauf des Studiums, möglichst in Zusammenarbeit mit regionalen Arbeitsmarktakteuren.

Deutlich wird jedoch auch: Das Thema der Integration von ausländischen Studierenden und Absolvent/innen in den ostdeutschen Arbeitsmarkt und die Gesellschaft kann nicht auf die Aktivitäten von Hochschulen und ggf. deren berufsbezogenen Kooperationspartner beschränkt werden. Ebenso wichtig sind

- die Integration von ausländischen Studierenden bereits während des Studiums,
- eine (bislang noch schwach ausgeprägte oder wenig durchgängig praktizierte) Willkommenskultur in- und außerhalb der Hochschulen auf vielen Ebenen,
- die Umgangskultur in Behörden und die Ausprägung einer (oft noch mangelnden) Sensibilität für die Bedarfe von AusländerInnen und MigrantInnen generell,
- ein kreativer Umgang mit der Heterogenität der Studierendenschaft allgemein und der ausländischen Studierenden im besonderen.

Immerhin fast 40 Prozent der Befragten haben, laut Sachverständigenrat, Diskriminierung erfahren oder sahen sich Vorurteilen gegenüber, weil sie Ausländer/innen sind. Über 60 Prozent sehen es als schwierig an, nach Abschluss ihres Studiums eine Aufenthaltsgenehmigung zum bleiben zu erhalten. Besonders Menschen, die nicht ‚typisch mitteleuropäisch‘ aussehen, sind von Diskriminierung bis hin zu Gewalt betroffen. Fremdenfeindlichkeit spiele eine wesentliche Rolle bei der Jobsuche bzw. der

Auswahl von Mitarbeiter/innen. Selbst eine Hochschule, die im besten Falle selbst schon Willkommenskultur lebt, benötigt ein offenes und akzeptierendes Umfeld, damit ausländische Studierende und Gäste sich wohl fühlen.

Übersicht 38: Gründe internationaler Absolvent/innen für einen Verbleib in Deutschland und die Abwanderung (Reihung nach Häufigkeit der Nennung)

Schriftliche Befragung "Study and Work"	Interviews "Study and Work"	Studie Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration
Verbleibsgründe		
Jobangebot und berufliche Entwicklungsmöglichkeiten	Lebensqualität und Lebensstil in Deutschland (hierunter diverse Beschreibungen wie deutsche Kultur und Eigenschaften, Sicherheit, Arbeitsbedingungen etc.)	Aussichten auf Arbeitsmarkt, internationale Arbeitserfahrung
Familie, Freunde, persönliche Beziehungen	Familie, Freunde, persönliche Beziehungen	Lebensqualität in Deutschland
Lebensstil / Attraktivität deutscher Kultur	Jobangebot und berufliche Entwicklungsmöglichkeiten	Finanzielle Gründe, Bildungsmöglichkeiten
Region attraktiv		Lebensstil in Deutschland
Schwierige Lage im Heimatland		Familie, Freunde, persönliche Beziehungen
Abwanderungsgründe		
Fehlende Jobangebote in der Region	Familiäre, partnerschaftliche, private Gründe; auch: rechtlich schwieriger Familiennachzug	Familiäre, partnerschaftliche, private Gründe
Sprache	Aussichten auf dem Arbeitsmarkt anderenorts, verbunden mit finanziellen Aspekten	Aussichten auf dem Arbeitsmarkt andernorts
Bürokratische Hürden / keine Arbeitserlaubnis	Bürokratische Hürden/ keine Arbeitserlaubnis	Weitere Bildungsmöglichkeiten andernorts
Keine Willkommenskultur / Fremdenfeindlichkeit		Finanzielle Aspekte

Quellen: eigene Befragung und Interviews; Sachverständigenrat (2012: 19, 41f.)

Hochschulen können hierbei durch ihre internationale Ausrichtung, die auch für die Weiterentwicklung ihrer Kernfelder Forschung und Lehre grundlegend ist, wichtige Impulse geben. Sehr viele Wirtschaftszweige arbeiten auch in Ostdeutschland längst für einen internationalen Markt. Nur eine plurale Gesellschaft, die Unterschiede für ihre Weiterentwicklung auf allen Ebenen nutzt, statt diese auszugrenzen, kann langfristig Er-

folg haben. Gerade in Regionen, die vom demografischen Wandel stark betroffen sind, muss die Frage, wie Menschen zusammenleben wollen und welche Werte das Zusammenleben und die weitere Entwicklung prägen sollen, gestellt werden.

Handlungsoptionen

Zunächst bedarf es zweierlei verstetigter Kooperationen: zum einen von Career Centern und International Offices an den Hochschulen, zum anderen der Hochschulen mit regionalen Akteuren. Während International Offices in der Regel stärker die Unterstützung von ausländischen Studierenden im Verlauf ihres Studiums sichern, können Career Center gemeinsam mit ihren Kooperationspartner/innen in- und außerhalb der Hochschule vor allem berufsbezogene Informationen und berufsbezogene Angebote anbieten bzw. entwickeln.

Handlungsoptionen auf Hochschulebene sind insbesondere:

- Stärkung der Dienstleistungsorientierung der Hochschulen, Entwicklung einer Willkommenskultur und interkulturelle Sensibilisierung;
- die Einrichtung von „One-Stop-Shops“, also zentraler Anlaufstellen an den Hochschulen, die alle Belange der internationalen Studierenden aufnehmen und ihre Klärung organisieren;
- Würdigung der Begleitung und Betreuung der internationalen Studierenden innerhalb der Hochschule durch Anerkennung, auch in Form von Ausstattung;
- Integrationsangebote sollten über die reine Studienunterstützung hinausgehen;
- Lehr- und Lernformen, die auch die Bedarfe internationaler Studierender im Blick haben;
- Gesamtstrategien zu Umgang mit und Begleitung von internationalen Studierenden sowie Konzepte zur Beantwortung der Heterogenität der Studierendenschaft;
- Beseitigung der bislang oft prekären Situation von Angestellten in Career Centern: An zahlreichen Hochschulen werden Sonderprogramme genutzt, um die Career Center zu finanzieren, so dass unklar ist, ob und in welcher Form die Center dauerhaft finanziert und weiterexistieren werden. Infolgedessen gibt es eine hohe Abwanderungsneigung der Angestellten, sobald sich Jobs mit verlässlicheren Perspektiven bieten;

- solide Deutschkenntnisse sind bis auf sehr wenige Ausnahmen für alle Arbeitgeber vorrangig, und es ist schwierig, gerade in der Endphase eines (englischsprachigen) Studiengangs noch intensiv Deutsch zu lernen. Daher besteht im Abbau der Sprachbarriere eine wichtige Voraussetzung, um insbesondere kleinen und mittelgroßen Unternehmen ausländische Studienabsolventen als (Teil-)Lösung ihrer Fachkräfteprobleme zu offerieren.

Literatur

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

Zum Weiterlesen:

☞ Martina Dömling: *Willkommenssignale setzen. Ausländische Studierende in Ostdeutschland halten*, in: Peer Pasternack (Hg.), *Jenseits der Metropolen. Hochschulen in demografisch herausgeforderten Regionen*, Akademische Verlagsanstalt, Leipzig 2013, S. 470-494.