

VISS – Verbleibspotenzial internationaler Studierender in Sachsen

 Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung IQ“

**Kurzdarstellung der Ergebnisse der Studie
und Handlungsempfehlungen**

www.uni-leipzig.de/~vissprojekt
www.netzwerk-iq.de

Inhalt

Verbleibspotential Internationaler Studierender in Sachsen (VISS)	3
Erleichterungen in der Zuwanderung	4
HochschulabsolventInnen als Zuwanderer in Sachsen	5
Verbleibsabsichten und -bedingungen - Gegenüberstellung der Perspektiven der ExpertInnen und der internationalen Studierenden	8
Perspektive der ExpertInnen zum Fachkräftemangel	8
Vorbehalte der Unternehmen	8
Hindernis Sprache	9
Interkulturelle Bedingungen der Integrationsprozesse	10
Aufenthaltsrechtliche Bestimmungen	11
Migrationsmotive und Gründe zu bleiben oder zurück zu gehen	11
Berufliche Perspektiven und Familie in Sachsen, Deutschland und im Heimatland	11
Ziele in Deutschland oder Entwicklungsperspektiven im Heimatland	12
Erfolgreiche Strategie und welche Rolle spielen die regionalen Akteure darin	13
Empfehlungen und Handlungsanleitungen	14
Handlungsfeld Zuwanderung/Migration als Querschnittsthema	14
Handlungsfeld Ausländer- und Arbeitsbehörden	15
Handlungsfeld Hochschulen	16
Handlungsfeld Unternehmen	18

Impressum

Herausgeber:

Teilprojekt „VISS – Verbleibspotenzial internationaler Studierender in Sachsen“ im IQ Netzwerk Sachsen
Herder-Institut an der Universität Leipzig * Beethovenstraße 15 * 04107 Leipzig * Tel: +49 (0)341 97 37 78 *
Fax: +49 (0)341 97 39 204 * E-Mail: roland.drubig@uni-leipzig.de * E-Mail: outi.arajarvi@uni-leipzig.de
Projektleitung: Prof.Dr. Karen Schramm



UNIVERSITÄT LEIPZIG

AutorInnen: Outi Arajarvi, Dr. Roland Drubig

Satz: Peggy Graßler

Alle Rechte vorbehalten

© 2014

Das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung“ zielt auf die nachhaltige Verbesserung der Arbeitsmarktintegration von Erwachsenen mit Migrationshintergrund ab. Daran arbeiten bundesweite Landesnetzwerke, die von Fachstellen zu migrationspezifischen Schwerpunktthemen unterstützt werden. Das Förderprogramm IQ wird aus Mitteln des Bundesministerium für Arbeit und Soziales, des Bundesministerium für Bildung und Forschung und der Bundesagentur für Arbeit finanziert.



Verbleibspotenzial Internationaler Studierender in Sachsen (VISS)

Wie können internationale AbsolventInnen an sächsischen Hochschulen motiviert werden, nach ihrem Studium längerfristig in Sachsen eine Arbeit aufzunehmen? Mit dieser Frage ist das am Herder Institut der Universität Leipzig angesiedelte Projekt VISS für das IQ-Netzwerk Sachsen bei ExpertInnen aus Universitäten, Unternehmen, Verwaltungen und Politik und bei ausländischen Studierenden und AbsolventInnen auf die Suche nach Antworten gegangen.

Gefragt haben die ForscherInnen nach den Faktoren, die Entscheidungen für den Verbleib in Sachsen nach dem Studium begünstigen oder erschweren, wie regionale Akteure internationale Studierende und ihre Karriereentscheidungen mit beeinflussen können, und danach, welche Kooperationsformen und „Arbeitsteilungen“ zwischen Politik, Verwaltung, Hochschulen und Unternehmen sich schon entwickelt haben, um den Verbleib ausländischer AbsolventInnen zu sichern und ihnen die Aufnahme einer Beschäftigung zu ermöglichen.

Den Hintergrund bilden der befürchtete Fachkräftemangel und der sich abzeichnende demografische Wandel. Zwar ist die Abwanderung aus Sachsen in den letzten Jahren gestoppt, wie auch die jüngsten Zahlen zeigen: im ersten Halbjahr 2013 konnte ein Wanderungsgewinn von 3.232 Personen verzeichnet werden (Statistisches Landesamt des Freistaates Sachsen, 2014). Sachsen wirbt auch seit Jahren für die Öffnung der Zuwanderungspolitik und fordert mehr Türen für qualifizierte Zuwanderer zu öffnen, was aber die Zuwanderung der Fachkräfte betrifft, haben sich die Erwartungen bezüglich der Verbleibszahlen ausländischer AbsolventInnen bislang noch nicht erfüllt.

Daher werben wir um Menschen mit Qualifikation, Bildung und Integrationswillen. Darauf müssen wir uns alle gemeinsam vorbereiten.“

*Sächsischer Innenminister Markus Ulbig beim Fachkräfteforum
Dresden 2012*

Sachsen hat auf Grund seiner Geschichte nach 1989 schon sehr früh Initiativen und Maßnahmen zur Verlangsamung von Abwanderung und der Schaffung von Anreizen für eine Zuwanderung nach Sachsen ergriffen. Ein Blick auf die Seiten von www.zuwanderung.sachsen.de zeigt die Vielfalt der Ansätze zur Förderung der Zuwanderung von Hochqualifizierten aus dem In- und Ausland.

Trotzdem scheinen Hindernisse institutioneller, struktureller und gesellschaftlicher Rahmung (Der Sächsische Ausländerbeauftragte 2014) noch immer die Entscheidung, sich als ausländische/r AbsolventIn in Sachsen niederzulassen, negativ zu beeinflussen. Hier mehr Klarheit zu erlangen, war Auslöser für die Studie.

Für die Studie wurden zunächst 24 ExpertInnen aus den Bereichen Hochschule, Verwaltung und Wirtschaft (u.a. Career Center, Akademische Auslandsämter, Industrie- und Handels- sowie Handwerkskammer, Unternehmen, Agentur für Arbeit) und danach internationale Studierende und AbsolventInnen befragt, die zusätzlich bei der Arbeitssuche begleitet wurden.

Die ExpertInnen wurden zu Motivationslagen, Schwierigkeiten, Einstellungsvoraussetzungen, zum Fachkräftemangel in Sachsen sowie zu den Netzwerken und den Perspektiven für internationale Fachkräfte und Studierende und den Unterstützungsmöglichkeiten der Universitäten, Behörden und Unternehmen interviewt.

Die internationalen Studierenden und AbsolventInnen wurden in 3 verschiedenen Fokusgruppen (Dresden, Leipzig, Chemnitz) mit insgesamt 23 Teilnehmenden im Rahmen von Bewerbungstrainings sowie in 11 Einzelgesprächen interviewt. Zusätzlich wurden 4 Studierende aus exemplarisch ausgewählten Fächergruppen der Studiengänge MBA (Master of Business Administration) aus Leipzig und Dresden sowie der Elektrotechnik und Informatik/Micro and Nano Electronic Systems aus Dresden und Chemnitz über einen Zeitraum von 6 Monaten begleitet. Sie wurden über ihre Berufspläne und Strategien der Arbeitssuche befragt und ihnen wurde ein Coaching für die Entwicklung von erfolgsversprechenden individuellen Strategien und Maßnahmen angeboten.

Erleichterungen in der Zuwanderung

Der Bundesgesetzgeber hat ausländischen HochschulabsolventInnen und Fachkräften mit Hochschulabschlüssen den Zugang zu akademischen Berufen und Abschlüssen mit dem Ziel stark erleichtert, den Wirtschaftsstandort Deutschland zu stärken. So kann mittlerweile schon dann eine Aufenthaltserlaubnis erteilt werden, wenn der oder die AntragstellerIn zur Arbeitsplatzsuche nach Deutschland kommen will. Außerdem wurde die Visaerteilung beschleunigt und die Blue-Card europaweit eingeführt. Diese können Drittstaatsangehörige erhalten, wenn sie u.a. über einen in Deutschland anerkannten akademischen Abschluss – also auch die internationalen AbsolventInnen – verfügen und ein konkretes Arbeitsplatzangebot vorweisen können.

Dabei weicht Deutschland bei der Festlegung der erforderlichen Jahresverdienstgrenze von der EU-Richtlinie ab und hat für 2014 einen niedrigeren Mindestbetrag von 37.128 Euro festgelegt. Die Blue-Card-BesitzerInnen haben einen erleichterten Zugang zu einer Niederlassungserlaubnis und bessere Familiennachzug-Regelungen. Ausländische HochschulabsolventInnen sowie ForscherInnen und WissenschaftlerInnen bekommen auch leichter eine Erlaubnis zur Selbstständigkeit.

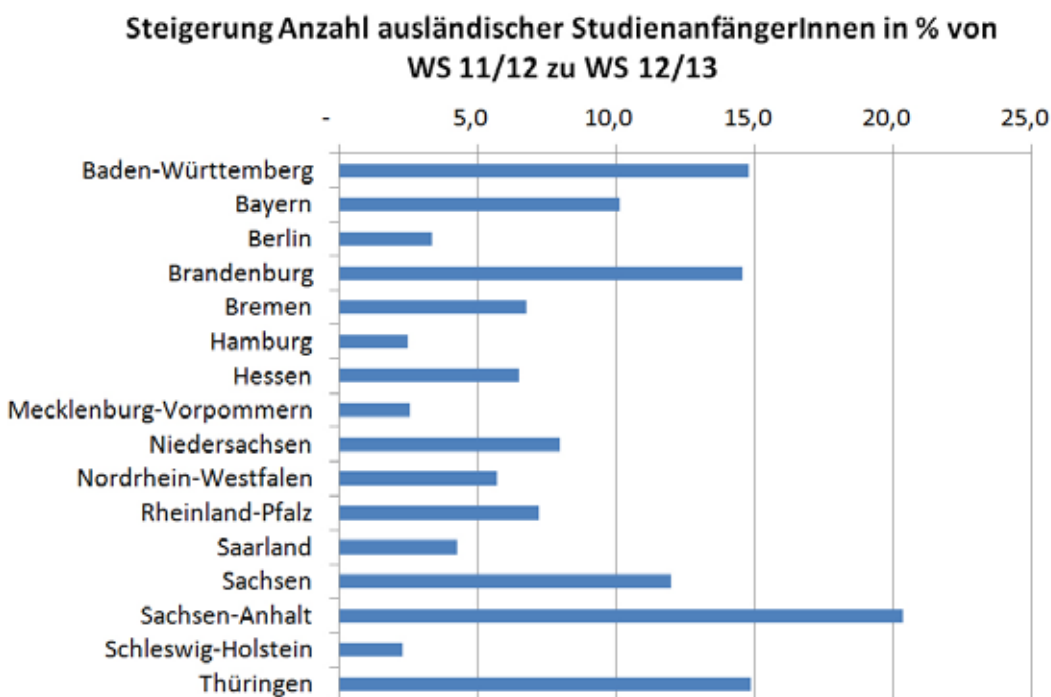
Für den Personenkreis der Studierenden sowie AbsolventInnen deutscher Hochschulen aus Drittstaaten sieht das Aufenthaltsgesetz ebenfalls Erleichterungen vor. In Deutschland studierende Drittstaatsangehörige können schon während ihres Studiums 120 ganze oder 240 halbe Tage arbeiten und damit ihren Aufenthalt teilweise finanzieren, ohne von der Zentralen Auslands- und Fachvermittlungsstelle der Arbeitsagentur (ZAV) oder durch „Angemessenheitsprüfungen“ seitens der Ausländerbehörden reglementiert zu werden (§ 16 Abs. 3 AufenthG). Erhofft wird von diesen Regelungen, dass ausländische Studierende über Praktika und Nebenjobs den Weg in den Arbeitsmarkt leichter finden. Nach Abschluss des Studiums haben die ausländischen AbsolventInnen 18 Monate Zeit, einen ihrer Qualifikation entsprechenden Arbeitsplatz zu finden und können währenddessen zur Sicherung ihres Lebensunterhalts voll arbeiten. Wobei die örtlichen Ausländerbehörden die Angemessenheit der Arbeit beurteilen müssen. Die (Erst-)Beschäftigung ist daher immer zustimmungspflichtig (§ 18 AufenthG i.V. m. § 2 Absatz 1 Nr. 3 BeschV 2013).



HochschulabsolventInnen als Zuwanderer in Sachsen

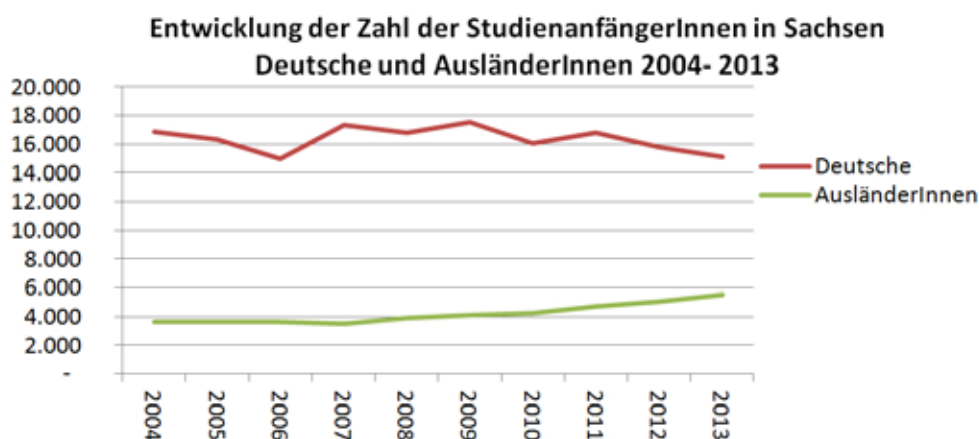
Die absolute Zahl von Zuwanderern, die in Deutschland studieren wollen, steigt ebenso wie auch die Zahl derjenigen, die sich nach ihrem Studium Chancen ausrechnen, hier eine Arbeitsstelle zu finden. Deutschland ist weltweit ein Hauptzielland für internationale Studierende geworden. Im Jahr 2011 hatte Deutschland nach den Vereinigten Staaten und dem Vereinigten Königreich den dritthöchsten Anteil (OECD, 2013). Im Wintersemester 2013/14 waren 301.350 ausländische Studierende an deutschen Hochschulen immatrikuliert, an sächsischen 13.610 (Statistisches Bundesamt (Destatis), 2014).

Wenn man die neuen Studierenden betrachtet, nahmen im Jahr 2013 allein 102.480 ausländische Studierende ihr Studium in Deutschland auf, davon 5.505 in Sachsen. Die Zahl der ausländischen StudienanfängerInnen steigt bundesweit, und vor allem die östlichen Bundesländer Sachsen-Anhalt, Thüringen und Brandenburg, aber auch Baden-Württemberg gefolgt von Sachsen haben erhebliche Steigerungszahlen (siehe Grafik 1).



Grafik 1: Steigerung Anzahl ausländischer StudienanfängerInnen in % von WS 11/12 zu WS 12/13. Daten aus: (Statistisches Bundesamt (Destatis), 2014) <https://www.destatis.de/>

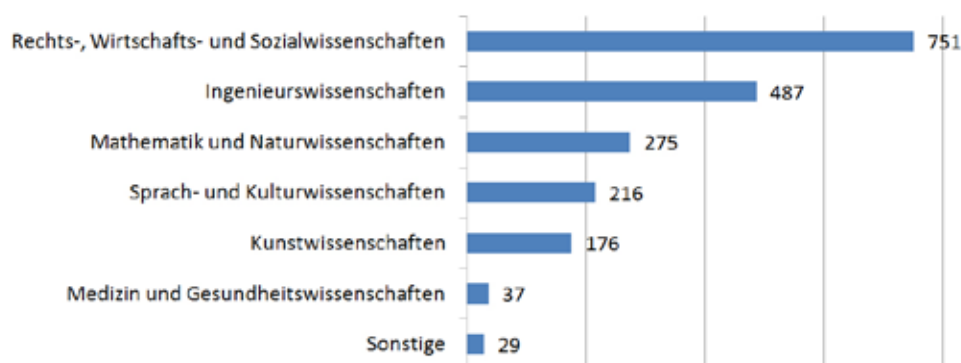
In Grafik 2 kann man die stetig steigende Zahl der ausländischen StudienanfängerInnen im Gegensatz zu den schwankenden und seit 2011 sinkenden Zahlen der deutschen StudienanfängerInnen in Sachsen sehen:



Grafik 2: Entwicklung der Zahl der StudienanfängerInnen in Sachsen, Deutsche und AusländerInnen 2004- 2013. Daten aus: (Statistisches Landesamt des Freistaates Sachsen, 2014)

Die steigenden Zahlen der Abschlussprüfungen von ausländischen Studierenden sind besonders interessant in Hinblick auf den Bedarf an Fachkräften: 1.971 Abschlussprüfungen konnten 2012/13 von ausländischen Studierenden in Sachsen erfolgreich beendet werden. Bundesweit schlossen im gleichen Jahr 39.578 ausländische Studierende ihr Studium erfolgreich ab. Im letzten Jahrzehnt hat sich die Anzahl im gesamten Bundesgebiet verdreifacht, in Sachsen etwa verdoppelt, wenn man nur die BildungsausländerInnen betrachtet (Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft, 2012). Die meisten Abschlüsse im Jahre 2012 haben die ausländischen Studierenden in Sachsen in den Fächergruppen Rechts-, Sozial- und Wirtschaftswissenschaften sowie in Ingenieurwissenschaften abgelegt. Relativ hoch war auch der Anteil der Abschlussprüfungen in den Fächerbereichen Mathematik und Naturwissenschaften. Damit verfügen sie häufig über eine Qualifikation in den prognostizierten Engpassbereichen Naturwissenschaften und Technik. (DAAD und DZHW, 2014) (siehe Grafik 3).

Bestandene Abschlussprüfungen 2012 nach Fächergruppen in Sachsen



Grafik 3: Bestandene Abschlussprüfungen ausländischer Studierender des Prüfungsjahres 2012 nach Fächergruppen in sächsischen Hochschulen. Daten aus (Statistisches Landesamt des Freistaates Sachsen, 2013)



Während 2013 bundesweit die meisten internationalen Studierenden aus der Türkei, China, Russland, Österreich und Italien kamen, bevorzugten die Studierenden aus den direkten Nachbarstaaten wie z.B. aus Polen das Bundesland Brandenburg oder aus Frankreich das Saarland. In Sachsen hingegen stammten von den 13.610 internationalen Studierenden rund 12 % aus Österreich, seit 2013 jedoch die meisten aus China (15%), aus Indien und Russland sind je ca. 5% sowie aus Vietnam ca. 4% (Statistisches Bundesamt (Destatis), 2014).

Die Hochschulstrategien unterstützen massiv das Ziel der Politik, die Zahl der ausländischen Studierenden zu erhöhen, auch mit der Begründung des drohenden Fachkräftemangels. Mit der bundesweiten Internationalisierungsstrategie sollen sowohl mehr internationale Studierende und WissenschaftlerInnen in den deutschen Hochschulen als auch Deutsche im Ausland studieren oder forschen. Gleichzeitig wird der internationale Austausch weiterentwickelt. In diesem Zusammenhang steht auch die Bildung der Wissenschaftsregionen Dresden, Leipzig und Chemnitz, in denen zunehmend Wert auf das Kriterium der Internationalisierung gelegt wird. Eine Säule dabei ist die Entwicklung einer Willkommenskultur.

Der Sächsische Hochschulentwicklungsplan bis 2020 vom Dezember 2011 formuliert das folgende Ziel als Beitrag zur Sicherung der Fachkräfteversorgung:

„Der demografische Wandel, die Globalisierung und restriktive finanzielle Rahmenbedingungen fordern die Hochschulen heraus. Neben ihrer klassischen Aufgabe als Orte des akademischen Diskurses müssen sie mehr denn je Ideengeber für Innovationen und Ausbilder eines hochqualifizierten Fachkräftenachwuchses sein.“(2011, 6)

Jede Hochschule ist gefragt, eine eigene Internationalisierungsstrategie zu entwickeln und mit besonderen Kennzahlen zu belegen. In nationalen Internationalisierungsrankings wie z.B. mit dem „Audit - Internationalisierung der Hochschulen“, das 2009 von der Hochschulrektorenkonferenz (HRK) ins Leben gerufen wurde, können Hochschulen sich mit ihrer Internationalisierung profilieren.

Allerdings weist die OECD in ihrem Migrationsausblick 2011 darauf hin, dass selbst dann, wenn alle internationalen Studierenden nach dem Abschluss blieben, dies den Anteil der jungen Generation an der Gesamtbevölkerung nur unwesentlich erhöhen würde (OECD Publishing, 2011). Eine demografisch relevante Zuwanderungsgruppe sind sie damit allein aufgrund der Größe nicht. Hinzu kommt, dass sie sehr mobil sind und auf Veränderungen, wie die konjunkturelle Entwicklung im Aufnahme- und Herkunftsland oder auf Entwicklungen auf dem globalen Arbeitsmarkt schnell mit Zu- oder Abwanderung reagieren (Sachverständigenrat deutscher Stiftungen, 2012).

Verbleibsabsichten und -bedingungen - Gegenüberstellung der Perspektiven der ExpertInnen und der internationalen Studierenden

Perspektive der ExpertInnen zum Fachkräftemangel

In Sachsen lässt sich, wie auch bundesweit, kein einheitliches Bild vom Fachkräftemangel zeichnen. Seitens der politisch Verantwortlichen, der Arbeitsverwaltungen und der Selbstverwaltungsorgane von Industrie, Handel und Handwerk wird ein Fachkräftemangel für die Zukunft prognostiziert, in den Regionen und bei den Unternehmen bleibt dies allerdings nicht unwidersprochen. Denn ihrer Erfahrung nach sind die kleinteilige Wirtschaftsstruktur Sachsens und die große Zahl kleinster Unternehmen in den ländlichen Gebieten zu heterogen, um von einem flächendeckenden Fachkräftemangel ausgehen zu können. Dies wird in erster Linie auch von denjenigen ExpertInnen bestätigt, die sich darum bemühen, ausländische Studierende in Firmenpraktika zu vermitteln oder ausländische AbsolventInnen an Arbeitsplätze heranzuführen.

Vor diesem ambivalenten Bild vom Fachkräftemangel, warnen die ExpertInnen vor übertriebenen Pauschalisierungen und plädieren für einen nüchternen Blick auf die Situationen vor Ort. Schon in den Ballungsräumen Leipzig, Dresden, Chemnitz wird der Bedarf unterschiedlich eingeschätzt und für die nähere Zukunft kann der Fachkräftemangel durch die höhere Zuwanderungsquote an gut ausgebildeten Fachkräften für eine ganze Reihe von Branchen neutralisiert werden. Für die ländlicheren Regionen sieht es da schon schwieriger aus. Hier sind die Abwanderungsquoten gerade von jungen Leuten nach wie vor hoch und können nur bedingt durch Zuzug ausgeglichen werden.

Vorbehalte der Unternehmen

Die ExpertInnen, die Studierende bei den Bemühungen um ein Praktikum oder eine Arbeitsstelle beraten, sehen, dass bei den Unternehmen häufig Vorbehalte gegenüber ausländischen AbsolventInnen bestehen. Von einer wirklichen Unternehmensstrategie hinsichtlich der Beschäftigung oder Nicht-Beschäftigung ausländischer Studierender könne in den allermeisten Fällen nicht gesprochen werden. Eher schien es den ExpertInnen, dass es aufgrund unzureichender Informationen, diffuse, nicht näher bestimmbare Vorbehalte in Unternehmen gibt, die die Entscheidung zur Beschäftigung eines ausländischen Bewerbers erschweren. Es wurde vermutet, dass es Hemmungen gibt, etwas Neues zu wagen und in der konkreten Situation entscheide man sich für das Bewährte, das man kennt. Auch wenn ein Personaler sogar die Vorteile von divers zusammengesetzten Teams sieht, geschieht es immer wieder, dass die Arbeitgeber dann aus der Furcht, es könnte zu Konflikten in der Belegschaft kommen, auf eine Einstellung verzichten. Auch wenn die Unternehmen einen steigenden Bedarf an Fachkräften wahrnehmen, kommen ausländische BewerberInnen bei ihnen nicht unbedingt zum Zuge.

Die Studierenden erzählen von den gleichen Problemen, wenn sie auf dem freien Arbeitsmarkt nach einer Praktikums- oder Arbeitsstelle suchen. Sie berichten, dass die ArbeitgeberInnen meistens lokale Kräfte vorziehen und sie immer wieder auf eine Zurückhaltung gegenüber internationalen BewerberInnen stoßen.



„Hey. Es gibt mehr Probleme, als ich gedacht habe. Erst mal ist es das Problem, dass wenn zwei Leute nebeneinander stehen, z.B. ich und ein Deutscher, wir haben die gleiche Qualifikation Nano Electronics und wir uns für eine gleiche Stelle bewerben. Ich glaube, die Unternehmen wird erstmals für die Deutsche entscheiden, ... Wegen der Sprache erstmals und auch Angst, von die Leute. Die haben Angst, neue Leute kennenzulernen. Und es kann auch Farbe auch sein. Ja. Es kann, es gibt verschiedene Gründe: Angst vor neue Leute, und ja, Farbe.“

Nigerianischer Absolvent der Elektrotechnik

Nach Ansicht der ExpertInnen scheuen die Unternehmen die Rekrutierung von ausländischen Fachkräften einerseits aus unternehmensinternen Gründen, weil sie den Bedarf an entsprechenden Arbeitskräften noch nicht verspüren oder ihnen das Risiko der Anstellung einer ausländischen Fachkraft, was rechtliche Voraussetzung, Einarbeitung und Integration betrifft, zu hoch scheint. Andererseits geben die strukturellen Voraussetzungen der sächsischen Wirtschaft eine vermehrte Rekrutierung ausländischer Fachkräfte anscheinend nicht her.

Die internationalen AbsolventInnen interpretieren diese Zurückhaltung als Vorbehalt und Mangel an Offenheit ihnen gegenüber und entwickeln das Gefühl, dass sie keine Chance bekommen, ihre Kompetenzen und Fähigkeiten unter Beweis zu stellen.

Hindernis Sprache

Von fast allen ExpertInnen wird als größte Hürde für die ausländischen HochschulabsolventInnen genannt, dass sie die deutsche Sprache oft nicht gut genug beherrschten, um eine Chance auf dem Arbeitsmarkt zu bekommen. Schon wenn es darum geht, Praktikumsplätze für die Studierenden zu finden, ist das Sprachproblem immer wieder das erste und wichtigste Hemmnis und natürlich erst recht, wenn es um einen Arbeitsplatz nach dem Studium geht:

„Sprachkenntnisse sind das absolute Hemmnis hier. Die ganzen anderen Sachen wären auch Probleme aber soweit kommen wir ja gar nicht“

Berater Career Service

Zwar beklagten einige ExpertInnen, dass viele Studierende erst kurz vor dem Abschluss „aufwachen“ und feststellten, dass sie für eine Arbeitsstelle in Sachsen Deutschkenntnisse bräuchten und dann sei es zu spät, aber die von uns befragten Studierenden wussten durchaus Bescheid. Vielen fällt es schwer, die Sprache neben dem Studium zu lernen, vor allem, wenn der Studiengang auf Englisch ist. Diese Studiengänge richten sich auch hauptsächlich an internationale Studierende, was zur Folge hat, dass sie kaum in Kontakt mit Deutschen kommen.

Es liegt hier ein Dilemma mit wachsender Bedeutung vor, da die Hochschulen im Rahmen der Internationalisierungsstrategien vermehrt englische Studiengänge einrichten, um mehr internationale Studierende zu gewinnen, die Unternehmen in Sachsen aber fast immer von den AbsolventInnen gute Deutschkenntnisse erwarten.

Viele Studierende profitieren von den Sprachkursen, die in allen Hochschulen angeboten werden. Teilweise gibt es aber nicht genügend Plätze oder der Unterricht ist zu selten, Verbesserung der Information über Berufschancen und mehr Werbung und Gelegenheiten für Sprachkurse wären wichtige Schritte.

Interkulturelle Bedingungen der Integrationsprozesse

„Wir haben gemerkt, dass die Studierenden eben mit ganz anderen Vorstellungen zum Studium kommen. Dass sie das hiesige Lehren und Lernen nicht gewöhnt sind. Also das geht los bei Fragen nach der Selbstständigkeit, aber auch wie die Professoren auftreten. Das ist ganz anders. Das ist so die Frage nach der Autorität. Hier ist das eher so, bei uns ist es so auf Augenhöhe, man duzt sich schnell. Man kommt in Diskussionen. Das wird auch von den Studenten gefordert, dass sie diskutieren, dass sie sozusagen nichts nacherzählen, sondern dass sie selbstständig die Dinge noch mal verarbeiten, dass sie kontrastieren, dass sie vergleichen. Und das sind so Methoden, die die Studierenden oft nicht gewöhnt sind. Und damit konfrontieren wir sie.“

Mitarbeiterin Akademisches Auslandsamt

Wenn sehr viele Menschen aus unterschiedlichen Kulturen zusammen kommen, ist es nicht anders zu erwarten, als dass interkulturelle Verständigungsprozesse nötig sind. Gerade für Studierende, die vielfältigen Anforderungen im Studium und später bei der Stellensuche begegnen, die sehr entscheidend für ihren Bildungs- und beruflichen Erfolg sein können, wäre es wünschenswert, dass sie entsprechende Orientierungshilfe bekommen. Zu einer Willkommenskultur gehören nach Aussage der Studierenden englische Informationen und genügend Beratung, damit die alltäglichen Probleme gelöst werden können. Weiter wünschen sie sich Begleitung, Information und z.B. MentorInnen, die auch bei Praktikums- oder Stellensuche helfen könnten.

In den Career Centern und Akademischen Auslandsämtern bzw. International Offices stehen die MitarbeiterInnen dagegen vor der Herausforderung, die Unternehmen für die wachsende Anzahl von internationalen Studierenden zu sensibilisieren, die nach Praktikums- oder Arbeitsplätzen suchen. Alle haben betont, dass es nicht einfach sei, sie stünden mehr oder weniger am Anfang. Übereinstimmend wird die sprachliche Integration, das heißt die Anpassung an den ‚deutschen‘ Planungs- und Kommunikationsstil, ausländischer MitarbeiterInnen als ein Schlüsselfaktor für eine erfolgreiche Mitarbeit in Unternehmen angesehen.

Even if they add to the German applicants, so they are not gonna get the job, they should be much much higher qualified to convince them to employ. And I think this is, ja, kind of cultural issue, that was I have learned that's the kind of code, now it is open, it takes time, even at the university I see for example an international office, I see some people don't speak English.

MBA Student aus Polen, Fokusgruppe Leipzig



Aufenthaltsrechtliche Bestimmungen

Unter den Studierenden herrscht oft Unsicherheit über die Entscheidungsgrundlagen und die Ermessensspielräume der Behörden, z.B. über die Erbringung von Finanzierungsnachweisen zum Lebensunterhalt oder welche Arbeitsaufnahme zu melden ist. Undurchsichtig erscheinen ihnen die Entscheidungen der Behörden auf ausbildungsadäquate Arbeit, z.B. in einem Fall wurde ein Leiharbeitsverhältnis als nicht adäquat entschieden.

Gleichzeitig registrieren die Studierenden genau Verbesserungen sowohl in ausländerrechtlichen Bestimmungen als auch, wenn die Ausländerbehörde eine größere Offenheit und besseren Service anbietet. Dennoch ist es nicht gelungen, das weit verbreitete negative Image loszuwerden. Es werden noch immer eher negative Beispiele aus Vergangenheit und Gegenwart im Umgang mit der Behörde erzählt.

Unkenntnis über die besonderen Bestimmungen und Verfahren sowie die Angst vor Papierkrieg wird von den von uns befragten ExpertInnen als Grund vermutet, von einer Einstellung Abstand zu nehmen. Die verschiedenen Forschungseinrichtungen und Universitäten in Dresden und Leipzig haben dieses Problem erkannt und sind Vorreiter bei der Einstellung von internationalen Fachkräften. Sie haben bereits gemeinsame Serviceleistungen, wie z.B. das Dresden concept aufgebaut oder greifen auf das Welcome Center Dresden und eigene Fachstellen zu, um eine problemlose Rekrutierung zu gewährleisten.

Migrationsmotive und Gründe zu bleiben oder zurück zu gehen

Deutschland ist ein attraktiver Arbeitsmarkt für den Einstieg in eine persönliche Karriereplanung. Die ExpertInnen waren davon überzeugt, dass vor allem deutsche Firmen mit globaler Ausrichtung beim Karrierestart sehr anziehend auf ausländische AbsolventInnen wirken. Die von uns befragten Studierenden bestätigen diese Meinung und geben dabei entlang den Studienergebnissen der AbsolventInnenforschung sehr ähnliche Gründe für ihr Studium im Ausland an. Die meisten wollen internationale Erfahrungen sammeln, um ihre Karrierechancen zu verbessern. Deutschland ist zudem sehr beliebt als Studienort und wenn die internationalen Studierenden in Sachsen ankommen, gefällt es ihnen in den sächsischen Städten zu studieren, sowohl was die Qualität der Lehre als auch die Attraktivität der Städte angeht. Für Studierende aus Krisenregionen oder aus Ländern mit hoher Kriminalitätsrate wie Mexiko, ist Deutschland zudem ein sicheres Land. Auch Frauen aus asiatischen Ländern schätzen sowohl die sicherere Situation für sie, als auch die besseren Chancen als Frau einen guten Arbeitsplatz zu bekommen.

Berufliche Perspektiven und Familie in Sachsen, Deutschland und im Heimatland

Wie die Studien der bisherigen Forschung und auch die ExpertInnen berichten, gibt es auch unter den von uns befragten Studierenden und AbsolventInnen nur einen kleineren Teil, die auf jeden Fall zurück in ihr Heimatland gehen wollen. Ebenso klein ist der Anteil derer, für die es außer Frage steht, dass sie in Sachsen oder in Deutschland bleiben wollen. Diese Personen haben sehr klare Gründe, weil sie hier eine/n PartnerIn gefunden und mit der/dem zusammen eine gemeinsame Zukunft planen oder dass es ihnen gelungen ist, eine Genehmigung zum Nachzug von Familienangehörigen zu erhalten; beides fördert die Bereitschaft, Sachsen nicht den Rücken zu kehren.

Die AbsolventInnen wollen auch hier bleiben, wenn die Perspektiven in ihrem Heimatland ihnen keine berufliche Zukunft bieten. Dies ist z.B. der Fall, wenn es wenige Chancen gibt, das erworbene Wissen im Heimatland zur Geltung zu bringen, sei es, weil die technische Entwicklung z.B. in der Informationstechnik nicht so weit fortgeschritten ist oder weil es den betreffenden Beruf dort nicht gibt.

Der überwiegende Teil der Befragten hat sich allerdings noch nicht entschieden; die meisten wollen zumindest einige Jahre in Deutschland, am liebsten in der für sie bekannten Stadt in Sachsen, arbeiten. Weiter geht ihre Planung nicht, sie wissen nicht, welche Arbeitsstelle sie in der globalisierten Wirtschaft finden werden.

Diese Personen bilden das Potenzial, das man gewinnen kann in Sachsen zu bleiben, wenn ihnen entsprechende Arbeitsplätze zur Verfügung stehen, wenn sie das Gefühl haben, willkommen zu sein und sie eine Perspektive für berufliche Entwicklungsmöglichkeiten haben.

Ziele in Deutschland oder Entwicklungsperspektiven im Heimatland

Die Motivationslage der Studierenden gegen Ende ihres Studiums bestimmt die Zielgerichtetheit und Intensität der Arbeitssuche. Entweder haben sie klare Ziele in ihrem Heimatland etwas aufzubauen oder sie planen eine internationale Karriere, bei der es nicht so wichtig ist, in welcher Stadt oder welchem Land sie zu verwirklichen ist. Dagegen können divergierende politische Ziele der Stipendien gebenden Organisationen stehen, die das Ausbluten der Länder im globalen Süden befürchten, wenn Westeuropa und andere Industriezentren die Fachkräfte aufsaugen und sie eine Rückkehr als Bedingung an das Stipendium knüpfen.

Letztendlich sind aber meistens die familiären oder persönlichen Gründe viel stärker und diese leiten die Menschen jenseits politischer Ziele der Staaten und Bedarfe der Wirtschaft sich zu entscheiden, zu bleiben oder zu gehen.

Die Zeit des Studiums ist gleichzeitig die Zeit der Loslösung vom Elternhaus, des Umzugs in eine neue Stadt, oder für die internationalen Studierenden in ein neues Land. Die Studierenden müssen sich zurechtfinden, neue Sprache lernen und neue Freunde finden. Es sind junge Erwachsene, die meistens offen für neue Entwicklungen sind. Die Zeit des Studiums ist identitätsbildend und mit dieser neuen Identität des Studierenden eröffnen sich oft ganz neue Perspektiven. Nach den Jahren des Studiums sind daher für viele die Umgebung rund um die Hochschule und die neuen sozialen Kontakte viel wichtiger, als die alten zu Hause und ein Zurückgehen sieht vielleicht gar nicht mehr so verlockend aus. Also bleibt man einfach zunächst am Studienort und versucht dauerhafter Fuß zu fassen.

At first instance, I think just everybody feels attracted to, if we are already here, if we are already invested to come here for two, three years we have to bring the money to open up an account to live here, so not why you are studying, find an internship if you have the time. And then, while you are already here, and you have already friends, why not to start having a working opportunity and you just decide if you want to go back.

MBA Student aus Libanon, Fokusgruppe Leipzig



In dieser Zeit registrieren die Studierenden sehr genau, ob sie willkommen sind. Das machen sie nicht nur an den Akteuren in der Hochschule fest, sondern auch in den Kommunen, Kulturbetrieben und Behörden. Sie erwarten eine internationalere Atmosphäre und mehr Offenheit für ihre Belange.

Erfolgreiche Strategien und welche Rolle spielen die regionalen Akteure darin

In der globalisierten Wirtschaft, die insgesamt von hoher Mobilität und teilweisen Aufhebung der rein nationalen Grenzen durch transnationale Räume gekennzeichnet ist, sind kürzere Verbleibzeiten in einzelnen Unternehmen oder Regionen für alle Arbeitskräfte mehr und mehr normal. Vor diesem Hintergrund werden Maßnahmen benötigt, die sich auf einen zeitweisen Aufenthalt von Fachkräften konzentrieren und entsprechende Bedingungen schaffen, die attraktiv für internationale Fachkräfte sind.

Von Politik und Exekutive erwarten sich die interviewten ExpertInnen und Studierenden/AbsolventInnen entschlossener Schritte beim Ausbau weiterer Welcome Center in den sächsischen Regionen, aufgeschlossener Ausländerbehörden und Arbeitsagenturen, die gemeinsam mit Unternehmen und Hochschulen regionale Strategien für den Zuzug und die Beschäftigung ausländischer Fachkräfte entwickeln. Nur so kann es gelingen, eine Infrastruktur zu etablieren, die ausländische Fachkräfte als Willkommenskultur wahrnehmen. Denn für die ExpertInnen ist sehr deutlich, dass sogenannte „High Potentials“ nicht lange warten. Sie gehen dorthin, wo für sie die Bedingungen optimal sind.

HochschulabsolventInnen, die sich gut integrieren, die deutsche Sprache beherrschen, zielgerichtet vorgehen und gute Leistungen und Arbeitserfahrung vorweisen können, finden in der Regel eine Arbeitsstelle in Deutschland. Das war die Vorgabe der ExpertInnen für eine „vorbildliche BewerberIn“ und in der Tat scheinen diese Attribute für den Erfolg entscheidend zu sein. Das wissen auch die meisten Studierenden und versuchen ihre Strategien mehr oder weniger danach auszurichten.

Hilfestellungen der Career Center, in Form von Bewerbungstrainings, Beratung oder Jobmessen sowie Mentoringprogramme werden gerne in Anspruch genommen, wenn sie zur Verfügung stehen und wenn die Studierenden davon erfahren. Gerne hätten sie mehr Information darüber, welche Erwartungen die Unternehmen an sie stellen und wie sie am besten eine Praktikumsstelle finden können. Unternehmen scheinen für viele sehr schwer erreichbar zu sein und sie wünschen sich eine bessere Vermittlung zwischen internationalen Studierenden und Unternehmen, die bereit wären, ausländische BewerberInnen zu berücksichtigen.

Offensichtlich sind die Studierenden, die eine Arbeitsstelle brauchen, auf der Suche nach Netzwerkkontakten, die ihnen helfen könnten. In den Coachinggesprächen war diese Frage sehr häufig das Thema und die Studierenden waren dankbar für jede Adresse, die ihnen gegeben werden konnte. Gleichzeitig war ihre größte Sorge eine Praktikumsstelle zu bekommen, da dadurch die erhofften Kontakte zur Wirtschaft entstehen könnten. Einige ExpertInnen hatten im Interview gesagt, dass die ProfessorInnen auch ihre Kontakte zu Unternehmen haben und sie gute Studierende weiter empfehlen könnten. Über diese Möglichkeit wussten die von uns befragten Studierenden nicht Bescheid und sie hätten es nicht in Erwägung gezogen. Die Distanz zu Autoritätspersonen, wie zu ProfessorInnen ist in den meisten südlicheren Ländern viel größer als in Deutschland.

Empfehlungen und Handlungsanleitungen

Die Entwicklung einer Willkommenskultur in all den Bereichen voranzutreiben, die unmittelbar mit der Einreise, der Akkreditierung, der Vermittlung, der Beratung und Anerkennung von ausländischen Fachkräften und internationalen Studierenden betraut sind, ist ein notwendiger Schritt für die Attraktivität Sachsens. Zugleich werden sich die regionalen Akteure stärker vernetzen müssen, um die „Internationals“ in ihren Regionen halten zu können. Dies kann z.B. bedeuten, dass die ansässigen Hochschulen und Universitäten und die regionalen Unternehmen ihre Internationalisierungsstrategien miteinander abstimmen und die beteiligten Kommunen ihre ordnungs- und sozialpolitischen Aufgaben im Kontext Zuwanderung an diesen Strategien orientieren. Dies könnte dann bedeuten, dass aufenthalts- und arbeitsrechtliche Anforderungen schnell und möglichst unbürokratisch gelöst werden und feste Ansprechpartner von den beteiligten Akteuren für diese Bereiche benannt werden. Die Unternehmen wären in der Lage, ihre Bedarfe zu kommunizieren, die Hochschulen und Universitäten hätten über ihre International Offices und Career Services die Chance, Praxis- und Trainee-Programme für ihre Studierenden umzusetzen sowie für Karriereplanungen, die Region ins Spiel zu bringen. Dies würde auch dazu beitragen, die Entwicklung interkultureller Kompetenzen in den Regionen zu verankern und damit an Attraktivität für den Zuzug von „Internationals“ zu gewinnen.

Allerdings werden all diese Ansätze erst dann zu wirklichen Chancen zum Verbleib von internationalen Studierenden, wenn seitens der Politik und Exekutive entschlossener Schritte in diese Richtung unternommen werden. So benötigt Sachsen weitere Welcome Center in anderen Regionen, aufgeschlossene Ausländerbehörden, die gemeinsam mit Unternehmen und Hochschulen regionale Strategien für den Zuzug und die Beschäftigung ausländischer Fachkräfte entwickeln. Nur so kann es gelingen, eine Infrastruktur zu entwickeln, die ausländische Studierende als Willkommenskultur wahrnehmen. Dazu gehören sicherlich auch Umsetzungen lokaler und regionaler Integrationskonzepte, damit die Internationalen AbsolventInnen auch längerfristiger bleiben. Die Stärkung der Zuwanderungserleichterung internationaler Arbeitskräfte im Zusammenhang von durchdachten Integrationskonzepten öffnet insgesamt die Gesellschaft für andere Kulturen und trägt zu einer toleranten und akzeptierenden Atmosphäre bei.

„So kann man im Prinzip diese, diesen bunten Strauß an verschiedenen Mentalitäten, gemeinsam halt mit den Mitarbeitern entwickeln. Das ist dann für uns sozusagen ein Selbstverständnis und wir müssen nicht umschalten, aha, jetzt reden wir mit einem Kollegen oder einem Lieferanten in Asien, wir wissen einfach, wir haben ja selbst asiatische Mitarbeiter und das hilft dann an der Stelle. Und jede Kultur hat ihre Besonderheiten und jede Kultur hat auch ihre interessanten Dinge, die es nur in dieser Kultur gibt. „

Unternehmensvertreterin

Handlungsfeld Zuwanderung/Migration als Querschnittsthema

Eine wichtige Erkenntnis ist, dass **das Thema Zuwanderung/Migration ein Querschnittsthema** ist, welches in alle gesellschaftlichen Teilbereiche hineinreicht. Für die MitarbeiterInnen bedeutete diese konkret, sich intensiver als bisher mit ihrer eigenen Organisationsstruktur und den Verbindungen zu anderen Organisationseinheiten auseinanderzusetzen. Wobei alle Beteiligten sich

dessen bewusst waren, dass die Aufgabenstellung, Willkommenskultur umzusetzen, in der eigenen Organisation erstens nicht unmittelbar in allen Teilssegmenten umsetzbar ist und zweitens der Rationalität von anderen Organisationen, mit denen Kontakte bestehen, nicht entsprechen muss. Es liegt bisher daher an dem/der einzelnen MitarbeiterIn, ob es ihr/ihm gelingt, Wege und Kanäle zu den MitarbeiterInnen anderer Bereiche ihrer Organisation oder zu denen der anderen Organisationen zu knüpfen, um Wege zu finden, eine Willkommenskultur in anderen Bereichen einer Organisation zu etablieren. Die Interviews haben deutlich gemacht, dass dann Chancen bestehen, ausländische Studierende zu einem Verbleib in Sachsen zu bewegen.

Stärkung der Sensibilität öffentlicher bzw. privater Arbeitsmarktakteure gegenüber bewusster und unterschwelliger Diskriminierungsformen: Strategien zum Abbau von Diskriminierung wie z. B. die Einführung positiver Maßnahmen zum Ausgleich von Benachteiligungen (Diversity Management oder Inter-Cultural Mainstreaming) greifen bislang nur bedingt. Notwendige Instrumente wie etwa Beschwerdestellen oder Gleichstellungsberichte sind erst in den Anfängen entwickelt und benötigen breitere Unterstützung, um Diskriminierung zu begegnen. Hier sind neben Fachexpertise vor allem die Identifizierung und Aufbereitung von Good-Practice-Beispielen erforderlich.

Handlungsfeld Ausländer- und Arbeitsbehörden

Auf Seiten der **Ausländerbehörden** erweist sich der Umbau zu sogenannten „Welcome-Center“ als ein notwendiger Schritt für die Etablierung einer Willkommenskultur im Freistaat. Die begonnenen Schritte in Dresden und Chemnitz bedürfen entsprechender Ergänzungen in den ländlichen Regionen, damit diese Gebiete als Wohn- und Arbeitsräume für ausländische AbsolventInnen attraktiv werden.

Zugleich wären die **Informationslage und die Hinweise zu Verfahrensfragen in den Ausländerbehörden zu vereinheitlichen**. Es kann nicht sein, dass zu bestimmten Fragen unterschiedliche Auslegungen in verschiedenen Ausländerbehörden existieren. Einheitliche Leitlinien zur Handhabung und zu Ermessensspielräumen wären jedenfalls hilfreich. Ein wichtiger Schritt hierzu wären **flächendeckende Schulungen für die MitarbeiterInnen der Behörden**, nicht nur durch behördeneigenes Personal sondern auch durch Initiativen und Beratungseinrichtungen der Gesellschaft, die sich mit aufenthaltsrechtlichen Fragen befassen.

Die Beschäftigung von ausländischen AbsolventInnen lässt bei Unternehmen aber auch bei den AbsolventInnen selbst spezifische Informationsbedarfe entstehen. Die bisherigen Lösungen, über Internetplattformen entsprechende Informationen bereit zu stellen bedürfen unbedingt der Ergänzung durch physisch anwesendes Beratungspersonal in den Ausländerbehörden. **Feste AnsprechpartnerInnen**, wie etwa im Welcome Center Dresden, minimieren unnötige Reibungsverluste **bei der Beantragung und Bewilligung von Genehmigungen** und, was vielleicht noch wichtiger ist, beschleunigen das Verfahren insgesamt.

Eine Beschleunigung des Verfahrens ist auch durch die Einführung eines Terminsystems für die Beantragung und Verlängerung von Aufenthaltstiteln für AbsolventInnen zu erreichen. Zu prüfen ist auch, ob die Aufhebung der Zustimmungsfiktion bei der Erteilung von Visa zum Studienzweck von den Ausländerbehörden regelmäßig vorgenommen wird oder wirklich nur in Ausnahmefällen.

Auch wäre zu prüfen, ob vorläufig ausgestellte Hochschulzeugnisse und Bescheinigungen über Beschäftigungsabsichten für die Beantragung und Verlängerung von Aufenthaltstiteln bei ausländischen HochschulabsolventInnen genügen sollten, um entsprechende Genehmigungen zu erlassen.

Unternehmen und internationale AbsolventInnen werden von den Ausländerbehörden nur unzureichend darüber informiert, wie lange die Anerkennungs- und Bewilligungsverfahren dauern. Dadurch entsteht eine große Planungsunsicherheit, die Beschäftigungsmöglichkeiten erschwert.

Der Arbeitgeber-Service der Agentur für Arbeit hat in diesem Kontext ebenfalls eine wichtige Scharnierfunktion, da er fokussierte Informationen zum Arbeitserlaubnisverfahren vorhalten und an Unternehmen und Ausländerbehörden kompakte Übersichten zum Zuwanderungsverfahren weitergeben kann. Andererseits würden regelmäßige Schulungen hinsichtlich der aufenthaltsrechtlichen Bestimmungen den MitarbeiterInnen der Arbeitgeber-Services bei der Rekrutierung von ausländischen HochschulabsolventInnen und Fachkräften die nötige Sicherheit und Unterstützung bieten.

Sowohl für die Ausländerbehörden wie für die Service-Stellen der Agentur für Arbeit gilt, dass das Vorhalten nicht-deutschsprachiger Informationen nur begrenzt erfolgt, die Sprachkompetenzen der MitarbeiterInnen verbessert werden könnten und unter dem Gesichtspunkt von Diversity die Personalstruktur noch nicht die Zusammensetzung der Bevölkerung wiedergibt.

Handlungsfeld Hochschulen

Auf Seiten der Hochschulen wäre es sinnvoll, die eigenen Internationalisierungsstrategien nicht nur auf die Vermittlung von deutschen Studierenden ins Ausland und der Anerkennung ihrer Seminarleistungen an deutschen Universitäten zu fokussieren, sondern die offensive Werbung um ausländische Studierende auch als ein Werben um potentielle Fachkräfte wahrzunehmen, die für den heimischen bzw. regionalen Arbeitsmarkt wichtig sind. Die Bemühungen der Technischen Universität in Dresden, ihre internationalen AbsolventInnen im Rahmen eines **Alumniprogramms als Botschafter und Werbeträger** der TU zu gewinnen, zeigt, in welche Richtung hier gedacht werden kann.

Die **Hochschulen** sind bislang noch sehr zurückhaltend in ihrer **Funktion als regionale Impulsgeberinnen in Sachen Willkommenskultur und Berufsperspektiven für internationale Studierende**. Die Ansätze in den neu gebildeten Wissensregionen gilt es weiter auszubauen und inhaltlich zu fokussieren. Dazu gehört der weitere Ausbau der regionalen Netzwerke unter Einbeziehung aller relevanten Akteure, um ihre Region für Zuwanderung attraktiv zu gestalten.

Mögliche regionale Akteure:

- Stadt, Stadtmarketing, BürgermeisterInnen, Wirtschaftsförderung;
- Behörden, Beauftragte, Ämter, Arbeitsagenturen;
- Wirtschaftsverbände, Unternehmen, Forschungseinrichtungen;
- Regionale und überregionale Bildungsträger;
- Lokale Bündnisse und Netzwerke wie IQ-Netzwerk, Dual Career Netzwerke, Runde Tische;
- Migrant*innenorganisationen, Verbände, Vereine, Organisationen und Stiftungen.



Für Unternehmen und HochschulabsolventInnen wäre es in diesem Zusammenhang hilfreich, wenn es den **Hochschulen** gelänge, für sie **festen Ansprechpartner**, idealerweise in den Career Centern, zu benennen, an die sie sich wenden können, wenn sie z.B. Praktika vergeben wollen oder Praktika suchen oder aufenthaltsrechtliche Fragen in diesem Zusammenhang haben.

Auf Seiten der verschiedenen universitären Service-Center stellen der **Aufbau und die Pflege persönlicher Kontakte zu Unternehmen und Unternehmensnetzwerken** ein wichtiges Kriterium für den Beratungserfolg dar. Diese Tätigkeit ist genauso zeitintensiv wie die eigentliche Beratungstätigkeit und erfordert, da es hier um die Pflege von Beziehungsebenen geht, personelle und finanzielle Kontinuität. Hierfür eine klarere Aufgabenstellung zu erhalten, wäre für das Beratungspersonal hilfreich.

Die noch weitgehend auf Projektbasis drittmittelfinanzierte Einrichtung von **Career Services oder Welcome-Center gehört deshalb verstetigt** und wäre ein klares Bekenntnis dazu, dass die Hochschulen nicht nur Personal für Forschung und Lehre, sondern auch Fachkräfte für den regionalen und überregionalen Arbeitsmarkt hervorbringen.

Die bisher vorhandenen **Beratungs- und Informationsangebote, Workshops und Trainings für ausländische Studierende wären zu verstetigen und häufiger anzubieten**. Zwei Veranstaltungen pro Semester reichen bei der Vielzahl ausländischer Studierender in Sachsen bei weitem nicht aus. Der Heterogenität innerhalb der Gruppe der internationalen Studierenden kann in den bisherigen Angeboten nicht entsprochen werden. Insbesondere die Informationen zu Tätigkeit im Nebenerwerb und über aufenthaltsrechtliche Fragestellungen werden zu selten angeboten.

Aber auch schon bei Beginn des Studiums und während des Studiums wäre es mit Blick auf die **ausländischen Studierenden nützlich, für sie kontinuierliche individuelle Sprachförderangebote** bzw. Gruppenunterricht für Deutsch vorzuhalten, etwa in Form von Nachbesprechungen besuchter Seminare und Vorlesungen. Zusätzlich wären frühzeitige Informationen darüber nützlich, welche Sprachkenntnisse in sächsischen Unternehmen verlangt werden bzw. erforderlich sind.

Wenn auch den Studierenden der englischsprachigen Studiengänge der Zugang zum deutschen und speziell zum sächsischen Arbeitsmarkt offen sein soll, wo allgemein noch höhere Ansprüche gestellt werden, wären Schritte erforderlich, die das **Erlernen der deutschen Sprache zum integralen Bestandteil englischer Studiengänge** aufwerten.

Die BeraterInnen in den Career-Centern und in den verschiedenen Begleitprogrammen für internationale Studierende haben verschiedene Ansätze entwickelt, einerseits, wie man die Sprachkenntnisse verbessern kann bzw. wie man die zwischenmenschliche Verständigung erleichtern und damit die Sprachbarrieren überwinden könnte. Gut bewährt haben sich z.B. **kleine Lerngruppen mit gemischter Besetzung** in einer Hochschule. Dadurch gibt es einen intensiven Austausch auf Deutsch. In vielen Hochschulen gibt es auch Tutoren oder Mentoren für Studierende, diese Programme bieten vor allem am Anfang zur Orientierung oder zur Unterstützung bei der Praktikumssuche eine 1:1-Betreuung.

Am Ende des Studiums müssen sich nach erfolgter Abschlussprüfung die internationalen AbsolventInnen, sofern sie in Sachsen bleiben wollen, bei den Ausländerbehörden melden und ihren Aufenthaltsstatus ändern. In der Praxis entstehen hierbei für sie Schwierigkeiten, wenn die für die Änderungen notwendigen Nachweise seitens der Universitäten und Hochschulen nicht rechtzeitig vorliegen. Hier wären vorläufige Nachweise vielleicht hilfreich.

Handlungsfeld Unternehmen

Das Modell der Forschungseinrichtungen, **eigenes Verwaltungspersonal für die reibungslosere Integration ausländischer Fachkräfte abzustellen**, könnte auch für andere Unternehmen hilfreich sein, wobei es Möglichkeiten gäbe, für Branchen oder Regionen eine solche Dienstleistung, etwa bei IHK oder HWK oder anderen Unternehmensverbänden, vorzuhalten. Hier sind die ersten Ergebnisse der Zusammenarbeit zwischen Welcome Center Dresden, Dresden Concept und den Forschungseinrichtungen im Raum Dresden vielversprechend.

Solche Dienstleistungsstellen wären auch Ansprechpartner bei Bedenken in KMU, eine Anstellung von internationalen AbsolventInnen erfordere einen erheblichen Mehraufwand durch die ausländerrechtlichen Formalitäten und die notwendige Einarbeitung.

Andersherum wäre es für **Unternehmen in Sachsen** hilfreich, genauer zu überlegen, **welche Kenntnisse tatsächlich notwendig sind** und ihrerseits fehlende Sprach- bzw. Arbeitskulturkenntnisse durch **ergänzende innerbetriebliche Sprach- und andere Weiterbildungsmaßnahmen** zu beheben. Genauso wie in vielen Firmen, die sich international aufstellen wollen, Englischkurse für MitarbeiterInnen selbstverständlich sind, müssten auch Deutschkurse für internationale Fachkräfte zur Verfügung stehen. In den Forschungseinrichtungen und in internationalen Firmen gibt es Arbeitsbereiche, in denen die Beherrschung der englischen Sprache reicht und in denen auch das Team sehr international ist. Dort sind Deutschkenntnisse nicht ausschlaggebend für die Einstellung. Viel wichtiger ist bei Beschäftigung von internationalen AbsolventInnen der Integrationswille der Firmenleitung oder auch der Kollegen.

Beim Thema gegenseitiges Lernen und Integration in eine Organisationsstruktur bzw. einen Arbeitsablauf ist die Etablierung sogenannter „**Mentoren**“ ein wichtiger Schritt in die richtige Richtung. Für eine erfolgreiche Integration von ausländischen MitarbeiterInnen in Unternehmen werden immer wieder sogenannte Mentoringsysteme/-netzwerke, durch die neue MitarbeiterInnen quasi in die Arbeitskultur aber auch in die Sozialkultur eines Unternehmens und/bzw. einer Gemeinde/Gemeinschaft eingeführt werden. Die Mentoren fungieren als AnsprechpartnerIn für Probleme, sind offen für Fragen, wenn es z.B. zu interkulturellen Irritationen kommt oder wenn man einfach mit einer Vertrauensperson reden muss. Hier können auch **muttersprachliche KulturdolmetscherInnen** hilfreich sein, um eventuell auftretende Einsamkeits- und Fremdheitsgefühle zu überwinden.



Literatur:

DAAD und DZHW. (2014). Ausländische Absolventen des Prüfungsjahres 2012 nach Fächergruppen, Studienbereichen und Hochschularten (Universitäten und Fachhochschulen).

<http://www.wissenschaftweltoffen.de/daten/3/5/1>

Der Sächsische Ausländerbeauftragte. (2014). Jahresbericht 2013.

Hanganu, E., & Heß, B. (2014). Beschäftigung ausländischer Absolventen deutscher Hochschulen, Ergebnisse der BAMF-Absolventenstudie 2013 (Forschungsbericht No. 23). BAMF.

Heinrich-Böll-Stiftung (Hrsg.). (2011). Transnationalismus & Migration DOSSIER.

Mayer, M. M., Yamamura, S., Schneider, J., & Müller, A. (2012). Zuwanderung von internationalen Studierenden aus Drittstaaten. Working Paper 47 der Forschungsgruppe des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge.

OECD. (2013). OECD Zuwanderung ausländischer Arbeitskräfte: Deutschland. OECD Publishing.

OECD. (2011). International Migration Outlook 2011. OECD Publishing.

Sachverständigenrat deutscher Stiftungen (Hrsg.). (2012). Mobile Talente? Ein Vergleich der Bleibeabsichten internationaler Studierender in fünf Staaten der Europäischen Union.

Staatsministerium für Wissenschaft und Kunst, Freistaat Sachsen. (2011). Der Sächsische Hochschulentwicklungsplan bis 2020.

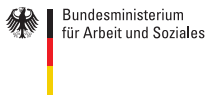
Statistisches Bundesamt (Destatis). (2014). Hochschulen auf einen Blick. <https://www.destatis.de>

Statistisches Landesamt des Freistaates Sachsen. (2013). Statistik - Hochschulen. <http://www.statistik.sachsen.de/html/645.htm>

Statistisches Landesamt des Freistaates Sachsen. (2014). Statistik - Hochschulen <http://www.statistik.sachsen.de/html/645.htm>

Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft. (2012). Der Ländercheck des Stifterverbandes: Bundesländer im Vergleich. <http://www.laendercheck-wissenschaft.de/>

Das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ wird finanziert durch:



Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung IQ“

www.uni-leipzig.de/~vissprojekt
www.netzwerk-iq.de