INTERNATIONALES POTENZIAL FÜR DEUTSCHLANDS ZUKUNFT NUTZEN

Kompetenzen für Wissenschaft und Wirtschaft gewinnen

BDA

HRK Hochschulrektorenkonferenz
Die Stimme der Hochschulen

BDI

Hochschulen und Unternehmen sind in den vergangenen Jahren deutlich internationaler geworden. Globalisierungsprozesse, demografische Entwicklung und der schon jetzt spürbare Fachkräftemangel in den Unternehmen sind entscheidende Prozesstreiber. Ausländische Studierende, Forschende sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter prägen zunehmend die Realität einer wissens- und innovationsorientierten Wirtschaft und Wissenschaft in Deutschland. Der bewusste Umgang mit Vielfalt bedeutet, die Kompetenzen und Talente dieser Zielgruppen stärker in den Blick zu nehmen, wertzuschätzen und für den Erfolg der jeweiligen Organisation zu nutzen.

Eine wohlstandsorientierte, ausgewogene und gesellschaftspolitisch akzeptierte Strategie zur Fachkräftesicherung muss sowohl inländische Potenziale weiter heben als auch qualifizierte Zuwanderung fördern. Internationale Absolventen deutscher Hochschulen sind ideale Zuwanderer, denn sie verfügen über einen anerkannten Hochschulabschluss, Sprachkenntnisse und sind weitgehend sozial integriert.

Die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) und die Hochschulrektorenkonferenz (HRK) plädieren für eine verstärkte Kooperation zwischen Hochschulen und Unternehmen, um diese internationalen Potenziale besser als bisher zu erschließen. Der BDA/BDI-Fachausschuss Bildung, Berufliche Bildung und das HRK-Präsidium formulieren zwölf Handlungsempfehlungen, die mit Blick auf die steigende Zahl internationaler Studierender auf eine höhere Attraktivität von Deutschland als Studien-, Lebens- und Arbeitsort, eine Verbesserung des Studienerfolgs und einen erleichterten Einstieg in den deutschen Arbeitsmarkt abzielen.

BDA und HRK appellieren an die Politik, die Rahmenbedingungen für die Gewinnung internationaler Studierender für die Hochschulen sowie der entsprechenden Absolventen für den deutschen Arbeitsmarkt zu verbessern.

Berlin, im Juli 2014

Prof. Dr. Horst Hippler
Präsident
Hochschulrektorenkonferenz | HRK

Ingo Kramer
Präsident
Bundesvereinigung der
Deutschen Arbeitgeberverbände | BDA

HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN

Deutschland ist mit derzeit rd. 301.000 internationalen Studierenden (davon knapp 205.000 Bildungsausländerinnen und -ausländer) nach den USA (710.000) und Großbritannien (560.000) das drittbeliebteste Land für internationale Studierende und liegt somit bei den nicht englischsprachigen Gastländern an der Spitze. Die deutschen Hochschulen sind sich ihrer zentralen Rolle als Migrationsmagneten und Integrationsmotoren bewusst und haben die Internationalisierung von Studierendenschaft und Lehrkörper als integralen Bestandteil ihrer institutionellen Weiterentwicklung erkannt. Dabei lassen sie sich von dem Gedanken leiten, dass die Aufgabe der Hochschulen darin besteht, junge Menschen im Sinne einer „Bildung durch Wissenschaft" auch zu Weltbürgern zu bilden. Das vorliegende Papier konzentriert sich auf die Gruppe der internationalen Studierenden und Absolventen. Damit wird jedoch nicht verkannt, dass auch die Lehrenden aus dem Ausland eine wichtige Rolle für die Internationalisierung der deutschen Hochschulen wahrnehmen.

Vor dem Hintergrund sowohl der zunehmenden Internationalisierung der Wissenschaft als auch der notwendigen Fachkräftesicherung und der fortschreitenden Globalisierung der Märkte werden internationale Studierende und Absolventen als Zielgruppe deutscher Hochschulen und Unternehmen immer wichtiger. Leider verlassen von den internationalen Absolventen mehr als die Hälfte Deutschland unmittelbar nach ihrem Abschluss (IW Köln 2013). Sie übernehmen jedoch auch als Rückkehrer in ihren Heimatländern eine wichtige Aufgabe als Freunde und Botschafter Deutschlands und erste Ansprechpartner für die deutsche Wissenschaft und Wirtschaft. Zudem kann eine Tätigkeit in einem deutschen Unternehmen im jeweiligen Heimatland für diese Rückkehrer eine attraktive Option sein.

HRK und BDA sind sich darin einig, dass Deutschland trotz der in den vergangenen Jahren erzielten Fortschritte in seinen Anstrengungen nicht nachlassen sollte. Vielmehr stellt sich die Frage, wie zukünftig noch mehr internationale Studierende zum Studienerfolg geführt und für einen, zumindest temporären, Einstieg in den deutschen Arbeitsmarkt gewonnen werden können.

Gemeinsam haben BDA und HRK Antworten auf diese Fragen in Form von Handlungsempfehlungen formuliert.

HRK und BDA sprechen deshalb folgende Empfehlungen aus:

HANDLUNGSFELD I

Steigerung der Attraktivität von Deutschland als Studien-, Lebens- und Arbeitsort

In den vergangenen Jahren hat sich Deutschland zu einem Einwanderungsland entwickelt. Zuwanderung wird nunmehr auch von einer Mehrheit der Bevölkerung befürwortet. Vor dem Hintergrund der über lange Zeit gelebten Abschottungspraxis, die Zuwanderung als punktuelle Ausnahme vom Anwerbestopp verstand, muss trotz unterschiedlicher Bemühungen die Willkommenskultur noch in vielen Bereichen etabliert bzw. weiter gestärkt werden. Dies gilt für Verwaltungen und Behörden, aber auch für Hochschulen und Unternehmen.

1. Die **Vorteile der Bildungsmobilität** für die Aufnahmegesellschaft sollten von den Regierungen von Bund und Ländern – sowohl nach innen als auch nach außen – noch stärker kommuniziert werden. Dazu gehören auch klare, positive Botschaften zum Studien-, Lebens- und Arbeitsort Deutschland.

2. Die Studienanfängerzahlen an den deutschen Hochschulen bewegen sich zurzeit auf einem hohen Niveau. Manche Hochschulen und ihre Mitglieder nehmen internationale Studierende vor diesem Hintergrund daher nicht nur als willkommene Bereicherung wahr, sondern sehen den besonderen Betreuungsaufwand, den sie als Belastung erleben. Hier sind weitere **Unterstützungsmaßnahmen** von Bund und Ländern, aber auch seitens der Unternehmen notwendig, um die Chancen, die sich aus dieser Studierendengruppe für Deutschland ergeben, noch besser zu nutzen. Denn letztendlich eröffnen internationale Belegschaften in den Unternehmen auch einen Zugang zu immer globaler werdenden Märkten.

3. Bund und Länder sollten die in ihrer gemeinsamen **Strategie für die Internationalisierung der Hochschulen in Deutschland** vom April 2013 genannten Ziele konsequent umsetzen. Insbesondere sollte die darin in Aussicht gestellte **Verbesserung der rechtlichen Rahmenbedingungen** realisiert werden. Die Visapolitik und das Aufenthaltsrecht (etwa für die Arbeitsplatzsuche nach einem Hochschulabschluss) sollten weiter flexibilisiert sowie die Bearbeitungszeit von Visaanträgen deutlich verkürzt werden. Darüber hinaus sollte in einem weiteren Schritt die genannte Bund-Länder-Strategie in ein umfassendes nationales qualifikationsgesteuertes Zuwanderungsprogramm mit transparenten Kriterien eingegliedert und damit **langfristige Bleibeperspektiven für Studierende samt Familie** eröffnet werden.

HANDLUNGSFELD II

Verbesserung des Studienerfolgs

Viele deutsche Hochschulen engagieren sich aktiv in der Unterstützung ihrer internationalen Studierenden und haben sich dabei den Anforderungen des gemeinsam von HRK und DAAD erarbeiteten ***Nationalen Kodex für das Ausländerstudium an deutschen Hochschulen*** *verpflichtet. Trotz dieser Anstrengungen ist die Gruppe der internationalen Studierenden nach wie vor besonders häufig von Studienabbruch betroffen. Die häufigsten Gründe dafür sind Sprachprobleme, finanzielle Schwierigkeiten, ungenügende bzw. ungeeignete Unterstützung im akademischen wie nicht akademischen Bereich sowie eine falsche Studienwahl. Viele internationale Studierende sind zudem zu Beginn ihres Studiums nur unzureichend auf die deutsche Lernkultur vorbereitet.*

Folgende Maßnahmen und Überlegungen sollten in diesem Handlungsfeld nach Ansicht von BDA und HRK im Vordergrund stehen:

4. Vor Studienbeginn kommt es darauf an, eine bessere Beratung und Zuordnung der internationalen Studierenden in Bezug auf die Studienangebote zu erreichen. Ziel ist die Vermittlung bzw. **Passung** zwischen den hochschulspezifischen Fach- und Angebotsprofilen einerseits und den nach Voraussetzungen und Motivlagen heterogener werdenden Studienbewerberinnen und Studienbewerbern andererseits (z. B. durch Beratung, Orientierungsangebote und Testverfahren im Heimatland). Viele Hochschulen haben hier bereits geeignete Verfahren entwickelt, die als Beispiel guter Praxis dienen können. Insgesamt sollten von den zuständigen Ministerien Möglichkeiten geschaffen werden, die **Zugangsvoraussetzungen** zu einem Studium in Deutschland flexibler zu gestalten.

5. Heterogenität der Herkunft bedeutet auch Heterogenität beim Bildungshintergrund und den Studienerwartungen. Viele internationale Studienbewerberinnen und -bewerber müssen strukturelle Unterschiede und mangelnde Passung zügig ausgleichen, um im Studienverlauf Schritt halten zu können. Gelingt dies nicht, verstärken sich die Probleme im Studienverlauf. Über die gestiegene Bedeutung der Studieneingangsphase für alle Studierenden besteht heute Konsens. Insbesondere für die internationalen Studierenden ist zu Studienbeginn eine **strukturierte und moderierte Übergangsphase** notwendig – sowohl in sprachlicher und fachlicher als auch in kultureller und sozialer Hinsicht. Viele Hochschulen haben in diesem Bereich bereits vorbildliche Lösungen entwickelt. Für diese Art von Unterstützung müssen den Hochschulen in ausreichendem Umfang finanzielle Mittel zur Verfügung gestellt werden.

6. Bund und Länder sollten die in ihrer gemeinsamen Strategie für die Internationalisierung der Hochschulen in Deutschland vom April 2013 genannten **Unterstützungsmaßnahmen für die Hochschulen** bei der Schaffung einer Willkommenskultur zielstrebig umsetzen. Deutsche Sprachkenntnisse sind essentiell für die Integration in Hochschule, Gesellschaft und Arbeitsmarkt. Die Förderung von **Mehrsprachigkeit** und **interkultureller Kompetenz bei Studierenden, Lehrenden und Verwaltung** gleichermaßen ist daher eine vordringliche Aufgabe der Hochschulen. Doch nicht nur sprachliche Defizite, sondern auch Mentalitätsunterschiede führen dazu, dass internationale Studierende **Beratungsangebote in problematischen Studiensituationen** häufig nicht oder nur teilweise wahrnehmen. Viele Hochschulen sind sich dieser Problematik bewusst und haben Konzepte entwickelt, die sowohl internationale als auch deutsche Studierende einbeziehen, häufig unter Einbindung des **gesellschaftlichen Umfelds** (z. B. Studentenwerke, Bürgerinitiativen, Migrantenorganisationen, ehrenamtlich Tätige und potenzielle Arbeitgeber). BDA und HRK ermutigen die Hochschulen, ihre Angebote in diesen Bereichen zu überprüfen, ggf. anzupassen und nachhaltig auszubauen. Da die Betreuung internationaler Studierender eine Daueraufgabe ist, erfordert dies vor allem anderen eine verlässliche und auskömmliche Finanzierung der Hochschulen. HRK und BDA appellieren zugleich an Bund und Länder, die erfolgreichen Förderprogramme des DAAD in diesem Bereich fortzuführen.

7. Internationale Studierende sehen sich häufig mit größeren Problemen der Studienfinanzierung konfrontiert, da sie teilweise aus Ländern mit einem niedrigeren Pro-Kopf-Einkommen als Deutschland kommen (Deutsches Studentenwerk 2013) und durch arbeitsrechtliche Bestimmungen das Jobben neben dem Studium für internationale Studierende aus Drittstaaten eingeschränkt ist. Wichtig für den Studienerfolg ist deshalb eine **verlässliche Studienfinanzierung** in Kombination mit einem gut planbaren Studienverlauf. Ein neu zu schaffender **Bundesstudienkredit für alle Studierenden** – auch internationale – mit dauerhaft niedriger Verzinsung und einkommensabhängigen Rückzahlungskonditionen und eine **Stärkung der Stipendienkultur** könnten hierbei wichtige Eckpfeiler sein. HRK und BDA appellieren in diesem Zusammenhang an die Bundesregierung, vorhandene Stipendienprogramme, die sich an internationale Studierende richten, beizubehalten und die entsprechenden Zuwendungen an Mittlerorganisationen nicht etwa zu kürzen, sondern weiter auszubauen.

come
välkomna
welkom
kommen
bienvenida
vítejte
willkommen
bienvenue
benvenuto
powitanie
boas-vindas
tervetuloa

HANDLUNGSFELD III

Erleichterung des Einstiegs in den deutschen Arbeitsmarkt

Internationale Absolventinnen und Absolventen deutscher Hochschulen bringen beste Voraussetzungen für den erfolgreichen Übergang in den deutschen Arbeitsmarkt mit. Durch ihren Studienaufenthalt sind sie mit Sprache, Gesellschaft und Gepflogenheiten unseres Landes vertraut und zum großen Teil haben sie bereits Erfahrungen auf dem Arbeitsmarkt sammeln können. Eine neue Studie (Prognos 2013) bestätigt, dass internationale Studierende auch unter rein ökonomischen Aspekten ein Gewinn sind: Die Ausgaben der öffentlichen Hand für das Studium dieser Studierendengruppe amortisieren sich bereits, wenn 30 % der Absolventen fünf Jahre lang in Deutschland bleiben und arbeiten. Die neu geschaffenen rechtlichen Spielräume sollten daher proaktiv genutzt werden, um internationalen Absolventinnen und Absolventen den Einstieg in den deutschen Arbeitsmarkt zu erleichtern.

BDA und HRK empfehlen folgende Maßnahmen zur Erreichung dieses Ziels:

8. Die Chancen einer beruflichen Tätigkeit in Deutschland sind internationalen Studierenden häufig noch nicht ausreichend bekannt. Daher gilt es, die **Berufs- und Karriereberatung im gesamten Studium** zu intensivieren und im Zusammenwirken zwischen Hochschulen und Wirtschaft frühzeitige Kontakte zu fördern. Viele Hochschulen haben bereits entsprechende zielgruppenorientierte Angebote entwickelt, die als Orientierung dienen können.

9. Viele Studienprogramme – gerade auch an den Hochschulen für angewandte Wissenschaften – enthalten **verpflichtende Praxisphasen**, zudem können viele Studierende im Rahmen ihrer Abschlussarbeiten erste Praxiserfahrungen sammeln. Auch **duale Studiengänge** stellen ein erfolgreiches Modell der Verknüpfung von akademischem Studium und Berufsausbildung dar. HRK und BDA empfehlen Hochschulen und Unternehmen, sich gemeinsam für die Stärkung der Praxisanteile in den Studienprogrammen einzusetzen, um den Übergang von Studium in Beschäftigung fließend zu gestalten. Entsprechende Unternehmensangebote sollten auch auf Englisch erläutert werden, **englischsprachige Ansprechpartner bzw. Betreuer im Unternehmen** bzw. punktuelle Bildung von englischsprachigen Teams sind hilfreich. Förderlich ist auch die stärkere Einbindung von internationalen Studierenden in **informelle Netzwerke**, die für den Übergang in den Arbeitsmarkt besonders wichtig sind, z. B. durch Mentoring und Coaching.

10. Die Einstellung internationaler Studierender als Werkstudentinnen und Werkstudenten bzw. Praktikantinnen und Praktikanten bietet den Unternehmen Chancen im Sinne einer **nachhaltigen Personalrekrutierung**. Manche Unternehmen, insbesondere kleine und mittelständische, sind teilweise gegenüber internationalen Studierenden bzw. Absolventinnen und Absolventen wegen des erhöhten Einarbeitungsaufwands zurückhaltend. Hier können weitere Überzeugungsarbeit und Unterstützung durch die Organisationen der Wirtschaft helfen, um die **Willkommenskultur auch in der Wirtschaft** zu verstärken. Denn ausländische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bereichern Unternehmen durch ihre Sprachkenntnisse – mitunter solche, die von Deutschen kaum gelernt werden, aber in der globalisierten Welt wichtig sind – und durch ihre interkulturelle Kompetenz und sind in einer globalisierten Wirtschaft unverzichtbar. Die **aktive Wertschätzung von Vielfalt** in den Belegschaften kann daher den Erfolg von Arbeitnehmern und Arbeitgebern steigern.

11. Stipendien sind für Unternehmen ein beliebtes und bewährtes Mittel der Talentförderung und Nachwuchsrekrutierung. Durch den überschaubaren finanziellen Mitteleinsatz ist das **Deutschland-Stipendium** gerade auch für kleine und mittelständische Unternehmen attraktiv und kann auch als Instrument der Förderung internationaler Studierender stärker genutzt werden.

12. Viele Unternehmen gehen im Rahmen ihrer Hochschulkooperationen in Forschung und Lehre (z. B. durch Entsendung von Lehrbeauftragten) **gezielt auf internationale Studierende zu**, um diese zunächst für ein Praktikum bzw. für eine spätere Tätigkeit im Unternehmen zu gewinnen. Auch **Hochschulkontaktmessen und zielgruppenspezifische Karrieretage** im Unternehmen sind wichtige Instrumente, um Kontakte zum internationalen Nachwuchs zu etablieren.

PRAXISBEISPIELE

Zusammenarbeit zwischen Hochschulen und Unternehmen stärken

„Allianz pro Fachkräfte – Metropolregion Nürnberg“

Projekt der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung der Bundesagentur für Arbeit mit Hochschulen in Nürnberg, Erlangen und München. Mit dem Projekt sollen die Chancen ausländischer Absolventen deutscher Hochschulen auf dem hiesigen Arbeitsmarkt durch Bewerbungscoachings und Vermittlung verbessert werden.

www.allianz-pro-fachkraefte.de

TATU – Thüringer Absolventen in Thüringer Unternehmen

Kooperation des Bildungswerks der Thüringer Wirtschaft (BWTW) mit der Fachhochschule Nordhausen, um Thüringer Hochschulabsolventen insbesondere für Kleine und mittlere Unternehmen (KMU) zu gewinnen. Das Projekt wendet sich auch an internationale Absolventen und kooperiert hierfür mit der Deutschen Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ).

www.bwtw.de (> Europaprojekte > TATU)

---

hochschule dual international

Projekt der bayerischen Metall- und Elektro-Arbeitgeberverbände bayme vbm, der Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft (vbw) und des bayerischen Wissenschaftsministeriums mit dem Ziel, u. a. mehr ausländische Studierende für ein duales Studium in Bayern zu gewinnen und damit einen Beitrag zur Fachkräftesicherung zu leisten.

www.bildunginbayern.de (> Projekte > hochschule dual international)

WEITERE INFORMATIONEN

Weitere Informationen

Willkommenskultur – Ein Leitfaden für Unternehmen
Welcoming Culture – A Toolkit for Companies
BDA 2012/2013 (deutsche und englische Fassung)

Zuwanderung von Fachkräften unbürokratischer gestalten –
Vorschläge der BDA zum Bürokratieabbau bei der Einstellung und
Beschäftigung ausländischer Fachkräfte, Mai 2013.

www.arbeitgeber.de > Inhalte > Beschäftigung > Zuwanderung und Integration

---

Zuwanderungsrecht auf langfristige Bedarfe ausrichten –
Eckpunkte zur Gestaltung einer Potenzialzuwanderung, BDA 2014.

www.arbeitgeber.de > Inhalte > Beschäftigung > Zuwanderung und Integration

Die BDA-Initiative „career in germany – junge Fachkräfte für Deutschland“ wendet sich an Verbände, Unternehmen sowie ausbildungsinteressierte Jugendliche und Fachkräfte aus dem Ausland und führt wichtige Informationen zur Unterstützung, Vernetzung und zum Engagement im Bereich Zuwanderung zusammen.

www.career-in-germany.net

Das Willkommensportal „Make it in Germany“ wendet sich an internationale Fachkräfte und bündelt wichtige Informationen zu Arbeit und Karriere in Deutschland.

www.make-it-in-germany.com

BDA | Bundesvereinigung der
Deutschen Arbeitgeberverbände

Mitglied von BUSINESSEUROPE

Hausadresse:
Breite Straße 29 | 10178 Berlin

Briefadresse:
11054 Berlin

T +49 30 2033-1500
F +49 30 2033-1505

bildung@arbeitgeber.de
www.arbeitgeber.de

Bundesverband der
Deutschen Industrie e. V. (BDI)

Mitglied von BUSINESSEUROPE

Hausadresse:
Breite Straße 29 | 10178 Berlin

Briefadresse:
11053 Berlin

T +49 30 2028-1467
F +49 30 2028-2467

info@bdi.eu
www.bdi.eu

Hochschulrektorenkonferenz

Hausadresse:
Ahrstraße 39 | 53175 Bonn

T +49 228 887-0
F +49 228 887-110

post@hrk.de
www.hrk.de

Stand: Juli 2014

Fotografien: Titel vege, S. 9 DOC RABE Media | Fotolia.com;
S. 2 franckreporter, S. 4 CaiaImage, S. 6 OJO_Images, S. 10 Kali Nine LLC | iStockphoto.com

www.arbeitgeber.de

www.bdi.eu

www.hrk.de