



**STIFTERVERBAND**

Bildung. Wissenschaft. Innovation.

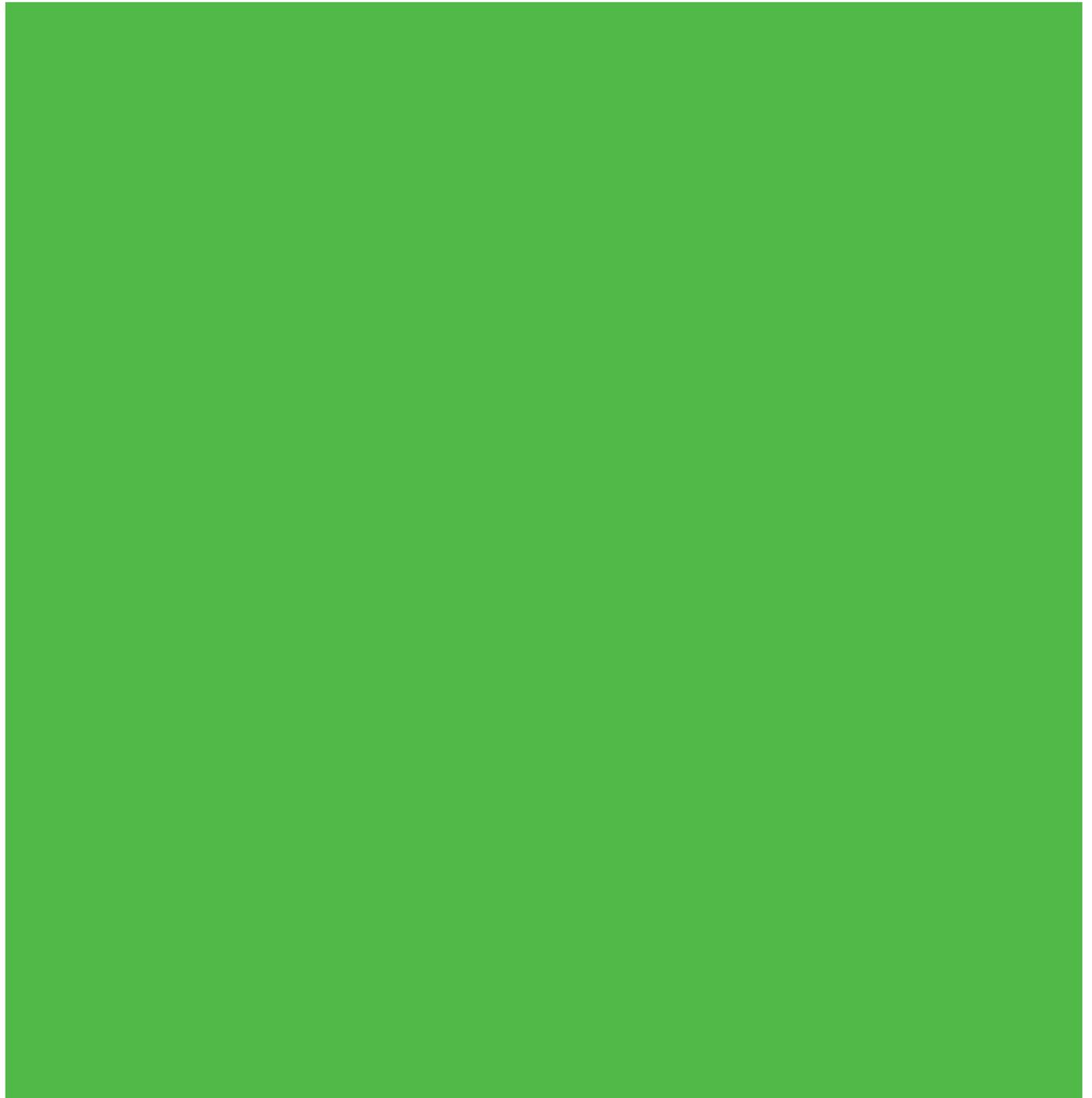
Sachverständigenrat deutscher Stiftungen  
für Integration und Migration



**FORSCHUNGSBEREICH**

## Vom Hörsaal in den Betrieb?

### Internationale Studierende beim Berufseinstieg in Deutschland



Studie des SVR-Forschungsbereichs 2017-5

Die Studie wurde gefördert durch den Stifterverband

Der Sachverständigenrat ist eine Initiative von:

Stiftung Mercator, VolkswagenStiftung, Bertelsmann Stiftung, Freudenberg Stiftung, Robert Bosch Stiftung, Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft und Vodafone Stiftung Deutschland

**Zitiervorschlag:**

Forschungsbereich beim Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration (SVR-Forschungsbereich) 2017: Vom Hörsaal in den Betrieb? Internationale Studierende beim Berufseinstieg in Deutschland. Eine Studie des SVR-Forschungsbereichs, Berlin.



## Inhaltsverzeichnis

<b>Zusammenfassung</b> .....	4
<b>1 Internationale Hochschulabgänger: Herausforderung Berufseinstieg</b> .....	6
<b>2 Was erschwert oder erleichtert den Übergang vom Studium in den Arbeitsmarkt?</b> .....	9
2.1 Bleibeabsicht: Verbleib in Deutschland hängt vom (frühzeitigen) ‚Wollen‘ ab .....	9
2.2 Arbeitsmarktrelevante Ressourcen: das Handwerkszeug für den Berufseinstieg .....	9
2.3 Fachkräftebedarf auf dem Arbeitsmarkt: äußere Grenzen für individuelle Handlungsspielräume .....	13
<b>3 Untersuchungsfragen und -methode</b> .....	13
<b>4 Berufliche Weichenstellung im Studium (Ergebnisse Teil 1)</b> .....	15
4.1 Bleibeabsichten .....	15
4.2 Arbeitsmarktrelevante Ressourcen .....	16
4.3 Passung zum Fachkräftebedarf auf dem Arbeitsmarkt .....	20
4.4 Zwischenfazit: die „Study & Work“-Hochschulabgänger – ‚Idealzuwanderer‘ oder ‚Sorgenkinder‘? .....	20
<b>5 Verbleib und Arbeitsmarkteintritt: Entscheidungen und Herausforderungen (Ergebnisse Teil 2)</b> .....	22
5.1 Bleiben oder gehen? Karriereoptionen als zentrales Abwanderungsmotiv .....	22
5.2 Holpriger Karrierestart für die internationalen Hochschulabgänger .....	23
5.3 Zwischenfazit: mobile Talente mit fehlender Erfahrung im deutschen Bewerbungssystem .....	26
<b>6 Faktoren für einen erfolgreichen Berufseinstieg in den deutschen Arbeitsmarkt (Ergebnisse Teil 3)</b> .....	26
6.1 Bleibeabsicht .....	27
6.2 Verbleib .....	28
6.3 Berufseinstieg .....	28
6.4 Zwischenfazit: der Berufseinstieg hängt vom ‚Wollen‘, ‚Können‘ und ‚Dürfen‘ ab .....	30
<b>7 Handlungsempfehlungen</b> .....	32
7.1 Sicherung des Studienerfolgs und Förderung der gesellschaftlichen Integration .....	33
7.2 Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit .....	35
<b>8 Ausblick</b> .....	38
<b>Literatur</b> .....	40
<b>Anhang</b> .....	46
Tabelle .....	46
Abbildungsverzeichnis .....	48
Tabellenverzeichnis .....	48
Verzeichnis der Info-Boxen .....	48

## Das Wichtigste in Kürze

- Internationale Studierende sind als künftige Fachkräfte begehrt, doch fassen sie nach Studienende nur selten auf dem hiesigen Arbeitsmarkt Fuß. Welche Faktoren begünstigen, dass sie in Deutschland bleiben und in den Beruf einsteigen?
- Erstmals kann mit der Längsschnittstudie „Study & Work“ die Entwicklung internationaler Studierender in der Phase des Arbeitsmarktübergangs nachvollzogen werden.
- Die Analyse zeigt: Bleibewille und -quote sind hoch. Obwohl die Bleibechancen steigen, wenn die Entscheidung für eine Zukunft in Deutschland früh gefällt wird, entschließen sich viele Studierende erst spät zum Bleiben.
- Der Anteil noch arbeitssuchender Hochschulabgänger der Stichprobe ist überdurchschnittlich hoch. Die besten Einstiegschancen in den Arbeitsmarkt bieten sich den mobilen Talenten, die ihr Studium abgeschlossen haben, die über Praxiserfahrungen verfügen und deren fachliche Expertise gesucht wird.
- Internationale Studierende sollten somit bereits ab dem ersten Semester auf den Berufseinstieg in Deutschland vorbereitet werden. Die Förderung von Studienerfolg, sozialer Integration und Berufsvorbereitung muss aufeinander abgestimmt sein.

## Zusammenfassung

Deutschland gehört seit Jahren zu den beliebtesten Studienländern weltweit. Im Jahr 2016 waren mehr als 250.000 internationale Studierende – Bildungsausländer, die eigens zu einem Studium einreisen – an einer deutschen Hochschule eingeschrieben. Sie gelten in Politik und Wirtschaft als ‚Idealzuwanderer‘ für den deutschen Arbeitsmarkt, und auch ein großer Teil der Studierenden selbst hegt den Wunsch, nach Studienende in Deutschland zu bleiben. Allerdings gelingt ihnen der Übergang in den Arbeitsmarkt trotz großzügiger rechtlicher Bleiberegulungen häufig nicht, sodass viele Deutschland wieder verlassen. Über die genauen Ursachen des Scheiterns bzw. der Abwanderung liegen bislang kaum empirische Befunde vor. **Im Forschungsprojekt „Study & Work“ hat der SVR-Forschungsbereich den Übergang von der Hochschule in den deutschen Arbeitsmarkt bei internationalen Studierenden erstmals im Längsschnitt untersucht.** Dazu wurden internationale Studierende zu zwei Zeitpunk-

ten online befragt: zuerst im Sommer 2015 und nochmals – rund 18 Monate später – im Winter 2016/17.

**Die Ergebnisse zeigen: Die internationalen Studierenden sind zwar in hohem Maße gewillt, nach Studienende zu bleiben, aber auch weiterhin mobil. Diesen mobilen Talenten stehen weltweit Karriereoptionen offen, während es ihnen häufig an den Fertigkeiten, Erfahrungen und Netzwerken mangelt, die den Berufseinstieg in einem deutschen Unternehmen erleichtern würden.**

Für die hier berichteten Ergebnisse wurden die Antworten von 419 Hochschulabgängern ausgewertet, die an beiden Befragungen teilgenommen hatten. Diese Teilstichprobe besteht im Vergleich zur Gesamtpopulation der internationalen Studierenden überwiegend aus Masterabsolventen meist englischsprachiger MINT-Studiengänge. Studienabbrecher sind unterrepräsentiert. Mit den Ergebnissen aus dieser Stichprobe können somit Aussagen über eine Gruppe getroffen



werden, die auf dem internationalen Arbeitsmarkt besonders umworben wird, für die sich jedoch die Frage stellt, inwiefern sie für einen Berufseinstieg in Deutschland vorbereitet ist.

Wie verlaufen die Wege der internationalen Studierenden in der Übergangsphase? Während des Studiums geben 7 von 10 Studienteilnehmern an, in Deutschland bleiben zu wollen (70,0 %). Nach Studienende sind die Wiederbefragten mehrheitlich geblieben: Von den Bleibewilligen sind es 8 von 10 (81,8 %), von den ursprünglich Bleibeunwilligen 4 von 10 (40,2 %), d. h. bei Letzteren ist die Bleibeabsicht noch in der Endphase des Studiums und danach entstanden. Bleiben und Berufseinstieg sind allerdings nicht gleichzusetzen. Nur 4 von 10 gehen einer Erwerbstätigkeit in Deutschland nach (37,9 %), die ihren Lebensunterhalt sichert. Dagegen suchen noch 3 von 10 nach Arbeit (31,3 %) – ihr Anteil wird umso kleiner, je länger der Abschluss zurückliegt.

Doch welche Faktoren sind dafür verantwortlich, dass internationale Studierende nach Beendigung ihres Studiums in Deutschland bleiben und auf dem Arbeitsmarkt Fuß fassen? Die Analysen ergeben, dass die Weichen für den Berufseinstieg bereits im Studium gestellt werden. Ob der Berufseinstieg auf dem deutschen Arbeitsmarkt gelingt, hängt vom ‚Wollen‘, ‚Können‘ und ‚Dürfen‘ ab:

- Eine frühe **Bleibeentscheidung** ebnet den Weg zum Verbleib in Deutschland. Ursprünglich bleibeunwillige internationale Studierende, die sich regelmäßig **freiwillig engagieren**, entscheiden sich eher um – ein Hinweis auf die soziale Integrationskraft von Engagement.
- **Studienabbrecher** wandern eher ab. Allerdings verlassen auch Absolventen mit einem **überdurchschnittlich guten Abschluss** Deutschland häufiger als ihre Kommilitonen.
- Die **Praxiserfahrung in Deutschland** ist neben dem Hochschulabschluss der entscheidende Erfolgsfaktor

für den Berufseinstieg. Durch Praktika, Abschlussarbeiten in Unternehmen oder fachbezogene Nebentätigkeiten gewinnen internationale Studierende einen realistischen Einblick in die Arbeitswelt, erwerben relevantes Transferwissen und knüpfen erste berufliche Netzwerke.

- Zudem hilft es internationalen Hochschulabgängern, wenn sie sich frühzeitig **Kenntnisse über den Ablauf von Bewerbungsverfahren** aneignen. Fehlendes Wissen können sie durch **kompetente Unterstützungsnetzwerke** kompensieren.
- Gute **Fähigkeiten in der deutschen Sprache** haben sich in der Befragung als weniger relevant erwiesen als erwartet. Arbeitgeber scheinen zu Kompromissen bereit zu sein, wenn die Bewerber spezifische fachliche Fähigkeiten vorweisen können.
- Zusätzlich hängt der Berufseinstieg von der **branchenspezifischen Nachfrage** auf dem Arbeitsmarkt ab. Vor allem Hochschulabsolventen mit einem Masterabschluss in einem auf dem Arbeitsmarkt gesuchten Studienfach gelingt der Berufseinstieg leicht (z. B. Ingenieuren).

Die hier vorgelegten Befunde ermöglichen es, die Erfolgsfaktoren für den Berufseinstieg zu identifizieren. Sie validieren und ergänzen die Erfahrungen aus der Praxis und vertiefen die Erkenntnisse aus früheren wissenschaftlichen Studien, die sich entweder auf Expertenbefragungen gestützt hatten oder auf rückblickende Aussagen von internationalen Absolventen.

Eine zentrale Schlussfolgerung dieser Studie ist, dass der Übergang in den Arbeitsmarkt Vorlauf benötigt. **Schon von Studienbeginn an müssen der Studienerfolg, die soziale Integration und die Vorbereitung auf den Berufseinstieg strategisch gefördert werden.** Zudem unterstreicht die Studie die **Bedeutung regionaler Übergangsnetzwerke**, in denen die Handlungsstrategien aller Akteure der Hochschulen, Wirtschaft, Kommunen und des Arbeitsmarkts sinnvoll aufeinander bezogen werden.

## 1 Internationale Hochschulabgänger: Herausforderung Berufseinstieg<sup>1</sup>

In den vergangenen Jahren ist die Zahl der Bildungsausländer<sup>2</sup> aus EU- und Drittstaaten, die an einer deutschen Hochschule ein Studium aufnehmen, stark gestiegen. Machte der Anteil internationaler Studierender im Wintersemester 2000/01 noch 7,0 Prozent der Studierenden insgesamt aus, lag er im Wintersemester 2015/16 bereits bei 9,1 Prozent; das entspricht einer Zahl von 251.542 internationalen Studierenden (Statistisches Bundesamt/DZHW-Berechnungen 2017). Damit ist Deutschland neben den USA, Großbritannien, Kanada und Frankreich seit Jahren eines der beliebtesten Studienziele weltweit (OECD 2017: 379).

Das gestiegene Interesse an einem Studium in Deutschland geht nicht zuletzt auf die Anstrengungen zurück, die für die Internationalisierung des Hochschulstandorts unternommen wurden, etwa durch engagiertes Hochschulmarketing. Beispielsweise werben die Bundesregierung und der Deutsche Akademische Austauschdienst (DAAD) auf englischsprachigen Internetportalen für ein Studium in Deutschland;<sup>3</sup> zudem führt der DAAD Informationsveranstaltungen in relevanten Herkunftsländern durch.<sup>4</sup> Die Hochschulen selbst richten mehr und mehr Studiengänge auf Englisch ein, um einen niedrigschwelligen Zugang für Interessenten ohne deutsche Sprachkenntnisse zu schaffen. Inzwischen wird jeder siebte Masterstudiengang auf Englisch unterrichtet (13,6 %)<sup>5</sup>; nach dem Willen der Hochschulleitungen soll dieser Anteil weiter steigen (Stifterverband 2014: 27).

Die Gründe für die Internationalisierung sind vielfältig. Erstens verfolgen Bund, Länder und Hochschulen

gemeinsam das Ziel, die Hochschulen in Deutschland international attraktiv und konkurrenzfähig zu machen. Man erwartet von exzellenten internationalen Studierenden und Wissenschaftlern, dass sie durch Austausch und neue Impulse zur Stärkung des Hochschul- und Wissenschaftsstandorts Deutschland beitragen (BMBF 2016; GWK 2013). Zweitens hat sich Deutschland zur Umsetzung der „Bukarester Beschlüsse“ verpflichtet, mit denen sich die Wissenschaftsminister aus 47 Bologna-Staaten geeinigt haben, die internationale Mobilität von Studierenden und Wissenschaftlern zu fördern (EHEA 2012). Drittens sollen internationale Studierende den Rückgang von Studienanfängern mit deutscher Hochschulzugangsberechtigung ausgleichen (Wissenschaftsrat 2016; vgl. auch SVR-Forschungsbereich 2017: 11–12), den die Kultusministerkonferenz insbesondere für die westdeutschen Flächenländer prognostiziert (KMK 2014: 21–22). Die Hochschulen selbst erhoffen sich durch die Internationalisierung einen Qualitätszuwachs in Forschung und Lehre, Lösungsstrategien für globale Herausforderungen und vor allem höheres Renommee (Stifterverband 2014: 18).

Politik und Wirtschaft verfolgen aber auch das Ziel, internationale Absolventen deutscher Hochschulen im Land zu halten und für den Arbeitsmarkt zu gewinnen. Sie gelten als ‚Idealzuwanderer‘, denn sie verfügen nicht nur über einen anerkannten Hochschulabschluss, sondern sind mit der hiesigen Sprache und Lebensweise auch schon vertrauter als andere Neuzuwanderer (HRK/BDA 2014). Deshalb könnten sie, so die Hoffnung, den in einigen Branchen und Regionen steigenden Bedarf an akademischen Fachkräften ausgleichen (BMAS 2011: 32) und dem Rückgang des Arbeitskräftepotenzials entgegenwirken (Brenke/Clemens 2017).

1 Diese Studie wurde begleitet durch Prof. Dr. Thomas K. Bauer und Prof. Dr. Claudia Diehl, Mitglieder des Sachverständigenrats deutscher Stiftungen für Integration und Migration (SVR). Verantwortlich für diese Veröffentlichung ist der SVR-Forschungsbereich. Die Argumente und Schlussfolgerungen spiegeln nicht notwendigerweise die Meinung des SVR wider. Die Autorin dankt Steffen Beigang und Dorina Kalkum vom Zentrum für empirische Sozialforschung an der Humboldt-Universität zu Berlin für die technische Umsetzung der Umfrage sowie Anastasia Bamesberger, Julia Büschges, Florian Dextl, Sarah Hennes, Isabel Höfer, Dörte Krebsbach, Mouna Maaroufi, Elianna Mitchnik, Swetlana Nowoshenowa, Jan Schaller, Klara Wenzel, Agnes Weiß, Alex Wittliff und Simon Morris-Lange für ihre Unterstützung im Rahmen des Projekts. Ein großer Dank gilt zudem den Hochschulen und Studierenden, die an der Studie teilgenommen haben.

2 Wann immer die männliche Form verwendet wird, schließt sie stets alle Geschlechter ein.

3 Bund: „Make it in Germany“ ([www.make-it-in-germany.com](http://www.make-it-in-germany.com), 30.10.2017); DAAD: „Study in Germany“ ([www.studyin.de](http://www.studyin.de), 30.10.2017).

4 Z. B. in Indien: [www.daad.in/en/](http://www.daad.in/en/), 30.10.2017.

5 Laut Website „Study in Germany“ ([www.studyin.de](http://www.studyin.de), 30.10.2017) und eigenen Berechnungen.

Dieses Interesse stößt auf Gegenliebe: Auch die internationalen Studierenden selbst äußern großen Bleibewillen. In einer Befragung aus dem Jahr 2011, an der rund 2.600 Personen teilnahmen, gaben acht von zehn Masterstudierenden (79,8 %) und sieben von zehn Doktorandinnen und Doktoranden an (67,0 %), nach ihrem Abschluss in Deutschland bleiben zu wollen (SVR-Forschungsbereich 2012).

Im internationalen Vergleich sind die rechtlichen Rahmenbedingungen für den Berufseinstieg dieser Zielgruppe in Deutschland großzügig gestaltet. Drittstaatsangehörige haben meist einen Aufenthaltstitel zu Studienzwecken (§ 16 Abs. 1 AufenthG), wenn sie an einer Hochschule in Deutschland eingeschrieben sind. Mit erfolgreichem Abschluss des Studiums erwerben sie den Anspruch auf einen Aufenthaltstitel zur Arbeitssuche (§ 16 Abs. 5 AufenthG), der es ihnen ermöglicht, für 18 Monate uneingeschränkt jeder Erwerbstätigkeit nachzugehen und eine Beschäftigung zu suchen, die ihrer Qualifikation entspricht. Können sie diese vorweisen und ihren Lebensunterhalt damit sichern, öffnet sich der Weg für folgende Aufenthaltstitel: für eine Aufenthaltserlaubnis zur Erwerbstätigkeit (§ 18 Abs. 4 i. V. m. Abs. 2 AufenthG), zu Forschungszwecken (§ 20 AufenthG)<sup>6</sup> oder zur Selbstständigkeit (§ 21 AufenthG), eine Niederlassungserlaubnis für Hochqualifizierte (§ 19 AufenthG) oder eine Blaue Karte EU (§ 19a AufenthG).<sup>7</sup> Sie alle erlauben nach einer zweijährigen angemessenen Beschäftigung den Daueraufenthalt in Deutschland (§ 18b AufenthG). Bereits während des Studiums können Studierende aus Drittstaaten einer Erwerbstätigkeit von 120 ganzen oder 240 halben Tagen pro Jahr nachgehen (§ 16 Abs. 3 AufenthG). Auch die für das Studium erforderlichen Pflichtpraktika und studentische Ne-

berufstätigkeiten an der Hochschule sind zulässig. Für Studierende aus der Europäischen Union, dem Europäischen Wirtschaftsraum (EWR) und der Schweiz gelten noch liberalere Regeln: Sie sind freizügigkeitsberechtig und dürfen in Deutschland uneingeschränkt studieren und arbeiten, sofern sie in der Lage sind, für ihren Lebensunterhalt und ihre Krankenversicherung aufzukommen.

Dennoch gelingt der Übergang in den Arbeitsmarkt oft nicht wie gewünscht, und viele der internationalen Hochschulabgänger verlassen Deutschland nach dem Studium wieder. Von den Drittstaatsangehörigen bleibt nur etwa die Hälfte (54,1 %; Hanganu 2015, zit. nach SVR-Forschungsbereich 2015: 18–21),<sup>8</sup> und auch sie stehen nicht alle im Beruf: Ein Jahr nach Studienabschluss ist noch jeder Dritte arbeitssuchend (30,0 %). Für internationale Berufseinsteiger ist der erfolgreiche Eintritt in den deutschen Arbeitsmarkt also kein Selbstläufer. Es stellt sich zum einen die Frage nach den Gründen für diese unterdurchschnittliche Erwerbsbeteiligung, zum anderen die nach Handlungsstrategien, mit denen Deutschland die mobilen Talente halten und für den eigenen Arbeitsmarkt gewinnen kann.

Politik, Hochschulen und Arbeitgeberverbände haben bereits in den vergangenen Jahren Empfehlungen formuliert, wie der Übergang von der Hochschule zum Arbeitsmarkt erleichtert werden könne. Der Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt müsse attraktiver gestaltet werden, wozu die Rahmenbedingungen allgemein, aber auch die Kooperation zwischen Hochschulen und Unternehmen zu verbessern sei. Zudem sei es wichtig, die Studierenden umfassend und kultursensibel zu betreuen, zu beraten und die Willkommenskultur in Deutschland zu stärken (z. B. BMAS 2011; BMI 2012; GWK 2013; HRK/BDA 2014; Wissenschaftsrat 2016).

6 § 18b AufenthG verlangt seinem Wortlaut nach den Besitz eines Aufenthaltstitels nach den §§ 18, 18a, 19a oder 21 für zwei Jahre. Jedoch ist in den Verfahrenshinweisen einiger Ausländerbehörden vorgesehen, § 18b analog anzuwenden, auch wenn der Betroffene einen anderen Aufenthaltstitel besitzt, solange er nachweist, dass er in dem genannten Zeitraum seiner Ausbildung angemessen erwerbstätig war und dies weiterhin ist (z. B. Berlin; A 18b VAB). Somit haben auch internationale Absolventen mit einem Aufenthaltstitel zu Forschungszwecken (§ 20 AufenthG) teilweise die Möglichkeit eines anschließenden Daueraufenthalts in Deutschland.

7 Allerdings müssen Antragsteller für die Blaue Karte EU – neben einem deutschen, einem anerkannten oder einem vergleichbaren Hochschulabschluss und einem der Qualifikation entsprechenden Arbeitsangebot – auch ein Mindestgehalt vorweisen. Für 2017 wurde es auf € 50.800 (Jahresbrutto) festgelegt. Bei hochqualifizierten Mangelberufen liegt das Mindestgehalt bei € 39.624 (z. B. Ingenieure und IT-Fachkräfte).

8 Die Zahlen basieren auf einer Auswertung des Ausländerzentralregisters, wonach im Oktober 2014 noch 54,1 Prozent der Drittstaatsangehörigen, die im Zeitraum von Januar 2005 bis Oktober 2013 in Deutschland studiert hatten, in Deutschland lebten.

Daneben sind mehrere Programme initiiert worden, die internationale Studierende beim Übergang in den Arbeitsmarkt unterstützen. Allein der DAAD hat seit 2002 drei Programmlinien aufgelegt – PROFIS, PROFIN und STIBET<sup>9</sup> – die darauf zielen, Integration, Bindung und Studienerfolg der internationalen Studierenden und Absolventen zu verbessern. Außerdem haben die Beauftragte der Bundesregierung für die neuen Bundesländer und der Stifterverband im Rahmen der zweijährigen Initiative „Study & Work“ (2015–2017) zehn regionale Netzwerke um Hochschulen gefördert, die die gesellschaftliche und berufliche Integration internationaler Studierender begleiten.<sup>10</sup>

Um effektive Interventionen entwickeln zu können, müssen zunächst die Gründe bekannt sein, warum internationale Hochschulabgänger beim Übergang in den Arbeitsmarkt scheitern. Studien dazu sind noch rar. Für die wenigen vorliegenden Untersuchungen sind internationale Studierende und Absolventen sowie Vertreter von Unterstützungssystemen zu ihren Erfahrungen befragt worden; daraus ergeben sich erste Hinweise auf die Hürden, die den Übergang erschweren (z. B. Hanganu/Heß 2014). Allerdings konnten sie bislang keinen Aufschluss darüber geben, welche Faktoren tatsächlich für den Verbleib in Deutschland und einen erfolgreichen Berufseinstieg ausschlaggebend sind. Zudem konzentrieren sie sich meist auf bestimmte Regionen (z. B. Arajärvi/Drubig 2014; Dömling 2013) oder Herkunftsgruppen (Gotthardt 2014; Wolfeil 2009).

Im Forschungsprojekt „Study & Work“ wurde die Entwicklung internationaler Studierender in der Phase des Übergangs von der Hochschule in den Arbeitsmarkt erstmals längsschnittlich auf Basis von Studie-

rendenbefragungen für Deutschland untersucht.<sup>11</sup> Die Forschung wurde durch den Stifterverband gefördert und flankiert die gleichnamige Praxisinitiative. Das Forschungsprojekt ergänzt die bisherigen Arbeiten des SVR-Forschungsbereichs: Die Studie „Mobile Talente“ (2012) untersuchte die Bleibeabsicht internationaler Studierender, „Zugangstor Hochschule“ (2015) die Unterstützungsstrukturen von internationalen Studierenden aus Sicht der Hochschule und der Policy Brief „Engagiert gewinnt“ (2016) die Rolle von Praxiserfahrungen für den Erwerb berufsförderlicher Fähigkeiten und sozialer Netzwerke.

In dieser Auswertung des „Study & Work“-Datensatzes geht es nun darum, die Hindernisse und Erfolgsfaktoren für einen erfolgreichen Berufseinstieg von internationalen Studierenden prospektiv zu identifizieren. Dazu wird die Teilstichprobe der Hochschulabgänger betrachtet (vgl. hierzu Kap. 3 mit Info-Box 1); die hier vorgestellten Analysen basieren also auf den Antworten von 419 ehemaligen internationalen Studierenden, die an beiden Befragungswellen im Sommer 2015 und im Winter 2016/17 teilgenommen und ihr Studium in diesem Zeitraum beendet haben.<sup>12</sup>

Im folgenden Kapitel wird auf Basis eines Literaturüberblicks skizziert, welche Faktoren den Berufseinstieg internationaler Studierender positiv wie negativ beeinflussen können und welche Fragen sich daraus für die Analyse ergeben. Kapitel 3 gibt einen Überblick über das Forschungsprojekt „Study & Work“ und die Stichprobe. Die Ergebnisse aus den Auswertungen, die auf den aus dem Literaturüberblick abgeleiteten Fragen beruhen, werden in den Kapiteln 4 bis 6 vorgestellt, bevor in Kapitel 7 Handlungsansätze abgeleitet werden.

9 Bereits seit 2002 betreibt der DAAD das „Stipendien- und Betreuungsprogramm“ (STIBET). Von 2004 bis 2008 lief außerdem das „Programm zur Förderung der Internationalisierung an den deutschen Hochschulen“ (PROFIS) und von 2009 bis 2012 das „Programm zur Förderung der Integration ausländischer Studierender“ (PROFIN).

10 Webseite von „Study & Work“ ([www.study-work.de](http://www.study-work.de), 30.10.2017). Das Forschungsprojekt des SVR-Forschungsbereichs hat die Initiative wissenschaftlich begleitet.

11 Insgesamt haben an der ersten Befragungswelle 5.167 internationale Studierende teilgenommen, an der zweiten 1.222 (Anzahl der vollständigen Datensätze). Das Forschungsdesign wird in Kap. 3 beschrieben.

12 Die Analytestichprobe wird im Folgenden als Hochschulabgänger-Stichprobe bezeichnet, da sie nicht nur aus formalen Absolventen besteht, sondern auch aus ehemaligen Studierenden, die die deutsche Hochschule ohne Abschluss verlassen haben.

## 2 Was erschwert oder erleichtert den Übergang vom Studium in den Arbeitsmarkt?

Die Weichen für einen gelingenden Berufseinstieg werden bereits im Studium gestellt. In dieser Zeit treffen die internationalen Studierenden Entscheidungen über ihren weiteren Lebensweg und darüber, ob sie in Deutschland bleiben wollen (Bleibeabsichten, s. Kap. 2.1). Im Studium erwerben sie Fähigkeiten, die für den späteren Beruf notwendig sind, sammeln erste berufliche Erfahrungen und Wissen über den Arbeitsmarkt und knüpfen wichtige Netzwerke (arbeitsmarkt-relevante Ressourcen, s. Kap. 2.2). Wie schnell und einfach der Berufseinstieg schließlich gelingt, hängt allerdings auch von der Nachfrage des Arbeitsmarktes ab, die sich zwischen den Fächern deutlich unterscheidet (Arbeitsmarktsituation, s. Kap. 2.3).

### 2.1 Bleibeabsicht: Verbleib in Deutschland hängt vom (frühzeitigen) ‚Wollen‘ ab

Ob internationale Absolventen in Deutschland bleiben und arbeiten oder den Karrierestart im Herkunftsland oder einem anderen Land suchen, hängt zunächst von ihrer Bleibemotivation ab. Bleibeabsichten entstehen aus dem Zusammenspiel dreier Faktoren (Ajzen 1991): erstens durch die eigene Bewertung Deutschlands als attraktivem Wohn- und Arbeitsort, zweitens durch andere, die das Bleiben befürworten, und drittens durch die Einschätzung, der Wunsch zu bleiben sei auch umsetzbar, z. B. indem großes Unterstützungspotenzial wahrgenommen wird. Für die Entwicklung der Bleibeabsicht spielt die soziale Integration eine wichtige Rolle; wer Freunde, Partner oder Familie im Einwanderungsland hat, wer sich zugehörig fühlt und zufrieden ist, der will auch eher bleiben. Einen Verbleib können sich auch jene zugewanderten Personen vorstellen, die sich gut über die Regularien für den Aufenthalt und eine Erwerbstätigkeit informiert fühlen und ihre Karrieremöglichkeiten positiv einschätzen. Sprechen aber familiäre Gründe gegen einen Verbleib, etwa wenn Eltern die Rückkehr ihrer Kinder wünschen, sind internationale Studierende eher zur Rückkehr motiviert (Baruch/Budhwar/Khatri 2007; Bijwaard/Wang

2013; Constant/Massey 2002; Diehl/Preisendörfer 2007; Lu/Zong/Schissel 2009; SVR-Forschungsbereich 2012). Die Absicht zu bleiben oder zu gehen entsteht also im Abwägen von Umsetzungsmöglichkeiten und Hindernissen. Intentionen gelten als wichtiger Erklärungsfaktor für ein Verhalten (Sheeran 2002), hier also für den tatsächlichen Verbleib nach dem Studium.

Ein Großteil der internationalen Studierenden fällt die Bleibeentscheidung während oder nach Abschluss des Studiums (Hanganu/Heß 2014). Kommen sie gerade neu an die Hochschule, scheint der Berufseinstieg in ferner Zukunft zu liegen, denn zunächst müssen sie sich im Studiensystem zurechtfinden, mit Verständigungsschwierigkeiten kämpfen, Hürden bei der Wohnungssuche nehmen, aufenthaltsrechtliche Fragen klären oder ihre finanzielle Absicherung organisieren (Apolinarski/Poskowsky 2013: 48). Eine späte (Um-) Entscheidung kann sich allerdings nachteilig auf den Übergang auswirken: Solange internationale Studierende noch keine Entscheidung getroffen haben oder davon ausgehen, dass sie zurückkehren werden, bereiten sie sich nicht mit vollem Engagement auf den Berufseinstieg vor, lassen sich bei Rückschlägen eher entmutigen oder fahren mehrgleisig, was wiederum Ressourcen bindet (vgl. Heckhausen/Wrosch/Schulz 2010). Insbesondere bei kurzen Studiengängen, beispielsweise drei- oder viersemestrigen Masterstudiengängen, sollte sich eine frühe Bleibeentscheidung vorteilhaft auf den Berufseinstieg auswirken, da manche Vorbereitungen langwierig sind oder Vorlaufzeiten benötigen, wie z. B. der Erwerb der deutschen Sprache oder Praktika. Deswegen kann man davon ausgehen, dass internationale Hochschulabgänger, die bereits im Studium eine Bleibeabsicht hegen, später eher in Deutschland bleiben.

### 2.2 Arbeitsmarktrelevante Ressourcen: das Handwerkszeug für den Berufseinstieg

Entscheiden sich internationale Studierende zum Bleiben und suchen nach einer Arbeitsstelle, stehen sie meist mit anderen Bewerbern aus dem In- und Ausland in Konkurrenz. Um auf dem Arbeitsmarkt bestehen zu können, ist aber nicht nur die fachliche Eig-

nung entscheidend (z. B. Becker 1962), sondern auch das Wissen über Abläufe bei der Stellensuche und unterstützende soziale Netzwerke (Bourdieu 1983; Granovetter 2005). Durch Migration verlieren Wissen und Unterstützungsnetzwerke allerdings an Wert: Internationale Studierende können ihre im Herkunftsland erworbenen Erfahrungen und ihr Wissen zum Arbeitsmarkt (z. B. Wie sieht ein adäquater Lebenslauf aus? Wie finde ich offene Stellen?) nur partiell auf den deutschen Kontext übertragen, weil sich die Gepflogenheiten bei Stellensuche und Bewerbung zwischen den Ländern unterscheiden. Darüber hinaus können internationale Studierende fehlendes Wissen nicht im selben Maße durch soziale Netzwerke kompensieren wie viele ihrer inländischen Kommilitonen, die von ihren Eltern oder deren Bekannten unterstützt werden. Dadurch sind internationale Hochschulabgänger in Hinblick auf folgende Ressourcen gegenüber inländischen Mitbewerbern im Nachteil: Studienabschluss, Praxiserfahrungen, Sprachkenntnisse, Kenntnisse des Arbeitsmarktes und soziale Netzwerke.

#### *Studienabschluss*

Die fachliche Qualifikation von Hochschulabgängern wird in der Regel durch den akademischen Grad abgebildet. Neben der Art des Abschlusses gibt die Note den suchenden Arbeitgebern ein schnell und einfach einzuordnendes Signal über die zu erwartenden fachlichen Fähigkeiten der Bewerber. So verringern gute Abschlussnoten die Suchdauer zur ersten Beschäftigung (Haak/Rasner 2009) und gehen mit einer höheren Wahrscheinlichkeit einher, eine ausbildungsadäquate Beschäftigung zu finden (Krempkow/Pastohr 2006). Durch ihren Abschluss an einer deutschen Hochschule sind internationale Absolventen inländischen Bewerbern formal gleichgestellt und haben gegenüber Arbeitssuchenden mit ausländischem Hochschulabschluss Vorteile. Hinderlich für den Berufseinstieg sind allerdings die hohen Studienabbruchraten bei internationalen Studierenden (vgl. SVR-Forschungsbereich 2015: 23), welche die der Bildungsinländer bei Weitem übersteigen. Im Jahr 2014 brachen 41 Prozent der internationalen Bachelorstudierenden und 28 Prozent der internationalen Masterstudierenden ihr Studium ab; bei den Bildungsinländern lagen die Quoten im selben Jahr je nach Hochschultyp zwischen 27 und

32 Prozent bei den Bachelorstudierenden bzw. zwischen 15 und 19 Prozent bei den Masterstudierenden (Heublein et al. 2017: 264–269, 270–271). Wird ein Studium abgebrochen, kann das an Leistungsproblemen und nicht bestandenen Prüfungen liegen, aber auch an ganz anderen Auslösern wie mangelnder Studienmotivation, Interesse an einer praktischen Tätigkeit, finanziellen Problemen oder fehlender sozialer Integration an der Hochschule (Heublein et al. 2017). Über die Gründe für den Studienabbruch speziell bei internationalen Studierenden ist bislang wenig bekannt, hier ist weitere Forschung nötig. Immerhin hat eine Studie aus den Niederlanden den Zusammenhang von sozialer Integration in die Hochschule und Studienleistung nachgewiesen (Rienties et al. 2012). Ferner ist bekannt, dass viele internationale Studierende von bestimmten Ursachen des Studienabbruchs besonders häufig betroffen sind, so z. B. von der Notwendigkeit, das Studium durch Erwerbstätigkeit zu finanzieren, von Schwierigkeiten, sich im Alltag zurechtzufinden, oder von fehlendem Kontakt zu Mitstudierenden und Dozenten (Apolinarski/Poskowsky 2013: 24, 48).

Internationalen Studienabbrechern aus Drittstaaten war der Verbleib in Deutschland bis zur Änderung des Aufenthaltsgesetzes, die zum 1. August 2017 in Kraft trat, zudem rechtlich erschwert. Bis dahin war der Übergang in eine berufliche Ausbildung in Deutschland für Bildungsausländer mit einem vorherigen Aufenthaltstitel zum Studium nur über den Umweg einer Aus- und Wiedereinreise möglich. Dieses Hemmnis wurde durch die Novellierung abgeschafft: Nun können auch internationale Studienabbrecher eine Ausbildung beginnen, sofern diese auf einen Mangelberuf vorbereitet. Doch auch weiterhin wird der Spurwechsel zu einem anderen Aufenthaltstitel nur Hochschulabgängern mit erfolgreichem Abschluss gewährt, insbesondere der zur Arbeitssuche (§ 16 Abs. 4 a. F.; jetzt: § 16 Abs. 5 AufenthG).

#### *Praxiserfahrungen im Studium*

Auch praktische Erfahrungen während des Studiums haben eine Signalwirkung für Arbeitgeber. Solche Signale sind vor allem in Konkurrenzsituationen entscheidend, in denen Bewerber ähnliche Studienleistungen vorweisen können (Sagen/Dallam/Laverty 2000: 764). Unternehmen werten Praktika und freiwilliges Enga-



gement bei der Auswahl von Hochschulabsolventen sogar als wichtigeres Kriterium als Abschlussnoten, solange diese nicht unter dem Durchschnitt liegen (Neeß 2015). Zudem erwerben Studierende in der Berufspraxis Fach- und Transferwissen sowie fachübergreifende Kompetenzen (Beck/Halim 2008; Cook/Parker/Pettijohn 2004: 182–183; Crebert et al. 2004: 154; Multrus 2012: 49). Einblicke in die Praxis wirken ferner motivierend: Studierende, die bereits über Erfahrungen am Arbeitsmarkt verfügen, sind hinsichtlich ihrer Berufswahl eher entschieden (Beck/Halim 2008; Multrus 2012: 49), bereiten sich gezielter auf den Berufseinstieg vor und glauben eher, mit ihren Bewerbungsstrategien erfolgreich zu sein (Cook/Parker/Pettijohn 2004: 182–183; D’Abate 2010). Überdies werden durch Praktika erste berufliche Netzwerke geknüpft, die bei der späteren Stellensuche hilfreich sein können (Hanganu/Heß 2014: 146; Multrus 2012: 49). Aus diesen Gründen gelingt Hochschulabgängern der Berufseinstieg leichter, wenn sie während des Studiums Praktika absolviert haben und Nebentätigkeiten nachgegangen sind (Sagen/Dallam/Laverty 2000: 764; Sarcletti 2007: 562). Allerdings fördern nur Nebentätigkeiten mit Fachbezug den zügigen Berufseinstieg, während kein solcher Effekt nachgewiesen werden kann, wenn der Fachbezug der Tätigkeit fehlt (Staneva 2015).

Es ist anzunehmen, dass internationale Studierende stärker als ihre deutschen Kommilitonen von Praxiserfahrungen in Deutschland profitieren, da sie mit dem hiesigen Arbeitsmarkt unvertrauter sind. Beispielsweise stellen Hochschulmitarbeiter bei der Beratung internationaler Studierender fest, dass viele davon ausgehen, gute Englischkenntnisse würden genügen, um auf dem deutschen Arbeitsmarkt Fuß zu fassen (Beauftragte/Stifterverband 2017: 24). Eine frühere Auswertung der Daten aus der ersten Erhebungswelle von „Study & Work“ wies bereits auf die förderliche Wirkung von Praktika hin (SVR-Forschungsbereich 2016). Demnach schätzen internationale Studierende ihre Kenntnisse in der deutschen Sprache, in aufenthaltsrechtlichen Fragen und zu Bewerbungsverfahren signifikant besser ein, wenn sie bereits mindestens sechsmonatige Praktikumszeiten in Deutschland absolviert haben.

Durch freiwilliges Engagement können internationale Studierende ebenfalls gute Voraussetzungen für

den Berufseinstieg in Deutschland schaffen. Personen, die sich freiwillig engagieren, erweitern ihr soziales Netzwerk und bauen ihre berufsrelevanten Kenntnisse aus: Sie lernen besser Deutsch, erwerben Wissen (z. B. zum Projektmanagement) und stärken ihre Kommunikations-, Organisations- und Leitungsfähigkeiten sowie ihre persönlichen Kompetenzen. Beispielsweise gewinnen sie an Selbstvertrauen und lernen, mit unbekanntem Situationen umzugehen und Ziele beharrlicher zu verfolgen (Düx et al. 2009: 127; Hansen 2008: 79–93; Muthuri/Moon/Matten 2006: 19; Starr 2013: 78–91; Williams et al. 2001; Yorio/Ye 2012). Schließlich steigert freiwilliges Engagement die persönliche Reputation und wirkt damit ähnlich positiv auf Arbeitgeber wie das Absolvieren von Praktika (Erlinghagen 2003: 750–752).

Auch der SVR-Forschungsbereich (2016) hat die förderlichen Effekte des freiwilligen Engagements nachgewiesen. Die Befragten, die sich in den sechs der Studie vorausgehenden Monaten regelmäßig engagiert hatten, schätzten ihr Wissen zum Arbeitsmarkt und zu aufenthaltsrechtlichen Regelungen besser ein und attestierten sich auch bessere deutsche Sprachkenntnisse als ihre Kommilitonen, die sich nicht engagierten. Zudem hatten diese Studierenden mehr deutsche Freunde und fühlten sich Deutschland eher zugehörig. Diese Ergebnisse zeigen den positiven Effekt des Engagements auf die soziale Integration, die wiederum der Bleibeabsicht zugute kommen kann.

#### *Sprachkenntnisse*

Für Zuwanderer ist eine gute Beherrschung der Sprache des Einwanderungslandes eine wichtige Ressource. Wer darüber verfügt, hat bessere Chancen auf dem Arbeitsmarkt (Chiswick 2009) und auf eine gut bezahlte Stelle (Aldashev/Gernandt/Thomsen 2009; Dustmann/Fabbri 2003). Die Gründe dafür sind vielfältig. Zuwanderer mit hoher Sprachkompetenz haben einen besseren Zugang zu Informationen, beispielsweise bei der Internetrecherche nach Stellen und Bewerbungsverfahren (Nivorozhkin et al. 2006). Andersherum wirkt sich eine geringe Sprachbeherrschung nachteilig auf das Bewerbungsverfahren aus (Arkoudis et al. 2009). So trauen sich internationale Studierende und Hochschulabgänger, die nicht gut Deutsch sprechen, seltener zu, bei potenziellen Arbeit-

geben anzurufen, und sie präsentieren sich aufgrund mangelnder Ausdrucksfähigkeiten in Vorstellungsgesprächen schlechter (Arajärvi/Drubig 2014: 56–58). Schließlich ist Deutsch in den meisten Unternehmen die Kommunikationssprache, auch wenn sich einige internationale Unternehmen mittlerweile umgestellt haben und mangelnde Deutschkenntnisse nicht mehr als Einstellungshindernis sehen.<sup>13</sup>

Auch die Hochschulen (SVR-Forschungsbereich 2015) und die internationalen Absolventen selbst (Hanganu/Heß 2014: 148, 272) nehmen mangelnde Deutschkenntnisse als Hürde für den Berufseinstieg wahr, die ebenfalls die Abwanderung motiviert. Das trifft vor allem auf die internationalen Studierenden in englischsprachigen Studiengängen zu, denn im Gegensatz zu ihren Kommilitonen in den anderen Studiengängen müssen sie für ihre Zulassung keine Deutschkenntnisse nachweisen. Sieht die Studienordnung darüber hinaus keine verpflichtenden Sprachkurse vor, erscheint der Aufwand für den Spracherwerb neben dem zeitintensiven Studium schnell als zu hoch (vgl. Chiswick 2009).

#### *Kenntnisse des Arbeitsmarktes*

Der Ablauf der Stellensuche ist nicht nur branchen-, sondern auch kulturspezifisch. So sind deutsche Studierende wesentlich besser über die hiesigen Bewerbungsverfahren und die Gestaltung von Bewerbungsunterlagen informiert als ihre Kommilitonen aus anderen Herkunftsländern, wie aus einer qualitativen Studie hervorgeht, in der Hochschulmitarbeiter, die internationale Studierende betreuen, befragt wurden (Arajärvi/Drubig 2014: 74). Zwar überrascht dieser Befund nicht, doch macht er sehr deutlich, wie schwer es internationalen Studierenden fällt, sich auf dem Arbeitsmarkt zurechtzufinden.

An den Hochschulen wird aber auch beobachtet, dass viele internationale Studierende ihre Arbeitsmarktkenntnisse eher überschätzen (Beauftragte/Stifterverband 2017: 63). Das muss nicht nachteilig

sein, da nicht nur das karrierebezogene Wissen den Ausschlag gibt, sondern auch das Selbstvertrauen, den Berufseinstieg mit den eigenen Fähigkeiten und dem eigenen Wissen zu bewältigen (z. B. Guan et al. 2013; Saks 2006). Mit einer positiven ‚Selbstwirksamkeitserwartung‘ gehen die Bewerber aktiver und strategischer an die Stellensuche heran, die sie zudem mit höherer Intensität betreiben (Saks/Ashforth 1999). Personen, die sich zutrauen, Ziele mit ihren eigenen Fähigkeiten erreichen zu können, setzen sich tendenziell höhere Ziele und verfolgen sie mit größerer Ausdauer (vgl. Schwarzer/Jerusalem 2002: 37–39). ‚Selbstwirksame‘ Hochschulabsolventen nehmen ihre berufliche Entwicklung zudem als besonders erfolgreich wahr (Abele-Brehm/Stief 2004), sind beim Übergang von der Schule in die Ausbildung weniger gestresst und finden eher eine Stelle (Pinquart/Juang/Silbereisen 2003).

#### *Soziale Netzwerke*

Gerade internationalen Studierenden fehlt oft das notwendige Wissen über Bewerbungsabläufe und aufenthaltsrechtliche Fragen. Deswegen sind für sie Kontakte zu solchen Personen besonders relevant, mit deren Hilfe sie Wissenslücken kompensieren können. Seit Langem gelten soziale Netzwerke in der soziologischen Literatur als wichtige Ressource, die fehlendes Wissen ersetzen kann (Bourdieu 1983; Granovetter 2005). Ihre Rolle ist insbesondere für den beruflichen Erfolg gut dokumentiert. Vertrauenswürdige Kontakte können Informationen vermitteln oder bei Entscheidungen helfen, z. B. welche Strategien bei der Stellensuche Erfolg versprechen oder welche Unternehmen zu empfehlen sind. Mitunter können sie sogar einen direkten Zugang zu Arbeitgebern bahnen, und tatsächlich bevorzugen viele Arbeitgeber Bewerber, die ihnen empfohlen werden (z. B. Aguilera 2002; Drever/Hoffmeister 2008; Obukhova/Lan 2013; Simon/Warner 1992). Allerdings spielt eine Rolle, *wer* die Unterstützung leistet: Erstbewerber, die durch *berufliche* Kontakte unterstützt werden, erhalten mehr

13 Eine Auswertung der Ausschreibungen für Trainee-Programme der zehn größten deutschen Unternehmen nach ihrem weltweiten Umsatz für diese Studie zeigt, dass weiterhin sechs von zehn Unternehmen gute oder sehr gute Deutschkenntnisse voraussetzen. Ein weiteres Unternehmen erwartet von ihren Trainees die Bereitschaft, Deutsch zu lernen. Vier Unternehmen erwarten dagegen keine Deutschkenntnisse, z. T. jedoch die Bereitschaft, Deutsch zu lernen.



Stellenangebote (Baay et al. 2014) und finden schneller eine ausbildungsadäquate Arbeitsstelle (Franzen/Hangartner 2005). Vermitteln aber *Familie oder Freunde* die Stelle, laufen Hochschulabsolventen Gefahr, unter ihrer Qualifikation eingesetzt zu werden (Weiss/Klein 2011). Netzwerke verbessern die Chancen auf dem Arbeitsmarkt allerdings nicht per se. Ihr Nutzen hängt stark davon ab, wie gut Bewerber in der Lage sind, ihre Kontakte für die Stellensuche einzusetzen (Obukhova/Lan 2013; Thomsen 2010: 260).

### 2.3 Fachkräftebedarf auf dem Arbeitsmarkt: äußere Grenzen für individuelle Handlungsspielräume

Ob der Berufseinstieg von internationalen Hochschulabgängern gelingt, hängt allerdings nicht nur von ihrer Motivation und begünstigenden Faktoren wie Fähigkeiten, Wissen und Netzwerken ab, sondern auch von Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt (vgl. Hinz/Abraham 2005: 20). Der steigende Bedarf an akademischen Fachkräften ist das zentrale Argument, das von der Bundesregierung und den Arbeitgeberverbänden angeführt wird, internationale Absolventen deutscher Hochschulen für den hiesigen Arbeitsmarkt zu gewinnen; denn Deutschland hat im Jahr 2016 den wirtschaftlichen Aufschwung der Vorjahre fortgesetzt, der mit einer niedrigen Arbeitslosenquote für Akademikerinnen und Akademiker einhergeht (2,6 %; Bundesagentur für Arbeit 2017a: 26). In den vergangenen Jahren ist es auch für ausländische Akademiker einfacher geworden, eine Stelle in Deutschland zu finden. Der Bundesagentur für Arbeit zufolge ist die Zahl der in Deutschland beschäftigten ausländischen Akademiker 2016 gegenüber den Vorjahren substantiell gestiegen (um 15 %; absolut um 56.000 auf 422.000 ausländische Akademiker zwischen 2015 und 2016; Bundesagentur für Arbeit 2017a: 17–18).

Allerdings unterscheidet sich die Nachfrage für Akademiker je nach Branche erheblich. Als Indikator für einen Fachkräfte-Engpass zieht die Bundesagentur für Arbeit die sog. Vakanzzeit heran, die Spanne also, die zwischen dem vom Arbeitgeber gewünschten Besetzungstermin und der tatsächlichen Besetzung der Stelle verstreicht. In den Jahren 2015 und 2016, also im

Zeitraum, in dem die Studienteilnehmer mehrheitlich auf den Arbeitsmarkt gelangten, waren die Vakanzzeiten in medizinischen, informationstechnischen, ingenieur- und wirtschaftswissenschaftlichen Fächern am höchsten, während geistes- und gesellschaftswissenschaftliche Stellen schnell neu besetzt werden konnten. Absolventen aus MINT-Fächern waren also stärker nachgefragt als Geistes- und Sozialwissenschaftler. Die Bedeutung der Arbeitsmarktsituation ist auch durch eine Studie belegt worden, die den Arbeitsmarkteintritt von Absolventen mit Begabtenstipendium untersuchte. Selbst in dieser homogenen, leistungsstarken Stichprobe hängt die Suchdauer stark von der Nachfrage im jeweiligen Fach ab (Kühne 2009: 164).

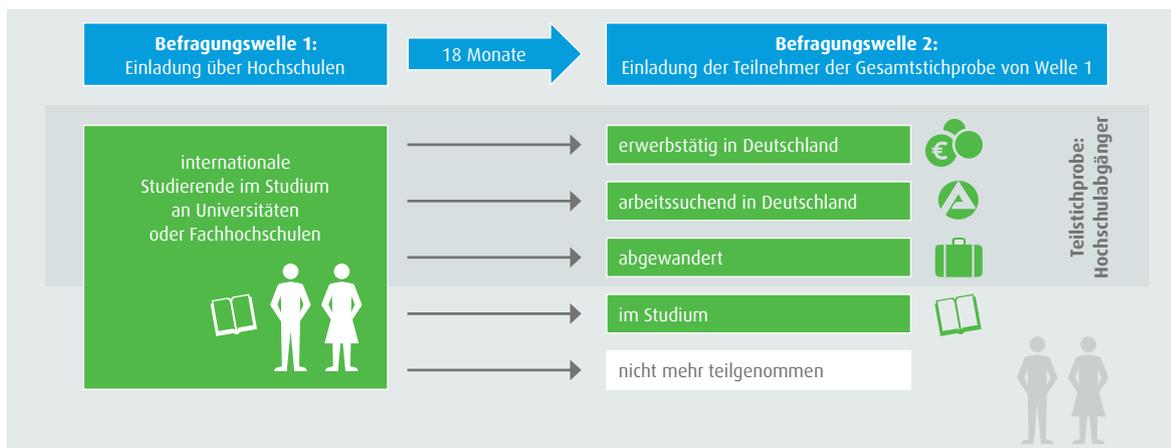
Nach wie vor spielt zudem der akademische Grad eine Rolle für den Arbeitsmarktzugang in Deutschland: Masterabsolventen nehmen eher unmittelbar nach ihrem Studium eine Arbeit auf als Absolventen aus Bachelorstudiengängen, insbesondere wenn der Bachelorabschluss an einer Universität erworben wurde (Fabian et al. 2016: 26).

Die branchenspezifische Arbeitsmarktsituation, die schon einen so starken Einfluss auf den Berufseinstieg der einheimischen Absolventen ausübt, sollte die Chancen der internationalen Hochschulabgänger umso mehr beeinflussen. Es ist zu anzunehmen, dass solche Arbeitgeber, die inländische Mitarbeiter bevorzugen, ihre Vorbehalte aufgeben, wenn sie den Bedarf an Arbeitskräften nicht mehr anders decken können (vgl. Becker 2010; Kaas/Manger 2012; SVR-Forschungsbereich 2014). Ob der Berufseinstieg gelingt, müsste also ganz entscheidend davon abhängen, wie stark das Studienfach und der Abschluss auf dem Arbeitsmarkt nachgefragt sind.

### 3 Untersuchungsfragen und -methode

Der Eintritt internationaler Hochschulabsolventen in den deutschen Arbeitsmarkt ist also durch das Zusammenspiel mehrerer Faktoren bedingt, die hier genauer untersucht werden sollen: Erstens wird danach gefragt, ob internationale Studierende bereits im Studium Bleibeentscheidungen treffen, ob sie für den Berufseinstieg förderliche Fähigkeiten, Wissen und Netzwerke besitzen und wie ihr Studienfach zur

Abb. 1 Studiendesign und Stichprobe



Quelle: SVR-Forschungsbereich/Ellen Stockmar

Nachfrage des Arbeitsmarktes passt (s. Kap. 4). Zweitens soll anhand der Erfahrungen und Einschätzungen der Hochschulabgänger die Phase des Berufseinstiegs nachvollzogen werden (s. Kap. 5). Drittens wird untersucht, welche der dargestellten Faktoren letztendlich den Verbleib und den Arbeitsmarkteintritt internationaler Hochschulabgänger erklären können (s. Kap. 6).

Das hier ausgewertete Datenmaterial stammt aus der Längsschnittstudie „Study & Work“, für die internationale Studierende an 50 deutschen Hochschulen (Universitäten und Fachhochschulen) online befragt wurden (Abb. 1).<sup>14</sup> Die erste Befragungswelle fand im Juli und August 2015 statt, die Folgebefragung von Dezember 2016 bis Februar 2017. Durch die zweimalige Befragung sollte der Abgleich zwischen Bleibeabsichten und ihrer Realisierung nach Studienabschluss ermöglicht werden. Im Folgenden werden zuerst das Studiendesign und die Untersuchungsmethode vorgestellt. Info-Box 1 gibt Aufschluss über die Teilstichprobe der Hochschulabgänger, die im Fokus dieser Auswertung steht.

**Stichprobenziehung:** Um eine repräsentative Stichprobe für die Studie zu gewinnen, wurde darauf ge-

achtet, dass die in der Studie erfassten Hochschulen die Grundgesamtheit der öffentlichen Hochschulen in Deutschland im Hinblick auf Region, Zahl der Studierenden und Typ (Fachhochschule vs. Universität) angemessen repräsentieren. Unter Berücksichtigung dieser Kriterien wurden zusätzlich zu den 10 Projekthochschulen der Praxisinitiative „Study & Work“ weitere 40 Hochschulen per Zufall gezogen.<sup>15</sup>

Bei der **ersten Befragung** baten die Hochschulen, meist die International Offices, die internationalen Studierenden per E-Mail darum, an der Studie teilzunehmen. Hierzu wurde ihnen ein vorformuliertes Anschreiben mit dem Link zur Umfrage in deutscher und englischer Sprache zur Verfügung gestellt. Insgesamt 5.167 internationale Studierende konnten für die Befragung gewonnen werden. Dies entspricht einer durchschnittlichen Ausschöpfungsquote von 8,6 Prozent, die zwischen den Hochschulen allerdings stark variierte (Standardabweichung: 5,7).<sup>16</sup>

Für die **Folgebefragung** im Winter 2016/17 wurden die Teilnehmenden der ersten Befragung nochmals angeschrieben. Der zweite Befragungszeitpunkt lag 18

14 Detaillierte Informationen zur Untersuchungsmethode können dem Methodenbericht auf [www.svr-migration.de/publikationen/studywork](http://www.svr-migration.de/publikationen/studywork) entnommen werden.

15 Nicht berücksichtigt wurden reine Kunst-, Musik-, Sport- und Pädagogische Hochschulen. Einbezogen wurden Technische Universitäten, die zwar einen Schwerpunkt in MINT-Fächern aufweisen, an denen aber auch weitere Fächer studiert werden können.

16 Da die Partner für die Befragung an den Hochschulen selten genau angeben konnten, wie viele internationale Studierende sie letztendlich angeschrieben hatten, wurde für die Berechnung der Ausschöpfungsquote die Zahl der Bildungsausländer herangezogen, die im Wintersemester 2014/15 an der jeweiligen Hochschule eingeschrieben waren (Statistisches Bundesamt/DZHW-Berechnungen 2016).

Monate nach dem ersten.<sup>17</sup> Die E-Mail mit einem individualisierten Link wurde an alle Personen versendet, die dem bei der ersten Befragung zugestimmt und zu diesem Zweck Kontaktdaten (private E-Mail-Adressen, Facebook-ID oder Mobilfunknummer) hinterlassen hatten (80,4 %). Vollständige Längsschnittdaten liegen von 1.222 internationalen Studierenden vor. Das entspricht 23,7 Prozent der Gesamtstichprobe und 29,5 Prozent derer, die bei der ersten Befragungswelle einer Folgebefragung zugestimmt hatten.

**Die Fragebögen:** Die Erhebung wurde online durchgeführt, die Fragebögen konnten wahlweise auf Deutsch oder Englisch beantwortet werden.<sup>18</sup> In der ersten Welle wurden die bisherige Migrationsgeschichte, die Bildungs- und berufliche Biografie, die Einschätzung zum Verbleib und zum Leben in Deutschland und die Erwartungen an zukünftige Arbeitgeber erfasst. In der Folgebefragung standen die Entscheidungen der internationalen Studierenden und ihre Erfahrungen beim Übergang im Vordergrund, z. B. ob und warum sie in Deutschland geblieben oder abgewandert sind, welche Erfahrungen sie auf dem deutschen Arbeitsmarkt gemacht haben und wie ihre aktuelle berufliche Situation aussieht. In beiden Erhebungen wurde zudem nach Fähigkeiten gefragt, die für den Berufseinstieg maßgeblich sind (z. B. Deutschkenntnisse, bewerbungsrelevante Kompetenzen), nach sozialen Netzwerken und Freundschaften, finanziellen Ressourcen sowie Bindungen an Deutschland (z. B. Zugehörigkeitsgefühl, Zufriedenheit, Diskriminierungserfahrungen). Die in den Analysen verwendeten Skalen wurden auf ihre Messgüte überprüft.<sup>19</sup> Eine Übersicht über die Skalen und Items findet sich in Tabelle 6 im Anhang.

**Die Hochschulabgänger-Stichprobe:** Für die Analysen dieser Studie wurden aus der Gesamtstichprobe jene 419 Studienteilnehmer ausgewählt, die an beiden Befragungen teilgenommen hatten, die zu Welle 1 angaben, einen Studienabschluss in Deutschland anzustreben, und die im Studienzeitraum den Übergang von der Hochschule in den Arbeitsmarkt vollzogen (Info-Box 1).<sup>20</sup>

## 4 Berufliche Weichenstellung im Studium (Ergebnisse Teil 1)

Im diesem ersten der drei Ergebniskapitel stehen die für den Berufseinstieg wichtigen Erfahrungen, Fähigkeiten, Überzeugungen und Netzwerke der internationalen Hochschulabgänger während des Studiums im Vordergrund. Hierzu werden vor allem die Angaben der ersten Befragungswelle aus dem Sommer 2015 verwendet, die teilweise durch retrospektive Aussagen aus Welle 2 ergänzt werden. Wo dies möglich ist, werden die Ergebnisse auf der Grundlage von Daten aus bundesweiten Studierendenstatistiken und anderen Studien eingeordnet.

### 4.1 Bleibeabsichten

Für einen Großteil der internationalen Studierenden ist Deutschland auch für die Zeit nach Studienende ein attraktives Land zum Leben. Nur 30,0 Prozent der Teilnehmenden wollen Deutschland nach dem Studium verlassen: 13,7 Prozent möchten in ihr Herkunftsland zurückwandern, 9,1 Prozent in einen anderen Staat der Europäischen Union und 7,2 Prozent in einen an-

17 Internationale Studierende aus Drittstaaten haben 18 Monate nach ihrem Studienabschluss Zeit, eine Arbeitsstelle zu finden, die ihrer Qualifikation entspricht und die ihnen einen längerfristigen Verbleib in Deutschland ermöglicht (§ 16 Abs. 5 AufenthG). In die Studie sollten somit auch solche Hochschulabgänger einbezogen werden, die kurz vor dem Ablauf ihres Aufenthaltstitels zur Arbeitssuche stehen.

18 60,6 Prozent der Studienteilnehmer entschieden sich für die englischsprachige Version.

19 Dabei wurde auch darauf geachtet, dass die faktorielle Struktur der verwendeten Skalen in allen Teilstichproben gleich ist, z. B. zwischen jenen Studierenden, die den Fragebogen auf Englisch und jenen, die ihn auf Deutsch beantworteten (strukturelle Äquivalenz; Fischer/Fontaine 2010; van de Vijver/Leung 1997). Die Ergebnisse der Prüfung auf strukturelle Äquivalenz können dem Methodenbericht auf [www.svr-migration.de/publikationen/studywork](http://www.svr-migration.de/publikationen/studywork) entnommen werden.

20 Neben den Angaben aus den 389 vollständig beantworteten Fragebögen wurden weitere 30 Fälle in die Analyse aufgenommen, die in der zweiten Befragungswelle die Teilnahme an der Studie abbrachen, nachdem sie die soziodemografischen Informationen zum Verbleib beantwortet hatten.

## Info-Box 1 Die Hochschulabgänger-Stichprobe

Die 418 Hochschulabgänger studierten zum Zeitpunkt der ersten Befragungswelle im Mittel 2,2 Jahre an einer Hochschule in Deutschland und waren 27,0 Jahre alt. Zudem waren die Teilnehmenden etwas häufiger männlich (54,3 %). Drei Viertel der Studierenden in der Stichprobe waren Drittstaatsangehörige (74,2 %).

Zum Zeitpunkt der zweiten Befragungswelle hat sich ihre Lebenssituation sehr unterschiedlich entwickelt. Nur drei von zehn Studienteilnehmern haben Deutschland verlassen (30,8 %), der überwiegende Teil ist jedoch geblieben. Drei von zehn Hochschulabgängern sind arbeitssuchend (31,3 %) und vier von zehn gehen einer Erwerbstätigkeit in Deutschland nach (37,9 %), von der sie ihren Lebensunterhalt bestreiten können.<sup>22</sup>

Während der überwiegende Teil der Drittstaatsangehörigen zum Zeitpunkt der ersten Befragung einen Aufenthaltstitel zum Studium besaß (87,7 %), hatte bei der Folgebefragung jeder zweite internationale Hochschulabgänger aus Drittstaaten eine Aufenthaltsgenehmigung erhalten, die ihm oder ihr einen längerfristigen Verbleib sicherte. Hierunter fallen der Aufenthaltstitel zur Beschäftigung nach § 18 AufenthG (15,2 %), die Niederlassungserlaubnis für Hochqualifizierte nach § 19 AufenthG (3,1 %) und die Blaue Karte EU (32,3 %). Ein Viertel besaß einen Aufenthaltstitel zur Arbeitsplatzsuche nach § 16 Abs. 5 AufenthG (24,0 %). Jeder Achte (11,7 %) hatte noch den Aufenthaltstitel zum Studium, vermutlich weil das Studium erst kurz zuvor abgeschlossen worden war. Weitere 9,0 Prozent der Drittstaatsangehörigen hatten einen Aufenthaltstitel aus familiären Gründen.

deren Staat außerhalb der Europäischen Union. Der überwiegende Teil von 70,0 Prozent plant jedoch, nach Studienabschluss zu bleiben, 41,1 Prozent sogar fünf Jahre und länger. Diese Ergebnisse bestätigen die Befunde der „Mobile Talente“-Studie von 2011 (SVR-Forschungsbereich 2012). Weiterhin bleibt Deutschland ein Land, in dem die meisten internationalen Studierenden auch nach Studienende ihre Zukunft sehen.

## 4.2 Arbeitsmarktrelevante Ressourcen

Im Folgenden werden solche Erfahrungen, Fähigkeiten und Netzwerke der internationalen Hochschulabgänger dargestellt, die die Stellensuche erleichtern können.

### Studienerfolg

Fast alle befragten Hochschulabgänger haben in Deutschland einen Studienabschluss oder einen Doktorgrad erlangt, nur 6,5 Prozent haben die Hochschule ohne einen Abschluss verlassen.<sup>22</sup> Studienabbrecher sind in der Hochschulabgänger-Stichprobe damit stark unterrepräsentiert (vgl. Heublein et al. 2017: 270–271). Die Hochschulabgänger der Stichprobe haben häufig einen guten Abschluss gemacht: Mehr als die Hälfte von ihnen gibt eine gute bis sehr gute Abschlussnote an (53,0 %;  $\leq 1,9$ ), ein Viertel sogar eine Note von 1,5 oder besser (24,3 %).

21 Die erwerbstätigen Teilnehmer in der Stichprobe wurden nach dem Umfang der Tätigkeit zwei Gruppen zugeteilt, je nachdem, ob ihre Tätigkeit mindestens 50 Prozent der regulären Arbeitszeit oder aber weniger umfasste. Grundlage für die Entscheidung ist, dass Drittstaatsangehörige für den Erwerb eines Aufenthaltstitels zur Beschäftigung (§ 18 AufenthG) nachweisen müssen, dass sie mit ihrem Einkommen ihren Lebensunterhalt sichern können. Als Untergrenze gilt der aktuelle Regelsatz des ALG II zuzüglich der Kosten für die Unterkunft (z. B. Behörde für Inneres und Sport Hamburg 2016: 29). Allerdings gehen fast alle, die dieser Kategorie zugeordnet wurden, einer Tätigkeit nach, die 100 Prozent der regulären Arbeitszeit entspricht (148 von 159 Personen).

22 Hier wird nicht unterschieden, ob die internationalen Studierenden letztendlich keinen Hochschulabschluss erlangt oder an eine ausländische Hochschule gewechselt haben.

Tab. 1 Praxiserfahrungen der internationalen Hochschulabgänger während ihres Studiums

	keine Praxiserfahrung	nur im Ausland	nur in Deutschland	in Deutschland und im Ausland
Praktikum	34,8 %	21,0 %	27,8 %	16,4 %
Abschlussarbeit in einem Betrieb	75,4 %	4,6 %	17,1 %	2,9 %
Nebentätigkeit (fachlich relevant)	63,8 %	14,0 %	17,6 %	4,6 %
Nebentätigkeit (fachlich nicht relevant)	64,5 %	10,1 %	18,1 %	7,2 %

Anmerkung: Mehrfachantworten möglich. Die Studienteilnehmer wurden retrospektiv zu Welle 2 danach gefragt, ob und welche Berufserfahrungen sie in Deutschland bzw. im Ausland während ihres Studiums gesammelt haben.  $N = 419$ .

Quelle: SVR-Forschungsbereich, Study & Work 2015–2017

### Erste Berufserfahrungen und freiwilliges Engagement im Studium

**Praxiserfahrungen** im Studium sind ein positives Signal für Personalverantwortliche, aber auch ein Lernort, an dem Kompetenzen für den späteren Beruf erworben und erste berufliche Netzwerke geknüpft werden können (s. Kap. 2.2). Die Studienteilnehmer wurden deswegen zur zweiten Welle retrospektiv danach gefragt, ob sie während ihres Studiums – auch in einem vorhergehenden Studium im Ausland – Praktika absolviert haben oder Nebentätigkeiten mit und ohne Fachbezug nachgegangen sind, und ob sie ihre Abschlussarbeit in einem Betrieb geschrieben haben.<sup>23</sup> Für Praxiserfahrungen in Deutschland wurde zudem die Dauer abgefragt (Tab. 1). Die Ergebnisse zeigen:

- 65,2 Prozent der Hochschulabgänger haben während des Studiums ein Praktikum oder mehrere **Praktika** absolviert. Allerdings haben nur 44,2 Prozent solche Praxiserfahrungen in Deutschland gesammelt, weit weniger als Studierende in Deutschland insgesamt (57 % im Studierendensurvey Wintersemester 2012/13; Ramm et al. 2014: 296). Die Praktika der befragten Hochschulabgänger in Deutschland hatten eine durchschnittliche Gesamtdauer von 5,5 Monaten, wobei die Länge zwischen den Befragten stark variierte.

- Nur ein Viertel der Teilnehmer hat die Gelegenheit genutzt, ihre **Abschlussarbeit in einem Unternehmen** zu schreiben und so einen zusätzlichen Einblick in die Berufspraxis zu gewinnen (24,6 %). Diese Abschlussarbeiten wurden überwiegend in Unternehmen in Deutschland verfasst (17,1 %), in manchen Fällen sogar in deutschen und in internationalen Unternehmen (2,9 %). Die Dauer der Abschlussarbeiten in Betrieben in Deutschland betrug im Durchschnitt 7,1 Monate.
- 36,2 Prozent der Studienteilnehmer übten während ihres Studiums eine **fachlich relevante Nebentätigkeit** aus, doch nur 22,2 Prozent in Deutschland. 35,5 Prozent arbeiteten zudem in **Tätigkeiten ohne Fachbezug**, doch nur 25,3 Prozent in Deutschland. Möglicherweise wurde ein Teil der Tätigkeiten vor dem Studienaufenthalt oder in den Semesterferien ausgeübt. Im Durchschnitt waren die Befragten während ihres Studiums 15 Monate in Deutschland erwerbstätig – mit großen Schwankungen nach oben und unten. Insgesamt waren 58,2 Prozent der Hochschulabgänger während ihrer Studienzzeit erwerbstätig, das entspricht in etwa der Quote der Studierenden insgesamt (61 %; 20. Sozialerhebung; Middendorff et al. 2013: 368).<sup>24</sup>

Zum Zeitpunkt der ersten Befragung wurden die Teilnehmenden auch gefragt, ob sie sich in den vorherge-

<sup>23</sup> Damit sollten alle Praxiserfahrungen abgedeckt werden, die die Teilnehmer während ihres Studiums gesammelt haben.

<sup>24</sup> Der Anteil von 58,2 Prozent berechnet sich aus den Angaben zu Erwerbstätigkeiten mit und ohne Fachbezug. Die Befragten hatten die Möglichkeit zu Mehrfachantworten. Ein Teil hat beide Formen der Erwerbstätigkeit ausgeübt.

Tab. 2 Einschätzung der sprachlichen Fähigkeiten

	überhaupt nicht	wenig/nicht gut	gut	sehr gut
Deutsch schreiben	4,8 %	39,1 %	36,0 %	20,0 %
Deutsch sprechen	3,8 %	36,6 %	33,0 %	26,6 %
Deutsch lesen	2,9 %	20,3 %	36,3 %	40,6 %
Deutsch verstehen	1,2 %	25,3 %	36,0 %	37,5 %

Anmerkung: Zu Welle 1 wurden die Teilnehmer gebeten, ihre deutschen Sprachkenntnisse einzuschätzen (Hazuda et al. 1988; Lavee et al. 2013).  $N = 419$ .

Quelle: SVR-Forschungsbereich, Study & Work 2015–2017

henden sechs Monaten innerhalb oder außerhalb der Hochschule **freiwillig engagiert** haben.<sup>25</sup> Wie schon in einer früheren Auswertung des SVR-Forschungsbereichs (2016) belegen die Ergebnisse das überdurchschnittlich hohe Engagement der Stichprobe: Sieben von zehn Teilnehmern hatten sich während ihres Studiums in Vereine, die Hochschule oder in religiöse Gemeinschaften eingebracht (72,6 %), drei von zehn sogar mindestens einmal pro Woche (34,6 %).

#### Sprachliche Fähigkeiten

Die Mehrzahl der internationalen Studierenden in der Stichprobe ist von den eigenen Sprachfähigkeiten überzeugt (Tab. 2). So schätzt über die Hälfte der Studienteilnehmer die eigene aktive Deutschkompetenz im Schreiben (56,0 %) oder Sprechen (59,6 %) als gut oder sehr gut ein, und sogar drei Viertel sind überzeugt, die deutsche Sprache gut oder sehr gut verstehen (73,5 %) bzw. lesen zu können (76,9 %). Diese positive Selbsteinschätzung überrascht, da unzureichende Deutschkenntnisse regelmäßig als eines der größten Hindernisse bei der Stellensuche genannt werden (z. B. Arajärvi/Drubig 2014).

Zieht man als weiteren Indikator für die Sprachkenntnisse allerdings die Sprache hinzu, für die sich die Studierenden bei der Beantwortung des Fragebogens entschieden haben, ergibt sich ein anderes Bild: Nur ein Drittel verwendete den deutschsprachigen Fragebogen (30,3 %), zwei Drittel den englischen (69,7 %). Die beiden Indikatoren hängen signifikant miteinander zusammen – wer den Fragebogen auf Deutsch beantwortete, schätzte auch seine deutschen Sprachfähigkeiten als gut ein.<sup>26</sup> Allerdings schätzen auch viele der Studierenden, die sich für den englischen Fragebogen entschieden, ihre Deutschkenntnisse als gut oder sehr gut ein (Verstehen: 62,0 %; Lesen: 66,8 %; Sprechen: 43,8 %; Schreiben: 40,4 %). Dies kann entweder ein Hinweis darauf sein, dass die Studierenden ihre Sprachfähigkeiten überschätzen, oder aber darauf, dass sie ihren Deutschkenntnissen in Anwendungssituationen nicht ausreichend vertrauen.

#### Bewerbungsbezogene Selbstwirksamkeitserwartung

Die befragten internationalen Studierenden schätzen ihre Fähigkeiten, die sie für zukünftige Bewerbungen benötigen, überaus positiv ein (Tab. 3). Mehr als sechs von zehn Studienteilnehmern glauben, über die

25 Unter freiwilligem Engagement wird hier vergleichbar zur AID:A-Studie (Deutsches Jugendinstitut 2012) und in Anlehnung an die Definition des Freiwilligensurveys die aktive Beteiligung an organisierten Aktivitäten verstanden, die im öffentlichen Raum stattfinden, z. B. in einem Sportverein oder in einer Interessenvertretung („Gemeinschaftsaktivität“; Gensicke/Picot/Geiss 2008: 41). Anders als im Freiwilligensurvey wird hier allerdings nicht vorausgesetzt, dass die betreffende Person bestimmte Ämter oder Pflichten übernimmt, also beispielsweise die Fußballjugend trainiert. Das ist einerseits dadurch begründet, dass der Übergang von der aktiven Teilnahme zur verantwortlichen Übernahme freiwilliger Unterstützungsleistungen fließend ist. Andererseits ist die Definition durch die Fragestellung dieser Studie begründet: Hier wird angenommen, dass Netzwerke bereits durch die gemeinschaftliche Aktivität mit anderen Personen in neuen sozialen Kontexten erweitert werden.

26 Die bivariaten Korrelationen liegen zwischen  $|0,55| \leq r \leq |0,60|$  und sind statistisch signifikant ( $p < 0,01$ ). Dies ist bereits ein hoher Wert, der jedoch niedriger liegt als das Ergebnis einer Meta-Analyse, die einen Zusammenhang zwischen der Selbsteinschätzung der fremdsprachlichen Fähigkeiten und einem Sprachtest von  $r = |0,75|$  gefunden hat (Ross 1998).

**Tab. 3 Anteil der Studierenden, die zustimmen, folgende Aufgaben erfüllen zu können (bewerbungsbezogene Selbstwirksamkeitserwartung)**

	stimme nicht zu 1	2	3	4	stimme voll und ganz zu 5
guten Lebenslauf erstellen	0,5 %	3,8 %	16,1 %	47,5 %	32,1 %
Arbeitgeber für den Berufswunsch identifizieren	0,7 %	7,4 %	22,7 %	38,0 %	31,1 %
notwendige Fähigkeiten für den Beruf einschätzen	1,0 %	6,7 %	27,9 %	42,3 %	22,1 %

Anmerkung: Die Teilnehmer wurden zu Welle 1 gefragt, wie sicher sie sind, dass sie die folgenden Aufgaben im Berufsfindungs- und Bewerbungsprozess erfüllen können (angelehnt an Betz et al. 1996).  $N = 419$ .

Quelle: SVR-Forschungsbereich, Study & Work 2015-2017

zentralen Fähigkeiten zu verfügen, die sie für ihren Beruf benötigen (64,4 %).<sup>27</sup> Fast sieben von zehn geben zudem an, die Arbeitgeber identifizieren zu können, bei denen die Ausübung ihres Wunschberufs möglich wäre (69,1 %). Sogar acht von zehn Teilnehmern trauen sich zu, einen guten Lebenslauf zu erstellen (79,6 %). Ähnlich wie bei den Deutschkenntnissen kann allerdings aufgrund von Erfahrungen aus den Hochschulen (Beauftragte/Stifterverband 2017: 63) vermutet werden, dass die Befragten ihre Fähigkeiten überschätzen, was mit der mangelnden Kenntnis des deutschen Arbeitsmarktes zu erklären ist.

#### *Bewerbungsrelevante Netzwerke*

Die Studienteilnehmer wurden in der ersten Welle nach ihren sozialen Netzwerken gefragt. Sie beantworteten die Frage, ob sie eine Person kennen, die ihnen bei Bewerbungs- und aufenthaltsrechtlichen Fragen helfen könnte. Danach wurden sie zu verschiedenen Charakteristika dieser Person befragt, z. B. nach deren Wohnsitz.

In Bezug auf **Bewerbungsfragen** ist relevant, ob der Helfer über Erfahrungen mit Bewerbungen verfügt, ob von ihm also angenommen werden kann, dass er (oder sie) landes- und branchenspezifische

Kenntnisse besitzt. Als Kriterium hierfür gilt, dass die helfende Person in Deutschland lebt und einen für das Studienfach relevanten Beruf ausübt.

Die Antworten zeigen, dass zwar die meisten Hochschulabgänger angeben, jemanden zu kennen, der ihnen bei Bewerbungen helfen würde (75,4 %). Allerdings kennt nur ein Drittel eine Person, die in Deutschland lebt und die einen für das Studienfach relevanten Beruf ausübt, die also landes- und branchenspezifische Kenntnisse besitzen kann (39,4 %).

Ein genauerer Blick auf diese ‚kompetenten Helfer‘ offenbart, dass sich der überwiegende Teil von ihnen selbst noch im Studium befindet (66,1 %). Nur 15,3 Prozent derer, die in Deutschland lebende Helfer mit fachbezogener Berufserfahrung benennen konnten, kennen eine Person aus der bisherigen Berufserfahrung, und weitere 11,3 Prozent nennen einen Hochschullehrer oder Dozenten als die Person, an die sie sich als erste wenden würden. 22,4 Prozent benennen zudem den Partner oder die Partnerin. Die Familie spielt dagegen eine untergeordnete Rolle (2,4 %), da sie meist im Herkunftsland lebt.

Um **aufenthaltsrechtliche Fragen** kompetent beantworten zu können, erscheint es relevant, dass der Helfer zumindest in Deutschland lebt. Rund die Hälfte

<sup>27</sup> Anteil der Personen, die auf einer fünfstufigen Skala („stimme nicht zu“ bis „stimme voll und ganz zu“) eine „4“ oder eine „5“ angekreuzt haben.

der Befragten kennt mindestens eine in Deutschland lebende Person, die sie ansprechen könnten (48,0 %). Etwa die Hälfte dieser Personen sind allerdings selbst Studierende (47,7 %) oder der eigene Partner bzw. die Partnerin (16,9 %). Eine untergeordnete Rolle spielen dagegen Familie (7,0 %), Dozenten (5,9 %) oder berufliche Kontakte (6,5 %).

### 4.3 Passung zum Fachkräftebedarf auf dem Arbeitsmarkt

Der größte Teil der Hochschulabgänger in der Stichprobe war an einer Universität immatrikuliert (79,7 %), zumeist in einem Masterstudiengang (78,2 %), während nur 13,2 Prozent einen Bachelorabschluss und 8,6 Prozent eine Promotion planten. Zwei Drittel der Teilnehmer gaben an, ihr Studienfach werde überwiegend in englischer Sprache unterrichtet (66,1 %).<sup>28</sup>

Die meisten Befragten studierten ein Fach, für das auf dem deutschen Arbeitsmarkt im Jahr 2016 ein hoher Fachkräftebedarf bestand: 30,0 Prozent ein ingenieurwissenschaftliches Fach, 23,3 Prozent Wirtschaftswissenschaften und 8,3 Prozent Informatik. Nur 12,5 Prozent der Befragten studierten ein geistes- oder gesellschaftswissenschaftliches Fach, für das der Einstieg in den Arbeitsmarkt erschwert war (Abb. 2).

### 4.4 Zwischenfazit: die „Study & Work“-Hochschulabgänger – ‚Idealzuwanderer‘ oder ‚Sorgenkinder‘?

Die Hochschulabgänger-Stichprobe unterliegt im Vergleich zur Gesamtpopulation der internationalen Studierenden in Deutschland leichten Selektionseffekten. Mit der Befragung wurden überwiegend gut quali-

fizierte internationale Studierende erreicht, die ein Masterstudium in einem MINT-Fach absolvierten, für die es also auf dem Arbeitsmarkt einen hohen Bedarf gibt (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2017a). Zudem sind überproportional viele ehemalige Studierende aus englischsprachigen Studiengängen vertreten. Daher können mit der vorliegenden Stichprobe Aussagen über eine Gruppe von Studierenden getroffen werden, die aufgrund der aktuellen Arbeitsmarktsituation bevorzugt umworben wird und für die mit besonders vielen englischsprachigen Studiengängen ein niedrigschwelliger Zugang zum Studium in Deutschland geschaffen wurde.

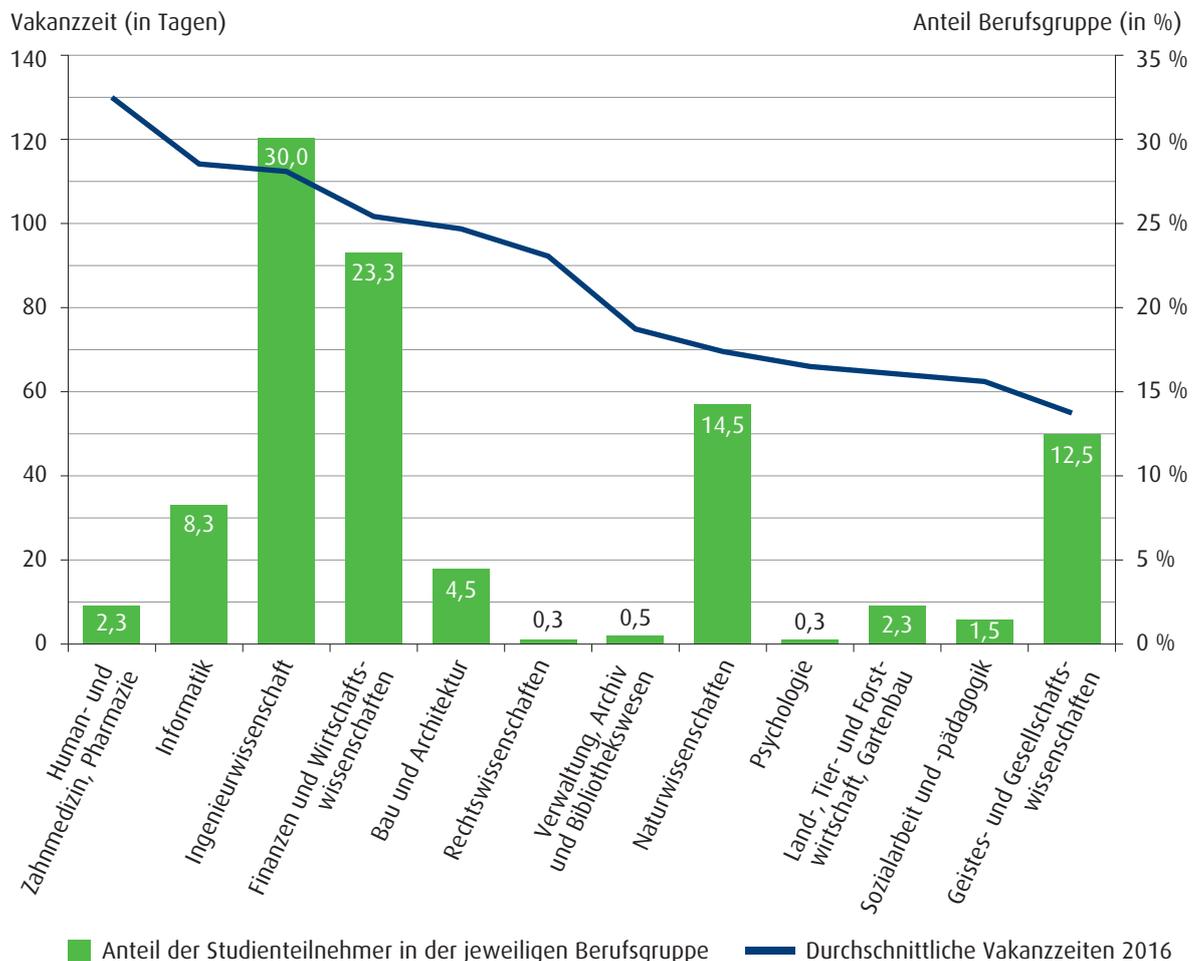
Die in dieser Studie befragten Hochschulabgänger sind vergleichsweise erfolgreich: Studienabbrecher sind seltener vertreten als bei den internationalen Studierenden insgesamt (Heublein et al. 2017: 270–271) und die Studienabschlüsse entsprechen dem Durchschnitt. Aufgrund ihrer hohen Passung zur Nachfrage des Arbeitsmarkts und ihrer fachlichen Qualifikation sind sie daher ‚Idealzuwanderer‘ für den Arbeitsmarkt (SVR-Forschungsbereich 2012: 50).

Allerdings bringt sogar diese ‚Positivauswahl‘ nicht alle Voraussetzungen mit, die es für einen erfolgreichen Berufseinstieg braucht (s. Kap. 2). So sind die Erfahrungen der Befragten auf dem deutschen Arbeitsmarkt eingeschränkt; sie haben seltener Praktika absolviert und Nebentätigkeiten in Deutschland ausgeübt als Studierende im Allgemeinen (Multrus 2012). Weniger als die Hälfte der internationalen Hochschulabgänger kennt zu Studienzeiten ‚kompetente Helfer‘, die sie bei Bewerbungen und aufenthaltsrechtlichen Fragen um Unterstützung bitten können. Die Studienteilnehmer haben in Hinblick auf ihr Bewerbungswissen und ihre Sprachkenntnisse eine sehr positive Selbstwahrnehmung.<sup>29</sup> Diese Überzeugung, zukünftige Herausforderungen mit den eigenen Fähigkeiten

28 Insgesamt zeigt sich eine hohe Übereinstimmung mit den repräsentativen Daten des Statistischen Bundesamtes (Wintersemester 2014/15; Statistisches Bundesamt/DZHW-Berechnungen 2016). Größere Differenzen gibt es in der Verteilung auf die Hochschulen und innerhalb der Studiengänge: Die internationalen Studierenden studieren häufiger in Masterstudiengängen (78,2 % vs. 39,2 %) und in MINT-Fächern (52,8 % vs. 43,0 %). Zudem zeigt sich, dass der Anteil in der Hochschulabgänger-Stichprobe in englischsprachigen Studiengängen besonders hoch ist (66,1 %), wenn im Vergleich die Angaben der „Study & Work“-Hochschulen zur Verteilung in ihren Studiengängen betrachtet werden (28,1 %; vgl. Beauftragte/Stifterverband 2017; eigene Berechnungen).

29 So schätzen die Teilnehmer der Hochschulabgänger-Stichprobe ihre Bewerbungskompetenzen auch besser ein als Teilnehmer der Gesamtstichprobe (Tab. 7; verfügbar unter [www.svr-migration.de/publikationen/studywork](http://www.svr-migration.de/publikationen/studywork)).

Abb. 2 Verteilung der internationalen Hochschulabgänger auf die Berufsgruppen und bundesweite Vakanzzeiten



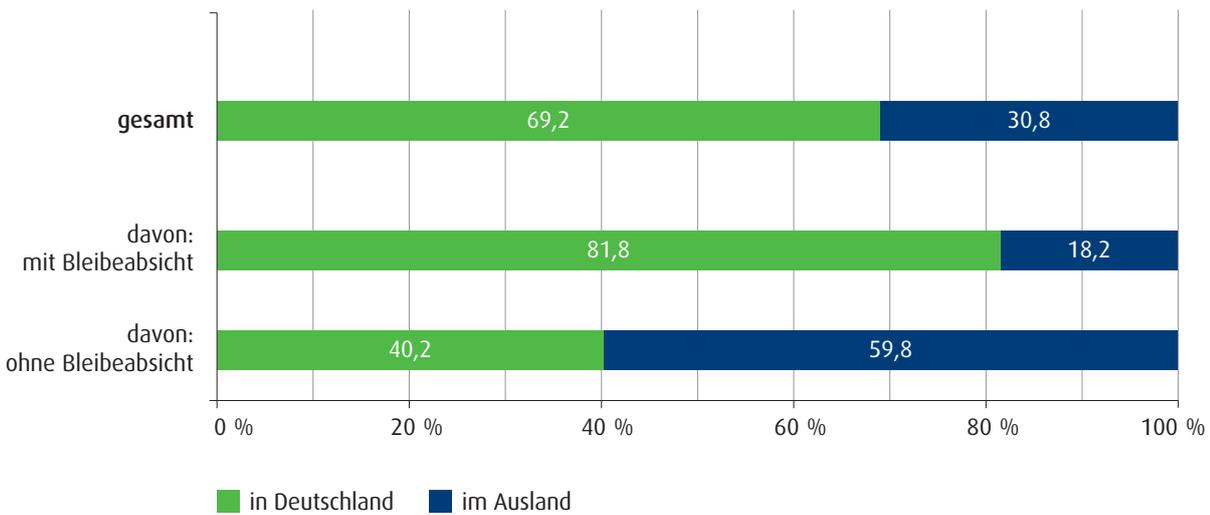
Lesehilfe: Dargestellt ist die Verteilung der Studienteilnehmer auf die verschiedenen Berufsgruppen gemäß ihrem Studienfach, sowie die Vakanzzeiten für die verschiedenen Berufsgruppen. Beispielsweise studieren 8,3 Prozent der Studienteilnehmer Informatik. Die Besetzung einer Stelle im Bereich Informatik dauert im Jahr 2016 im Durchschnitt 115 Tage. Berufsgruppen, die in der Stichprobe nicht vertreten sind, sind nicht dargestellt.  $N = 419$ , erfragt zu Welle 2.

Quellen: Statistik der Bundesagentur für Arbeit (Vakanzzeiten), SVR-Forschungsbereich, Study & Work 2015-2017 (Anteil Studierende in der Befragung)

zu bewältigen, ist einerseits eine große Ressource: Sie fördert die Zielerreichung, macht zuversichtlicher und beharrlicher; andererseits muss vor dem Hintergrund der Erkenntnisse aus anderen Studien hinterfragt werden, wie gut die Arbeitsmarkt- und Sprachkenntnisse tatsächlich sind. Die Auswertungen weisen zudem darauf hin, dass sich viele der internationalen Studierenden im Testfall – hier bei der Beantwortung des Fragebogens – lieber auf ihre Englisch- als auf ihre Deutschkenntnisse verlassen. Das kann mit Blick auf den noch immer vorwiegend deutschsprachigen Arbeitsmarkt durchaus eine Hürde sein.

Deswegen stellt sich die Frage, wie gut die „Study & Work“-Hochschulabgänger auf den Arbeitsmarkteintritt in Deutschland vorbereitet sind. Ihr Mangel an relevanten Netzwerken sowie an Kenntnissen der deutschen Sprache und möglicherweise des hiesigen Arbeitsmarktes birgt die Gefahr, dass sie trotz ihrer fachlichen Qualifikation zu ‚Sorgenkindern‘ werden. Im folgenden Kapitel wird der Übergang in den deutschen Arbeitsmarkt aus Sicht der internationalen Hochschulabgänger beleuchtet.

Abb. 3 Wohnsitz der internationalen Hochschulabgänger zu Welle 2 insgesamt und nach geäußelter Bleibeabsicht



Anmerkung: Die Studienteilnehmer wurden zu Welle 2 danach gefragt, in welchem Land sie aktuell leben. Zu Welle 1 wurde danach gefragt, wo sie voraussichtlich nach Studienende leben werden, ob in Deutschland oder im Ausland. N = 419.  
Quelle: SVR-Forschungsbereich, Study & Work 2015–2017

## 5 Verbleib und Arbeitsmarkteintritt: Entscheidungen und Herausforderungen (Ergebnisse Teil 2)

Nach Beendigung des Studiums haben die Studienteilnehmer unterschiedliche Wege eingeschlagen: So leben 69,2 Prozent der Hochschulabgänger weiterhin in Deutschland, während 30,8 Prozent in der Zwischenzeit in ihr Heimatland oder ein anderes Land weitergewandert sind. In den folgenden beiden Abschnitten wird geschildert, aus welchen Motiven die internationalen Hochschulabgänger abwandern oder bleiben und wie sich ihre Suche nach einer Arbeitsstelle in Deutschland gestaltet. Hierzu wurden Daten der zweiten Befragungswelle ausgewertet.

### 5.1 Bleiben oder gehen? Karriereoptionen als zentrales Abwanderungsmotiv

In Kap. 4.1 wurde der ausgeprägte Bleibewille in der Hochschulabgängerstichprobe konstatiert. Dieser spiegelt sich in den tatsächlichen Bleibequoten wider (Abb. 3): So leben 69,0 Prozent der Teilnehmer in der zweiten Welle – also nach Abschluss ihres Studiums –

weiterhin in Deutschland. Von den Teilnehmern, die in der ersten Welle angaben, in Deutschland bleiben zu wollen, sind anderthalb Jahre später sogar 81,8 Prozent geblieben. Überraschend ist zudem die hohe Bleibequote unter den Hochschulabgängern, die ursprünglich nicht bleiben wollten: Auch von ihnen leben noch 40,2 Prozent in Deutschland.

#### Gründe für die Abwanderung

Die Befragung der 125 Hochschulabgänger, die nach dem Studienabschluss abgewandert sind, weist auf eine heterogene Motivlage hin (Tab. 4). Etwa jeder Dritte möchte ins Herkunftsland zurückkehren (30,4 %). Doch auch Arbeitsmarktoptionen spielen eine zentrale Rolle: So geben 36,0 Prozent der Abwanderer an, keinen angemessenen Arbeitsplatz in Deutschland gefunden zu haben, und 40,8 Prozent nennen ein attraktives Arbeitsangebot im Ausland als Ausreisegrund. Auch weitere karrierebezogene Gründe, wie der Wunsch, das Studium im Ausland fortzusetzen (29,6 %) und berufliche Erfahrungen im Ausland zu sammeln (28,2 %), rangieren relativ weit vorn. Dass arbeitsmarktbezogene Gründe eine zentrale Rolle für die Abwanderung spielen, zeigte auch schon die BAMF-Absolventenstudie (Hanganu/Heß

Tab. 4 Ausreisegründe: Anteil der Studienteilnehmer, die den genannten Motiven zustimmen

Gründe für Wegzug	gesamt	keine Bleibeabsicht	Bleibeabsicht
gutes Arbeitsangebot im Ausland	40,8 %	39,5 %	42,9 %
keinen angemessenen Arbeitsplatz in Deutschland gefunden	36,0 %	34,2 %	38,8 %
Rückkehr in die Heimat gewünscht	30,4 %	35,5 %	22,4 %
Studium/Promotion im Ausland fortsetzen	29,6 %	26,3 %	34,7 %
berufliche Erfahrungen in anderem Land sammeln	28,2 %	24,0 %	34,7 %
Wegzug von Studienbeginn an geplant	20,0 %	26,3 %	10,2 %
Aufenthaltstitel war nicht mehr gültig	20,0 %	19,7 %	20,4 %
in Deutschland unwohl gefühlt	12,9 %	14,5 %	10,4 %
Familie wollte Wegzug	12,8 %	11,8 %	14,3 %
Verpflichtung zur Rückkehr ins Heimatland	12,0 %	15,8 %	6,1 %
Partner/in gefolgt	11,2 %	9,2 %	14,3 %

Anmerkung: Die Studienteilnehmer wurden danach gefragt, welche Gründe für sie entscheidend waren, nicht länger in Deutschland zu bleiben (angelehnt an Hanganu/Heß 2014). Dargestellt ist der Anteil der Teilnehmer, die auf einer sechsstufigen Skala („stimme gar nicht zu“ bis „stimme voll und ganz zu“) die beiden höchsten Antwortmöglichkeiten gewählt haben, gesamt und aufgeschlüsselt nach Bleibeabsicht.  $N = 125$ .

Quelle: SVR-Forschungsbereich, Study & Work 2015-2017

2014: 274).<sup>30</sup> Dagegen scheinen familiäre Motive, die Verpflichtung zur Rückkehr (z. B. Wehrdienst oder Stipendiovoraussetzungen) oder die Wahrnehmung, in Deutschland nicht willkommen zu sein, nur selten den Ausschlag zur Ausreise zu geben.

Vergleicht man die Studienteilnehmer, die zum Zeitpunkt der ersten Befragung in Deutschland bleiben wollten, mit jenen, die nicht bleiben wollten, zeigen sich kleinere Unterschiede in der Motivlage. Die ursprünglich Bleibeunwilligen sind enger mit ihrem Herkunftsland verbunden: Sie haben die Rückkehr von Studienbeginn an geplant, wünschen sie sich häufiger und sind auch häufiger dazu verpflichtet. Die Bleibeunwilligen dagegen sind stärker durch die internationalen Karrieremöglichkeiten motiviert. Sie sind häufiger als die Bleibeunwilligen abgewandert, um berufliche

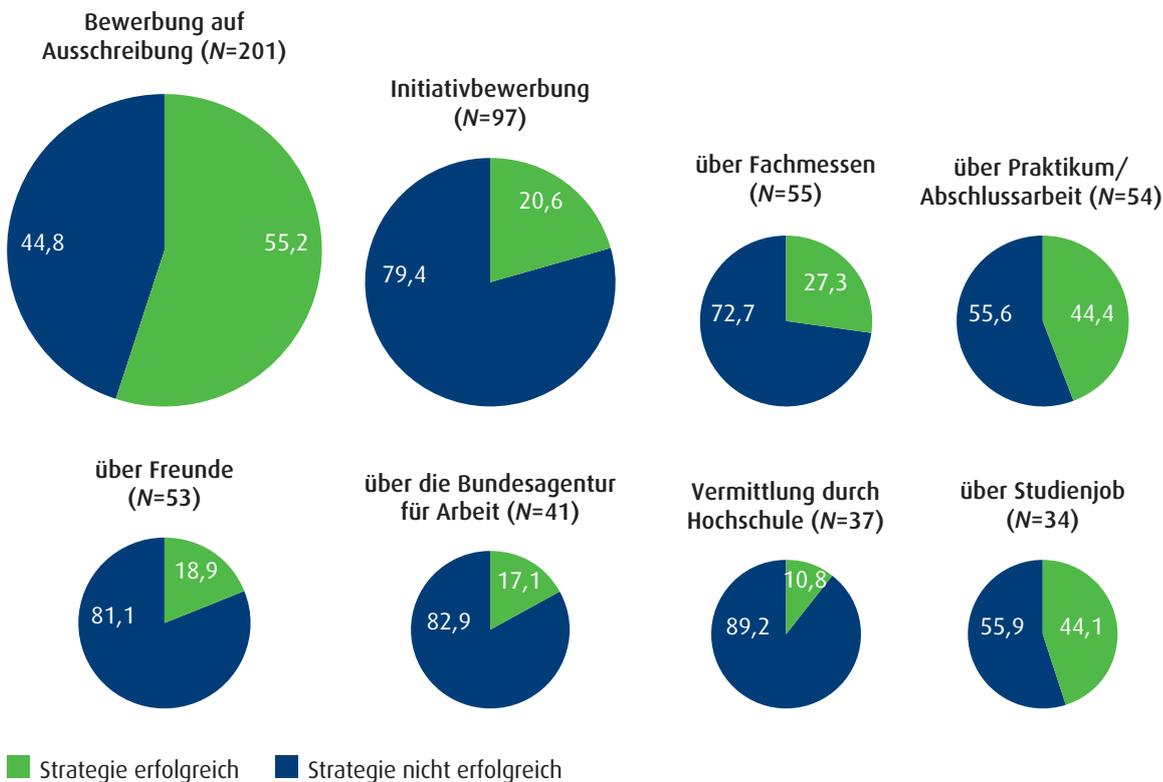
Erfahrungen oder Studiererfahrungen in einem anderen Land zu sammeln. Somit sind auch jene internationalen Hochschulabgänger, die sich vorstellen können zu bleiben, nicht auf Deutschland festgelegt. Vielmehr sind sie grundsätzlich mobil und ziehen dorthin, wo sie attraktive Karriereoptionen finden.

## 5.2 Holpriger Karrierestart für die internationalen Hochschulabgänger

Von den internationalen Hochschulabgängern, die zum Zeitpunkt der zweiten Befragung in Deutschland leben, hat mehr als die Hälfte (55,3 %) eine Erwerbstätigkeit gefunden, die mindestens 50 Prozent der regulären Arbeitszeit entspricht.

30 In der Absolventenstudie des BAMF zu Drittstaatsangehörigen wurde zudem die Begründung, der Aufenthaltstitel sei nicht mehr gültig, als besonders entscheidungsrelevant für die Ausreise genannt. In dieser Studie gaben dagegen lediglich 20 Prozent der Befragten diesen Grund an. Der Unterschied lässt sich möglicherweise damit erklären, dass Ausländer aus EU-Mitgliedstaaten, die immerhin 25,8 Prozent der Stichprobe ausmachen, keine Aufenthaltserlaubnis benötigen.

Abb. 4 Strategien bei der Stellensuche: Häufigkeit der Nutzung und Erfolgsquote der Strategie



Lesehilfe: Mehrfachantworten möglich. Oben wird jeweils die Strategie und die Anzahl der Teilnehmenden, die sie genutzt haben, angegeben (von N = 213); je größer der Kreis, desto mehr Teilnehmer haben die Strategie genutzt. Unten im Kreisdiagramm lässt sich der prozentuale Anteil derer ablesen, für die die Nutzung der Strategie erfolgreich (grün) bzw. nicht erfolgreich (blau) war. Strategien, die von weniger als 15 Teilnehmenden genutzt wurden, sind nicht dargestellt (angelehnt an INCHER-Kassel 2014).

Quelle: SVR-Forschungsbereich, Study & Work 2015–2017

Der Anteil der Erwerbstätigen nimmt dabei mit der Zeit zu, die seit dem Studienabschluss vergangen ist. Ein Jahr nach Studienabschluss haben 47,5 Prozent der Teilnehmer eine Arbeitsstelle gefunden – das heißt im Umkehrschluss, dass 52,5 Prozent der Teilnehmer, die in Deutschland geblieben sind, noch immer Arbeit suchen. Sie stehen damit im Vergleich zu deutschen Absolventen deutlich schlechter da (Rehn et al. 2011: 207–209).<sup>31</sup>

Auch 18 Monate nach Studienabschluss waren weiterhin 36,9 Prozent arbeitssuchend. Für Drittstaatsangehörige ist dies der Zeitpunkt, an dem sie ausrei-

sen müssen, da sie nach Ablauf des Aufenthaltstitels zur Arbeitssuche die Voraussetzungen für einen Aufenthaltstitel zur Beschäftigung (z. B. § 18 AufenthG) nicht erfüllen.

#### Strategien der Jobsuche

Die in Deutschland verbliebenen internationalen Hochschulabgänger sind bei der Stellensuche insgesamt sehr mobil. Nur knapp zwei von zehn Studienteilnehmern suchen ausschließlich in der Region, in der sie leben (17,8 %), fünf von zehn suchen dagegen bundesweit

31 Betrachtet man nur jene internationalen Hochschulabgänger in der Stichprobe mit einem Master- oder Doktorabschluss, suchen ein Jahr nach Abschluss immerhin noch 50,3 Prozent nach einer Arbeit. Im Vergleich hierzu waren im Jahr 2009 weniger als 5 Prozent der Absolventen insgesamt mit vergleichbaren Abschlüssen ein Jahr nach Studienabschluss arbeitslos (Rehn et al. 2011: 207–209). Die Quote der Arbeitssuchenden liegt ein Jahr nach Studienabschluss auch etwas höher als in vergleichbaren Befragungen von internationalen Absolventen. Eine Sonderauswertung der Daten aus der BAMF-Absolventenstudie für den SVR-Forschungsbereich zeigt, dass 11,6 Prozent der noch in Deutschland lebenden Absolventen aus Drittstaaten arbeitslos und 9,4 Prozent in Teilzeit beschäftigt, doch weiterhin arbeitssuchend waren. Darüber hinaus waren 9,0 Prozent trotz Vollzeitbeschäftigung arbeitssuchend (insg. 30,0 %). Dies gibt einen Hinweis darauf, dass der Berufseinstieg in der hier untersuchte Stichprobe – die z. B. häufiger in englischsprachigen Studiengängen eingeschrieben war – vergleichsweise schlecht gelingt.

**Tab. 5 Anteil der internationalen Studierenden, die Probleme bei der Arbeitssuche in Deutschland wahrnehmen**

von den Studienteilnehmern genannte Probleme	Anteil
fehlende Berufserfahrung	68,1 %
mangelnde Deutschkenntnisse	42,7 %
geringes Stellenangebot	34,3 %
keine Wertschätzung ausländischer Berufserfahrung	28,1 %
befristeter Aufenthaltstitel	22,1 %
Verwaltungsaufwand wegen Staatsangehörigkeit	16,0 %
unpassende Arbeitsbedingungen	14,6 %
schwierige Vereinbarkeit Familie und Beruf	11,7 %
fehlende Anerkennung durch Ausländerbehörde	8,9 %

Anmerkung: Mehrfachantworten möglich. Die Teilnehmer wurde zu Welle 2 gefragt, ob folgende Probleme bei ihrer Arbeitsplatzsuche in Deutschland aufgetreten sind (angelehnt an Hanganu/Heß 2014). Dargestellt ist der Anteil der Teilnehmer, die auf einer sechsstufigen Skala („stimme gar nicht zu“ bis „stimme voll und ganz zu“) die beiden höchsten Antwortmöglichkeiten gewählt haben.  $N = 213$ .

Quelle: SVR-Forschungsbereich, Study & Work 2015–2017

(49,3 %), drei von zehn international, also in Deutschland und im Ausland (31,9 %). Nur knapp zwei Prozent geben an, ausschließlich im Ausland zu suchen (0,9 %).

Die Studienteilnehmer wurden in der zweiten Welle danach gefragt, welche Strategien sie für die Suche nach einer Arbeitsstelle eingesetzt haben und welche letztendlich zum Erfolg führte (Abb. 4).

Die mit Abstand häufigste Suchstrategie ist die klassische Bewerbung auf eine Ausschreibung. Fast alle Personen, die bereits auf Stellensuche waren, sind diesen Weg gegangen. Es ist auch die erfolgreichste Methode, denn mehr als die Hälfte derer, die sich auf eine Ausschreibung beworben haben, fanden darüber tatsächlich eine Stelle (55,2 %). Eine weitere gern genutzte Vorgehensweise ist die Initiativbewerbung (97 von 213 Arbeitssuchenden), die jedoch nur bei jedem Fünften Erfolg brachte (20,6 %). Damit beschreiten viele internationale Hochschulabgänger die gleichen Wege wie die meisten Hochschulabsolventen in Deutschland (Fabian et al. 2016: 124–125).

Die internationalen Hochschulabgänger nutzen andere erfolgversprechende Strategien allerdings seltener: Lediglich 25,4 Prozent von ihnen suchten über Praktika (54 von 213 Arbeitssuchenden) und nur 16,0 Prozent über Nebentätigkeiten (34 von 213

Arbeitssuchenden). Wer dieses Vorgehen wählte und schon während des Studiums Praktika oder Nebentätigkeiten ausführte, hatte damit große Erfolgchancen: Bei fast der Hälfte (44,4 % und 44,1 %) führte das zur ersten Stelle. Auch Fachmessen, über die immerhin 27,3 Prozent derjenigen, die diese Strategie genutzt haben, ihre Stelle gefunden haben, wurden nur von einem Viertel der Studienteilnehmer genutzt (25,8 %; 55 von 213 Arbeitssuchenden). Interessanterweise führen diese Strategien bei den internationalen Hochschulabgängern eher zum Erfolg als bei den Hochschulabsolventen insgesamt. Möglicherweise spielt hier der persönliche Kontakt eine Schlüsselrolle: Die potenziellen Arbeitgeber haben Gelegenheit, Vorurteile abzubauen, während die Bewerber in Praxistätigkeiten ihre Fähigkeiten unter Beweis stellen und die klassische Bewerbung überspringen können, die für sie möglicherweise mit Benachteiligungen verbunden ist (vgl. Kaas/Manger 2012; SVR-Forschungsbereich 2014).

#### *Herausforderungen bei der Stellensuche*

Welche Herausforderungen stellen sich aus Sicht der internationalen Hochschulabgänger bei der Stellensuche (Tab. 5)?

Die am häufigsten genannten Schwierigkeiten decken sich mit der Einschätzung von Berufsanfängern im Allgemeinen (Rehn et al. 2011: 233–235). So sehen 7 von 10 Studienteilnehmern ihre fehlende Berufserfahrung als Herausforderung (68,1 %) und 3 von 10 haben den Eindruck, dass es nicht genügend Stellen gibt (34,3 %). Andere wahrgenommene Hindernisse sind jedoch für die internationalen Hochschulabgänger spezifisch: So sehen 42,7 Prozent ihre unzureichenden Deutschkenntnisse als Herausforderung und 28,1 Prozent haben den Eindruck, dass ihre ausländische Berufserfahrung von Arbeitgebern nicht wertgeschätzt wird. Der befristete Aufenthaltstitel wird von 22,1 Prozent als Hindernis wahrgenommen, während andere aufenthaltsrechtliche Hürden, z. B. der Verwaltungsaufwand wegen der Staatsangehörigkeit oder die fehlende Anerkennung durch die Ausländerbehörde, eine eher untergeordnete Rolle in der Einschätzung der internationalen Hochschulabgänger spielen.

### 5.3 Zwischenfazit: mobile Talente mit fehlender Erfahrung im deutschen Bewerbungssystem

Zwischen den beiden Befragungen sind die Wege der Studienteilnehmer sehr unterschiedlich verlaufen. Einige haben Deutschland wieder verlassen, doch die meisten sind geblieben, sogar vier von zehn jener Hochschulabgänger, die das ursprünglich nicht geplant hatten. Der Bleibewille entwickelt sich somit auch noch in der Endphase des Studiums und danach.

Die Studienteilnehmer geben vielfältige Gründe für ihre Abwanderung an. Ein Teil von ihnen kehrt wie ursprünglich geplant nach dem Studium ins Heimatland zurück, z. B. aufgrund von Rückkehrverpflichtungen durch ein Stipendium oder den Wehrdienst. Die Auswertungen zeigen allerdings auch, dass die Entscheidung für oder gegen den Verbleib vor allem an Karrieremöglichkeiten geknüpft ist. So sind auch jene Hochschulabgänger, die sich grundsätzlich ein Leben in Deutschland vorstellen können, nicht auf die Region oder Deutschland als künftigen Wohnort festgelegt. Sie sind mobil und ziehen dorthin, wo ihnen attraktive Karriereoptionen geboten werden.

Das gilt auch innerhalb Deutschlands: Die wenigsten internationalen Hochschulabgänger hängen an der Region, in der sie studiert haben oder gerade leben, vielmehr sind die meisten bundesweit oder international auf der Suche. Ihre Suchstrategien sind eher ‚konventionell‘: Die Befragten bewerben sich überwiegend auf Stellenanzeigen, was auch am häufigsten zum Erfolg führt. Dagegen werden andere wirksame Strategien kaum genutzt: So bauen sich vergleichsweise wenige ein berufliches Netzwerk auf, mit dem sie den Kontakt zu potenziellen Arbeitgebern bahnen können (Weiss/Klein 2011), z. B. über Praktika, Nebentätigkeiten oder Firmenkontaktmessen.

Wie bei Hochschulabsolventen im Allgemeinen finden im Laufe der Zeit immer mehr internationale Hochschulabgänger eine Erwerbstätigkeit – ein Jahr nach Studienende geht rund die Hälfte derer, die geblieben sind, einer Beschäftigung nach. Allerdings liegen ihre Quoten unter denen der deutschen Absolventen. Die Schwierigkeiten bei der Stellensuche erklären sich die Befragungsteilnehmer selbst mit der Arbeitsmarktlage, mit fehlender Arbeitserfahrung in Deutschland und unzureichenden Deutschkenntnissen.

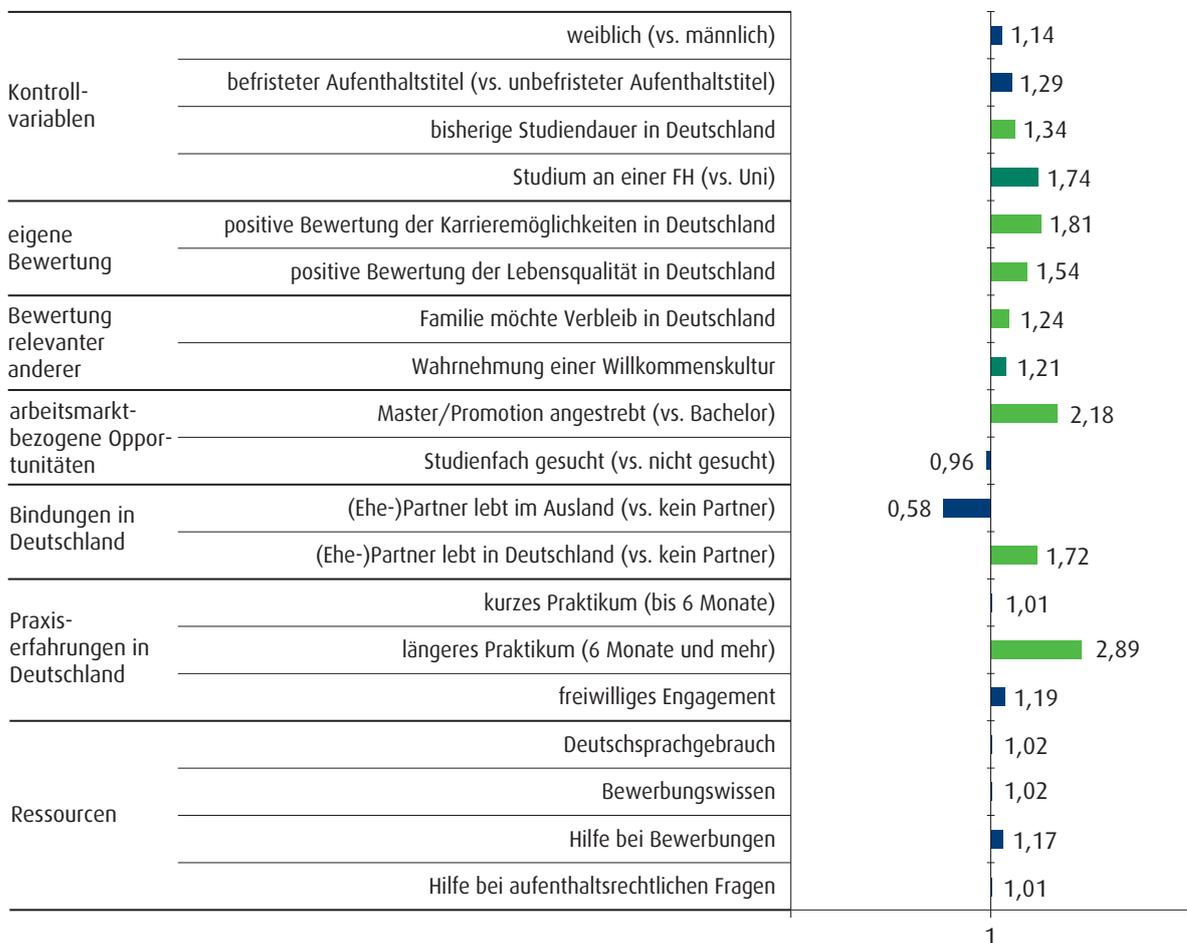
Im folgenden Kapitel wird überprüft, ob sich diese Selbsteinschätzung in multivariaten Analysen bestätigen lässt. Mit den Daten aus der Zeit während des Studiums (erste Befragungswelle) und nach dem Studium (zweite Befragungswelle) kann die Entwicklung in der Übergangsphase nachvollzogen werden (Analyse der Längsschnittdaten). So können die zentralen Erfolgsfaktoren und Hindernisse für einen erfolgreichen Berufseinstieg von internationalen Hochschulabgängern auf dem Arbeitsmarkt in Deutschland identifiziert werden.

## 6 Faktoren für einen erfolgreichen Berufseinstieg in den deutschen Arbeitsmarkt (Ergebnisse Teil 3)

Zum Verständnis der Faktoren, die den Arbeitsmarkteintritt internationaler Hochschulabgänger in Deutschland gelingen oder scheitern lassen, sind drei Fragen zu beantworten: Erstens, was motiviert internationale Studierende dazu, überhaupt bleiben zu wollen (s. Kap. 6.1)? Zweitens, was trägt letztendlich zum Verbleib bei (s. Kap. 6.2)? Und drittens, womit hängt



Abb. 5 Wahrscheinlichkeit der Bleibeabsicht in Abhängigkeit von der eigenen Bewertung, der Bewertung relevanter anderer und umsetzungsförderlichen Ressourcen



Anmerkung: Dargestellt sind die standardisierten Koeffizienten in einem logistischen Mehrebenenmodell (Exp (B)). Abhängige und unabhängige Variablen wurden beide zu Welle 1 gemessen. Hellgrün: Annahme einer Irrtumswahrscheinlichkeit von 5 Prozent; dunkelgrün: Annahme einer Irrtumswahrscheinlichkeit von 10 Prozent.

Lesehilfe: Hochschulabgänger, die ihre Karriereaussichten positiv bewerten, wollen mit einer 1,81-fach höheren Wahrscheinlichkeit in Deutschland bleiben als Kommilitonen, die ihre Karriereoptionen ungünstig einschätzen.

Quelle: SVR-Forschungsbereich, Study & Work 2015–2017

ein gelingender Berufseinstieg auf dem deutschen Arbeitsmarkt zusammen (s. Kap. 6.3)<sup>32</sup>

## 6.1 Bleibeabsicht

Ob internationale Studierende in Deutschland bleiben wollen, hängt mit ihrer eigenen Bewertung des hiesigen Lebens, der Befürwortung des Bleibens durch

relevante Andere (z. B. Eltern) und den wahrgenommenen Möglichkeiten für die Umsetzung zusammen (vgl. Ajzen 1991).

Die Auswertung der ersten Befragungswelle bestätigt das Zusammenspiel dieser drei motivationalen Faktoren für die Erklärung der Bleibeabsicht (Abb. 5). Studierende, die sowohl die Karriereoptionen als auch die private Lebensqualität (z. B. gute Möglichkeiten, Kinder großziehen, hoher Lebensstandard) positiv einschätz-

32 Die detaillierten Ergebnisse sind zudem im Tabellenanhang unter [www.svr-migration.de/publikationen/studywork](http://www.svr-migration.de/publikationen/studywork) verfügbar (in den Tabellen 8–11).

zen, sind eher gewillt zu bleiben. Bedeutsam, wenn auch in geringerem Maße, sind die Einschätzungen anderer: Erachtet die Familie den Verbleib als sinnvoll, können sich die Studierenden eher vorstellen zu bleiben; ebenso förderlich ist es, wenn sie sich in Deutschland willkommen fühlen.<sup>33</sup> Zudem berücksichtigen sie die privaten und beruflichen Umsetzungsmöglichkeiten: Wessen (Ehe-)partner in Deutschland lebt, wer einen Masterabschluss oder eine Promotion anstrebt, und wer längere Praxiserfahrungen in Deutschland gesammelt hat, äußert mit höherer Wahrscheinlichkeit einen Bleibewunsch. Da der Bleibewunsch und die erklärenden Variablen für diese Analyse zum selben Zeitpunkt erfasst wurden, ist für diesen Befund allerdings auch eine andere Interpretation vorstellbar: Wer bleiben möchte, bereitet sich durch Praktika eher vor.

Für die Ausbildung des Bleibewillens spielen dagegen weder der Aufenthaltstitel noch freiwilliges Engagement oder deutsche Sprachkenntnisse, bewerbungsbezogene Selbstwirksamkeitserwartungen oder soziale Ressourcen eine Rolle. Das lässt erkennen, dass sich die internationalen Studierenden während des Studiums kaum Gedanken über die konkrete Umsetzung ihres Bleibewunsches machen; und das heißt tendenziell auch, dass sie sich erst mit förderlichen Voraussetzungen für den Berufseinstieg auf dem deutschen Arbeitsmarkt befassen, wenn sie sich zum Bleiben entschieden haben.

## 6.2 Verbleib

Die während des Studiums geäußerte *Bleibeabsicht* ist nicht mit dem *tatsächlichen Verbleib* gleichzusetzen, wie weitere Analysen zeigen (Abb. 6).

Zwar ist die Bleibeabsicht der wichtigste Erklärungsfaktor für das Bleiben: Wer sich im Studium dazu entschließt, wird nach dem Abschluss mit einer mehr als 6-mal so hohen Wahrscheinlichkeit in Deutschland bleiben ( $\text{Exp (B)} = 6,59$ ) als andere internationale Hochschulabgänger. Aber für den tatsächlichen Verbleib spielen weitere Faktoren eine wesentliche Rolle, besonders Qualifikationen, Fähigkeiten und Netzwerke.

Studienteilnehmer, die ihr Studium in Deutschland ohne Abschluss beendeten, bleiben mit einer 4-fach geringeren Wahrscheinlichkeit hier ( $\text{Exp (B)} = 0,23$ ) als Kommilitonen mit sehr gutem Abschluss. Zusätzlich hängt der Verbleib auch an der Note: Absolventen mit einem durchschnittlichen Abschluss bleiben eher in Deutschland als überdurchschnittlich gute Absolventen (Note 1,5 und besser).

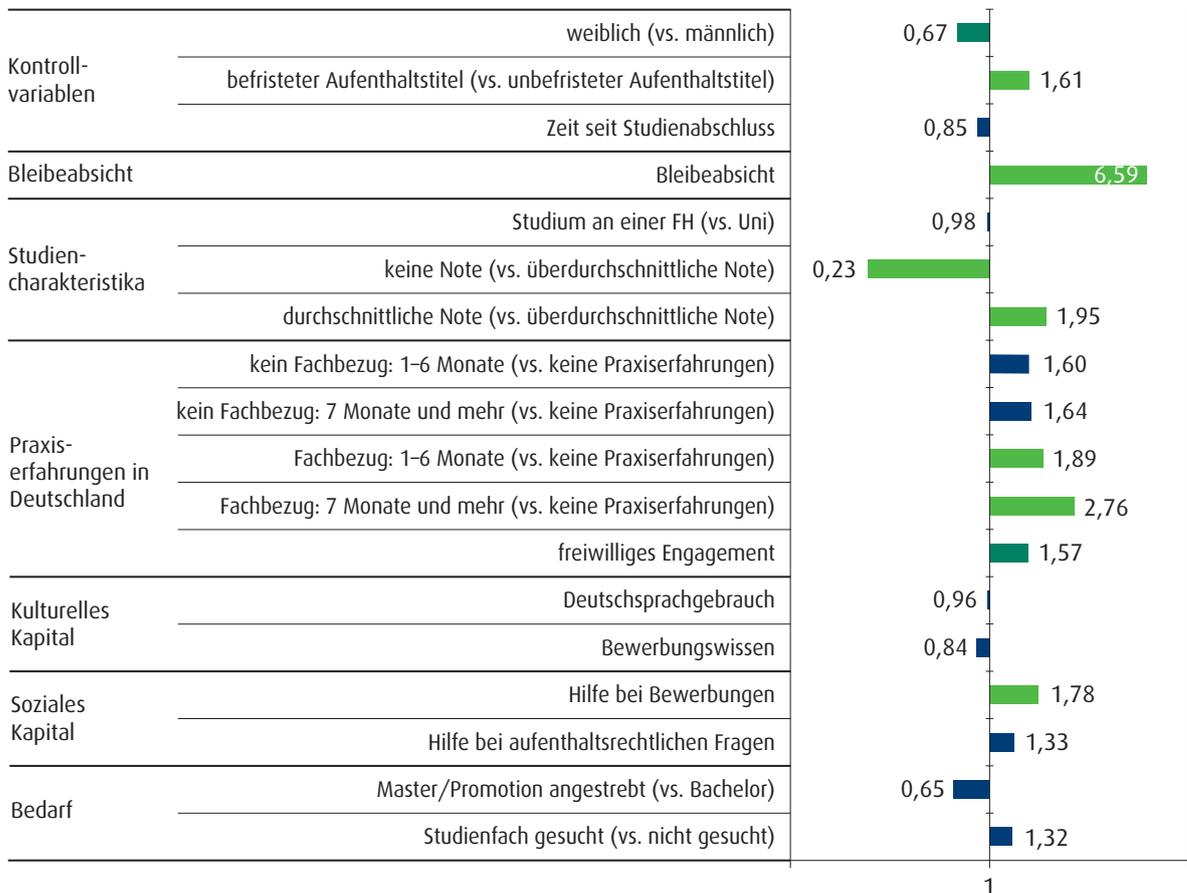
Auch Praxiserfahrungen während des Studiums entscheiden mit über den Verbleib, sofern sie in Deutschland gesammelt wurden und Bezug zum Studienfach haben, also Praktika, Nebentätigkeiten mit Fachbezug und Abschlussarbeiten im Betrieb. Hier gilt: Je länger die Praxiszeiten, desto höher die Bleibewahrscheinlichkeit. Nebentätigkeiten ohne Bezug zum Studienfach begünstigen den Verbleib dagegen nicht. Zudem ist tendenziell erkennbar, dass Studierende, die sich mit großer Regelmäßigkeit – also mindestens einmal pro Woche – freiwillig engagieren, später mit höherer Wahrscheinlichkeit bleiben als nichtengagierte Studierende. Dies gilt insbesondere für Studienteilnehmer, die ursprünglich nicht bleiben wollten: Wenn sich Bleibeunwillige engagieren, entscheiden sie sich mit höherer Wahrscheinlichkeit um ( $\text{Exp (B)} = 0,26$ ). Außerdem fördern soziale Netzwerke, die im Bewerbungsverfahren unterstützen könnten, den Verbleib. Demgegenüber spielen die tatsächlichen Opportunitäten, also inwieweit auf dem Arbeitsmarkt Bedarf an Absolventen des jeweiligen Studienfachs bzw. mit einem bestimmten Abschluss besteht, keine Rolle für den Verbleib (möglicherweise aber für den Berufseinstieg selbst; s. Kap. 6.3).

## 6.3 Berufseinstieg

Aus dem Umstand, dass ein internationaler Absolvent in Deutschland geblieben ist, kann allerdings noch nicht auf einen gelungenen Berufseinstieg geschlossen werden. Deswegen stellt sich zuletzt die Frage, welche Faktoren die Erwerbstätigkeit begünstigen (Abb. 7).

<sup>33</sup> Der Zusammenhang zwischen der Wahrnehmung einer Willkommenskultur und den Bleibeabsichten ist nur bei einer Irrtumswahrscheinlichkeit von 10 Prozent signifikant.

**Abb. 6 Wahrscheinlichkeit des Verbleibs in Deutschland in Abhängigkeit von Bleibeabsicht, Ressourcen und Arbeitsmarktsituation**



Anmerkung: Dargestellt sind die standardisierten Koeffizienten in einem logistischen Mehrebenenmodell (Exp (B)). Hellgrün: Annahme einer Irrtumswahrscheinlichkeit von 5 Prozent; dunkelgrün: Annahme einer Irrtumswahrscheinlichkeit von 10 Prozent.

Lesehilfe: Hochschulabgänger, die im Studium die Absicht zu bleiben äußern, haben eine 6,59-fach höhere Wahrscheinlichkeit, nach Studienende tatsächlich in Deutschland zu bleiben als Kommilitonen ohne Bleibeabsicht. Absolventen, die keine Abschlussnote angeben, haben im Vergleich zu Kommilitonen mit einer sehr guten Abschlussnote dagegen eine 4,35-fach geringere Wahrscheinlichkeit zu bleiben ( $1 / 0,23 = 4,35$ ).

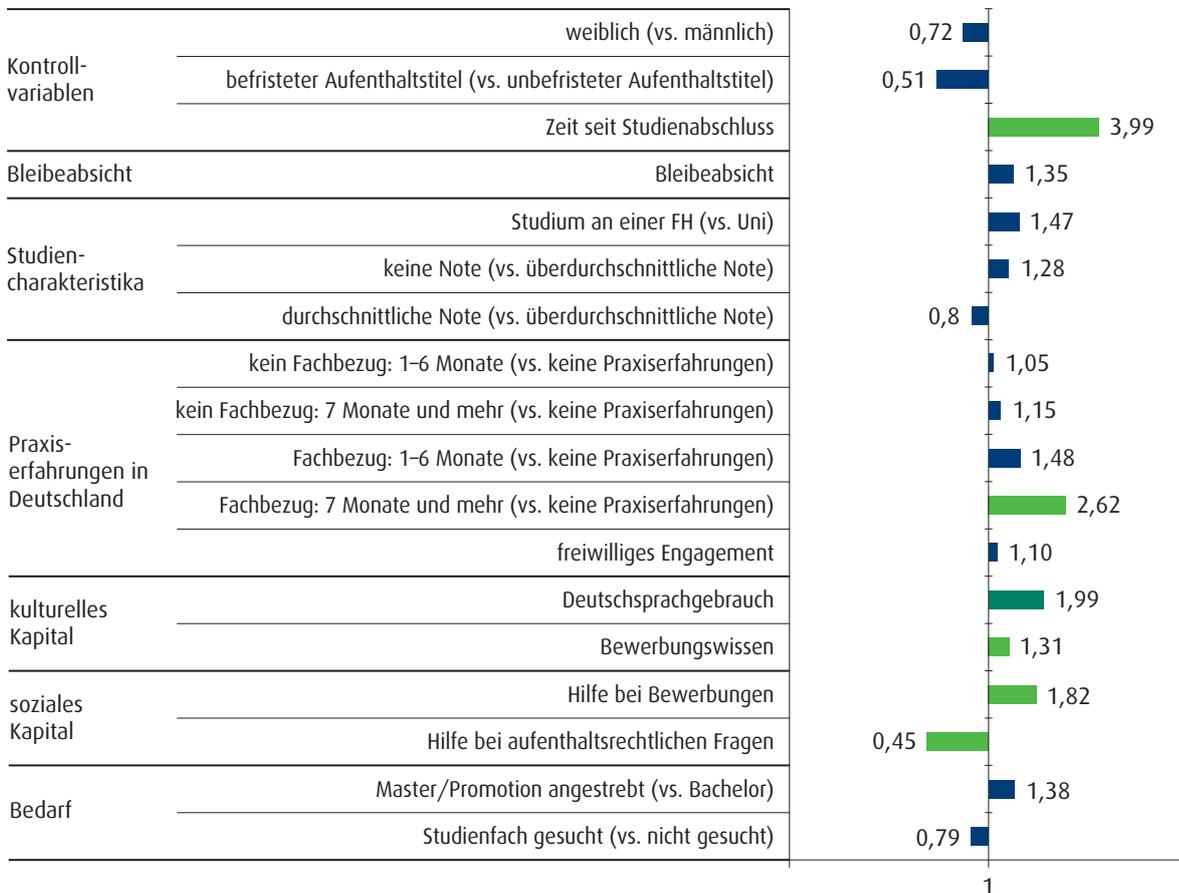
Quelle: SVR-Forschungsbereich, Study & Work 2015–2017

Erwerbstätige und arbeitssuchende Hochschulabgänger unterscheiden sich weder in ihren Abschlussnoten noch in ihrer Bleibeabsicht. Es ist davon auszugehen, dass diese Selektion bereits bei der Entscheidung über den Verbleib stattgefunden hat. Die Wahrscheinlichkeit, dass sie eine Arbeit finden, steigt vielmehr mit zunehmender Suchdauer an (s. Kap. 5.2): Je länger der Studienabschluss zurückliegt, desto eher sind die Absolventen erwerbstätig.

Den größten prognostischen Wert haben allerdings Erfahrungen, Fähigkeiten und Netzwerke, die die Hochschulabgänger während ihres Studiums erworben

haben. Die Wahrscheinlichkeit, zum zweiten Befragungszeitpunkt erwerbstätig zu sein, vergrößert sich demnach, wenn die Teilnehmer im Studium länger andauernde fachbezogene Praxiserfahrungen gesammelt haben, sich selbst gute Bewerbungskennnisse attestieren und Personen kennen, die ihnen im Bewerbungsverfahren helfen können. Zudem scheinen sich gute Fähigkeiten in der deutschen Sprache im Studium begünstigend auf eine Erwerbstätigkeit anderthalb Jahre später auszuwirken; der Zusammenhang ist allerdings nicht so eindeutig wie bei den anderen Erklärungsfaktoren.

Abb. 7 Wahrscheinlichkeit einer Erwerbstätigkeit in Abhängigkeit von Bleibeabsicht, Ressourcen und Arbeitsmarktsituation



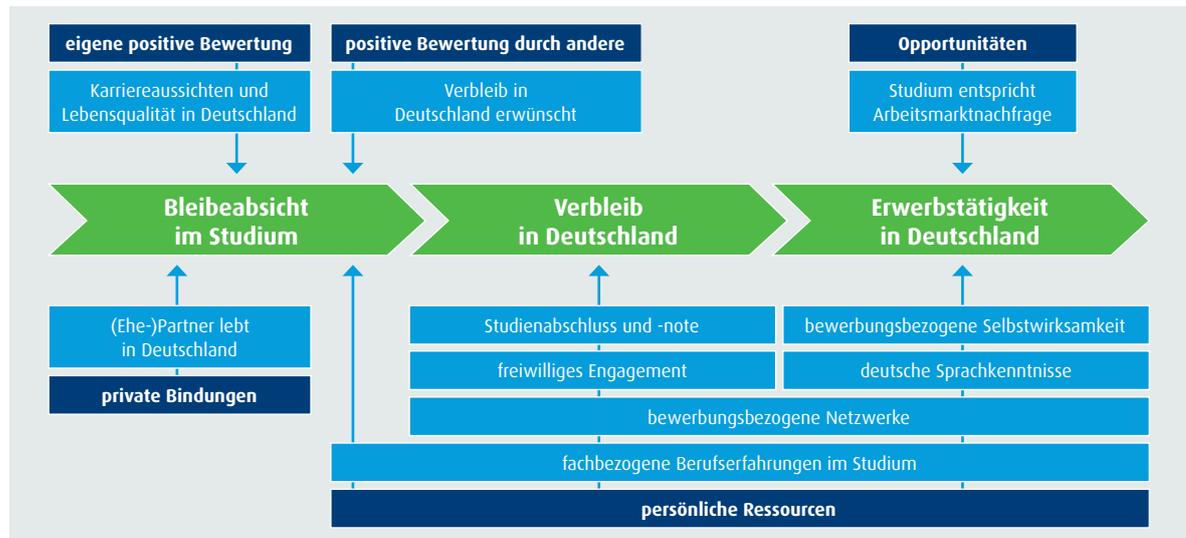
Anmerkung: Dargestellt sind die standardisierten Koeffizienten in einem logistischen Mehrebenenmodell (Exp (B)). Hellgrün: Annahme einer Irrtumswahrscheinlichkeit von 5 Prozent; dunkelgrün: Annahme einer Irrtumswahrscheinlichkeit von 10 Prozent.  
 Lesehilfe: Hochschulabgänger, die bereits längere Zeit suchen, haben eine 3,99-fach höhere Wahrscheinlichkeit, zum Zeitpunkt der zweiten Befragung erwerbstätig zu sein als Kommilitonen, die noch nicht so lange suchen.  
 Quelle: SVR-Forschungsbereich, Study & Work 2015-2017

Im Hinblick darauf, welche Rolle die Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt spielt, lassen sich keine direkten Effekte des Studienabschlusses und des Studienfaches nachweisen. Allerdings zeigt sich in weiterführenden Analysen ein Interaktionseffekt: Hochschulabgänger, die einen Masterabschluss oder eine Promotion in einem Studienfach erworben haben, für das auf dem Arbeitsmarkt große Nachfrage besteht, sind mit signifikant höherer Wahrscheinlichkeit erwerbstätig als Kommilitonen, bei denen dies nicht der Fall ist (Exp (B) = 7,74). Die Arbeitsmarktnachfrage beeinflusst also nicht den Verbleib der internationalen Hochschulabgänger, wohl aber die Arbeitsmarktintegration.

### 6.4 Zwischenfazit: der Berufseinstieg hängt vom ‚Wollen‘, ‚Können‘ und ‚Dürfen‘ ab

Die Weichen für den späteren Berufseinstieg internationaler Studierender werden bereits im Studium gestellt. Es zeigt sich, dass der erfolgreiche Übergang in den deutschen Arbeitsmarkt davon abhängt, ob die internationalen Hochschulabgänger in Deutschland bleiben wollen, ob sie die für den Arbeitsmarkt notwendigen Qualifikationen, Fähigkeiten und Netzwerke besitzen und ob ihre Qualifikation der Arbeitsmarktnachfrage entspricht (Abb. 8).

Abb. 8 Übergang in den Arbeitsmarkt: Erklärungsfaktoren



Anmerkung: Das Modell stellt keine Mediationszusammenhänge im statistischen Sinne dar, sondern es fasst die Ergebnisse aus Kap. 6.1, 6.2 und 6.3 zusammen.

Quelle: SVR-Forschungsbereich/Ellen Stockmar

Ob internationale Studierende nach dem Studium in Deutschland bleiben oder abwandern, hängt zunächst von ihrer eigenen **Motivation** ab: Wer während des Studiums angibt, bleiben zu wollen, lebt rund anderthalb Jahre später mit hoher Wahrscheinlichkeit in Deutschland. Die Entscheidung für oder gegen den Verbleib hängt in erster Linie davon ab, ob die Karriereaussichten und die Lebensqualität in Deutschland positiv bewertet werden. Darüber hinaus werden die Bewertungen anderer in die Entscheidung einbezogen, beispielsweise die der Familie. Schließlich spielt eine Rolle, ob ein Verbleib mit anderen beruflichen und privaten Zielen vereinbar ist – etwa dem Zusammenleben mit dem (Ehe-)Partner. Allerdings bleiben auch viele internationale Studierende in Deutschland, obwohl sie ursprünglich die Rückkehr geplant hatten (s. Kap. 5.1). Eine wichtige Rolle spielt hier das **freiwillige Engagement**: Bleibeunwillige, die sich während ihres Studiums mit großer Regelmäßigkeit z. B. in Kirchengemeinden, Vereinen oder sozialen Initiativen engagieren, schwenken nach dem Studium oft um, wahrscheinlich, weil das freiwillige Engagement zur sozialen Integration beiträgt (vgl. Baruch/Budhwar/Khatri 2007; SVR-Forschungsbereich 2016).

Weiterhin ist der **Hochschulabschluss** ein entscheidender Grund zum Bleiben. Folgende zwei Personengruppen reisen mit höherer Wahrscheinlichkeit aus:

- Die erste Gruppe wandert weiter oder zurück, weil sie ihr Studium in Deutschland ohne Abschluss beendet hat. Dies kann mit geringeren Chancen auf dem Arbeitsmarkt zusammenhängen, aber auch durch aufenthaltsrechtliche Gründe erklärt werden, denn bis Juli 2017 hatten internationale Studierende aus Drittstaaten nur dann die Möglichkeit zu bleiben, wenn sie den Abschluss einer deutschen Hochschule nachweisen konnten (Aufenthaltstitel zur Arbeitssuche; § 16 Abs. 4 AufenthG, alte Fassung bis 31.07.2017). In dieser Studie sind Studienabbrecher zwar unterrepräsentiert, bundesweite Analysen belegen allerdings ihren substantiellen Anteil (41 % der Bachelor-, 28 % der Masterstudierenden; Heublein et al. 2017: 264–269).
- Die zweite Gruppe sind internationale Hochschulabgänger mit einem überdurchschnittlich guten Abschluss (Note 1,5 oder besser); ihnen stehen weltweit Karriereoptionen offen. Viele internationale Absolventen, die Deutschland verlassen haben, nennen in der zweiten Erhebungswelle ein attraktives Stellenangebot im Ausland als wichtigsten Ausreisegrund. Dies zeigt, dass sich die Konkurrenz um die besonders begehrten hervorragenden mobilen Talente auf dem weltweiten Arbeitsmarkt abspielt und nicht nur zwischen Unternehmen in Deutschland.

Wünschen die internationalen Hochschulabgänger den Eintritt in den deutschen Arbeitsmarkt, können konkrete Erfahrungen und Ressourcen helfen. Als wichtigster Wegbereiter wurden in den Analysen **fachbezogene Praxiserfahrungen in Unternehmen in Deutschland** identifiziert. Wer über einen längeren Zeitraum durch Praktika, Abschlussarbeit oder Nebentätigkeiten mit einem Fachbezug Einblicke in die Berufspraxis erhalten hat, geht später mit höherer Wahrscheinlichkeit einer Erwerbstätigkeit nach. Relevante Praxiserfahrungen sind einerseits wichtige Signale im Lebenslauf, auf welche Personalverantwortliche achten (Sagen/Dallam/Laverty 2000: 764). Andererseits erhalten internationale Studierende damit einen realistischen Einblick in die Anforderungen ihres zukünftigen Arbeitsbereichs, erwerben, wie andere Studierende auch, relevantes Fach- und Transferwissen (z. B. Cook/Parker/Pettijohn 2004: 182–183; Multrus 2012: 49) und können erste berufliche Netzwerke für die spätere Stellensuche knüpfen. Immerhin jeweils 44 Prozent der Hochschulabgänger in der „Study & Work“-Stichprobe haben über Praktika und Nebentätigkeiten ihre Arbeitsstelle gefunden, wenn sie diesen Weg für die Suche nutzten (s. Kap. 5.2).

Zudem hilft es internationalen Hochschulabgängern, wenn sie **Kenntnisse** über die Strukturen des deutschen Arbeitsmarkts und den Ablauf von Bewerbungsverfahren besitzen (oder das zumindest glauben). Als Erfolgsfaktor hat sich dabei nicht nur die eigene Einschätzung erwiesen, sondern auch **soziale Netzwerke**, die bei Bewerbungsfragen weiterhelfen und so den Berufseinstieg unterstützen.

Wider Erwarten sind gute **deutsche Sprachkenntnisse** nicht immer Voraussetzung für den Berufseinstieg, zumindest bei der hier befragten Stichprobe. Ein Erklärungsansatz ist, dass die hauptsächlich in MINT-Fächern ausgebildeten Studienteilnehmer eher in international agierenden Unternehmen eine Stelle finden, in denen vorrangig Englisch gesprochen wird. Eine andere Erklärung ist, dass Arbeitgeber in Branchen und Regionen mit erheblichem Fachkräftebedarf ihre Anforderungen senken und bereit sind, Bewerber mit

geringen Sprachkenntnissen einzustellen, sofern sie über die gesuchten fachlichen Fähigkeiten verfügen.

Ob der Berufseinstieg gelingt, hängt schließlich – und zusätzlich zu den anderen Erfolgsfaktoren – von der branchenspezifischen **Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt** ab. Hier zeigen die Analysen, dass Hochschulabsolventen mit einem Masterabschluss in einem auf dem Arbeitsmarkt gesuchten Studienfach besonders leicht den Einstieg finden (z. B. Ingenieure).

## 7 Handlungsempfehlungen

In den vergangenen Jahren haben viele Hochschulen daran gearbeitet, die Zahl der Bildungsausländer zu erhöhen und sich stärker zu internationalisieren. Der deutlich gestiegene Anteil internationaler Studierender insgesamt zeigt, wie erfolgreich die deutschen Hochschulen damit sind (Statistisches Bundesamt/DZHW-Berechnungen 2017). Durch englischsprachige Studiengänge wurde ein niedrigschwelliges Angebot geschaffen, das für die Zielgruppe attraktiv ist. Nun gilt es, die nächsten Schritte zu gehen, internationalen Studierenden attraktive Bleibeperspektiven zu bieten und sie für den deutschen Arbeitsmarkt zu gewinnen.

Der gesetzliche Rahmen dazu ist vorhanden. Mit der Novellierung des Aufenthaltsgesetzes zum 1. August 2017 hat der Bund zudem die großzügigen Regelungen für den Berufseinstieg von Drittstaatsangehörigen weiter liberalisiert. Drittstaatsangehörige haben nun nach erfolgreichem Abschluss eines Hochschulstudiums in Deutschland einen gesetzlichen Anspruch auf einen Aufenthaltstitel zur Arbeitsplatzsuche (§ 16 Abs. 5 AufenthG). In der bis zu 18 Monate währenden Suchphase können sie uneingeschränkt erwerbstätig sein. Für jene, die ihr Studium in Deutschland abbrechen, steht nun zudem der Weg in die berufliche Ausbildung offen, wenn sie einen Mangelberuf wählen (§ 16 Abs. 4 AufenthG; von Diest 2017).<sup>34</sup>

Es liegt daher nun in erster Linie an den internationalen Absolventinnen und Absolventen selbst, die vorhandenen Möglichkeiten zu nutzen. Allerdings kön-

34 Gemäß der Positivliste der Bundesagentur für Arbeit werden z. B. Fachkräfte im Bereich Metallverarbeitung oder Altenpflege gesucht § 39 Abs. 2 Satz 1 Nr 2 AufenthG).

nen und sollten die Hochschulen sie dabei tatkräftig unterstützen und frühzeitig auf den Berufseinstieg vorbereiten. Wie die Studie zeigt, ist die Herausforderung, einen erfolgreichen Berufseinstieg zu realisieren, für internationale Studierende nach wie vor höher als für ihre einheimischen Mitstudierenden. Für die Gestaltung des Übergangs in den Arbeitsmarkt braucht es ein strategisches und koordiniertes Vorgehen aller relevanten Akteure innerhalb und außerhalb der Hochschule, insbesondere aus Wirtschaft und Arbeitsmarkt. Dafür ist ein ‚regionales Übergangsmanagement‘ von großem Nutzen (Info-Box 2; vgl. SVR-Forschungsbereich 2015), das im Übrigen allen Studierendengruppen zugutekommt.

Im Folgenden werden Handlungsansätze zur Unterstützung des Studienerfolgs, der gesellschaftlichen Integration (Kap. 7.1) und insbesondere der Beschäftigungsfähigkeit (Kap. 7.2) vorgestellt.<sup>35</sup> Sie sind als Impulse für die strategischen Planungen in regionalen Übergangsmanagements zu verstehen und richten sich an die verschiedenen Akteure solcher Netzwerke.

## 7.1 Sicherung des Studienerfolgs und Förderung der gesellschaftlichen Integration

### *Studienerfolg sichern und Studienabbruch vorbeugen*

Die Ergebnisse der Studie zeigen, dass jene Abgänger, die die deutsche Hochschule ohne Abschluss verlassen, mit hoher Wahrscheinlichkeit ausreisen (s. Kap. 6.2). Den Ausschlag für den Studienabbruch geben nur selten mangelnde Fähigkeiten, oft dagegen Gründe wie fehlendes Zugehörigkeitsgefühl zur Hochschule oder die Schwierigkeit, sich im unbekanntem Studiensystem zurechtzufinden (s. Kap. 2.2).<sup>36</sup>

Erstens sollten von Beginn an Strategien gefördert werden, die den Studienerfolg unterstützen. Hierzu

gehören verpflichtende Lehrveranstaltungen zur Studienorientierung, zur Eingewöhnung in die deutsche Studienkultur und zur Vermittlung von studienrelevanten Fertigkeiten (z. B. wissenschaftliches Schreiben) insbesondere in der Studieneingangsphase (vgl. Beauftragte/Stifterverband 2017: 23–24; Wissenschaftsrat 2016: 14). Um den Lernstoff besser bewältigen zu können, empfiehlt der Wissenschaftsrat (2016: 140–141) zudem, die Möglichkeiten der Studiengestaltung zu flexibilisieren. Dadurch gewinnen internationale Studierende, z. B. bei Sprachschwierigkeiten, größere Freiräume für den Erwerb von Fachwissen und Studienleistungen.

Um das Risiko eines Studienabbruchs zu reduzieren und den gefährdeten Studierenden Perspektiven zu eröffnen, ist es zweitens notwendig, sie frühzeitig zu identifizieren und präventiv zu beraten. Nur wenige Studierende, die über einen Studienabbruch nachdenken, ergreifen selbst die Initiative, sich beraten zu lassen.<sup>37</sup> Hier kann ein hochschulinternes ‚Frühwarnsystem‘ helfen, das beispielsweise auf den sinkenden Notendurchschnitt eines Studierenden aufmerksam macht und so ein proaktives Handeln ermöglicht. Studiengangskoordinatoren und Hochschullehrende werden damit in die Lage versetzt, auf die internationalen Studierenden zuzugehen und sie entweder zu beraten oder an spezialisierte Beratungen zu verweisen (vgl. SVR-Forschungsbereich 2017: 30). Entscheiden sich die Studierenden dennoch zum Abbruch, sollten sie in dieser Phase zu anderen Karriereoptionen in Deutschland und zu den Möglichkeiten eines Spurwechsels in die berufliche Ausbildung beraten werden.

Zur Sicherung des Studienerfolgs braucht es also zunächst eine enge Zusammenarbeit zwischen den Fachbereichen und den spezialisierten Einrichtungen in der Hochschulverwaltung, wie dem International Office, dem Career Service oder der Studienberatung. Als

35 Die Handlungsansätze sind aus den Ergebnissen der Studie abgeleitet und stellen somit eine Auswahl und Schwerpunktsetzung in den Bereichen dar, zu denen die Studie Aussagen treffen kann.

36 Im Forschungsprojekt „SeSaBa“ untersuchen der DAAD und die Fernuniversität Hagen seit April 2017 die Ursachen für den Studienabbruch bei internationalen Studierenden in Deutschland im Bachelor- und Masterstudium.

37 Eine Auswertung der Antworten in der Gesamtstichprobe der internationalen Studierenden der ersten Welle von „Study & Work“ zeigt, dass nur 13,5 Prozent jener Studierenden, die mit dem Gedanken eines Studienabbruchs spielen, geeignete Beratungsangebote in Anspruch nehmen, weiteren 36,4 Prozent sind die Angebote zumindest bekannt.

## Info-Box 2 Regionales Übergangsmanagement: Idee und Umsetzung

An einigen Hochschulstandorten wurden inzwischen regionale Übergangsnetzwerke gegründet, die internationale Studierende beim Übergang in den Arbeitsmarkt unterstützen. Sie suchen nach umfassenden Lösungen für Herausforderungen und berücksichtigen dabei die besondere Situation vor Ort, wie z. B. den Arbeitskräftebedarf in der Region (SVR-Forschungsbereich 2015: 45–47). Diese Netzwerke zielen darauf ab, Lücken und Doppelungen in der Angebotsstruktur aufzudecken, z. B. wenn eine Hochschule mehrere Angebote der Berufsberatung pflegt, von denen sich aber keines speziell an internationale Studierende richtet. Durch Feedback der verschiedenen Akteure wird es zudem möglich, Ziele und Strategien zu entwickeln, die sich auch in regelmäßigen Evaluationen bewähren. So lässt sich beispielsweise eine hochschulinterne Praktikumsberatung für internationale Studierende implementieren, die die Anforderungen der Unternehmen berücksichtigt und kommuniziert. All diese Ziele kann ein Verbund mit größerer Effizienz verfolgen als Einzelinitiativen, weil er sichtbarer ist und auf strukturelle Veränderungen dringen kann. Zu den zentralen Erfolgsfaktoren gehört, dass alle relevanten Partner einbezogen sind, dass es eine geregelte Struktur mit klaren Zielen und Verantwortlichkeiten gibt (z. B. eine Koordinationsstelle) und dass das Netzwerk mit ausreichend Kompetenzen ausgestattet ist, um handlungsfähig zu sein (vgl. Beauftragte/Stifterverband 2017):

- **Externe Vernetzung:** Welche Partner einbezogen werden, hängt von der Situation vor Ort ab. Zu den wichtigen Partnern gehören die Hochschule, die Multiplikatoren an der Schnittstelle zu Unternehmen (z. B. Institutionen der Wirtschaftsförderung, IHK und andere Unternehmensverbände, Agentur für Arbeit), Studierendenvertreter, die über den Bedarf der internationalen Studierenden Auskunft geben, sowie Kommunen und zivilgesellschaftliche Organisationen, die die Integration der Studierenden unterstützen können.
- **Hochschulinterne Vernetzung:** An etlichen Hochschulen existieren bereits Angebote zur Unterstützung internationaler Studierender, die entweder in der Verwaltung (z. B. International Office, Career Service) und den Fakultäten (z. B. einzelne Hochschullehrende, Studiengangskordinatoren) angesiedelt sind oder in Kooperation mit externen Partnern bereitgestellt werden. Diese Kooperation erleichtert die Verzahnung der Angebote, die Ansprache von Studierenden und die Kommunikation mit externen Partnern, die sich häufig nicht über die Hochschulstrukturen im Klaren sind (Meier 2009: 170).
- **Koordination:** Netzwerke brauchen ‚Kümmerer‘, die zuständig sind für die Strategieentwicklung, die Kommunikation nach innen und außen sowie die organisatorische Durchführung. Es gibt verschiedene Argumente für die Frage, wo die Koordinationsstelle angesiedelt wird.<sup>38</sup> Letztendlich sollten bei der Entscheidung der inhaltliche Schwerpunkt des Netzwerks und die regionalen Besonderheiten berücksichtigt werden. Für eine (leitungsnahe) Ansiedlung an der Hochschule spricht, dass die Koordinationsstelle dann besser in der Lage wäre, hochschulinterne und -externe Netzwerkstrukturen zu verzahnen.
- **‚Bottom-up‘ und ‚Top-down‘:** Damit überhaupt eine Motivation zur Mitarbeit besteht, sollte die Initiative zur Vernetzung von den Institutionen ausgehen, die einen Bedarf an Veränderungen haben. Innerhalb der Institutionen sollten die Netzwerkkoordinatoren möglichst nah an der Leitung angesiedelt sein. So wird nicht nur die Akzeptanz des Netzwerks innerhalb der Institution erhöht, sondern es ist auch leichter möglich, die Netzwerkziele in die strategische Ausrichtung der Institution zu tragen (SVR-Forschungsbereich 2015: 28).

<sup>38</sup> Bislang ist die Koordination in vielen Netzwerken in Unternehmens- und Wirtschaftsverbänden angesiedelt, wie eine Analyse von 35 regionalen Netzwerken zur Fachkräftesicherung, die sich der Unterstützung internationaler Studierender verschrieben haben, zeigt. Hier steht die kurz- und mittelfristige Fachkräftesicherung im Fokus (Roth 2015: 54–55). In solchen Netzwerken besteht die Gefahr, dass die Sicherung des Studienerfolgs und die frühzeitige Berufsvorbereitung, die primär in der Hand der Hochschule liegen, nachrangig behandelt werden. Für eine Ansiedlung der Koordination bei der Kommune spricht, dass diese ein größeres Interesse hat, internationale Absolventen langfristig an die Region zu binden (SVR-Forschungsbereich 2015: 47).

erste Anlaufstelle für die internationalen Studierenden bieten sich die Studiengangskordinatoren an, die bereits in etlichen Studiengängen institutionalisiert und an der Schnittstelle zwischen Wissenschaft, Hochschulverwaltung und Studierenden tätig sind (vgl. Nickel 2012). Ihnen ist es möglich, persönlichen Kontakt zu den Studierenden aufzubauen und sie an spezialisierte Beratungen und Angebote zu verweisen. Außerdem können sie den Institutsrat, die Verwaltung sowie die Steuerungsrunde eines Netzwerkes über regelmäßig auftretende Probleme informieren und daran mitarbeiten, die Studiengänge unter Berücksichtigung der Bedarfe von Studierenden weiterzuentwickeln. Eine solche Studiengangskoordination mit klaren Verantwortlichkeiten sollte in sämtlichen Studiengängen eingeführt werden, in denen internationale Studierende eingeschrieben sind.

#### *Soziale Integration fördern*

Internationale Studierende, die sich dem Einwanderungsland zugehörig und sozial integriert fühlen, erleben weniger Stress (Poyrazli et al. 2004; Yeh/Inose 2003) und sind eher gewillt zu bleiben (Baruch/Budhwar/Khatri 2007; Lu/Zong/Schissel 2009). Deswegen ist es wichtig, durch geeignete Maßnahmen den Kontakt zwischen den Studierenden zu fördern und sie am Hochschulstandort einzubinden (z. B. durch Wohnmöglichkeiten außerhalb der Hochschule, Stammtische und weitere gemeinsame Aktivitäten; vgl. Beauftragte/Stifterverband 2017: 56). Die soziale Integration kann zudem durch Angebote zu freiwilligem Engagement aktiv gefördert werden: Engagierte Studierende haben mehr Freunde in der Mehrheitsbevölkerung, verfügen über bessere Sprachkenntnisse und fühlen sich zu Deutschland eher zugehörig, wie frühere Auswertungen aus dem Forschungsprojekt „Study & Work“ belegen (SVR-Forschungsbereich 2016). Die hier präsentierten Auswertungen zeigen außerdem, dass freiwilliges Engagement insbesondere bei jenen internationalen Studierenden, die ursprünglich zurückkehren wollten, die Wahrscheinlichkeit des Bleibens nach dem Studium erhöht (s. Kap. 6.2). Der engere Kontakt zur lokalen Bevölkerung unterstützt zudem

den Abbau von Vorurteilen (vgl. Kim 2012; Pettigrew/Tropp 2006). Deswegen sollten Hochschulen, Kommunen, zivilgesellschaftliche Organisationen und Vereine internationaler Studierender zusammenarbeiten, um für die Möglichkeiten und Chancen gesellschaftlichen Engagements zu werben und mögliche Hemmschwellen abzubauen. Eine Möglichkeit für institutionalisiertes Engagement bieten ‚Service Learning‘-Angebote wie das Projekt „International Engagiert Studiert“ an der Universität Halle-Wittenberg.<sup>39</sup> Hier bringen sich in Tandems aus deutschen und internationalen Studierenden in ein gemeinnütziges Projekt ein. Das Besondere daran ist, dass diese Tätigkeit regulär als Modul des BA-Studiums gewählt werden kann und dass darin Credit Points erworben werden. Das Engagement wird im Rahmen eines Seminars vorbereitet und begleitet.

## 7.2 Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit

#### *Berufsvorbereitung frühzeitig beginnen*

Wer frühzeitig den Wunsch zum Bleiben entwickelt, erhöht seine Chancen, nach Studienende in Deutschland bleiben zu können (s. Kap. 6.3).

Daher sollten die Weichen für den späteren Übergang in den Arbeitsmarkt möglichst schon zu Beginn des Studiums gestellt werden (vgl. HRK/BDA 2014: 11). Bisher setzen berufsvorbereitende Unterstützungsangebote an Hochschulen vor allem in der Endphase des Studiums und nach dem Abschluss ein. Wie aus einer Befragung von 116 Hochschulen in Deutschland aus dem Jahr 2014 hervorgeht, unterstützen nur die Hälfte der Career Services auch Studienanfänger (SVR-Forschungsbereich 2015: 26–27). Internationale Studierende, die noch nicht zum Bleiben entschlossen sind, werden durch die frühzeitige Vorbereitung für die Notwendigkeit sensibilisiert, sich bald zu entscheiden, den Berufseinstieg strategisch zu planen und vorbereitende Schritte zu unternehmen (z. B. Deutschkenntnisse verbessern, sich über Arbeitsmarkt informieren, Praktika planen). Eine Einführung könnte beispielsweise im Rahmen eines fakultativen Studienmoduls

39 In Kooperation mit der Freiwilligen-Agentur ([www.freiwilligen-agentur.de/fuer-organisationen/international-engagiert-studiert/](http://www.freiwilligen-agentur.de/fuer-organisationen/international-engagiert-studiert/), 30.10.2017).

„Praktikums- und Berufsvorbereitung“ im ersten Studiensemester gegeben werden, das danach für jene Studierende weiterhin angeboten wird, die sich für den Berufseinstieg in Deutschland interessieren.

Diese Studie zeigt ferner, dass nur 19,2 Prozent der Studienteilnehmer versucht haben, über die Bundesagentur eine Arbeit zu finden (s. Kap. 5.2). Viele internationale Studierende wissen demnach nicht, dass sie genauso wie Bildungsinländer die Möglichkeit haben, die Beratungs- und Bildungsangebote für Arbeitssuchende der Bundesagentur für Arbeit in Anspruch zu nehmen. Ein Problem ist allerdings, dass die Beratungen meist auf Deutsch sind, sodass mangelnde Sprachkenntnisse ein Hindernis für die Nutzung dieses Angebots sein können. Deswegen ist es sinnvoll, dass die Bundesagentur mit einem Beratungsangebot für internationale Studierende an den Hochschulen präsent ist, vorzugsweise in Kooperation mit passenden Einrichtungen wie dem Career Service. Ein solches Angebot pflegt die Agentur für Arbeit Mainz seit dem Wintersemester 2016/17: Im Rahmen des Projekts „Bleib!“ führt sie an der Universität Mainz und an weiteren Hochschulen der Region Beratungen und Workshops durch, die sich an internationale Studierende richten, in deutscher und englischer Sprache gehalten werden und speziell auf die Bedürfnisse internationaler Studierender zugeschnitten sind (z. B. Kurs zur Vermittlung berufsbezogener Deutschkenntnisse).<sup>40</sup>

Konkrete innovative Strategien zur Ansprache und Begleitung internationaler Studierender wurden in den vergangenen Jahren an verschiedenen Hochschulen erprobt, z. B. in Pilotprojekten der Programme „Study & Work“, STIBET oder im Programm „Willkommensregionen für internationale Studierende“ (Beauftragte/Stifterverband 2017; DAAD 2014; Info-Box 3).

### *Pflichtpraktika institutionalisieren*

Für den erfolgreichen Berufseinstieg internationaler Studierender sind Praxiserfahrungen mit Fachbezug entscheidend (Kap. 6.3; vgl. Wissenschaftsrat 2016:

145–146). Allerdings wissen nicht alle um den Stellenwert von Praktika, da sie in manchen Herkunftsländern weniger ins Gewicht fallen als in Deutschland, z. B. in China (Zhong/Ulicna 2012). Studierende aus Drittstaaten mit einem Aufenthaltstitel zu Studienzwecken haben zudem nur eingeschränkten Zugang zu Praktika: Sie erhalten nur dann die Erlaubnis, zusätzlich zu einer Nebentätigkeit ein bezahltes Praktikum zu absolvieren, wenn das in der Studienordnung vorgesehen ist (§ 16 Abs. 1 AufenthG). Daher sollten – wie bereits von der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) und der Hochschulrektorenkonferenz (HRK) empfohlen (HRK/BDA 2014: 11) – Pflichtpraktika in sämtlichen Studiengängen verankert werden.

### *Anreize für freiwillige Praktika setzen*

Verbesserungsbedarf besteht auch bei den gesetzlichen Regelungen zu bezahlten freiwilligen Praktika. Bislang werden Drittstaatsangehörige gebremst, deren Studienordnungen keine Pflichtpraktika vorsehen, die jedoch über Praktika fachlich einschlägige Berufserfahrung sammeln und Kontakte zu zukünftigen Arbeitgebern in Deutschland herstellen möchten. Deswegen sollten auch über die Studienordnung hinausgehende bezahlte Praktika zulässig sein, sofern sie den Studienerfolg nicht gefährden.

### *Abschlussarbeiten in Unternehmen*

Eine andere Form, Praxiserfahrungen mit Fachbezug zu sammeln, sind Abschlussarbeiten in Unternehmen. Sie besitzen den Vorteil, dass sie in der Regel zum Ende eines Studiums geschrieben werden und so unmittelbar vor dem Berufseinstieg Kontakte zu zukünftigen Arbeitgebern herstellen. Allerdings sind damit auch Fallstricke verbunden: etwa Sperrfristen bei der Veröffentlichung oder die Gefahr, dass die Logik der Praxis der Wissenschaftlichkeit den Rang abläuft. Die Anforderungen für Bachelor- und Masterarbeiten, die in einem Unternehmen geschrieben werden, müssen daher hochschul- bzw. fachbereichsintern formu-

40 Website der Bundesagentur für Arbeit: „Consultancy for international students and graduates“ (<https://www3.arbeitsagentur.de/web/content/DE/dienststellen/rdrps/mainz/Agentur/BuergerinnenundBuerger/Akademiker/Detail/index.htm?dfContentId=EGOV-CONTENT510653>, 30.10.2017).

### Info-Box 3 Beispiele guter Praxis aus den „Study & Work“-Projekten

Zwischen 2015 und 2017 haben zehn regionale Übergangnetzwerke aus Hochschulen, Akteuren der Wirtschaft und des Arbeitsmarkts neue Konzepte entwickelt und erprobt, mit denen internationale Studierende beim Übergang in den Arbeitsmarkt begleitet werden. Die zweijährige Praxisinitiative wurde durch den Stifterverband und die Beauftragte der Bundesregierung für die neuen Bundesländer gefördert. Zum Abschluss des Projekts wurden Beispiele guter Praxis in einer Handreichung zusammengetragen (Beauftragte/Stifterverband 2017). Als vielversprechend erwiesen sich insbesondere die folgenden Ansätze:

- **Coaching:** An einigen Hochschulen werden (studentische) Coaches ausgebildet, die internationale Studierende bei der Suche von Praktika und Arbeitsstellen und im Bewerbungsprozess beraten. Die Coaches können weiterführende Anliegen zudem an geeignete Ansprechpartner vermitteln, z. B. an das Studentenwerk oder die Studienberatung. Der Zugang ist niedrigschwellig: So wird die Beratung beispielsweise in mehreren Sprachen angeboten. An einer anderen Hochschule wurde ein Existenzgründercoaching etabliert, das speziell auf den Bedarf internationaler Studierender abgestimmt ist.
- **Intensivprogramm:** An anderen Hochschulen können internationale Studierende an einem ein- bis zweisemestrigen deutschsprachigen Intensivprogramm teilnehmen, in dem Bewerbungstrainings, Unternehmensexkursionen und Informationsveranstaltungen zum regionalen Arbeitsmarkt angeboten werden. Sie werden zudem bei der Suche nach Praktika und Stellen konkret unterstützt und erhalten zum Abschluss ein Zertifikat.
- **Fachsprachkurse:** An einer Hochschule wurden Deutschkurse entwickelt, die internationale Studierende auf den Niveaus B2 und C1 auf die fachsprachlichen Anforderungen des Berufslebens vorbereiten.
- **Begegnungen mit Unternehmen:** Bei den Veranstaltungen von „Face2Face“ stellen sich internationale Studierende und Vertreter regionaler Betriebe einander vor. Ziel ist die Vermittlung von Praktika und Arbeitsstellen. Zudem werden die Studierenden in Workshops auf den Besuch von Karrieremessen vorbereitet.

Die Handreichung gibt außerdem Empfehlungen, wie ein Zugang zu den internationalen Studierenden möglich ist, die schwer zu erreichen sind.

liert und an die Unternehmen kommuniziert werden. Auch die Studierenden müssen rechtzeitig beraten werden.

#### *Frühzeitige Kontakte zwischen Studierenden und Unternehmen initiieren*

In dieser Studie konnte gezeigt werden, dass Praxiserfahrungen und Fachmessen gute Möglichkeiten für Studierende sind, eine Stelle zu finden (s. Kap. 5.2). Inzwischen wurde eine Vielzahl an Formaten erprobt, um Kontakt zwischen Unternehmen und Studierenden herzustellen, z. B. über Firmenkontaktmessen an den Hochschulen, Exkursionen oder sog. Job-Shadowing-Angebote, bei denen Studierende Mitarbeiter aus Unternehmen im Arbeitsalltag begleiten. Internationale

Studierende werden auf diese Weise frühzeitig dafür sensibilisiert, dass der Berufseinstieg Vorbereitung braucht, sie können ferner erste berufliche Kontakte knüpfen und lernen, welche Anforderungen die Betriebe an Kompetenzen, Erfahrungen und Bewerbungsunterlagen stellen. Die Unternehmen wiederum können auf diese Weise Talente an sich binden, indem sie z. B. kompetenten Bewerbern Hospitationen, Praktika oder die Möglichkeit einer Abschlussarbeit im Unternehmen anbieten. Insbesondere für die kleinen und mittelständischen Unternehmen der Region, die im Gegensatz zu den international tätigen Konzernen häufig nicht im Blickfeld der internationalen Studierenden stehen, ist dies eine gute Gelegenheit, auf sich aufmerksam zu machen. Akteure der Wirtschafts-

förderung, die Industrie- und Handelskammern und die Agentur für Arbeit sollten solche Veranstaltungen unterstützen und dafür bei den Unternehmen werben.

### *Studienbegleitenden Spracherwerb verankern*

Tendenziell können internationale Bewerber ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt erhöhen, wenn sie das Deutsche gut beherrschen (s. Kap. 6.3). Dem wird nicht in allen Studiengängen Rechnung getragen. Für die deutschsprachigen Studiengänge ist der Nachweis von Deutschkenntnissen Zulassungsvoraussetzung, doch in den englischsprachigen Studiengängen spielen sie bislang keine Rolle. Die Erfahrung zeigt, dass Deutschkurse für internationale Studierende schnell in den Hintergrund rücken, wenn sie zusätzlich zu den obligatorischen Lehrveranstaltungen besucht werden müssen (Beauftragte/Stifterverband 2017: 61). Abhilfe könnten daher z. B. ein verpflichtendes Studienmodul Deutsch schaffen oder auch vertiefende Angebote in den Semesterferien. Eine andere Möglichkeit zum Abbau der sprachlichen Hürden ist es, die Lehrveranstaltungen zu Beginn in englischer Sprache und in den späteren Semestern häufiger in deutscher Sprache abzuhalten. Die TWIN-Studiengänge an der Hochschule Würzburg-Schweinfurt geben hierfür ein Beispiel: Studierende im Bachelor können nach dem dritten Semester zwischen zwei fachlich vergleichbaren, doch sprachlich voneinander abweichenden Studiengängen wechseln und mit ihrem Studienabschluss ein TWIN-Zertifikat erwerben, das ihnen Kompetenzen in deutscher und englischer Sprache bescheinigt.<sup>41</sup> Auch wenn die Ergebnisse aus dieser Studie gezeigt haben, dass der Berufseinstieg mitunter auch ohne deutsche Sprachkenntnisse gelingt, sollten die Hochschulen die Sprachvermittlung schon deswegen fest verankern, weil sie den internationalen Studierenden die soziale Integration erleichtern.

### *Unternehmen beraten*

Mitunter liegen die Hürden für eine Einstellung bei den Unternehmen selbst, und manche ließen sich durch gute Beratung abbauen. So stehen mangelnde Deutschkenntnisse der Berufsausübung nicht automa-

tisch im Weg. Allerdings ist anzunehmen, dass die Bedeutung der Sprachfähigkeiten stark von der Branche und der Stellenbeschreibung abhängt, z. B. ob es sich um eine Stelle mit Kundenkontakt handelt oder ob in englischer Sprache programmiert werden muss. Doch auch dort, wo sehr gute Sprachkompetenzen nötig sind, sollte der Grundsatz gelten, dass Deutschkenntnisse auch nach dem Studium erworben werden können. Unternehmen mit bis zu 250 Beschäftigten können hierfür Zuschüsse der Bundesagentur für Arbeit beantragen (Bundesagentur für Arbeit 2017b: 43).

Ein anderer Unsicherheitsfaktor ist die Einschätzung der rechtlichen Lage durch die Betriebe: 22,1 Prozent der internationalen Hochschulabgänger gaben in der Studie an, sie seien wegen einer Aufenthaltsbefristung nicht eingestellt worden; 16,0 Prozent sahen Hemmnisse im Verwaltungsaufwand, der wegen einer ausländischen Staatsangehörigkeit auf die Arbeitgeber zukommen könnte (s. Kap. 5.2). Dies bestätigt die Ergebnisse etlicher Studien, wonach sich viele Unternehmen davor scheuen, internationalen Absolventen ein Praktikum anzubieten oder sie einzustellen, weil es ihnen an Kenntnissen zum Aufenthaltsrecht mangelt (Arjari/Drubig 2014). Unternehmensverbände, Handwerkskammern, die Wirtschaftsförderung und die Agentur für Arbeit sollten deswegen Unternehmen auch zu aufenthaltsrechtlichen Regelungen und Fördermöglichkeiten beraten, erfahrene und weniger erfahrene Unternehmen vernetzen und damit Hürden abbauen, internationale Hochschulabgänger einzustellen.

## 8 Ausblick

Der deutsche Arbeitsmarkt benötigt Fachkräfte. Internationale Studierende sind hierfür ein großes Potenzial, das noch lange nicht ausgeschöpft wird. Einerseits verfügen sie über gefragte fachliche Kompetenzen und wollen auch meist in Deutschland bleiben, andererseits fehlt es ihnen an Sicherheit auf dem Parkett des deutschen Arbeitsmarkts, weswegen ihnen der Berufseinstieg schwerer fällt als einheimischen Absolventen. Diesem Manko muss mit koordinierten

41 Website „Club MINTernational“ ([www.club-minternational.de/best-practice/twin-studiengange-mit-x-modell-hochschule-wuerzburg-schweinfurt-fhws/](http://www.club-minternational.de/best-practice/twin-studiengange-mit-x-modell-hochschule-wuerzburg-schweinfurt-fhws/), 30.10.2017).



Anstrengungen begegnet werden. Diese Studie hat gezeigt, dass die Weichen für den Berufseinstieg bereits früh im Studium gestellt werden, wie wichtig es also ist, den Übergang in den Arbeitsmarkt schon ab Studienbeginn vorzubereiten. Der Erfolg ist letztlich von vielen Faktoren und Akteuren abhängig, und es bedarf gemeinsamer und koordinierter Anstrengungen auf allen Ebenen.

Politik und Praxis erproben derzeit erste Strategien zur Gestaltung der Übergangsphase für und mit den internationalen Studierenden: So wurden beispielsweise an mehreren Hochschulstandorten regionale Übergangnetzwerke unter Beteiligung von Hochschulen, Kommunen, Unternehmen, Akteuren der Wirtschaftsförderung und der Arbeitsvermittlung eingerichtet. Insbesondere für ökonomisch und demografisch schrumpfende Standorte stellt sich die Frage, wie es durch solche koordinierten Maßnahmen gelingen kann, internationale Hochschulabgänger in der Region zu halten und damit dem Strukturwandel zu begegnen.

Die Studie hat gezeigt, dass die Weichen für einen gelingenden späteren Berufseinstieg bereits in frühen Phasen des Studiums gelegt werden – durch Förderung der sozialen Integration, bessere Möglichkeiten zum Spracherwerb, Beratung und Coaching sowie Praktika und frühzeitige Unternehmenskontakte. Dabei wird zukünftig auch die *Studienvorbereitungsphase*, also die Zeit vor Beginn des Präsenzstudiums in Deutschland, in den Blick zu nehmen sein. Denn wenn Hochschulen und hochschulpolitische Akteure die internationalen Studieninteressierten frühzeitig und umfassend auf ihr Studium in Deutschland vorbereiten, erhöht

dies ebenfalls die Chance, dass diese ihr Studium erfolgreich abschließen bzw. ihren Bleibewunsch in die Tat umsetzen.

In Zukunft sollte aber auch die hohe Zahl internationaler Studierender, die eine deutsche Hochschule ohne Abschluss wieder verlassen, stärker im Fokus stehen: Das Ursachengeflecht für den Studienabbruch muss analysiert, die Prävention auf Grundlage der Befunde verbessert werden. Dabei stellt sich die Frage, inwiefern es durch die jüngst veränderte Gesetzeslage, die auch internationalen Studienabbrechern den Spurwechsel in die berufliche Ausbildung für Mangelberufe eröffnet, gelingt, mehr internationale Hochschulabgänger in Deutschland zu halten und als Fachkräfte zu qualifizieren.

Schließlich sollte auch das Potenzial der ausgereisten Hochschulabgänger nicht vernachlässigt werden. Zwar sammeln gerade die besten Absolventen ihre ersten Berufserfahrungen im Ausland, aber sie zeigen sich auch an einer Rückkehr interessiert: Mehr als zwei Drittel der befragten ausgereisten Hochschulabgänger können sich vorstellen, nach Deutschland zurückzukommen. Im Hinblick auf diese Gruppe sollte vorrangig über Strategien nachgedacht werden, die bestehenden Kontakte zu Deutschland zu fördern und nachhaltig zu gestalten. Auch die Absolventen, die Deutschland dauerhaft verlassen, können Brückenköpfe für grenzüberschreitende Wirtschaftsbeziehungen, den Austausch von Know-how und andere Formen der Vernetzung werden. Durch die Etablierung zirkulärer Migrationsmuster könnten die Absolventen eines Tages möglicherweise auch wieder als Fachkräfte für den deutschen Arbeitsmarkt gewonnen werden.

## Literatur

- D'Abate, Caroline* 2010: Developmental Interactions for Business Students. Do they make a Difference?, in: *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 17: 2, 143–155.
- Abele-Brehm, Andrea E./Stief, Mahena* 2004: Die Prognose des Berufserfolgs von Hochschulabsolventinnen und -absolventen. Befunde zur ersten und zweiten Erhebung der Erlanger Längsschnittstudie BELA-E, in: *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie A&O*, 48: 1, 4–16.
- Aguilera, Michael Bernabé* 2002: The Impact of Social Capital on Labor Force Participation. Evidence from the 2000 Social Capital Benchmark Survey, in: *Social Science Quarterly*, 83: 3, 853–874.
- Ajzen, Icek* 1991: The Theory of Planned Behavior, in: *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50: 2, 179–211.
- Aldashev, Alisher/Gernandt, Johannes/Thomsen, Stephan L.* 2009: Language Usage, Participation, Employment and Earnings. Evidence for Foreigners in West Germany with Multiple Sources of Selection, in: *Labour Economics*, 16: 3, 330–341.
- Apolinarski, Beate/Poskowsky, Jonas* 2013: Ausländische Studierende in Deutschland 2012. Ergebnisse der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks durchgeführt vom Deutschen Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DZHW), Berlin.
- Arajärvi, Outi/Drubig, Roland* 2014: VISS – Verbleibspotential internationaler Studierender in Sachsen. Abschlussbericht mit Handlungsempfehlungen, Leipzig.
- Arkoudis, Sophie/Hawthorne, Leslyanne/Baik, Chi/Hawthorne, Graeme/O'Loughlin, Kieran/Leach, Dan/Bexley, Emmaline* 2009: The Impact of English Language Proficiency and Workplace Readiness on Employment Outcomes and Performance of Tertiary International Students, Melbourne.
- Baay, Pieter E./van Aken, Marcel A.G./de Ridder, Denise T.D./van der Lippe, Tanja* 2014: Understanding the Role of Social Capital in Adolescents' Big Five Personality Effects on School-to-Work Transitions, in: *Journal of Adolescence*, 37: 5, 739–748.
- Baruch, Yehuda/Budhwar, Pawan S./Khatr, Naresh* 2007: Brain Drain. Inclination to Stay Abroad after Studies, in: *Journal of World Business*, 42: 1, 99–112.
- Beauftragte der Bundesregierung für die neuen Bundesländer/Stifterverband* 2017: „Study & Work“ – Regionale Netzwerke zur Bindung von internationalen Studierenden. Ergebnisse und Handlungsempfehlungen aus zehn Modellprojekten, Berlin/Essen.
- Beck, John Edward/Halim, Hendrik* 2008: Undergraduate Internships in Accounting. What and How do Singapore Interns Learn from Experience, in: *Accounting Education*, 17: 2, 151–172.
- Becker, Gary S.* 1962: Investment in Human Capital. A Theoretical Analysis, in: *Journal of Political Economy*, 70: 5, Part 2, 9–49.
- Becker, Gary S.* 2010: *The Economics of Discrimination*, Chicago/London.
- Behörde für Inneres und Sport Hamburg* 2016: Informationen für internationale Studierende. Visum, Aufenthaltserlaubnis und Arbeitserlaubnis vor, während und nach dem Studium, Hamburg. ([www.hamburg.de/eza/service/3724682/studenten](http://www.hamburg.de/eza/service/3724682/studenten), 30.10.2017)
- Betz, Nancy E./Klein, Karla L./Taylor, Karen M.* 1996: Evaluation of a Short Form of the Career Decision-Making Self-Efficacy Scale, in: *Journal of Career Assessment*, 4: 1, 47–57.
- Bijwaard, Govert/Wang, Qi* 2013: Return Migration of Foreign Students. IZA Discussion Paper 7185, Bonn.
- BMAS – Bundesministerium für Arbeit und Soziales* 2011: Fachkräftesicherung. Ziele und Maßnahmen der Bundesregierung, Berlin.
- BMBF – Bundesministerium für Bildung und Forschung* 2016: Internationalisierung von Bildung, Wissenschaft und Forschung. Strategie der Bundesregierung, Berlin.
- BMI – Bundesministerium des Inneren* 2012: Jedes Alter zählt. Demografiestrategie der Bundesregierung, Berlin.
- Bourdieu, Pierre* 1983: Ökonomisches Kapital, kulturelles Kapital, soziales Kapital, in: Kreckel, Reinhard (Hrsg.): *Soziale Ungleichheiten*. Soziale Welt, Sonderband 2, Göttingen, 183–198.
- Brenke, Karl/Clemens, Marius* 2017: Steigende Erwerbsbeteiligung wird künftig kaum ausreichen, um den demografischen Wandel in Deutschland zu meistern, in: *DIW Wochenbericht*, 84: 35, 675–685.



- Bundesagentur für Arbeit* 2017a: Blickpunkt Arbeitsmarkt: Akademikerinnen und Akademiker, Nürnberg.
- Bundesagentur für Arbeit* 2017b: Förderung der beruflichen Weiterbildung für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Dienste und Leistungen der Agentur für Arbeit. Merkblatt Nr. 6, Nürnberg.
- Byrne, Barbara M./van de Vijver, Fons J. R.* 2010: Testing for Measurement and Structural Equivalence in Large-Scale Cross-Cultural Studies. Addressing the Issue of Nonequivalence, in: *International Journal of Testing*, 10: 2, 107–132.
- Chiswick, Barry* 2009: The Economics of Language for Immigrants. An Introduction and Overview, in: *Wiley, Terrence G./Lee, Jin Sook/Rumberger, Russel W.* (Hrsg.): *The Education of Language Minority Immigrants in the United States*, Bristol/Buffalo/Toronto, 72–91.
- Constant, Amelie/Massey, Douglas S.* 2002: Return Migration by German Guestworkers. Neoclassical versus New Economic Theories, in: *International Migration*, 40: 4, 5–38.
- Cook, Sherry J./Parker, R. Stephen/Pettijohn, Charles E.* 2004: The Perceptions of Interns. A Longitudinal Case Study, in: *Journal of Education for Business*, 79: 3, 179–185.
- Crebert, Gay/Bates, Merrelyn/Bell, Barry/Patrick, Carol-Joy/Cragolini, Vanda* 2004: Developing Generic Skills at University, during Work Placement and in Employment. Graduates' Perceptions, in: *Higher Education Research & Development*, 23: 2, 147–165.
- DAAD – Deutscher Akademischer Austauschdienst* 2014: Ergebnisbericht zur Evaluierung des DAAD-Programms „STIBET I und STIBET III Matching Funds“, Bonn.
- Deutsches Jugendinstitut* 2012: Aufwachsen in Deutschland: Alltagswelten (AID:A) – Haupterhebung 2009. (<http://surveys.dji.de>, 30.10.2017).
- Diehl, Claudia/Preisendörfer, Peter* 2007: Gekommen um zu bleiben? Bedeutung und Bestimmungsfaktoren der Bleibeabsicht von Neuzuwanderern in Deutschland, in: *Soziale Welt*, 58: 1, 5–28.
- von Diest, Antoinette* 2017: Neue Regelungen zur regulären Migration – das Gesetz zur Umsetzung aufenthaltsrechtlicher Richtlinien der EU zur Arbeitsmigration im Überblick, in: *Zeitschrift für Ausländerrecht und Ausländerpolitik*, 37: 7, 245–296.
- Dömling, Martina* 2013: Willkommenssignale setzen. Ausländische Studierende in Ostdeutschland halten, in: *Pasternack, Peer* (Hrsg.): *Jenseits der Metropolen. Hochschulen in demografisch herausgeforderten Regionen*, Leipzig, 470–493.
- Drever, Anita I./Hoffmeister, Onno* 2008: Immigrants and Social Networks in a Job-Scarce Environment. The Case of Germany, in: *International Migration Review*, 42: 2, 425–448.
- Dustmann, Christian/Fabbri, Francesca* 2003: Language Proficiency and Labour Market Performance of Immigrants in the UK, in: *The Economic Journal*, 113: 489, 695–717.
- Düx, Wiebken/Prein, Gerald/Sass, Erich/Tully, Claus J.* 2009: Kompetenzerwerb im freiwilligen Engagement. Eine empirische Studie zum informellen Lernen im Jugendalter, Wiesbaden.
- EHEA – European Higher Education Area* 2012: Mobilität für besseres Lernen. Mobilitätsstrategie 2020 für den Europäischen Hochschulraum (EHR), Bukarest.
- Erlinghagen, Marcel* 2003: Die individuellen Erträge ehrenamtlicher Arbeit, in: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 55: 4, 737–757.
- Fabian, Gregor/Hillmann, Julika/Trennt, Fabian/Briedis, Kolja* 2016: Hochschulabschlüsse nach Bologna. Werdegänge der Bachelor- und Masterabsolvent(inn)en des Prüfungsjahrgangs 2013, Hannover.
- Fischer, Ronald/Fontaine, Johnny R. J.* 2010: Methods for Investigating Structural Equivalence, in: *Matsumoto, David/van de Vijver, Fons J. R.* (Hrsg.): *Cross-Cultural Research Methods in Psychology*, Cambridge, 179–215.
- Franzen, Axel/Hangartner, Dominik* 2005: Soziale Netzwerke und beruflicher Erfolg, in: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 57: 3, 443–465.
- Gensicke, Thomas/Picot, Sibylle/Geiss, Sabine* 2008: Freiwilliges Engagement in Deutschland 1999–2004, Wiesbaden.

- Gotthardt, Nicola 2014: Serbische Studierende in Deutschland, Münster.
- Granovetter, Mark 2005: The Impact of Social Structure on Economic Outcomes, in: The Journal of Economic Perspectives, 19: 1, 33–50.
- Guan, Yanjun/Deng, Hong/Sun, Jiaqing/Wang, Yanan/Cai, Zijun/Ye, Lihui/Fu, Ruchunyi/Wang, Yang/Zhang, Shu/Li, Yuhui 2013: Career Adaptability, Job Search Self-Efficacy and Outcomes. A Three-Wave Investigation among Chinese University Graduates, in: Journal of Vocational Behavior, 83: 3, 561–570.
- GWK – Gemeinsame Wissenschaftskonferenz 2013: Strategie der Wissenschaftsminister/innen von Bund und Ländern für die Internationalisierung der Hochschulen in Deutschland. (Beschluss der 18. Sitzung der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz am 12. April 2013 in Berlin), Berlin.
- Haak, Carroll/Rasner, Anika 2009: Search (f)or Work. Der Übergang vom Studium in den Beruf, in: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 61: 2, 235–258.
- Hanganu, Elisa 2015: Bleibequoten von internationalen Studierenden im Zielstaaten-Vergleich, Nürnberg.
- Hanganu, Elisa/Heß, Barbara 2014: Beschäftigung ausländischer Absolventen deutscher Hochschulen. Ergebnisse der BAMF-Absolventenstudie 2013, Nürnberg.
- Hansen, Stefan 2008: Lernen durch freiwilliges Engagement. Eine empirische Studie zu Lernprozessen in Vereinen, Wiesbaden.
- Hazuda, Helen P., Stern, Michael P., & Haffner, Steven M. (1988). Acculturation and assimilation among Mexican Americans: Scales and population-based data. Social Science Quarterly, 69, 687–706.
- Heckhausen, Jutta/Wrosch, Carsten/Schulz, Richard 2010: A Motivational Theory of Life-Span Development, in: Psychological Review, 117: 1, 32.
- Heublein, Ulrich/Ebert, Julia/Hutzsch, Christopher/Isleib, Sören/König, Richard/Richter, Johanna/Woisch, Andreas 2017: Zwischen Studiererwartungen und Studienwirklichkeit. Ursachen des Studienabbruchs, beruflicher Verbleib der Studienabbrecherinnen und Studienabbrecher und Entwicklung der Studienabbruchquote an deutschen Hochschulen, Hannover.
- Hinz, Thomas/Abraham, Martin 2005: Theorien des Arbeitsmarktes. Ein Überblick, in: Hinz, Thomas/Abraham, Martin (Hrsg.): Arbeitsmarktsoziologie, Wiesbaden, 17–68.
- HRK – Hochschulrektorenkonferenz/BDA – Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände 2014: Hochschulen und Wirtschaft fordern mehr Zuwanderung über das Wissenschaftssystem. Gemeinsame Pressemitteilung am 10.07.2014. (www.hrk.de/presse/pressemitteilungen/pressemitteilung/meldung/hochschulen-und-wirtschaft-fordern-mehr-zuwanderung-ueber-das-wissenschaftssystem-3504, 30.10.2017)
- INCHER-Kassel (Hrsg.) 2014: Fragebogen der KOAB-Absolventenbefragung 2014. Masterfragebogen/Allgemeine Variante Jahrgang 2012, Kassel.
- Kaas, Leo/Manger, Christian 2012: Ethnic Discrimination in Germany's Labour Market. A Field Experiment, in: German Economic Review, 13: 1, 1–20.
- Kim, Junhyoung 2012: Exploring the Experience of Intergroup Contact and the Value of Recreation Activities in Facilitating Positive Intergroup Interactions of Immigrants, in: Leisure Sciences, 34: 1, 72–87.
- KMK – Kultusministerkonferenz 2014: Vorausberechnung der Studienanfängerzahlen 2014–2025. Erläuterung der Datenbasis und des Berechnungsverfahrens, Berlin.
- Krempkow, René/Pastohr, Mandy 2006: Was macht Hochschulabsolventen erfolgreich? Eine Analyse der Determinanten beruflichen Erfolges anhand der Dresdner Absolventenstudien 2000–2004, in: Zeitschrift für Evaluation, 1/2006, 7–38.
- Kühne, Mike 2009: Berufserfolg von Akademikerinnen und Akademikern, Wiesbaden.
- Lavee, Yoav/Nauck, Bernhard/Sagi-Schwartz, Avi/Silbereisen, Rainer K./Steinbach, Anja/Titzmann, Peter 2013: Regulation of Biographical Transitions in Second Generation Immigrants in Germany and Israel. Codebook, Köln.
- Leibniz-Institut für Bildungsverläufe (Hrsg.) 2014: Das nationale Bildungspanel. Startkohorte 5: Studierende (SC5)/SUF-Version 4.0.0. Codebook, Bamberg.
- Lu, Yixi/Zong, Li/Schissel, Bernard 2009: To Stay or Return. Migration Intentions of Students from People's Republic of China in Saskatchewan, Canada, in: Journal of International Migration and Integration/Revue de l'intégration et de la migration internationale, 10: 3, 283–310.



- Meier, Frank* 2009: Die Universität als Akteur – Zum institutionellen Wandel der Hochschulorganisation, Wiesbaden.
- Middendorff, Elke/Apolinarski, Beate/Poskowsky, Jonas/Kandulla, Maren/Netz, Nicolai* 2013: Die wirtschaftliche und soziale Lage der Studierenden in Deutschland 2012. 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks durchgeführt durch das HIS-Institut für Hochschulforschung, Berlin.
- Multrus, Frank* 2012: Forschung und Praxis im Studium. Befunde aus Studierendensurvey und Studienqualitätsmonitor, Berlin.
- Muthuri, Judy/Moon, Jeremy/Matten, Dirk* 2006: Employee Volunteering and the Creation of Social Capital. ICCSR Research Paper, 34/2006, Nottingham.
- Neeß, Christina* 2015: Worauf achten Arbeitgeber im Auswahlprozess von Absolventen wirtschaftswissenschaftlicher Studiengänge? Ergebnisse eines faktoriellen Surveys, in: Journal for Labour Market Research, 48: 4, 305–323.
- Nickel, Sigrun* 2012: Engere Kopplung von Wissenschaft und Verwaltung und ihre Folgen für die Ausübung professioneller Rollen in Hochschulen, in: Wilkesmann, Uwe/Schmid, Christian J. (Hrsg.): Hochschule als Organisation, Wiesbaden, 279–291.
- Nivorozhkin, Anton/Romeo Gordo, Laura/Schöll, Christoph/Wolff, Joachim* 2006: Arbeitssuche von Migranten. Deutschkenntnisse beeinflussen Suchintensität und Suchwege. IAB-Kurzbericht 25, Berlin.
- Obukhova, Elena/Lan, George* 2013: Do Job Seekers Benefit from Contacts? A Direct Test with Contemporaneous Searches, in: Management Science, 59: 10, 2204–2216.
- OECD – Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung* 2017: Bildung auf einen Blick 2017. OECD-Indikatoren, Gütersloh.
- Pettigrew, Thomas F./Tropp, Linda R.* 2006: A Meta-Analytic Test of Intergroup Contact Theory, in: Journal of Personality and Social Psychology, 90: 5, 751–783.
- Pinquart, Martin/Juang, Linda P./Silbereisen, Rainer K.* 2003: Self-Efficacy and Successful School-to-Work Transition. A Longitudinal Study, in: Journal of Vocational Behavior, 63: 3, 329–346.
- Poyrazli, Senel/Kavanaugh, Philip R./Baker, Adria/Al-Timimi, Nada* 2004: Social Support and Demographic Correlates of Acculturative Stress in International Students, in: Journal of College Counseling, 7: 1, 73–82.
- Ramm, Michael/Multrus, Frank/Bargel, Tino/Schmidt, Monika* 2014: Studiensituation und studentische Orientierungen. 12. Studierendensurvey an Universitäten und Fachhochschulen, Konstanz.
- Rehn, Torsten/Brandt, Gesche/Fabian, Gregor/Briedis, Kolja* 2011: Hochschulabschlüsse im Umbruch. Studium und Übergang von Absolventinnen und Absolventen reformierter und traditioneller Studiengänge des Jahrgangs 2009, Hannover.
- Rienties, Bart/Beausaert, Simon/Grohnert, Therese/Niemantsverdriet, Susan/Kommers, Piet* 2012: Understanding Academic Performance of International Students. The Role of Ethnicity, Academic and Social Integration, in: Higher Education, 63: 6, 685–700.
- Ross, Steven* 1998: Self-Assessment in Second Language Testing. A Meta-Analysis and Analysis of Experiential Factors, in: Language Testing, 15: 1, 1–20.
- Roth, Roland* 2015: Willkommensregionen für ausländische Studierende. Studie im Auftrag der Bertelsmann Stiftung im Programm „Integration und Bildung“. Gütersloh.
- Sagen, H. Bradley/Dallam, Jerald W./Laverty, John R.* 2000: Effects of Career Preparation Experiences on the Initial Employment Success of College Graduates, in: Research in Higher Education, 41: 6, 753–767.
- Saks, Alan M.* 2006: Multiple Predictors and Criteria of Job Search Success, in: Journal of Vocational Behavior, 68: 3, 400–415.
- Saks, Alan M./Ashforth, Blake E.* 1999: Effects of Individual Differences and Job Search Behaviors on the Employment Status of Recent University Graduates, in: Journal of Vocational Behavior, 54: 2, 335–349.
- Sarcletti, Andreas* 2007: Humankapital und Praktika, in: Zeitschrift für Erziehungswissenschaft, 10: 4, 549–566.
- Schwarzer, Ralf/Jerusalem, Matthias* 2002: Das Konzept der Selbstwirksamkeit, in: Zeitschrift für Pädagogik, Beiheft, 44/2002, 28–53.
- Sheeran, Paschal* 2002: Intention – Behavior Relations. A Conceptual and Empirical Review, in: European Review of Social Psychology, 12: 1, 1–36.

- Simon, Curtis J./Warner, John T.* 1992: Matchmaker, Matchmaker. The Effect of Old Boy Networks on Job Match Quality, Earnings, and Tenure, in: *Journal of Labor Economics*, 10: 3, 306–330.
- Staneva, Mila* 2015: Studieren und Arbeiten: die Bedeutung der studentischen Erwerbstätigkeit für den Studienerfolg und den Übergang in den Arbeitsmarkt, DIW Roundup: Politik im Fokus, 70, Berlin.
- Starr, Ruth E.* 2013: The Role Service-Learning Plays in the Transition from College to Work. Dissertation, Minneapolis.
- Statistisches Bundesamt* 2015: Bildung und Kultur. Studierende an Hochschulen – Fächersystematik, Wiesbaden.
- Statistisches Bundesamt/DZHW-Berechnungen* 2016: Wissenschaft weltoffen 2016. Daten zu ausländischen Studierenden im Wintersemester 2014/2015. ([www.wissenschaftweltoffen.de/daten](http://www.wissenschaftweltoffen.de/daten), 30.10.2017)
- Statistisches Bundesamt/DZHW-Berechnungen* 2017: Wissenschaft weltoffen 2017. Daten zu ausländischen Studierenden im Wintersemester 2015/2016. ([www.wissenschaftweltoffen.de/daten](http://www.wissenschaftweltoffen.de/daten), 30.10.2017)
- Stifterverband* 2014: Internationale Hochschule. Anspruch und Wirklichkeit. Hochschul-Barometer, Essen.
- SVR-Forschungsbereich – Forschungsbereich beim Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration* 2012: Mobile Talente? Ein Vergleich der Bleibeabsichten internationaler Studierender in fünf Staaten der Europäischen Union, Berlin.
- SVR-Forschungsbereich – Forschungsbereich beim Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration* 2014: Diskriminierung am Ausbildungsmarkt: Ausmaß, Ursachen und Handlungsperspektiven, Berlin.
- SVR-Forschungsbereich – Forschungsbereich beim Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration* 2015: Zugangstor Hochschule. Internationale Studierende als Fachkräfte von morgen gewinnen, Berlin.
- SVR-Forschungsbereich – Forschungsbereich beim Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration* 2016: Engagiert gewinnt. Bessere Berufschancen für internationale Studierende durch Praxiserfahrungen, Berlin.
- SVR-Forschungsbereich – Forschungsbereich beim Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration* 2017: Allein durch den Hochschuldschungel. Hürden zum Studienerfolg für internationale Studierende und Studierende mit Migrationshintergrund, Berlin.
- Thomsen, Sarah* 2010: Mehr als „weak ties“ – Zur Entstehung und Bedeutung von sozialem Kapital bei hochqualifizierten BildungsausländerInnen, in: Nohl, Arnd-Michael/Schittenhelm, Karin/Schmidtke, Oliver/Weiß, Anja (Hrsg.): *Kulturelles Kapital in der Migration*, Wiesbaden, 260–271.
- van de Vijver, Fons J. R./Leung, Kwok* 1997: *Methods and Data Analysis for Cross-Cultural Research*, London/New Delhi.
- Weiss, Felix/Klein, Markus* 2011: Soziale Netzwerke und Jobfindung von Hochschulabsolventen. Die Bedeutung des Netzwerktyps für monetäre Arbeitsmarkterträge und Ausbildungsadäquatheit / Social Networks and Tertiary Graduates' Job Search. The Impact of Network Type on Monetary Returns and Job Adequacy, in: *Zeitschrift für Soziologie*, 40: 3, 228–245.
- Williams, Colin C./Aldridge, Theresa/Lee, Roger/Leyshon, Andrew/Thrift, Nigel/Tooke, Jane* 2001: Bridges into Work? An Evaluation of Local Exchange and Trading Schemes (LETS), in: *Policy Studies*, 22: 2, 119–132.
- Wissenschaftsrat* 2016: Empfehlungen zur Gewinnung, Integration und Qualifizierung internationaler Studierender. Dritter Teil der Empfehlungen zur Qualifizierung von Fachkräften vor dem Intergrund des demografischen Wandels, Kiel.
- Wolfeil, Nina* 2009: Student Migration to Germany and Subsequent Return to Poland. An Analysis of Return Migration Determinants and Returnees' Labour Market Outcomes, in: *Zeitschrift für Bevölkerungswissenschaft*, 34: 3, 227–252.
- Yeh, Christine J./Inose, Mayuko* 2003: International students' reported English fluency, social support satisfaction, and social connectedness as predictors of acculturative stress, in: *Counselling Psychology Quarterly*, 16: 1, 15–28.
- Yorio, Patrick L./Ye, Feifei* 2012: A Meta-Analysis on the Effects of Service-Learning on the Social, Personal, and Cognitive Outcomes of Learning, in: *Academy of Management Learning & Education*, 11: 1, 9–27.
- Zhong, Zhou/Ulicna, Daniela* 2012: The EU and China: The Race for Talent. The Relevance and Responsiveness of Education and Training, in: *International Journal of Chinese Education*, 1: 2, 257–281.



Die weiteren Anhänge können auf [www.svr-migration.de/publikationen/studywork](http://www.svr-migration.de/publikationen/studywork) eingesehen werden.

**Tab. 6 Übersicht über Skalen und Items**

Konstrukt	Messung
beruflicher Status	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Quelle: selbst generiert</li> <li>• erfragt zu Welle 2</li> <li>• 1 = arbeitssuchend in Deutschland: Person ist arbeitslos oder geht einer Tätigkeit nach, die weniger als 50 % der regulären Arbeitszeit entspricht</li> <li>• 2 = abgewandert: Person lebt zum Befragungszeitraum nicht in Deutschland</li> <li>• 3 = erwerbstätig in Deutschland: Person geht einer Tätigkeit nach, die mindestens 50 % der regulären Arbeitszeit entspricht</li> </ul>
Bleibeabsicht	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Quelle: SVR-Forschungsbereich 2012</li> <li>• erfragt zu Welle 1</li> <li>• 1 Item: „Nun würden wir gerne von Ihnen wissen, wo Sie voraussichtlich nach Studienende leben werden.“</li> <li>• Antwortformat: 1 = „in Deutschland“; 0 = „im Ausland (zusammengefasst aus „im Heimatland“, „in einem Staat innerhalb der EU“, „in einem Staat außerhalb der EU“)</li> </ul>
Berufserfahrungen im Studium	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Quelle: selbst generiert</li> <li>• retrospektiv erfragt zu Welle 2</li> <li>• Frage: „Haben Sie während Ihres Studiums Berufserfahrungen in Deutschland gesammelt?“ – „Praktikum“, ...</li> <li>• Im zweiten Schritt wurde nach der Länge der genannten Berufserfahrung in Monaten gefragt.</li> <li>• Für die Analysen wurde die Länge der fachbezogenen Berufserfahrungen „Praktikum“, „Abschlussarbeit in einem Unternehmen“, „Mitarbeit in einem Betrieb (mit fachnahen Aufgaben)“ zu einem Item zusammengefasst; die Länge der nichtfachbezogenen Erfahrung wurde davon getrennt (Item „Jobs ohne direkten fachlichen Zusammenhang“) in einem weiteren Item dargestellt.</li> </ul>
freiwilliges Engagement	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Quelle: angelehnt an Deutsches Jugendinstitut 2012 und Leibniz-Institut für Bildungsverläufe 2014</li> <li>• erfragt zu Welle 1</li> <li>• Frage: „Es gibt viele Möglichkeiten, sich innerhalb und außerhalb der Hochschule ehrenamtlich zu betätigen. Wie häufig haben Sie sich in den vergangenen sechs Monaten in folgenden Bereichen aktiv beteiligt?“ (z. B. „innerhalb der Hochschule“, „in anderen politischen oder gesellschaftlichen Vereinigungen“)</li> <li>• 1 = „in mindestens einem Bereich wöchentlich“; 0 = „monatlich oder weniger“</li> </ul>
Deutschsprachgebrauch	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Quelle: selbst generiert</li> <li>• erfragt zu Welle 1</li> <li>• Frage: „In welcher Sprache möchten Sie den Fragebogen ausfüllen?“ / „In which language do you want to complete the questionnaire?“</li> <li>• Antwortformat: 0 = Englisch; 1 = Deutsch</li> </ul>



Konstrukt	Messung
bewerbungsbezogene Selbstwirksamkeitserwartung	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Quelle: angelehnt an Betz/Klein/Taylor 1996</li> <li>• erfragt zu Welle 1</li> <li>• Frage: „Bei den folgenden Aussagen geht es um den Berufsfindungs- und Bewerbungsprozess. Bitte geben Sie an, wie sicher Sie sich sind, dass Sie die folgenden Aufgaben erfüllen könnten.“</li> <li>• z. B. „Ich kann einen guten Lebenslauf erstellen“ (3 Items, Cronbachs Alpha = .77).</li> <li>• Antwortformat: 1 = „stimme gar nicht zu“ bis 6 = „stimme voll und ganz zu“</li> </ul>
Hilfe bei Bewerbungen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Quelle: angelehnt an Lavee et al. 2013 und Leibniz-Institut für Bildungswissenschaften 2014</li> <li>• erfragt zu Welle 1</li> <li>• Zuerst wurden die Teilnehmer danach gefragt, wer ihnen helfen würde, einen Praktikumsplatz zu finden (z. B. Freund); wenn sie eine Person benennen konnten, wurden sie gefragt, ob die Person in Deutschland lebt und ob sie einen für das Studienfach relevanten Beruf ausübt.</li> </ul>
Hilfe bei aufenthaltsrechtlichen Fragen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Quelle: angelehnt an Lavee et al. 2013 und Leibniz-Institut für Bildungswissenschaften 2014</li> <li>• erfragt zu Welle 1</li> <li>• Zuerst wurden die Teilnehmer danach gefragt, wer sie zu rechtlichen Fragen beraten würde (z. B. Freund); wenn sie eine Person benennen konnten, wurden sie danach gefragt, ob die Person in Deutschland lebt.</li> </ul>
Bewertung der Perspektiven in Deutschland	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Quelle: selbst generiert</li> <li>• erfragt zu Welle 1</li> <li>• Frage: „Nach Ihrem Studium können Sie entscheiden, ob Sie in Deutschland bleiben wollen. Bitte geben Sie an, wie sehr Sie den folgenden Aussagen, die sich auf ein Leben in Deutschland beziehen, zustimmen.“</li> <li>• Subskala Karrieremöglichkeiten (5 Items, Cronbachs Alpha = .81)</li> <li>• Subskala Lebensqualität (4 Items, Cronbachs Alpha = .74)</li> <li>• Einzelitem „Meine Familie wünscht sich, dass ich nach Studienende in Deutschland bleibe“</li> <li>• Einzelitem „In Deutschland besteht eine große Bereitschaft, Zuwanderer willkommen zu heißen.“</li> </ul>
gesuchtes Studienfach	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Quelle: Statistisches Bundesamt 2015 und Bundesagentur für Arbeit 2017a</li> <li>• retrospektiv erfragt zu Welle 2</li> <li>• Die Teilnehmer wurden gebeten, ihr Studienfach zu nennen. Die angegebenen Studienfächer wurden gemäß der Vakanzen im Jahr 2016 gewichtet.</li> </ul>
Lebensort des Partners	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Quelle: selbst generiert</li> <li>• erfragt zu Welle 1</li> <li>• Zuerst wurden die Teilnehmer danach gefragt, ob sie in einer (Ehe-)Partnerschaft leben oder alleinstehend sind, danach, wo die (Ehe-)Partnerin/der (Ehe-)Partner überwiegend lebt.</li> </ul>

Anmerkung: Die Items, die nicht Teil der Regressionsanalyse sind, werden in den Kap. 4 und 5 erläutert

## Abbildungsverzeichnis

Abb. 1	Studiendesign und Stichprobe.....	14
Abb. 2	Verteilung der internationalen Hochschulabgänger auf die Berufsgruppen und bundesweite Vakanzzeiten .....	21
Abb. 3	Wohnsitz der internationalen Hochschulabgänger zu Welle 2 insgesamt und nach geäußerter Bleibeabsicht .....	22
Abb. 4	Strategien bei der Stellensuche: Häufigkeit der Nutzung und Erfolgsquote der Strategie .....	24
Abb. 5	Wahrscheinlichkeit der Bleibeabsicht in Abhängigkeit von der eigenen Bewertung, der Bewertung relevanter anderer und umsetzungsförderlichen Ressourcen .....	27
Abb. 6	Wahrscheinlichkeit des Verbleibs in Deutschland in Abhängigkeit von Bleibeabsicht, Ressourcen und Arbeitsmarktsituation .....	29
Abb. 7	Wahrscheinlichkeit einer Erwerbstätigkeit in Abhängigkeit von Bleibeabsicht, Ressourcen und Arbeitsmarktsituation .....	30
Abb. 8	Übergang in den Arbeitsmarkt: Erklärungsfaktoren .....	31

## Tabellenverzeichnis

Tab. 1	Praxiserfahrungen der internationalen Hochschulabgänger während ihres Studiums.....	17
Tab. 2	Einschätzung der sprachlichen Fähigkeiten .....	18
Tab. 3	Anteil der Studierenden, die zustimmen, folgende Aufgaben erfüllen zu können (bewerbungsbezogene Selbstwirksamkeitserwartung).....	19
Tab. 4	Ausreisegründe: Anteil der Studienteilnehmer, die den genannten Motiven zustimmen .....	23
Tab. 5	Anteil der internationalen Studierenden, die Probleme bei der Arbeitssuche in Deutschland wahrnehmen .....	25
Tab. 6	Übersicht über Skalen und Items .....	46

Folgende Tabellen sind hier verfügbar: [www.svr-migration.de/publikationen/studywork](http://www.svr-migration.de/publikationen/studywork).

Tab. 7	Vergleich der Hochschulabgängerstichprobe und der Gesamtstichprobe
Tab. 8	Bestimmungsfaktoren zur Erklärung der Bleibeabsicht (vs. keine Bleibeabsicht) in Deutschland
Tab. 9	Bestimmungsfaktoren zur Erklärung des Verbleibs (vs. abgewandert)
Tab. 10	Bestimmungsfaktoren zur Erklärung der Erwerbstätigkeit (vs. arbeitssuchend) in Deutschland
Tab. 11	Passung der dargestellten Modelle (Model-Fit-Indizes)

## Verzeichnis der Info-Boxen

Info-Box 1	Die Hochschulabgänger-Stichprobe .....	16
Info-Box 2	Regionales Übergangsmanagement: Idee und Umsetzung .....	34
Info-Box 3	Beispiele guter Praxis aus den „Study & Work“-Projekten .....	37



## Impressum

Studie des SVR-Forschungsbereichs 2017-5

### **Herausgeber:**

Forschungsbereich beim Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration (SVR) GmbH  
Neue Promenade 6  
10178 Berlin  
Tel.: 030/288 86 59-0  
Fax: 030/288 86 59-11  
info@svr-migration.de  
www.svr-migration.de

### **Verantwortlich:**

Dr. Cornelia Schu

### **Gestaltung:**

KALUZA+SCHMID Studio GmbH

### **Druck:**

KÖNIGSDRUCK Printmedien und digitale Dienste GmbH

© SVR GmbH, Berlin 2017

ISSN 2363-734X



## Die Autorin

**Dr. Mohini Lokhande**

Wissenschaftliche Mitarbeiterin des SVR-Forschungsbereichs

## Über den Forschungsbereich beim Sachverständigenrat

Der Forschungsbereich beim Sachverständigenrat führt eigenständige, anwendungsorientierte Forschungsprojekte zu den Themenbereichen Integration und Migration durch. Die projekt-basierten Studien widmen sich neu aufkommenden Entwicklungen und Fragestellungen. Schwerpunkte der Forschungsvorhaben sind die Themenfelder Bildung und Flucht/Asyl. Der SVR-Forschungsbereich ergänzt die Arbeit des Sachverständigenrats. Die Grundfinanzierung wird von der Stiftung Mercator getragen.

Der Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration geht auf eine Initiative der Stiftung Mercator und der VolkswagenStiftung zurück. Ihr gehören weitere fünf Stiftungen an: Bertelsmann Stiftung, Freudenberg Stiftung, Robert Bosch Stiftung, Stifterverband und Vodafone Stiftung Deutschland. Der Sachverständigenrat ist ein unabhängiges und interdisziplinär besetztes Expertengremium, das zu integrations- und migrationspolitischen Themen Stellung bezieht und handlungsorientierte Politikberatung anbietet.

Weitere Informationen unter: [www.svr-migration.de/Forschungsbereich](http://www.svr-migration.de/Forschungsbereich)

## Über den Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft e. V.

Der Stifterverband verkörpert seit 1920 die gemeinsame Verantwortung der deutschen Unternehmen für eine zukunftsfähige und lebenswerte Gesellschaft. Seine Kernthemen und Aktionsfelder sind Bildung, Wissenschaft und Innovation. Der Stifterverband setzt sich für eine starke und chancengerechte Bildung ein, für exzellente Hochschulen und international wettbewerbsfähige Forschungseinrichtungen. Seine Instrumente reichen von der Förderung junger Talente über Strukturprogramme im Hochschulbereich bis hin zu Analysen des Innovationssystems, die als Grundlage für politische Handlungsempfehlungen dienen. Der Stifterverband verbindet Wirtschaft, Wissenschaft, Politik und Zivilgesellschaft. Er betreut rund 650 Stiftungen mit einem Gesamtvermögen von über 3 Milliarden Euro.

Weitere Informationen unter: [www.stifterverband.org](http://www.stifterverband.org)