

Prof. Dr. Roland Roth Willkommensregionen für ausländische Studierende

Studie im Auftrag der Bertelsmann Stiftung
Programm „Integration und Bildung“



Prof. Dr. Roland Roth
Willkommensregionen
für ausländische Studierende
Studie im Auftrag der Bertelsmann Stiftung
Programm „Integration und Bildung“

Kontakt

Claudia Walther
Senior Project Manager
Programm Integration und Bildung
Bertelsmann Stiftung
Telefon 05241 81-81360
Mobil 0173 2664779
Fax 05241 81-681360
Claudia.Walther@bertelsmann-stiftung.de
www.bertelsmann-stiftung.de

Titelbild: Thomas Kunsch

Inhalt

1	Aufgabenstellung der Studie.....	2
2	Aktuelle Lageeinschätzungen und Herausforderungen	3
3	Ausgewählte Initiativen und Akteure auf Bundesebene.....	12
4	Länderprogramme und Initiativen.....	19
5	Lokale bzw. regionale Akteure, ihre Interessen und Strategien	22
5.1	Hochschulen.....	22
5.2	Unternehmen und ihre Verbände.....	32
5.3	Gewerkschaften	33
5.4	Agentur für Arbeit/Jobcenter	33
5.5	Zivilgesellschaft	33
5.6	Kommunalpolitik und Kommunalverwaltung - Städte, Gemeinden, Landkreise, Metropolregionen	34
6	Regionale Netzwerke.....	35
7	Herausforderungen und Hürden für erfolgreiche regionale Strategien	56
8	Fazit und Empfehlungen	61

„Grundsätzlich ist festzustellen, dass die Entscheidung von Studierenden, wo sie nach dem Abschluss nach einer Stelle suchen und dann letzten Endes anfangen zu arbeiten, von einer Vielzahl an Faktoren abhängt und es somit keine einfache Lösung geben kann, die spontan zum Erfolg führt“ (Assel/Strom 2014: 58).

1 Aufgabenstellung der Studie

Demografische Umbrüche und ein teils bereits spürbarer, teils sich abzeichnender Fachkräftemangel haben Strategien für eine gezielte Zuwanderung nach Deutschland zu einer anerkannten politischen Option werden lassen. Sichtbarer Ausdruck dieses Perspektivenwechsels sind vor allem die „Demografie-Strategie“ und die „Fachkräfte-Offensive“ der Bundesregierung, die durch zahlreiche Initiativen in den Bundesländern sowie durch Netzwerke auf regionaler und lokaler Ebene flankiert werden. Ausländische Studierende¹ sind dabei zu einer wichtigen Zielgruppe geworden. Allerdings wird um sie weltweit so intensiv geworben, dass gelegentlich von einem „brain race“ die Rede ist. Vergleichsweise niedrige Studiengebühren und -kosten für ein qualitativ hochwertiges Studienangebot verschaffen der Bundesrepublik einen deutlichen Standortvorteil. Zusätzlich hat die Bundesrepublik einen interessanten Arbeitsmarkt für Hochschulabsolventen zu bieten.

Auch in der Bundesrepublik gibt es inzwischen eine Reihe von Ansätzen in Hochschulen, Regionen und Bundesländern, die auf diesen Pfad der gezielten Zuwanderung setzen. Der Erfolg solcher zielgruppenspezifischen Ansätze dürfte – jenseits der Arbeits- und Bildungsmärkte – auch von einer lokal angepassten Kombination verschiedener Faktoren abhängen, die aktuell unter der Überschrift „Willkommens- und Anerkennungskultur“ diskutiert werden. Dazu gehören neben gezielten Anwerbestrategien vor allem offene und diskriminierungsfreie Hochschulen, attraktive lokale und regionale Arbeitsmärkte, eine interkulturell kompetente Kommunalverwaltung, günstige Wohnbedingungen, eine gute Kinderbetreuung, qualitativ hochwertige Bildungsangebote für Kinder sowie regionale Netzwerke von Hochschulen und regionalen Unternehmen, lokalen Behörden und Wirtschaftsvereinigungen, ausländischen Hochschulen und Unternehmen, Migrantenorganisationen und lokaler Zivilgesellschaft, die dazu in der Lage sind, solche Öffnungs- und Integrationsprozesse aktiv zu gestalten. Ziel der Studie ist es, zentrale Ansatzpunkte und Erfolgsbedingungen mit Blick auf bereits vorhandene regionale Netzwerke zu identifizieren, in denen ausländische Studierende angesprochen werden, und damit vorläufige Antworten auf die zentrale Frage zu finden: Wie können Hochschulen und ihre Regionen ausländische Studierende gewinnen und vor allem halten?

¹ In der internationalen und deutschen Debatte gibt es unterschiedliche Begrifflichkeiten, die Ländervergleiche erschweren. Die OECD definiert „ausländische Studierende“ als Studierende, die nicht Staatsangehörige des Landes sind, in dem sie studieren. „Internationale oder mobile Studierende“ sind dagegen Studierende, die aus ihrem Herkunftsland (unabhängig ihrer Staatsangehörigkeit) zwecks Studium in ein anderes Land gekommen sind (OECD 2014a: 466). Im nationalen Bildungsbericht findet sich die Unterscheidung von „Bildungsausländern“ bzw. „Bildungsinländern“. „Studienanfängerinnen und -anfänger, Studierende bzw. Absolventinnen und Absolventen mit ausländischer Staatsangehörigkeit, die ihre Studienberechtigung in Deutschland erworben haben, werden als Bildungsinländer bezeichnet. Davon zu unterscheiden sind Personen mit im Ausland erworbener Studienberechtigung, die zum Studium nach Deutschland gekommen sind (Bildungsausländer)“ (Bildungsbericht 2014: 127). In dieser Expertise geht es in erster Linie um die Gruppe der ausländischen bzw. internationalen Studierenden bzw. um „Bildungsausländer“.

2 Aktuelle Lageeinschätzungen und Herausforderungen

Die Studie bewegt sich in einem unsicheren und durchaus kontroversen Umfeld. Dies gilt für den Umfang des Fachkräftebedarfs ebenso wie für die politischen Schlussfolgerungen, die aus den aktuellen demographischen Entwicklungen und den stets mit Unsicherheiten versehenen Prognosen für die fernere Zukunft gezogen werden können. Sicher scheint im Rückblick nur, dass es stets anders kommen wird. Die seit 2007ff. ausstrahlende europäische Finanz- und Schuldenkrise war nicht in den Szenarien vorgesehen, aber sie hat der Bundesrepublik einen unerwarteten Zustrom an erwünschten und weniger erwünschten Zuwanderern beschert und den zuvor bestehenden Trend in Richtung negativer Wanderungsbilanzen umgekehrt. Konjunkturen und Krisen werden in Zukunft womöglich zu einer neuerlichen Trendwende beitragen, wenn sich das Wohlstandsgefälle verringert und sich die Arbeitsmarktbalancen erneut verschieben. Hinzu kommen kriegerische Konflikte und Fluchtbewegungen an der europäischen Peripherie von der Ukraine bis nach Syrien, die in ihrer Dynamik und ihren Folgen nicht prognostiziert werden können. Jedenfalls haben sie dafür gesorgt, dass die Unterbringung von und der Umgang mit Kriegsflüchtlingen und Asylsuchenden erneut zu einem konfliktträchtigen Thema in der deutschen Öffentlichkeit werden konnte. Aber nicht nur das internationale Geschehen schafft Unsicherheiten. Strittig ist auch der Beitrag, den ein gezieltes politisches Migrationsmanagement leisten kann. Statt auf diese Nachfragen und Kontroversen näher einzugehen, soll es für diese Expertise genügen, einige vorherrschende Bewertungen der aktuellen Situation zu präsentieren, die als „social facts“ ihre eigene Wirksamkeit entfalten.

Juli 2014: „Hochschulen und Wirtschaft fordern mehr Zuwanderung über das Wissenschaftssystem“

Die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) und die Hochschulrektorenkonferenz (HRK) drängen darauf, mehr internationale Absolventen deutscher Hochschulen für eine Berufstätigkeit in Deutschland zu gewinnen. Die Rolle der Hochschulen für mehr Zuwanderung müsse gestärkt werden. Hochschulen und Wirtschaft haben vereinbart, künftig noch intensiver zu kooperieren, um den Studienerfolg internationaler Studierender zu verbessern und sie von einem Verbleib im Land zu überzeugen.

Prof. Dr. Horst Hippler, Präsident der HRK, betont: „Die Leistungsfähigkeit des Deutschen Wissenschaftssystems lebt auch von seiner internationalen Offenheit. Wir müssen uns bemühen, die besten Köpfe dafür zu gewinnen, ihre Kreativität und Kompetenz in Deutschland einzusetzen. Zudem trägt eine verstärkte Internationalisierung dazu bei, unsere Studierenden besser dazu zu befähigen, sich in kulturübergreifenden Kontexten zu bewegen und die grenzüberschreitenden Herausforderungen der globalisierten Welt zu bewältigen.“

Arbeitgeberpräsident Ingo Kramer erklärt: „Wir müssen deutlich mehr internationale Studierende als bisher zu einem erfolgreichen Studienabschluss führen. Um nicht bedeutende Potenziale zu verschenken, müssen wir mehr internationale Studierende für einen Einstieg in den deutschen Arbeitsmarkt begeistern. Aktuell brechen vier von zehn internationalen Studierenden ihr Studium ab, und nur etwa jeder zweite bleibt nach Studienabschluss in Deutschland. Damit mehr Hochschulabsolventen bei uns bleiben, brauchen wir eine gelebte Willkommenskultur. Ausländische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind geschätzte Fachkräfte und bereichern die Unternehmen durch ihre Sprachkenntnisse und interkulturelle Kompetenz“².

² Diese gemeinsame Presseerklärung wurde am 10. Juli 2014 veröffentlicht und ist u.a. auf der Netzseite „Arbeiten in Deutschland nach dem Studium“ der Hochschule Ravensburg-Weingarten zu finden (www.hs-weingarten.de).

Diese gemeinsame Erklärung von HRK, BDA und BDI signalisiert, dass dauerhafte Zuwanderung über die Hochschulen verstärkte Aufmerksamkeit und Wertschätzung erfährt. Der Hinweis auf hohe Abbrecher- und niedrige Übergangsquoten gepaart mit der Forderung nach „noch intensiverer Kooperation“ verdeutlicht, dass hier gemeinsame Aufgaben gesehen werden, die mit dem Ziel einer „gelebten Willkommenskultur“ anzugehen sind. Welchen spezifischen Beitrag dabei Hochschulen, Unternehmen, Kommunen und andere Akteure zu leisten haben, bleibt allerdings offen.

Noch immer zu wenig akademisch gebildete Bildungsinländer: Mit der Präsentation der jüngsten OECD-Bildungsdaten wird die Botschaft verbunden, dass die Bundesrepublik zwar ihren Anteil an Menschen mit tertiärer Bildung deutlich steigern konnte. Der Anteil der Studienabsolventen an der Gesamtbevölkerung lag 1995 noch bei 14 % und hat sich bis 2012 mit einer Akademikerquote von 31 % mehr als verdoppelt. Sie liegt allerdings noch immer deutlich unter dem OECD-Durchschnitt von 38 % (2012). In Ländern wie Finnland, Dänemark und Polen haben die Abschlussquoten im Tertiärbereich bereits ein Niveau von um die 50 % erreicht (OECD 2014:107).

Beachtliche Abwanderung von Hochqualifizierten: „In den fünf Jahren zwischen 2002 und 2007 verließen schätzungsweise 139 000 in Deutschland geborene Hochschulabsolventen und 162 000 Personen mit mittlerem Bildungsabschluss das Land in Richtung EU15/EFTA-Länder. Ein Großteil dieser Abwanderer – 27% – ging nach der schrittweisen Einführung der Freizügigkeit mit den EU/EFTA-Mitgliedsländern seit 2002 in die Schweiz“ (OECD 2013a: 49 Fn 8).

Niedriger Anteil an Hochqualifizierten unter den Zuwanderern: Obwohl der Anteil der Hochqualifizierten im europäischen Migrationsgeschehen mit Beginn der Wirtschafts- und Finanzkrise seit 2007 deutlich zugenommen hat, bescheinigen OECD-Daten und aktuelle Studien zur Arbeitskräftemobilität der Bundesrepublik noch immer vergleichsweise niedrigere Akademikeranteile bei den Zuwanderern als in einigen anderen OECD-Ländern. „Die Akademikerquoten unter Migranten in einzelnen europäischen Ländern sind ... das Resultat unterschiedlicher Entwicklungen. Zum einen spielen unterschiedliche Zuwanderungsregelungen eine Rolle. So verfügen beispielsweise Kanada und Australien über ein Punktesystem, das besser ausgebildete Migranten favorisiert. Deutschland hat dagegen lange Zeit eine undifferenziert restriktivere Einwanderungspolitik verfolgt, dies hat sich erst in den letzten Jahren geändert. Allerdings sind auch bei generöser Einwanderungspolitik nicht zwangsläufig Wirkungen zu erwarten. So hat Schweden seinen Arbeitsmarkt nach der Osterweiterung 2004 sofort komplett geöffnet, und Dänemark hat ein vereinfachtes Zulassungsverfahren etabliert. Dennoch sind in den nachfolgenden zwei Jahren kaum Menschen aus den neuen Mitgliedsstaaten in diese beiden Länder eingewandert“ (Berenberg/HWWI 2014: 31).

Fachkräftemangel als größtes Personalproblem: Die Bundesagentur für Arbeit prognostizierte in ihrer politisch einflussreichen „Perspektive 2025“ bis 2025 – wenn sich die Situation nicht grundlegend verändert – eine Fachkräftelücke von etwa 5,4 Millionen Personen, wobei Fachkräfte hier definiert sind als Personen mit Berufsqualifikation oder Tertiärabschluss. Sie rechnet für diesen Zeitraum mit einer für den Arbeitsmarkt notwendigen und erwünschten Zuwanderung von 800.000 Fachkräften aus dem Ausland (Bundesagentur für Arbeit 2011).

In einer repräsentativen Erhebung im Jahre 2012, die auf einer Befragung von 1219 Personalverantwortlichen aus privatwirtschaftlichen Betrieben mit mehr als 50 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten sowie von 7508 Beschäftigten beruht, werden Fachkräfteengpässe als das häufigste Personalproblem der nächsten zwei Jahre benannt (von rund 60 Prozent der Befragten). In dieser Problemwahrnehmung unterscheiden sich große Betriebe mit über 500 Beschäftigten (68 %) von kleineren Betrieben mit unter 100 Beschäftigten (56 %) weniger stark als erwartet. Jedes zehnte

Unternehmen sucht auch nach eigenen Angaben gezielt im Ausland nach Mitarbeitern (IAB-Betriebspanel 2012, hier zitiert nach FiF – Fachkräfte im Fokus – Informationen zum Handlungsschwerpunkt „Fachkräftesicherung“ des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, Nr. 11/2014: 14f.)³.

Eine wachsende Zahl von internationalen Studierenden bzw. Bildungsausländern: Seit dem Jahr 2000 hat sich die Zahl der Studierenden, die außerhalb ihres Heimatlandes eingeschrieben sind, weltweit mehr als verdoppelt – von rund 2 Millionen im Jahr 2000 auf 4,5 Millionen 2012⁴. Den höchsten prozentualen Anteil von internationalen Studierenden an der Gesamtzahl der Studierenden mit über 10 Prozent weisen Australien, Österreich, Luxemburg, Neuseeland, die Schweiz und Großbritannien auf. 53 Prozent aller ausländischen Studierenden kommen aus Asien, vor allem aus China, Indien und Korea. In den 21 europäischen Ländern der OECD kommen drei internationale Studierende auf einen europäischen Studierenden im Ausland. Mehr als die Hälfte aller ausländischen Studierenden weltweit geht nach Australien, Kanada, Frankreich, Deutschland, Großbritannien und die USA. Europa ist die Topdestination für internationale Studierende (48%), es folgen Nordamerika (21 %) und Asien (mit 18 %). Gemessen an der Gesamtzahl der internationalen Studierenden halten sich im Jahr 2012 die meisten in den USA (16 %) auf, es folgen Großbritannien (13 %), Deutschland (6 %), Frankreich (6 %) Australien (6 %) und Kanada (5 %). Die USA haben in den letzten 12 Jahren Anteile verloren (es waren noch 23 % im Jahre 2000), aber auch der deutsche Anteil ist in diesem Zeitraum um knapp 3 Prozent zurückgegangen (OECD 2014: 345). Gleichzeitig konnten Korea und Neuseeland um einen, Großbritannien und Russland sogar um zwei Punkte zulegen.

In der Vergangenheit war die Gesamtzahl der ausländischen Absolventen allerdings verhältnismäßig gering – 3440 im Jahr 2009. Immerhin 44 % der Absolventen aus den Jahren 2001-2010 leben 2011 noch in Deutschland (Bös 2014). Seit 2009 schreiben sich mehr als 70 TSD pro Jahr ein; 2013 stieg die Zahl der internationalen Studienanfänger erstmals über 100 TSD. „Erneut angestiegen ist die Zahl der Bildungsausländer, die zum Studium nach Deutschland kommen. Mehr als die Hälfte von ihnen strebt mit dem Studium in Deutschland einen ersten Abschluss an, ein Drittel schreibt sich in einen weiterführenden Master- oder Promotionsstudiengang ein. Seit 2007 hat sich der Anteil der Bildungsausländer aus den südeuropäischen EU-Staaten leicht erhöht, während der Anteil aus den osteuropäischen Mitgliedstaaten der EU deutlich gesunken ist“ (Bildungsbericht 2014: 126).

„Der Anteil der Bildungsausländer lag bis zum Wintersemester 2000/2001 relativ konstant bei etwa zwei Drittel an allen Studierenden mit ausländischer Staatsangehörigkeit, stieg seitdem aber auf etwa drei Viertel an und lag im Wintersemester 2012/2013 bei 72,5 %. Im Wintersemester 2012/2013 waren insgesamt 204.644 Bildungsausländer an deutschen Hochschulen eingeschrieben und damit 6,1 % mehr als im vorhergehenden Wintersemester“ (Migrationsbericht 2012: 61). Damit hat sich die Gesamtzahl der Bildungsausländer in der letzten Dekade mehr als verdoppelt. Deren Zahl lag 1993/94 noch bei 86.750 (Migrationsbericht 2012: 62), auch wenn nach OECD-Daten der deutsche Anteil an allen internationalen Studierenden rückläufig ist.

Eine hohe Zahl an internationalen Studierenden wird aktuell als notwendig angesehen, um die deutsche Hochschullandschaft auf dem vorhandenen Niveau zu stabilisieren. Auch am Ende der geburtenstarken Jahrgänge sollen und werden sich die Studierendenzahlen in Deutschland auf anhaltend hohem Niveau bewegen. Nachdem 2013 bereits 507.000 Erstsemester gezählt wurden,

³ Eine Übersicht zu den Engpassberufen von April 2012 bis März 2014 bietet eine Studie des Instituts der deutschen Wirtschaft (Bußmann u.a. 2014).

⁴ Diese wie die nachfolgenden Zahlen dieses Abschnitts sind aktuellen OECD-Statistiken entnommen (OECD 2014: 342ff.).

rechnet die Kultusministerkonferenz bis 2019 mit einer halben Million Studienanfängern jährlich. Auch die Zahl der ausländischen Studienanfänger von gegenwärtig jährlich 84.000 wird sich – so die Prognose der KMK - nicht verringern⁵.

Im Studienjahr 2013 stieg die Anzahl ausländischer Studienanfänger erstmals über 100.000. Mit 101.000 immatrikulierten ausländischen Studienanfängern konnte eine Steigerung von 5,8 % gegenüber dem Vorjahr erreicht werden. Damit betrug der Anteil der ausländischen Erstimmatrikulierten an allen Studienanfängern 2013 bereits 19,9 % (Migazin vom 10. März 2014 nach vorläufigen Ergebnissen des Statistischen Bundesamts).

Herkunft der internationalen Studierenden: „Die größte Gruppe der Bildungsausländer, die im Jahr 2012 ihr Studium an einer deutschen Hochschule begonnen haben, bildeten – wie in den letzten zehn Jahren – Studierende mit chinesischer Staatsangehörigkeit (9,9 % bzw. 7.874). Die zweitstärkste Gruppe stellten Bildungsausländer aus Spanien (5,5 % bzw. 4.403) dar. Zu den weiteren Hauptherkunftsländern im Jahr 2012 zählten Frankreich (5,1 % bzw. 4.049), die Vereinigten Staaten (5,0 % bzw. 4.006), die Russische Föderation (4,4 % bzw. 3.525) sowie Italien (4,2 % bzw. 3.333) und Indien (4,0 % bzw. 3.152). Kontinuierlich gestiegen ist die Zahl der bildungsausländischen Studienanfänger aus der Türkei – mit Ausnahme des Jahres 2008, in dem ein leichter Rückgang zu verzeichnen war – von 747 im Jahr 1999 auf 2.670 im Jahr 2012. Zudem hat sich der Anstieg der Bildungsausländer aus Indien von 2011 auf 2012 weiter fortgesetzt (+36,9 %). Deutlich angestiegen ist auch die Zahl der Bildungsausländer aus der Republik Korea. Insgesamt ist bei den Bildungsausländern eine zunehmende Differenzierung zu verzeichnen“ (Migrationsbericht 2012: 63).

Faktoren für die Wahl des Studienlandes: In verschiedenen Studien und Erhebungen werden unterschiedliche Faktoren für die Wahl des Studienlandes genannt.

- Die Vertrautheit mit der Unterrichtssprache. Da Englisch immer stärker zur Weltsprache wird, sind englischsprachige Länder bevorzugte Studienorte (eine Ausnahme bildet Japan, das viele Studierende aus dem asiatischen Raum anzieht). Dieser Faktor erklärt bereits 41 % des Zuwachses an internationalen Studierenden. Hinzu kommen Länder, die viele Studiengänge in Englisch anbieten (Dänemark, Finnland, Niederlande und Schweden) bzw. einige Studiengänge in Englisch anbieten (Belgien, CSR, Frankreich, Deutschland, Ungarn, Island, Japan, Korea, Norwegen, Polen, Portugal, Slowakei, Spanien, Schweiz, Türkei)⁶.

- Qualität der Studiengänge. Image, Prestige, Rankings und Qualitätserwartungen spielen für die Wahl des Studienlandes bzw. der Hochschule eine wachsende Rolle.

- Studiengebühren. Können für die Wahl des Studienlandes eine Rolle spielen, wenn der gewünschte Abschluss in gleicher Qualität in einem anderen Land angeboten wird.

- Einwanderungsbestimmungen. Offenheit für Zuwanderung, Möglichkeiten im Lande zu arbeiten. Weitere Faktoren sind geografische Nähe, Ähnlichkeit der Bildungssysteme, kulturelle Aspekte und Traditionen, aber auch im Lande vorhandene Migrantennetzwerke und Communities.

Bevorzugte Studienfächer internationaler Studierender: „Die Verteilung der ausländischen Studierenden (Bildungsinländer und Bildungsausländer) auf die einzelnen Fächergruppen unterscheidet sich zum Teil deutlich nach Herkunftsländern. Die Fächerwahl hängt auch davon ab, ob die Studierenden aus einem Entwicklungs-, Schwellen- oder Industrieland nach Deutschland kommen. So belegten im Wintersemester 2012/2013 71,5 % der Studierenden aus Kamerun und 68,2 % der

⁵ „Studierendenboom hält an“ (Spiegel vom 08. Mai 2014). Diese Prognosen sind allerdings mit Vorsicht zu behandeln. Noch 2009 hatte die KMK für 2020 nur mit rund 374.000 Studienanfängern gerechnet.

⁶ In absoluten Zahlen haben Frankreich und Deutschland allerdings mehr englischsprachige Studiengänge zu bieten als z.B. Schweden (OECD 2014: 346)

Studierenden aus Marokko technische bzw. ingenieur- und naturwissenschaftliche Fächer. Bei bulgarischen (38,7 %), ukrainischen (36,1 %), russischen (35,4 %), polnischen (32,6 %) und türkischen (29,7 %) Studenten standen die Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften an erster Stelle. Staatsangehörige aus Italien (31,4 %) bevorzugten Sprach- und Kulturwissenschaften. Unter den Studierenden der Kunst und Kunstwissenschaften fallen insbesondere koreanische Studierende auf. 42,7 % aller koreanischen Studierenden belegen diese Fächer, vor allem in den Bereichen Musik und Musikwissenschaft“ (Migrationsbericht 2012: 66). Die auf dem Arbeitsmarkt besonders umworbenen Studierenden der MINT-Fächer machen fast die Hälfte aller internationalen Studierenden aus. 2012 waren mehr als 192.000 ausländische Studierende an deutschen Hochschulen eingeschrieben, davon 90.000 in einem MINT-Fach (Tendenz steigend).

Entwicklung der Hochschulabschlüsse: „Seit Ende der 1990er Jahre hat sich die Zahl der bildungsausländischen Hochschulabsolventen mehr als verdreifacht. Während 1999 insgesamt 8.306 Bildungsausländer einen Hochschulabschluss in Deutschland erworben hatten, waren es im Jahr 2012 bereits 30.806 Bildungsausländer, die ihr Studium in Deutschland erfolgreich abgeschlossen hatten (2011: 30.386), darunter 15.821 Frauen (Anteil: 51,4 %)“ (Migrationsbericht 2012: 66).

Hohe Abbruchquoten: Eine Hürde für die verstärkte Zuwanderung über die Hochschulen bilden noch immer vergleichsweise hohe Abbruchquoten bei internationalen Studierenden, wenn auch mit rückläufiger Tendenz. „Der vom DAAD und dem HIS-Institut für Hochschulforschung gemeinsam vorgelegte Bericht ‚Bildungsinländer 2011‘ belegt: Während im Jahr 2005 noch 45 Prozent der Bildungsinländer und 65 Prozent der Bildungsausländer ihr Studium nicht beendet haben, sanken diese Werte bei der Absolventengruppe des Jahres 2008 auf 41 Prozent (Bildungsinländer) respektive 50 Prozent (Bildungsausländer). Somit schließt jedoch durchschnittlich noch immer jeder zweite internationale Studierende in Deutschland sein Studium nicht erfolgreich ab“ (DAAD 2012: 6f.). Die aktuelle Abbruchquote liegt nach einer anderen Studie mit 46 % sogar 18 % höher als bei deutschen Studierenden (Peters 2014: 7).

Studium in Deutschland: Motive und Erfahrungen internationaler Studierender, die Kluft zwischen gestiegenen Bleibewünschen und faktischem Verbleib von ausländischen Studierenden: „Eine Studie des Sachverständigenrates deutscher Stiftungen für Integration und Migration (gefördert durch die Stiftung Mercator, 2012) hat zu den Bleibeabsichten 6200 Studierende an 25 internationalen Universitäten befragt. Im Ergebnis zeigte sich, dass sich etwa zwei Drittel der Befragten durchaus vorstellen könnten, für den Anfang zumindest 1-2 Jahre am Studienort zu arbeiten. Jeder Zehnte kann sich zu dem Zeitpunkt schon vorstellen, mehr als fünf Jahre in Deutschland zu bleiben. Allerdings klaffen laut Studie Wunsch und Wirklichkeit sehr weit auseinander. Neben mangelnder Aufklärung über benötigte Deutschkenntnisse im Beruf und daraus resultierenden Sprachbarrieren werden der unsichere Aufenthaltsstatus und der Wunsch, in der Nähe der Familie / des Partners / der Partnerin zu leben, als Hinderungsgründe genannt, die wiederum zum Weggang führen“ (Regionalagentur 2013: 16).

Zu ähnlichen Befunden kommen auch andere Studien. Das International Student Barometer (ISB) von 2011 berichtet, dass 51 % der befragten internationalen Studierenden in Deutschland angeben, „nach ihrem Studium eine berufliche Karriere in Deutschland in Betracht zu ziehen“ (Ripmeester/Pollock 2014: 95). Diese Perspektive ist bei Studierenden aus Russland (68 %) und Bulgarien (67 %) am stärksten ausgeprägt, bei Absolventen aus Frankreich mit 40 % am geringsten (Ripmeester/Pollock 2014: 96). Im Vergleich zu den Nachbarländern werden die Kontakterfahrungen mit deutschen

Studierenden bereits zu Anfang des Studiums sehr positiv bewertet. Dies gilt auch für den „international classroom“, d.h. die gemeinsamen Lernerfahrungen mit Studierenden unterschiedlicher Herkunftsländer.

Die Einschätzungen für einen Berufsstart in Deutschland sind weniger eindeutig. „23 % der Studierenden gaben an, dass sie durch eine unzureichende Karriereberatung von einer Karriere in Deutschland abgehalten werden“... „40 % der Studierenden aus EU-Staaten hatten den Eindruck, dass für Sie keine Hindernisse bestehen, in Deutschland eine Arbeit aufzunehmen, aber nur 14 % der Studierenden aus Nicht-EU-Staaten waren dieser Meinung“ (Ripmeester/Pollock 2014: 95).

Die wichtigsten Haltefaktoren sind die Karrierechancen auf dem deutschen Arbeitsmarkt und die bereits erreichte soziale Integration in die deutsche Gesellschaft (Ripmeester/Pollock 2014: 97ff.). Die Bereiche Visum und Arbeitserlaubnis, aber auch unzulängliche deutsche Sprachkenntnisse werden von Studierenden aus Nicht-EU-Staaten als größte Hindernisse wahrgenommen, wenn es darum geht, sich auf dem deutschen Arbeitsmarkt zu bewerben (Ripmeester/Pollock 2014: 100ff.). Persönliche Sicherheit am Aufenthaltsort sowie Kosten, Qualität und Reputation der Ausbildung gehören traditionell zu den Schlüsselfaktoren für die Wahl des Hochschulstandorts. Nach den GATE-Befragungen werden die Beschäftigungsmöglichkeiten nach dem Studium immer wichtiger. „2011 nannten 74 % der internationalen Studieninteressenten die ‚Verbesserung der Karrierechancen‘ als Grund für ein Auslandsstudium“ (Ripmeester/Pollock 2014: 108).

Nach Angaben einer IW-Studie haben 61 % der Masterstudenten und Doktoranden Bleibeabsichten (vgl. Bös 2014). Je nach Befragungszeitpunkt schwanken die Werte. Danach geben 80% der angehenden Master-Absolventen und 70% der Doktoranden an, nach dem Abschluss in Deutschland bleiben zu wollen – aber nur ca. 25% setzen den Plan um (Peters 2014: 7).

Beschäftigung ausländischer Absolventen deutscher Hochschulen: In Frühjahr 2014 wurden die Ergebnisse einer repräsentativen BAMF-Absolventenstudie veröffentlicht (Hanganu/Heß 2014), die einen umfassenden Überblick zur Situation der in Deutschland gebliebenen ausländischen Absolventen aus Drittstaaten für den Zeitraum von 2005 bis September 2013 gibt⁷. Eine nicht-repräsentative Zusatzbefragung von Absolventen, die in ihr Herkunftsland zurückkehren, ergänzt die Befunde. Es werden nachfolgend nur einige zentrale Ergebnisse referiert. Die Studie selbst enthält eine Fülle von Details, die für die Planung von regionalen Willkommensinitiativen von besonderem Interesse sind. Die Absolventenstudie macht insgesamt deutlich, dass es in einem bisher unterschätzten Umfang bereits gelungen ist, ehemalige Studierende an Deutschland zu binden. Sie kommen vor allem aus der VR China, der Russischen Föderation, der Ukraine, der Türkei, Indien, Marokko und Kamerun. Die Bleibequote liegt bei 56 % (Hanganu/Heß 2014: 5). Die Studie bestätigt, dass Männer und Frauen zu gleichen Teilen vertreten sind und ihr Alter zu über 90 % zwischen 25 und 40 Jahren liegt. Geblieben sind vor allem erfolgreiche Studierende (93 % haben einen deutschen Abschluss erreicht). Erstaunlich ist der hohe Anteil derer, die bereits zuvor einen ausländischen Hochschulabschluss erworben haben (79 %). Fast die Hälfte der Befragten hat einen Studienabschluss in den ingenieur- bzw. naturwissenschaftlichen Fächern inklusive Informatik (49 %). Mit 11 % stellen Absolventen der Betriebswirtschaftslehre die größte Fachgruppe. 38 % der Befragten arbeiten in einem MINT-Beruf. Eine hohe Beschäftigungsquote und große Zufriedenheit mit dem Arbeitsplatz sprechen, bei denen, die geblieben sind, für einen gelungenen Übergang vom Studium ins Erwerbsleben.

⁷ Aus einer Grundgesamtheit von 62.500 Drittstaatenangehörigen, die in diesem Zeitraum an deutschen Hochschulen studiert hatten, wurde eine Stichprobe von rund 20.400 Personen gezogen. Mittels Onlinebefragung gingen 4.542 auswertbare Fragebögen ein. Zusätzlich konnten 451 Rückkehrer online befragt werden (Hanganu/Heß 2014: 6ff.).

„Gründe, nach dem Studium in Deutschland zu bleiben, sahen die Befragten vor allem in arbeitsplatzbezogenen Kriterien (Sammeln von Berufserfahrungen, Einkommensniveau, Chancen auf dem Arbeitsmarkt) und in der generellen Lebensqualität in Deutschland“ (Hanganu/Heß 2014: 8).

In den Bleibeabsichten unterscheiden sich die verschiedenen Zuwanderungsgruppen erheblich. „Staatsangehörige aller GUS-Staaten haben überdurchschnittlich hohe Bleibeabsichten (86 % wollen mindestens zehn Jahre bleiben). Auch Personen aus den übrigen europäischen Ländern und Japaner wollen zu einem großen Teil bleiben (jeweils rund 80 %). Bei Personen aus der Türkei und Indien liegt dagegen der Anteil der kurz- und mittelfristig geplanten Aufenthalte mit knapp 45 % deutlich über dem Durchschnitt von 27 %“ (Hanganu/Heß 2014: 9).

Rückkehrer geben in der Befragung an, aus Deutschland vor allem deshalb weggegangen zu sein, weil sie keinen Arbeitsplatz gefunden hatten. „Dass neben den Gebliebenen auch immerhin die Hälfte der befragten Rückkehrer (zumindest unter anderem) in Deutschland einen Arbeitsplatz gesucht hat, zeigt, dass eine Berufstätigkeit in Deutschland sehr gefragt ist, dieses Ziel aber aus unterschiedlichen Gründen nicht immer erreicht wird“ (Hanganu/Heß 2014: 297). Immerhin 17 % geben an, dafür nicht genügend Zeit gehabt zu haben, weil ihr Aufenthaltstitel abgelaufen war. „Der befristete Aufenthaltstitel wurde ... von insgesamt über 40 % als Hindernis wahrgenommen“ (Hanganu/Heß 2014: 10).

Selbst in der Gruppe der Dagebliebenen fühlt sich ein Drittel nicht willkommen. „Insgesamt sind die Befragten mit ihrem Leben in Deutschland überwiegend sehr zufrieden oder zufrieden (81 %) und fühlen sich in Deutschland sicher. Willkommen oder sehr willkommen fühlen sich insgesamt jedoch nur 63 %“ (Hanganu/Heß 2014: 8).

Von besonderem Interesse ist auch die regionale Verteilung der ehemaligen ausländischen Studierenden. „Nicht überraschend ist dabei, dass sich besonders viele Migranten in den großen Städten und Metropolregionen aufhalten, vor allem in Berlin, München, Hamburg, Frankfurt am Main, Stuttgart und im Ruhrgebiet sowie in weiteren Universitätsstädten wie Dresden, Karlsruhe und Münster. Aufgrund der im Vergleich zu den alten Bundesländern deutlich niedrigen Gesamtzahl an Ausländern war zu erwarten, dass in den neuen Bundesländern auch die Zahl der ehemaligen Studierenden aus Drittstaaten geringer ist als in den alten Bundesländern... Es zeigt sich, dass der Anteil der ehemaligen Studierenden in den neuen Bundesländern sehr gering ist. Ohne Berlin sind in den fünf östlichen Bundesländern Sachsen, Thüringen, Sachsen-Anhalt, Brandenburg und Mecklenburg-Vorpommern zusammen gerade einmal 6,1 % der Grundgesamtheit registriert. Davon hält sich fast die Hälfte allein in Sachsen auf, sodass in diesem Bundesland ein etwas größerer Anteil als jeweils im Stadtstaat Bremen, in Schleswig-Holstein und im Saarland registriert ist. Wie zu erwarten war, befinden sich die meisten ehemaligen Studierenden aus Drittstaaten – aufgrund der Größe und hohen Einwohnerzahl der Länder, aber auch aufgrund der wirtschaftlichen Metropolregionen – in Nordrhein-Westfalen (20,8 %), Bayern (16,6 %) und Baden-Württemberg (16,2 %). Es folgt mit 11,0 % der Stadtstaat Berlin vor Hessen (10,6 %). In Niedersachsen sind 6,4 % der ehemaligen Studierenden aufhältig und damit knapp zwei Prozentpunkte mehr als im Stadtstaat Hamburg“ (Hanganu/Heß 2014: 88f.).

Dabei gibt es keinen linearen Zusammenhang zwischen Ausländeranteil und dem Anteil der ehemaligen ausländischen Studierenden. Im Bundesdurchschnitt liegt der Anteil der ausländischen Absolventen an allen Ausländern bei 1,1 %. Er variiert zwischen 0,6 % (Sachsen-Anhalt) und dem Höchstwert in Sachsen von 3,4 %. Ein ähnliches Bild ergibt sich bei der Verteilung ehemaliger Studierender aus Drittstaaten in ausgewählten Städten.

In absoluten Zahlen führt Berlin mit deutlichem Abstand vor München, Hamburg, Frankfurt/M und Stuttgart. Als einzige ostdeutsche Stadt nimmt Dresden Rang 15 ein (Hanganu/Heß 2014: 92). Erneut gibt es keinen linearen Zusammenhang mit dem Ausländeranteil der jeweiligen Großstädte. Der Anteil an Studierenden liegt in Dresden, Aachen, Karlsruhe und Bonn deutlich über dem der

ausländischen Wohnbevölkerung, in München, Stuttgart, Nürnberg und Köln deutlich darunter (Haganu/Heß 2014: 93).

Erklärungen für diese regionalen Differenzen bietet die BAMF-Studie nicht. Das regionale Studienangebot und der Arbeitsmarkt für Hochqualifizierte dürfte dabei ebenso eine Rolle spielen wie – womöglich – besondere Anstrengungen in Richtung regionale Willkommenskultur. Die Autorinnen sehen für die weitere Gewinnung von ausländischen Absolventen einen hohen „Informations- und Beratungsbedarf bezüglich der aufenthalts- und arbeitsrechtlichen Bedingungen sowie der berufsbezogenen Erfordernisse“ (Haganu/Heß 2014: 296). Nicht zuletzt die aufenthaltsrechtlichen Regelungen sollten aus ihrer Sicht so ausgestaltet werden, dass sie zu längeren Bleibeperspektiven beitragen. Schließlich sei an eine bessere Einbindung von Familienangehörigen (Hilfe bei der Arbeitssuche für Ehepartner und bei der Eingliederung der Kinder in das Bildungssystem) zu denken.

Lokale und betriebliche Willkommenskultur: Während die bisher erwähnten Studien die Chancen auf dem Arbeitsmarkt in den Mittelpunkt gestellt haben und mehr Informationen, ein verbessertes Hochschulmarketing und eine gezielte Vorbereitung für den Übergang von der Hochschule zur Berufstätigkeit als erfolgversprechende Haltestrategien in Aussicht stellen, die zudem zentralen Motiven von internationalen Studierenden entsprechen, benennen andere Studien zusätzliche Barrieren, die nicht auf diesem Wege zu bearbeiten sind:

- Diverse Regionalstudien verweisen auf eine noch wenig ausgeprägte Willkommenskultur vor Ort (s. Brandenburg-Studie, Nürnberg-Studie⁸). Fallstudien verdeutlichen, dass lokale Ausländerbehörden auch für ausländische Studierende und Hochschulabsolventen eine besondere Quelle negativer Erfahrungen darstellen. Eine mehrjährig und vergleichend angelegte Studie zum Umgang mit ausländischen Studierenden attestiert der Ausländerbehörde der Stadt Bayreuth nicht nur von einem durchgängig respektlosen und unhöflichen Umgangston, sondern eine systematisch destruktive Praxis, die den Willkommensbemühungen von Hochschule und Stadt zuwider läuft (Barié-Wimmer/Müller-Jacquier 2013).

- Heimisch zu werden, sich zuhause zu fühlen, ist auch für Akademiker keine Selbstverständlichkeit. Fehlendes Heimatgefühl kann zum Abwanderungsmotiv werden: „Aus den im April 2009 veröffentlichten Teilergebnissen der ‚Sozialstudie über die türkischen Akademiker und Studierenden in Deutschland (TASD-Studie)‘ des Forschungsinstituts ‚futureorg‘ geht hervor, dass mehr als ein Drittel (36 %) der insgesamt 254 Befragten beabsichtigt, zukünftig in die Türkei zu ziehen und damit Deutschland zu verlassen. In der zusätzlich gestellten Frage nach den Abwanderungsmotiven gab dabei die Mehrheit der Befragten ein fehlendes Heimatgefühl in Deutschland als Grund an (Lutz/Heckmann 2010: 219)⁹.

- Auch mit Blick auf künftige Arbeitgeber betonen Studierende häufig „weiche“ Faktoren. „Betriebsklima wichtiger als Gehalt“ lautet das Fazit einer Befragung der Hofer Consulting Group von Hofer

⁸ In ihrer Studie zur Attraktivität der Europäischen Metropolregion Nürnberg (EMN), die insgesamt zu sehr positiven Ergebnissen kommt, betonen die Autorinnen: „Die Befragten, die die EMN empfehlen würden, formulieren jedoch auch kritische Aspekte, welche ihnen an der EMN weniger gut gefallen. Dazu zählen der Umgang mit den Menschen, der häufig als unhöflich und bisweilen als rassistisch beschrieben wird sowie der schlechte ÖPNV-Ausbau, wodurch das Umland ohne Auto kaum erreichbar scheint. Des Weiteren werden schlechte Lebenshaltungsbedingungen und ein Mangel an Unterhaltungsangeboten sowie die ungenügende Hilfsbereitschaft der Behörden als Kritik geäußert“ (Schlücker/Bartig 2013: 39). Zu Brandenburg s. Assel/Strom (2014).

⁹ Die Autoren verweisen auf Dağlar, N./Sezer, K. (2009): Die Identifikation der TASD mit Deutschland – Abwanderungsphänomen der TASD beschreiben und verstehen. Krefeld / Dortmund, S. 16f. (http://tasd.futureorg.de/_files/_publikationen/TASDSpektrum2.pdf).

Studenten im Auftrag des Netzwerkes „Wirtschaftsregion Hochfranken e.V.“, in der es um Bleibemotive der Studierenden geht (s. News vom 23.06.2014 auf der Netzseite der Wirtschaftsregion Hochfranken). Offensichtlich macht es Sinn, in eine diskriminierungsfreie und für Vielfalt offene Betriebskultur zu investieren, wenn es darum geht ausländische Fachkräfte anzuwerben und zu halten.

Zwischenfazit: Zuwanderung über das Hochschulsystem stellt eine Option dar, die aus vielen Gründen genutzt werden kann und sollte. Die Zahl der internationalen Studierenden nimmt weltweit zu. Die Bundesrepublik ist ein vergleichsweise begehrtes Ziel, weil sie den Studierenden – in den meisten Regionen¹⁰- persönliche Sicherheit und einen hohen Lebensstandard bietet und über qualitativ hochwertige und vergleichsweise kostengünstige Studienangebote verfügt. Von Bedeutung ist für die Studienplatzwahl außerdem die Möglichkeit, auf einem zurzeit vergleichsweise gut aufgestellten deutschen Arbeitsmarkt Beschäftigung und Karrieremöglichkeiten zu finden. Studierende, die diesen Weg beschritten haben, sind überwiegend zufrieden mit ihren Arbeits- und Lebensbedingungen in Deutschland. Angesichts eines deutschen Anteils von 6 % an der Gesamtzahl der internationalen Studierenden hält sich zudem die moralische Herausforderung eines für die Herkunftsgesellschaften schädlichen „brain drains“ in Grenzen. Das Gros der ausländischen Studierenden kommt aus OECD- und Schwellenländern, Studierende aus armen Ländern sind kaum vertreten. Eine umfassende Verbleibsstudie kommt zu dem Ergebnis: „Es stellte sich ... deutlich heraus, dass in vielen Bereichen die ausländischen Studierenden und Absolventen ihre Chancen bereits wahrnehmen“ (Haganu/Heß 2014: 297).

Dennoch bleiben zahlreiche politische Herausforderungen, um diese Zuwanderungsoption im Sinne aller Beteiligten besser zu gestalten. Trotz wachsender Zahlen ist der Anteil Deutschlands an den internationalen Studierenden rückläufig und könnte wieder gesteigert werden. Es gibt Anhaltspunkte dafür, dass die Zahl der Studienabbrecher noch immer zu groß ist und die Erfolgsquoten von internationalen Studierenden verbesserungsfähig sind. Die Übergänge zum deutschen Arbeitsmarkt sind holprig, aufenthaltsrechtliche Hürden sind noch immer wirksam. Schließlich gibt es Klagen über eine noch zu wenig ausgeprägte Willkommenskultur an Hochschulen, in Kommunen, in der Zivilgesellschaft und in Unternehmen. Auch wenn diese „weichen“ Faktoren gegenüber Studienqualität und Karrierechancen nachrangig erscheinen, kommt ihnen doch ein nicht zu unterschätzender Stellenwert zu, wenn es um die Bleibeentscheidungen Einzelner geht. Auch viele der in Deutschland gebliebenen ausländischen Hochschulabsolventen und Fachkräfte fordern eine verbesserte Willkommens- und Anerkennungskultur.

„Über keinen anderen Weg klappt die Integration ausländischer Arbeitskräfte in den deutschen Arbeitsmarkt so gut wie über die Uni“ (Wido Geis, IW, zitiert nach Bös 2014). Mit dieser Aussage wird kein Zustand beschrieben, sondern eine Gestaltungsaufgabe formuliert, bei der nicht vernachlässigt werden sollte, dass es um die Lebensbedingungen und das Wohlbefinden von Menschen und ihren Familien geht.

¹⁰ In einigen Regionen Ostdeutschlands sind ausländisch aussehende Studierende häufiger Attacken aus rechtsextremen Szenen ausgesetzt. Nicht selten gaben und geben solche Vorfälle auch Anlass zu Gegenmobilisierungen von Hochschulen und zivilgesellschaftlichen Akteuren – beispielhaft das „Bürger-Bündnis“ von Wernigerode (vgl. Roth 2010: 62ff.).

3 Ausgewählte Initiativen und Akteure auf Bundesebene

Alle staatlichen Ebenen haben sich in den letzten Jahren mit unterschiedlicher Intensität und mit einem breiten Zielkatalog der Option „Zuwanderung über die Hochschulen“ angenommen¹¹. Ausländische Studierende werden z.B. zur Zielgruppe bei der Internationalisierung der Hochschulen, in der „Fachkräfte-Offensive“¹² und der „Demografie-Strategie“ des Bundes. Die gegenwärtige Bundesregierung hat ihre weitreichenden Ambitionen sogar mit einer Zahl fixiert: „Laut Koalitionsvertrag der Bundesregierung ist Deutschland ‘bereits heute nach den USA und Großbritannien das dritt wichtigste Gastland für Studierende aus dem Ausland. Bis zum Ende des Jahrzehnts wollen wir dafür sorgen, dass die Zahl ausländischer Studierender um rund ein Drittel auf etwa 350.000 gesteigert wird’. Das ist notwendig, um das deutsche Wissenschaftssystem angesichts des demografischen Wandels und der damit zu erwartenden sinkenden Studierenden-Zahlen in seiner jetzigen Dimension und mit seiner Innovationsfähigkeit aufrechterhalten zu können und um Deutschlands Platz als eines der fünf führenden Gastländer für international mobile Studierende zu behaupten. Neben der Erhöhung der Zahl geht es auch darum, den Studienerfolg internationaler Studierender in Deutschland deutlich zu verbessern“ (GATE Germany 2014: 7).

Die rechtlichen und institutionellen Rahmenbedingungen für die Fachkräftezuwanderung im Allgemeinen und die Strategie „Zuwanderung über die Hochschulen“ im Besonderen wurden in den letzten Jahren deutlich verbessert. Dies gab Anlass zu euphorischen Bewertungen. Beim Thema Zuzug von Fachkräften habe sich Deutschland „vom Sorgenfall zum Musterschüler“ entwickelt (SVR 2014). Dies gelte besonders für die Zuwanderungssteuerung über die Hochschulen. Deutschland sei von einem restriktiven zu einem liberalen Einwanderungsland geworden. Im Detail zeigen sich jedoch noch eine Fülle von Widerständen und Herausforderungen, wie die lange Liste von Handlungsempfehlungen zur Verbesserung des rechtlichen und institutionellen Rahmens für die Zuwanderung von ausländischen Fachkräften in einer ersten, vom BMWI herausgegebenen Wirkungsanalyse verdeutlicht (Brenning et al. 2014: 175ff.).

Bundesgesetze

Für die Aushandlung der neuen Arbeitsmigrationsgesetzgebung waren Vorarbeiten durch die von Stiftungen initiierte und mit „elder statesmen“ besetzte „Hochrangige Konsensgruppe Fachkräftebedarf und Zuwanderung“ (HKG) und des von Stiftungen getragenen, mit Wissenschaftlern besetzten SVR von Bedeutung. Beide setzten sich nachdrücklich für eine weitere Öffnung des deutschen Arbeitsmarkts für Fachkräfte aus Drittstaaten ein. „Die von SVR und HKG vertretenen Positionen finden sich in der jüngsten Gesetzgebung zum Zuzug von Arbeitnehmern aus Drittstaaten, die im August 2012 in Kraft trat und die eine bedeutende Liberalisierung der deutschen Arbeitsmigrationspolitik darstellt“ (Laubenthal 2014). Zu den neuen Regelungen gehört die Senkung des Mindesteinkommens für Fachkräfte von außerhalb der EU auf 44.800 € und auf 34.900 € für Angestellte der MINT-Berufe.

¹¹ Auch die EU hat dafür z.B. mit ihrer „Lissabon-Strategie“ und dem Bologna-Prozess sowie zahlreichen Programmen Rahmenbedingungen geschaffen, auf die einzugehen, den Rahmen dieser Studie sprengen würde.

¹² Auf diese Rahmenbedingungen und deren halbherzige Verknüpfung mit dem Leitbild „Willkommenskultur“ wird in dieser Studie nicht vertieft eingegangen, da dies bereits an anderer Stelle geschehen ist (Roth 2014). Zudem wird auf die Darstellung von Maßnahmen, Initiativen und Gesetzen verzichtet, die nicht an ausländische Studierende adressiert sind.

„Das neue Gesetz wurde im Rahmen der Umsetzung der Hochqualifizierten-Richtlinie der EU eingeführt, und EU-Recht fungierte hier als eine Gelegenheit für eine bedeutende Liberalisierung der deutschen Arbeitsmigrationspolitik. Dabei geht die deutsche Reform noch über die in der Blue-Card-Direktive formulierten Anforderungen hinaus“ (Laubenthal 2014).

Zum 1. August 2012 sind verschiedene Rechtsänderungen für Ausländerinnen und Ausländer, die als Fachkräfte in Deutschland arbeiten und leben wollen, in Kraft getreten. Sie werden als eine zentrale Weichenstellung für eine verstärkte Zuwanderung über die Hochschulen angesehen. Im Detail geht es vor allem um folgende Regelungsbereiche:

- a. Die Blaue Karte EU
- b. Zuwanderungserleichterungen für Studierende und Absolventinnen und Absolventen deutscher Hochschulen
- c. Niederlassungserlaubnis
- d. Erleichterungen nach der Berufsausbildung in Deutschland
- e. Erleichterungen der Arbeitsuche, Verkürzung des Arbeitserlaubnisverfahrens

a. Die Blaue Karte EU – eine (befristete) Aufenthaltserlaubnis für qualifizierte Fachkräfte mit Weiterbildungsmöglichkeit in einen weiteren EU-Mitgliedstaat:

Neben die nationale Regelung zur (unbefristeten) Niederlassungserlaubnis für Hochqualifizierte nach § 19 Aufenthaltsgesetz tritt die neue Blaue Karte EU nach § 19a Aufenthaltsgesetz. Einer Ausländerin oder einem Ausländer, die/der

- einen inländischen oder
- einen mit einem inländischen Hochschulabschluss vergleichbaren ausländischen Hochschulabschluss

besitzt und ein Jahresgehalt von derzeit 44.800 € erzielen wird, wird nach § 19a Aufenthaltsgesetz ohne Prüfung durch die Bundesagentur für Arbeit die (befristete) Blaue Karte EU erteilt, wenn in Deutschland der Abschluss eines entsprechenden Arbeitsvertrags in Aussicht steht (§ 18 Abs. 5 Aufenthaltsgesetz). Ein Wechsel des Arbeitsplatzes ist in den ersten zwei Jahren der Beschäftigung genehmigungspflichtig (§ 19a Abs. 4 Aufenthaltsgesetz).

Für sogenannte „Mangelberufe“ beträgt die Jahresgehaltsgrenze für die Blaue Karte EU derzeit 34.944 €. In diesen Fällen ist jedoch für Personen mit einem ausländischen Hochschulabschluss (sog. „Bildungsausländer“) noch eine Prüfung der Bundesagentur für Arbeit erforderlich, ob die jeweiligen Arbeitsbedingungen, vor allem das Gehalt, den üblichen Marktbedingungen entsprechen. Die Blaue Karte EU eröffnet nach 18 Monaten die Möglichkeit, in einen anderen Mitgliedstaat der Europäischen Union umzuziehen und dort zu arbeiten, wenn auch dort die Voraussetzungen nach der EU-Richtlinie 2009/50/EG erfüllt sind. Das ist ein deutlicher Vorteil gegenüber den nationalen Aufenthaltstiteln.

Zeiten des Besitzes einer Blauen Karte EU – auch die in einem anderen Mitgliedstaat – werden auf die notwendigen Zeiten zur Erteilung einer Erlaubnis zum Daueraufenthalt-EG in Deutschland unter bestimmten Voraussetzungen angerechnet (§ 9a Abs. 2 Nr. 2 Aufenthaltsgesetz).

Ehegatten, Lebenspartner und Kinder von Personen, die eine Blaue Karte EU besitzen, dürfen nach Deutschland mit einreisen bzw. nachziehen. Sie brauchen keine Kenntnisse der deutschen Sprache nachzuweisen. Ehegatten und Lebenspartner sind darüber hinaus unmittelbar nach ihrer Einreise zur Ausübung einer Erwerbstätigkeit berechtigt (§ 29 Abs. 5 Nr. 2 Aufenthaltsgesetz).

b. Aufenthaltsrechtliche Erleichterungen für Studierende sowie Absolventinnen bzw. Absolventen deutscher Hochschulen

– Zustimmungsfreiheit, Zugang zu selbständigen Tätigkeiten und Verlängerung der sog. „Suchphase“:

Ausländische Studierende mit einer Aufenthaltserlaubnis zu Studienzwecken nach § 16 Aufenthaltsgesetz dürfen 120 ganze oder 240 halbe Tage zustimmungsfrei neben ihrem Studium arbeiten (§ 16 Abs. 3 Aufenthaltsgesetz).

Ausländerinnen und Ausländer, die ein Studium an einer deutschen Hochschule absolviert haben und weniger als die Jahres Gehaltsgrenzen nach der EU-Richtlinie 2009/50/EG (s.o.) verdienen, erhalten wie bisher eine Aufenthaltserlaubnis nach § 18 Aufenthaltsgesetz für eine ihrer Ausbildung angemessene Beschäftigung. Das Einkommen muss aber ausreichen, um den Lebensunterhalt eigenständig zu sichern. Die bisher vorgesehene Prüfung der Arbeitsbedingungen durch die Bundesagentur für Arbeit entfällt (§ 3b Beschäftigungsverordnung).

Neben der Aufnahme einer (abhängigen) Beschäftigung sieht das Gesetz für Absolventinnen und Absolventen deutscher Hochschulen künftig auch eine Aufenthaltserlaubnis zur Aufnahme einer selbständigen Tätigkeit vor (§ 21 Abs. 2a Aufenthaltsgesetz). Die selbständige Tätigkeit muss mit den im Studium erworbenen Qualifikationen im Zusammenhang stehen. Auch dabei muss der Lebensunterhalt gesichert sein.

Die Aufenthaltserlaubnis für Hochschulabsolventinnen und -absolventen zur Suche einer angemessenen beruflichen Tätigkeit wird künftig nicht mehr nur für zwölf, sondern für 18 Monate erteilt (§ 16 Abs. 4 S. 1 Aufenthaltsgesetz). Während dieser „Suchphase“ dürfen die ausländischen Absolventinnen und Absolventen künftig unbeschränkt erwerbstätig sein, um ihren Lebensunterhalt zu sichern. Ist die bisherige 12-Monatsfrist zur Arbeitsuche am 1. August 2012 noch nicht abgelaufen, ist die Aufenthaltserlaubnis nach § 16 Abs. 4 Aufenthaltsgesetz um sechs Monate zu verlängern und die Erwerbstätigkeit uneingeschränkt zu gestatten.

Familienangehörige von Fachkräften und Hochschulabsolventinnen bzw. -absolventen, die nach § 3b, § 4, § 5, § 27 und § 28 Beschäftigungsverordnung beschäftigt sind, dürfen künftig ohne Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit eine Beschäftigung ausüben (§ 3 Nr. 1 Beschäftigungsverfahrensverordnung).

c. Niederlassungserlaubnis

Aufenthaltsrechtliche Verfestigung in die (unbefristete) Niederlassungserlaubnis:

Absolventinnen und Absolventen deutscher Hochschulen wird eine Niederlassungserlaubnis erteilt, wenn sie seit zwei Jahren

- einen Aufenthaltstitel nach § 18, § 18a, § 19a oder § 21 Aufenthaltsgesetz besitzen, in einem dem Abschluss angemessenen Beschäftigungsverhältnis stehen und Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung oder für eine vergleichbare private Altersversorgung entrichtet haben (§ 18b Aufenthaltsgesetz).

- Dasselbe gilt nach 33 Monaten Beschäftigung für Ausländerinnen und Ausländer, die eine Blaue Karte EU besitzen und ihre Ausbildung im Ausland abgeschlossen haben. Sie müssen außerdem Deutschkenntnisse auf dem Sprachniveau B 1 sowie Kenntnisse der deutschen Rechts- und Gesellschaftsordnung nachweisen. Das Zertifikat des erfolgreich abgeschlossenen Integrationskurses bescheinigt beides.

Die 33-Monats-Frist verkürzt sich auf 21 Monate, wenn die Ausländerin oder der Ausländer Sprachkenntnisse der Stufe B1 nachweist (§ 19a Abs. 6 Aufenthaltsgesetz).

d. Erleichterungen nach der Berufsausbildung in Deutschland

Für Ausländerinnen und Ausländer, die eine Aufenthaltserlaubnis nach § 16 Abs. 5 oder § 17 Abs. 1 Aufenthaltsgesetz besitzen, um in Deutschland eine schulische oder betriebliche Berufsausbildung zu absolvieren, gibt es ebenfalls deutliche Verbesserungen. Sie erhalten – ähnlich wie Hochschulabsolventinnen und -absolventen – die Möglichkeit, ein der inländischen Ausbildung entsprechendes Arbeitsplatzangebot zu suchen (§ 16 Abs. 5b und § 17 Abs. 3 Aufenthaltsgesetz) und anzunehmen (§ 27 Abs. 3 Beschäftigungsverordnung). Die Suchphase beträgt ein Jahr. Bei der Erteilung der Aufenthaltserlaubnis wird nur die Gleichwertigkeit der Arbeitsbedingungen geprüft, eine Vorrangprüfung findet nicht statt. Diese Regelungen sind auch für Studienabbrecher von Bedeutung.

e. Erleichterungen der Arbeitsuche, Verkürzung des Arbeitserlaubnisverfahrens

Neu eingeführt wurde auch eine Aufenthaltserlaubnis zur Arbeitsplatzsuche für qualifizierte Fachkräfte mit einer Dauer von bis zu sechs Monaten. Auch sie darf nur erteilt werden, wenn der Lebensunterhalt in dieser Zeit gesichert ist (§ 18c Aufenthaltsgesetz).

Das Arbeitserlaubnisverfahren wurde gestrafft. Soweit die Ausländerbehörde die Bundesagentur für Arbeit im Arbeitserlaubnisverfahren noch beteiligen muss, gilt deren Zustimmung zur Arbeitserlaubnis künftig als erteilt, wenn die Bundesagentur für Arbeit nicht innerhalb von zwei Wochen auf die Anfrage der Ausländerbehörde antwortet und mitteilt, dass die übermittelten Informationen nicht ausreichen, um über die Zustimmung zu entscheiden, oder der Arbeitgeber die erforderlichen Auskünfte nicht oder nicht rechtzeitig erteilt hat (§ 14 Beschäftigungsverfahrensverordnung).

Über die Wirkungen dieser ausführlich beschriebenen Neuregelungen liegen noch keine seriösen Evaluationen vor¹³. Besonders über den Nutzen der Blauen Karte EU ist heftig gestritten worden. Gleichzeitig machen die Regelungen deutlich, dass sie bei allen Erleichterungen zugleich eine Fülle von bürokratischen Kontrollauflagen enthalten (von den Deutschkenntnissen bis zum Lebensunterhalt), die den Betroffenen ihren Weg auf den deutschen Arbeitsmarkt nicht gerade erleichtern. Zudem behalten die Ausländerbehörden ihre primäre Zuständigkeit¹⁴.

Die Fachkräfte-Offensive des Bundes

Im Juni 2011 hat die Bundesregierung die Maßnahmen aller Ressorts in dem Bereich Fachkräftesicherung in einem Fachkräftekonzept gebündelt. Jedes Jahr wird seither überprüft, ob die aufgestellten Ziele erreicht wurden. Die interministerielle Arbeitsgruppe "Fachkräfte der Zukunft", in der alle betroffenen Ressorts unter Federführung des BMAS vertreten sind, bewertet jährlich die gemachten Fortschritte. Im Jahreswirtschaftsbericht 2014 listet die Bundesregierung eine Reihe von Initiativen auf, die den Zugang über die Hochschulen erleichtern sollen. Dazu gehören vor allem die Fortsetzung der Informations- und Mobilisierungskampagne für eine Willkommenskultur, die Professionalisierung der Netzwerke zur Fachkräftesicherung und das zentrale Innovationsbüro „Fachkräfte für die Region“. An Einzelmaßnahmen des Bundes werden u.a. die Pilotphase des INQA-Audits „Zukunftsfähige Unternehmenskultur“ mit dem Schwerpunkt Diversity und die erleichterte Anerkennung von Hochschul- und Berufsabschlüssen erwähnt (BMWi 2014: 62f.).

¹³ Erste Einschätzungen über die möglichen Wirkungen des neuen rechtlichen Rahmens bietet eine Studie der Ramboll Management Consulting (Brenning et al. 2014).

¹⁴ Zu dieser Vermutung passt eine aktuelle Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs, der die Verweigerung eines Studentenvisums durch deutsche Behörden (Ausländerbehörde, Auswärtiges Amt) mit dem Hinweis aufgehoben hat, die Ablehnung verstoße gegen das Ziel der EU-Richtlinie, die Mobilität von drittstaatenangehörigen Studierenden in Richtung EU zu erleichtern (Migazin vom 11.09.2014)

Da neben den Gesundheitsberufen vor allem Berufe im MINT-Bereich (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik) über Fachkräftebedarf klagen, haben 2012 zahlreiche Organisationen (Stiftungen, Bildungseinrichtungen, Fachverbände etc.) ein Nationales MINT Forum gebildet. Es kümmert sich um alle Stufen der MINT-Bildung: von der frühkindlichen über die schulische, berufliche und akademische Bildung bis zur Weiterbildung und zum lebenslangen Lernen. Im Mai 2014 fand der 2. Nationale MINT-Gipfel statt, der einen wachsenden Bedarf an Nachwuchskräften – auch aus dem Ausland – konstatierte und auf die besonderen Berufschancen für Zugewanderte aufmerksam machte (vgl. Plünnecke 2014). Dynamisch gestiegene Studierendenzahlen verdeutlichen die besondere Attraktivität dieser Fächergruppe (so hat sich die Zahl der Studienanfänger in den Ingenieurwissenschaften zwischen 2000 und 2012 mehr als verdoppelt). Gleichzeitig gehören ein geringerer Frauenanteil sowie anhaltend hohe Abbrecher- und Wechselquoten von mehr als 30 % in den Ingenieurwissenschaften und in Mathematik zu den besonderen Herausforderungen der MINT-Fächer (Renn 2014: 4).

Internationales Hochschulmarketing

Der Deutsche Akademische Austauschdienst (DAAD) und die Hochschulrektorenkonferenz (HRK) haben 2001 gemeinsam GATE-Germany gegründet, ein Konsortium für internationales Hochschulmarketing. Es bietet Expertenwissen für die Analyse regionaler Bildungsmärkte, die Planung von Marketingkampagnen für neue Studiengänge und internationale Hochschulmessen an¹⁵. GATE veröffentlicht zudem seit 2001 jährlich Daten und Fakten zur Internationalität von Studium und Forschung in Deutschland (aktuell DAAD/HIS-HF 2014). Außerdem bietet es den Mitgliedshochschulen Expertenwissen und betreibt weltweit Marketing. „Seit 2001 ist die Zahl der GATE-Mitgliedshochschulen auf 145 (Stand: April 2014) angestiegen. 83,5% aller internationalen Studierenden und 85% aller Bildungsausländer in Deutschland studieren an einer GATE-Mitgliedshochschule“ (GATE-Germany 2014: 5). In diesem Jahr hat GATE-Germany ein Strategiepapier für den Zeitraum 2014-2020 vorgelegt, das Perspektiven für den Ausbau seines Hochschulmarketings im In- und Ausland enthält. Es geht darum, den „Prozess der Internationalisierung voranzutreiben. Eine zentrale Rolle spielen dabei die Auslandsmobilität eigener und die Rekrutierung ausländischer Studierender. Der Wettbewerb um die klügsten Köpfe weltweit führt auch in Deutschland zur Identifikation neuer Zielregionen und Zielgruppen, zu neuen strategischen Allianzen und zu neuen international ausgerichteten Studiengängen. Als Standort für exzellente Forschung und Lehre braucht Deutschland den internationalen Austausch, um wettbewerbsfähig bleiben und sich als attraktiver Kooperationspartner wie auch als Konkurrent behaupten zu können“ (GATE-Germany 2014: 2).

¹⁵ GATE-Germany greift dabei auf das DAAD-Netzwerk zurück und setzt sich für dessen Ausbau in bisher kaum erschlossenen Ländern ein. „Das DAAD-Netzwerk, das eine wesentliche Stütze des internationalen Hochschulmarketings sowohl für GATE-Germany (z.B. bei der Durchführung von Messe- und Informationsveranstaltungen oder bei Informationen über Webseiten und Soziale Medien im Ausland) als auch für die deutschen Hochschulen (z.B. bei individuellen Aufträgen im Rahmen von Marketing Services) darstellt, besteht bisher aus den 15 DAAD-Außenstellen und den 55 DAAD-Informationszentren (IC) in insgesamt 58 Ländern. Um sowohl bestehende Bildungsmärkte intensiver bearbeiten als auch um neue Märkte erschließen zu können, ist es nötig, dieses Netzwerk sowohl qualitativ als auch quantitativ auszubauen“ (GATE-Germany 2014: 8).

Rund 50.000 international mobile Studierende, Studieninteressierte und Doktoranden wurden im In- und Ausland im Auftrag des Konsortiums zu ihrer Standortwahl und ihrer Zufriedenheit befragt (Ripmeester/Pollock 2014). Solche Analysen sollen dazu beitragen, die Marketing-Instrumente zu verfeinern¹⁶.

Im Jahre 2009 hat die Hochschulrektorenkonferenz einen „Nationalen Kodex für das Ausländerstudium an deutschen Hochschulen“ verabschiedet, dem Ende 2013 bereits 130 Hochschulen beigetreten sind. Er setzt detaillierte Qualitätsmaßstäbe für die Betreuung von ausländischen Studierenden und Wissenschaftlern. Konkret geht es um Standards für

1. Information, Beratung und Werbung,
2. Zulassung und Einstufung,
3. fachliche, sprachliche und soziale Betreuung,
4. Leistungen zum und nach Abschluss des Studiums,
5. Umgang mit Beschwerden durch Einrichtung einer Beschwerdestelle.

Ausländische Studierende werden im Nationalen Kodex zunächst als „Botschafter“ bzw. besonders zu betreuende Gruppe und (noch) nicht als potentielle Fachkräfte für den deutschen Arbeitsmarkt angesprochen: „Diese Personen bereichern die Forschung und Lehre und tragen auf allen Ebenen zur Internationalisierung der Hochschullandschaft bei. Viele von ihnen werden zukünftig Schlüsselpositionen in Politik, Wirtschaft und Wissenschaft einnehmen. Sie werden als Botschafter für ein Studium in Deutschland und für ein Studium an ihrer deutschen Hochschule auftreten – sofern sie das Studium in Deutschland als eine fachliche und persönliche Bereicherung erleben“ (HRK/DAAD 2009).

Gleichwohl bieten die Standards erste Ansatzpunkte für eine Willkommenskultur, zu denen auch der Brückenschlag zur Kommune und zu möglichen Arbeitgebern gehört:

„Die Hochschule bietet Programme und Kontakte zur Integration der internationalen Studierenden in die Hochschule, die Lebens- und Arbeitswelt sowie das kulturelle und gesellschaftliche Umfeld vor Ort. Die soziale Betreuung erstreckt sich, soweit möglich, auch auf in das Studium integrierte Ausbildungsphasen, die außerhalb der Hochschule absolviert werden.

Die Hochschule bietet internationalen Studierenden mit der Zulassung auch Unterstützung bei der Wohnungssuche vor Ort an, mindestens durch sachdienliche Informationen über den Wohnungsmarkt und studentischen Wohnraum.

Die Hochschule nennt den internationalen Studierenden ihre zuständigen Ansprechpartner an der Hochschule und in den Behörden für aufenthaltsrechtliche Fragen und hilft bei Unklarheiten...

Die Hochschule bemüht sich, internationalen Studierenden während und zum Abschluss des Studiums begleitende Beratung und Informationen zu Berufsmöglichkeiten anzubieten“ (HRK/DAAD 2009).

¹⁶ Auffällig an diesem Positionspapier von GATE-Germany ist die Ausblendung des gesellschaftlichen Kontexts der globalen und nationalen Hochschulmärkte. Dies gilt für die regionale Einbettung von Hochschulen („Willkommenskultur“) ebenso wie für ausländische Absolventen als potentielle Fachkräfte für regionale Arbeitsmärkte. Diese selbstreferentielle Hochschulbinnenperspektive läuft so Gefahr, wesentliche Triebkräfte und Gestaltungsmöglichkeiten der Internationalisierung außerhalb der Hochschulen zu vernachlässigen.

Weitere Initiativen

Im Jahr 2011 „hat die BA eine vielbeachtete Broschüre mit dem Titel ‚Perspektive 2025 – Fachkräfte für Deutschland‘ herausgegeben; hier werden die 10 wichtigsten Handlungsfelder beschrieben, um dem Fachkräftemangel entgegenzusteuern, der Deutschland aufgrund des demografischen Wandels droht. Einer dieser Hebel ist die Zuwanderung aus dem Ausland, der sich in der Rückschau als der dynamischste herausgestellt hat. In diesem Jahr wurde das Vorhaben Beratung und Vermittlung ausländischer Hochschulabsolventen sogar erstmalig in den Planungsbrief des Vorstands aufgenommen, nachdem die Regionaldirektionen und Agenturen für Arbeit ihr Geschäft ausrichten. Verantwortlich für das Auslandsgeschäft der Bundesagentur für Arbeit ist – in der Regel – die Zentrale Auslands- und Fachvermittlung, kurz ZAV“ (Peters 2014: 2).

Interessant ist auch ein ZAV-Pilotprogramm der BA¹⁷, bei dem es um ein Coaching für ausländische Studierende aus dem Nicht-EU-Ausland bei der Arbeitssuche durch Bewerbungstraining und Jobbörsen seit 4 Jahren in insgesamt 12 Großstädten geht¹⁸. Es kann überraschend hohe Vermittlungsquoten von über 90 Prozent vorweisen. Ab Herbst 2014 soll das Programm deshalb in ganz Deutschland etabliert werden. Eine Auswertung der Pilotphase hatte ergeben, dass die Unterstützung am Studienende nicht ausreicht. Bereits zu Studienbeginn sollten relevante Akteure in der Region vorgestellt werden, die Vor- und Nachbereitung von Praktika sei ein nächster Schritt, beim Übergang in den Arbeitsmarkt sollten vor allem KMU unterstützt werden, die immer Gefahr liefen, dass ihnen Global Player die besten Absolventen wegschnappen. Für die internationalen Studierenden sind in allen Phasen Sprachangebote wichtig, zudem sollten die Angebote in einer Stelle konzentriert werden (Peters 2014: 9). Ein grundsätzliches Problem ist die Finanzierung des Angebots – nicht nur wegen der Vielzahl der beteiligten Akteure, sondern auch wegen befristeter Förderungen (Projekte, Modelle etc.).

Die Arbeit des vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales geförderten „Innovationsbüro Fachkräfte für die Region“ ist in unserem Kontext von besonderem Interesse, weil es eine Plattform für lokale und regionale Netzwerke geschaffen hat, auf die in dieser Expertise noch zurückgegriffen wird. Die Vernetzungsaktivitäten gehen jedoch über den Internetauftritt hinaus und schließen regelmäßige Konferenzen, Broschüren zu guter Praxis etc. ein.

¹⁷ „Die Idee für das Pilotprojekt entstand im 2010 neu eingerichteten Incoming-Team der ZAV und startete als zartes Pflänzchen am Hauptsitz der ZAV in Bonn: Das Projekt konzentrierte sich auf Absolventen in den MINT-Fächern, da hier der Fachkräftemangel bereits deutlich spürbar ist. Die Schwierigkeiten mit der Rekrutierung aus dem Ausland waren bereits wohl bekannt: Die Abschlüsse waren oftmals nicht kompatibel, die Interessenten sprachen kein oder kaum Deutsch, man wusste nichts oder wenig über das Gastland, der Zuzug der Ehepartner/der gesamten Familie musste organisiert werden... Alles in allem: aufwändig und teuer...“ (Peters 2014: 2).

¹⁸ Das Projekt startete am Sitz der ZAV in Bonn mit der Universität Bonn und der Hochschule Rhein-Sieg. Es wurde in einer ersten Stufe auf die Standorte München, Nürnberg und Erlangen ausgeweitet. Trotz hoher anfänglicher Erfolgsraten werden auch Kooperationsprobleme und Konkurrenzdenken zwischen dem Career Service der Hochschulen und dem AA berichtet. Nicht der Arbeitsmarkt, sondern das Engagement und die Vernetzung der Akteure seien der Schlüssel zu einer erfolgreichen Integration, ergab die Auswertung der Projektphase durch die ZAV (Peters 2014: 6).

4 Länderprogramme und Initiativen

Alle Bundesländer haben sich der Fachkräfte-Initiative des Bundes angeschlossen und sich für das Demografie-Thema geöffnet. Nachfolgend soll lediglich eine Auswahl vorgestellt werden, die einen Eindruck von den landespolitischen Initiativen und Möglichkeiten vermittelt.

Baden-Württemberg

Baden-Württemberg hat früh und eindringlich auf einen wachsenden Fachkräftemangel aufmerksam gemacht. „Unter allen Bundesländern ist Baden-Württemberg am stärksten vom Mangel an technischen Fachkräften betroffen. Laut dem IHK-Fachkräftemonitor fehlen im Südwesten durchschnittlich bis zu 200.000 Fachkräfte pro Jahr. Dieser Fachkräftemangel wird von der demografischen Entwicklung in Zukunft sogar noch verstärkt werden“ (www.bw-i.de). Zur Sicherung des Fachkräfteangebots hat die Landesregierung unter Koordinierung des Ministeriums für Finanzen und Wirtschaft (2011) eine „Fachkräfteallianz Baden-Württemberg“ gegründet. Diese Allianz vereint alle Partner in Baden-Württemberg, die an der Sicherung des Fachkräfteangebots für die mittelständische Wirtschaft mitarbeiten. Zu den zehn formulierten Zielen gehören auch die „gezielte Zuwanderung“ und die Gründung „regionaler Fachkräfteallianzen“. In einer Anfang 2014 veröffentlichten Bilanz wird festgestellt, dass das Ziel erreicht wurde, in allen zwölf Regionen von Baden-Württemberg Fachkräfteallianzen nach dem Vorbild der landesweiten Allianz zu gründen (Ministerium für Wirtschaft und Finanzen 2014: 18).

Die Bandbreite der Projekte von bw-i im Rahmen der Fachkräfteallianz reicht vom Aufbau einer Kommunikationsplattform (www.bw-jobs.de), Maßnahmen zur Schaffung einer Willkommenskultur für ausländische Studierende an baden-württembergischen Hochschulen, der Teilnahme an Rekrutierungsmaßnahmen im In- und Ausland und der Schaffung von Synergien durch Einbeziehung des Themas Fachkräfterekrutierung bei Firmengemeinschaftsständen auf nationalen und internationalen Messebeteiligungen, so zu lesen unter „Selbstverständnis und Ziele von Baden-Württemberg International“ (www.bw-i.de).

Im Schwerpunkt „gezielte Zuwanderung“ wird eine Trendwende festgestellt. Während zwischen 2000 und 2009 die Ausländerbeschäftigung zurückging, ist seit 2010 ein wachsendes Plus zu verzeichnen (mehr als 30.000 Beschäftigte im Jahr 2012). Die Steigerungen dürften kaum oder nur zu einem geringen Teil ein Erfolg der Allianz sein.

Sie empfiehlt in diesem Schwerpunkt:

- „- Willkommenskampagne für ausländische Studierende an baden-württembergischen Hochschulen, um sie als Fachkräfte in Baden-Württemberg zu halten.
- Pilotprojekte zur Gewinnung internationaler Fachkräfte.
- Die Initiative „career-in-bw.de“ des Bildungswerks der Baden-Württembergischen Wirtschaft und der Arbeitgeberverbände dient Unternehmen bei der Rekrutierung ausländischer Fachkräfte und hilft beim Relocation-Management.
- Aufbau von Welcome Centern in den Regionen. Welcome Center sollen als zentrale Anlauf- und Informationsstellen für internationale Fachkräfte und mittelständische Betriebe fungieren.
- Leitlinien zur Förderung einer Willkommenskultur bei den Ausländerbehörden“ (Ministerium für Wirtschaft und Finanzen 2014: 17f.).

Die Umsetzung der zehn Ziele der Allianzpartner soll jährlich auf Grundlage der Ausgangswerte des Jahres 2010 evaluiert werden.

Das Wissenschaftsministerium in Baden-Württemberg fördert mit einem Sonderprogramm den Ausbau fremdsprachiger Lehrangebote an Hochschulen (07.07.2014).

Das Land fördert gemeinsam mit der Fachkräfteallianz Baden-Württemberg mit Mitteln des Europäischen Sozialfonds „Welcome Center“ als zentrale Anlaufstellen.

Bayern

Das Bayerische Wirtschaftsministerium betreibt seit 2013 das Programm „Study and Stay in Bavaria“ mit dem Ziel, ausländische Studierende für die bayerische Wirtschaft zu gewinnen. Ausländische Absolventen an bayerischen Universitäten stellten „ein noch relativ unerschlossenes Potential an Fachkräften dar“, heißt es auf der Netzseite der Initiative. Dort wird auch auf eine Studie verwiesen, wonach 70 % der Absolventen aus EU-Ländern in Bayern über einen Aufenthaltstitel verfügen, der es ihnen ermöglicht, nach Studienabschluss in Bayern eine Tätigkeit aufzunehmen, aber nur rund 20 % machen davon Gebrauch¹⁹. Zu den Formaten des Programms gehören Informations- und Beratungsveranstaltungen an Hochschulen sowie Firmenmessen mit Unternehmensständen an den Hochschulstandorten.

Brandenburg

Bereits seit 2006 gibt es in Brandenburg ein Bündnis für Fachkräftesicherung, das zahlreiche Aktivitäten in verschiedenen Handlungsfeldern – von der Jugendmobilität bis zur Weiterbildung – entwickelt hat. Angesiedelt ist es beim Ministerium für Arbeit, Soziales, Frauen und Familie.

Dieses Ministerium förderte aus ESF-Mitteln ein Projekt zur Angebotsentwicklung für den Karrierestart internationaler Studierender in Brandenburg „Pra(ks)is in Brandenburg“. Auch das Nachfolgeprojekt „Coaching International“ ist an der FH Brandenburg angesiedelt.

Hamburg

Der Senat der Hansestadt hat im Mai 2013 eine umfassende Fachkräftestrategie vorgelegt und zu deren Umsetzung im Juni das bestehende „Aktionsbündnis Bildung und Beschäftigung“ zum Hamburger Fachkräftenetzwerk weiterentwickelt. Die dritte der vier Säulen der Fachkräftestrategie lautet: „Fachkräfte aus dem In- und Ausland gewinnen und Willkommenskultur verbessern“. „Ausländische Studierende und Auszubildende langfristig für Hamburg gewinnen“ wird als Baustein dieser Säule explizit aufgeführt. Deutlich wird dabei, dass sich Hamburg hier noch am Anfang sieht²⁰. Das 2007

¹⁹ Eigentlich dürften die Voraussetzungen für einen längeren Verbleib in Bayern gar nicht so schlecht sein. „Auswertungen der Daten des Sozio-Ökonomischen Panels (SOEP 2003) geben Hinweise darauf, dass sich die Situation in Bayern von den gesamtdeutschen Verhältnissen abhebt. Bezüglich der Frage ‚Wie sehr fühlen Sie sich als Deutsche/r?‘ lag in Bayern der Anteil der Personen mit Migrationshintergrund, die sich „voll und ganz“ als Deutsche fühlen bei 33,0 % und damit deutlich höher als im gesamten früheren Bundesgebiet (24,8 %). Besonders große Unterschiede zeigen sich dabei zwischen den Generationen. Der Anteil der Zuwanderer der ersten Generation, die sich „voll und ganz“ als Deutsche fühlt, belief sich in Bayern auf 27,7 % gegenüber 22,1 % im früheren Bundesgebiet. In der zweiten Generation lagen diese Werte bei 60,7 % in Bayern und bei 39,4 % im früheren Bundesgebiet“ (Lutz/Heckmann 2010: 219).

²⁰ „Bei der Gewinnung von ausländischen Fachkräften muss auch die Gruppe der ausländischen Studierenden sowie derjenigen, die nach Hamburg kommen, um hier eine Berufsausbildung zu absolvieren, stärker in den Blick genommen werden. Sie sind bereits im Hamburger Alltag integriert und verfügen in der Regel über gute Sprachkenntnisse... Im Rahmen des Fachkräftenetzwerks werden die beteiligten Behörden ein Modellprojekt initiieren, um ausländische Ausbildungs- und Hochschulabsolventen gemeinsam mit der Arbeitsmarktberatung der Agentur für Arbeit Hamburg nach Abschluss ihres Studiums bzw. ihrer Ausbildung für den Hamburger Arbeitsmarkt zu gewinnen. Ansätze sind eine frühzeitige und gezielte Ansprache noch während des Studiums

eingerrichtete Hamburg Welcome Center (HWC) wird in dieses Aktionsbündnis mit erweiterten Funktionsbestimmungen eingebaut (Freie und Hansestadt Hamburg 2013: 48f.).

Nordrhein-Westfalen hat eine Initiative „Fachkräftesicherung in NRW“ des Ministeriums für Arbeit, Integration und Soziales, Sachsen-Anhalt einen „Fachkräftesicherungspakt (FKSP) 2010 des Landes Sachsen-Anhalt“ und Schleswig-Holstein eine Fachkräfteinitiative „Zukunft im Norden“.

bzw. der Ausbildung, die Unterstützung bei der Klärung aufenthaltsrechtlicher Fragestellungen sowie der Vermittlung von Kontakten zu hiesigen Unternehmen. Das Modellprojekt soll eng mit den Leistungsangeboten des HWC (Hamburg Welcome Center) vernetzt werden“ (Freie und Hansestadt Hamburg 2013: 44).

5 Lokale bzw. regionale Akteure, ihre Interessen und Strategien

Die Bildung von regionalen und lokalen Netzwerken gehört zu den zentralen Ansatzpunkten der diversen Fachkräftestrategien von Bund und Ländern. Bevor solche Netzwerke vorgestellt werden, lohnt ein Blick auf die (potentiell) beteiligten Akteure und ihre Interessen. Zunächst ist zu berücksichtigen, dass sich der Problemdruck durch Fachkräftemangel lokal und branchenspezifisch sehr unterschiedlich darstellt. Diese Unterschiede werden in anhaltenden Kontroversen unter Überschriften wie „Fachkräftemangel: Mythos oder knallharte Realität?“ ausgetragen. Die Suche nach lokal und regional differenzierten Antworten steht deshalb meist am Anfang jeder Vernetzung. Der spezifische Fachkräftebedarf der Unternehmen vor Ort ist verstärkt Gegenstand von Befragungen und Bedarfsermittlungen und wird oft von Kommunen und Landkreisen in Auftrag gegeben (Beispiel: GEFAK, Unternehmensbefragung Landkreis Donau-Ries, 2014). Die Ergebnisse fallen sehr unterschiedlich aus. Während in einigen Regionen von einem größeren Teil der Unternehmen akuter Fachkräftemangel beklagt wird, sieht in anderen Regionen eine Mehrzahl keinen Handlungsbedarf: „Der Leidensdruck der Unternehmen ist noch nicht groß genug, um aus eigenen Stücken neue Wege zu gehen“ (GEFAK-Befragung Kreis Fürstfeldbruck 3/2013). Andererseits befürchtet in einer Oldenburger Unternehmensbefragung mehr als die Hälfte der befragten Betriebe, ihren Personalbedarf in Zukunft nicht decken zu können (GEFAK 4.2.2013).

5.1 Hochschulen

Wenn es um ausländische Studierende geht, sind die Hochschulen die erste Adresse. Von der Internationalisierung der Hochschulen geht eine expansive Dynamik aus, die zu einer beachtlichen Steigerung der Zahl internationaler Studierender geführt hat. Im Vergleich zeigen sich länderspezifische Wege der Internationalisierung: Zum einen sollen breit angelegte Marketing-Kampagnen (z.B. im pazifisch-asiatischen Raum) für den Hochschulstandort Deutschland werben, zum anderen gibt es eher lokale, von einzelnen Universitäten ausgehende Kampagnen, wie in den USA (OECD 2014:345).

Im neuesten Bildungsbericht werden folgende übergreifende Trends beschrieben:

- Expansion: „Im Hochschulbereich vollzieht sich gegenwärtig eine neue Welle der Expansion, die weit über alle bisherigen Wachstumsprozesse hinausgeht und für die Hochschulen, aber auch für den Arbeitsmarkt mit besonderen Herausforderungen verbunden ist ... Dabei spielen Veränderungen in der institutionellen Struktur des Hochschulsystems ebenso eine Rolle wie das steigende Angebot an neuen Studienformaten (z. B. duale Studiengänge)“ (Bildungsbericht 2014: 119).
- Zuwachs an Hochschulen in privater Trägerschaft mit einem stärkeren Fokus auf Qualifikationsanforderungen der Wirtschaft: „Im Wintersemester 2012/13 gab es knapp 400 staatliche und staatlich anerkannte Hochschulen in Deutschland. Seit dem Wintersemester 1995/96 sind etwa 100 neue Hochschulen hinzugekommen, insbesondere wurden viele Fachhochschulen in privater Trägerschaft gegründet. Im Kern geht die Zunahme also auf die Ausdehnung des privaten Sektors zurück. Unter den Fachhochschulen in privater Trägerschaft finden sich insbesondere viele Fernhochschulen sowie Fachhochschulen, deren eingeschränktes Studienangebot speziell auf die Qualifikationsbedürfnisse der Wirtschaft und erwerbstätiger Studieninteressierter zugeschnitten ist. Auf die Hochschulen in privater Trägerschaft entfällt trotz ihrer hohen Anzahl nach wie vor ein relativ kleiner Anteil der Studienanfängerinnen und -anfänger, auch wenn dieser seit 2005 um mehr als zwei Prozentpunkte auf 6% gestiegen ist“ (Bildungsbericht 2014: 120).
- wachsende regionale Disparitäten: Dies gilt besonders für das Ost/West-Gefälle. „Der unterdurchschnittliche Anteil zulassungsbeschränkter Studiengänge in den meisten ostdeutschen Ländern

weist auf die geringere regionale Studiennachfrage hin“ (Bildungsbericht 2014: 122). Zudem sorgen Exzellenzinitiativen und ähnliches dafür, dass die Binnendifferenzierung zwischen den Hochschulen zunimmt.

Auf der Ebene der einzelnen Hochschule stellt sich Internationalisierung sehr unterschiedlich dar. Ein illustratives Beispiel ist die „Internationalisierungsstrategie der Hochschule Magdeburg-Stendal“. Sie wird institutionell getragen durch ein „International Office“, konzeptionell besteht sie aus einer Reihe von Selbstverpflichtungen²¹ und konkreten Ansatzpunkten. Dazu gehören:

- „- Erweiterung der Fremdsprachenkompetenz von Studierenden, Lehrenden und in der Verwaltung
- Einwerbung von Stipendien
- Einwerbung von Drittmitteln zur Finanzierung internationaler Aktivitäten
- Einwerbung von attraktiven Praktikumsplätzen für internationale Studierende
- internationale Studien- und Forschungserfahrungen als Auswahlkriterium bei Berufungen
- klare Definition der im Rahmen von Auslandsaufenthalten zu erbringenden Leistungen und Regelung der Anerkennung der im Ausland erbrachten Leistungen durch Anwendung von ECTS und Diploma Supplement
- Schaffung von Anreizsystemen für Lehrende
- Erhöhung der Dozentenmobilität (incoming und outgoing)
- Erhöhung der Anzahl fremdsprachiger und international orientierter Lehrveranstaltungen
- Intensivierung der Betreuung internationaler Gäste durch verantwortliche Kolleginnen und Kollegen in den Fachbereichen und die Senatskommission für internationale Angelegenheiten
- Betreuungsmittel für internationale Studierende
- Entwicklung eines zielgruppenorientierten Informations- und Beratungssystems für internationale Studierende
- Erarbeitung eines internationalen Messe- und Marketingkonzepts
- Entwicklung eines integrierten Kommunikationskonzeptes und geeigneten Werbe- und Informationsmaterials
- verstärkte Präsentation der Hochschule Magdeburg-Stendal bei Hochschulen im Ausland“ (www.hs-magdeburg.de).

Zu diesem Internationalisierungsprozess gehören auch Erasmus-Vereinbarungen – im Falle der Hochschule Magdeburg sind dies über 100. Die Förderung des Verbleibs von ausländischen Absolventen gehört (noch) nicht zur Aufgabenbeschreibung. Mit solchen, zunächst auf die Hochschule selbst fokussierten Internationalisierungsstrategien werden jedoch notwendige Voraussetzungen geschaffen, um im Sinne der regionalen Fachkräfterekrutierung aktiv zu werden.

Integration ausländischer Studierender

Von der Betreuung zur Integration lautet der Paradigmenwechsel, den das vom BMBF geförderte „Programm zur Förderung der Integration ausländischer Studierender“ (PROFIN) des DAAD von 2009-2012 betrieben hat. Mit einem Fördervolumen von rund 15 Millionen Euro wurden 132 Modell-

²¹ Mit Blick auf ausländische Studierende heißt es: „Die Hochschule Magdeburg-Stendal verpflichtet sich, ausländischen Studierenden qualifizierte Studienmöglichkeiten vorzuhalten und gezielt auf einen Anteil von zehn Prozent internationaler, einen Abschluss anstrebender Studierender hinzuwirken. Die Hochschule Magdeburg-Stendal verpflichtet sich, eine Gastgeber-Kultur der Internationalität zu pflegen. Dazu gehört unter anderem eine weltoffene Aufnahme von Gästen sowie ihre persönliche Betreuung und Begleitung“ (www.hs-magdeburg.de).

und Adaptionsprojekte in der Regel für zwei Jahre gefördert (DAAD 2012: 8). Die Projektphilosophie deckt sich mit den Zielen dieser Expertise:

„Die Integration ausländischer Nachwuchskräfte bereits während des Studiums und damit eine nachhaltige Bindung an den Standort Deutschland spielt eine zentrale Rolle im globalen Wettbewerb um hochqualifizierte Fachkräfte. Dank der gemeinsamen Anstrengungen von Politik und Hochschulen konnte sich Deutschland in den letzten Jahren als internationaler Bildungsstandort erfolgreich etablieren und die Zahl der ausländischen Studierenden an deutschen Hochschulen konnte erheblich gesteigert werden.

Jüngste Untersuchungen rücken neben studienspezifischen Faktoren die Integration der ausländischen Studierenden als einen wichtigen Faktor für den Studienerfolg in den Blickpunkt. Ausländische Studierende, die sich in Hochschule und Studierendenschaften eingebunden fühlen, kommen häufiger gut mit den Studienanforderungen zurecht und erwägen wesentlich seltener einen Abbruch des Studiums. Je besser die Studierenden sich in Hochschule und Gesellschaft einbezogen fühlen, umso wahrscheinlicher ist es, dass sie eine positive Beziehung zu Deutschland aufbauen.

Eine Schlüsselrolle bei der Integration der ausländischen Studierenden kommt dabei den deutschen Kommilitonen zu. Eine große Mehrheit der deutschen Studierenden bekundet eine freundliche Grundeinstellung gegenüber ihren ausländischen Studienkollegen und äußert in Umfragen Interesse an einem besseren Kennenlernen ihrer ausländischen Kommilitonen sowie die Bereitschaft zu einem aktiven Beitrag zu deren Betreuung. Dennoch geht vom Verhältnis zwischen deutschen und ausländischen Studierenden derzeit noch eine zu geringe integrative Wirkung aus.

Nötig ist daher ein Paradigmenwechsel im Verhältnis der deutschen Hochschule zu ihren ausländischen Studierenden von Betreuung zu Integration. Betreuung impliziert die Bereitstellung von Hilfsangeboten für ausländische Studierende, deren mögliche sprachliche und fachliche Defizite sowie Schwierigkeiten bei der Anpassung an die Studien- und Lebensbedingungen in Deutschland im Mittelpunkt stehen.

Integration erfordert aber vielmehr ein gemeinsames Engagement von allen Studierenden und Lehrenden. Sie kann nur gelingen, wenn Lernbereitschaft bei allen Beteiligten an einer deutschen Hochschule sowie bei den ausländischen Studierenden vorhanden ist und das beidseitige Potential erkannt und aktiv zur Integrationsförderung genutzt wird. Das neue PROFIN-Programm setzt genau an dieser Stelle ein und fördert entsprechende Maßnahmen“ (www.daad.de)²².

Eine verbesserte Willkommenskultur der Hochschule wird als zentraler Schlüssel angesehen, um die – im Vergleich zu den Bildungsinländern – höhere Abbruchquote bei ausländischen Studierenden zu senken²³.

²² Das Vorgängerprogramm PROFIS („Programm zur Förderung der Internationalisierung an den deutschen Hochschulen, 2004-2008) hatte bereits einen Schwerpunkt Integration von ausländischen Studierenden (vgl. DAAD 2008).

²³ „Aus verschiedenen Studienabbruch- und Studienverlaufsanalysen ist bekannt, dass neben der finanziellen Absicherung des Studiums gute deutsche Sprachkenntnisse, eine gute Studienorganisation (und Selbstorganisation) und guter Kontakt zu deutschen Kommilitonen im Studienalltag starke Erfolgsfaktoren sind. Umgekehrt erhöhen dagegen fehlendes regelmäßiges und ausreichend hohes monatliches Einkommen, mangelhafte Deutschkenntnisse, Desorientierung und Isolation in Studium und Alltag die Wahrscheinlichkeit eines Studienabbruchs“ (DAAD 2012: 7).

In der Programmdokumentation fallen besonders folgende Vorhaben ins Auge:

- MOST KIND - Mentoring OSTwürttemberg – Kooperative Integration Nicht-Deutscher Studierender
„Wohl verankert in der Region“ durch Sprachkurse und Sportangebote, interkulturelle Trainings und eine virtuelle Anlaufstelle. Die Vielzahl der Projektpartner²⁴ verdeutlicht die Reichweite der Mentoring- und Begegnungsansätze.
Kontakt: Hochschule Aalen, Akademisches Auslandsamt
- Start Your Career – Das Mentoring Programm für internationale Studierende, Braunschweig²⁵
Ziel des Programms war es, den internationalen Studierenden durch Tandems und Praktika in regionalen Unternehmen nach Studienabschluss zu einem reibungslosen Start in den deutschen Arbeitsmarkt zu verhelfen.
Kontakt: TU Braunschweig, International Office
- „Fakultät International“ und „Karriere International“, TU Dortmund
Mit einer internationalen Karrieremesse und flankierenden Maßnahmen ging es in diesem Modellvorhaben darum, den Einstieg in den regionalen Arbeitsmarkt zu erleichtern
Kontakt: TU Dortmund, Referat Internationales
- NtGreat – Great Projects for Integrating Great People in Nürtingen und Geislingen
Lokale Integration von internationalen Studierenden durch bürgerschaftliches Engagement (vermittelt durch den Bürgertreff Nürtingen). Nürtingen knüpft damit an seine starke Tradition als Bürgerkommune an.
Projektpartner: Stadt Nürtingen
Kontakt: Hochschule für Wirtschaft und Umwelt Nürtingen-Geislingen
- Career International, Trier
Workshops für ausländische und international erfahrene deutsche Studierende, um die interkulturelle Kompetenz für Schule und Beruf zu stärken. Ein besonders interessanter Projektteil bezieht internationale Studierende als Praxismentoren ein, die deutsche Kommilitonen für einen Auslandsaufenthalt vorbereiten.
Kontakt: Universität Trier, Akademisches Auslandsamt
- „LIVE – Lernen-Integration-Vielfalt-Erfolg, Worms
Ausländische Studierende bereichern den Schulunterricht (Sprachen, Landeskunde etc.) in Wormser Gymnasien, stärken die Einbindung in die Kommune und werden zum Vorbild für Schüler mit Migrationshintergrund.
Kontakt: Fachhochschule Worms, International Student Office

Eine Evaluation bescheinigt den PROFIN-Projekten ein hohes Maß an Zielerreichung und die Wirksamkeit der eingesetzten Formate. Zentraler Mangel sei jedoch ihr Projektcharakter, auch wenn es gelungen sei, die Modellvorhaben zu verstetigen. Es fehlten vielerorts die finanziellen und personellen Ressourcen für eine Verbreitung und Umsetzung der PROFIN-Konzepte. „Eine Verbreitung an weiteren programmexternen Hochschulen und damit eine nachhaltige Verankerung des Ziels einer

²⁴ Aufgeführt werden: „Duale Hochschule Baden-Württemberg Heidenheim, Hochschule für Gestaltung Schwäbisch Gmünd, Pädagogische Hochschule Schwäbisch Gmünd, Amt für Zuwanderung und Integration der Stadt Aalen, Arbeitsagentur Aalen, Evangelische & katholische Hochschulgemeinde Aalen, explorhino – Werkstatt junger Forscher an der Hochschule Aalen, Filmgenossenschaft Kino am Kocher, International Society Aalen e.V., Jugendwerk Aalen, Studentenwerk Ulm“ (DAAD 2012: 11).

²⁵ Ähnlich gelagerte PROFIN-Projekte zur Berufsvorbereitung von ausländischen Studierenden gab es auch an anderen Orten, wie z.B. „Praktika International – Praktikumsvorbereitung für ausländische Studierende“ an der Ruhr-Universität Bochum oder den „Career Service für internationale Studierende“ an der Hochschule Hof.

verbesserten Integration ausländischer Studierender im gesamten Hochschulsystem ohne zusätzliche Fördermaßnahmen ist daher fraglich. Hiervon betroffen sind insbesondere kleinere Institutionen wie Fachhochschulen sowie Kunst- und Musikhochschulen, die bisher nur wenig am Programm partizipieren konnten“ (DAAD 2012: 33).

Die föderalen und regionalen Unterschiede des Internationalisierungsprofils der Hochschulen sind erheblich. Die gezielte Anwerbung und gute Betreuung von ausländischen Studierenden dürfte durch Hochschulvereinbarungen erheblich erleichtert werden. Mit Blick auf Kooperationsverträge zwischen öffentlichen Hochschulen im In- und Ausland (mit Promotionsrecht) zeigen sich folgende Länderunterschiede (nur die drei zahlenstärksten Kooperationsländer):

Baden-Württemberg: USA (113), China (54), Kanada (32)

Bayern: USA (60), China (38), Russische Föderation (31)

Nordrhein-Westfalen: USA (42), China (39), Frankreich (29)

Sachsen: Russische Föderation (35), China (25), USA (16)

Brandenburg: Russische Föderation (33), USA (18) China (12)

Sachsen-Anhalt: Russische Föderation (14), USA (9), Kanada (9)

Diese Zahlen²⁶ vermitteln lediglich einen Ausschnitt aus dem gesamten Kooperationsgeschehen. Sie machen aber deutlich, wie groß schon zahlenmäßig die Unterschiede sind. Die bevorzugten Partnerländer verweisen auch auf historisch gewachsene Ost/West-Unterschiede in den Kooperationen.

In regionalen Netzwerken erfüllen Hochschulen eine Vielzahl von Aufgaben:

- Analysen von Fachkräftebedarfen und -potentialen (Fachkräfte-Initiative im Wirtschaftsraum Augsburg)²⁷
- Studien- und Weiterbildungsangebote, die sich am Personalbedarf der regionalen Wirtschaft orientieren („Osnabrück bildet Zukunft“; Wirtschaftsinitiative Lausitz, die im Weiterbildungsverbund mit der Hochschule Zittau und der BTU Cottbus kooperiert)
- Vermittlung interkultureller Kompetenz (an Mitarbeiter und Studierende)
- Frühzeitige Berufsorientierung und Praktika für Studierende (Jenaer Allianz für Fachkräfte, Jena Job Blog)
- Frühzeitige Sensibilisierung für die nötige Berufsvorbereitung und Hilfestellungen bei Bewerbungen
- Studienorientierung für Schülerinnen und Schüler (Schnupperstudium für MINT-Fächer – Bergisches Schul-Technikum in Kooperation mit der Bergischen Universität Wuppertal)
- Begrüßungs- und Willkommensangebote für ausländische Studierende
 - o Late Summer Schools
 - o Begleitete Stadtführungen & Behördengänge

²⁶ Quelle ist die Netzseite der Hochschulrektorenkonferenz (www.hochschulkompass.de, Stand vom 21.08.2014). Nicht berücksichtigt werden internationale Kooperationen von einzelnen Fachbereichen und Instituten unterhalb der Ebene offizieller Kooperationsverträge.

²⁷ Offensichtlich herrscht in diesem Themenfeld großer Bedarf an verlässlichen Prognosen. Wissenschaftliche Regionalanalysen aus den Hochschulen werden geschätzt und beauftragt, auch wenn in der Regel Prognosen anderer Akteure zur Verfügung stehen. Zu den Standardinstrumenten gehören der IHK-Fachkräftemonitor (ein Analyseinstrument der 12 IHKs in Baden-Württemberg zur Prognose der Fachkräftesituation), der Arbeitsmarktmonitor der Bundesagentur für Arbeit und Lehrstellen- und Konjunkturumfragen von Handwerkskammern.

- Senkung der Abbrecherquote²⁸
- duale Studiengänge
- WerkstudentInnenprogramm
- Kompetenzzentren (z.B. für Demografie- und Personalmanagement an der DHBW Villingen-Schwenningen)
- kooperative Forschung
- „Internationalisation at Home“: internationale, zumeist englischsprachige Studienangebote (grundständig oder für Austauschstudierende)
- internationale Erweiterung der Netzwerke
- internationale Abschlüsse, double degrees
- Welcome Center für internationale Studierende und Dozenten (Uni Konstanz)
- Coaching und Mentorenprogramme
- Sichtbarmachung der regionalen KMU und ihrer Arbeitsmöglichkeiten
- Vermittlung von ausländischen Studierenden in die Region
- Kooperation mit Partnerhochschulen im Ausland
- Förderung von Ausgründungen durch Gründerberatung, SeniorBeratung, Alumninetzwerke, Infrastrukturangebote (geeignete Räumlichkeiten, Nutzung universitärer Infrastruktur etc.)
- Ressourcen für regionale Clusterbildungen

Diskriminierungsfreie Hochschulen

Zwar wird den Hochschulen in der Absolventenstudie des BAMF ein gutes Zeugnis im Sinne des „international classrooms“ ausgestellt, aber es gibt zahlreiche Anhaltspunkte dafür, dass sich dies nicht mit der Erfahrung aller Hochschulmitglieder deckt. Auch in Einrichtungen tertiärer Bildung kommt es zu Diskriminierungen. Die Anforderungen an einen angemessenen Umgang mit Vielfalt wachsen mit dem Grad der Internationalisierung. Deshalb lohnt es, die Erfahrungen aus elf Hochschulen einzubeziehen, die als Partner am Modellprojekt der Antidiskriminierungsstelle des Bundes „Diskriminierungsfreie Hochschule – Mit Vielfalt Wissen schaffen“ mitgewirkt haben, u.a. um sich damit attraktiv(er) für ausländische Studierende zu machen.

Die folgenden Hochschulen sind laut der Studie „Diskriminierungsfreie Hochschulen – Mit Vielfalt Wissen schaffen“ von der Uni Bochum-Ruhr und der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2012) die besten Beispiele dafür, wie Hochschulen diskriminierungsfrei werden können.

(http://www.ruhr-uni-bochum.de/chancengleich/pdf/downloads/20120705_Endbericht.pdf
Seiten 37-39):

²⁸ „Nach wie vor liegt der Studienabbruch in Bachelorstudiengängen relativ hoch bei 28%. Die Fachhochschulen weisen eine niedrigere Abbruchquote auf, die sich kaum von der in den traditionellen Diplomstudiengängen unterscheidet. In den Mintstudienfächern liegt sie deutlich höher (36 % bei den universitären Ingenieurstudiengängen)“ (Bildungsbericht 2014: 132).

„Deutlich erkennbar sind Unterschiede zwischen deutschen und ausländischen Studierenden. In der ersten Studienphase liegt die Abbruchquote mit Ausnahme der Studierenden aus Asien deutlich über jener der Deutschen (46 % 2010; 41% 2012). Im Masterstudium unterscheiden sich Deutsche und Ausländer, die häufig gezielt zum Masterstudium nach Deutschland kommen, hingegen kaum“ (Bildungsbericht 2014: 132).

Rheinisch-Westfälische Technische Hochschule Aachen
Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin
Brandenburgische Technische Universität Cottbus
Universität Duisburg-Essen
Fachhochschule Erfurt
Universität Hamburg
Medizinische Hochschule Hannover
Christian-Albrechts-Universität zu Kiel
Universität zu Köln
Hochschule Mannheim
Technische Universität München

Zu den Produkten des Modellverbunds gehören Handreichungen, wie Vielfalt in und mit allen Gruppen der Hochschulen zu gestalten ist (ADS 2014). Gleichzeitig setzte eine breite Rezeption der US-Erfahrungen mit Diversität an Hochschulen ein (Bender et al. 2013). Im Anschluss an die Modellprojekte haben sich zahlreiche Hochschulen auf diesen Weg begeben. Meist stehen am Anfang umfangreiche Befragungen und Bestandsaufnahmen zum status quo der Einrichtungen. Zum überregionalen Austausch haben zahlreiche Netzwerke beigetragen (vgl. für die Hochschulen in NRW Jansen-Schulz et al. 2011). Diskriminierungsfreie Hochschulen sind sicherlich eine wichtige Voraussetzung, um ausländische Studierende zu gewinnen und zu halten.

Kooperation Hochschulen und Unternehmen

In zahlreichen regionalwirtschaftlichen Konzepten spielen Hochschulen eine zentrale Rolle, wenn es um die Attraktivität und Innovationskraft von Unternehmen geht. Sie bringen jene Talente hervor, die von der regionalen Wirtschaft gebraucht werden. Gleichzeitig können sie ihre Maschinen, ihre Infrastruktur und ihr Wissen gezielt einbringen. Regionale Unternehmen bieten dafür Praxiserfahrungen für Studierende und das wissenschaftliche Personal, sei es durch Praktika, duale Studiengänge und Abschlussarbeiten.

„Wirtschaftliche und demografische Entwicklung von strukturschwachen Regionen beeinflussen sich gegenseitig. In konjunkturellen Krisenzeiten kommt es zu einer Dequalifizierung der Bevölkerung durch verstärkte Abwanderung derjenigen, die am besten ausgebildet sind. Es setzt eine Abwärts Spirale ein, die aufgrund des Fachkräftemangels zum weiteren wirtschaftlichen Niedergang einer Region führt, was nicht ohne Folgen auf die weitere Abwanderungsneigung bleibt. Umgekehrt haben die internationalen Vergleichsstudien gezeigt, dass Wissenstransfer aus den Hochschulen dann zum Kern für die Regionalentwicklung wird, wenn Ausgründungen gezielt unterstützt werden und es vor allem durch ein qualitativ und quantitativ ausreichendes Arbeitskräfteangebot zur Clusterbildung in Schlüsseltechnologien kommt. Durch Hochschulen können gezielt junge Menschen in die Region geholt werden und gleichzeitig wird damit das regionale Qualifikationsniveau beträchtlich angehoben“ (Dienel et al. 2006: 179).

Das Beispiel Marburg setzt andere Akzente²⁹: Die Kooperation wird von den befragten Unternehmen insgesamt recht positiv bewertet. Im Zentrum der organisierten Zusammenarbeit stehen Gutachten, Praktika sowie Labor-, Mess- und Prüfdienste. Es geht um die gegenseitige Nutzung der jeweiligen

²⁹ Grundlagen sind eine Hochschullehrerbefragung 2011 und eine Befragung innovativer Unternehmen 2012, Nr. 46 und 47 der Schriftenreihe zur Marburger Stadtentwicklung.

Infrastrukturen, gemeinsame Forschungsinteressen und Impulse aus der Wissenschaft. Ausbaufähig erscheinen dagegen u.a. die Bereiche Weiterbildung, Qualifizierung und Ausbildung. Sehr kritisch bewertet wird bei der Kooperationsanbahnung die Hochschulbürokratie - und zwar von den Unternehmen wie von den befragten Hochschullehrern.

In vielen regionalen Netzwerken der Fachkräfteoffensive werden gemeinsame ökonomische Leitbilder (Cluster, Wissensregion etc.) und Kooperationsformen (Metropolregion) herausgestellt (s. auch weiter unten). Ausländische Studierende versprechen innovative Ideen und internationale Vernetzungsmöglichkeiten, wenn es gelingt, mit Vielfalt produktiv umzugehen.

Hochschulen und lokale Kultur

Hochschulen können erheblich zur lokalen Kultur- und Bildungslandschaft beitragen. Dies geschieht nicht nur durch gezielte Angebote an die lokale Gemeinschaft (Senioren- und Kinderuniversitäten, Sommerakademien, Kulturangebote etc.). Hochschulen und Studierende können selbst zum Anziehungspunkt für die Entfaltung einer lokalen Kultur werden³⁰.

„Eine nicht unwesentliche Übergangszone zwischen Angebots- und Nachfrageseite bildet die an Universitätsstandorten traditionell reich vertretene Laienszene von Off-Theatern, Chören, Bands und anderem mehr. Diese Szene ist auch ein wichtiges Element der studentischen Alltagskultur, die wiederum für die Attraktivität von Hochschulstandorten umso wichtiger ist, je stärker Studierende aus anderen Regionen angezogen werden sollen. Radwege und eine studentische Kneipenszene werden so zu wichtigen Standortfaktoren. Die demografische Zielstellung für ostdeutsche Universitätsstandorte erfordert eine Stärkung dieser spezifischen Alltagskultur, denn aus Untersuchungen zu Kriterien der Studienplatzwahl ist bekannt, dass Aspekte der Qualität von Lehre (für etwa 40% wichtig), Forschung (für etwa 24 % wichtig) und Platzierung in Rankings (für etwa 20% wichtig) eine erstaunlich geringe Rolle spielen im Vergleich zur Attraktivität der Stadt (für 50 % wichtig). Die Hochschule ist also in hohem Maße von Imagefaktoren der Kommune abhängig und umgekehrt gewinnt die Stadt an Attraktivität über die kulturelle Ausstrahlung der Universität“ (Dienel et al. 2006: 181)³¹. Zu den Maßnahmen von Hochschulen, die zu einem urbanen und weltoffenen Klima beitragen können, gehören u.a.

³⁰ Erinnert sei an die von dem US-Stadtsoziologen Richard Florida vor mehr als einem Jahrzehnt angestoßene, inzwischen intensiv geführte Debatte über „creative cities“, die die besondere Anziehungskraft des kulturellen Kapitals von Städten in den Mittelpunkt der Stadtentwicklungskonzepte stellt. Auch wenn die Einführung der drei „Ts“ (Talent, Toleranz, Technologie) als Wachstumsfaktor nur begrenzte empirische Bestätigung erfahren hat (vgl. Krätke 2011), spielt das kulturelle Image einer Stadt bzw. Region eine erhebliche Rolle für die Anwerbung und die Bleibewünsche (nicht nur) ausländischer Studierender.

³¹ Diese Gewichtung kommt auch in der Bewertung einer tschechischen Studentin zum Ausdruck, die 2012/13 ein Semester in Aachen studierte: „I love Aachen. It is the beautiful historical city on the board with Belgium and Netherland. The best start place for travelling. There are lots of students like you. You can go to many bars, clubs and discos with them. Many students meetings, actions are organized. I like Aachen because it is a "green" city - lots of green parks and places for relax or doing sports. You can use a bike for moving from one to another place. Thanks to RWTH you can do many kinds of sports with your friends. Hope to visit Aachen again as soon as possible!“ (www.fh-aachen.de/fileadmin/fb/fb07_wirtschaftswissenschaften/Organisationen_und_Einrichtungen/ifo/Evaluation_guest_Students/Year_1213/Andrea_20213_Tschechei_anonym.pdf – zuletzt abgerufen am 26.08.2014). Solche „testimonials“ von Ehemaligen werden gezielt zur Werbung für Hochschulstandorte eingesetzt.

- internationale Netzwerke der Hochschule, gezielte Förderung von Auslandsaufenthalten von Studierenden und Personal,
- Zuzug von internationalen Studierenden,
- Kultur- und Sportangebote, die für die Kommune offen sind,
- öffentliche Nutzung der Hochschulräumlichkeiten,
- Weiterbildungsangebote für die Region (vgl. Dienel et al. 2006: 181f.).

Familienfreundliche Hochschulen

Die Förderung von Familiengründungen kann als zusätzlicher Haltefaktor für ausländische Studierende wirken. „Gehalten werden können diese jungen Menschen durch frühe Familiengründung, die die Bindung zum Studienort beträchtlich verstärkt, insbesondere dann, wenn sie im Rahmen des Studiums oder der Nachstudienphase an Unternehmen der Region vermittelt werden. So bleibt wichtiges innovatives Potential in der Region wirksam“ (Dienel et al. 2006: 179).

„Hochschulen sind der wichtigste Zuwanderungsgrund in den neuen Bundesländern. Die Familiengründung während des Studiums oder der Zeit als MitarbeiterIn oder DoktorandIn in der Wissenschaft wiederum hat die höchste Signifikanz für die Entscheidung der AbsolventenInnen, in der Hochschulregion zu bleiben.“ (Dienel et al. 2006: 174). Familie habe sich „als ein herausragender Haltefaktor für Absolventen erwiesen³². Mit der Familiengründung erhöhen sich die Chancen, dass das auf Landeskosten ausgebildete „Humankapital“ auch nach Studienabschluss in der Region bleibt. Ein Effekt, der nicht nur mit Blick auf den dramatischen Bevölkerungsrückgang in den neuen Ländern anzustreben ist, sondern auch weil bereits jetzt in einigen Branchen ein Mangel an (hoch)qualifizierten Arbeitnehmern besteht, der sich mittelfristig noch stark erhöhen wird. In der Konkurrenz um diese Arbeitskräfte kann der Faktor Familie Nachteile wie beispielsweise ein geringeres Lohnniveau ausgleichen“ (Dienel et al. 2006: 174).

Als Maßnahmen zur Förderung von Familiengründungen von Hochschulangehörigen werden von den AutorInnen empfohlen:

- positives Familienleitbild,
- Kinder sichtbar machen,
- Sensibilisierung des wissenschaftlichen Personals,
- ein Studienangebot, das für Frauen und Männer interessant ist (Dienel et al. 2006: 176).

Familienfreundlicher Hochschulbetrieb:

- Teilzeitstudiengänge und Beurlaubungen,
- Veranstaltungs- und Prüfungstermine in Zeiten garantierter Kinderbetreuung,
- bei Bedarf eigene Kita der Hochschule,
- kinderfreundliche Einrichtung (Wickelplätze, Spielecken etc.),
- Notfallbetreuung
- Double-career-Angebote.

³² An Konzepten für eine familienfreundliche Hochschule arbeiteten 2006 – in der Regel in der Zuständigkeit der Frauen-/Gleichstellungsbeauftragten – die PH Freiburg, FH Bielefeld, FH Magdeburg, BTU Cottbus, FH Nordostniedersachsen – inzwischen mit der Universität Lüneburg fusioniert, Humboldt Universität Berlin, FH Bingen, Universität Potsdam und FH Regensburg (Dienel et al. 2006: 31).

Internationalisierung und Studierendenmobilität

Das Gros der beschriebenen Konzepte zur Bindung ausländischer Studierender und ihrer Gewinnung für den Arbeitsmarkt geht von Nutzenkalkülen und Lebensentwürfen aus, die nicht unbedingt mit denen der Studierenden übereinstimmen. Bleibekonzepte haben vermutlich nur Aussicht auf Erfolg, wenn sie ausländische Studierende als handlungsfähige Akteure einbeziehen und sie nicht überrumpeln wollen.

„Die Beschäftigung ausländischer Hochschulabsolventen in Deutschland steht als mögliches Ergebnis am Ende einer Reihe von Entscheidungen und Voraussetzungen: Die Studierenden entscheiden sich für den Studienstandort Deutschland (Schritt I), sie haben ihr Studium erfolgreich beendet (Schritt II), als Absolventen ziehen sie einen Verbleib in Deutschland der Rückkehr ins Heimatland oder der Migration in ein Drittland vor (Schritt III) und ihr Berufseinstieg gelingt (Schritt IV). An jedem dieser Schritte stellen die Politik der Bundesländer und der Bundesregierung sowie die relevanten Akteure im Hochschulbereich und der Wirtschaft entscheidende Weichen, ob eine letztliche Arbeitsaufnahme in Deutschland möglich und attraktiv wird. Diese strukturellen Weichenstellungen treffen auf eigenverantwortliche hochqualifizierte Personen, deren Entscheidungen neben wirtschaftlichen, politischen und akademischen Rahmenbedingungen auch von vielen persönlichen und sozialen Faktoren bestimmt sind. Der DAAD respektiert diese Entscheidungen und unterstützt aktiv die Vernetzung zwischen Deutschland und anderen Ländern in allen Richtungen – ein sowohl für das Individuum als auch für Deutschland gelungenes akademisches Studium in Deutschland kann sowohl in der Arbeitsaufnahme an einer deutschen Hochschule, Unternehmen oder Organisation als auch in einer Arbeitsaufnahme im Ausland münden. In letzterem Fall ergeben sich potentielle positive Effekte für Deutschland beispielsweise durch die Vernetzung mit deutschen Einrichtungen und Unternehmen, das Vermitteln positiver Informationen über das Leben in Deutschland an andere oder die zeitlich verzögerte Rückkehr nach Deutschland nach einer Lebensphase im Ausland“ (Bruder/Knobloch 2014: 1).

In vielen Darstellungen erscheinen internationale Studierende als Manövriermasse für einen deutschen Hochschul- und Arbeitsmarkt. Dass sie selbständige und frei entscheidende Akteure sind, die über eigene Handlungsfähigkeit verfügen, erscheint aus dieser Perspektive eher als Ärgernis oder als Herausforderung, an den vorhandenen Stellschrauben zu drehen oder neue zu erfinden, um das gewünschte Ergebnis zu erzielen.

Ein Teil der DAAD-Projekte vermittelt eine andere Perspektive, indem ausländische Studierende als bewusste Akteure wahrgenommen und gestärkt werden. Willkommenskultur heißt aus dieser Perspektive, ausländische Studierende als gleichberechtigte und gestaltungsfähige Akteure wahrzunehmen und zu stärken – innerhalb der Hochschule, aber auch in der örtlichen Gemeinschaft. Diese „Agency“-Perspektive kommt besonders in den studentisch geprägten Modellprojekten zum Ausdruck.

5.2 Unternehmen und ihre Verbände

Eine starke Tendenz in Richtung ökonomische Internationalisierung spielt zunehmend auch für KMUs eine wichtige Rolle. Dies hat Folgen für die Unternehmen und die Region. Im Unterschied zu den global players ist für die KMUs verstärkte Kooperation und regionale Wirtschaftsförderung notwendig, um die neuen Aufgaben, Kosten und Risiken zu schultern. Empfohlen wird die Bildung von regionalen Netzwerken und Clustern³³ - verknüpft mit betrieblichen Diversity-Strategien, damit die Belegschaft den internationalen Aufgaben gewachsen ist.

Baden-Württemberg ist auf diesem Wege weit fortgeschritten. „So bestehen an vielerlei Standorten in Baden-Württemberg Netzwerke und Clusterinitiativen, welche Agenten aus der Privatwirtschaft, der Hochschullandschaft, aus Verbänden, Vereinen und aus der Politik zusammenführen“ (vgl. Leick et al. 2014: 41). Von besonderer Bedeutung scheint das Raumordnungskonzept der europäischen Metropolregionen, das in zahlreichen regionalen Netzwerken hervorgehoben wird.

Einzelunternehmen

Mit wachsender Internationalisierung erscheinen ausländische Absolventen nicht mehr als „Ersatz“ für fehlende deutsche Fachkräfte, sondern sie stellen für das Unternehmen eine Chance dar, sich nach innen interkulturell zu öffnen und damit jene Kompetenzen zu erwerben, die für den Weg auf internationale Märkte unabdingbar ist. Diversity Strategien, Sprach- und Weiterbildungsangebote, betriebliche Antidiskriminierungspolitik, wie sie von der „Charta der Vielfalt“ vorgeschlagen werden, sind heute nicht mehr auf große Unternehmen beschränkt, sondern haben auch viele KMUs erreicht. Die Unternehmen machen sich damit zugleich fit für die Rekrutierung internationaler Studierender.

Unternehmensverbände

Wie noch zu sehen ist, spielen Unternehmensverbände (Handwerkskammern, IHK etc.) eine zentrale Rolle in regionalen Zusammenschlüssen und Netzwerken. Sie übernehmen, was sich das einzelne kleine und mittlere Unternehmen alleine nicht leisten kann oder will. Zum Portfolio gehören:

- Bedarfsanalysen, Arbeitsmarktprognosen,
- Marketingstrategien,
- Weiterbildungsangebote,
- gemeinsame Anwerbung,
- lokale Initiativen (s. Eisenhüttenstadt),
- gemeinsame Imagekampagnen für die Region (z.B. Arbeitskreis Fachkräfte im Landkreis Lörrach),
- Standortmarketing (z.B. BodenseeStandortMarketing Förderkreis Wirtschaft),
- Gründungsforen (z.B. Gründungsforum Region Göttingen, Gründungsnetzwerk Braunschweig).

³³ „Cluster sind geografische Konzentrationen von miteinander verbundenen Unternehmen und Institutionen in verwandten Branchen, die sich durch gemeinsame Austauschbeziehungen und Aktivitäten entlang einer (mehrerer) Wertschöpfungskette(n) ergänzen. Wesentliche Bestimmungskriterien sind die regionale Nähe der Akteure, eine ausreichende Anzahl und Dichte von Unternehmen sowie Forschungseinrichtungen (kritische Masse), die thematisch-marktbezogene Nähe (horizontal: gleiche Produkte, Dienstleistungen; vertikal: gleiche Wertschöpfungskette oder Stufen davon) und ein mindestens nationales Absatzpotenzial der Produkte und Dienstleistungen. Die technologisch-inhaltliche und regionale Nähe der Akteure entlang der Wertschöpfungskette führt zu verstärkten Innovationsprozessen. (vgl.: Porter, Michael E.: Competitive Advantage of Nations, 1998)“ – so die Definition des Clusterportals Baden-Württemberg (www.clusterportal-bw.de).

5.3 Gewerkschaften

Gewerkschaften tun sich einerseits schwer mit der gezielten Anwerbung von ausländischen Absolventen, weil sie befürchten, sie könnten unterhalb der geltenden Arbeits- und Lohnstandards eingesetzt werden und eine Spirale nach unten auslösen. Gleichzeitig sind Gewerkschaftsvertreter in diversen Fachkräfteoffensiven vertreten und versuchen sie – nicht zuletzt durch lokale Beratungsangebote für Zugewanderte – im Sinne „fairer Mobilität“ zu gestalten³⁴.

5.4 Agentur für Arbeit/Jobcenter

Die Bundesagentur für Arbeit (BA) und ihre regionalen Gliederungen sind „natürlicher“ Kooperationspartner für Arbeitssuchende und Unternehmen. Im Rahmen der Fachkräfteoffensive hat die BA eine eigene Plattform für lokale und regionale Netzwerke entwickelt, den „Arbeitsmarktmonitor“. Er umfasst zurzeit fast 1000 formale Netzwerke. Eine aktuelle Analyse der Netzwerke kommt zu folgenden Ergebnissen: Mehr als die Hälfte aller 978 Netzwerke sind in Metropolregionen angesiedelt. „Die beteiligungsstärksten Akteure in den Netzwerken sind mit Abstand die Arbeitsagenturen, gefolgt von den Kommunen und den Kammern“ (Mengel 2014: 5). Ihr zentrales Handlungsfeld ist die Ausbildung.

5.5 Zivilgesellschaft

Ohne eine offene und tolerante Zivilgesellschaft kann eine Willkommenskultur für Zugewanderte nicht zustande kommen. In den bereits im Nationalen Integrationsplan von 2007 beschriebenen zehn Handlungsfeldern kommunaler Integrationspolitik ist ein Rahmen abgesteckt, der auch für die Integration von Hochschulabsolventen Gültigkeit beanspruchen kann (zum Konzept und zum Stand der Umsetzung vgl. Gesemann et al. 2012). Zu den wichtigen institutionellen Akteuren gehören u.a. Migrantenorganisationen (Erstberatung, Patenschaften), Wohlfahrtsverbände, Kirchen und Religionsgemeinschaft und Vereine (besonders Sportvereine). Bürgerschaftliches Engagement für und von Zugewanderten (Lotsen, Mentorenprogramme etc.) bietet gute Integrationschancen und wird zuweilen gezielt eingesetzt, um ausländischen Studierenden einen leichteren Zugang zur örtlichen Gemeinschaft zu verschaffen (Beispiel Nürtingen).

Zivilgesellschaft ist auch gefragt, wenn es gilt, fremdenfeindliche Widerstände zu überwinden. Dass diese Herausforderung weiterhin besteht, zeigen aktuelle Studien. Dazu gehören die „Mitte“-Studien der Universität Leipzig“ (Brähler/Decker 2014) und die Untersuchungen zur gruppenbezogenen Menschenfeindlichkeit der Universität Bielefeld (Zick/Preuß 2014). Gleichwohl sind negative Einstellungen zur Zuwanderung weniger ausgeprägt als in vielen anderen OECD-Ländern – bei erheblichen regionalen Unterschieden. Eine aktive Zuwanderungspolitik über die Hochschulen kann nach neueren Daten mit breiter Unterstützung rechnen.

„Fifty-one percent of respondents in Germany disapproved of the way their government is handling immigration, compared to 60% in Europe and 71% in the United States. When asked about national policy toward refugees, Germany was the only country polled in which a relatively high number of people said that policies should be less restrictive (31%), with a smaller group saying they should be more restrictive (29%); 38%, however, would prefer refugee policies to stay as they currently are. Two-thirds of German respondents (65%) were not worried about immigration from within the EU. Fifty-one percent expressed concern about immigration from outside the EU, and 47% said they were not worried — compared to 42% in Europe. In contrast to most Europeans (58%), only 33% of German respondents described emigration as a problem; 65% said it is not a problem“(GMF 2014).

³⁴ Zu den Aktivitäten des Projekts „fair – Arbeitnehmerfreizügigkeit sozial, gerecht und aktiv“ s. den gleichnamigen Newsletter des DGB vom April 2014.

Allerdings ist bei solchen Befunden zu beachten, dass es sich um Momentaufnahmen handelt, die sich durch aktuelle Ereignisse und wechselnde Problemwahrnehmungen rasch verändern können.

5.6 Kommunalpolitik und Kommunalverwaltung - Städte, Gemeinden, Landkreise, Metropolregionen

Kommunalpolitik kann in verschiedenen Dimensionen zur Entwicklung einer Willkommenskultur für ausländische Absolventen und Fachkräfte beitragen. Einen Eckpfeiler sollten kundenfreundliche Ausländerbehörden bilden, deren Umriss inzwischen gut bekannt sind.

Weniger Beachtung findet bislang die Verknüpfung von Kommunal- und Hochschulpolitik. Kommunale Hochschulpolitik gibt es bislang meist nur als Desiderat. Auf einer Fachtagung in Jena im Jahre 2010 haben Deutscher Städtetag, Hochschulrektorenkonferenz und Deutsches Studentenwerk als gemeinsames Leitbild die „Hochschulstadt“ debattiert (Deutscher Städtetag et al. 2011). Es scheint nach einigen Jahren so, als habe sich der Begriff nur als Element des Stadtmarketings halten können, ohne die Ambitionen einer stärkeren Kooperation und Vernetzung einzulösen.

Kommunal spielt zumeist die Standortsicherung und Wirtschaftsförderung eine zentrale Rolle, wenn es um Fachkräftebedarf und Hochschulen geht. Gefordert werden z.B. passgenaue Studien- und Weiterbildungsangebote. Die Kooperation mit Hochschulen und Forschungseinrichtungen erscheint als zu entwickelndes Handlungsfeld, direkte Kontakte von Unternehmen und Hochschulen seien das Gebot der Stunde – und in Regionen ohne Hochschuleinrichtungen werden solche von Unternehmen gefordert (Landkreise Miesbach, Mühldorf, Altötting etc.).

Kommunen haben zuweilen den Hut auf, wenn es um die Sicherung von Arbeitskräften geht. Beispiele sind Nordhorn, Hürth (Rhein-Erft-Kreis), Rheinisch-Bergischer Kreis (Initiative „Kluge Köpfe bewegen – Fachkräfte für den Rheinisch-Bergischen Kreis), Landkreis Donau-Ries, Kreis Fürstfeldbruck, Leipzig.

Eine interessante Nutzung haben in jüngster Zeit Städtepartnerschaften erfahren, die sich bei entsprechenden Voraussetzungen anbieten, um gezielte, mit der Herkunftsregion abgestimmte Anwerbestrategien zu entwickeln (Beispiele: Wunsiedel/Galicien; Fürstfeldbruck/Almunecar).

Studentisches Wohnen ist mit dem Anwachsen der Studierendenzahlen in vielen Universitätsstädten zum Thema geworden.

Dass auch die lokale Qualität von Kinderbetreuung und Bildung ein Haltefaktor sein kann, braucht keine nähere Begründung.

Das Thema Willkommensregionen für ausländische Hochschulabsolventen ist bislang kaum mit dem Diskurs über Integrationspolitik verknüpft. Ausländische Studierende sind kein Thema des Nationalen Aktionsplans Integration (NAP) 2011 (Bundesregierung 2011). Dies gilt auch für das Gros der dazu formulierten Länderbeiträge. Lediglich Brandenburg weist einen eigenen Hochschulschwerpunkt und ein dazu gehöriges Modellprojekt „Erfolgreicher Studieneinstieg für ausländische Studierende“ aus (Bundesregierung 2011a: 61)³⁵.

Selbst in den kommunalen Integrationsberichten großer Universitätsstädte erfahren Hochschulen und ausländische Studierende meist keine besondere Aufmerksamkeit.

³⁵ Als strategische Ziele werden benannt:

- „ - Umsetzung der für die Bologna-Reform konstitutiven Internationalisierung
- Steigerung der Attraktivität des Studienstandorts Brandenburg für ausländische Studierende
- Erhöhung des Anteils ausländischer Studierender bei frühzeitiger Integration
- Bindung an die jeweilige Hochschule (zur Vermeidung früher Wanderungsverluste)
- Sicherung erfolgreicher Studienabschlüsse der ausländischen Studierenden“ (Bundesregierung 2011a: 61).

Dass es auch anders geht, verdeutlicht der Kommunale Integrationsplan (KIP) von 2011 der Stadt Heidelberg. Hochschuleinrichtungen sind selbstverständlich in die Strategie der interkulturellen Öffnung einbezogen (S. 45ff.). Zwei vom AStA vorgeschlagene ausländische Studierende sind seit 2013 stimmberechtigte Mitglieder des Ausländerrates/Migrationsrates (AMR) der Stadt.

Das Kapitel „Bildung“ endet in der Mehrzahl der Integrationskonzepte mit den sekundären Bildungseinrichtungen, studentisch geprägte Milieus finden keine Beachtung. Dies ist zumindest der Eindruck, den die - ansonsten vorbildlichen – Integrationsberichte von Frankfurt am Main (Halisch 2008) oder München (Sozialreferat 2013) hinterlassen. Immerhin lässt sich in Frankfurt am Main – wie auch jüngst in Hamburg - eine thematische Öffnung feststellen. Im „Entwurf eines Integrations- und Diversitätskonzepts“ (Vertovec/Römhild u.a. 2009) gibt es einen eigenen Abschnitt zu den Hochschulen als „Treiber“ der Internationalisierung, und ausländische Studierende werden als potentielle Arbeitskräfte für den regionalen Arbeitsmarkt angesprochen. Positiv wird auf die Arbeit des „Well-Come-Projekts für internationale Studierende“ an der Goethe-Universität verwiesen, das Patenschafts- und Integrationsprogramme für ankommende Studierende anbietet, aber auch Rückkehrunterstützung anbietet (Vertovec/Römhild u.a. 2009: 124). In der von der Stadtverordnetenversammlung verabschiedeten Fassung wird der Ausbau der Kooperation mit den Hochschulen als Element des Vielfaltkonzepts betont (Stadt Frankfurt am Main 2011: 44f.) und Studierende explizit als Gruppe erwähnt, die in den Genuss der kommunalen Willkommenskultur kommen soll³⁶.

6 Regionale Netzwerke

In jüngster Zeit ist in der Bundesrepublik eine Vielzahl von regionalen Initiativen entstanden, die sich der Fachkräftesicherung verschrieben haben. Das vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales geförderte „Innovationsbüro Fachkräfte für die Region“ konnte Ende 2013 bundesweit 936 solcher Netzwerke und Initiativen identifizieren („FiF - Fachkräfte im Fokus“ Nr. 7/2013, S. 18). Davon hat das Netzwerkbüro nach einer Qualitätsprüfung zu diesem Zeitpunkt 568 Netzwerke in eine Datenbank aufgenommen und in einem ersten Anlauf 19 vorbildliche Beispiele hervorgehoben. Anfang Juli 2014 weist die Datenbank 572 Netzwerke aus, von denen 18 als innovativ besonders angesehen werden.

Zielgruppe sind weniger Großunternehmen, die viele der regionalen Netzwerkaufgaben in eigener Regie durchführen³⁷, sondern kleine und mittelständische Unternehmen (KMU), die durch die Kooperation im Netzwerk Zugang zu Leistungen gewinnen, die sie alleine nicht erbringen können (Regionales Marketing, Qualifikationsentwicklung, gezielte Weiterbildungsangebote, Öffentlichkeitsarbeit etc.).

³⁶ „Es gilt sicherzustellen, dass Menschen sich in Frankfurt schnell zurechtfinden und rasch gute Kontakte finden. Dafür haben die beteiligten Fachverwaltungen in abgestimmten Einzelmaßnahmen, Materialien und Veranstaltungen zielgruppenspezifische Angebote zu unterbreiten, für Arbeitnehmer und privat Zuziehende, für Studierende, Wissenschaftler und Künstler“ (Stadt Frankfurt am Main 2011: 56).

³⁷ Der vorherrschende Rekrutierungspfad von ausländischen Fachkräften führt über Niederlassungen in den entsprechenden Ländern, interne Aus- und Weiterbildungsangebote sowie Studien- und Stipendienangebote.

Kriterien für Netzwerke

Auf seiner Netzseite hebt das Fachkräftebüro folgende Kriterien für die ausgewählten bzw. vorbildlichen Netzwerke hervor:

„Mindestens drei regionale Akteure arbeiten gemeinsam auf einer verbindlichen Basis an Projekten zur Fachkräftesicherung vor Ort zusammen.

Dabei entwickeln sie auf Basis einer aussagekräftigen regionalen Datenlage zur Fachkräfteentwicklung und den Bedarfen der Unternehmen Ziele, die sie zusammen erreichen wollen.

Anschließend leiten sie daraus Maßnahmen – insbesondere in den Handlungsfeldern Aus- und Weiterbildung, Integration Älterer in das Erwerbsleben, Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie Integration und Zuwanderung - ab, die dann umgesetzt werden.

Vorbildliche Netzwerke können bereits nach kurzer Zeit Ergebnisse vorweisen, evaluieren diese und passen ihre Ziele und Maßnahmen regelmäßig an.“

Erfolgreiche Netzwerke legen, so das Innovationsbüro, ihre Arbeit strategisch an, wobei vier Schritte eine wichtige Rolle spielen:

- „
- Fachkräftepotenziale und -bedarfe analysieren und bewerten,
 - gemeinsame Ziele und Maßnahmen definieren,
 - Maßnahmen umsetzen und bewerten,
 - Erfolge kommunizieren.“ (2013: 2)

Bereits bei der Analyse des Fachkräftebedarfs wird deutlich, wie produktiv ein kommunikativ-partizipativer Ansatz sein kann, wie ihn ein Netzwerk bieten kann. Es ist für die Netzwerke durchaus hilfreich, vorhandene Indikatorensysteme zu nutzen (Arbeitsmarktmonitor der BA, IHK-Fachkräfte-monitor, Wegweiser Kommune, Regionalatlas des Statistischen Bundesamtes etc.). Aber solche Indikatorensammlungen sind zuweilen unzuverlässig, veraltet oder unvollständig. Auch kleinräumige Aussagen sind auf dieser Grundlage oft nicht möglich. Ihnen fehlt zudem die prognostische Qualität von Bedarfsprognosen, wie sie von Unternehmen in Netzwerken gegeben werden können (zu den Grenzen Indikatoren gestützter Aussagen s. Innovationsbüro 2013: 8f.).

Profile der Netzwerke

In der ersten Broschüre des Innovationsbüros (2012) werden Hochschulen als Netzwerkpartner eher am Rande erwähnt. Hochschulbildung stellt kein eigenständiges Handlungsfeld dar, sondern dürfte in den beiden größten Tätigkeitsbereichen der Netzwerke (Aus- und Weiterbildung) enthalten sein. Immerhin wird das Tätigkeitsfeld „Integration und Zuwanderung“ von etwas mehr als 25 Prozent der Netzwerke benannt.

Seit 2012 zeichnet das Innovationsbüro besonders innovative Netzwerke aus. Das im ersten Jahr an erster Stelle platzierte Nürnberger Netzwerk hat sich u.a. durch ein Willkommensprojekt ausgezeichnet, das 20 ausländischen Studierenden Arbeitsplätze in der Region vermittelt hat (Innovationsbüro 2012: 16). Von den insgesamt 18 in den letzten drei Jahren als innovativ gekennzeichneten Netzwerken weisen lediglich acht Hochschulen als Partner aus.

Mit dem Partner Hochschule werden Anfang Juli 2014 insgesamt 126 Netzwerke (dies entspricht 22 % aller registrierten Netzwerke) mit folgender regionaler Verteilung ausgewiesen:

Baden-Württemberg: 27
Bayern: 20
Berlin: 3
Brandenburg: 11
Bremen: 4
Hamburg: 1
Hessen: 8
Mecklenburg-Vorpommern: 1
Niedersachsen: 12
NRW: 19
Rheinland-Pfalz: 10
Saarland: 3
Sachsen: 6
Sachsen-Anhalt: 7
Schleswig-Holstein: 4
Thüringen: 5

Dabei werden nicht nur landesweite, sondern länderübergreifende, regionale und lokale Netzwerke einbezogen. Trotz der dargestellten Auswahlkriterien sind auf der Netzwerkdatenbank höchst unterschiedliche Kooperationsformen anzutreffen. Der Institutionalierungsgrad der Netzwerke reicht von Projekten mit ungewisser Zukunft bis zu festen Einrichtungen, die sich vor allem aus Mitgliedsbeiträgen der Netzwerkakteure finanzieren.

Zu den ausgezeichneten Netzwerken gehören an dem einen Ende des Spektrums offene halbjährliche Konferenzen, auf denen interessierte Akteure zusammenkommen und sich mehr oder weniger intensiv einbringen (IHK-Fachkräftekonferenz Südniedersachsen seit 2011). Diese Fachkräftekonferenz hat weder eine eigene Netzseite, noch sind die Ergebnisse der Arbeit dokumentiert. Den Konferenzen selbst billigt das Fachkräftebüro sogar Evaluationsleistungen für die durchgeführten Programme zu, ohne dies im Detail auszuweisen. Praktisch geht es um eine in ihrer Reichweite in die lokale Gemeinschaft durchaus begrenzte IHK-Aktivität. Eine andere schwach institutionalisierte Netzwerkvariante geht auf die Arbeit einzelner Einrichtungen im Kontext von Modellprogrammen zurück, wie z.B. für das Programm „Nach dem Studium in Deutschland arbeiten“. Ein Beispiel ist die Arbeit des „Career Centers“ der Hochschule Darmstadt, das durch Pilotprojekte der ZAV und der BA entstanden ist. Es geht bei dieser Variante um die projektfinanzierte Praxis einer Einrichtung mit unbestimmter Zukunft und begrenzter regionaler Einbindung.

Am anderen Ende des Netzwerkspektrums finden sich feste Zusammenschlüsse von zahlenden Mitgliedern (oft eingetragene Vereine) mit bezahltem Personal und einer breiten Leistungspalette für die Mitglieder. Oder es handelt sich um kommerzielle und professionelle Unternehmen aus Wirtschaftsförderung und Marketing, die mit der Netzwerkarbeit ihren Kundenstamm bedienen und pflegen.

Auffällig ist die Dominanz der wirtschafts- und bevölkerungsstärksten Bundesländer Baden-Württemberg (27), Bayern (20) und NRW (19), während die ostdeutschen Bundesländer und die Stadtstaaten deutlich schwächer vertreten sind.

Besonders günstige Voraussetzungen für hochschulgestützte Fachkräftestrategien gibt es offensichtlich in Baden-Württemberg mit einem dichten regionalen Netz von dualen Hochschulen bzw.

Studiengängen³⁸, die bereits seit Jahrzehnten enge Beziehungen zu regionalen Unternehmen unterhalten. Allerdings bieten inzwischen auch in zahlreichen anderen Bundesländern Hochschulen duale Studiengänge an³⁹.

„Duale Studiengänge wurden bis 2008 vorwiegend an Berufsakademien angeboten. Nach der Umwandlung der Berufsakademien in Baden-Württemberg zur Dualen Hochschule Baden-Württemberg im Jahr 2009 stieg die Zahl dualer Studiengänge an den Hochschulen sprunghaft an. Seitdem hat sich das Angebot an dualen Studiengängen auch an anderen Fachhochschulen erweitert. Inzwischen wird fast ein Viertel der Bachelorstudiengänge an Fachhochschulen als duales Studium angeboten. Vielfach bildet die duale Variante eine ergänzende Option zu den traditionellen Vollstudiengängen mit einem Praxissemester. An den Universitäten spielt diese Studienform hingegen kaum eine Rolle“ (Bildungsbericht 2014: 123).

„Obwohl es inzwischen mehr als 800 grundständige duale Studiengänge gibt, wird diese Studienform mit etwa 4% nach wie vor nur von einem kleinen Teil der Studienanfängerinnen und -anfänger gewählt. Die Hälfte von ihnen findet sich an der Dualen Hochschule Baden-Württemberg, der mit Abstand größten Hochschule für das duale Studium. Fast ein Viertel schreibt sich an einer Hochschule in privater Trägerschaft ein. Regional ist das Angebot dualer Studiengänge ungleich verteilt. Neben Baden-Württemberg gibt es auch in Nordrhein-Westfalen, Bayern, Berlin, Niedersachsen und dem Saarland eine größere Zahl dual Studierender“ (Bildungsbericht 2014: 123)⁴⁰.

Die Mehrzahl der Netzwerke mit Hochschulbeteiligung und Integrationszielen richtet sich nicht explizit an ausländische Studierende, konzentriert sich aber auf Schwerpunkte, von denen diese durchaus profitieren können. Es wird allerdings nicht ausgewiesen, in welchem Umfang dies geschieht. Zu diesen Schwerpunkten gehören:

a. Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Förderung von Frauen, Vermittlung von Berufsperspektiven für Lebenspartner

Diese Themen werden z.B. in Familienzentren bzw. „Bündnissen für Familie“, aber auch Einrichtungen von Hochschulen aufgegriffen:

- Das „Bündnis für Familie Heidelberg“ bietet Arbeitsgruppen zu „Dual Career“ oder zur „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ bzw. „Vereinbarkeit von Studium und Familie“ an.
- „2careers“ – Dual Career Netzwerk (2011) – Baden-Württemberg (Bodenseekreis). Der Schwerpunkt liegt auf der Willkommenskultur für Fach- und Führungskräfte für Arbeitgeber aus Wirtschaft und Wissenschaft in der Bodenseeregion, Konstanz, Ravensburg, Tuttlingen, Sigmaringen vor allem durch die Vermittlung von beruflichen Möglichkeiten für

³⁸ „Unter dem Begriff duales Studium werden vielfältige Studienangebote zusammengefasst. Nicht alle entsprechen der Definition des Wissenschaftsrats, der damit ein wissenschaftliches oder wissenschaftsbezogenes Studium bezeichnet, das durch eine systematische Verzahnung der beiden Lernorte Hochschule und Praxis charakterisiert ist“ (Bildungsbericht 2014: 122).

³⁹ Der Hochschulkompass der Hochschulrektorenkonferenz (www.hochschulkompass.de - abgefragt am 20.08.2014) verzeichnet insgesamt 1.042 duale Studienangebote in Deutschland. Die Informationsseite www.studieren.de weist im Sommer 2014 für Baden-Württemberg 237 duale Studiengänge aus, für NRW 156, Bayern 121, Niedersachsen 69, Sachsen 66, Hessen 50 – die Schlusslichter dieser Liste bilden Brandenburg (13), Sachsen-Anhalt (12), Mecklenburg-Vorpommern (10), Bremen (7) und das Saarland (4).

⁴⁰ In einem Leitfadens zum dualen Studium des BDA und des Stifterverbands für die Deutsche Wissenschaft (2011) werden folgende Vorteile für die Unternehmen hervorgehoben: „Qualifizierter Nachwuchs wird direkt an das Unternehmen gebunden und bereits während des Studiums mit den betrieblichen Arbeitsabläufen vertraut gemacht. Duale Studiengänge sind daher für Unternehmen ein wichtiges Instrument der frühzeitigen Fachkräftesicherung für anspruchsvolle Zielpositionen – gerade auch für kleine und mittelständische Betriebe“.

mitziehende LebenspartnerInnen. Netzwerkpartner sind Arbeitgeber aus Wirtschaft und Wissenschaft, Kontaktadresse ist die Universität Konstanz.

- Dual Career in der Metropolregion Rhein-Neckar (2013). Netzwerkpartner sind die Akteure der MRN und der Kontakt läuft über die Agentur für Arbeit Ludwigshafen.

b. Qualifizierungs- und Weiterbildungsangebote für die regionale Wirtschaft

Sie bilden den klassischen Aufgabenschwerpunkt der großen Mehrzahl aller Netzwerke. Hochschulen kommen dabei als Netzwerkpartner ins Spiel, wenn es um tertiäre Bildungsangebote, Höherqualifizierungen und Studienabschlüsse geht. Neben privaten Bildungsträgern sind vor allem öffentliche Fachhochschulen die „geborenen“ Ansprechpartner, wenn es um regionalspezifische Angebote geht.

c. Altersgerechte Beschäftigungsverhältnisse

Mit den Debatten über die sich verändernde Altersstruktur und entsprechende öffentliche Programme sind zahlreiche Netzwerke entstanden, die das Thema Demografie ins Zentrum ihrer Aufgaben gerückt haben. Hochschulen sind zum einen als Arbeitgeber angesprochen, sie geben Unterstützung bei altersgerechten Lösungen in der Erwerbsarbeit. Ältere Zugewanderte mit Migrationshintergrund sind eine größer werdende Zielgruppe für die Weiterbildungsangebote von Hochschulen. Zwei Beispiele:

- Das Demographie-Netzwerk Bayern e.V. (2010), das mit Demografie-Lotsen (INQA), weiteren Experten und Wissenschaftlern zur Nutzung der demografischen Chancen Bayerns beitragen will. Formate sind Informationsveranstaltungen zur Fachkräftesicherung und Projekte.
- Das Demografienetzwerk FrankfurtRheinMain (2011), das im Rahmen eines Demografiekongresses gegründet wurde und sich als Plattform für den Austausch zwischen Unternehmen, Institutionen und Kommunen in Bayern, Hessen und Rheinland-Pfalz versteht und thematisch einschlägige Arbeitsgruppen gebildet hat. Kontaktadresse ist die IHK Frankfurt am Main.

Netzwerke für Hochschulzuwanderung

Deutlich kleiner ist die Zahl der Netzwerke, die sich explizit zum Ziel gesetzt haben, ausländische Studierende für den regionalen Arbeitsmarkt zu gewinnen. Die Herausforderungen, vor denen solche Netzwerke stehen, machen exemplarisch die Ausführungen des 2012 gegründeten „bündnis für fachkräfte bonn/rhein-sieg“ zu diesem Schwerpunkt:

„Jedes Jahr verlässt eine viel zu große Zahl gut qualifizierter Schul- und Hochschulabsolventen die Region. Es muss uns gelingen, diese Absolventen besser über Arbeitsangebote in der Region zu informieren, sie in den Arbeitsmarkt zu integrieren und sie durch nachhaltige Entwicklungschancen in den regionalen Unternehmen und Institutionen langfristig zu binden bzw. für einen eigenen unternehmerischen Weg in unserer Region zu interessieren und zu halten. Hierzu sind auch gut und modern ausgestattete Schulen und Hochschulen erforderlich, um weiterhin für den Zuzug und den Verbleib von Fachkräften und jungen Familien attraktiv zu sein.

Folgende Probleme wirken derzeit einer Erhöhung der regionalen Absolventenbindung zuwider: Die unzureichende Informationslage und mangelnde Transparenz über den Absolventenverbleib und

über die Angebote und Bedeutung der Hochschulen für die Region bzw. der Region für die Hochschulen. Die Interessenlage der Hochschulen in dem Themenfeld Absolventenbindung ist unterschiedlich ausgeprägt und das Thema ist nicht immer von oberster Priorität.

Kriterien, nach denen Absolventen ihre Stellenwahl treffen, sind vielfach keine regional beeinflussbaren. Vieles regeln der Markt und persönliche Präferenzen.

Es fehlen insgesamt gebündelte zielgruppenspezifische Informationen über die Arbeitschancen in Bonn/Rhein-Sieg, auch engagiert sich die einheimische Wirtschaft noch zu wenig für die Studierenden und Absolventen, obwohl sie die eigentlichen und primären Vorteilsnehmer dieses Fachkräftepotentials sein könnten“ (Regionalagentur 2013: 29).

Nachfolgend werden alle regionalen Netzwerke aufgelistet, die den Schwerpunkt ausländische Studierende ausweisen. Zusätzlich werden lokale und regionale Willkommens-, Anerkennungs- und Integrationskonzepte mit diesem Fokus berücksichtigt, die als vorbildlich gelten, aber nicht in der Datenbank des Innovationsbüros zu finden sind.

Baden-Württemberg

1. Fachkräfteallianz Ostwürttemberg (2005)⁴¹
Eine der ältesten regionalen Fachkräfteallianzen, die sich auch um ausländische Fach- und Führungskräfte bemüht und ausländische Studierende anspricht. Die Allianz betreibt Regionalmarketing „Erstaunliches Ostwürttemberg“⁴², setzt auf eine starke Willkommenskultur ein und hat einen Internationalen Club gegründet (International Club East-Wuerttemberg), der sich die Integration verschiedener Kulturen im ländlichen Raum als Aufgabe gestellt hat.
Netzwerkpartner: Industrie- und Handelskammer Ostwürttemberg, Handwerkskammer, Wirtschaftsförderungsgesellschaft Ostwürttemberg WiRO, Landkreis Heidenheim, Ostalbkreis, 53 Kommunen, Agentur für Arbeit, Gewerkschaften
Kontakt: IHK Ostwürttemberg, Wirtschaftsförderungsgesellschaft mbH, Region Ostwürttemberg (WIRO)
2. Fachkräfteallianz Südlicher Oberrhein (2013) (A)⁴³
gezielte Zuwanderung – vor allem aus dem Elsass – z.B. durch ein deutsch-französisches Jobdating fördern: allerdings noch ohne Aussagen zu Hochschulen
Netzwerkpartner: Arbeitgeberverband, Arbeitsagentur, ddn - Deutsches Demographie Netzwerk, Gewerkschaft, Hochschule, Kammer, Kommune, Landesministerium, Regionale Wirtschaftsförderung, Unternehmen, Maison de l'Emploi et de la Formation du Pays de la Région Mulhousienne, Maison de l'Emploi et de la Formation Strasbourg
Kontakt: Agentur für Arbeit Freiburg
3. Fachkräfteallianz Region Stuttgart (2010)
„Aktion Nikolaus“ Ende 2011: Anwerbung von 22 spanischen Ingenieuren. Zwei Jahre später erscheint ein Evaluationsbericht des RKW Kompetenzzentrums (Dez. 2013) mit überwiegend positiv bewerteten Befunden⁴⁴.

⁴¹ Die in Klammern aufgeführte Jahreszahl gibt das Gründungsjahr des Netzwerks an.

⁴² Zu den „coolen Sprüchen“ der ambitionierten Kampagne gehört: „Von New York aus gesehen, ist Silicon Valley auch Provinz“.

⁴³ Die mit (A) versehenen Netzwerke sind auch im Arbeitsmarktmonitor der BA aufgeführt.

⁴⁴ Das RKW bewertet die Befragungsergebnisse insgesamt als positiv. Es fehlt jedoch ein verlässlicher Maßstab für solche Fallstudien. Immerhin sind die Antworten der befragten spanischen Ingenieure, ob es eine Willkommenskultur in Deutschland bzw. in ihrem Unternehmen gäbe, weniger eindeutig. Für Deutschland kommen 43 % zum Ergebnis „eher nicht“ bzw. „nein“, für ihr Unternehmen kommen mehr als die Hälfte der

Überregionale Anwerbung u.a. durch „Deutsch plus Berufspraktikum“ für ausländische Ingenieure, Welcome Center für die Region Stuttgart (2014), Info-Veranstaltung für internationale Studierende „Your Future in Stuttgart“ (4/2014) auf Einladung des OBs
Netzwerkpartner: Wirtschaftsförderung Region Stuttgart (WRS), IHK, IG Metall, HWK, Unternehmen der Region, Landesvereinigung Baden-Württembergischer Arbeitgeberverbände, DGB, Arbeitsagenturen

Kontakt: Agentur für Arbeit Stuttgart, Wirtschaftsförderung Region Stuttgart e.V.

4. Fachkräfteallianz TechnologieRegion Karlsruhe (2013)⁴⁵

Alle relevanten Akteure des Wirtschaftsraums wurden durch einen sogenannten „Foresight-Prozess“ eingebunden und zur Mitarbeit gewonnen, um eine gemeinsame Strategie und regional abgestimmte Maßnahmen im Wettbewerb um die gefragten Fachkräfte zu entwickeln. Dazu gehören Karrieremessen für ausländische Studierende („Your Future in Baden-Württemberg“) und ungewöhnliche Marketingformen, um potenzielle Mitarbeiter zu gewinnen („Catch the Job“-Bustour zu Betrieben im IT-Bereich). 2015 soll ein „Welcome Center“ eröffnet werden.

Netzwerkpartner: Mitglieder der Regionalkonferenz der TechnologieRegion Karlsruhe (2012), in der die Spitzen aus Wirtschaft, Wissenschaft, Politik und Verwaltung kooperieren.

Kontakt: Stadt Karlsruhe, CyberForum e.V.

5. Fachkräftebündnis Region Ulm/Oberschwaben (2013) (A)

Eines der Ziele ist es, „Akademiker in der Region zu halten“ – das Ausmaß der Einbindung von ausländischen Studierenden ist jedoch unklar

Netzwerkpartner: IHK, Agentur für Arbeit, HWK, Südwestmetall, Land-/Stadtkreise, Hochschulen, Staatliches Schulamt, DGB

Kontakt: IHK Ulm

6. Internationale Kooperation zwischen Wirtschaft und Wissenschaft – Hochschule Ravensburg-Weingarten (1999)⁴⁶ (A)

Institutioneller Kern ist einer International Academy und zahlreichen Partnerhochschulen im Ausland, eine spezifische Werbetätigkeit für den Verbleib von ausländischen Studierenden ist jedoch nicht erkennbar

Netzwerkpartner: Hochschule Ravensburg-Weingarten und internationale Partnerhochschulen, Unternehmen der Region Bodensee-Oberschwaben

Kontakt: Akademie für Wissenschaftliche Weiterbildung Bodensee

7. Kuratorium HTWG (Hochschule Konstanz für Technik, Wirtschaft und Gestaltung)

Stark international aufgestellte Hochschule, die mit einem hohen Anteil von 12 % ausländischen Studierenden für sich wirbt und ein „Interkulturelles Zentrum“ betreibt. Das Kuratorium unterstützt aktiv die regionale Vernetzung. Gezielte Anstrengungen für den Verbleib von ausländischen Studierenden sind jedoch nicht zu erkennen.

Befragten (52 %) zu einem negativen Ergebnis (RKW 2013a: 25). Es ist vor allem die Alltagskultur („persönliche Eigenschaften“, „Leben in Deutschland“), die zum Negativbild beiträgt. Genannt werden „soziale Kälte“, wenig Flexibilität, wenig Spontaneität. „Deutsche wirken auf Spanier leicht ungeduldig und starr, in manchen Fällen eingebildet, oft distanziert und introvertiert“ (RKW 2013a: 23f.).

⁴⁵ Dieses Netzwerk findet sich nicht in der Datenbank des Fachkräftebüros. Die Darstellung ist einer Broschüre des Finanz- und Wirtschaftsministeriums Baden-Württemberg entnommen (2012: 94f.).

⁴⁶ Die Koordinierungsstelle wurde bereits 1995 gegründet, nimmt aber erst seit 1999 regionale Vernetzungsfunktionen wahr.

Netzwerkpartner: Arbeitsagentur, Arbeitgeberverband, Kammer, Kommune, Hochschule, Unternehmen

Kontakt: Agentur für Arbeit Konstanz

8. Projektbeirat Universität Konstanz (A)

Welcome Center der Universität, DAAD-Auszeichnung 2014 für eine Study-Abroad Kampagne. Das International Office belegte in der Umfrage des „Internationalen Studierendenbarometers“ (GATE Germany) Platz 1 in Deutschland (von 5) und Platz 2 weltweit (von 163) mit sehr guten Zufriedenheitswerten. Offensichtlich sind die Bemühungen, besonders für internationale Studierende evaluationsgestützt einen guten Service anzubieten (Teilnahme am DAAD/PROFIN Projekt „Einstiege und Übergänge“). Aber gezielte Anstrengungen für den Verbleib von ausländischen Absolventen sind nicht zu erkennen.

Netzwerkpartner: Arbeitsagentur, Arbeitgeberverband, Kammer, Kommune, Hochschule, Unternehmen

Kontakt: Agentur für Arbeit Konstanz

9. STAY – regionales Netzwerk der Hochschule Pforzheim (2012)⁴⁷

Gezielte Vermittlung von Unternehmenskontakten durch die Hochschule während der gesamten Studienzeit und danach. Interessanter und transparenter Ansatz mit einer gezielten Beratung in der Hochschule – allerdings ohne explizit den Fokus auf ausländische Studierende zu legen. Immerhin macht der Auftritt der Hochschule in englischer Sprache mit diversen Hinweisen auf englischsprachige double degree-Studiengänge sowie die regionale Wirtschaft deutlich, dass ausländische Studierende zur Zielgruppe gehören.

Netzwerkpartner: IHK, Stadt Pforzheim, Enzkreis, HWK, Hochschule Pforzheim

Kontakt: Hochschule Pforzheim

⁴⁷ STAY und das neu gegründete Welcome Center kooperieren mit der 2013 gestarteten Initiative „Wissensregion Nordschwarzwald“, die als Plattform den Technologie- und Wissenstransfer zwischen regionalen Unternehmen und den Hochschulen vor Ort fördern sowie die Akteure vor Ort (auch Kammern und politische Institutionen) für eine verstärkte Zusammenarbeit sensibilisieren will. „Schließlich unterstützt die Wissensregion Aktivitäten zur Bindung und Gewinnung von Fachkräften, leistet somit einen Beitrag zur Fachkräftesicherung“ (www.wissensregion-nordschwarzwald.de/wissensregion/ziele.html). Solche Netzwerke sind zudem in die Clusterpolitik des Wirtschaftsministeriums eingebunden. „Ziel einer Clusterpolitik in Baden-Württemberg ist, über den gezielten Auf- und Ausbau von regionalen Clusterinitiativen sowie von regionsübergreifenden landesweiten innovativen Netzwerken und Innovationsplattformen ein günstiges Umfeld für Innovationen zu schaffen, um damit die Wettbewerbsfähigkeit der baden-württembergischen Wirtschaft zu stärken und die Voraussetzungen für Wachstum und Beschäftigung zu verbessern“ (Prognos o.J.: 7). In einem gemeinsamen Positionspapier von Industrie- und Handelskammertag, Handwerkstag und Wirtschaftsposition heißt es u.a., „dass Clusterpolitik neben der originären Innovations- und Technologieförderung die Clusterinitiativen bei der Erschließung internationaler Märkte, der Bewältigung des demografischen Wandels, der Qualifizierung von Fachkräften und der Förderung von Existenzgründungen unterstützen soll“ (Wirtschaftsministerium 2011). Ein bereits in mehreren Runden aktualisierter „Regionaler Clusteratlas“ schafft die nötige Transparenz für alle beteiligten Akteure (Ministerium für Finanzen und Wirtschaft 2012).

10. Welcome Center Nordschwarzwald (eröffnet am 1.8.2014)
Das im Aufbau befindliche Netzwerk wendet sich explizit auch an ausländische Absolventen baden-württembergischer Hochschulen, „um sie hier zu halten und zu verankern“. Adressat sind besonders KMU in der Region.
Netzwerkpartner: Agentur für Arbeit Nagold-Pforzheim, Wirtschaftsförderung Nordschwarzwald GmbH, Q-PRINTS & SERVICES gGmbH⁴⁸ (im Aufbau sind die Kontakte zu Vereinen, Verbänden und Behörden)
Kontakt: IHK Nordschwarzwald (Pforzheim)
11. Vitaler Arbeitsmarkt „Metropolregion Rhein-Neckar“ (BaWü, Hessen, RLP)
Das Netzwerk besteht aus zwei institutionellen Knotenpunkten:
- o Personalernetzwerk (2010)
Netzwerkpartner: Fast 40 Personalverantwortliche aus mittelständischen und großen Unternehmen sowie Forschungseinrichtungen in der Metropolregion Rhein-Neckar
 - o Steuerkreis (2000)
Der Steuerkreis konzentriert sich auf strategisch orientierte Ansätze, die u.a. für eine Willkommenskultur für internationale Fach- und Führungskräfte sorgen. Dazu gehört auch ein AK Ausländerbehörden. Orientierung bietet ein „Newcomers Guide Rhine-Neckar Metropolitan Region“ (2013), der vom „Personalernetzwerk“ erstellt wurde. Doppelkarrieren werden unterstützt. Unternehmen haben einen Rhine-Neckar Welcome Club gegründet, der eigene Ansätze für eine lokale Willkommenskultur entwickelt. Erfolgreich wurde auch ein Projekt zur Anwerbung spanischer Ingenieure und Akademiker umgesetzt („Vamos)“. Es handelt sich um ein eindrucksvolles professionell strukturiertes Netzwerk.
Netzwerkpartner: ca. 30 Mitglieder aus Verwaltung, Wirtschaft, Wissenschaft
Kontakt: Metropolregion Rhein-Neckar GmbH

Bayern

12. AcTNet – Academic Training Network TH Nürnberg (2012)
Teilprojekt: Recruite International Young Talents
Zum Profil gehören: internationale Praktikumsvermittlung (ausgewählte internationale Partnerhochschulen⁴⁹ nominieren überdurchschnittliche Studierende aus vorwiegend technischen Studiengängen für ein 4-6 monatiges Praktikum bei Unternehmen der Metropolregion), Internationalisierung der Hochschule, Erhöhung des Anteils internationaler Fachkräfte in fränkischen Firmen. AcTNet ist offensichtlich eine strategisch gut aufgestellte Initiative.
Netzwerkpartner: Schulen, Hochschulen oder Bildungsträger, Verbände, Unternehmen
Kontakt: TH Nürnberg

⁴⁸ Die Leiterin der Q-PRINTS & SERVICES gGMBH Ute Hötzer bringt die Philosophie der Willkommenskultur auf den Punkt: „Fachkräfte, die in unsere Region kommen, um zu arbeiten, möchten hier auch leben. Sie bringen ihre Partner mit, haben Kinder oder sie kommen allein. Neben ihrer Arbeit brauchen sie Freunde und Freundinnen aus der Region, für ihre Kinder Betreuungsangebote, für ihre Fitness vielleicht Sportvereine u.v.m. Sie möchten unsere Region erleben und an der Kultur und dem Gemeinwesen teilhaben. Das Welcome Center wird ihnen gemeinsam mit seinen Partnern Wege, Orte und Möglichkeiten aufzeigen, sich - auch außerhalb ihrer Arbeit - wohlfühlen, frei nach Goethe 'hier bin ich Mensch, hier darf ich's sein'“ (Information des Fachkräftebüros vom 04.08.2014).

⁴⁹ AcTNet kooperiert nach eigenen Angaben mit Partnerhochschulen in Spanien, Griechenland, Italien, Ukraine, Russland, China, Jordanien und Australien.

13. Allianz pro Fachkräfte (2010) - Innovatives Netzwerk 2012
Verbindliche regionale Kooperation unter Beteiligung des BAMF und der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung (ZAV), die gründliche Regionalstudien zur Europäischen Metropolregion in Auftrag gegeben (vgl. Schlücker/Bartig 2013), einen Welcome Service Center eingerichtet und Willkommensbroschüren erarbeitet hat. Die Allianz hat sich gezielt mit einem Pilotprojekt für die Integration ausländischer Studierender in den regionalen Arbeitsmarkt eingesetzt, es „zwischenzeitlich fest installiert und bundesweit multipliziert“⁵⁰. Daneben veranstaltet die Allianz jährlich ein „Studentenevent – Willkommen in der Metropolregion Nürnberg“⁵¹.
Netzwerkpartner: 33 kreisfreie Städte und Landkreise über den Rat der Metropolregion Nürnberg, Bundesagentur für Arbeit (Regionaldirektion Bayern), Zentrale Auslands- und Fachvermittlung der BA, Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, Bayerisches Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie und Frauen sowie Bayerisches Staatsministerium für Wirtschaft, Infrastruktur, Verkehr und Technologie, Kammern, Deutsch-Türkischer Unternehmerverein TIAD e.V., Foren sowie Geschäftsstelle und Marketingverein der Metropolregion Nürnberg
Kontakt: IHK Nürnberg

Brandenburg

14. Barnimer Netzwerk Fachkräftesicherung (2007) – Innovatives Netzwerk 2012
Ein eindrucksvolles Netzwerk im ländlichen Raum, aber ein Fokus auf ausländische Studierende wird nicht ausgewiesen.
Netzwerkpartner: Landkreis Barnim, Stadt Barnim, Stadt Eberswalde, Agentur für Arbeit Eberswalde, ZukunftsAgentur Brandenburg (ZAB), RegionalCenter Nordost-Brandenburg, IHK Ostbrandenburg, Handwerkskammer Frankfurt (Oder) - Region Ostbrandenburg, WITO Wirtschafts- und Tourismusedwicklungsgesellschaft mbH des Landkreises Barnim, Deutscher Gewerkschaftsbund Region Ostbrandenburg, Staatliches Schulamt Eberswalde, Hochschule für nachhaltige Entwicklung Eberswalde (HNEE)
Kontakt: Agentur für Arbeit Eberswalde
15. Fachkräfteforum Potsdam (2009)
Studenten an den Standort zu binden, ist eines der vielen Ziele dieses breiten Netzwerks. Ein Fokus auf ausländische Studierende ist nicht erkennbar.

⁵⁰ Zum Konzept heißt es: „Ausländische Studierende sind ein großes Potenzial zur Fachkräftesicherung. Sie sind gut ausgebildet, kennen Land und Leute und sind bereits hier bei uns. Ziel des Projektes war es, diesen Studenten nach ihrem Abschluss einen Jobeinstieg in der Region zu erleichtern. Deshalb wurden ausländische Studenten der Fachbereiche Ingenieurwesen und Informatik der Technischen Hochschule Nürnberg von der Arbeitsagentur Nürnberg in der letzten Phase ihres Studiums intensiv individuell gecoacht und betreut. Hierzu gehörten unter anderem Bewerbungstrainings oder auch das Angebot von Kontaktgesprächen mit Unternehmen“.

⁵¹ In der Kurzdarstellung ist zu lesen: „80 Prozent der internationalen Studierenden wollen in Deutschland bleiben, viele verlassen das Land aber nach Abschluss ihres Studiums dennoch. Um sie in der Region zu verwurzeln, veranstaltete die IHK Nürnberg für Mittelfranken jährlich ein Willkommens-Event. Studierende der Friedrich-Alexander-Universität und der OHM-Hochschule werden über Arbeitsmöglichkeiten während und nach dem Studium informiert und haben die Gelegenheit, ihre Bewerbungsmappen von Firmenvertretern sichten und Bewerbungsfotos machen zu lassen. Etwa 100 Studierende werden so jedes Jahr informiert und kommen mit Firmen aus der Region ins Gespräch“.

Netzwerkpartner: Agentur für Arbeit Potsdam, Handwerkskammer Potsdam, IHK Potsdam, Jobcenter Landeshauptstadt Potsdam (JLP), Kreishandwerkerschaft Potsdam, Landeshauptstadt Potsdam, Netzwerk Zukunft Schule + Wirtschaft für Brandenburg e.V., Landesagentur für Struktur und Arbeit (LASA) Brandenburg GmbH - Regionalbüro für Fachkräftesicherung, transfer media gGmbH, Universität Potsdam, Unternehmerverband Brandenburg e. V.

Kontakt: Rathaus Potsdam

16. Netzwerk Fachkräftesicherung Uckermark (2008) - Innovatives Netzwerk 2012
Breites Bündnis mit vielfältigen Aktivitäten, kein Fokus auf Studierende bzw. ausländische Studierende ausgewiesen

Netzwerkpartner: Landkreis Uckermark, Stadt Angermünde, Stadt Schwedt, Stadt Prenzlau, Stadt Templin, Agentur für Arbeit Eberswalde, ZukunftsAgentur Brandenburg (ZAB), RegionalCenter Nordost-Brandenburg, IHK Ostbrandenburg, Handwerkskammer Frankfurt (Oder) - Region Ostbrandenburg, ICU Investor Center Uckermark GmbH, Deutscher Gewerkschaftsbund Region Ostbrandenburg, Staatliches Schulamt Eberswalde, Hochschule für nachhaltige Entwicklung Eberswalde (HNEE)

Kontakt: Agentur für Arbeit Eberswalde

17. Runder Tisch Studienabbruch (2010)
Das breite, landesweit aufgestellte Netzwerk vermittelt Angebote und Maßnahmen zur Vermeidung von Studienabbrüchen bzw. zur Neuorientierungen für Abbrecher, aber es ist kein besonderer Fokus auf ausländische Studierende erkennbar.

Netzwerkpartner: Agentur für Arbeit Berlin Süd, Agentur für Arbeit Königs Wusterhausen, Agentur für Arbeit Potsdam, Handwerkskammer Potsdam, Fachhochschule Brandenburg, Fachhochschule Potsdam, Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb), IHK Berlin, Projekt „your turn“, IHK Cottbus, IHK Potsdam, Stiftung Fachkräfte für Brandenburg der IHK Potsdam, Jobcenter Potsdam, Ministerium für Arbeit, Soziales, Frauen und Familie, Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kultur, Schulamt Perleberg, Studentenwerk Potsdam, Technische Hochschule Wildau, Universität Potsdam, Unternehmerverband Brandenburg, Regionalbüros für Fachkräftesicherung der ZukunftsAgentur Brandenburg GmbH, Zukunft im Zentrum, Projekt „Looping“ Berlin

Kontakt: Agentur für Arbeit Potsdam

18. Wachstumskern Autobahndreieck Wittstock/Dosse e.V. (2005) – innovatives Netzwerk 2013

Im Zentrum steht die Vermeidung von Engpässen auf dem Arbeitsmarkt durch Abwanderung. Dazu dienen u.a. ein Nachwuchspool und eine Präsenzstelle an der FH Brandenburg. Es ist jedoch kein besonderer Fokus auf ausländische Studierende erkennbar.

Netzwerkpartner: 37 Unternehmen und fünf Kommunen der Region in Kooperation mit der Industrie- und Handelskammer (IHK), der Handwerkskammer (HWK), der Bildungsgesellschaft Pritzwalk mbH (GbG), den Sparkassen, der Präsenzstelle der Fachhochschule Brandenburg, der InKom Neuruppin, den Landkreisen sowie dem Regionalbüro für Fachkräftesicherung Nordwest-Brandenburg der LASA Brandenburg GmbH

Kontakt: Service-Unternehmen, Amt Meyenburg, Zukunftsagentur Brandenburg

19. Wirtschaftsinitiative Lausitz e.V. (2009) – innovatives Netzwerk 2014
Es handelt sich um ein breit aufgestelltes Netzwerk, das sich aus einem Unternehmensnetzwerk entwickelt hat und einen Schwerpunkt in der Kooperation von Wirtschaft und Wissenschaft sieht – allerdings ohne einen besonderen Fokus auf ausländische Studierende auszuweisen.
Netzwerkpartner: Agenturen für Arbeit Cottbus und Bautzen, Bildungsträger, Branchen-netzwerke, Energieregion Lausitz GmbH, Förderverein Lausitz e. V., Hochschulen, HWK, IHK, Marketing-Gesellschaft Oberlausitz Niederschlesien mbH, zahlreiche Unternehmen, ZukunftsAgentur Brandenburg GmbH
Kontakt: Wirtschaftsinitiative e.V.

Bremen

20. Job4u e.V. (2009) - innovatives Netzwerk 2013
Das Netzwerk richtet sich an junge Menschen, die Zukunftsperspektiven mit der Metropol-region Bremen/Oldenburg verbinden sollen, allerdings ohne einen besonderen Fokus auf ausländische Studierende.
Netzwerkpartner: Kommunikationsagentur Krause Konzept (Koordination), Handelskam-mer Bremen (HK), Handwerkskammer Bremen (HWK), Allgemeine Ortskrankenkasse (AOK), Bildungsträger, Arbeitnehmerkammer Bremen, Radio Bremen, Weser Kurier, Nord-west Zeitung, Industrie- und Handelskammer (IHK) Bremerhaven, Oldenburgische Industrie- und Handelskammer (IHK), Bauindustrieverband Niedersachsen Bremen, Tür-kisch Europäisches Wirtschaftsforum Bremen-Nordwest e. V. (TEWIFO), Agentur für Arbeit, 45 Unternehmen der Region
Kontakt: e.V. mit eigener Kontaktstelle und IHK Oldenburg
21. WDN – WISE Demographie Netzwerk (2007)
Der Schwerpunkt liegt auf intergenerationeller Qualifizierung (IQ), generell geht es um den Transfer von Wissenschaft zu Unternehmen durch Hochschulangehörige – es ist kein Fo-kus auf ausländische Studierende ausgewiesen.
Netzwerkpartner: Agentur für Arbeit, Schulen, Hochschulen oder Bildungsträger, Unterneh-men
Kontakt: Jacobs Universität Bremen

Hessen

22. Regionalmanagement Mittelhessen GmbH (2010)
Zu den Zielen des Netzwerks zählt es, Mittelhessen durch einen Kulturwandel zur „freund-lichen Willkommens-Region“ zu machen. Dazu dienen auch ein Internetportal und ein „Newcomers Guide“. Zudem wurden gezielte Maßnahmen zum Matching von Studierenden und Unternehmen angegangen (Studie, online-tool, Modell Fachbereich), Stichwort „Fach-kräftemarketing“: Fachkräfte gewinnen und binden. Für September 2014 ist ein Newcomers Festival in Frankfurt/M angekündigt. Es finden sich keine besonderen Hinweise auf auslän-dische Studierende, aber es gibt eine englischsprachige Broschüre.
Netzwerkpartner: Handwerkskammer Kassel, Handwerkskammer Wiesbaden, IHK Gießen-Friedberg, IHK Kassel-Marburg, IHK Lahn-Dill, IHK Limburg, Justus-Liebig-Universität Gie-ßen, Lahn-Dill-Kreis, Landkreis Gießen, Landkreis Limburg-Weilburg, Landkreis Marburg-Biedenkopf, Mittelhessen e. V., Philipps-Universität Marburg, Stadt Limburg, Stadt Wetzlar,

Technische Hochschule Mittelhessen, Universitätsstadt Gießen, Universitätsstadt Marburg,
Vogelsbergkreis, Arbeitsagentur, Unternehmen, Wirtschaftsförderer
Kontakt: Regionalmanagement Mittelhessen GmbH

Niedersachsen

23. Allianz für Fachkräfte Nordostniedersachsen (2014) (A)
Dieses Netzwerk will - neben einer breiten Palette von arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen - die Region auch für junge ausländische Talente attraktiv machen – allerdings sind noch keine näheren Ausführungen zur Umsetzung zu finden⁵².
Netzwerkpartner: Agenturen für Arbeit Celle und Lüneburg-Uelzen, IHK Lüneburg-Wolfsburg, Handwerkskammer Braunschweig-Lüneburg-Stade, Arbeitgeberverband Lüneburg Nordostniedersachsen e. V., Leuphana Universität Lüneburg, Ostfalia Hochschule für angewandte Wissenschaften, Standort Suderburg
Kontakt: Agentur für Arbeit Lüneburg-Uelzen, IHK Lüneburg Wolfsburg
24. ZUKUNFTINC. initiative.marktführer.hannover.e.V. (2011)
Neben einer gemeinsamen Jobbörse der beteiligten Unternehmen betreibt der Zusammenschluss „InnoFaktor – Innovationsstrategien mittelständischer Weltmarktführer im demografischen Wandel“ – der Fokus auf ausländische Studierende wird nicht hervorgehoben.
Netzwerkpartner: Wirtschaftsförderung, Schulen, Hochschulen oder Bildungsträger, Verbände, Unternehmen
Kontakt: Arnold Jäger Holding GmbH

Nordrhein-Westfalen

25. Bergisches Fachkräftebündnis (2011)
Dieses Netzwerk will dem regionalen Fachkräftemangel durch „passgenaue“ Instrumente begegnen und eine Vielzahl von Einzelprojekten entwickeln – allerdings ist der Bezug zu Hochschulen und ausländischen Studierenden kaum vorhanden
Netzwerkpartner: Agentur für Arbeit Solingen-Wuppertal, Arbeitgeber-Verband von Remscheid und Umgebung e.V., Bergische Entwicklungsagentur GmbH (BEA), Bergische Universität Wuppertal (BUW), Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB) Region Düsseldorf-Bergisches Land, Handwerkskammer Düsseldorf und Kreishandwerkerschaften Remscheid-Solingen-Wuppertal, Industrie- und Handelskammer Wuppertal-Solingen-Remscheid (IHK), Jobcenter Wuppertal / Solingen / Remscheid, Vereinigung Bergischer Unternehmerverbände e.V. (VBU)
Kontakt: Bergische Entwicklungsagentur GmbH

⁵² Im Unterschied zu anderen Netzwerken z.B. in Baden-Württemberg verweigerte der Deutsche Gewerkschaftsbund die Beteiligung an dieser lokalen Allianz. Tenor der DGB-Presseerklärung „Wer gute Arbeitsbedingungen schafft, findet qualifiziertes Personal“ (Pressemitteilung 21 vom 10.06.2013). Die Anwerbung ausländischer Fachkräfte für die Region sei aus Sicht des DGB und der Gewerkschaften „angesichts der heute in Europa nahezu uneingeschränkten Arbeitnehmerfreizügigkeit kein erforderliches Handlungsfeld“.

26. BOW – Bildungswerk der ostwestfälisch-lippischen Wirtschaft e.V. (1989)
Zentral ist ein Bildungsträger, der das Verbundprojekt „Talentregion OWL“ mit zahlreichen Unternehmen und Bildungsträgern betreibt – auch hier ist der Bezug zu Hochschulen und ausländischen Studierenden kaum erkennbar
Netzwerkpartner: Industrie- und Handelskammer, Handwerkskammer, Schulen, Hochschulen und Bildungsträger, Verbände
Kontakt: IHK-Akademie Ostwestfalen GmbH
27. :bündnis für fachkräfte bonn/rhein-sieg (2012) – Innovatives Netzwerk 2014
Das Bündnis hat Vorbildcharakter: Zentrale Arbeitsmarktakteure arbeiten in einem verbindlichen Netzwerk auf Grundlage einer fundierten Potential- und Bedarfsanalyse mit einer ausgearbeiteten gemeinsamen Strategie („Regionaler Handlungsplan“ – Regionalagentur 2013) zusammen. Hochschulabsolventen werden dabei als eigenes Handlungsfeld mit „Schlüsselpotential für die Zukunftsfähigkeit“ der Region angesehen und ausländische Studierende als besondere Zielgruppe hervorgehoben⁵³.
Netzwerkpartner: Agentur für Arbeit Bonn, DGB Kreisverband Bonn/Rhein-Sieg, HWK zu Köln, IHK Bonn/Rhein-Sieg, Jobcenter Bonn und Rhein-Sieg, Kompetenzzentrum Frau & Beruf Bonn/Rhein-Sieg, Kreishandwerkerschaft Bonn/Rhein-Sieg, Regionalagentur Bonn/Rhein-Sieg, Wirtschaftsförderungen Bonn und Rhein-Sieg
Kontakt: BA Regionalagentur Bonn/Rhein-Sieg
28. „study – ready –stay!“ – Ausländische Studienabsolventen als Fachkräfte gewinnen in der Städteregion Aachen (2012) (A)
Ausgewählte Gruppen von internationalen Studierenden an der RWTH Aachen (Maschinenbau, IT und E-Technik) werden informiert, beraten und vermittelt (Informationsveranstaltungen, Integrationscoaching, speed-dating), damit sie kurzfristig auf den deutschen Arbeitsmarkt einmünden können. 2013 wird die Initiative weitergeführt als Projekt „Nach dem Studium in Deutschland arbeiten – Arbeitsmarktintegration internationaler Studienabsolventen an deutschen Hochschulen“.
Netzwerkpartner: Agentur für Arbeit Aachen, ZAV, RWTH Aachen (Career Center; International Office), Städteregion Aachen (Ausländeramt), Regionalagentur der AGIT
Kontakt: Agentur für Arbeit Aachen

⁵³ Im regionalen Handlungsplan heißt es dazu: „Seit einiger Zeit stehen vermehrt die internationalen Studierenden – aktuell etwa 4000 allein an der Universität Bonn – als akademische Nachwuchskräfte im Fokus“ (Regionalagentur 2013: 16). Mit Bezug auf die Studie des Sachverständigenrats (SVR 2012) betonen die Autoren die Kluft zwischen der geäußerten Bleibebereitschaft von zwei Dritteln der Befragten und dem faktischen Verbleib in der Region.

29. Switch – Verkürzte Berufsausbildung für Studienabbrecher (2011) – innovatives Netzwerk 2014
Studienabbrecher-innen soll der Weg in den Beruf erleichtert werden, um sie in der Region zu halten.
Netzwerkpartner: Stadt Aachen, Agentur für Arbeit Aachen-Düren, Berufskolleg für Wirtschaft und Verwaltung, Berufskolleg für Gestaltung und Technik, Berufskolleg für Technik der StädteRegion Aachen, DGB Region NRW Süd-West, Fachhochschule Aachen, IHK Aachen, Kreise Düren, Euskirchen, Heinsberg und die Städteregion Aachen, RWTH Aachen, AStA von RWTH und FH, Regionalagentur Aachen, Studentenwerk, Vereinigte Unternehmerverbände Aachen (VUV)
Kontakt: Stadt Aachen
30. TeTRRA – Technology Transfer & Recruiting in Rural Areas (2010)
Zu den Zielen gehört es, Hochschulabsolventen in der Region zu halten und Kontakte zwischen Absolventen und KMUs herzustellen („Jobexpeditionen“). Gleichzeitig geht es um einen besseren „Turnover“ aus Forschungsaktivitäten der Hochschulen.
Netzwerkpartner: Industrie- und Handelskammer, Wirtschaftsförderung, Kommune, Schulen, Hochschulen oder Bildungsträger
Kontakt: AGIT Aachener Gesellschaft für Innovation und Technologietransfer

Rheinland-Pfalz

31. Studiaussteiger (2014)
Das Netzwerk besteht aus mehreren Hochschultransferstellen zur beruflichen Integration von Studienabbrechern. Allerdings ist noch unklar, ob ausländische Studierende zur Zielgruppe gehören.
Netzwerkpartner: Agentur für Arbeit, Industrie- und Handelskammer, Handwerkskammer, Schulen, Hochschulen oder Bildungsträger
Kontakt: IHK Koblenz
32. Türkisch-Deutscher Unternehmerverband e.V. Rheinland-Pfalz - TDU-Pfalz e.V. (2010) (A)
Integration und Zuwanderung werden als Ziele angegeben, die konkrete Praxis bleibt allerdings unklar.
Netzwerkpartner: Land Rheinland-Pfalz, Türkisches Generalkonsulat in Mainz, IHK-Pfalz, HWK-Pfalz, Hochschule Ludwigshafen am Rhein, Bundesagentur für Arbeit Ludwigshafen, Bundesverband der mittelst. Wirtschaft (BVMW Rhein-Neckar)
Kontakt: TDU-Pfalz, ENSE Group

Saarland

33. inGonet – Zukunft als Programm (2013)
Ziel ist die Sensibilisierung von KMU für das Fachkräftethema durch „Wirtschaftsdialoge am Morgen“ – u.a. geht es um eine „Willkommens-Moral“ für Zuwanderer. Der Stellenwert ausländischer Studierender ist jedoch unklar.
Netzwerkpartner: Agentur für Arbeit, Jobcenter, Industrie- und Handelskammer, Wirtschaftsförderung, Kommune, Schulen, Hochschulen oder Bildungsträger, Unternehmen
Kontakt: Stadt St. Ingbert

Schleswig-Holstein

34. Fachkräfte für den Hansebelt (2009) – innovatives Netzwerk 2013
Es handelt sich um ein gut aufgestelltes Netzwerk mit gründlichen Potential- und Bedarfsanalysen sowie jährlicher Fachkräftekonferenz mit allen Beteiligten. Der Stellenwert ausländischer Studierender ist unklar.
Netzwerkpartner: Industrie- und Handelskammer (IHK) zu Lübeck, Agenturen für Arbeit, Wirtschaftsakademie Schleswig-Holstein, Unternehmen, Berufsschulen, Hochschulen, Weiterbildungsverbände, Wirtschaftsförderer, Personaldienstleister, Kaufmannschaft zu Lübeck, Handwerkskammer (HWK) Lübeck, Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB) Nord sowie Landesregierung Schleswig-Holstein
Kontakt: IHK zu Lübeck

Thüringen

35. Thüringer Agentur Für Fachkräftegewinnung/ThAFF (2011)
Breites Netzwerk mit dem Ziel: „Gewinnung und Bindung von nationalen und internationalen Fachkräften“. Dazu dienen u.a. der Abbau von Vorurteilen gegen den Standort Thüringen und die „Bindung junger Menschen, wie Studenten, Absolventen und Jungfacharbeiter, die in Thüringen studiert oder eine Ausbildung absolviert haben“. Die Bedeutung ausländischer Studierender wird jedoch nicht deutlich.
Netzwerkpartner: Hochschulen/ Fachhochschulen/ Fachschulen: Friedrich-Schiller-Universität Jena, Ernst-Abbe-Fachhochschule Jena, Universität Erfurt, Fachhochschule Erfurt, Technische Universität Ilmenau, Fachhochschule Nordhausen, Fachhochschule Schmalkalden, Bauhausuniversität Weimar, Adam Ries Fachschule, Fachschule für Technik in Gotha, Grundig Akademie Gera, Berufsakademie Gera/ Eisenach, IBA Erfurt, Cluster/ Wirtschaftsverbände: automotive thüringen e. V., FerMeTh, Logistik Netzwerk, Optonet, Solarinput, Initiative Erfurter Kreuz, Ernährungsnetzwerk, Start Rhön Initiativkreis, Polymermat, Medways, Mikro-Nanotechnologie Thüringen e. V. (MNT), ELMUG. Weitere institutionelle Partner sind: TMWAT - Thüringer Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Technologie, Regionaldirektion Sachsen-Sachsen-Anhalt-Thüringen (RD SAT) Projekt ANKER, Kinderbetreuung.
Kontakt: ThAFF

Profile der ausgewählten Netzwerke

Regionale Verteilung der 35 ausgewählten Netzwerke

Baden-Württemberg: 11

Bayern: 2

Brandenburg: 6

Bremen: 2

Hessen: 1

Niedersachsen: 2

NRW: 6

Rheinland-Pfalz: 2

Saarland: 1

Schleswig-Holstein: 1

Thüringen: 1

Die zahlenmäßige Dominanz der Netzwerke in Baden-Württemberg dürfte – jenseits von Konjunktur und Arbeitsmarkt - mehrere Ursachen haben. Dazu gehören u.a. ein unterstützendes Landesprogramm, stabile Kooperationstraditionen zwischen Wirtschaft und Hochschulen (duale Hochschulen, KMU-Dichte etc.), ein vergleichsweise hoher Anteil von Zugewanderten in der Bevölkerung, eine aktive Integrationspolitik des Landes und von vielen Kommunen. Auffällig ist der vergleichsweise hohe Netzwerkanteil in Brandenburg, der wenigstens zum Teil durch die Konkurrenz und Sogwirkung Berlins begünstigt sein dürfte.

Sieben von 35 Netzwerken nutzen auch den Arbeitsmarktmonitor der Bundesagentur für Arbeit.

Gründungsjahre

Ein Blick auf die Gründungsjahre der Netzwerke ergibt folgendes Bild: 2014 (3), 2013 (5), 2012 (4), 2011 (5), 2010 (7), vor 2010 (11). Rund zwei Drittel der Netzwerke sind in den letzten vier Jahren entstanden, nur rund ein Drittel hat eine längere Geschichte. Dies schränkt die Beantwortung nach der Frage von Wirkungen erheblich ein. Unsicher ist auch ihre dauerhafte Bewährung - vor allem dann, wenn sie projektfinanziert sind. Dies gilt auch für die Netzwerke, die von privatwirtschaftlichen Trägern betrieben werden. Der Nachweis ihres ökonomischen Nutzens steht vielfach noch aus.

Träger/Kontakt

Eine detaillierte empirische Analyse von Profil und Dynamik ausgewählter Netzwerke würde den Rahmen dieser Studie sprengen und ist nur durch entsprechende Vorortstudien zu verwirklichen. Dennoch bietet die in der Netzwerkdatenbank angegebene Kontaktadresse Hinweise auf die generelle Ausrichtung des Netzwerks. Dabei ergibt sich folgendes Bild:

Arbeitsagenturen (10), Industrie- und Handelskammern (9), privatwirtschaftliche Wirtschaftsförderungs- und Weiterbildungsgesellschaften (9), eingetragene Vereine (4), Kommunen (5), Hochschulen (3)⁵⁴.

Die Dominanz von Unternehmen und Wirtschaftsverbänden, die als Koordinatoren für mehr als die Hälfte aller Netzwerke auftreten, ist deutlich (18). Es folgen an zweiter Stelle die Arbeitsagenturen (10). Kommunen und Hochschulen spielen eine deutlich geringere Rolle bei der Übernahme von

⁵⁴ Wenn ein Netzwerk mehrere Kontaktadressen angegeben hat, werden alle berücksichtigt.

Koordinationsaufgaben. Lediglich vier Initiativen verfügen über eine eigene Kontaktstelle, die nicht an einen großen Träger angebunden ist. Dies spricht für die Bewertung, dass der Fokus „Zuwanderung über die Hochschulen“ eher projektorientiert bei etablierten Arbeitsmarktakteuren angesiedelt ist, als zusätzliche, womöglich vorübergehende Aufgabe bestehender Einrichtungen. Die dominierende Arbeitsmarktnähe (28) und das geringe Gewicht von Hochschulen und Kommunen spricht dafür, dass vor allem kurz- und mittelfristige Perspektiven der Fachkräftesicherung dominieren, während strategische Orientierungen der Kommunen und Hochschulen nur ein geringes Gewicht besitzen. Dieser Eindruck wird noch dadurch verstärkt, dass die zentralen Kooperationspartner in den Kommunen in der Regel die Wirtschaftsförderung und das Stadtmarketing sind. Die etablierten Einrichtungen der kommunalen Integrationspolitik sind nicht mit eigenem Mandat einbezogen. Damit ist die Gefahr einer kurzfristigen Erfolgs- und Nutzenorientierung verbunden, die den häufig proklamierten Erwartungen an eine „Willkommenskultur“ in den Regionen nicht gerecht werden kann.

Ausländische Studierende in den Netzwerken

In die Auswahl sind nur solche Netzwerke aufgenommen worden, die Studierende und Absolventen als Zielgruppe ihrer Arbeit benennen. Dabei lassen sich deutliche Unterschiede feststellen:

- a. Netzwerke, die sich explizit auf den regionalen Verbleib ausländischer Studierender als eine zentrale Aufgabe konzentrieren⁵⁵:
7, 8, 9, 10, 12, 13, 27, 28
- b. Netzwerke, die eine Willkommenskultur und den Verbleib von Studierenden unabhängig von der Herkunft und dem Ort des Bildungsabschlusses als Ziel angeben:
15, 16, 18, 23, 27, 35
- c. Netzwerke, die eine regionale Willkommenskultur für ausländische Fachkräfte anstreben:
1, 2, 3, 4, 11, 14, 22, 23, 28
- d. Netzwerke mit spezialisierten Zielen und besonderen Zielgruppen:
 - o Praktika: 12
 - o Studienabbrecher: 17, 29, 31
 - o Intergenerationelle Qualifizierung: 21
- e. Netzwerke, die junge Menschen in der Region halten wollen: 19

Die unter a. hervorgehobenen Netzwerke haben das größte Potential, umfassend auf die besonderen Bedarfe und Erwartungen ausländischer Studierender einzugehen, die in der Region bleiben wollen. In ihrem aktuellen Profil tun sie dies allerdings nur eingeschränkt. Vier der ausgewählten Netzwerke werden von den regionalen Arbeitsagenturen koordiniert, zwei von Industrie- und Handelskammern und zwei von Hochschulen. Sie sind in Baden-Württemberg (zweimal Konstanz, zweimal Pforzheim), Bayern (zweimal Nürnberg) und in NRW (Aachen, Bonn) angesiedelt.

Gemessen an einem umfassenden Konzept von Willkommenskultur (vgl. das Modell von Heckmann, in Roth 2014) lässt sich festhalten, dass die vorliegenden Netzwerke stark von sektoralen Konzepten geprägt sind, die sich auf Hochschulen bzw. Unternehmen beschränken. Die vergleichsweise geringe Präsenz der Kommunen deutet darauf hin, dass weiterreichende Konzepte lokaler Willkommenskultur keine prominente Rolle spielen – eine Annahme, die zu überprüfen wäre. Die Einbindung der Bemühungen um den Verbleib ausländischer Absolventen in lokale Integrationskonzepte und eine strategisch orientierte lokale Integrationspolitik ist kaum erkennbar. Es handelt sich also vermutlich um separate Welten.

⁵⁵ Die Zahlen beziehen sich auf die jeweilige Nummerierung der aufgeführten Netzwerke.

Lokale Integrationskonzepte und ausländische Studierende

Immerhin gibt es in den lokalen Integrationskonzepten der ausgewählten Netzwerkstädte Ansatzpunkte für eine stärkere Berücksichtigung von ausländischen Studierenden.

- Die Stadt Aachen hat 2006 ein strategisch ausgerichtetes, mit Handlungsfeldern, Maßnahmen und Kennzahlen versehenes Integrationskonzept veröffentlicht und 2014 eine Evaluation für den Zeitraum von 2006 bis 2011 vorgelegt. In der Beschreibung der Ausgangssituation in Aachen wird die Bedeutung der Wissenslandschaft hervorgehoben: „Das Potenzial für Forschung und Entwicklung bündelt sich in der RWTH Aachen, einer der größten und erfolgreichsten Forschungsuniversitäten Europas, der Fachhochschule Aachen und dem Forschungszentrum Jülich sowie den vier ansässigen Fraunhofer-Instituten. In der Aachener Region lebt ca. ein Prozent der Einwohner Deutschlands, aber zehn Prozent seiner Wissenschaftler“ (Integrationskonzept der Stadt Aachen, S. 6). Im Abschnitt über „Kooperationen mit der RWTH/FH in Aachen“ wird auf die Integrationspotentiale ausländischer Studierender und Wissenschaftler hingewiesen - nicht ohne gleichzeitig auf unterschiedliche Ziele von Stadt und Hochschulen aufmerksam zu machen: „Ist die RWTH/FH vorrangig auf die Integration von Studierenden oder Wissenschaftlern und deren Angehörigen infolge eines (möglicherweise nur vorübergehenden) Zuzuges ausgerichtet, sucht die Stadt Aachen eine komplexe Ausgestaltung des Integrationsprozesses über alle Bevölkerungsschichten und Menschen unterschiedlicher Ausbildungsgrade“ (S. 25). Trotzdem wird ein intensiver Austausch und eine integrationspolitische Vernetzung mit der Hochschule angekündigt⁵⁶.

Dies scheint jedoch nur begrenzt gelungen. Auf den Stand der angestrebten Kooperation mit der RWTH geht die Evaluation nicht ein. Lediglich an zwei Stellen wird auf ausländische Studierende verwiesen. Dabei geht es um eine Internetplattform des Stadtmarketings und eine Beratungsstelle für Studierende⁵⁷. Ausländische (und deutsche) Studierende sind ansonsten kein Thema in der Evaluation des Integrationskonzepts. Da das Netzwerk „'study – ready –stay!' – Ausländische Studienabsolventen als Fachkräfte gewinnen in der Städtereion Aachen“ erst 2012 gegründet wurde, wird es in Evaluation noch nicht erwähnt.

⁵⁶ Hier die gesamte Passage: „Die Stadt Aachen als einer der herausragenden deutschen Wissenschafts- und Technologiestandorte trägt den ausländischen Studierenden und Wissenschaftlern gegenüber eine gesellschaftliche Verantwortung. Angestrebt wird zukünftig eine stärkere Zusammenarbeit von kommunaler Verwaltung und den für ausländische Studenten zuständigen Beratungseinrichtungen der RWTH/FH. In Kooperation, im Austausch und in der Vernetzung der Stabsstelle Integration und der Ausländerbehörde mit der (Fach-) Hochschule können zukunftsweisende, nachhaltige Konzepte und Maßnahmen zur Integration der Studierenden und der ausländischen Dozenten entwickelt, durchgeführt und evaluiert werden. Insbesondere wird darauf verwiesen, dass es bereits gut „integrierte“ ausländische Studierende und Wissenschaftler gibt, die schon jetzt einen wertvollen Beitrag zur Integration leisten.

Bezogen auf das vorliegende Integrationskonzept ist die Grundausrichtung der RWTH/FH für eine Integration durchaus abweichend von den Zielen der Stadt. Ist die RWTH/FH vorrangig auf die Integration von Studierenden oder Wissenschaftlern und deren Angehörigen infolge eines (möglicherweise nur vorübergehenden) Zuzuges ausgerichtet, sucht die Stadt Aachen eine komplexe Ausgestaltung des Integrationsprozesses über alle Bevölkerungsschichten und Menschen unterschiedlicher Ausbildungsgrade. Dennoch ist positiv anzumerken, dass viele Studierende und wissenschaftliche Mitarbeiter/innen der RWTH/FH aufgrund ihres persönlichen Interesses innerhalb vieler studentischer Organisationen oder auch Vereinen unmittelbar am Integrationsprozess beteiligt sind. Auch hier soll der Vernetzungsgedanke des Konzeptes zu einer deutlichen Optimierung der einzelnen Bemühungen und „Insellösungen“ führen. Entsprechende Kontakte wurden von Seiten der Stadtverwaltung bereits u.a. mit dem Personaldezernat der Hochschulverwaltung, dem International Office und dem Hochschulsportzentrum geknüpft“ (S. 25).

⁵⁷ „Des Weiteren gibt es von der Stadt Aachen das Angebot „aachen-emotion.com“. Dies ist ein zweisprachiges Internet-Angebot für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler und Studierende in aller Welt und informiert über die Stadt und die Möglichkeiten, dort zu arbeiten, zu studieren und zu leben“ (Evaluationsbericht, S. 12). Auf ein Projekt des Dezernats für internationale Hochschulbeziehungen zur Beratung von Studierenden wird verwiesen (S.15).

- Bonn hat 2009 sein „Integrationskonzept der Bundesstadt Bonn“ vorgelegt. Darin wird auf die Potentiale im Wissenschaftsbereich und auf eine hohe Zahl ausländischer Studierender verwiesen: „Als Wissenschafts- und Technologiestandort mit über 200 wissenschaftlichen Einrichtungen ist die Region Bonn / Rhein-Sieg ein Anziehungspunkt für ausländische Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler und Fachkräfte. 32 % der Migrantinnen und Migranten in Bonn sind Akademikerinnen und Akademiker (Einheimische: 44 %). Der internationale akademische Nachwuchs ist in der Universitätsstadt Bonn ebenfalls stark vertreten: an der Rheinischen Friedrich-Wilhelms-Universität sind derzeit mehr als 4.000 ausländische Studierende eingeschrieben, von denen rund 2.700 in der Stadt selbst leben“ (S. 10). Von diesen Bevölkerungsgruppen ist im Integrationskonzept selbst allerdings keine Rede mehr.
- Im Januar 2009 hat die Stadt Konstanz ein Rahmenkonzept (Version 1.0) zur „Integrationsarbeit in Konstanz“ veröffentlicht. In diesem Konzept finden Hochschulen und ausländische Studierende keine konzeptionelle Erwähnung. Lediglich der statistische Anhang informiert über die Entwicklung der Zahl ausländischer Studierender in der Stadt im Zeitraum von 2000-2008⁵⁸.
- Nürnberg verfügt über kein Integrationskonzept, das dem der anderen Städte vergleichbar wäre: „Die Basis des Nürnberger Integrationsprogramms stellen die Leitlinien der kommunalen Integrationspolitik der Stadt Nürnberg in Ergänzung zum allgemeinen ‚Leitbild der Stadt Nürnberg‘ dar. An diesen Vorgaben orientieren sich die einzelnen Geschäftsbereiche und Referate bei ihrer Arbeit. Ziel für die Stadt ist die chancengleiche Teilhabe an allen Leistungen und Angeboten und gesellschaftlichen Ressourcen für alle ihre Bürgerinnen und Bürger. Der 2004 vorgelegte erste Teil des Integrationsprogramms wird seither themenbezogen fortgeschrieben. Das ‚Integrationsprogramm der Stadt Nürnberg‘ ist die Summe der von der Stadt Nürnberg auf Basis der Leitlinien ergriffenen Maßnahmen. Zu deren Koordinierung und Weiterentwicklung wurde innerhalb der Stadtverwaltung eine referatsübergreifend besetzte ‚Koordinierungsgruppe Integration‘ gebildet“, heißt es auf der kommunalen Startseite „Integration und Migration“. In den Leitlinien von 2004 findet sich kein Hinweis auf angestrebte Zuwanderung, stattdessen wird auf die aufenthaltsrechtlichen Möglichkeiten für Hochqualifizierte verwiesen. Offensive Zuwanderungsforderungen werden dagegen in einem Positionspapier des Initiativkreises Europäische Metropolregionen „Internationalität – Chancen für deutsche Metropolregionen“ (2006), formuliert, das auch von der Stadt Nürnberg mitgetragen wird.
- Pforzheim verfügt über kein aktuelles Integrationskonzept. Die Buchpublikation des Integrationskonzepts von 2002 ist vergriffen und gilt als überholt; Aktualisierungen wurden mehrfach angekündigt. Stattdessen hat die Stadt Pforzheim 2011/12 mit lebhafter Bürgerbeteiligung einen Masterplan „Pforzheim Zukunft gestalten“ entwickelt, der einen Abschnitt „Rahmenbedingungen für eine erfolgreiche Integration von Migranten schaffen“ enthält. Ausländische Studierende werden darin nicht erwähnt.

⁵⁸ Die Zahl schwankt zwischen 1.400 und 1.850 Studierenden, wobei der Höhepunkt in der Mitte des Jahrzehnts liegt (Anhang S. 15).

Der Durchgang durch die fünf Kommunen fällt ernüchternd aus. Entweder gibt es keine aktuellen Integrationskonzepte oder ausländische Studierende und Hochschulen werden vernachlässigt bzw. tauchen nur im deskriptiven Vorwort, in wenigen Einzelmaßnahmen oder in der Statistik auf. In keiner Stadt, die über gute Netzwerkansätze verfügt, gibt es eine konzeptionelle Zuarbeit aus der Integrationspolitik. Selbst wenn Vorbehalte gegen eine gezielte Zuwanderung über Hochschulen bestehen (s. Aachen), ist nicht nachvollziehbar, wieso die Belange und Potentiale ausländischer Studierender – ob sie nun bleiben oder nicht – selbst in ausgesprochenen Universitätsstädten keine Beachtung finden. Eine mögliche Erklärung wäre, dass die oft betonte Potential- und Ressourcenorientierung die (bis dahin) vorherrschende Problemsicht auf Zugewanderte nur begrenzt ablösen konnte und in den strategisch aufgestellten Integrationskonzepten nur modernisiert wurde. Der Kontrast zu den gleichzeitig formulierten, auf Internationalität setzenden Wirtschaftsförderungs- und Marketingkonzepten der Kommunen könnte nicht größer ausfallen.

7 Herausforderungen und Hürden für erfolgreiche regionale Strategien

Neben grundlegenden konzeptionellen Lücken gibt es einige Stolpersteine und Problemzonen für regionale Netzwerke, die es zu beachten gilt.

- Ruinöser Wettbewerb? Das Fachkräftebüro des BMAS berät nicht nur einzelne Netzwerke, sondern unterstützt auch den Austausch zwischen den regionalen Netzwerken. „Am 10. Juni 2014 kamen in Erfurt erstmals vier Netzwerke aus Bayern (A3 Regio Augsburg Wirtschaft GmbH), dem Saarland (Saar.is – saarland, innovation&standort e.V.), Niedersachsen (Ems-Achse e.V.) sowie das Bundesnetzwerk (Innovationsbüro Fachkräfte für die Regionen) mit der ThAFF zusammen... Dabei zeigte sich, dass die einzelnen Netzwerke für die jeweilige Region eine große Bedeutung hinsichtlich der Fachkräftesicherung haben und dass die Probleme ähnlich sind: So hat das Saarland wie Thüringen aufgrund einschneidender wirtschaftlicher oder politischer Veränderungen (Kohlebergbau, deutsche Wiedervereinigung) noch heute mit den Folgen der Abwanderung zu kämpfen. Im Gegensatz dazu verlieren die Regionen Augsburg und Ems-Achse vor allem qualifizierte Fachkräfte an die geografisch nahen Wirtschaftsmetropolen München und Hamburg. Und das, obwohl auch diese Regionen mit attraktiven Arbeitgebern und Hidden Champions aufwarten können.“ Diese Darstellung der Thüringer Agentur für Fachkräftegewinnung verdeutlicht, dass es eine starke Konkurrenz zwischen den von Abwanderung bedrohten Regionen einerseits und den prosperierenden und wachsenden Regionen andererseits gibt. Fachkräftemangel lautet zwar die gemeinsame Überschrift, aber gegenwärtig wachsen einige wenige Regionen zu Lasten vieler anderer. Dies gilt besonders für die Konkurrenz um den Verbleib ausländischer Studierender.

Selbst in den besonders prosperierenden Bundesländern wird, wie das Beispiel Nordschwarzwald zeigt, diese Konkurrenz spürbar: „Die ‚Sandwich-Region‘ hat es als überwiegend ländlicher Raum schwer, sich zwischen den das Fachkräfteangebot geradezu leersaugenden Metropolen Stuttgart und Karlsruhe zu behaupten. Obwohl die Unternehmen aus der Präzisions- und Medizintechnik, der Holztechnik, aus dem Maschinenbau und der Kunststofftechnik hochqualifizierte Jobs in bestem Umfeld anbieten, müssen die Wirtschaftsförderer der Region einfach eine bessere Story über die Region erzählen, als umliegende Räume“⁵⁹.

- Selektive oder inklusive Strategien? Fachkräftestrategien von Unternehmen, Arbeitsagenturen und Wirtschaftsverbänden sind in der Regel gezielt und damit selektiv angelegt. Es geht um bestimmte Fachkräftebedarfe von Unternehmen in einer Region, Adressaten sind bestimmte Fachbereiche und Institute von Hochschulen und ausgewählte Gruppen ausländischer Studierender – überwiegend im MINT-Bereich. Die geforderten Willkommenskulturen an Hochschulen, in Kommunen und Betrieben

⁵⁹ Ein Mittel scheint auch zu sein, den Event-Charakter von Jobbörsen zu steigern. „Beim Recruiting-Event „Students on the Rocks“ im österreichischen Kleinwalsertal trafen über 150 Studierende bei der weltweit sportlichsten Jobbörse auf 1.700 Jobangebote von 600 regionalen Unternehmen.“ Dieses Vorbild wurde im Nordschwarzwald aufgegriffen: „Nicht im strengen Businesslook, sondern im lockeren Trekking-Outfit und in sportlicher Atmosphäre trafen sich am vergangenen Wochenende über 150 Studierende von über 30 Hochschulen unter anderem aus Mannheim, Köln, Stuttgart, Frankfurt, Weingarten, Konstanz und Karlsruhe auf Recruiter internationaler Unternehmen wie Bayer, Continental, Ernst & Young oder der Telekom.... Die Jobbörse fand in großen Indianertipis statt. Hier bot sich den Studierenden jederzeit die Gelegenheit zur Information und zum Gespräch mit den Unternehmensvertretern. Dennoch waren es nicht vordergründig die Gespräche mit den Unternehmen, sondern vielmehr die einzigartigen Erfahrungen während der Outdoor-Aktivitäten wie Canyoning, Mountainbiken, Klettern und bei den Bergtouren. Ein besonderes Highlight stellte in diesem Jahr der Triathlon dar.“ (Information des Fachkräftebüros vom 09.07.2014).

haben dagegen nur Aussicht auf Erfolg, wenn sie inklusiv angelegt sind und nicht bestimmte Gruppen privilegieren oder andere ausschließen. Wenn eine Kommune eine Ehrenamtsbörse organisiert, um durch bürgerschaftliches Engagement Studierende besser in das Gemeinwesen zu integrieren, macht es zum Beispiel wenig Sinn, ausschließlich Studierende der MINT-Fächer anzusprechen.

- Große Netze – kleine Netze? Netzwerke gehören in unseren Breiten zu den positiv besetzten Bearbeitungsformen gesellschaftlicher Problemlagen. Sie atmen den Geist moderner „Governance“. Konzeptionell ist es anzustreben, möglichst viele Akteure eines Politikfeldes einzubinden, um die innovativen Gestaltungsmöglichkeiten auszuschöpfen, Ressourcen zu bündeln, die wechselseitige Akzeptanz aller Beteiligten zu stärken und eine gemeinsame Problemsicht sowie übergreifende Zielvorstellungen zu entwickeln. Gleichzeitig erzeugt Kooperation in Netzwerken Transaktionskosten. Besonders wirtschaftlich orientierte Akteure achten darauf, dass diese Transaktionskosten nicht den möglichen Nutzen übersteigen. Es ist für sie oftmals kostengünstiger und effektiver nicht oder nur mit wenigen anderen Akteuren zu kooperieren.

Im Integrationsbereich übernimmt üblicherweise die öffentliche Hand einen größeren Teil der Transaktionskosten von Vernetzungen, da die Koordinierungseinrichtungen (lokale Migrationsbüros etc.) kommunal finanziert werden und eine Mehrzahl der Netzwerkakteure aus öffentlichen Einrichtungen oder öffentlich geförderten Maßnahmen und Projekten kommt. Dies ist bei dem Versuch, Zuwanderung über die Hochschulen zu organisieren, durchaus anders, weil Arbeitsmarktakteure (BA, IHK etc.), Hochschulen und Kommunen mit unterschiedlichen Finanzierungsbedingungen und Nutzenkalkülen arbeiten und zudem divergierende Zeithorizonte haben. Den Arbeitsmarktteilnehmern geht es um eine möglichst schnelle, kostengünstige, passgenaue Vermittlung und Betriebsbindung. Ihre bevorzugten Instrumente sind Jobbörsen und Absolventenmessen. Internationalisierte Hochschulen setzen auf mittelfristige Zirkulation im Rhythmus von Studentengenerationen. Ihre Willkommenskultur ist binnenorientiert und kann den gesamten Zyklus von der Anwerbung bis zur Alumnibetreuung umfassen. Ob und wie viele Studierende in einer Region nach dem Studienabschluss hängenbleiben, ist dabei für sie zweitrangig oder sogar hinderlich. Entsteht der Eindruck, dass Studierende gedrängt werden, vor Ort auf Arbeitssuche zu gehen, könnte dies zu Imageschäden führen.

Kommunen dagegen haben Interesse an einer langfristigen Bindung von gut qualifizierten Zuwanderern. Schon die Studierenden sind ihnen ein Begrüßungsgeld wert, wenn sie in der Hochschulstadt ihren ersten Wohnsitz nehmen. Noch begehrter sind Berufstätige und Selbständige in akademischen Professionen als kaufkräftige Steuerzahler und Kulturträger. Gleichzeitig gilt es für die Kommunen, Fehlinvestitionen zu vermeiden, wie dies in Ostdeutschland nach der Wende verstärkt der Fall war. Es gab nicht nur beleuchtete Kuhweiden mit guter Infrastruktur, sondern auch schlecht ausgelastete Hochschulen, die bereits nach einem Jahrzehnt entsprechende Rückbauaktionen der Länderfinanzminister auslösten. Dies ist nur ein kleiner Ausschnitt aus einer komplexen Interessenkonstellation, die dazu beiträgt, dass Finanzierungsfragen für das Funktionieren und die Stabilität der Netzwerke eine erhebliche Rolle spielen (s. Auswertung des ZAV-Modellprogramms - Peters 2014).

- Individueller Nutzen – regionale Verluste. Diverse Abwanderungsstudien zeigen, dass die individuellen Motive temporärer und dauerhafter Abwanderung von gutgebildeten deutschen Jugendlichen ins Ausland (berufliche Erfahrungen sammeln, Karrierechancen, andere Kulturen kennenlernen, bessere Lebensqualität etc.) den Erwartungen an „moderne“ flexible und mobile Arbeitnehmer entsprechen. Sie kollidieren allerdings mit den regionalen Haltewünschen von Politik

und Wirtschaft⁶⁰. Im Falle von ausländischen Studierenden, die im Herkunftsland (vorübergehend) keine guten Jobchancen haben, ist die Sache noch komplizierter, weil es sich zuweilen um „erzwungene“ Mobilität handelt⁶¹.

- Flexibilität und Pragmatismus der Studierenden. Verschiedene Befragungen von Studierenden zeigen, dass sich eine Mehrzahl der Studierenden bis zum Abschluss des Studiums verschiedene Optionen offen hält. Ausschlaggebend für die Entscheidung am Ende des Studiums in der Region des Studienorts zu bleiben, in anderen Teilen Deutschlands oder im Ausland Beschäftigung zu suchen oder ins Herkunftsland zurückzukehren, sind die jeweilige Arbeitsmarktsituation, Arbeitsbedingungen, berufsbiografische Perspektiven und soziale Bindungen. Diesen Pragmatismus teilen deutsche und ausländische Studierende. Hier liegt einerseits ein Potential, aber gleichzeitig eine Abwanderungsgefahr – vor allem in Regionen, die keine interessanten Arbeitsgelegenheiten und attraktive Lebensbedingungen anzubieten haben (Assel/Strom 2014: 19). Besonders mit Blick auf KMUs gehen die Interessen und Strategien von Unternehmen und Studierenden häufig auseinander („räumliche Flexibilität versus hohe Ortbezogenheit und Wunsch nach regionaler Verwurzelung“, so Assel/Strom 2014: 61).

- Hohe asymmetrische Binnenmobilität. Lokal und regional ansetzende Handlungskonzepte haben viele Vorzüge, da sie optimal an die besonderen Bedingungen des vorhandenen Arbeitskräftebedarfs, an die Möglichkeiten der Hochschulen in der Region und an die kommunalen Handlungsbedingungen angepasst werden können. Gleichzeitig stehen sie vor Herausforderungen, die sich nur begrenzt lokal bewältigen lassen. Neben den überregionalen politischen Rahmenbedingungen und Programmen (von der Länderebene bis zur EU) sind dies nicht zuletzt die Studierenden und deren Mobilitäts- und Bleibewünsche. Dies gilt nicht nur für ausländische Studierende, sondern auch für einheimische Studentinnen und Studenten. Die Binnenmigration von Hochschulabsolventen führt gegenwärtig dazu, dass nur wenige Regionen mit einem Wanderungsgewinn, aber die Mehrzahl der Bundesländer mit drastischen Wanderungsverlusten zu rechnen hat. Als Wanderungsverlierer sind vor allem Brandenburg, Sachsen-Anhalt, Thüringen und Mecklenburg-Vorpommern im Osten, aber auch Bremen, Rheinland-Pfalz und Niedersachsen auszumachen, während Hamburg, Berlin, Bayern und Baden-Württemberg als Wanderungsgewinner hervorstechen. Besonders Hamburg erweist sich als attraktiv. Perspektivisch stehen der Hamburger Wirtschaft bei 100 in der Stadt ausgebildeten Akademikern noch einmal über 200 aus anderen Regionen zur Verfügung, während Brandenburg und Sachsen-Anhalt zwei von drei im Lande ausgebildeten Akademikern verlieren. In Rheinland-Pfalz ist es immerhin noch über die Hälfte. Mit Blick auf Absolventen im Mint-Bereich ergibt sich ein ähnliches Bild. Allerdings verliert Brandenburg dort noch deutlicher (- 71 %), während Bayern noch stärker gewinnt (+ 41 %). Nicht nur zwischen den Bundesländern, sondern auch zwischen den Städten eines Bundeslandes gibt es erhebliche Attraktivitätsunterschiede. Zu den populärsten Städten für einen Berufseinstieg zählen Berlin, München, Hamburg, Köln, Düsseldorf, Stuttgart und Frankfurt/M. Andere Städte fallen demgegenüber auch in den positiv bewerteten Bundesländern deutlich ab. In den neuen Bundesländern können vor allem Dresden und Leipzig positive Werte erzielen, wenn auch mit deutlichem Abstand zu den westlichen Metropolen und Berlin (Studiemps/Maastricht University 2014 und 2012). Wohnungsmarkt, Infrastruktur oder Kultur sollen nach

⁶⁰ Baden-Württemberg hat die Abwanderung von Hochqualifizierten im letzten Jahrzehnt ausführlich untersuchen lassen (Bergmann et al. 2008; Arndt et al. 2010).

⁶¹ Dies gilt zum Beispiel auch für einen Teil der chinesischen Studierenden, der größten Gruppe ausländischer Studierender. In China sind die Zugangsbedingungen zu den einheimischen Hochschulen – trotz einer beachtlichen Expansion tertiärer Bildung – noch immer restringiert. Gleichzeitig ist der chinesische Arbeitsmarkt für qualifizierte Hochschulabgänger nicht mitgewachsen.

dieser Befragung weniger bedeutsam sein, wenn es um Gründe für den Verbleib oder Abwanderung von Studierenden geht. „Während bei den abwanderungswilligen Studierenden mit Blick auf den beruflichen Einstieg die Aspekte Jobangebot und Verdienst mit jeweils 70 Prozent am höchsten eingestuft werden, liegt im Kreise bleibewilliger Studierender der Wunsch nach Heimatnähe (Freunde/Familie) mit 81 Prozent in Front“ (Studitemps/Maastricht University 2014: 4). Weder die Heimatverbundenheit noch der regionale Arbeitsmarkt lassen sich kurzfristig durch die Entfaltung von Willkommenskulturen beeinflussen. In dem Maße, wie sich wesentliche Elemente von lokalen Willkommensstrategien verallgemeinern, schwinden auch die daraus zu erzielenden lokalen und regionalen Standortvorteile.

- Große Bereitschaft zu transnationaler Arbeitsmigration. Wenn heute etwa 80 Prozent der Studierenden ihre grundsätzliche Bereitschaft betonen, nach ihrem akademischen Abschluss im Ausland zu arbeiten, geraten lokale Bindungsstrategien rasch an ihre Grenzen. Dies gilt für deutsche wie für ausländische Studierende. Noch bis 2009 ist dabei für die Bundesrepublik ein negatives Wanderungssaldo festzuhalten: „In der Altersgruppe von 30 bis 35 Jahren wanderten 2009 sowohl ausländische als auch deutsche Staatsangehörige häufiger ab als zu“ (SVR 2011: 42). Gerade im akademischen Bereich gibt es einen Zielkonflikt zwischen der positiv bewerteten und aktiv vorangehenden Internationalisierung im Sinne erhöhter Mobilität einerseits und den kurzfristigen Haltestrategien lokaler Wirtschaftsförderung. Dass Einzelbetriebe zunehmend auf internationale Erfahrungen ihrer akademischen Fachkräfte setzen, gehört zu dieser spannungsreichen Konstellation.

- Postnationale Identitäten. Die EU-Freizügigkeit, aber auch das Migrationsgeschehen der letzten Dekaden insgesamt haben in einem beachtlichen Umfang Mehrfachidentitäten entstehen lassen (SVR 2013: 115ff.). Das Denken in nationalen Containern, wie es dem Schema (lebenslanger) Zu- und Abwanderung zugrunde liegt, erfasst nur noch Ausschnitte des Migrationsgeschehens, das zunehmend von temporärer und zyklischer Mobilität geprägt ist (am Beispiel deutsch-türkischer Migrationsbewegungen vgl. Pusch 2013). Dies gilt besonders für die Zielgruppe internationaler Studierender. Dies spricht nicht gegen den Ausbau lokaler und regionaler Willkommenskulturen, dämpft aber ihre mögliche Wirksamkeit, wenn es um das vermutlich überholte Leitbild der dauerhaften Ansiedlung geht. Gerade angesichts transnationaler Orientierungen und multipler Identitäten ist es ratsam, auch und gerade temporäre Aufenthalte ins Zentrum von Willkommensanstrebungen zu rücken.

- Demografische Entwicklung. Der ungleiche demografische Wandel in den urbanen Räumen Deutschlands stellt eine besondere Herausforderung für die Arbeit regionaler Netzwerke dar. Dabei geht es nicht nur um die Besonderheiten des jeweiligen konkreten Ortes, sondern um die Folgen einer sozialräumlichen Ungleichheitsdynamik. Allgemeine Trendaussagen zur Schrumpfung verdecken höchst unterschiedliche Dynamiken. „Wie die Auswertung der Zensusdaten (2011) zeigt, liegen zwischen dem oberbayerischen Erding und dem sächsischen Hoyerswerda demografische Welten: 37 % Wachstum im Süden, 46 % Schrumpfung im Osten seit 1990; hier das Einzugsgebiet des wirtschaftlich und demografisch boomenden Münchens, dort die durch wirtschaftliche Transformation, Abwanderung und Geburtenausfall geprägte Provinz Ostdeutschlands. Der demografische Ost-West-Gegensatz ist ein wesentliches Strukturmerkmal der letzten zweieinhalb Jahrzehnte“ (Ohliger 2014: 2). Die 45 prozentual am stärksten geschrumpften Städte mit mehr als 20.000 Einwohnern liegen in Ostdeutschland. „Misst man die demografische Entwicklung der Städte am absoluten Bevölkerungsverlust, befinden sich unter den ersten zehn Städten mit schrumpfender Bevölkerung fünf aus Ostdeutschland (Halle, Chemnitz, Magdeburg, Rostock, Schwerin) und fünf aus Nordrhein-

Westfalen (Essen, Duisburg, Gelsenkirchen, Bochum, Wuppertal). Die beiden Spitzenreiter, die ostdeutsche Stadt Halle und die Ruhrgebietsmetropole Essen, verloren seit 1990 80.000 beziehungsweise 60.000 Einwohner. Demografische Schrumpfung ist in Städten im gesamten Bundesgebiet ein Thema...Demografisches Wachstum findet nur in einigen Regionen Deutschlands statt. Von den 665 Städten, die mehr als 20.000 Einwohner haben, verzeichneten laut Volkszählung 2011 424 ein Bevölkerungswachstum, das fast ausschließlich auf Land-Stadt-Wanderung und internationale Migration zurückzuführen ist. Die meisten wachsenden Städte verzeichnete das stark urbanisierte Nordrhein-Westfalen (130), gefolgt von Baden-Württemberg (81), Niedersachsen (54) und Bayern (52). Schlusslichter waren das weniger stark urbanisierte Schleswig-Holstein (11), Sachsen-Anhalt (9), Sachsen (7) und Thüringen (2)“ (Ohliger 2014: 3). Auch die koordinierten Bevölkerungsvorausberechnungen der Statistischen Ämter lassen ungleichzeitige Entwicklungen erwarten: „Schrumpfung und Wachstum werden sich gleichzeitig ereignen. Ostdeutschland und strukturschwache Gebiete im Westen schrumpfen weiter, der Einzugsbereich von Großstädten sowie die kleinen und mittleren Städte im Westen gewinnen. Urbane Schrumpfung wird sich weiterhin vor allem im Ruhrgebiet und in den meisten ostdeutschen Städten vollziehen“ (Ohliger 2014: 3).

- Attraktive Regionen. Um ausländische Studierende anzuziehen und nach dem Studium zu halten, braucht es attraktive Regionen. Dies bezieht sich nicht nur auf den regionalen Arbeitsmarkt und dessen Lohnniveau, sondern auch auf das studentische Leben, die Kulturszene und Kontakte zur einheimischen Bevölkerung. Gerade schrumpfende und von Abwanderung betroffene Regionen sind auch für ausländische Studierende als Orte des Bleibens wenig attraktiv. Dies gilt besonders für einige ostdeutsche Bundesländer. Ausländische Studierende können (und wollen) die Abwanderungsverluste der deutschen Bevölkerung nicht kompensieren

- Grenzen der EU-Binnenwanderung. Gegenwärtig sind junge und hochqualifizierte Bürgerinnen und Bürger aus mittel- und osteuropäischen Ländern besonders mobil, weil sie in den übrigen EU-Ländern eher Jobs finden und ein höheres Einkommen erzielen können, auch wenn sie keine ihren Qualifikationen entsprechende Beschäftigung finden. Jenseits konjunktureller Schwankungen dürfte allerdings mittel- und langfristig diese Option begrenzt sein. Auch in den meisten neuen Mitgliedsländern der EU ist mit einem Rückgang des Anteils der 20- bis 64jährigen an der Gesamtbevölkerung zu rechnen: „Ältere Personen sind in der Regel weniger mobil“ (Berenberg/HWWI 2014: 42).

- Widersprüche und Konfliktlinien. Regionale Netzwerke zielen darauf, die Haltefaktoren für im Prinzip mobilitätsbereite Hochqualifizierte zu stärken. Sie sollen sich willkommen und zu Hause fühlen. Dies widerspricht diversen Kalkülen, die auf verstärkte Mobilität z.B. durch die weitere Internationalisierung der Hochschulen oder den Abbau von Mobilitätshemmnissen in der EU setzen. Migration soll verstärkt zur Stabilisierung bei europäischen Arbeitsmarktungleichheiten beitragen. Heimatverbundenheit und feste Freundeskreise erscheinen aus dieser Perspektive als Mobilitätsbarrieren⁶².

⁶² Sie erscheinen als „entmutigende Faktoren“, wenn es um die Bereitschaft zur Aufnahme eines Studien- oder Arbeitsplatzes im Ausland geht (Neubecker et al. 2014: 721).

8 Fazit und Empfehlungen

Angesichts der langen Liste von Hürden und Herausforderung kann sich leicht Resignation einstellen. Dieser Eindruck wird noch durch die genauere Betrachtung der regionalen Netzwerke verstärkt.

- Es gibt keine – im Sinne von „Willkommensregionen für ausländische Studierende“ - vorbildlichen Regionen, deren Zielsetzungen, Strategien und Maßnahmen Standards guter Praxis setzen. Vielmehr dominieren arbeitsmarktnahe Netzwerke, die zumeist einen sehr eingeschränkten Begriff von „Willkommenskultur“ mit einem betrieblich begrenzten Horizont haben. Es handelt sich bei der Mehrzahl der regionalen Netzwerke der Fachkräfte-Offensive in erster Linie um den konzeptionellen Übergang von einer passiven zur aktiven Personalrekrutierung. Die beteiligten Hochschulen haben im Kontext der Internationalisierung ein stark binnenorientiertes, auf das Wissenschaftssystem zentriertes Verständnis von Willkommenskultur ausgebildet. Dieses hat kaum Verbindungen zur lokalen Integrationspolitik und der dort favorisierten eher „ganzheitlichen“ Version von Willkommenskultur. Dazu trägt auch eine dominante strategische Orientierung in der lokalen Integrationspolitik bei, die Hochschulen und ausländische Studierende überwiegend ausklammert. Die Suche nach einem gemeinsamen Nenner, nach Schnittmengen und überlappenden Interessen ist schwierig, weil in den Fachkräfte-Netzwerken integrationspolitische Akteursgruppen bislang kaum zu finden sind. Ähnlich schwach entwickelt ist das Verhältnis von Kommunalpolitik und Hochschulen. Das Leitbild „Hochschulstadt“ ist zwar intensiv diskutiert worden⁶³, blieb aber bislang jenseits des Stadtmarketings weitgehend folgenlos.

- Es existieren aber in den ausgewählten Netzwerken Akteurskonstellationen, die dazu im Prinzip in der Lage sind, weil sie bereits eine vielfältige Willkommenskultur in Hochschulen und/oder in Unternehmensnetzwerken entwickelt haben, über integrative Leitbilder verfügen und es ihnen gelungen ist, den Paradigmenwechsel von einer bestandsorientierten Integrationspolitik hin zu einer gezielten Zuwanderungspolitik zu vollziehen. Angesichts der Transaktionskosten von Netzwerken liegt es nahe, etablierte Kooperationsformen um neue Dimensionen anzureichern.

- Auch wenn bisher kaum Informationen zu den Gelingensbedingungen und Erfolgen einzelner Netzwerke vorliegen, sprechen die Interessen und Mobilitätsmotive von ausländischen Studierenden dafür, Anwerbestrategien in eine inklusive lokale Willkommenskultur einzubetten. Dabei ist die Wertschätzung der bereits Zugewanderten unabdingbar, sollen nicht Vorbehalte und Diskriminierungsgefühle gegen die Mehrheitsgesellschaft und die neue Generation von Zuwanderern gefördert werden. Eine inklusive lokale Willkommenskultur wird auch von Hochschulabsolventen aus dem Ausland erwartet – inklusive, diversitätsorientierte und möglichst

⁶³ Vgl. hierzu die Dokumentation einer gemeinsamen Fachkonferenz von Deutschem Städtetag, HRK und Deutschem Studentenwerk am 7. und 8. Dezember 2010 in Jena mit dem anspruchsvollen Titel „Die Hochschulstadt: ein Modell für die Zukunft Deutschlands“. Die verhandelten Themen von der regionalwirtschaftlichen Bedeutung der Hochschulen über den Wohnungsmarkt für Studierende, das Studieren mit Kindern bis zur Stadtentwicklung durch Hochschulstandorte machen deutlich, dass es sich hier um ein anspruchsvolles kommunales Politikfeld handeln könnte, das aber bisher wenig kommunale Aufmerksamkeit erfahren hat (Gehring 2012). Hannovers Konzept der „Wissenschaftsstadt“ kann als Best Practice angesehen werden, das viele Ähnlichkeiten mit einigen der ausgezeichneten Netzwerke für Fachkräfte aufweist. Die große Mehrzahl der Selbstetikettierungen als „Hochschulstadt“ sind Teil des Stadtmarketings, ohne ein eigenes Politikfeld zu beschreiben.

diskriminierungsfreie öffentliche Kinder- und Bildungseinrichtungen, Wohnungsmärkte, Kulturangebote etc. Sie beschreibt, was für ausländische Studierende Wohlbefinden und Lebensqualität auch jenseits von Hochschule und Unternehmen ausmacht.

- Das Leitbild „Willkommensregion“ verweist auf eine Gestaltungsaufgabe der lokalen Gesellschaft. In Befragungen äußern ausländische Studierende in relevanter Zahl, sich nicht an ihrem Studienort willkommen zu fühlen und verweisen auf Diskriminierungserfahrungen innerhalb und außerhalb der Hochschule. Dies gilt gerade für ostdeutsche Hochschulstandorte, die mit dem negativen Image der Ausländerfeindlichkeit zu kämpfen haben⁶⁴. Die Anerkennung und Aufwertung von ausländischen Studierenden als – zumindest temporären – Mitgliedern der örtlichen Gemeinschaft könnte erheblich zur Offenheit und Vielfalt der lokalen politischen Kultur beitragen.

- Die Anwerbung ausländischer Absolventinnen und Absolventen verlangt von Unternehmen, vor allem von KMUs aktive Rekrutierungsstrategien. Sie müssen sich zudem auf die höhere Flexibilität und Mobilität dieser Beschäftigten einstellen, für die Wertschätzung von Vielfalt in der Belegschaft Sorge tragen und entsprechende soziale Angebote entwickeln, die über das Unternehmen hinauswirken⁶⁵.

- Eine stärkere Gewichtung der „weichen“ Faktoren der Zuwanderung scheint notwendig, um zu einer Willkommenskultur (nicht nur) für ausländische Studierende zu gelangen. Schon in der Begrifflichkeit („Fachkräfteinitiative“) und der dominanten institutionellen Anbindung (Wirtschaftsförderungseinrichtungen, Unternehmen, Agentur für Arbeit) besteht die Gefahr einer verkürzten Perspektive, die vor allem die Arbeitskraftdimension der Zuwanderer in den Vordergrund rückt. Netzwerke und Akteure der lokalen Integrationspolitik sind in den diversen „Fachkräfteoffensiven“ kaum vertreten. Zumindest spielen die inzwischen weithin geteilten Leitlinien kommunaler Integrationspolitik keine konzeptionell tragende Rolle. Damit könnte sich eine grundlegende Fehleinschätzung der Gastarbeiterphase wiederholen, die Max Frisch bereits 1965 mit Blick auf Schweizer Erfahrungen auf die prägnante Formel brachte: „Wir riefen Arbeitskräfte, und es kamen Menschen“. Allerdings ist angesichts der internationalen Konkurrenz um Fachkräfte eher zu erwarten, dass solchen Anwerbeversuchen auf Dauer wenig Erfolg beschieden sein dürfte und sich der Abstand zwischen der allgemein bekundeten Bleibebereitschaft von ausländischen Studierenden und ihrem tatsächlichen Verbleib in Deutschland nicht wesentlich verringert.

- Eine Fixierung auf den dauerhaften Zuzug von internationalen Studierenden scheint zwar aus demografischen und Fachkräftegesichtspunkten wünschenswert, verkennt jedoch die Dynamik des Migrationsgeschehens. Weiter- und Rückwanderung, temporäre und zirkuläre Migration gehören zu den selbstverständlichen Optionen ausländischer Hochschulabsolventen, mit denen verstärkt zu rechnen ist. Diese Mobilität wird in den Internationalisierungsstrategien der Hochschulen, aber auch von wissensbasierten Unternehmen explizit gewünscht. Statt mit der negativen Metapher des „brain drain“ zu operieren, wäre es mit Blick auf das Mobilitätsgeschehen angemessener von „brain train“

⁶⁴ In einer Befragung von ausländischen Studierenden an der FH Brandenburg gaben sie zu rund 30 % an, Diskriminierung im Studium erfahren zu haben, 22 Prozent auch auf dem Arbeitsmarkt. „Ganz konkret danach gefragt, ob sie sich willkommen fühlen, nach dem Studium zum Arbeiten im Bundesland Brandenburg zu bleiben, antwortete mehr als ein Drittel (36,6 %), dass dies nicht der Fall sei“ (Assel/Strom 2014: 15).

⁶⁵ Ein eindrucksvolles praktisches Beispiel - der unter den Überschriften Corporate Citizenship und Corporate Social Responsibility diskutierten Praxis - hat der internationale Stahlproduzent ArcelorMittal in Eisenhüttenstadt gegeben (vgl. Roth 2010: 74ff).

zu sprechen (Berenberg/HWWI 2014: 39). Zugewanderte erwerben an Hochschulen und in Unternehmen im In- und Ausland zusätzliche Qualifikationen, die sie zum eigenen Nutzen und dem der jeweiligen Zielländer und Unternehmen mitnehmen.

- Selbst wenn sich die erwünschten regionalen Effekte (Zuwanderung, Fachkräftesicherung) kurzfristig nicht einstellen, ist der Abbau von Mobilitätsbarrieren durch interkulturelle Öffnung und den Ausbau einer Willkommenskultur makroökonomisch sinnvoll. So hat in der jüngsten europäischen Krise die Arbeitnehmerfreizügigkeit in der EU zu einer, wenn auch noch bescheidenen Entlastung der Arbeitsmärkte in den südeuropäischen Krisenländern beitragen können (Neubecker et al. 2014: 721).

- Schließlich ist an den normativen Gehalt der eingangs zitierten Feststellung zu erinnern, „dass die Entscheidung von Studierenden, wo sie nach dem Abschluss nach einer Stelle suchen und dann letzten Endes anfangen zu arbeiten, von einer Vielzahl an Faktoren abhängt und es somit keine einfache Lösung geben kann, die spontan zum Erfolg führt“ (Assel/Strom 2014: 58). Es gilt der Respekt vor der Entscheidungsfreiheit der Studierenden. Der Ausbau einer vielgestaltigen regionalen Willkommenskultur, die auf die Handlungsfähigkeit und die Ressourcen der Zugewanderten setzt, ist ein Projekt des gesamten Gemeinwesens und auch zu dessen Nutzen. Internationale und diskriminierungsfreie Hochschulen oder Unternehmen können dazu beitragen, aber entsprechende Schritte in allen Lebensbereichen der Kommune nicht ersetzen.

Literatur

- Alichniewicz, Justina/Geis, Wido 2013: Zuwanderung über die Hochschule. In: Trends 4, S. 1-17
- Alichniewicz, Justina/Geis, Wido/Nintcheu, J. Michaelle 2014: Willkommenskultur. Wie Deutschland für ausländische Fachkräfte attraktiver werden kann. Köln: IW
- Alschner, Stefan/Kreienbrink, Axel (Hg.) 2014: Abwanderung von Türkeistämmigen. Wer verlässt Deutschland und warum? Nürnberg: bamf
- Altbach, Philip G. et al. 2013: The International Imperative in Higher Education. Rotterdam: Sense Publishers
- Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2014: Leitfaden: Diskriminierungsschutz an Hochschulen. Ein Praxisleitfaden für Mitarbeitende im Hochschulbereich. 2. Auflage. Berlin: ADS
- Apolinarski, Beate/Paskowsky, Jonas 2013: Ausländische Studierende in Deutschland 2012. Ergebnisse der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks durchgeführt vom DZHW. Berlin: BMBF
- Arndt, Christian et al. 2010: Abwanderung von Hochqualifizierten aus Baden-Württemberg. Tübingen: IAW Policy Reports Nr. 3
- Assel, Jessica/Strom, Christina 2014: Ausländische Studierende in Brandenburg halten? Ergebnisse des Projekts „Pra(ks)is in Brandenburg. Brandenburg: FH
- Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2014: Bildung in Deutschland 2014. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag (zitiert als: Bildungsbericht 2014)
- Aydin, Yasar 2013: Zur Bedeutung von gesellschaftlichen Veränderungen und transnationalen Orientierungen bei Mobilitätsentscheidungen: Abwanderung türkeistämmiger Hochqualifizierter aus Deutschland nach Istanbul. In: Pusch, S. 147-169
- Barié-Wimmer, Friederike/Müller-Jacquier, Bernd 2013: Ausländische Akademiker und deutsche Behörden. Ein Bayreuther Forschungsprojekt. Zwischenresümee. Universität Bayreuth
- Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration 2013: Hamburger Strategie zur Sicherung des Fachkräftebedarfs. Hamburg: BASFI
- Bender, Saskia-Fee/Schmidbaur, Marianne/Wolde, Anja (Hg.) 2013: Diversity ent-decken. Reichweite und Grenzen von Diversity Policies an Hochschulen. Weinheim und Basel: Beltz Juventa
- Berenberg/HWWI 2014: Arbeitskräftemobilität. Macht der Euro mobil? Arbeitskräftemobilität in Europa während der Krisenjahre. Hamburg: Berenberg
- Bergmann, Tobias et al. 2008: Abwanderung aus Baden-Württemberg. Berlin: Ramboll Management
- Berndt, Constanze/Walm, Maik (Hg.) 2013: In Orientierung begriffen. Interdisziplinäre Perspektiven auf Bildung, Kultur und Kompetenz. Wiesbaden: Springer VS
- Bertelsmann Stiftung (Hg.) 2014: Vielfältiges Deutschland. Bausteine für eine zukunftsfähige Gesellschaft. Gütersloh: Bertelsmann Stiftung
- Bös, Nadine 2014: Ein Umzug für immer. In: FAZ 114 (17./18. Mai), S. C 1
- Bonfanti, Sara 2014: „New Rules for Labour Migration“: Delving into the 2008 Swedish Reform of Labour Migration and Its Effects on Migrants` Well-Being. In: International Migration & Integration (15), S. 371-386
- Bonin, Holger et al. 2008: Erfolgreiche Strategien anderer Staaten zur Deckung des Fachkräftebedarfs und vergleichende Situation in Deutschland und Baden-Württemberg. Mannheim: Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung
- Borgwardt, Angela 2012: Internationalisierung der Hochschulen. Strategien und Perspektiven. Berlin: Friedrich Ebert Stiftung (Netzwerk Exzellenz an deutschen Hochschulen)
- Borgwardt, Angela (Hg.) 2012: Auf dem Weg zur globalen Hochschule – Internationales Marketing für morgen. Bielefeld: wbv

- Brähler, Elmar/Decker, Oliver 2014: Die „Mitte“-Studien der Universität Leipzig. Repräsentativerhebung 2014. Leipzig: Universität (Ms.)
- Brenning, Luise et al. 2014: Wirkungsanalyse des rechtlichen Rahmens für ausländische Fachkräfte. Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie. Berlin: BMWI
- Bundesagentur für Arbeit 2011: Perspektive 2025: Fachkräfte für Deutschland. Nürnberg: BA
- Bundesagentur für Arbeit 2014: Der Arbeitsmarkt in Deutschland – Fachkräfteengpassanalyse Juni 2014. Nürnberg: BA
- Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (bamf) (Hg.) 2011: Integration von Studierenden mit Migrationshintergrund an deutschen Hochschulen – Bestandsaufnahme und Vernetzung. Workshopdokumentation. Nürnberg: bamf
- Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (bamf) (Hg.) 2014: Projektjahrbuch 2013. Potenziale nutzen – Integration fördern. Nürnberg: bamf
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2013: Unternehmensbarometer Fachkräftesicherung 2013. Berlin: BMAS
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2014: Fortschrittsbericht 2013 zum Fachkräftekonzept der Bundesregierung. Berlin: BMAS
- Bundesministerium des Innern 2014: Migrationsbericht 2012. Nürnberg: bamf
- Bundesministerium für Wirtschaft und Energie 2014: Jahreswirtschaftsbericht 2014. Soziale Marktwirtschaft heute – Impulse für Wachstum und Zusammenhalt. Berlin: BMWI
- Bundesregierung 2011: Nationaler Aktionsplan Integration. Zusammenhalt stärken – Teilhabe verwirklichen. Berlin: Bundespresseamt
- Bundesregierung 2011a: Beitrag der Länder zum Nationalen Aktionsplan Integration. Berlin: Bundespresseamt
- Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände 2013: Willkommenskultur – ein Leitfaden für Unternehmen. Berlin: BDA
- BDA/Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft 2011: Erfolgsmodell Duales Studium. Leitfaden für Unternehmen. Berlin/Essen: BDA/Stifterverband
- Buckel, Sonja 2012: „Managing Migration“ – Eine intersektionale Kapitalismusanalyse am Beispiel der Europäischen Migrationspolitik. In: Berliner Journal für Soziologie (22) 1, S. 79-100
- Bußmann, Sebastian/Flake, Regina/Seyda, Susanne 2014: Fachkräfteengpässe in Unternehmen. Köln: IW
- Czock, Heidrun/Donges, Dominik/Heinzelmann, Susanne 2012: Diskriminierungsfreie Hochschule – Mit Vielfalt Wissen schaffen. Endbericht zum Projekt. Berlin: Antidiskriminierungsstelle des Bundes
- Daetz-Stiftung: Entwicklung des Fachkräftebedarfs in Sachsen – Ausländische Studierende als künftige Zuwanderer. Lichtenstein: daetz-stiftung
- Demary, Vera et al. 2013: Internationalisierung der Bildung. Wie das deutsche Bildungssystem für Menschen aus dem Ausland attraktiver werden kann. Köln: IW
- Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) (Hg.) 2013: Fachkräftemigration aus Sicht von Partnerländern. Berlin: BMZ
- Deutscher Akademischer Austausch Dienst (DAAD) 2008: PROFIS 2004-2008. Programm zur Förderung der Internationalisierung an den deutschen Hochschulen. Erfolge mit Potenzial – die Bilanz. Bonn: DAAD
- Deutscher Akademischer Austausch Dienst (DAAD) 2012: Bewährte Vielfalt – PROFIN. Bilanz zum Programm zur Förderung der Integration ausländischer Studierender. Bonn: DAAD
- Deutscher Akademischer Austausch Dienst (DAAD) und HIS-Institut für Hochschulforschung (HIS-HF) (Hg.) 2012: Wissenschaft weltoffen 2012. Daten und Fakten zur Internationalität von Studium und Forschung in Deutschland. Bielefeld: wbv

- Deutscher Akademischer Austausch Dienst (DAAD) und HIS-Institut für Hochschulforschung (HIS-HF) (Hg.) 2014: Wissenschaft weltoffen 2014. Daten und Fakten zur Internationalität von Studium und Forschung in Deutschland. Bielefeld: wbv
- Deutscher Industrie- und Handelskammertag (Hg.) 2014: Fachkräftesicherung – Unternehmen aktiv. Ergebnisse einer DIHK-Unternehmensbefragung 2013/2014. Berlin: DIHK
- Deutscher Städtetag/HRK/Deutsches Studentenwerk (Hg.) 2011: Die Hochschulstadt: ein Modell für die Zukunft Deutschlands. Städte, Hochschulen, Studentenwerke. Dokumentation einer Fachtagung. Berlin: Deutsches Studentenwerk
- De Wit, Hans 2010: Internationalisation of Higher Education in Europe and its assessment, trends and issues. Den Haag: NVAO
- De Wit, Hans 2011: Trends, Issues and Challenges in Internationalisation of Higher Education. Amsterdam: Hogeschool van Amsterdam
- Dienel, Hans-Liudger et al. 2006: Implementierung familienfreundlicher Maßnahmen und Strategien in ostdeutschen Modellregionen mit stark rückläufiger Bevölkerungszahl: Hochschulen als Katalysator regionaler Entwicklung in Ostdeutschland. Berlin: nexus
- Dittrich-Wesbuer, Andrea/Plöger, Jörg 2013: Multilokalität und Transnationalität – Neue Herausforderungen für Stadtentwicklung und Stadtpolitik. In: Raumforschung und Raumordnung (71), S. 195-205
- Dömling, Martina 2014: Study and Work. Ausländische Studierende in Ostdeutschland halten. Eine Handreichung mit Praxisbeispielen. Wittenberg: Institut für Hochschulforschung (HoF)
- efms, Study and stay in Bavaria
- Ette, Andreas/Sauer, Lenore 2010: Auswanderung aus Deutschland. Daten und Analysen zur internationalen Migration deutscher Staatsbürger. Wiesbaden: VS Verlag
- Freie und Hansestadt Hamburg 2013: Hamburger Strategie zur Sicherung des Fachkräftebedarfs. Hamburg: Behörde für Arbeit, Soziales und Integration (BASFI)
- GATE-Germany 2014: Positionspapier GATE-Germany 2014-2020 (www.gate-germany.de)
- Gebhardt, Hans/Glaser, Rüdiger/Lentz, Sebastian (Hg.) 2013: Europa – eine Geographie. Berlin/Heidelberg: Springer
- Gehring, Kai 2012: Kommunale Hochschulpolitik: Zugpferd für die Stadt- und Regionalentwicklung. In: AKP (33) 3, S. 53-55
- Gemeinsame Wissenschaftskonferenz 2013: Strategie der Wissenschaftsminister/innen von Bund und Ländern für die Internationalisierung der Hochschulen. Berlin (12. April 2013)
- Gerhards, Jürgen/Lengfeld, Holger 2009: Europäisierte Chancengleichheit? Einstellungen zur Öffnung des deutschen Arbeitsmarkts für EU-Ausländer. In: Berliner Journal für Soziologie (19), S. 627-652
- German Marshall Fund (GMF) 2014: Transatlantic Trends. Key Findings 2014. Country Profiles: Germany. (www.transatlantictrends.org)
- Gesemann, Frank/Aumüller, Jutta 2014: Handlungsempfehlungen „Integrationspotentiale ländlicher Regionen im Strukturwandel“. Forschungs-Praxis-Projekt. Darmstadt: Schader Stiftung (Entwurf)
- Giordano, Alfonso/Terranova, Giuseppe 2012: The Indian Policy of Skilled Migration: Brain Return Versus Diaspora Benefits. In: Journal of Global Policy Governance 1, S. 17-28
- Gundelach, Birte 2014: In Diversity We Trust: The Positive Effect of Ethnic Diversity on Outgroup Trust. In: Political Behaviour (36), S.125-142
- Haganu, Elisa/Heß, Barbara 2014: Beschäftigung ausländischer Absolventen deutscher Hochschulen. Ergebnisse der BAMF-Absolventenstudie 2013. Nürnberg: bamf
- Hagemann, Harald et al. 2011: Die Bedeutung von Innovationsclustern, sektoralen und regionalen Innovationssystemen zur Stärkung der globalen Wettbewerbsfähigkeit der baden-württembergischen Wirtschaft. Hohenheim: Universität (FZID)

- Halisch, Edith 2008: Frankfurter Integrationsstudie 2008. Frankfurt/M: efms und Amt für multikulturelle Angelegenheiten
- Hansen, Katrin (Hg.) 2014: CSR und Diversity Management. Erfolgreiche Vielfalt in Organisationen. Berlin/Heidelberg: Springer/Gabler
- Haug, Sonja/Vernim, Matthias/Weinfurter, Loredana 2014: Ausländische Hochschulabsolventen auf dem Arbeitsmarkt in Regensburg. Präsentation (bamf am 15. Mai 2014)
- Heinrich Böll Stiftung (Hg.) 2014: Welcome to Germany I. Fachkräftemigration und Willkommenskultur. Berlin: HBS
- Heitzmann, Daniela/Klein, Uta (Hg.) 2012: Diversity konkret gemacht. Wege zur Gestaltung von Vielfalt an Hochschulen. Weinheim und Basel: Beltz Juventa
- Heß, Barbara 2012: Zuwanderung von Fachkräften nach § 18 AufenthG aus Drittstaaten nach Deutschland. Ergebnisse einer schriftlichen Befragung von Arbeitsmigranten in Deutschland. Nürnberg: Bamf
- Hochschulrektorenkonferenz 2011: Career Services. Empfehlungen der 11. Mitgliederversammlung. Bonn: HRK (www.hrk.de)
- HRK/DAAD 2009: Nationaler Kodex für das Ausländerstudium an deutschen Hochschulen. Bonn: DAAD/HRK
- Hotz-Hart, Beat/Rohner, Adrian 2014: Nationen im Innovationswettbewerb. Ökonomie und Politik der Innovationen. Wiesbaden: Springer Gabler
- Huang, Futao/Finkelstein, Martin/Rostan, Michele (eds.) 2014: The Internationalization of the Academy. Changes. Realities and Prospects. Dordrecht: Springer
- Humphries, Niamh et al. 2013: A cycle of brain gain, waste and drain – a qualitative study of non-EU migrant doctors in Ireland. In: Human Resources for Health (11) 1, 63, S. 1-10
- IHK Rhein-Neckar (Hg.): Mitarbeitergewinnung und -bindung in mittelständischen Familienunternehmen der Region. Mannheim: Institut für Mittelstandsforschung
- Innovationsbüro Fachkräfte für die Region (Hg.) 2012: Gute Praxis – Ideen und Anregungen zur Fachkräftesicherung in der Region. Berlin: BMAS
- Innovationsbüro Fachkräfte für die Region (Hg.) 2013: Fachkräfteanalyse in regionalen Netzwerken. Berlin: BMAS
- Innovationsbüro Fachkräfte für die Region (Hg.) 2014: Unternehmen und Netzwerke. Gemeinsam erfolgreich handeln. Berlin: BMAS
- Intereconomics 2014: Forum. Labour Mobility in the EU: Dynamics, Patterns and Policies. 3, ZBW _ Leibniz Information Centre for Economics, S. 116-158
- Isserstedt, Wolfgang/Schnitzer, Klaus 2005: Internationalisierung des Studiums – Ausländische Studierende in Deutschland – Deutsche Studierende im Ausland. Bonn/Berlin: BMBF
- Jansen-Schulz, Bettina/Kortendieck, Beate/Poguntke, Hannelore 2011: Diversity an nordrhein-westfälischen Hochschulen. Strukturen, Konzepte, Projekte – Eine Bestandsaufnahme. Duisburg-Essen: Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW
- Kiefer, Ute 2014: Erfahrungen marokkanischer Studierender an Hochschulen in Deutschland. Wiesbaden: Springer VS
- Klein, Uta/Heitzmann, Daniela (Hg.) 2012: Hochschule und Diversity. Theoretische Zugänge und empirische Bestandsaufnahme. Weinheim und Basel: Beltz Juventa
- Köppel, Petra/Naurath, Hilde 2013: Internationale AbsolventInnen als qualifizierte Zuwanderung im Land halten. Expertise für die Bertelsmann Stiftung. Köln/München: Synergy Consult
- Krätke, Stefan 2011: The Creative Capital of Cities. Interactive Knowledge Creation and the Urbanization Economies of Innovation. Oxford: Wiley-Blackwell
- Kreienbrink, Axel (Hg.) 2014: Fachkräftemigration aus Asien nach Deutschland und Europa. Nürnberg: bamf

- Lanzendorf, Ute/Pasternack, Peer: Landeshochschulpolitiken, S. 43-66
- Laubenthal, Barbara 2014: Politik ohne Mandat? Gesellschaftliche Akteure und neue Formen informellen Regierens im Politikfeld Migration. In: Zeitschrift für vergleichende Politikwissenschaft DOI 10.1007/s12286-014-0190-0
- Lee, Jack T. 2014: Education hubs and the talent development: policymaking and implementation challenges. In: Higher Education DOI 10.1007/s10734-014-9745-x
- Lévy-Tödter, Magdalène (Hg.) 2013: Metropolregion Hamburg: Auf dem Weg zu mehr Internationalität? Konferenz zum 2. Hamburg Welcome Day. Tagungsbände. Essen: MA Akademie Verlags- und Druckgesellschaft
- Lörz, Markus/Krawietz, Marian 2011: Internationale Mobilität und soziale Selektivität: Ausmaß, Mechanismen und Entwicklung herkunftsspezifischer Unterschiede zwischen 1990 und 2005. In: KZfSS (63), S. 185-205
- Lokhande, Mohini 2014: KITAS als Brückenbauer. Interkulturelle Elternbildung in der Einwanderungsgesellschaft. Berlin: SVR deutscher Stiftungen für Integration und Migration
- Lutz, Anna/Heckmann 2010: Die Bevölkerung mit Migrationshintergrund in Bayern. Stand der Integration und integrationspolitische Maßnahmen. Bamberg: efms
- Maldonado-Maldonado, Alma/Bassett, Roberta Malee (eds.) 2014: The Forefront of Higher Education. Dordrecht: Springer
- Mechtenberg, Lydia/Strausz, Roland 2012: Migration of the Talented: Can Europe Catch Up with the U.S.? In: Journal of Public Economic Theory (14) 6, S. 945-969
- Meinhardt, Rolf/Klausing, Julia 2009: Hochschullotsen an der Universität Oldenburg. Oldenburg: BIS-Verlag
- Mengel, Uwe 2014: Strukturen der Netzwerkarbeit auf dem Arbeitsmarktmonitor. Nürnberg: BA (schriftl. Fassung eines Vortrags zur Tagung des Schader-Forums „Dynamiken räumlicher Netzwerkstrukturen“, Darmstadt Juni 2014)
- Ministerium für Finanzen und Wirtschaft Baden-Württemberg 2012: Förderprogramme und regionale Maßnahmen zur Fachkräftesicherung in Baden-Württemberg. Stuttgart
- Ministerium für Finanzen und Wirtschaft Baden-Württemberg 2012a: Regionaler Cluster-Atlas Baden-Württemberg. Stuttgart
- Münch, Claudia/Hoch, Markus 2013: Studentische Mobilität und ihre finanziellen Effekte auf das Gastland. Basel: Prognos
- Münch, Sybille 2013: Rahmenbedingungen von Zuwanderung und interkulturellem Zusammenleben in den ostdeutschen Bundesländern – eine Bestandsaufnahme. In: Raumforschung und Raumordnung (71), S. 261-271
- Neubecker, Nina/Fratzscher, Marcel/Linckh, Carolin 2014: Migration in der europäischen Union. In: DIW Wochenbericht Nr. 30, S. 711-722
- Ng, Eddy S./Metz, Isabel (2014): Multiculturalism as a Strategy for National Competitiveness: The Case for Canada and Australia. In: Journal of Business Ethics (publ. Online 19. Feb. 2014) DOI 10.1007/s10551-014-2089-8
- OECD 2013: How many students study abroad? In: OECD Factbook 2013. Paris: OECD Publishing
- OECD 2013a: Zuwanderung ausländischer Arbeitskräfte: Deutschland. Paris: OECD Publishing
- OECD 2014: Education at a Glance: OECD Indicators. Paris: OECD
- OECD 2014a: Bildung auf einen Blick 2014: OECD Indikatoren. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag
- Offe, Claus 2011: From Migration in Geographic Space to Migration in Biographic Time: Views from Europe. In: The Journal of Public Philosophy (19) 3, S. 333-373
- Ofner, Ulrike Selma 2013: Rekonstruktion als Kritik? Zur biographischen Analyse von gesellschaftlichen Barrieren für hochqualifizierte MigrantInnen. In: Mecheril, Paul et al. (Hg.): Migrationsforschung als Kritik? Wiesbaden: Springer, S. 261-275

- Ohliger, Rainer 2014: Städte im demografischen Wandel: Schrumpfung versus Wachstum. In: Newsletter Migration & Bevölkerung 5 (Juni 2014), S. 2f.
- Pasternack, Peer (Hg.) 2013: Jenseits der Metropolen. Hochschulen in demografisch herausgeforderten Regionen. Leipzig: Akademische Verlagsanstalt
- Peters, Eva 2014: Beratung und Vermittlung internationaler Studienabsolventinnen und -absolventen von deutschen Hochschulen. Präsentation auf der DAAD-Jahrestagung Ausländerstudium, 14. März 2014
- Peterson, Brenton D./Pandya, Sonal S./Leblang, David 2014: Doctors with borders: occupational licensing as an implicit barrier to high skill migration. In: Public Choice (160), S. 45-63
- Plünnecke, Axel 2014: MINT-Report. Aktuelle Lage auf dem MINT-Arbeitsmarkt. Köln: IW (2. Nationaler MIINT-Gipfel, 8. Mai 2014 in Berlin)
- Pollock, Archibald/Ripmeester, Nennette (Hg.) 2011: Guide to Enhancing the International Student Experience for Germany. Bielefeld: wbv
- Prognos AG o.J.: Analytische und konzeptionelle Grundlagen zur Clusterpolitik Baden-Württembergs. Basel u.a.: Prognos AB
- Pusch, Barbara (Hg.) 2013: Transnationale Migration am Beispiel Deutschland und Türkei. Wiesbaden: Springer
- Regionalagentur Bonn/Rhein-Sieg 2013: Gemeinsam für Lösungen sorgen. Regionaler Handlungsplan zur Umsetzung der Initiative „Fachkräftesicherung in NRW“. Bonn/Siegburg: Regionalagentur
- Reichersdorfer, Johannes/Christensen, Tom/ Vrangbaek, Karsten 2013: Accountability of immigration administration: comparing crisis in Norway, Denmark and Germany. In: International Review of Administrative Sciences (79) 2, S. 271-291
- Reitz, Jeffrey G./Curtis, Josh/Elrick, Jennifer 2014: Immigrant Skill Utilization: Trends and Policy Issues. In: International Migration & Integration (15), S. 1-26
- Renn, Ortwin 2014: Nachwuchsbarometer Technikwissenschaften. Motivation, Perspektiven und Einstellungen junger Erwachsener. Stuttgart: Dialogik (2. Nationaler MIINT-Gipfel, 8. Mai 2014 in Berlin)
- RKW Kompetenzzentrum (Hg.) 2013: Fachkräfte aus dem Ausland. Chancen & Risiken der Auslandsrekrutierung. Eschborn: RKW
- RKW Kompetenzzentrum 2013a: Evaluation der Anwerbeaktion spanischer Ingenieure aus dem Metall- und Elektrobereich im Dezember 2011 in Stuttgart – „Aktion Nikolaus“. Eschborn: RKW
- Ripmeester, Nannette/Pollock, Archibald 2014: Willkommen in Deutschland. Wie internationale Studierende den Hochschulstandort Deutschland wahrnehmen. Bielefeld: W. Bertelsmann
- Roth, Roland 2010: Demokratie braucht Qualität. Beispiele guter Praxis und Handlungsempfehlungen für erfolgreiches Engagement gegen Rechtsextremismus. Berlin: FES
- Roth, Roland 2014: Willkommens- und Anerkennungskultur in Deutschland: Herausforderungen und Lösungsansätze. In: Bertelsmann Stiftung, S. 295-353
- Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration (SVR) (Hg.) 2011: Migrationsland 2011. Jahresgutachten 2011 mit Migrationsbarometer. Berlin: SVR
- Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration (SVR) (Hg.) 2013: Erfolgsfall Europa? Folgen und Herausforderungen der EU-Freizügigkeit für Deutschland. Jahresgutachten 2013 mit Migrationsbarometer. Berlin: SVR
- Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration (SVR) (Hg.) 2014: Deutschlands Wandel zum modernen Einwanderungsland. Jahresgutachten 2014 mit Migrationsbarometer. Berlin: SVR
- Schlücker, Friederike/Bartig, Susanne 2013: Warum Metropolregion Nürnberg? Motive und Rahmenbedingungen des Zuzugs von Fachkräften. Bamberg: efms

- Schweitzer, Helmuth 2013: Gespaltene Willkommenskultur. Wi(e)der die ganz große Koalition gegen Roma! In: Sozial Extra 11/12, S. 40
- Shinnaoui, Doha/Narchal, Renu 2010: Brain Gain to Brain Waste: Individual Biases, Prejudice, and Discounting of Migrant Skills. In: International Migration & Integration 11, S. 423-437
- Sommer, Ilka 2014: Ist das Anerkennungsgesetz ein Verkennungsgesetz? Der umkämpfte Wert ausländischer Berufsqualifikationen in Deutschland. Berlin: HBS
- Sozialreferat der Landeshauptstadt München (Hg.) 2013: München lebt Vielfalt. Interkultureller Integrationsbericht. München: Stelle für interkulturelle Arbeit
- Spermann, Alexander 2013: Die Demografiestrategie der Bundesregierung – ein Weg zu mehr Wohlstand? In: ZBW-Leibniz-Informationszentrum Wirtschaft, S. 165-169
- Stadt Frankfurt am Main 2011: Vielfalt bewegt Frankfurt. Integrations- und Diversitätskonzept für Stadt, Politik und Verwaltung. Frankfurt am Main: Magistrat, Dezernat Integration
- Studitemps/Maastricht University (Hg.) 2012: Fachkraft 2020. Erhebung zur wirtschaftlichen und allgemeinen Lebenssituation der Studierenden in Deutschland für das Wintersemester 2012. Köln/Maastricht: Studitemps
- Studitemps/Maastricht University (Hg.) 2014: Studentische Mobilität in Deutschland. Datenauszüge zur Studienreihe „Fachkraft 2020“. Köln/Maastricht: Studitemps
- Sykes, Brooke/Chaoimh, Eadaoin Ni 2012: Mobile Talente? Ein Vergleich der Bleibeabsichten internationaler Studierender in fünf Staaten der Europäischen Union. Berlin: SVR deutscher Stiftungen für Integration und Migration
- Triadafilopoulos, Triadafilos (ed.) 2013: Wanted and Welcome? Policies for Highly Skilled Immigrants in Comparative Perspective. New York: Springer
- Universität Leipzig 2014: Forschungsprojekt „Verbleibspotentiale internationaler Studierender in Sachsen“
- Urban, Thomas 2014: Ende eines kurzen Traums. Arbeiten in Deutschland: Viele Spanier hatten sich Hoffnungen gemacht, doch dann ging das Geld aus. In: Süddeutsche Zeitung vom 30. Mai 2014, S. 18
- Vanderheiden, Elisabeth/Mayer, Claude-Hélène (Hg.) 2014: Handbuch interkulturelle Öffnung. Grundlagen, Best Practice, Tools. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht
- Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft (Hg.) 2008: Bildungsrisiken und -chancen im Globalisierungsprozess. Jahrgutachten 2008: Wiesbaden: VS Verlag
- Wirtschaftsministerium Baden-Württemberg (Hg.) 2011: Gemeinsames Positionspapier des Baden-Württembergischen Industrie- und Handelskammertages, des Baden-Württembergischen Handwerkstages und des Wirtschaftsministeriums zur Clusterpolitik in Baden-Württemberg. Stuttgart: Wirtschaftsministerium (www.cluster-bw.de)
- 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) 3-4, S. 227-252
- Yamamura, Sakura 2009: „Brain Waste“ ausländischer Ärztinnen und Ärzte in Deutschland. In: Wirtschaftsdienst 3, S. 196-201
- Zick, Andreas/Preuß, Madlen 2014: ZuGleich. Zugehörigkeit und (Un)Gleichwertigkeit. Zwischenbericht. Bielefeld: Institut für interdisziplinäre Konflikt- und Gewaltforschung (IKG)

Netzseiten

http://www.auswaertiges-amt.de/DE/Infoservice/Presse/Meldungen/2013/130416-BM_StM_P_Hochschullandschaft.html

<http://www.dw.de/im-kampf-um-die-ausl%C3%A4ndischen-studenten/a-16745203>

<http://www.fachkraeftebuero.de/>

<http://www.iwmedien.de/Home/Bookshop/tabid/308/ProductID/2987/List/0/Default.aspx?Sort-Field=DateCreated%20DESC,ISBN%20DESC> -

<http://www.migazin.de>

http://www.sozialerhebung.de/erhebung_20/soz_20_haupt - Zahlreiche Downloads zu Studentenerhebungen im Rahmen der 20. Sozialerhebung (06/2013)

Kontakt

Claudia Walther
Senior Project Manager
Programm Integration und Bildung
Bertelsmann Stiftung
Telefon 05241 81-81360
Mobil 0173 2664779
Fax 05241 81-681360
Claudia.Walther@bertelsmann-stiftung.de

www.bertelsmann-stiftung.de