Fachhochschule
Brandenburg
University of
Applied Sciences

Ausländische Studierende in Brandenburg halten?

Ergebnisse des Projekts „Pra[ks]is in Brandenburg“
Studie des Zentrums für Internationales und Sprachen
der Fachhochschule Brandenburg

Impressum

Autorinnen: Jessica Assel, Christina Strom

Redaktion: Jessica Assel, Christina Strom, Kathrin Köhler

Kontakt: Fachhochschule Brandenburg

University of Applied Sciences

Magdeburger Str. 50

14770 Brandenburg an der Havel

T +49 3381 355 - 287

F +49 3381 355 - 199

E auslandsamt@fh-brandenburg.de

www.fh-brandenburg.de

ISBN: 978-3-945500-01-9

Stand: 10. Juli 2014

© Fachhochschule Brandenburg

Inhaltsverzeichnis

1 Zielsetzung des Projekts 4
2 Ausgangslage und transnationale Zusammenarbeit 5
2.1 Ausländische Studierende an der Fachhochschule Brandenburg 5
2.2 Zur Fachkräftesituation in Brandenburg 6
2.3 Zur Auswahl der Partnerhochschule SUAS 8
3 Beschreibung der durchgeführten Maßnahmen und Projektinhalte 10
3.1 Durchführung der Befragungen 10
3.1.1 Analyse der Studierendenbefragung 10
3.1.1.1 Zielstellung, Methodik und Zusammensetzung der Befragten 10
3.1.1.2 Studium an der FH Brandenburg 11
3.1.1.3 Soziale Aspekte der Studien- und Berufsplanung 13
3.1.1.4 Berufsrelevante Startbedingungen 16
3.1.1.5 Pläne, Wünsche und Vorstellungen der Studierenden 17
3.1.1.6 Vorbereitung, Informationslage und Suchstrategien 19
3.1.2 Analyse der Alumnibefragung 21
3.1.2.1 Zielstellung, Methodik und Zusammensetzung der Befragten 21
3.1.2.2 Studium und Studienzeit in Brandenburg an der Havel 24
3.1.2.3 Berufsvorbereitung während des Studiums 25
3.1.2.4 Berufseinstieg 26
3.1.2.5 Beruflicher Werdegang und aktuelle berufliche Situation 27
3.1.2.6 Verbleib und Rückkehrabsichten 28
3.1.3 Analyse der Befragung der Brandenburger KMU und Multiplikatoren 29
3.1.3.1 Zielsetzung, Methodik und Zusammensetzung der Befragten 29
3.1.3.2 Personalbedarf und Fachkräftemangel 32
3.1.3.3 Anforderungen an künftige Mitarbeiter/-innen 39
3.1.3.4 Internationalität der KMU 41
3.1.3.5 Einstellungen zum Berufseinstieg ausländischer Studierender 43
3.1.3.6 Vor- und Nachteile brandenburgischer KMU 48
3.1.3.7 Maßnahmenvorschläge für die Hochschule 50
3.2 Transnationaler Erfahrungsaustausch 51
4 Handlungsempfehlungen und Schlussfolgerungen 58
5 Anhang (Grafiken) 63

1 Zielsetzung des Projekts

In dem Projekt *Pra[ks]is in Brandenburg* – **Pr**ojekt zur **A**ngebotsentwicklung für den **K**arriere**s**tart **i**nternationaler **S**tudierender in Brandenburg – wurden Maßnahmen für den Berufseinstieg ausländischer Studierender entwickelt, welche dem arbeitspolitischen Ziel der Fachkräftesicherung im Land Brandenburg zugutekommen sollen. Das Projekt wurde aus Mitteln des Landes Brandenburg und des Europäischen Sozialfonds durch das Ministerium für Arbeit, Soziales, Frauen und Familie im Rahmen der Richtlinie zur Förderung des transnationalen Wissens- und Erfahrungsaustausches gefördert (Projektlaufzeit: 01.07.2012–31.12.2013). Die Projektleitung oblag dem Zentrum für Internationales und Sprachen (ZIS) an der Fachhochschule Brandenburg (FH Brandenburg), dem das Akademische Auslandsamt zugeordnet ist. Die Ausführung des Projektes erfolgte durch Mitarbeiterinnen des Akademischen Auslandsamtes. Transnationaler Projektpartner der FH Brandenburg war das International Office der finnischen Hochschule Savonia University of Applied Sciences (SUAS) in Varkaus. Die Zusammenarbeit mit der SUAS für einen Best-Practice-Austausch ergab sich aus den ähnlichen strukturellen Gegebenheiten und Herausforderungen beider Hochschulen (vgl. Kapitel 2).

Das Projekt verfolgte das Ziel, das bislang noch nicht ausreichend genutzte Potenzial ausländischer Studierender und Absolventen/-innen der FH Brandenburg zu nutzen und Maßnahmen zu entwickeln, um ihnen den Berufseinstieg in regionalen kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) zu erleichtern und so die Fachkräftesicherung im Land Brandenburg zu unterstützen. Im Fokus des Interesses stand dabei zum einen die Frage, welche Schwierigkeiten es aus Sicht ausländischer Studierender und Alumni sowie lokaler KMU bei der Arbeitsaufnahme im Land Brandenburg gibt. Zum anderen sollte herausgefunden werden, welche Maßnahmen seitens der Hochschule entwickelt werden können, um ausländischen Studierenden den Berufseinstieg in den brandenburgischen Arbeitsmarkt zu erleichtern, um so dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken.

Hervorgehend aus diesem übergeordneten Ziel wurden folgende Unterziele abgeleitet:

- Verbesserung der Ausgangsbedingungen an der Hochschule für ausländische Studierende durch Entwicklung passgenauer Angebote (z. B. Bewerbungstrainings, Informationsveranstaltungen, Informationsmaterialien)
- Sensibilisierung der ausländischen Studierenden für die Anforderungen des Stellenmarkts im Land Brandenburg
- Weiterbildung der ausländischen Studierenden und Alumni in Bezug auf die rechtlichen Rahmenbedingungen des Berufseinstieges im Land Brandenburg
- Herausarbeiten von Kriterien und Qualifikationen, die regionale KMU von ausländischen Bewerbern/-innen erwarten
- Identifizieren von möglichen Vorbehalten lokaler KMU hinsichtlich der Beschäftigung ausländischer Studierender und Alumni

- Sensibilisierung der beteiligten brandenburgischen Arbeitgeber/-innen für internationale Bewerber/-innen
- Erarbeiten von Vorschlägen, die eine Einstellung ausländischer Absolventen/-innen fördern können
- Interaktion mit Multiplikatoren/-innen aus der brandenburgischen Wirtschaft und Gesellschaft, um die Projektergebnisse nachhaltig zu verankern

Um die Herausforderungen ausländischer Studierender und Alumni der beiden Partnerhochschulen beim Berufseinstieg zu untersuchen, wurden im Projektverlauf insgesamt drei unterschiedliche Befragungen durchgeführt, um auf Basis der dadurch gewonnenen Erkenntnisse Maßnahmen für einen erfolgreichen Karrierestart ausländischer Studierender zu entwickeln. Gemeinsam mit der finnischen Partnerhochschule wurden Strategien und Angebote zur Unterstützung des Berufseinstiegs ausländischer Studierender erarbeitet und erprobt. Einzelmaßnahmen beider Hochschulen wurden geprüft und verglichen, um die effektivsten Methoden zu definieren und gemeinsame Best-Practice-Modelle zu erarbeiten.

2 Ausgangslage und transnationale Zusammenarbeit

2.1 Ausländische Studierende an der Fachhochschule Brandenburg

An der FH Brandenburg sind ca. 3.000 Studierende immatrikuliert, die in den Fachbereichen Technik, Wirtschaft sowie Informatik und Medien einen Bachelor- oder Masterabschluss anstreben. Der Schwerpunkt der angebotenen Studiengänge liegt auf den sogenannten MINT[1]-Fächern.

Die ausländischen Studierenden an der FH Brandenburg stellen 8,6 % der Studierendenschaft (Stand: Wintersemester 2013/14). Sie verfügen über unterschiedliche kulturelle Hintergründe und vielfältige Bildungsbiographien, da sie aus mehr als 60 Ländern nach Deutschland gekommen sind.

Die FH Brandenburg unterstützt die Studierenden bei der Erreichung des Studienabschlusses (z. B. durch Tutorien) und, soweit im Rahmen der alltäglichen Arbeit möglich, auch beim Übergang in das Berufsleben, etwa durch persönliche Beratung (z. B. durch das Akademische Auslandsamt oder den Career Service). Dabei ist allerdings festzustellen, dass die ausländischen Studierenden übergeordneten strukturellen Problemen ausgesetzt sind, die durch eine zeitlich begrenzte Beratungsarbeit alleine nicht aufgefangen werden können. Auch wird deutlich, dass die ausländischen Studierenden eine bestimmte Anpassungszeit an die Anforderungen eines Studiums in Deutschland benötigen und sich erst spät mit ihren Perspektiven nach dem Studienabschluss beschäftigen. Was bislang fehlte, sind daher passgenaue Angebote für diese Zielgruppe, die frühzeitig, strategisch und übergreifend Unterstützung bieten und nicht nur punktuell und individuell Abhilfe schaffen. So bot und bietet bspw. das Zentrum für Stu-

[1] MINT - Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik.

dium und Karriere[2] zwar Seminar- und Weiterbildungsangebote für Studierende und Absolventen/-innen (z. B. Bewerbungstrainings oder Firmenpräsentationen) an, jedoch bis zum Maßnahmenstart noch keine expliziten Angebote für die Zielgruppe ausländischer Studierender.

In der täglichen Betreuungsarbeit des ZIS wird deutlich, dass ausländische Studierende und Absolventen/-innen häufig nicht mit den Abläufen eines Bewerbungsverfahrens sowie den Anforderungen an Bewerbungsunterlagen in Deutschland vertraut sind. Während deutsche Studierende dementsprechende Schulungen bereits in der Schulzeit erhalten, kommen die ausländischen Studierenden erst zum Studium nach Deutschland und können diese Kenntnisse daher vor Studienbeginn kaum erwerben. Hinzu kommen kulturelle Unterschiede in Bewerbungsprozessen, Funktionsweisen des Arbeitsmarktes und der Unternehmenskultur, die ausländischen Studierenden nicht geläufig sind, ebenso wie Sprachkenntnisse, insbesondere den Aufbau oder die spezifische Wortwahl eines deutschen Anschreibens betreffend. Während deutsche Studierende in einem Bewerbungscoaching des Career Service z. B. an den Feinheiten ihrer Bewerbungen feilen und spezielle Tipps und Kniffe gezeigt bekommen, geht es bei ausländischen Studierenden häufig zunächst um die Grundlagen. Die beim Projektstart vorhandenen Seminare reichten daher zur Förderung der Zielgruppe nicht aus und mussten durch spezielle Angebote ergänzt werden. Weiterhin besteht ein erhöhter Beratungsbedarf, da für ausländische Berufseinsteiger/-innen aus Drittstaaten eine andere Gesetzeslage zu berücksichtigen ist (z. B. Begrenzung der Arbeitssuche auf 18 Monate), welche den Absolventen/-innen eventuell nicht immer hinlänglich bekannt ist.

Neben diesen praktischen Problemen sind ausländische Studierende zusätzlich möglicherweise von Vorbehalten deutscher Unternehmen betroffen, welche die schwierige Lage auf dem Arbeitsmarkt noch erschweren. Studien wie die der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS), weisen darauf hin, dass ein Migrationshintergrund oder ein ausländisch klingender Name die Chance auf eine Beschäftigung verringern können.[3] Obgleich Vorbehalte gegenüber ausländischen Bewerber/-innen seitens der Wirtschaft kaum durch empirische Messungen nachzuweisen sind (Effekt der sozialen Erwünschtheit), lassen verschiedene Maßnahmen der ADS, wie z. B. das Pilotprojekt für anonymisierte Bewerbungsverfahren, den Schluss zu, dass diese im Auswahlprozess benachteiligt werden.

2.2 Zur Fachkräftesituation in Brandenburg

Die Tatsache, dass Deutschland in bestimmten Bereichen einen Fachkräftemangel (zu erwarten) hat, wird schon lange kontrovers diskutiert. Fachkräftebedarf gestaltet sich immer unterschiedlich, abhängig von der Branche und den Qualifikationsniveaus. Zudem stellt der demografische Wandel in Deutschland

[2] In das Zentrum für Studium und Karriere (ZSK) der FH Brandenburg ist seit Anfang 2014 auch der Career Service eingegliedert.
[3] Vgl. Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2012): Pilotprojekt *Anonymisierte Bewerbungsverfahren* – Abschlussbericht. URL: www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Abschlussbericht-anonymisierte-bewerbungsverfahren-20120417.pdf?__blob=publicationFile (Zugriff: 07.04.2014).
Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration (2014): Diskriminierung am Ausbildungsmarkt. URL: http://www.svr-migration.de/content/wp-content/uploads/2014/03/SVR-FB_Diskriminierung-am-Ausbildungsmarkt.pdf (Zugriff: 25.04.2014).

eine große Herausforderung für die Innovationskraft von Unternehmen dar. Verschiedene Studien weisen v. a. auf Engpässe in MINT-Berufen hin.[4] Nach Angaben des Instituts für Wirtschaft Köln (2014) fehlen deutschen Unternehmen aktuell rund 119.000 Arbeitskräfte im MINT-Bereich. Dabei machen die Engpässe für Akademiker-Positionen rund die Hälfte des Fachkräftebedarfs aus.[5] Auch laut einer *Fachkräfteengpassanalyse* der Bundesagentur für Arbeit (2014) gibt es Engpässe in einigen technischen Berufsfeldern sowohl bei Ingenieuren/-innen als auch bei nicht-akademischen Fachkräften sowie bundesweit in Gesundheits- und Pflegeberufen.[6] Das Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie konstatiert in der *Engpassanalyse 2013* einen Fachkräftemangel in allen Qualifikationsniveaus in den Berufsfeldern Energie und Elektro, Maschinen- und Fahrzeugtechnik sowie Metall.[7]

Auch für den Arbeitsmarkt im Bundesland Brandenburg, welcher stark von KMU geprägt ist, zeichnet sich ein hoher Fachkräftebedarf ab. Die gemeinsame Fachkräftestudie Berlin-Brandenburg (2010) geht davon aus, dass bis zum Jahr 2030 voraussichtlich 460.000 Arbeitsplätze in Berlin-Brandenburg nicht besetzt werden können, sollten keine Gegenmaßnahmen getroffen werden, da entweder Qualifikationen oder Arbeitskräfte fehlen.[8] Dabei wird auch ein wachsender Bedarf an akademischen Fachkräften in den Fachrichtungen der MINT-Berufe in verschiedenen Branchen prognostiziert. In einer Unternehmensbefragung der FH Brandenburg (2013) zum Fachkräftebedarf in Brandenburg wird neben einem branchenübergreifenden hohen Bedarf an Fachkräften mit dualer Berufsausbildung ein akademischer Fachkräftebedarf v. a. von Unternehmen aus technischen Branchen genannt.[9]

Das Land Brandenburg hat bereits mit verschiedenen arbeitspolitischen Maßnahmen zur Fachkräftesicherung reagiert, wie z. B. der Beschäftigung von Innovationsassistenten/-assistentinnen und der Einrichtung des Brandenburg-Stipendiums für den Einstieg in regionale Unternehmen.[10] Neben Ansatzpunkten, wie etwa der Nutzung des Potenzials älterer Beschäftigter und Frauen, kann auch die Zuwanderung ausländischer Fachkräfte ein weiterer Schritt zur Deckung des Fachkräftebedarfs sein. Besonders vielversprechend ist die Zuwanderung über deutsche Hochschulen. Die Anzahl der ausländischen Studierenden mit ausländischer Hochschulzugangsberechtigung, die in Deutschland ein Studium abge-

---

[4] Vgl. Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) (2014): Die Debatte über den Fachkräftemangel. URL: http://www.diw.de/de/diw_01.c.434984.de/presse_glossar_nbsp_nbsp_nbsp_nbsp/diw_roundup/die_debatte_ueber_den_fachkraeftemangel.html (Zugriff: 25.04.2014).

[5] Vgl. Institut der deutschen Wirtschaft Köln (2013): IW Nachrichten, Engpässe vor allem bei beruflich Qualifizierten. URL: http://www.iwkoeln.de/de/infodienste/iw-nachrichten/beitrag/erster-nationaler-mint-gipfel-engpaesse-vor-allem-bei-beruflich-qualifizierten-115683 (Zugriff: 25.04.2014).

[6] Vgl. Bundesagentur für Arbeit (2014): Fachkräfteengpassanalyse Dezember 2013. URL: http://statistik.arbeitsagentur.de/Statischer-Content/Arbeitsmarktberichte/Fachkraeftebedarf-Stellen/Fachkraefte/BA-FK-Engpassanalyse-2013-12.pdf (Zugriff: 25.04.2014).

[7] Vgl. Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie (2013): Engpassanalyse 2013. URL: http://www.bmwi.de/DE/Mediathek/publikationen,did=603434.html (Zugriff 25.04.2014).

[8] Vgl. Prognos AG im Auftrag des Ministeriums für Arbeit, Soziales, Frauen und Familie und der Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales Berlin (2010): Gemeinsame Fachkräftestudie Berlin-Brandenburg. URL: http://www.esf.brandenburg.de/media_fast/667/BB-B_Fachkraeftestudie-lang_2010.pdf (Zugriff: 10.03.2014).

[9] Vgl. Career Service der Fachhochschule Brandenburg (2013): Qualifizieren – aber wie? URL: http://www.careerservice-fhb.de/assets/pdf/kwf/13%2011%2012_kwf_V2_digital.pdf (Zugriff 25.04.2014).

[10] Weitere Informationen zum Brandenburg-Stipendium unter www.lasa-brandenburg.de/Brandenburg-Stipendium.1762.0.html und zum Programm Innovationsassistenten unter: http://www.lasa-brandenburg.de/Beschaeftigung-von-Innovationsassistenten-Innovationsassistentinn.1676.0.html (Zugriff 25.04.2014).

schlossen haben, ist von 9.375 im Studienjahr 2001 auf 30.386 im Studienjahr 2011 gestiegen.[11] Über ein Drittel der ausländischen Hochschulabsolventen/-innen, die aus dem Studienjahr 2011 stammen, haben in MINT-Studiengängen studiert.[12] Diese sogenannten Bildungsausländer/-innen können einen wichtigen Beitrag zur Fachkräftesicherung leisten, wenn sie nach absolviertem Studium in Deutschland bleiben. Bisher gibt es allerdings nur wenige Informationen darüber, wie viele ausländische Alumni nach Abschluss eines Studiums in Deutschland bleiben und was die Gründe für eine Abwanderung sind.[13]

Das Potenzial dieser Studierenden gilt es jedoch zu nutzen. Bei Abwanderung gehen dem deutschen Staat wertvolle potentielle Arbeitnehmer/-innen verloren, die er zuvor kostenintensiv ausgebildet hat. Dabei weisen ausländische Alumni deutscher Hochschulen Eigenschaften auf, die sie für den deutschen Arbeitsmarkt qualifizieren: Sie verfügen häufig über einen Abschluss in einer auf dem hiesigen Arbeitsmarkt begehrten Disziplin (MINT), sie haben erfolgreich ein Studium in Deutschland absolviert, bereits einige Jahre in Deutschland gelebt, i.d.R. eine umfassende Sprachkompetenz im Deutschen erworben und sich mit kulturellen Standards vertraut gemacht. Weiterhin bringen sie wertvolle Zusatzqualifikationen, wie spezifische Länder- und Sprachkenntnisse, mit.

2.3 Zur Auswahl der Partnerhochschule SUAS

Die SUAS (Campus Varkaus: School of Engineering and Technology, School of Business Administration) wurde als Kooperationspartner miteinbezogen, da sie zum Umfragezeitpunkt strukturell mit der FH Brandenburg vergleichbar war und sich ähnlichen Problemen bezüglich der Arbeitsmarktintegration ausländischer Studierender ausgesetzt sah. Die Hochschule ist ein langjähriger Partner der FH Brandenburg im europäischen Hochschulbildungsprogramm ERASMUS in den Fachbereichen Technik und Wirtschaft. Mit dem International Office besteht regelmäßiger Kontakt, um Fragen des Studierenden- oder Mitarbeiter/-innenaustausches zu klären.

Die SUAS ist eine finnische Fachhochschule mit ca. 6.700 Studierenden, von denen zum Projektzeitpunkt ca. 1.000 am Standort Varkaus studierten (weitere Standorte der Hochschule sind Kuopio und Iisalmi). Inhaltliche Schwerpunkte lagen dort zum Befragungszeitpunkt ebenfalls bei wirtschaftswissenschaftlichen sowie technischen Studiengängen. Die Studiengänge, die am Standort Varkaus überwiegend von ausländischen Studierenden gewählt wurden, waren die Programme *International Business* (Bachelor) sowie *Engineering* (Bachelor/Master). Insgesamt waren zum Projektzeitpunkt ca. 500 inter-

[11] Vgl. Statistiken bei Wissenschaft Weltoffen (2013) unter http://www.wissenschaftweltoffen.de/daten/3/1/1 (Zugriff: 25.04.2014).
[12] Vgl. Statistiken bei Wissenschaft Weltoffen (2013) unter http://www.wissenschaftweltoffen.de/daten/3/5/1 (Zugriff: 25.04.2014).
[13] Alichniewicz, Justina / Geis, Wido, 2013, Zuwanderung über die Hochschule, in: IW-Trends, Nr. 3/2013. URL: http://www.iwkoeln.de/de/studien/iw-trends/beitrag/justina-alichniewicz-wido-geis-zuwanderung-ueber-die-hochschule-130631 (Zugriff 25.04.2014).

nationale Studierende an der SUAS immatrikuliert, wovon knapp die Hälfte am Standort Varkaus studierte.

Die finnische Bildungspolitik wird im europäischen Vergleich als sehr fortschrittlich angesehen, ein Eindruck, der u.a. auf das gute Abschneiden Finnlands bei den PISA-Studien zurückzuführen ist.[14] Aber auch beim Kompetenzvergleich PIAAC unter Erwachsenen schnitten die Finnen überdurchschnittlich gut ab.[15] Das Land investiert mehr als andere Staaten in Bildung und Forschung.[16] Gleichzeitig ist der Arbeitsmarkt in Finnland vom IT- und Elektroniksektor dominiert[17], bei dem ebenfalls wie in Deutschland für die nächsten Jahre ein erhöhter Fachkräftebedarf prognostiziert wird[18]. Als Staat mit infrastrukturell sehr gut ausgestatteten Hochschulen und einer Arbeitsmarktausrichtung auf den Technologie- und Informatikbereich war Finnland somit ein interessantes Partnerland für die FH Brandenburg. Für das Projekt boten sich nicht nur Vergleichsmöglichkeiten, was den Bereich der MINT-Fächer angeht, sondern es konnte auch von den strukturell gut aufgestellten Serviceeinrichtungen finnischer Hochschulen gelernt werden.

Finnische Hochschulen sind bei ausländischen Studierenden sehr beliebt, da selbst für englischsprachige Studiengänge keine Studiengebühren verlangt werden. So werden auch in Finnland mit hohen Kosten ausländische Fachkräfte ausgebildet, die dem regionalen Arbeitsmarkt später durch Abwanderung häufig wieder verloren gehen.

Auf der Basis dieser strukturellen Gemeinsamkeiten, aber auch möglichen unterschiedlichen Vorgehensweisen, sollten im Projekt die unterschiedlichen Erfahrungen bezüglich der Einbindung ausländischer Absolventen/-innen in den regionalen Arbeitsmarkt diskutiert und analysiert werden.

---

[14] Vgl. Pisa-Ergebnisse der OECD unter http://www.oecd.org/pisa/ (Zugriff: 25.04.2014).
[15] Vgl. PIAAC-Ergebnisse der OECD unter www.oecd.org/site/piaac/ (Zugriff: 25.04.2014).
[16] Vgl. Öffentliche Bildungsausgaben am Bruttoinlandsprodukt unter http://www.bpb.de/nachschlagen/zahlen-und-fakten/europa/135809/bildungsausgaben(Zugriff: 25.04.2014) und Länderkurz profil Finnland bei Kooperation International unter http://www.kooperation-international.de/buf/finnland/ (Zugriff: 25.04.2014).
[17] Vgl. Germany Trade and Invest - Gesellschaft für Außenwirtschaft und Standortmarketing mbH (Bonn) Wirtschaftstrends Nord europa/Baltikum. Jahreswechsel 2013/14, S. 12. URL: http://www.dfhk.fi/fileadmin/ahk_finnland/GTAI-Publikationen/Wirtschaftstrendstrends_Nordeuropa_Baltikum_2013-14.pdf (Zugriff: 25.04.2014).
[18] Vgl. Länderinformation Finnland der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung der Bundesagentur für Arbeit. Stand 1.1.2013. URL:http://www.arbeitsagentur.de/web/content/DE/service/Ueberuns/WeitereDienststellen/ZentraleAuslandsundFachvermittlung/Arbeit/Laenderinformationen/Detail/index.htm?dfContentId=L6019022DSTBAI530843 (Zugriff: 25.04.2014).

3 Beschreibung der durchgeführten Maßnahmen und Projektinhalte

3.1 Durchführung der Befragungen

3.1.1 Analyse der Studierendenbefragung

3.1.1.1 Zielstellung, Methodik und Zusammensetzung der Befragten

Fragestellung

Ziel der Studierendenbefragung war es, einen Überblick über die Wünsche, Pläne und Bedürfnisse der ausländischen Studierenden hinsichtlich ihres Berufseinstiegs zu erhalten. Zudem sollten Informationen über die sozialen Bedingungen ihres Studienaufenthaltes sowie das Maß ihrer Integration und Zufriedenheit in Deutschland gesammelt werden. Die Fragen erhoben u.a. Zuwanderungsmotive, Qualifikationen, Diskriminierungserfahrungen und berufliche Pläne der Teilnehmenden sowie gewünschte Unterstützungsangebote.

Zentrale Leitfragen waren dabei u.a.:

- Wollen die Studierenden nach ihrem Abschluss in Deutschland bzw. in Brandenburg bleiben?
- Welche Probleme beschäftigen sie im Hinblick auf ihren Berufseinstieg am meisten?
- Welche beruflichen Erfahrungen und Qualifikationen haben die Studierenden bereits gesammelt?
- Welche Vorstellungen haben sie in Bezug auf das Berufsleben?

Durchführung der Befragung

Die Studierendenbefragung wurde anhand eines umfangreichen, teil-standardisierten Fragebogens mit einem Mix aus vorgegebenen Antwortkategorien und offenen Fragen durchgeführt.

Die Erstellung der Antwortkategorien für die Befragung war dem Auslandsamt der FH Brandenburg durch seine langjährige Erfahrung in der Beratungs- und Betreuungsarbeit mit dieser Zielgruppe und die dadurch vorhandenen Kenntnisse über typischerweise auftretende Schwierigkeiten möglich. Außerdem wurden bereits bestehende Studien zu Verbleibsabsichten ausländischer Studierender und/oder Hochschulabsolventen/-innen bei der Fragebogenentwicklung hinzugezogen.[19] Zudem wurde der Fragebogen in einem Pretest mit fünf ausländischen Studierenden vorab geprüft und angepasst. Die eigentliche Befragung erfolgte im Anschluss online mithilfe des Befragungstools *q-set*. Als Teilnahmeanreiz wurden unter den Teilnehmenden zwei Amazon-Gutscheine im Wert von je 25 Euro verlost.

[19] Vgl. z. B. Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration (2012): Mobile Talente. URL: http://www.svr-migration.de/content/wp-content/uploads/2012/04/Studie_SVR-FB_Mobile_Talente.pdf ;
19. Deutsches Studentenwerk (2010): Die wirtschaftliche und soziale Lage der Studierenden in der BRD 2009. 19. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks. URL: http://www.sozialerhebung.de/erhebung_19/soz_19_haupt ;
IHK Potsdam (2012): Arbeiten im Land Brandenburg. Wie werden Absolventen Brandenburger Hochschulen in der Region gehalten. URL: http://www.lasa-brandenburg.de/fileadmin/user_upload/MAIN-dateien/veranstaltungen/2012/FKS_JT_2012_06.11.12/Doku/Vortrag_Prof._Dr._Wagner.pdf (Zugriff: 24.04.2014).

Die Befragung richtete sich an alle Bildungsausländer/-innen der FH Brandenburg, die zum Umfragezeitpunkt für ein Vollzeitstudium an der Hochschule eingeschrieben waren (ausgenommen: Sprachkursteilnehmer/-innen und Programmstudierende).

Sie wurde im Zeitraum von April – Juni 2013 durchgeführt. Die Studierenden wurden über ihre Hochschul-E-Mailadresse angeschrieben. Zusätzlich wurde für die Umfrageteilnahme auf der Homepage des Akademischen Auslandsamtes, über den hochschulinternen Newsletter, über Flyer, auf Facebook sowie über Mund-zu-Mund-Propaganda während der Sprechstunde oder durch studentische Hilfskräfte geworben.

Zum Zeitpunkt der Befragung waren 170 Bildungsausländer/-innen zum Vollzeitstudium an der FH Brandenburg immatrikuliert, von denen 41 Studierende den Fragebogen vollständig ausfüllten, was einer Rücklaufquote von 24,1% entspricht.

Zusammensetzung der Befragten

In der Zusammensetzung ähnelte die Gruppe der Befragten zum Zeitpunkt der Umfrage der Grundgesamtheit aller ausländischen Studierenden an der FH Brandenburg mit leichten Abweichungen. Etwas mehr als die Hälfte der Befragten war männlich - ein geringfügig höherer Anteil als bei den ausländischen Studierenden insgesamt.

Bachelorstudierende waren in der Befragung leicht überrepräsentiert. Dementsprechend fiel die Zahl der jüngeren Studierenden in der Umfrage höher aus als bei der Gesamtmenge der Bildungsausländer/-innen.

Was die Studiengänge betrifft, so beteiligten sich vor allem die Studierenden der Wirtschaftsinformatik überdurchschnittlich häufig an der Befragung, die Studierenden des Studiengangs Technologie- und Innovationsmanagement waren hingegen unterdurchschnittlich vertreten (im Gegensatz zur Alumni-Befragung, wie später noch zu sehen sein wird).

Die Verteilung nach Herkunftsländern entsprach in etwa der ausländischen Gesamtstudierendenschaft der FH Brandenburg zum Umfragezeitpunkt. Nur indonesische und europäische Studierende beteiligten sich häufiger an der Umfrage, während der Anteil afrikanischer Studierender geringfügig kleiner ausfiel. Studierende aus Zentralasien und Nahost nahmen nicht an der Befragung teil.

3.1.1.2 Studium an der FH Brandenburg

Die Mehrheit der Befragten befand sich zum Befragungszeitpunkt im 2. oder 4. Fachsemester. Ungefähr ein Drittel war im 6. Semester oder höher, also durchaus in der Phase, in der Studierende sich näher mit dem Berufseinstieg beschäftigen. Dementsprechend gaben auch 65% der Befragten an, bis spätestens Sommersemester 2014 ihren Abschluss zu machen.

Ca. 40 % hatten bereits erste Studienerfahrungen hinter sich; von diesen 17 Personen hatten zehn bereits einen ersten Abschluss erworben.

Die Befragten hatten sich sehr gezielt für Deutschland als Studienort entschieden. Über die Hälfte (56,1 %) wollte nur in Deutschland studieren und fast ein weiteres Drittel (29,3 %) wollte bevorzugt nach Deutschland, hätte aber auch in einem anderen Land studiert. Hauptkonkurrenten für Deutschland als Studienstandort waren die USA, Großbritannien und Frankreich. Dies deckt sich mit den Ergebnissen des Sonderberichts *Ausländische Studierende in Deutschland 2012* der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks. Dort hatten ebenfalls 61 % der befragten ausländischen Studierenden bei freier Wahl des Hochschulstandortes Deutschland als Erstwahl angegeben und auch dort waren die USA und Großbritannien die am häufigsten bevorzugten Alternativen.[20]

Die Mehrheit der Befragten (53,7 %) wählte Deutschland aufgrund der geringen bzw. nicht vorhandenen Studiengebühren zum favorisierten Studienstandort, gefolgt von dem allgemein guten Ruf der deutschen Hochschulen (34,1 %). Je 29,3 % gaben darüber hinaus an, nach Deutschland gekommen zu sein, weil Familie, Freunde oder Partner bereits hier lebten, weil sie sich mit einem deutschen Abschluss bessere Berufsaussichten weltweit erhofften, und weil sie hier gute Möglichkeiten sahen, neben dem Studium zu arbeiten. Gute Berufsaussichten nach dem Studium in Deutschland sahen nur acht der 41 Teilnehmenden (19,5 %) als einen Grund für ihre Studienortswahl. Finanzielle Aspekte, aber auch der Prestigegewinn durch einen deutschen Abschluss spielten somit eine zentrale Rolle bei der Entscheidung für Deutschland. Die spätere Arbeitsaufnahme im Land scheint dieser Frage nach bei der Studienwahl kein zentrales Anliegen der Befragten gewesen zu sein.

Wie die Wahl des Landes wurde auch die Wahl der Hochschule von den Studierenden sehr zielgerichtet angegangen: Fast 40 % wollten nur an der FH Brandenburg studieren und etwas mehr als 40 % sahen sie als ihre favorisierte Hochschule an, hätten aber auch anderswo studiert. Konkurrenzhochschulen für die FH Brandenburg waren hauptsächlich die Berliner Hochschulen, allen voran die Hochschule für Technik und Wirtschaft.

Passend dazu war der am häufigsten genannte Grund für ein Studium in Brandenburg die Nähe der Hochschule zu Berlin (53,7 %), gefolgt von einem passenden Studienangebot, aber auch von dem guten Ranking der Hochschule, welches immerhin fast 30 % als ein entscheidendes Kriterium nannten, und dem allgemein guten Ruf der Institution (24 %).

[20] Vgl. Deutsches Studentenwerk (2013): Ausländische Studierende in Deutschland. Ergebnisse der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks. URL: www.sozialerhebung.de/download/20/soz20_auslaenderbericht.pdf, S. 42 (Zugriff: 24.04.2014).

3.1.1.3 Soziale Aspekte der Studien- und Berufsplanung

Eine erfolgreiche Arbeitsmarktintegration ausländischer Studierender hängt neben *harten Faktoren*, wie der Frage, ob genügend Job-Angebote vorhanden sind, auch von *weichen Faktoren*, wie den Bedingungen, in denen die Studierenden sich während ihres Studiums befinden, ab. Nur wenn sie sich während des Studiums in Deutschland und in Brandenburg wohl fühlen, werden sie auch nach dem Abschluss im Land bleiben wollen.

Doch nicht nur Heimweh und der damit einhergehende Rückkehrwunsch können eine Konsequenz aus schwierigen Lebensumständen sein. Auch eine hohe finanzielle Belastung und der damit einhergehende hohe Zeitaufwand für Erwerbstätigkeiten neben dem Studium kann sich nachteilig auf das Lernen und somit auf die Noten oder die Möglichkeit (häufig schlecht bezahlte) Praktika zu absolvieren, auswirken - und damit letzten Endes auch auf für den Berufseinstieg relevante Einstellungskriterien, wie Arbeitserfahrung und Notendurchschnitt.

Ausreichende Integration in das studentische Leben vor Ort sowie grundlegende finanzielle Absicherung spielen daher eine wichtige Rolle für eine gute Bindung der Studierenden an ihren Studienort und auch an den lokalen Arbeitsmarkt.

In der o.g. 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks nannten jeweils knapp 40% der Bildungsausländer/-innen Probleme bei der Kontaktaufnahme mit deutschen Kommilitonen/-innen, die Finanzierung des eigenen Lebensunterhaltes, die Orientierung im Studiensystem sowie Kontakte zur Bevölkerung als größte Probleme in Studium und Alltag.[21] Auch in der vorliegenden Befragung wurden die Teilnehmenden daher nach ihren Lebensumständen, Diskriminierungserfahrungen und der Zufriedenheit mit dem Studium befragt.

Lebensumstände

Die Mehrzahl (rund 68 %) der befragten Studierenden lebte zum Befragungszeitpunkt alleinstehend, ca. 30 % lebten in einer Partnerschaft, 12 % davon waren verheiratet. Diese Zahlen decken sich in etwa mit den Zahlen der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks, bei der ca. 17 % Verheiratete unter den Bildungsausländer/-innen verzeichnet sind. Allerdings liegt der Anteil der Studierenden mit Kind bei den an der FH Brandenburg Befragten mit 17,1 % leicht über dem in der Sozialerhebung ermittelten Durchschnitt von 11 %.

Der Großteil lebte seit 3-5 Jahren in Deutschland, ca. 40 % sogar schon 6-10 Jahre.

70 % der Befragten gaben an, ihr Studium durch eigene Arbeitstätigkeit zu finanzieren, zusätzlich wurde mehr als ein Drittel (36,6 %) durch Eltern, Partner oder Familie unterstützt. Von denjenigen, die angaben, sich durch eigene Arbeit zu finanzieren, war mehr als die Hälfte 16 - 20 Stunden pro Woche

[21] Vgl. Ebenda: S. 47 ff

in einem Nebenjob tätig. Zwei Personen gaben sogar an, 31 - 40 Stunden pro Woche zu arbeiten. Dies liegt weit über den durchschnittlichen 8,2 Stunden Wochenarbeitszeit, welche in der 20. Sozialerhebung des Studentenwerks[22] genannt wurden. Somit zeigt sich, dass die ausländischen Studierenden der vorliegenden Umfrage einer extrem hohen Arbeitsbelastung ausgesetzt waren.

Fast ¾ (73,2 %) der befragten Studierenden lebten im ca. 70 km entfernten Berlin, nur etwa ein Viertel (24,4 %) im Bundesland Brandenburg (vier Studierende in Brandenburg an der Havel selbst und sechs in Potsdam). Dies hatte nicht nur zur Folge, dass sie durch die täglichen Fahrtzeiten von ca. drei bis vier Stunden zusätzlich zu Studium und Erwerbstätigkeit noch mehr Zeit aufwenden mussten, sondern auch, dass eine Orientierung hin zum brandenburgischen Arbeitsmarkt von Anfang an eher unwahrscheinlich erschien, da sich der Lebensmittelpunkt bereits zu Studienbeginn in Berlin befand bzw. etablierte. Eine regionale Verwurzelung im Bundesland Brandenburg konnte auf diese Weise daher nur schwerlich stattfinden.

Zufriedenheit mit dem Studium

So überrascht es auch nicht, dass die Studierenden auf die Frage, was Sie am Studium an der FH Brandenburg besonders stört, den langen Anfahrtsweg von Berlin am häufigsten thematisierten. Ein Kritikpunkt, der also gar nicht direkt mit den Studienbedingungen an der Hochschule zusammenhängt, trotzdem aber für die Mehrheit der Befragten ein zentrales Problem darstellte.

Unter den positiven Eigenschaften der FH Brandenburg wurden v. a. die freundlichen Dozenten/-innen bzw. die gute Beziehung zwischen Studierenden und Lehrkräften, die intensive Betreuung und die Praxisnähe des Studiums genannt. Besonders positiv ist hierbei zu bemerken, dass die Freundlichkeit der Professoren/-innen fachübergreifend von Studierenden verschiedenster Studiengänge gelobt wurde, es sich also nicht nur um ein Einzelphänomen einiger besonders beliebter Personen handelte.

Als weitere Kritikpunkte wurden von jeweils fünf Studierenden (ca. 12 %) das starre Prüfungssystem (die Tatsache, dass man automatisch zu Prüfungen angemeldet ist und sich von diesen nicht abmelden kann) sowie die Unfreundlichkeit einzelner deutscher Studierender genannt.

Diskriminierungserfahrungen und Willkommensgefühl

Obwohl eben genannte Unfreundlichkeit einzelner deutscher Studierender *nur* von fünf der 41 Teilnehmenden (12,2 %) genannt wurde, ist diese Wahrnehmung der Befragten nicht zu unterschätzen, da die soziale Akzeptanz durch die brandenburgische/deutsche Gesellschaft eine unabdingliche Grundbedingung für das Verbleiben im Land darstellt. Nicht umsonst fällt beim Thema der Integration ausländischer Studierender immer wieder der Hinweis auf die Notwendigkeit der Schaffung einer gelungenen

[22] Vgl. Ebenda: S. 14

Willkommenskultur. Daher wurden die Studierenden auch nach ihren Diskriminierungserfahrungen sowohl an der Hochschule, als auch auf dem Arbeitsmarkt befragt.

Rund 30 % der Befragten hatten demnach schon Diskriminierung im Studium erfahren, 22 % auch auf dem Arbeitsmarkt. Die Diskriminierungserfahrungen während des Studiums bezogen sich dabei fast ausnahmslos auf die Situation der Gruppenarbeiten, wo die Befragten angaben, dass die deutschen Kommilitonen/-innen sie nicht in ihre Arbeitsgruppe integrieren wollten. Die Studierenden, die anmerkten, im Studium Diskriminierung erfahren zu haben, stammten aus Afrika (Tunesien, Kamerun, Burkina Faso, Kenia), Indonesien und Brasilien.

Bei den Diskriminierungserfahrungen auf dem Arbeitsmarkt standen hingegen Sprachprobleme und eine Unterschätzung der Kompetenzen der Studierenden im Vordergrund.

Von denjenigen, die angaben, nach dem Studium nicht in Deutschland bleiben zu wollen, nannten neun als Grund, sich in Deutschland nicht zu Hause zu fühlen und fünf Diskriminierungserfahrungen.

„Es ist fast unmöglich zu erklären. Man spürt das einfach, falls es einen Vorfall gibt.“

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. Der Großteil nannte dabei soziale oder arbeitsmarktrelevante Gründe als Ursache für dieses Gefühl.

„Ich fühle nicht, dass ich nicht hier willkommen bin, aber auch nicht das Gegenteil.“

Zwar ist es erfreulich, dass die Mehrheit der Befragten aussagte, keine konkreten Diskriminierungserfahrungen erlebt zu haben und sich auch nicht generell unwillkommen zu fühlen. Dennoch wird bei der Betrachtung der hier vorgestellten Fragen sichtbar, dass diese Aspekte insgesamt durchaus eine ausschlaggebende Rolle für die spätere Lebensplanung der Befragten spielen.

Im Rahmen der gesamten Umfrage wurde in insgesamt fünf Fragen das Gefühl der sozialen Integration bzw. konkreter Diskriminierungserfahrungen behandelt[23]. 26 der 41 Befragten (63,4 %) äußerten sich dabei in mindestens einer dieser Fragen (häufig auch mehrmals) dergestalt, dass sie entweder schon einmal konkret diskriminiert wurden oder dass sie sich in Deutschland/Brandenburg nicht heimisch bzw. willkommen fühlten.

Auch wenn nur wenige Studierende konkret über negative Erfahrungen bzw. Eindrücke berichteten und im Einzelfall oft schwer nachvollziehbar ist, ob es sich tatsächlich um eine strukturelle Ausgrenzung oder nur um ein individuelles Gefühl handelt, zeigt diese Häufung der Hinweise über alle Fragen hinweg, dass mangelnde Integration in die brandenburgische/deutsche Gesellschaft und fehlende soziale

[23] Was gefällt Ihnen nicht am Studium an der FH Brandenburg?
Haben Sie während Ihres Studiums Erfahrungen mit Diskriminierung gemacht?
Haben Sie Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt erfahren, weil Sie Ausländer sind?
Nennen Sie die drei wichtigsten Gründe für Ihre Absicht, Deutschland zu verlassen
Fühlen Sie sich willkommen, nach Ihrem Studium im Bundesland Brandenburg zu bleiben und zu arbeiten? / Warum fühlen Sie sich nicht willkommen?

Verwurzelung vor Ort durchaus zentrale Herausforderungen für eine gelungene Arbeitsmarktintegration im Land darstellen und jenseits der bloßen Fakten oft auch ein unausgesprochenes Gefühl des „Nicht-willkommenseins“ mitschwingt.

3.1.1.4 Berufsrelevante Startbedingungen

Nach den sozialen Aspekten für die berufliche Orientierung wird im Folgenden nun das persönliche Potenzial der Einzelnen hinsichtlich der Berufsaufnahme betrachtet.

Welche Kompetenzen und Erfahrungen bringen die Studierenden für den Übergang in das Berufsleben mit? Wie zielgerichtet sind sie in ihren beruflichen Vorstellungen? Wie gut sind sie über die nötigen Schritte informiert? Wie bereiten sie sich auf das Arbeitsleben vor und wie schätzen sie ihre Arbeitsmarktchancen ein?

Sprachkompetenzen

Auf die Frage, welche Sprachen sie fließend sprechen, nannten ca. 70 % der Befragten Deutsch und fast genauso viele auch Englisch, gefolgt von der jeweiligen Muttersprache (der Zusammensetzung der Stichprobe gemäß am häufigsten Indonesisch, Französisch und Spanisch). Dementsprechend gaben die meisten Studierenden an, zwei oder drei Sprachen fließend zu beherrschen. Nur drei führten an, lediglich eine Sprache fließend zu sprechen (indonesischer Herkunft) und fünf merkten an, sogar vier oder fünf Sprachen fließend zu beherrschen. Von den zwölf Personen, die aussagten, Deutsch nicht fließend zu können, waren neun aus Indonesien. Die Studierenden dieser Herkunft scheinen demnach, zumindest der eigenen Einschätzung nach, die größten Probleme mit der deutschen Sprache zu haben.

78 % schätzten ihre Deutschkenntnisse als gut oder sehr gut ein (eine Person auf Muttersprachniveau), 17 % attestierten sich selbst ein mittleres Niveau und zwei Personen betrachteten ihr Deutsch als schlecht. Passend zu diesen Zahlen dachten auch 78 %, dass ihre Deutschkenntnisse für den Brandenburger Arbeitsmarkt ausreichen. Die neun Studierenden, die ihre Deutschkenntnisse als unzureichend für den Brandenburger Arbeitsmarkt einschätzten, kamen aus Indonesien (7) und Spanien (2).

Die meisten Umfrageteilnehmer/-innen fühlten sich zu Beginn ihres Studiums ausreichend über die erforderlichen Sprachkenntnisse für die Hochschule und den Arbeitsmarkt informiert. Von den neun Studierenden, die sich darüber nicht ausreichend informiert fühlten, kamen fünf aus Indonesien.

Berufserfahrungen

Fünf der Befragten (12 %) hatten bereits vor ihrem Studium eine Berufsausbildung abgeschlossen, zwei davon in Deutschland. 61 % hatten bereits Praktika gemacht. Von denjenigen, die zum Umfragezeitpunkt noch keine Praktika absolviert hatten, befanden sich fünf bereits im 5. oder 6., die übrigen

erst in früheren Semestern; 10 dieser 16 Studierenden stammten aus Indonesien. 46,3 % hatten zum Befragungszeitpunkt ein oder zwei Praktika gemacht, sechs Studierende (14,6 %) sogar drei oder mehr. Von den elf (26,8 %), die bisher nur ein Praktikum gemacht hatten, waren sieben im 6. Semester oder höher. Somit wird ca. ein Drittel der Befragten bis zum Studienabschluss wahrscheinlich lediglich das eine Praktikum gemacht haben, das ihnen durch die Studienordnung vorgeschrieben ist.

¾ der Befragten gaben an, bereits in berufsbezogenen Nebentätigkeiten gearbeitet zu haben, wobei ein Großteil hier auch reine Aushilfstätigkeiten wie Kellner- oder Call-Center-Jobs mit aufführte. Die sechs Befragten (14,6 %), die noch gar keine Berufserfahrungen mitbrachten (keine Praktika, keine vorherige Ausbildung und keine Nebentätigkeiten) waren zwischen 20 und 25 Jahren alt und befanden sich noch am Anfang ihres Studiums. Als Gründe, warum sie bisher keine Praxiserfahrungen gesammelt hatten, gaben vier Personen an, keine Zeit zu haben, eine nannte aufenthaltsrechtliche Bestimmungen als Grund und eine weitere zu schlechte Deutschkenntnisse.

Einschätzung der eigenen Chancen

Die Befragten blickten ihrer beruflichen Zukunft optimistisch entgegen. Fast 70 % schätzten ihre beruflichen Chancen in Deutschland gut bis sehr gut ein – für das Bundesland Brandenburg taten dies allerdings nur knapp 30 %. Hier schätzten knapp 20 % ihre Chancen schlecht bis sehr schlecht ein, während dies für den gesamten deutschen Raum nur bei 5% der Fall war.

Als größte Probleme, im Bundesland Brandenburg beruflich Fuß zu fassen, sahen die Befragten v. a. mangelnde Berufserfahrung, fehlende berufliche Netzwerke und Sprachprobleme (jeweils von 35 % der Teilnehmenden gewählt) – und dies trotz der positiven Einschätzung der eigenen Sprachkenntnisse und der bei der großen Mehrheit vorhandenen praktischen Erfahrungen durch Praktika und Nebenjobs. Jeweils 27,5 % nannten darüber hinaus noch den Mangel an Arbeitsplätzen im angestrebten Berufsfeld und fehlende Informationen zu Lebens- und Karrierechancen in Brandenburg. Ein Fünftel erwartete zudem Probleme durch Vorurteile brandenburgischer Arbeitgeber/-innen gegenüber ausländischen Bewerbern/-innen.

3.1.1.5 Pläne, Wünsche und Vorstellungen der Studierenden

Nach dem Blick auf die äußeren Bedingungen der studentischen Berufsorientierung wird nun die innere Einstellung der Studierenden betrachtet, um zu sehen, ob sie nach dem Abschluss überhaupt in Deutschland bzw. im Bundesland Brandenburg bleiben möchten.

Denn wenn seitens der Absolventen/-innen nie der Plan bestand, nach dem Abschluss in Deutschland bzw. Brandenburg Fuß zu fassen, dann wäre dies eine noch größere Hürde für die Bemühungen, Fachkräfte im Land zu halten und würde noch viel tiefgreifendere Maßnahmen erfordern.

Erfreulicherweise konnte sich aber ca. die Hälfte (48,8 %) der Studierenden vorstellen, nach dem Abschluss in Deutschland zu bleiben, weitere 44% wollten dies ganz sicher. Nur drei Studierende, alle indonesischer Herkunft, gaben an, nicht in Deutschland bleiben zu wollen.

Von den 18 Studierenden, die ganz sicher beabsichtigten, in Deutschland zu bleiben, gaben zwei an, auch in Brandenburg bleiben zu wollen. Weitere zwölf (66 %) konnten sich dies vorstellen, drei wussten schon, dass sie in ein anderes Bundesland gehen wollten und einmal wurde dazu keine Angabe gemacht. Was den Verbleib in Deutschland bzw. Brandenburg angeht, herrschte demnach also bei den Studierenden noch eine große Unentschlossenheit.

¾ aller Befragten gaben an, bei Studienbeginn nicht den expliziten Plan gehabt zu haben, auch nach dem Abschluss in Brandenburg zu bleiben, zehn Studierende hatten dies zu Beginn des Studiums durchaus geplant. Von diesen zehn waren sich zum Zeitpunkt der Befragung nur noch zwei sicher, hier zu bleiben. Immerhin gab es dennoch ein Potenzial von insgesamt zwölf Studierenden, die sich zum Befragungszeitpunkt vorstellen konnten, in Brandenburg zu bleiben.

In der 2012 durch die IHK Potsdam durchgeführten Studie *Arbeiten im Land Brandenburg. Wie werden Absolventen Brandenburger Hochschulen in der Region gehalten?*[24] gaben 43 % der dortigen 1543 Befragten (ausländische und deutsche Studierende aus Brandenburger Hochschulen) an, auch nach dem Abschluss in der Region Brandenburg bleiben zu wollen. 37 % war es egal, in welcher Region sie landen würden.

Was die regionale Orientierung der Studierenden angeht, bestätigt sich somit der bereits in der IHK-Studie festgestellte Eindruck einer relativ hohen Flexibilität bei der Arbeitsplatzsuche, wobei anzunehmen ist, dass diese räumliche Flexibilität bei den ausländischen Studierenden noch höher ausfällt, als bei den Gesamtstudierenden, da sie ohnehin schon größere Mobilitätserfahrungen mitbringen.

Dies zeigt sich auch bei der Frage, welche Konsequenz die Studierenden aus Schwierigkeiten bei der Jobsuche ziehen würden. Hier stand die geographische Mobilität in beiden Umfragen nach der Option „Zusatzqualifikationen erwerben“ an zweiter Stelle. Je ein knappes Fünftel würde auch Tätigkeiten aus einem anderen Berufsfeld (22 %) oder Tätigkeiten, die unter der eigenen Qualifikation liegen (19,5 %), annehmen.

Diejenigen, die sich unsicher waren, ob sie in Brandenburg arbeiten möchten, oder die ganz sicher planten, in ein anderes Bundesland zu gehen, wären diesen Schritt vor allem wegen eines Jobangebotes in einer anderen Region gegangen. Doch auch die „Finanzschwäche“ und „abgelegene Lage“ sowie der „geringe Freizeitwert der Region“ wären Gründe gewesen, dem Bundesland den Rücken zuzukehren. Fünf Personen wählten auch die Optionen „unfreundliche, verschlossene Bevölkerung“ und/oder „ausländerfeindlicher Ruf Brandenburgs“.

[24] Vgl. IHK Potsdam (2012): Arbeiten im Land Brandenburg. Wie werden Absolventen Brandenburger Hochschulen in der Region gehalten. URL: http://www.lasa-brandenburg.de/fileadmin/user_upload/MAIN-dateien/veranstaltungen/2012/FKS_JT_2012_06.11.12/Doku/Vortrag_Prof._Dr._Wagner.pdf (Zugriff 24.04.2014).

Für diejenigen, die nicht in Deutschland bleiben wollten oder noch nicht sicher waren, ob sie bleiben möchten, waren ein Jobangebot in einem anderen Land, mangelnde Verwurzelung, familiäre/private Gründe, bessere Verdienstmöglichkeiten anderswo und ein Jobangebot im Heimatland die wichtigsten Gründe gegen Deutschland. Jeweils fünf Personen nannten außerdem Diskriminierungserfahrungen und Schwierigkeiten mit der deutschen Sprache.

Private bzw. persönliche Faktoren und karrierestrategische Überlegungen hielten sich somit bei dieser Entscheidung die Waage. Von denen, die mit dem Gedanken spielten, Deutschland zu verlassen, wollte etwa die Hälfte zurück ins Heimatland, die andere Hälfte war noch nicht ganz sicher und konnte sich auch vorstellen, in ein ganz anderes Land umzuziehen. Die meisten derjenigen, die sicher in Deutschland bleiben wollten, wussten noch nicht genau, für wie lange.

Der Hauptgrund, in Deutschland zu bleiben, war die Verbesserung der eigenen Berufschancen, sei es durch gute Arbeitsbedingungen in Deutschland selbst, oder durch die Hoffnung, mit einem Studium oder einer Arbeitserfahrung in Deutschland bessere Chancen auch in anderen Ländern zu erlangen. Die zwei Studierenden, die sicher beabsichtigten in Brandenburg zu bleiben, nannten als Gründe die Tatsache, dass Familie/Freunde oder Verwandte hier lebten und die günstigeren Lebenshaltungskosten als anderswo.

In diesen Fragen zeigt sich die große Flexibilität der Studierenden, die bis zum Schluss offen für verschiedene Optionen bleiben und sich vor allem nach der beruflichen Angebotslage und den eigenen Entwicklungschancen richten – ein nachvollziehbarer Pragmatismus, den deutsche und ausländische Studierende sowohl in der hiesigen, als auch in der IHK-Befragung teilten.

Hier besteht ein großes Potenzial für Deutschland und das Land Brandenburg, sofern interessante Arbeitsangebote vorhanden und sichtbar sind, aber auch eine große Abwanderungsgefahr, sollte dies nicht der Fall sein.

3.1.1.6 Vorbereitung, Informationslage und Suchstrategien

Wie ist es neben den Vorstellungen, Erfahrungen und Wünschen der Befragten um die konkrete Vorbereitung auf den Arbeitsmarkt bestellt? Welche Informationen benötigen die Studierenden, wie kann die Hochschule sie besser bei ihrem Schritt ins Arbeitsleben unterstützen und wie sehen ihre konkreten Suchstrategien aus? Nach Klärung der grundlegenden Bedingungen der beruflichen Orientierung ist im Folgenden der konkrete Wirkungskreis der Hochschule als unterstützender Akteur bei der Haltung und Gewinnung ausländischer Fachkräfte von Interesse.

63 % der Umfrageteilnehmer/-innen fanden, dass die FH Brandenburg genügend Unterstützung bei der Berufsvorbereitung bot. Fast ein Drittel (31,7 %) fand allerdings, dass dies nicht der Fall sei. Dieses Drittel wünschte sich konkrete Praktikums- und Stellenangebote, Zugang zu beruflichen Netzwerken, Unterstützung bei bürokratischen Hürden und Unterstützung bei der Bewerbung.

Auf die Frage welche Unterstützungsangebote sie auf jeden Fall nutzen würden, wählten die Studierenden das „spezielle Bewerbungstraining für ausländische Studierende“ an erste Stelle, gefolgt von „berufsspezifischen Informationsveranstaltungen für ausländische Studierende“ und „Seminaren und Workshops zum Erwerb sozialer Kompetenzen und soft skills“. Aber auch eine „individuelle Berufsberatung durch die Hochschule“ sowie eine Unternehmensdatenbank und Unternehmensbesuche wurden von fast der Hälfte der Befragten als sinnvolle Angebote empfunden.

Weniger hilfreich erschienen den Studierenden „Tutoren-/Buddy- und Mentoring-Programme“ oder ein Informationsflyer zum Berufseinstieg, der nur von 14,6 % gewählt wurde.

Interessant ist hierbei, dass erst 41,5 % bisher solche Angebote für den Berufseinstieg genutzt hatten. Diejenigen, die noch keine Angebote zur Berufsvorbereitung genutzt hatten, gaben mehrheitlich an, nicht gewusst zu haben, dass es solche Angebote gibt (13 von 24 Befragten, 54,2 %) bzw. keine Zeit dafür gehabt zu haben (9 von 24 Befragten, 37,5 %).

Diejenigen, die schon berufsvorbereitende Angebote in Anspruch genommen hatten, hatten passend zu den oben erwähnten Interessen vor allem am Bewerbungstraining für ausländische Studierende des Akademischen Auslandsamtes teilgenommen. Darüber hinaus hatten jeweils vier Personen das Zertifikat für Interkulturelle Kompetenz des ZIS erworben und Angebote des Career Service genutzt, darunter auch mehrheitlich Bewerbungstrainings. Die Vorbereitung auf konkrete Bewerbungssituationen war somit für die befragten Studierenden die interessanteste berufsvorbereitende Maßnahme. Dies ist zwar aus studentischer Perspektive nachvollziehbar; allerdings ist es problematisch, wenn die Studierenden erst zu diesem späten Zeitpunkt im Studium, wenn es bereits um konkrete Bewerbungen geht, mit der Vorbereitung auf das Berufsleben beginnen, da es dann unter Umständen schon zu spät sein kann, noch lenkend einzugreifen.

Zum Aufenthalts- und Arbeitsrecht informierten sich die Studierenden vorwiegend über informelle Kanäle wie Freunde, Familie und Verwandte, aber auch über staatliche Stellen, die Hochschule oder weitere Organisationen. Persönliche Quellen scheinen also eine höhere Bedeutung zu haben, als offizielle Stellen, wobei nicht klar ist, ob dadurch die Qualität der Informationen leidet. Fast die Hälfte der Studierenden gab zumindest an, sich nur mittelmäßig über die rechtlichen Bestimmungen informiert zu fühlen, fast genauso viele aber auch gut bis sehr gut.

Fast ¾ der Befragten hatten vor dem Beginn des Studiums noch keine klaren beruflichen Vorstellungen. Zum Umfragezeitpunkt ging es rund der Hälfte der Teilnehmenden noch immer so. Von diesen 21 Personen, die nach wie vor noch keine konkreten beruflichen Vorstellungen hatten, befanden sich acht im 5. Semester oder höher, vier davon sogar im 8. oder 9. Semester. Diese Studierenden konnten also selbst gegen Ende ihres Studiums noch keine klare berufliche Orientierung erlangen. Besonders bemerkenswert war hierbei, dass drei der Personen, die vor dem Studium klare berufliche Vorstellungen hatten, zum Umfragezeitpunkt nicht mehr wussten, was sie nach dem Abschluss machen wollten – diese Studierenden hatten ihre berufliche Orientierung also im Laufe des Studiums verloren.

Bei der Stellensuche spielten Ausschreibungen im Internet die herausragende Rolle für die Studierenden, gefolgt von Firmenkontaktmessen, bereits vorhandenen beruflichen Kontakten zu Arbeitgeber/-innen durch vorherige Praktika oder Nebentätigkeiten, aber auch Freunde, Bekannte und Familie in Deutschland.

Einen sehr geringen Stellenwert nahm bei den Befragten die Vermittlung durch die Arbeitsagentur oder durch private Stellenvermittlungsagenturen ein. Dieses Ergebnis deckt sich nicht mit den Rekrutierungskanälen der Arbeitgeber/-innen, die laut dem Kurzbericht des Instituts zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (2011) zur „betrieblichen Personalsuche und Stellenbesetzungen“[25], bevorzugt über die Arbeitsagentur (46,6 % Anteil der Suche bei Neueinstellungen) ausschrieben, insbesondere in Ostdeutschland. An zweiter Stelle stehen laut dieser Studie in Ostdeutschland die Werbung über eigene Mitarbeiter oder persönliche Kontakte und erst an dritter Stelle Veröffentlichungen im Internet (30,7 %). Zum größten Erfolg führte diesem Bericht nach in Ostdeutschland die Suche über die Arbeitsagentur und über persönliche Kontakte. Dies passt, wie in Kapitel 3.1.3 noch erläutert wird, auch zu den Ergebnissen der Befragung unter Brandenburger KMU im Rahmen dieses Projekts, bei der ebenfalls die Arbeitsagentur und das persönliche Umfeld sehr häufig als wichtige Rekrutierungskanäle genannt wurden.

3.1.2 Analyse der Alumnibefragung

3.1.2.1 Zielstellung, Methodik und Zusammensetzung der Befragten

Fragestellung

Ziel der Befragung unter den ausländischen Alumni war es einerseits, die Ergebnisse der Studierendenbefragung abzugleichen und um die Erfahrungen ehemaliger Studierender zu erweitern. Darüber hinaus diente sie dazu, zu sehen, wie viele Alumni nach dem Abschluss tatsächlich in der Region geblieben waren. Zusätzlich sollte erfasst werden, welche Probleme es beim Berufseinstieg gegeben hatte und wie zufrieden die Alumni zum Umfragezeitpunkt mit ihrer Arbeitssituation waren.

Zentrale Fragestellungen der Erhebung waren:

- Wie ist der Berufseinstieg ehemaliger ausländischer Studierender verlaufen?
- Wie gut sind die Alumni beruflich angekommen?
- Welche Maßnahmen hätten sie sich rückwirkend zur Unterstützung gewünscht?
- Wie beurteilen sie aus ihrer jetzigen Situation heraus den deutschen und brandenburgischen Arbeitsmarkt?

[25] Vgl. Institut zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (2011): Betrieblichen Personalsuche und Stellenbesetzungen. Neueinstellungen gelingen am Besten durch persönliche Kontakte. In: IAB-Kurzbericht 26/11. URL: http://doku.iab.de/kurzber/2011/kb2611.pdf, S. 2. (Zugriff: 25.04.2014).

- Wie sind sie an ihre Stellensuche herangegangen?
- Welche Kriterien spielten bei der Jobauswahl eine zentrale Rolle?

Durchführung der Befragung

Auch die Alumni-Befragung wurde anhand eines teil-standardisierten Fragebogens mit einem Mix aus vorgegebenen Antwortkategorien und offenen Fragen durchgeführt, der sich sowohl an den Fragen des Studierendenfragebogens orientierte, als auch zusätzliche Fragestellungen enthielt. Auch hier gab es als Teilnahmeanreiz zwei Amazon-Gutscheine im Wert von je 25 Euro zu gewinnen und auch diese Umfrage wurde mittels des Online-Erhebungstools *q-set* durchgeführt.

Die Umfrage richtete sich an ehemalige Bildungsausländer/-innen der FH Brandenburg, die zum Umfragezeitpunkt bereits exmatrikuliert waren und wurde im Zeitraum von August bis Oktober 2013 erhoben.

Da die Zielgruppe sich nicht mehr im Wirkungskreis der Hochschule befand und es an der FH Brandenburg zum Befragungszeitpunkt keine strukturierte Alumniarbeit gab, fiel die Kontaktaufnahme schwerer als zu den Studierenden, insbesondere da aufgrund von Datenschutzbestimmungen nicht einfach etwaig vorhandene E-Mail-Adressen der Alumni angeschrieben werden konnten. Die Akquise der Teilnehmer/-innen lief daher über noch bestehende persönliche Kontakte von Mitarbeiter/-innen, Lehrpersonal und eingeschriebenen Studierenden der Hochschule.

Zu Beginn der Befragung waren in der Statistik des Studierendensekretariats insgesamt 259 erfolgreiche Absolventinnen und Absolventen erfasst[26], von denen 35 den Fragebogen vollständig ausfüllten. Dies entspricht einer Rücklaufquote von 13,5 %.

Zusammensetzung der Stichprobe

Die Art der persönlichen Teilnehmerakquise wirkte sich auf die Zusammensetzung der Stichprobe aus, da sich v. a. ehemalige Studierende des spezialisierten Weiterbildungsmasterstudiengangs Technologie- und Innovationsmanagement (TIM) beteiligten. 23 % der befragten Alumni kamen aus anderen Studiengängen.

Die hohe Teilnahme von TIM-Alumni war hauptsächlich darin begründet, dass der Studiengang zum Umfragezeitpunkt generell einen sehr hohen Anteil ausländischer Studierender verzeichnete, wodurch wiederum eine besondere Gruppendynamik entstand[27]. Darüber hinaus genossen TIM-Studierende

[26] Die Zählung läuft seit dem Jahr 1998 - die FH Brandenburg wurde erst 1992 gegründet.

[27] Zum Umfragezeitpunkt war der Studiengang TIM ein sehr internationaler Studiengang mit einem großen Anteil an englischsprachigen Kursen, für den sich ausländische Bewerber auch auf ein DAAD-Stipendium bewerben konnten. Zum Sommersemester 2014 wurde der Studiengang umstrukturiert, so dass sich diese Bedingungen nun zum Teil auch verändert haben.

aufgrund der kleinen Gruppengröße eine individuellere Betreuung als die anderen Fächer, welche häufig in einer engeren Bindung an die Fachhochschule und zu den ehemaligen Dozenten/-innen mündete.

Auch insgesamt bilden die Studierenden des TIM-Studiengangs die größte Gruppe der ausländischen Alumni an der FH Brandenburg (142 der 259 Alumni, 55 %), obwohl ihr Anteil an der Gesamtmenge der ausländischen Studierenden eher bei 10-25 % (je nach Studienjahr) liegt. Ausländische Studierende der grundständigen Studiengänge scheinen also generell größere Schwierigkeiten damit zu haben, ihr Studium erfolgreich abzuschließen als diese Gruppe.

Weibliche Teilnehmerinnen waren bei der Befragung überrepräsentiert (48,6 % Beteiligung an der Umfrage im Vergleich zu 33,6 % Anteil an den Gesamtabsolventen/-innen).

Die meisten der Umfrageteilnehmer/-innen waren zwischen 26 und 40 Jahren alt, das Gros davon Anfang bis Mitte 30. Generell waren die Befragten jünger als die Alumni der FH Brandenburg insgesamt; über Vierzigjährige haben kaum teilgenommen (wohl auch, weil sie sich schon am weitesten von ihrem Studium distanziert haben und somit noch schwerer erreichbar waren).

Knapp die Hälfte der Teilnehmenden war zum Befragungszeitpunkt verheiratet, zirka 40 % lebten alleine. Ein Drittel hatte bereits Kinder.

Der Großteil der Teilnehmer/-innen kam aus Nord- und Südamerika, jeweils fünf Personen aus Russland und Indonesien, der restlichen Befragten verteilten sich über eine Vielzahl weiterer Staaten. Die Zusammensetzung der befragten Alumni differierte also hinsichtlich Studienfach und Herkunft stark von der Gruppe der befragten Studierenden.

Der unterdurchschnittliche Anteil der grundständigen Studierenden an den Alumni der FH Brandenburg insgesamt legt nahe, dass diese häufig schon scheitern, bevor sich ihnen die Frage nach einer beruflichen Zukunft in Deutschland stellt. Hier müssten also auch schon früher im Studium mehr Maßnahmen greifen, um den Studienabbruch der Studierenden zu vermeiden. Aufgrund des hohen Anteils an TIM-Alumni an der Befragung kann diese leider nicht als Hinweis darauf fungieren, wie sich der berufliche Verbleib der Studierenden in grundständigen Studiengängen gestaltet hat. Dennoch bietet sie die Chance, zu sehen, welche Karrierewege erfolgreiche ausländische Alumni nach dem Abschluss einschlugen. Über die Unterschiede zwischen beiden Gruppen können außerdem eventuell Hinweise auf die Auswirkungen unterschiedlicher Startbedingungen für das Studium gewonnen werden, denn die TIM-Studierenden waren zum Befragungszeitpunkt im Durchschnitt finanziell häufiger durch ein Stipendium gesichert, brachten vorherige Arbeitserfahrungen und damit auch eine höhere berufliche Reife mit, wie noch in den folgenden Abschnitten zu sehen sein wird.

3.1.2.2 Studium und Studienzeit in Brandenburg an der Havel

Wahl des Hochschulortes

In der Befragung bestätigt sich der schon durch die Studierendenerhebung gewonnene Eindruck einer sehr gezielten Entscheidung der Alumni für ihren Hochschulstandort: 80% der Befragten wollten nur in Deutschland studieren – das sind noch einmal knapp 24 % mehr als bei den befragten Studierenden. Hauptkonkurrent unter den alternativen Studiendestinationen zu Deutschland war für die Befragten dieser Erhebung England.

65 % hatten sich außer an der FH Brandenburg gar nicht erst an einer anderen Hochschule beworben. Diejenigen, die mehrere Hochschulen in Betracht gezogen hatten, erwogen eine Vielzahl verschiedener Optionen – Berliner Hochschulen zählten, anders als bei den Studierenden, nicht zu den konkurrierenden Angeboten. Dies ist erneut v. a. auf den hohen Anteil der TIM-Studierenden in der Befragung zurückzuführen, die sich gezielt für diesen speziellen Weiterbildungsmaster interessierten und somit ein anderes Bewerberverhalten aufwiesen als durchschnittliche Bewerber/-innen für ein Erststudium in einem grundlegenden Studiengang.

Fast alle Befragten kamen direkt aus dem Heimatland zum Studium nach Deutschland.

Studienbiographie

60 % der Teilnehmer/-innen hatten vor dem Studium an der FH Brandenburg schon einmal woanders studiert. Die meisten dieser Alumni hatten bereits einen Bachelorabschluss und vier bis sechs Studienjahre an anderen Hochschulen hinter sich, als sie an die FH Brandenburg kamen.

Fünf Alumni fingen nach dem Abschluss an der FH Brandenburg noch ein weiteres Studium an.

An der FH Brandenburg selbst studierte der Großteil ebenfalls zwischen vier und sechs Semestern, manche nur zwei bis drei oder mehr als sechs Semester. Es beteiligten sich ehemalige Studierende verschiedener Jahrgänge an der Umfrage: Bei vier von ihnen lag der Abschluss an der FH Brandenburg bereits über fünf Jahre zurück, fast die Hälfte hatte zwischen dem Sommersemester 2011 und dem Sommersemester 2013 das Studium beendet.

Lebensumstände und Zufriedenheit während des Studiums an der FH Brandenburg

Die Lebenssituation der befragten Alumni war zu Studienzeiten an der FH Brandenburg besser als die der befragten noch eingeschriebenen Studierenden. Nur zwei gaben an, während des Studiums Diskriminierungserfahrungen gemacht zu haben, 94 % verneinten dies.

Dies ist ebenfalls eine Erkenntnis, die auf die unterschiedliche Zusammensetzung der Befragungsgruppen zurückgeführt werden kann: Aus der Studierendenbefragung ging hervor, dass ein Großteil der Diskriminierungserfahrungen auf die Gruppenarbeit mit deutschen Studierenden zurückzuführen war.

Da sich der TIM-Studiengang zum Befragungszeitpunkt traditionell zu einem hohen Anteil aus ausländischen Studierenden zusammensetzte, gab es bei diesen Alumni somit kaum Erfahrungen in der Gruppenarbeit mit deutschen Studierenden.

Auch hinsichtlich der Finanzierung ging es den Teilnehmer/-innen der Alumnibefragung besser als denen der Studierendenbefragung. Nur ein Fünftel musste neben dem Studium arbeiten, ¾ (74,3 %) erhielten ein Stipendium. Diejenigen, die nebenbei berufstätig waren, arbeiteten zwischen fünf und zwanzig Stunden pro Woche.

3.1.2.3 Berufsvorbereitung während des Studiums

Sprachkompetenzen und Berufserfahrung

Fast alle befragten Alumni gaben an, fließend Englisch und Deutsch zu sprechen, ¾ beherrschten laut eigener Einschätzung insgesamt drei oder mehr Sprachen fließend. Ihre Deutschkenntnisse schätzten demnach auch über 90 % als gutes bis muttersprachliches Niveau ein. Die Alumni schätzen also ihre Deutschkenntnisse trotz der Tatsache, dass sie in ihrem Studiengang fast ausschließlich mit anderen Personen aus dem Ausland Kontakt hatten, besser ein als die befragten Studierenden.

Dementsprechend fanden 85 %, dass ihre Deutschkenntnisse für den Brandenburger Arbeitsmarkt ausreichend gut wären. Allerdings gaben 40 % an, zu Beginn des Studiums nicht ausreichend über die sprachlichen Anforderungen für Studium und Arbeitsmarkt in Deutschland informiert gewesen zu sein, mehr als bei den Studierenden (22 %).

80 % hatten während ihres Studiums Praktika gemacht – die meisten davon ein oder zwei. Sieben der Alumni hatten kein Praktikum während des Studiums absolviert. Ebenfalls sieben (aber nicht die gleichen) hatten vor Studienbeginn schon eine Ausbildung abgeschlossen. Nur 31 % hatten neben dem Studium in berufsbezogenen Tätigkeiten gearbeitet. Da aber viele der Befragten aufgrund des fortgeschrittenen Bildungsweges schon vor ihrem Studium im Heimatland berufstätig waren, verfügten dennoch so gut wie alle Alumni beim Studienabschluss über praktische Berufserfahrungen. Nur zwei Personen konnten keine Praxiserfahrung aufweisen.

Information und Unterstützung

Wie die Studierenden hatten auch die Alumni mehrheitlich vor dem Studienbeginn keine klaren Vorstellungen davon, was sie nach dem Studium einmal beruflich machen wollten, was angesichts der Tatsache, dass ein Großteil von ihnen sich für einen spezialisierten Weiterbildungsstudiengang eingeschrieben hatte, ein wenig verwundert. Auch nutzten bei den Alumni noch weniger Personen Angebote zur Vorbereitung auf den Berufseinstieg, als bei den Studierenden und dies mehrheitlich, weil sie nicht wussten, dass es solche Angebote gab, oder weil sie keine Zeit dafür hatten - also aus den gleichen

Gründen wie die Studierenden. Wenn Angebote genutzt wurden, dann waren es auch hier in erster Linie Bewerbungstrainings.

Bei der Frage, welche Unterstützungsangebote sinnvoll sind, werteten die Alumni Unternehmensbesuche und eine Unternehmensdatenbank etwas wichtiger als die Studierenden, berufsspezifische Infoveranstaltungen standen hier dafür statt an zweiter erst an fünfter Stelle.

Bei der Berufsvorbereitung ausreichend durch die Hochschule unterstützt fühlte sich nur etwa die Hälfte der Befragten. 54 % fanden, dass es nicht genügend Unterstützung gab. Gewünscht hätten sich die Alumni vor allem konkrete Unternehmenskontakte und Stellenangebote sowie spezifische Informationen zum deutschen Arbeitsmarkt. Als Hinweis, wie aus ihrer Sicht der Kontakt zwischen Studierenden und Arbeitgebern verbessert werden könnte, nannten die meisten konkrete Kontaktmöglichkeiten zwischen beiden Gruppen, z. B. auf einer Messe oder durch Unternehmensbesuche.

3.1.2.4 Berufseinstieg

Pläne während des Studiums

Etwa 45 % der befragten Alumni waren sich während ihres Studiums noch nicht sicher, ob sie auch nach dem Abschluss in Deutschland bleiben wollen, eine ähnlich hohe Zahl wie bei den Studierenden (48,8 %). 37,1 % wollten sicher in Deutschland bleiben, das sind etwas weniger als bei den Studierenden (43,9 %). Sechs Befragte wollten ganz sicher nicht in Deutschland bleiben.

Von denjenigen, die sicher in Deutschland bleiben wollten, hatten vier den Plan, auch im Bundesland Brandenburg zu bleiben und vier waren sicher, dies nicht zu tun. Fünf waren sich unsicher, ob sie nach dem Abschluss im Bundesland bleiben und arbeiten wollten.

Stellensuche

Über die Hälfte der Befragten Alumni (57,1 %) hatte bereits in den ersten drei Monaten nach Abschluss eine Arbeitsstelle gefunden. Nach einem Jahr konnten bis auf drei alle in das Berufsleben starten bzw. ein weiterführendes Studium beginnen (ebenfalls drei Personen).

Am erfolgreichsten lief die Stellensuche über persönliche Kontakte und über das Internet: 15 Personen (43 %) gaben an, online an ihren ersten Job gekommen zu sein, je sechs (17,1 %) über bereits vorhandene Kontakte zu Arbeitgeber/-innen und über Firmenkontaktmessen sowie je drei Personen (8,6 %) über berufliche Kontakte oder Freunde/Familie und Bekannte im Heimatland. Vier Personen fanden eine Stelle über Kontakte an der Hochschule.

Nur fünf Personen (14,3 %) hatten bewusst im Bundesland Brandenburg nach Arbeit gesucht. Über die Hälfte (57,1 %) suchte in anderen deutschen Bundesländern. Weitere sechs Personen (17,1 %) such-

ten außerhalb Deutschlands und vier gaben an, noch nie nach Arbeit gesucht zu haben (eine, weil sie sich selbständig gemacht hatte; zwei, weil sie direkt nach dem Abschluss schon Arbeit hatten; und eine, weil sie sich zum Zeitpunkt der Befragung noch in einer Promotion befand).

Rund 46 % fiel die Suche nach ihrer ersten Arbeitsstelle sehr schwer bis schwer. Ca. 34 % (12 Personen) fanden die Suche hingegen leicht bis sehr leicht; 17 % (6 Personen) schätzten sie als mittelschwer ein. Von denen, die die Suche mittelschwer bis sehr schwer fanden, hatten zehn sich die Suche leichter vorgestellt, zwölf hatten bereits Schwierigkeiten erwartet. Die größten Probleme sahen diese Befragten in fehlenden beruflichen Netzwerken, Sprachproblemen sowie wenigen vorhandenen Stellen im angestrebten Berufsfeld und fehlender Berufserfahrung.

Insgesamt entsteht der Eindruck, dass sich die Stellensuche in Deutschland etwas schwieriger gestaltete als im Ausland: die Hälfte der zwölf Befragten, denen die Stellensuche nach eigener Aussage leicht fiel, arbeitete zum Befragungszeitpunkt im Ausland bzw. hatte sich selbständig gemacht. Darüber hinaus hatten sechs der 13 Personen, die zum Befragungszeitpunkt im Ausland arbeiteten, ursprünglich in Deutschland nach einer Stelle gesucht – waren aber offensichtlich nach ausbleibendem Erfolg ins Ausland ausgewichen.

3.1.2.5 Beruflicher Werdegang und aktuelle berufliche Situation

29 der 35 (82,8 %) befragten Absolventinnen und Absolventen waren zum Befragungszeitpunkt berufstätig, zwei davon arbeiteten als Selbständige und eine Person war in Teilzeit, die anderen Teilnehmer/-innen in Vollzeit beschäftigt. Drei Alumni waren arbeitslos und weitere drei absolvierten ein aufbauendes Studium, zwei davon eine Promotion. Obwohl zum Befragungszeitpunkt nicht berufstätig, verfügten auch diese sechs bereits über vorherige Berufserfahrungen.

Über ein Drittel der Befragten (37 %) hatte Deutschland nach dem Abschluss wieder verlassen. Von denen, die hier geblieben sind, lebte und arbeitete zum Befragungszeitpunkt nur eine Person im Land Brandenburg, sieben waren in Berlin geblieben und 14 in andere deutsche Städte umgezogen.

Von den 13 Personen, die Deutschland verlassen hatten, waren acht wieder in ihr Heimatland zurückgekehrt. Fünf hingegen waren in ein drittes Land weitergezogen, zwei davon in die Niederlande und je eine(r) in die USA, nach Australien und auf den asiatischen Kontinent (wechselnde Stationen).

Die große Mehrheit der berufstätigen Befragten (72 %) war in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis angestellt, die übrigen 28 % waren befristet beschäftigt. 86 % davon waren zufrieden oder sehr zufrieden mit ihrer Arbeit. Alle arbeiteten in qualifizierten Berufen, die einen Hochschulabschluss voraussetzen, teilweise in führenden Positionen.

Die Mehrzahl der Alumni konnte sich somit beruflich gut etablieren. Sie arbeiteten unbefristet in qualifizierten Tätigkeiten und waren zufrieden mit ihrer Arbeit. Aus ihrer persönlichen Sicht gestaltete sich der

Berufseinstieg daher durchaus positiv – nur eben nicht zwangsläufig in Deutschland oder gar im Bundesland Brandenburg.

Dementsprechend sagten auch 80 %, dass sie zur Befragungszeit nicht nach einer Arbeitsstelle suchten. Unter den übrigen sieben Personen waren drei, die zum Umfragezeitpunkt arbeitslos waren, und eine, die sich gerade in einem weiterführenden Studium befand.

3.1.2.6 Verbleib und Rückkehrabsichten

Wie bereits erläutert, waren sich die Alumni während ihres Studiums relativ unsicher, wohin es sie nach dem Abschluss verschlagen würde. Im Vergleich zu den Studierenden waren sie sich sogar noch weniger sicher, ob sie nach dem Abschluss überhaupt in Deutschland bleiben wollten. Während der Anteil derer, die auf keinen Fall in Deutschland bleiben wollten, bei den Alumni 17 % betrug, lag er bei den Studierenden bei nur 7 %. Auch der Anteil der fest zu einem Verbleib in Deutschland entschlossenen lag bei den Alumni sieben Prozent niedriger als bei den Studierenden. Insofern ist es schön zu sehen, dass letzten Endes doch fast zwei Drittel der ausländischen Absolventinnen und Absolventen nach dem Abschluss in der Bundesrepublik blieben. Was den Verbleib im Bundesland angeht, konnte ein solch positiver Effekt allerdings nicht erzielt werden. Bei den Studierenden planten zwei Personen fest, im Bundesland zu bleiben; bei den Alumni waren dies immerhin vier. Zwölf Studierende konnten es sich immerhin vorstellen, hier zu bleiben; bei den Alumni waren dies fünf. Es gab also bei den Studierenden ein Bleibepotential von 34 %, bei den Alumni betrug es 25,7 % - geblieben war letztendlich eine Person.

Diese drastische Abwanderung bestätigt den in der Studienreihe *Fachkraft 2020* prognostizierten Wanderungsverlust, der mit -66 % für das Land Brandenburg die höchste Abwanderungstendenz von Hochschulabsolventen/-innen in der ganzen Bundesrepublik darstellt.[28]

Von den Alumni, die in Deutschland geblieben waren, wollten 77 % (17 Personen) auch weiterhin in Deutschland bleiben; drei davon für immer, fünf für 11 - 20 Jahre, jeweils drei für 3 - 5 oder 6 - 10 Jahre und weitere fünf wussten noch nicht genau wie lange. Gründe dafür in der Bundesrepublik zu bleiben, waren die guten Arbeitsbedingungen und die hohe Lebensqualität, aber auch die Tatsache, dass man die deutsche Sprache anwenden wollte, weil man sie gelernt hatte.

Die Personen, die nicht länger in Deutschland bleiben wollten, sahen bessere berufliche Möglichkeiten in anderen Ländern bzw. konkrete Jobangebote im Heimat- oder in einem Drittland, aber auch aufenthalts-/arbeitsrechtliche Probleme für Partner und Familie als Gründe. Fast alle diese Personen wollten zurück ins Heimatland.

---

[28] Vgl. STUDITEMPS (2013): Datenauszüge zur Studienreihe „Fachkraft 2020“ - Studentische Mobilität in Deutschland. Köln/Maastricht, S. 2, f.
URL: http://fachkraft2020.de/wp-content/uploads/2013/10/Studie_Fachkraft2020_Themenblock_1_studentische-_Mobilitaet-2.pdf (Zugriff 24.04.2014).

Bessere Berufsaussichten bzw. konkrete Stellenangebote im Heimat- oder in einem Drittland sowie private, familiäre Aspekte waren auch die ausschlaggebenden Gründe für diejenigen, die Deutschland bereits nach dem Abschluss verlassen hatten. 10 dieser 13 Personen wollten allerdings gerne nach Deutschland zurückkommen. Auch hier standen die guten Arbeitsbedingungen, die hohe Lebensqualität, die soziale Absicherung, aber auch ein erwarteter Prestigegewinn durch die Erfahrungen in Deutschland im Vordergrund.

Von denen, die nach dem Studium in Deutschland geblieben waren, aber Brandenburg verlassen hatten, waren ebenfalls Jobangebote in anderen Regionen der Initiator, aber auch der Fakt, dass sie bereits während des Studiums in Berlin gelebt hatten und somit auch nach dem Abschluss dort geblieben waren.

Studentische Mobilität richtet sich diesen Ergebnissen zufolge nach dem Angebots- und Nachfrage-Prinzip: die Studierenden/Alumni gehen dahin, wo es passende Stellen für sie gibt. Ihrer ohnehin hohen Mobilitätsbereitschaft gemäß trifft dies nicht nur bundesländer-, sondern auch staatenübergreifend zu.

Die einzig triftigen Gründe, sich fest an Brandenburg zu binden, stellten in der hiesigen Umfrage familiäre oder partnerschaftliche Verbindungen in die Region dar – dies nannte sowohl die einzige Alumna als Grund, die nach dem Abschluss im Bundesland geblieben war, als auch die beiden einzigen Studierenden, die fest einen Verbleib im Bundesland planten. Auch dies deckt sich wieder mit den Ergebnissen der Studienreihe „Fachkraft 2020“, der zufolge die Nähe zu Freunden und Familie mit 80% der Hauptgrund für einen Verbleib in der Studienregion darstellt.[29]

3.1.3 Analyse der Befragung der Brandenburger KMU und Multiplikatoren

3.1.3.1 Zielsetzung, Methodik und Zusammensetzung der Befragten

Neben den Studierenden- und Alumnibefragungen wurden Leitfaden gestützte Interviews mit Führungskräften aus brandenburgischen KMU durchgeführt, um deren Vorgehensweise bei der Rekrutierung von Hochschulabsolventen/-innen kennenzulernen und entsprechende Unterstützungsangebote für ausländische Studierende an der Hochschule zu entwickeln.

Als grundlegendes Erkenntnisziel lag dem Projekt nicht nur die Frage nach der Ausgestaltung eines besseren Service-Angebots für ausländische Studierende zugrunde. Auch die Erweiterung und Pflege eines diesbezüglich hochschulübergreifenden Netzwerks spielte eine zentrale Rolle, um Doppelstrukturen zu vermeiden und Angebote sowie Informationen zu bündeln. Daher wurden flankierend zu der Befragung der Unternehmensvertreter/-innen Experteninterviews mit verschiedenen arbeitsmarktnahen Multiplikatoren/-innen durchgeführt, die jedoch nicht den Fokus der Untersuchung darstellen und daher eine geringere Fallzahl aufweisen.

[29] Vgl. Ebenda, S. 4

Auswahl der Interviewpartner/-innen

Da der Wirtschaftsstandort Brandenburg stark von KMU geprägt ist und deren Fachkräftesicherung den Schwerpunkt dieses Projekts bildete, wurden ausschließlich KMU aus dem Land Brandenburg für die Befragung rekrutiert. Die Auswahl der Unternehmen orientierte sich zum einem an einer Unternehmensgröße mit bis zu 250 Mitarbeitenden. Hierzu diente die KMU-Definition der Europäischen Kommission als Grundlage.[30] Zum anderen wurden KMU angesprochen, die potentielle Arbeitgeber/-innen für Alumni aus den Studiengängen der Fachbereiche Informatik und Medien sowie Technik der FH Brandenburg[31] sein könnten, um so insbesondere dem erhöhten Fachkräftebedarf in den MINT-Fächern zu begegnen (vgl. Kapitel 2). Die Auswahl der potenziell anzusprechenden Unternehmen erfolgte angelehnt an die vom Land Brandenburg definierten wachstumsstarken Cluster und Branchenkompetenzfelder.[32] Befragt wurden Unternehmensvertreter/-innen auf Leitungsebene, die für die Personalrekrutierung im Betrieb verantwortlich waren.

Zudem wurden Gespräche mit Experten/-innen geführt, die für das Thema Relevanz besitzen und im Rahmen einer Multiplikatoren-Funktion mit den Strukturen und Prozessen des Arbeitsmarktes in Brandenburg vertraut sind. Dazu gehören lokale Akteure/-innen aus dem Bildungs- und Arbeitswesen sowie aus Wirtschaft und Industrie.

Rekrutierung der Interviewpartner/-innen

Die Identifizierung regionaler KMU und Multiplikatoren/-innen erfolgte sowohl durch eigene Recherchen als auch durch bereits existierende Kontakte der FH Brandenburg zu Unternehmen. Potentielle Interviewpartner/-innen wurden per E-Mail oder telefonisch um Teilnahme an der Studie gebeten. Bei Interesse wurden Gesprächstermine mit den einzelnen Vertreter/-innen vereinbart oder telefonische Interviews durchgeführt.

Forschungsfragen

Folgende Fragestellungen standen bei den Interviews mit Unternehmensvertreter/-innen und Multiplikatoren/-innen im Vordergrund:

- In welchen Bereichen suchen regionale KMU hauptsächlich Mitarbeitende?
- Welche Qualifikationen sollen Absolventen/-innen informationstechnologischer und technischer Studiengänge mitbringen?

---

[30] Vgl. Europäische Kommission (2013): What is in SME? URL: http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sme/facts-figures-analysis/sme-definition/index_de.htm (Zugriff: 01.07.2013).
[31] Vgl. Studiengänge der FH Brandenburg unter http://www.fh-brandenburg.de(Zugriff: 01.11.2013)
[32] Vgl. ZukunftsAgentur Brandenburg GmbH (ZAB) unter http://www.zab-brandenburg.de/de/ClusterBranchen/%C3%9Cber-die-Cluster (Zugriff 1.12.2013).

- Wie stehen KMU der Einstellung ausländischer Studierender gegenüber und wie kann diese befördert werden?[33]
- Wie kann der Kontaktaufbau zwischen Arbeitgeber/-innen und ausländischen Studierenden seitens der Hochschule unterstützt werden?

Neben den o.g. Fragestellungen wurden in den Interviews gemeinsame Handlungs- und Kooperationsmöglichkeiten ergründet, um zusammen auf das Projektziel der Vernetzung hinzuarbeiten. Die relevanten Akteure/-innen sollten für die Notwendigkeit einer Zusammenarbeit sensibilisiert werden.

Erhebungsinstrument

Für die Befragung der Unternehmensvertreter/-innen und Multiplikatoren/-innen wurde als Erhebungsinstrument das nicht-standardisierte Leitfaden-Interview gewählt, da dem ZIS bisher nur wenige Daten und Informationen aus der Perspektive brandenburgischer Unternehmen zu o.g. Fragestellungen vorlagen. Die Interviews wurden so konzipiert, die Unternehmensvertreter/-innen und Multiplikatoren/-innen flexibel aus ihrem Berufsalltag berichten zu lassen und die Erfahrungshintergründe der Interviewten zu erfahren.

In dem Leitfaden wurden u.a. Fragen zu Personalbedarf, Qualifikationen und Kenntnissen von Bewerber/-innen, Herausforderungen beim Berufseinstieg und Internationalisierung von KMU festgehalten. Die Fragen bezogen sich auf das Land Brandenburg und Hochschulabsolventen/-innen aus MINT-Fächern. Der Leitfaden für Multiplikatoren/-innen unterschied sich leicht von dem der Unternehmensvertreter/-innen und ging auf die Erfahrungen der Multiplikatoren/-innen mit verschiedenen Unternehmen ein, während sich die Unternehmensvertreter/-innen auf den eigenen Betrieb bezogen.

Die Leitfaden-Interviews wurden persönlich oder am Telefon durchgeführt. Die Ausformulierung und die Reihenfolge der Fragestellung erfolgten angepasst an den Gesprächsverlauf. Die Länge der Interviews betrug zwischen 30 Minuten und 1,5 Stunden. Die Interviewdauer war stark von der Erzählneigung der Befragten abhängig. Persönliche Interviews wurden aufgenommen und anschließend transkribiert. Von den telefonischen Interviews wurden Gesprächsprotokolle angefertigt, die der Auswertung als Grundlage dienten.

Datenerhebung

Die Unternehmensbefragungen wurden fortlaufend zwischen November 2012 und November 2013 geführt. Es wurden Geschäftsführer/-innen und Personalverantwortliche von 20 kleinst-, klein- und mittelständischen Unternehmen aus 15 der 18 brandenburgischen Landkreise (inkl. kreisfreier Städte) be-

[33] Aufgrund von Effekten sozialer Erwünschtheit sind mögliche Vorbehalte eines Interviewpartners evtl. schwer messbar.

fragt. In allen Landkreisen Brandenburgs wurden Unternehmen bezüglich der Befragung kontaktiert. Zu einer Teilnahme bereit erklärt hatten sich Unternehmen aus den Landkreisen bzw. kreisfreien Städten Barnim, Brandenburg an der Havel, Cottbus, Dahme-Spreewald, Havelland, Märkisch-Oderland, Oberhavel, Oberspreewald-Lausitz, Oder-Spree, Ostprignitz-Ruppin, Potsdam, Potsdam-Mittelmark, Prignitz, Spree-Neiße und Teltow-Fläming. Es wurden sowohl bereits mit der FH Brandenburg in Kontakt stehende als auch bisher nicht kooperierende Unternehmen aus der Region interviewt. Von den 20 qualitativen Interviews waren sechs persönliche und 14 telefonische Interviews.

Folgende Branchen und Unternehmensgrößen wurden mit den Interviews abgedeckt:

Branche	**Anzahl Unternehmen**	**Mitarbeiterzahl**
Informations- und Kommunikationstechnologie (IKT)	6	155, 15, 20,14, 8, 6
Maschinen- und Anlagenbau	5	30, 20, 12, 12, 7
Energiewirtschaft und -technologie	3	250, 200, 47
Metallerzeugung/Metallbe- und -verarbeitung (Metall)	2	120, 6
Kunststoff und Chemie	2	52, 50
Optik	1	12
Sonstige Branchen: Schuhproduzent	1	170

Die Interviews mit den Multiplikatoren/-innen fanden von August bis November 2012 statt. Drei Gespräche wurden persönlich und eines per Telefon geführt. Es wurden folgende vier Institutionen aus dem Land Brandenburg befragt: Bundesagentur für Arbeit Potsdam (BA), Bundesverband mittelständische Wirtschaft (BVMW), Industrie- und Handelskammer Potsdam (IHK) sowie die ZukunftsAgentur Brandenburg GmbH (ZAB).

3.1.3.2 Personalbedarf und Fachkräftemangel

Auf die Frage, ob das eigene Unternehmen derzeit einen Fachkräftemangel verzeichnet, gab die Hälfte der interviewten Unternehmensvertreter/-innen an, Probleme bei der Besetzung ihrer Stellen zu haben (IKT 8, 20, 50, 155 MA[34]; Maschinen- und Anlagenbau 12 MA; Energiewirtschaft und -technologie 250 MA; Metall 6, 120 MA; Optik, 12 MA; Sonstige Branche, 170 MA). Zwei IKT-Unternehmen (20, 50 MA) mussten lange nach qualifizierten Entwicklern/-innen und Programmierern/-innen, eine Firma aus der

[34] Im Folgenden wird das Wort *Mitarbeiter/-innen* zur besseren Lesbarkeit durch das Kürzel *MA* ersetzt.

Metallbranche (6 MA) nach einem/einer Anlagenbauer/-in und der Schuhproduzent (170 MA) nach Führungspersonal im Vertrieb und in der Personalabteilung suchen. Das IKT-Unternehmen mit 50 Mitarbeitenden wies zudem auf einen Fachkräftemangel bei Berufen aus der dualen Ausbildung hin (z. B. IT-System-Elektroniker/-innen, Mechatroniker/-innen). Starke Probleme bei der Besetzung der dualen Ausbildungsstellen (zum z. B. Metallbauer/-innen) hatte auch ein Unternehmen aus der Metallindustrie (120 MA) und merkte v. a. die mangelnde Qualität der Bewerbungen an. Für Unternehmen in hoch spezialisierten Nischen (IKT, 50 MA; Optik, 12 MA) sei laut Aussage der Befragten aufgrund des Spezialisierungsgrads kaum geeignetes Personal verfügbar. Ein Unternehmen aus der Energiewirtschaft und -technologie (250 MA) mit Sitz in Eisenhüttenstadt erläuterte, dass es die Firma häufig schwer habe, Fachkräfte in die Region zu locken und viele Hochschulabsolventen/-innen große Firmen als Arbeitgeber/-innen bevorzugen würden.

Neun Unternehmensvertreter/-innen gaben an, aktuell keine Probleme bei der Besetzung ihrer Stellen zu haben (IKT 6, 14 MA; Energiewirtschaft und -technologie 47, 200 MA; Kunststoff und Chemie 50, 52 MA; Maschinen- und Anlagebau 7, 20, 30 MA).[35] Ein Unternehmen aus der Energiewirtschaft und -technologie (200 MA) führte das Vorhandensein ausreichend guter Kandidaten/-innen auf den regionalen Bekanntheitsgrad der Firma zurück. Ein Vertreter eines Kleinstunternehmens aus der IKT-Branche (6 MA) begründete den nicht vorhandenen Fachkräftemangel mit der (kleinen) Größe des Unternehmens.

Die Unternehmensvertreter/-innen wurden zudem gefragt, wie sich aus ihrer Sicht die Fachkräftesituation im Unternehmen zukünftig entwickeln wird. Die meisten interviewten Betriebe (11) sahen einen steigenden Fachkräftebedarf im Unternehmen und möglicherweise damit einhergehende Rekrutierungsprobleme. Diese Mehrheit setzte sich sowohl aus KMU zusammen, die zum Umfragezeitpunkt keinen Fachkräftemangel spürten (IKT 6, 8, 14, 50 MA; Maschinen- und Anlagenbau, 50 MA; Energiewirtschaft und -technologie, 200 MA; Kunststoff und Chemie 50 MA), als auch aus einigen, die zum Umfragezeitpunkt Rekrutierungsprobleme hatten (IKT 20, 155 MA; Optik 12 MA; Sonstige Branche 170 MA). Als Gründe wurden u.a. das Wachstum des Unternehmens (IKT 14, 20, 155 MA) und der demografische Faktor (Energiewirtschaft und -technologie, 200 MA) genannt.

In den Interviews genannte gesuchte Berufsbilder zum Befragungszeitpunkt und in der Zukunft waren u. a. Informatiker/-innen (Entwickler/-innen, Programmierer/-innen, Informatiker/-innen im Außendienst, Wirtschaftsinformatiker/-innen, Medizininformatiker/-innen, Fachinformatiker/-innen, IT-System-Elektroniker/-innen), Ingenieure/-innen (Automatisierungstechnik, Elektrotechnik, Mechatronik, Maschinenanbau, Steuerungstechnik, Anlagenbau, Verfahrenstechnik, Optik-/Lasertechnik), Zerspanungs- und Werkzeugmechaniker/-innen sowie Auszubildende im technischen Bereich.

[35] Ein Befragter (Maschinen- und Anlagenbau, 12 MA) machte keine Angaben zum Fachkräftemangel.

Die Fachkräftesituation eines Unternehmens ist von der wirtschaftlichen Lage, konjunkturellen Trends sowie von der Personalfluktuation geprägt. Probleme bei der Besetzung von Stellen, wie z. B. der langen Suche nach Mitarbeiter/-innen, Konkurrenz durch Großunternehmen oder regionale Standortnachteile, waren bei der Hälfte der Befragten präsent. Dem gegenüber standen insbesondere einige Kleinst- und Kleinunternehmen, die zum Befragungszeitpunkt keinen Fachkräftemangel sahen. Das könnte darauf zurückzuführen sein, dass kleine Unternehmen nicht so häufig offene Stellen haben und/oder Unternehmen befragt wurden, die lange Zeit keinen Personalbedarf oder keine Personalfluktuation hatten. Wenn es offene Stellen in einem kleinem Unternehmen gibt, ist dieses evtl. von größeren Stellenbesetzungsproblemen betroffen als ein größeres Unternehmen. Allerdings erwarteten auch einige Unternehmensvertreter/-innen ohne aktuelle Besetzungsprobleme eine sich verschärfende Fachkräftesituation. Auffallend ist, dass alle IKT-Unternehmen einen steigenden Personalbedarf sahen.

Die befragten Multiplikatoren/-innen waren sich einig, dass es derzeit schwierig sei, bestimmte Personalbedarfe von KMU im Land Brandenburg zu decken. Diese Aussage ist vor dem Hintergrund zu betrachten, dass Fachkräftemangel immer abhängig von der Branche, den Qualifikationsniveaus und benötigten Tätigkeitsfeldern ist (vgl. Kapitel 2). Der Vertreter der IHK wies darauf hin, dass die Problematik Fachkräftemangel als solche bei vielen Betrieben noch nicht so angekommen sei, wie es in der Politik oft dargestellt werde, und dementsprechend einige Unternehmen auch noch keine speziellen Maßnahmen in diese Richtung ergriffen hätten. Zwei Befragte (BA, BVMW) merkten an, dass es Unterschiede in der Personalpolitik von Unternehmen gebe (z. B. statt langfristiger Personalpolitik werde versucht, akuten Bedarf kurzfristig zu decken) und eine nachhaltige Personalpolitik zu weniger Problemen bei der Deckung des Personalbedarfs führe. Für die Zukunft sahen die Multiplikatoren/-innen eine Verstärkung des Fachkräftemangels bzw. des Handlungsbedarfs der Unternehmen im Land Brandenburg. Genannte Gründe waren u. a. demografische Entwicklungen (z. B. weniger Schulabgänger/-innen/Auszubildende, hohe Altersstruktur in Betrieben), geringe Attraktivität ländlicher Regionen für junge Menschen sowie Wachstum der Wirtschaft in Brandenburg. Die Aussagen der Multiplikatoren/-innen zu gesuchten Berufsbildern ähnelten denen der befragten KMU-Vertreter/-innen und wiesen auf einen Fachkräftemangel v. a. in technischen Bereichen hin, z. B. IT, Maschinenbau, Metallverarbeitung, Elektrotechnik, Mechatronik oder Vertrieb mit technischem Know-How. In den Branchen, wo gesucht werde, treffe es sowohl Auszubildende, Facharbeiter/-innen, Absolventen/-innen als auch Berufserfahrene.

Rekrutierungsstrategien

Die KMU-Vertreter/-innen wurden außerdem gefragt, welche Rekrutierungskanäle sie am häufigsten auf der Suche nach Personal mit Hochschulabschluss nutzen. Das am häufigsten genannte Rekrutierungsinstrument war dabei die Hochschule. 14 Unternehmen nutzten Hochschulen, v. a. aus der näheren Umgebung, für die Personalsuche. Dies umfasste u. a. eigene Kontakte zu Dozenten/-innen, die den Unternehmen Studierende oder Absolventen/-innen empfehlen oder Jobangebote an Studierende wei-

terleiten; fachliche Kooperationsprojekte, Kontakte zu Career Services der Hochschulen und die Schaltung von Stellenangeboten auf Jobportalen der Hochschulen. Über die Hälfte der Befragten (12) gab an, mit der Bundesagentur für Arbeit (BA) bei der Stellensuche zusammenzuarbeiten, indem z. B. Stellenangebote auf der Stellenbörse der BA veröffentlicht würden. Außerdem spielten die Vermittlung durch bestehende Mitarbeiter/-innen und/oder das persönliche Umfeld (z. B. Freunde der Interviewten oder Angestellten) eine wichtige Rolle (10 Unternehmen).

Laut Aussage eines Unternehmensvertreters aus der Metallindustrie (120 MA) sei die Vermittlung durch eigene Mitarbeitende die *„beste Variante*". Auch ein Interviewter aus dem Maschinen- und Anlagenbau (12 MA) hatte die gleiche Erfahrung gemacht: *„Am häufigsten finde ich neue Mitarbeiter/-innen durch Freunde und bestehende Mitarbeiter*". Ein weiterer KMU-Vertreter betonte:

> *„Mitarbeiter können einem schon einmal ein Bild vermitteln, was wir tun und wie wir arbeiten, da wir als mittelständisches Unternehmen anders aufgestellt sind als z. B. Siemens.*" *(IKT, 50 MA)*

Ein Unternehmensvertreter erläuterte, dass die Firma mittlerweile auf klassische Stellenausschreibungen verzichte:

> *„Da wir ein sehr kleines Unternehmen sind, sind unseren neuen Mitarbeiter häufig Freunde von bereits angestellten Mitarbeitern. Auch pflegen wir Kontakt zu einigen Professoren der Fachhochschule Brandenburg, die uns schon gute Absolventen empfohlen haben. Andere Kanäle nutzen wir nicht, da z. B. Ausschreibungen bei der Plattform Monster erfolglos waren. Unser Unternehmen ist zu klein und zu unbekannt, deshalb nutzen wir die klassischen Rekrutierungskanäle nicht.*" *(IKT, 8 MA)*

Ein anderer Interviewter legte dar, dass die Firma ausschließlich über Kontakte wie Professoren/-innen oder aus dem eigenen Umfeld rekrutiere: *„Wir nehmen eigentlich nur Personal, den irgendwer unserer Kontakte kennt und der sagt, der passt hier rein.*" (Maschinen- und Anlagebau, 7 MA).

Fast die Hälfte der Unternehmen (9) setzte zum Befragungszeitpunkt auf Online-Medien bei der Mitarbeitersuche und veröffentlichte Stellenangebote auf Online-Jobportalen oder/und in webbasierten Netzwerken.

Acht Unternehmen sahen persönliche Kontakte zu Arbeitnehmer/-innen als Rekrutierungsinstrument (z. B. durch Praktika, Abschlussarbeiten, studentische Hilfskräfte). Wie und warum das zu einer Anstellung führen kann, zeigen folgende Aussagen der Befragten:

> *„Es war häufig so, dass ein Student ein Praktikum gemacht hat. Wenn [es] gut gepasst hat, haben Studenten oft auch ihre Abschlussarbeit bei uns geschrieben und sind danach als Absolvent in unserem Unternehmen eingestiegen.*" (Energiewirtschaft und -technologie, 47 MA)

„Wir haben die besten Erfahrungen direkt über die Fachhochschule gemacht – Praktikanten oder Abschlussarbeit, dann Job, dann Einstellung, der Kontakt über die Hochschule ist die erfolgreichste Strategie.“ (Maschinen- und Anlagenbau, 12 MA)

"Wir müssen unsere Leute aber noch 1,5 bis 2 Jahre anlernen, da wir ein sehr spezialisierter Betrieb sind. Wir nehmen auch gerne Praktikanten, die dann als Werkstudenten bei uns bleiben und in dieser Zeit schon mal gut eingearbeitet werden können und dann als Absolventen gut geschult voll einsteigen können." (Maschinen- und Anlagenbau, 20 MA)

„Wir haben zu wenige Azubis. Hier stellen wir am liebsten mit Abitur ein, die wir dann ggf. weiter halten, z. B. durch Studium und nebenbei hier arbeiten.“ (IKT, 50 MA)

Fast alle befragten Unternehmen waren offen für bzw. boten Möglichkeiten für Praktika, Abschlussarbeiten, studentische Nebenjobs und/oder Einstiege für Absolventen/-innen, vorausgesetzt, es passe zeitlich und thematisch. Lediglich ein Unternehmensvertreter bot generell keine Praktika oder Abschlussarbeiten im Unternehmen an, da der Interviewte diese für Ausbeutung und zu betreuungsintensiv hielt (Maschinen- und Anlagenbau, 12 MA).

Weitere Rekrutierungskanäle waren Firmenkontaktmessen (7 Unternehmen) und Initiativbewerbungen (6 Unternehmen, v. a. hoch spezialisierte KMU). Printmedien waren als Rekrutierungsinstrument nicht so weit verbreitet wie die Online-Medien (6 Unternehmen). Wenn Printmedien genutzt wurden, dann zumeist lokale Medien. Personalvermittler/-innen oder Zeitarbeitsagenturen spielten eine untergeordnete Rolle und wurden nur von fünf Unternehmen genannt (z. B. lokale Stellenvermittlungsagenturen oder für Führungspositionen).

Alle befragten Unternehmensvertreter/-innen wünschten sich eine langfristige Bindung der Mitarbeitenden und wiesen darauf hin, dass Verträge in der Regel unbefristet mit einer sechsmonatigen Probezeit und nur im Ausnahmefall befristet seien, z. B. bei Projektarbeit oder ggf. explizitem Wunsch des/der Arbeitnehmenden. Bereits die o.g. Rekrutierungsinstrumente wie Hochschulen aus der Region, persönliches Umfeld der Befragten, Mitarbeiter/-innen und lokale Printmedien verdeutlichen, wie in der nahen Umgebung der Unternehmen rekrutiert wird. Der Wunsch der Unternehmen nach langfristiger Bindung der Arbeitnehmer/-innen wurde auch durch Aussagen einiger Unternehmensvertreter/-innen (7) zur Ortsansässigkeit von Mitarbeitenden unterstrichen. So sollten Bewerber/-innen „*ernsthaft an einer Zusammenarbeit interessiert sein*“ und die Stelle nicht nur als „*Zwischenstation*“ ansehen, betonte ein IKT-Unternehmen (14 MA). Daher sei *„Verwurzelung*“ wichtig, *„wenn absehbar ist, dass jemand nach zwei Jahren wieder abhauen möchte, dann würde man sich das genauer überlegen*“, so der Befragte.

Auch die beiden Unternehmen mit 12 Mitarbeiter/-innen und eines mit 30 Mitarbeiter/-innen aus der Branche Maschinen- und Anlagenbau sahen Ortsansässigkeit durchaus als Vorteil. Einer dieser Unternehmensvertreter veranschaulichte den Wunsch nach einem nahen Wohnort der Mitarbeiter/-innen an folgender persönlicher Erfahrung:

„Als Beispiel könnte ich mal einen Bewerber aus Pankow nennen. Der hätte eigentlich sehr gut zu uns gepasst in der Schnittstelle zwischen Geschäftsleitung, Büro, Kunden und Werkstatt. Da er aber in Pankow wohnt, wäre er jeden Tag viele Stunden unterwegs gewesen. Deshalb hat es nicht funktioniert. Ortsansässigkeit ist mir daher sehr wichtig, da kein Bewerber so viel Freizeit für die Anfahrt zur Arbeit opfern möchte.“ (Maschinen- und Anlagenbau, 12 MA)

Ein Vertreter eines KMU (20 MA) aus Cottbus aus der gleichen Branche merkte zu neuen Mitarbeitenden an: *„Er muss allerdings bereit sein, zu uns zu ziehen. Wir hatten mal einen Praktikanten aus Brandenburg an der Havel, der ist jeden Tag gependelt, das fanden wir nicht so gut."* Auch für KMU mit mehr Mitarbeiter/-innen ist regionale Ansässigkeit bedeutend. *„Sehr wichtig ist mir persönlich die Ortsbezogenheit“*, so ein Vertreter eines Unternehmens aus der Energiewirtschaft und -technologie mit 250 Mitarbeitenden, *„wir sind hier regional sehr verwurzelt und freuen uns, wenn das bei einem Mitarbeiter auch so ist*“. Ebenfalls für ein KMU (52 MA) aus der gleichen Branche ist *„regionale Verwurzelung […] von Vorteil. Wir haben in der Vergangenheit gemerkt, dass diese Leute oft besser ins Team gepasst haben*“. Ortsansässigkeit spielte allerdings nicht für alle befragten Unternehmen eine so elementare Rolle, z. B. wenn der Job viele Reisetätigkeiten beinhaltet (IKT, 155 MA), oder dieser Aspekt wurde von den Interviewten gar nicht erwähnt.

Als weitere Strategien zur Personalsicherung wurden von einigen Unternehmen das Anlernen von Mitarbeiter/-innen mit fachlichen Grundkenntnissen im Unternehmen selbst sowie vom Unternehmen geförderte Weiterbildungsmaßnahmen, v. a. bei Nischenprodukten, erwähnt (IKT, 155 MA; IKT, 50 MA; Kunststoff und Chemie 52; Maschinen- und Anlagenbau, 20 MA; Maschinen- und Anlagenbau, 7 MA; Metall, 120 MA; Optik 12). Des Weiteren wurde die Intensivierung von generellen Werbemaßnahmen des Unternehmens genannt (Metall, 120 MA; Sonstige, 170 MA).

Sieben der befragten KMU beschäftigten zum Zeitpunkt der Interviews Absolventen/-innen der FH Brandenburg, eines davon einen ausländischen Absolventen und einen ausländischen Studenten (IKT, 8 MA). Einige weitere Unternehmen hatten bisher Studierende der FH Brandenburg als Praktikanten/-innen. Darüber hinaus kooperierten einige der Unternehmen mit Hochschulen und sahen diese als wichtigen Rekrutierungskanal an. Die Hälfte der befragten Unternehmen kooperierte bereits mit der FH Brandenburg (über Projekte oder den Career Service, z. B. IKT, 20 MA, kleine Projekte mit dem Innovationsgutschein und Gastvorlesungen). Zwei Unternehmen (IKT, 50 MA, Maschinen- und Anlagenbau, 7 MA) hatten zwar noch keine Alumni der FH Brandenburg angestellt, aber vor kurzem eine Kooperation mit der Hochschule gestartet und erhofften sich daraus auch neues Personal (z. B. Praktikanten/-innen). Das Optik-Unternehmen hatte zum Zeitpunkt des Interviews einmal pro Woche eine studentische Gruppe der FH Brandenburg zum Praktikum in der Firma und wünschte sich, dass sich daraus eine mögliche weitere Zusammenarbeit mit Studierenden ergeben würde. Zudem wies ein Unternehmen (Energiewirtschaft und -technologie, 200 MA) darauf hin, dass ein Mitarbeiter der Firma ein berufsbegleitendes Fernstudium an der Fachhochschule absolvierte.

Personalrekrutierung hängt stark mit den vorhandenen Kapazitäten eines Unternehmens zusammen. KMU haben häufig nur eine kleine Personalabteilung oder die Geschäftsführung ist für die Rekrutierung zuständig. Mit diesen Ressourcen ist es oft zu zeitaufwendig bspw. einen Stand auf einer Firmenkontaktmesse ganztätig zu besetzen. Daher spielt v. a. die Personalsuche über Hochschulen und persönliche Kontakte bei kleinen Unternehmen eine wichtige Rolle. Dass die Unternehmen ihre Mitarbeiter/-innen häufig über persönliche Kontakte rekrutieren, zeigt auch, wie sehr sie an einer langfristigen Bindung interessiert sind. Fast alle befragten KMU waren offen für studentische Praktikanten/-innen oder Mitarbeiter/-innen. Praktika und Abschlussarbeiten im Unternehmen waren zwar nicht immer ein konkretes Rekrutierungsinstrument, sondern wurden auch als vorübergehend angesehen, könnten aber ggf. durchaus zur Anstellung führen. Was die Rekrutierungsstrategien betrifft, ist festzustellen, dass die genannten Suchstrategien der ausländischen Studierenden nicht unbedingt mit den geäußerten Rekrutierungsstrategien der KMU zusammenpassen (vgl. Kapitel 3.1.1.6). Hier könnte unter anderem eines der Probleme bei der mangelnden Integration ausländischer Fachkräfte in den brandenburgischen Arbeitsmarkt liegen. Die Ergebnisse zeigen auch, dass ausländische Fachkräfte nur ein kleines Modul in einer Vielzahl von Strategien zur Behebung eines Fachkräftemangels darstellen.

Einige befragte Multiplikatoren/-innen (BA, BVWM, ZAB) gaben bezüglich dem Rekrutierungsinstrument *Hochschule* ein etwas anderes Bild als die Unternehmensvertreter/-innen ab. Zwar gebe es laut deren Aussage KMU, die häufig mit Hochschulen zusammen arbeiteten und Kooperationen bei z. B. Praktika, Abschlussarbeiten, Projekten mit Fachbereichen, Firmenkontaktmessen etc. hätten. Aber insgesamt geschehe die Zusammenarbeit von KMU mit Hochschulen in Brandenburg bisher nur punktuell. Insbesondere in Regionen Brandenburgs ohne Hochschule in unmittelbarer Nähe, wie z. B. im Norden Brandenburgs, seien weniger Kooperationen zu verzeichnen, da die Hochschulen den Unternehmen oftmals zu weit weg wären. Im direkten Umfeld von Fachhochschulen hingegen seien häufiger Unternehmenskooperationen zu finden.

Einige wenige Unternehmen mit langfristiger Personalpolitik probierten laut BA in Schulen Studierende zu rekrutieren, indem sie diese anwerben würden: *„wenn du das und das studierst, dann kannst du bei uns alle Praktika machen, deine Abschlussarbeit bei uns schreiben und dann bei uns arbeiten.*“ Hier schwinge die Hoffnung mit, dass der/die Jugendliche aus der jeweiligen Region auch langfristig bei dem Unternehmen bleibe.

Neben einer geeigneten Personalrekrutierung stellt auch das Halten der Mitarbeitenden die Unternehmen vor Herausforderungen. Daher setzten laut Aussage einiger befragter Multiplikatoren/-innen (BA, IHK, ZAB) die Unternehmen den Fokus auf Personen, die aus der Umgebung oder ggf. aus ländlichen Gegenden kämen, sich ein Leben in der entsprechenden Region vorstellen könnten und nicht nach einigen Jahren wieder nach einer anderen Stelle suchten. Personalsuche erfolgt laut Aussage der Interviewten sowohl über das private Umfeld wie Verwandtschaft, Freunde und Belegschaft als auch über öffentliche Ausschreibungen. Zwei Multiplikatoren/-innen (IHK, ZAB) hatten den Eindruck, dass KMU in

Brandenburg Mitarbeitende zunächst befristet anstellten, um ggf. zu schauen, ob die Zusammenarbeit klappt, um dann erst nach Ablauf der Befristung zu einer längeren/unbefristeten Beschäftigung überzugehen. Allerdings waren alle befragten Multiplikatoren/-innen der Ansicht, dass die KMU Personal zur langfristigen Einstellung suchten. Eine weitere von Multiplikatoren/-innen genannte Strategie zur Personalsicherung sei die Weiterqualifizierung von Personal (BA).

3.1.3.3 Anforderungen an künftige Mitarbeiter/-innen

Eine zentrale Fragestellung in den Interviews mit den KMU-Vertreter/-innen war, welche Qualifikationen, Kenntnisse und Fähigkeiten Hochschulabsolventen/-innen aus informationstechnischen und ingenieurwissenschaftlichen Studiengängen mitbringen sollten.

Die in der Befragung genannten Anforderungen der Unternehmen bezüglich fachlicher Kenntnisse gestalteten sich divers. Die von den KMU gesuchten Studienrichtungen wurden bereits weiter oben erwähnt. Zwei Unternehmen wiesen auf einen fachlich übergreifenden Einsatz von informationstechnischen oder ingenieurwissenschaftlichen Hochschulabsolventen/-innen im Vertrieb hin: Ein IKT-Unternehmen (155 MA) setzt im Sales- und Accountbereich neben Betriebswissenschaftler/-innen gerne Informatiker/-innen ein, da diese laut dem Befragten häufig ein tieferes Verständnis von den Produkten hätten und diese dementsprechend den Kunden besser erklären könnten. Auch ein Unternehmen aus der Energiewirtschaft und -technologie (47 MA) sah das ähnlich: *„Für Vertrieb ist das Studienfach nicht so wichtig, da kommt es auf die Persönlichkeit an, nicht jeder kann verkaufen*."

Bei der Art des Studienabschlusses waren die befragten Unternehmen flexibel und suchten sowohl Absolventen/-innen mit Bachelor- als auch mit Masterabschluss. Die meisten befragten Unternehmensvertreter/-innen erachteten einen Bachelorabschluss als ausreichend, wenn die Bewerber/-innen gute Fachkenntnisse mitbrächten. Lediglich zwei Unternehmen betonten, dass sie bei ingenieurswissenschaftlichem Personal Absolventen/-innen mit Master- bzw. Diplom-Abschluss bevorzugen würden (Energiewirtschaft und -technologie, 47 MA; Kunststoff und Chemie, 50 MA).

Einige Unternehmen (Energiewirtschaft und -technologie 250 MA; IKT 50 MA; Kunststoff und Chemie 50, 52 MA; Maschinen- und Anlagenbau 12, 12 ,30 MA) merkten an, dass sie eine duale Berufsausbildung aufgrund der dort erlernten Praxiskenntnisse vor dem Studium gut fänden*: „Eine fachbezogene Ausbildung ist von Vorteil, da wir hier sehr anwendungsbezogen arbeiten und daher auch praktisches Können wertvoll ist."* (Kunststoff und Chemie, 50 MA). Zumindest solle ein Praxisbezug im Studium erkennbar oder Praxiserfahrung im Studium gesammelt worden sein, z. B. durch Praktika, so einige Unternehmensvertreter (IKT 50 MA; Kunststoff und Chemie 50 MA; Maschinen- und Anlagenbau 7, 12, 12, 20 MA). Die *„perfekte Besetzung*" für ein Maschinen- und Anlagenbau-Unternehmen (30 MA) wäre ein/e Mitarbeiter/in, der/die in der Firma ausgebildet wurde, ein Studium im Rahmen eines Fernstudiengangs absolviert habe und daher den Betrieb gut kenne.

Einige Unternehmen, v. a. spezialisierte Betriebe in Nischenbereichen, (Kunststoff und Chemie 52 MA; IKT 155 MA, Maschinen- und Anlagenbau 12, 7 MA; Optik 12 MA), die Schwierigkeiten hatten, passend ausgebildete Mitarbeiter/-innen zu finden, stellten Absolventen/-innen mit fachlichen Grundkenntnissen ein und bildeten diese den eigenen Bedürfnissen gemäß weiter bzw. lernten diese intern an. Entsprechend betonte ein Unternehmensvertreter: *„Die müssen aber gelernt haben zu lernen. Die lernen dann in der Praxis*." (Maschinen und Anlagenbau, 7 MA). Dass nicht nur Fachkenntnisse für Unternehmen relevant sind, sondern auch soziale Kompetenzen von Hochschulabsolventen/-innen, veranschaulicht auch folgendes Zitat:

> *„Meine Erfahrung hat gezeigt, dass Fachkenntnisse auch nicht das Wichtigste sind. Ein erfolgreich abgeschlossenes Studium zeigt mir, dass sich ein Absolvent gut selbst organisieren kann und strukturiert arbeiten kann. Wenn er das kann, kann er sich schnell in neue Themengebiete einarbeiten. Das ist wichtig."* (Energiewirtschaft und -technologie, 47 MA)

Bezüglich sozialer Kompetenzen ähnelten sich die Aussagen der KMU-Vertreter/-innen. Es wurden vor allem Teamfähigkeit und selbstständiges Arbeiten (z. B. *„Projekte von vorne bis hinten durchziehen können*" IKT, 20 MA) genannt. Auch Kommunikationsstärke, (z. B. *„auf Leute zugehen kann, weil wir müssen ja unsere Produkte, die wir herstellen auch verkaufen."* Optik, 12 MA) und Persönlichkeit standen bei den befragten Unternehmen hoch im Kurs, was auch an folgenden Aussagen deutlich wird:

> *„Es ist sehr wichtig, dass der Bewerber zu uns passt. Es muss menschlich einfach passen, da wir hier eng zusammen arbeiten und fast jeder jeden kennt. Der Bewerber braucht einen guten Charakter und muss teamfähig sein."* (Maschinen- und Anlagenbau, MA)

> *„Der menschliche Faktor muss passen. Das kann man immer schlecht in eine Stellenausschreibung rein schreiben, aber man merkt es ja schon, wenn der Bewerber bei dem Gespräch vor einem sitzt oder spätestens in den ersten Wochen nach der Einstellung. Das muss einfach passen, da wir ein klein- und mittelständisches Unternehmen sind."* (Kunststoff und Chemie, 52 MA)

Daneben wurden Verantwortungsbereitschaft, Kreativität/Innovationsbereitschaft (z. B. *„Die müssen auch mal was Neues ausprobieren wollen*" IKT, 6 MA) und Flexibilität genannt, wobei die Hochschulabsolventen/-innen *„technisch nach links und rechts schauen können",* einen *„weiten Blick im Studium gelernt haben*" (IKT, 50 MA) sowie *„über den Tassenrand schauen können"* (Maschinen- und Anlagenbau, 30 MA) sollten. Interessant ist zudem die Aussage eines IKT-Unternehmens (8 MA), welches den Bewerbern/-innen auch Idealismus abverlangt:

> *„Mir persönlich ist auch wichtig, dass der Bewerber gut ins Team passt. Also, er sollte teamfähig sein, damit wir unsere familiäre Arbeitsatmosphäre beibehalten können. Er sollte zudem engagiert sein und ein Stück weit idealistisch. Als kleines Unternehmen können wir z. B. nicht jedem einen Dienstwagen zusichern oder besondere Spitzengehälter zahlen, deshalb ist ein wenig Idealismus von Vorteil."*

Auch der *„Wille, in einem KMU zu arbeiten*“ wurde genannt (Kunststoff und Chemie, 50 MA) sowie eine *„starke Verbindung zu dem Unternehmen. Wir versuchen unsere Mitarbeiter langfristig zu halten und wollen nicht nach 2 Jahren einen gut ausgebildeten Mitarbeiter ziehen lassen."* (Energiewirtschaft und -technologie, 250 MA).

Unternehmen suchen den Ergebnissen zufolge Persönlichkeiten, die selbstständige All-Rounder sind. Technisches Wissen war nur ein Teil, soft skills sowie die Fähigkeit für Innovationen und kreatives Denken waren ebenso wichtig. Gerade in KMU, in denen Mitarbeiter/-innen oft viele verschiedene Tätigkeiten übernahmen, wurde Flexibilität von den Hochschulabsolventen/-innen gewünscht. *„Es muss einfach das Gesamtpaket stimmen"*, brachte es ein Vertreter eines Unternehmens aus der Branche Maschinen- und Anlagenbau (20 MA) auf den Punkt.

Die Antworten der befragten Multiplikatoren/-innen spiegeln ein ähnliches Bild wieder. Studieninhalte bzw. fachliche Grundlagen würden von Unternehmen vorausgesetzt (IHK, ZAB). Die Vertreterin vom BVMW wies darauf hin, dass auch bei Ingenieuren/-innen und Informatiker/-innen Projektmanagement- und kaufmännische Kenntnisse gefragt seien, um z. B. Angebote oder Projektkalkulationen zu erstellen. Zudem könne sich auch der Erwerb von Spezialkenntnissen im Rahmen einer praktischen Tätigkeit in einem Unternehmen für Studierende lohnen, da ein Studiengang das mit seiner generellen Ausbildung oft nicht leisten könne (BA). Alle befragten Multiplikatoren/-innen betonten die Wichtigkeit von Praxiserfahrungen, z. B. einer Berufsausbildung vor dem Studium, einem Praktikum oder studentischen Werktätigkeiten. So würden Studierende Betriebsabläufe kennen lernen und könnten bereits bestimmte Problematiken in den Betrieben aufgreifen und ggf. auch den Weg zu einer späteren Anstellung in dem Unternehmen ebnen. Auch von den Multiplikatoren/-innen wurden soziale Kompetenzen wie Teamfähigkeit, Kommunikationsfähigkeit und Kreativität als wichtige Anforderungen an Mitarbeitende genannt. Zudem merkte eine Vertreterin der BA an, dass es wichtig sei, das erworbene theoretische Wissen in der Praxis umzusetzen und sich schnell in neue Felder einarbeiten zu können.

3.1.3.4 Internationalität der KMU

Bis auf vier Unternehmen (IKT, 6 MA; Energiewirtschaft und -technologie 200, 250 MA; Maschinen- und Anlagenbau, 30 MA) hatten alle befragten KMU Auslandskontakte. Dies bezog sich v. a. auf Kunden/-innen, aber auch auf internationale Projekte und Kooperationspartner/-innen, Lieferanten/-innen oder Standorte im Ausland, sowohl außerhalb als auch innerhalb Europas.

Die Unternehmenssprache war zum Befragungszeitpunkt in allen befragten KMU deutsch. Dementsprechend wurden größtenteils gute bis fließende Deutschkenntnisse von Bewerbern/-innen erwartet, was durch folgende Zitate verdeutlicht wird:

> *„Sprachkenntnisse sind sehr wichtig. Der Student sollte gutes Deutsch sprechen, also auch ein Telefonat auf Deutsch führen und fehlerfreie Mails verfassen können.*“ (IKT, 8 MA)

> *„Deutsch ist wichtig: Sie müssen vernünftig formulierte Sätze hinbekommen. Auch die Muttersprachler! Das ist generell bei Maschinenbau-Absolventen ein Problem, z. B. eine gut formulierte Betriebsanleitung zu schreiben.*“ (Maschinen- und Anlagenbau, 7 MA)

Lediglich drei KMU (Energiewirtschaft und -technologie, 57 MA; Optik, 12 MA; Sonstige, 170 MA) konnten sich vorstellen, Mitarbeiter/-innen ohne Deutschkenntnisse einzustellen, wenn diese Bewerber/-innen zumindest gute Englischkenntnisse mitbrächten. Ein Unternehmensvertreter erläuterte, warum Deutschkenntnisse in seiner Firma nicht unbedingt notwendig seien:

> *„Früher haben wir sehr gute Deutschkenntnisse gefordert, wir haben niemanden ohne gute Sprachkenntnisse eingestellt. Das hat sich im Laufe der Zeit geändert. Unser Spanier hatte nur ein Deutschlevel von A1, aber sein Englisch war sehr gut. Deshalb haben wir uns für ihn entschieden, da auch alles andere gepasst hat. Generell kann man sagen, dass im Vertrieb sehr gute Deutschkenntnisse erforderlich sind, sonst sind wir da flexibel geworden."* (Energiewirtschaft und -technologie, 57 MA)

Gleichzeitig sind Englischkenntnisse in fast allen befragten KMU von Hochschulabsolventen/-innen gewünscht bzw. von Vorteil, für z. B. die Kommunikation mit internationalen Kunden/-innen oder Projektpartnern/-innen, für das Verfassen von Betriebsanleitungen, für Fachliteratur, Gästebetreuung, Produktpräsentationen im Ausland, Dienstreisen, das Programmieren oder den Vertrieb. So gibt es auch ganze Branchen, die stark an der englischen Sprache ausgerichtet sind, wie z. B. der IKT-Bereich:

> *„Englisch ist auch wichtig. Die ganze IT-Branche ist sehr stark auf die englische Sprache gerichtet und auch die Kommunikation mit anderen Unternehmen und Kunden ist häufig auf Englisch.*“ (IKT, 155 MA)

Nur ein Unternehmen aus der Energiewirtschaft und -technologie (200 MA) verlangte aufgrund seiner ausgeprägten Regionalität keine Englischkenntnisse von Hochschulabsolventen/-innen. Letztendlich waren aber bei den KMU die fachlichen Grundlagen bzw. das Gesamtprofil der Hochschulabsolventen/-innen ausschlaggebend.

Die Internationalität der Unternehmen spiegelte sich teilweise auch in der Vielfalt der Belegschaft wider. Neun KMU beschäftigten zum Umfragezeitpunkt ausländische Mitarbeiter/-innen (IKT 8, 8, MA; Energiewirtschaft und -technologie, 47 MA; Kunststoff und Chemie, 50 MA; Maschinen- und Anlagenbau 20, 30 MA; Metall, 120 MA; Sonstige, 170 MA). Das betraf sowohl Studierende als auch Hochschulabsolventen/-innen oder auch Facharbeiter/-innen als Mitarbeitende. Vertretene Herkunftsländer waren Honduras, Armenien, die Ukraine, Portugal, Polen, Spanien, Russland, China, Rumänien, Bulgarien und die USA. Die ausländischen Mitarbeiter/-innen stellten nur einen kleinen Teil der Belegschaft dar. Einige weitere Unternehmen hatten zudem in der Vergangenheit ausländische Mitarbeiter/-innen, u.a. aus Polen, Russland oder China. Andere KMU-Vertreter sagten, die Rekrutierung eines ausländischen Hochschulabsolventen hätte sich einfach noch nicht ergeben, bzw. sie hätten noch keine Bewerbungen erhalten.

Auch die befragten Multiplikatoren/-innen wiesen darauf hin, dass es einige, bisher aber eher noch wenige, KMU in Brandenburg gebe, die international aktiv seien.

Englisch käme laut dem IHK-Vertreter als Unternehmenssprache in den KMU in Brandenburg sehr selten vor. In vielen Fällen würden daher sehr gute Deutschkenntnisse von den Bewerbern verlangt. Aber es gebe auch KMU, die im internationalen Feld unterwegs seien, bei denen Englischkenntnisse unabdingbar wären (BA). Insbesondere im IT-Bereich werde Englisch immer wichtiger für das Programmieren und für internationale Projekte und sei in dieser Branche bereits entsprechend weiter verbreitet als in anderen Bereichen. Ansonsten spielten Fremdsprachenkenntnisse im Brandenburger Raum weniger eine Rolle (BVMW). Der IHK-Vertreter merkte an, dass in vielen Betrieben v. a. in der älteren Generation oft Englischkenntnisse fehlten, da sie kein Englisch gelernt hätten oder es zu lange her sei. Die jetzigen Gründer/-innen hätten mehr Kenntnisse in Englisch und weiteren Fremdsprachen.

Bezüglich der Vielfalt in der Belegschaft von KMU in Brandenburg wurde angemerkt, dass einige Unternehmen polnische Facharbeiter/-innen oder polnisch sprechende Mitarbeiter/-innen für Geschäftsprozesse in Polen beschäftigten (BVMW, ZAB). Auch die Unternehmen, die in der Umgangssprache Englisch aufwiesen, hätten oft eine internationale Belegschaft (IHK).

3.1.3.5 Einstellungen zum Berufseinstieg ausländischer Studierender

Ein Ziel des Projektes war es, Probleme ausländischer Studierender beim Berufseinstieg herauszufinden. Daher wurden die Unternehmensvertreter/-innen nach Ihren Erfahrungen bezüglich der Einstellung ausländischer Studierender und/oder Hochschulabsolventen/-innen gefragt.

Vier KMU hatten bis zum Umfragezeitpunkt noch keine ausländischen Bewerbungen erhalten. Andere Unternehmensvertreter/-innen erwähnten, dass Bewerbungen von ausländischen Hochschulabsolventen/-innen eher selten oder nur gelegentlich vorgekommen wären. Als Grund dafür wurde u.a. die Größe des Unternehmens genannt:

> *„Da wir sehr klein sind und unsere neuen Mitarbeiter über bestehende Mitarbeiter zu uns finden, sind ausländische Bewerber sehr selten dabei. Manchmal wird uns ein ausländischer Student von einem Professor der FH Brandenburg empfohlen. Im Grunde spielt bei uns die Herkunft aber keine Rolle, Sprachbarrieren können überwunden werden. Wichtig sind gute Fachkenntnis und Teamfähigkeit.“* (IKT, 8 MA)

Ein Unternehmen, welches zum Befragungszeitpunkt international sehr aktiv war, erhielt hingegen oft direkte Bewerbungen aus dem Ausland, allerdings von Bewerber/-innen, die ihren Hochschulabschluss nicht immer an einer deutschen Hochschule erlangt hatten:

> *„Ja, sehr häufig. Wir hatten mal eine Stelle für einen Stahlbauingenieur ausgeschrieben. Dafür haben sich Absolventen aus Syrien, Iran und Ägypten beworben. Die Stellenausschreibung war auf Deutsch, wir haben aber sehr viele Bewerbungen auf Englisch bekommen. In letzter Zeit*

haben wir viele Bewerbungen aus Spanien, Portugal, Griechenland und Italien. Die Häufigkeit der Bewerbungen ist auch genau in dieser Reihenfolge. Die Bewerbungen sind alle auf Englisch, […]. Initiativbewerbungen bekommen wir auch häufig. Da wir auch im Ausland viele Projekte haben, bekommen wir auch Bewerbungen für Polen, Russland und Ghana, diese leiten wir dann aber direkt an den zuständigen Betrieb vor Ort weiter." (Energiewirtschaft und -technologie, 47 MA)

Ein IKT-Unternehmen (8 MA) suchte bereits wegen erforderlicher Sprachkenntnisse direkt im Ausland nach Mitarbeitenden:

„Wir haben vor einiger Zeit […] in Spanien nach geeigneten Mitarbeitern gesucht. Wir haben Kunden in Spanien dazu gewonnen und dann nach einem Mitarbeiter mit Muttersprache Spanisch gesucht. Wir haben an einem Programm der spanischen Außenhandelskammer teilgenommen, um einen geeigneten Mitarbeiter zu finden. Leider ohne Erfolg."

Auf die Frage, warum bisher noch keine ausländischen Mitarbeiter/-innen eingestellt wurden, obwohl die Unternehmen Bewerbungen von ausländischen Hochschulabsolventen/-innen erhalten hatten, antworteten diese u. a. dass es z. B. Bewerbungen direkt aus dem Ausland (z.T. ohne Deutschkenntnisse) gewesen seien (IKT, 150 MA; Maschinen- und Anlagenbau, 12 MA). Zudem wies ein Unternehmensvertreter (Energiewirtschaft und -technologie, 200 MA) darauf hin, dass Bewerbungen von ausländischen Hochschulabsolventen/-innen oft auf Englisch verfasst seien[36]: *„Ich würde von jedem ausländischen Studenten erwarten, sich in Deutsch zu bewerben, wenn ich ein deutsches Unternehmen will […] die Ausschreibung ist in Deutsch, da will ich auch eine Bewerbung in Deutsch."*

Eventuelle Vorbehalte der Befragten in Bezug auf die Beschäftigung ausländischer Studierender sind aufgrund der Effekte der sozialen Erwünschtheit schwer messbar. Die meisten interviewten Unternehmensvertreter/-innen könnten sich grundsätzlich vorstellen, ausländische Mitarbeiter/-innen einzustellen, wie folgende Zitate verdeutlichen:

„Der Bewerber ist in erster Linie der Mensch, der er ist, da machen wir wirklich keine Unterschiede." (IKT, 14 MA)

„Es ist für uns egal, woher der Bewerber kommt, solange er die Anforderungen der offenen Stelle erfüllt." (IKT, 8 MA)

Zwar erhielten einige KMU selten Bewerbungen von ausländischen Bewerber/-innen, würden aber nach eigener Aussage keine Unterschiede zu deutschen Bewerber/-innen machen, wenn die Qualifikationen und Kenntnisse stimmten – insbesondere, wenn die Bewerber/-innen in Deutschland studiert und somit bereits entsprechende Deutschkenntnisse erworben hätten. Einige der befragten Unternehmensvertreter/-innen beschäftigen bereits ausländische Mitarbeiter/-innen. Skeptisch waren die Unternehmen bei

[36] Hier ist anzunehmen, dass es sich nicht um Alumni eines deutschsprachigen Studiengangs an einer deutschen Hochschule handelt. Die Alumni der FH Brandenburg würden sich üblicherweise schon auf Deutsch bewerben.

Direktanfragen aus dem Ausland. Lediglich ein Unternehmensvertreter betonte, dass er einen deutsche/n Bewerber/in bevorzugen würde, ohne dies weiter zu begründen.

Die Unternehmensvertreter/-innen wurden außerdem gefragt, wo ausländische Mitarbeiter/-innen bei der Arbeit von Vorteil sein könnten oder ob sie Sie bei ausländischen Absolventen/-innen besondere Fähigkeiten und Kenntnisse sehen würden, die deutsche Bewerber/-innen nicht mitbringen. Da einige der Unternehmen zum Befragungszeitpunkt wenig oder noch gar keine Erfahrungen mit ausländischen Arbeitnehmern/-innen gesammelt hatten, wurden diese Fragen teilweise auf Basis der Einschätzung der Befragten beantwortet. Einige der Interviewten haben daher keine Angaben gemacht. Andere hingegen wiesen auf mögliche spezielle Fähigkeiten ausländischer Studierender hin. Vier Unternehmen sahen u.a. eine hohe Flexibilität, Anpassungsfähigkeit, Mut und Zielstrebigkeit aufgrund des bisherigen Werdegangs bei ausländischen Studierenden, was z. B. durch folgendes Zitat veranschaulicht wird:

> *„Höheres Maß an Flexibilität bei den ausländischen Mitarbeitern, die wir haben, obwohl die sich jetzt auch immer mehr den deutschen Mitarbeitern anpassen, je länger sie hier sind. Flexibilität aufgrund des eigenen Werdegangs, dass sie schon bereit gewesen sind, eine neue Sprache zu lernen und gewaltig umgezogen sind."* (IKT, MA)

Außerdem merkten drei Unternehmen die muttersprachlichen Sprachkenntnisse an, die von Vorteil für internationale Kunden und Projekte sein könnten. Zwei Unternehmen wiesen auf die interkulturelle Kompetenz und Kenntnisse anderer Kulturen (2) der ausländischen Studierenden hin.

Die meisten Befragten sahen keine Schwierigkeiten bei der Einstellung und Beschäftigung ausländischer Studierender und Absolventen/-innen, sei es auf Basis der eigenen Erfahrung oder einer Einschätzung. Als mögliche Herausforderungen wurden Sprachbarrieren (3 Unternehmen) sowie der *Betriebsfrieden* bzw. die (eventuell mangelnde) Aufgeschlossenheit der Belegschaft (2 Unternehmen) genannt:

> *„Naja, mit jedem ausländischen Studenten kommt ja ein Stück weit andere Mentalität ins Haus. Ich rede hier über Diversity, wo ich mich darauf einstellen muss, andere Kulturen. Wir nannten interkulturelle Kompetenz. Da kann ich nicht erwarten, dass [die] dann jeder gleich so mitbringt, dass jeder da so aufgeschlossen ist. Also da muss ich dann was machen."* (Energiewirtschaft und -technologie, 200 MA)

Zwei andere Unternehmen betonten hingegen, dass Sprachbarrieren überwunden werden könnten (IKT; 8, 20 MA):

> *„Wir haben bisher schon gute Erfahrungen mit ausländischen Mitarbeitern gemacht. Bei uns arbeitet seit ca. acht Jahren ein Mitarbeiter aus Honduras. Er hat an der FH Brandenburg studiert und dann bei uns seinen Berufseinstieg gemacht. Des Weiteren haben wir einen Werkstudenten aus Armenien, der auch an der FH Brandenburg studiert. Vor einiger Zeit hatten wir eine französische Praktikantin. Die mitgebrachten Sprachkenntnisse waren sehr vorteilhaft. Die anfänglich schlechten Deutschkenntnisse des Honduraners waren für mich kein Grund, ihn nicht einzustellen, da er gute Fachkenntnisse hatte und auch sonst gut zu uns gepasst hat."* (IKT, 8 MA)

Des Weiteren wurden bürokratische Hindernisse (1 Unternehmen) und die Anpassung an die deutsche Kultur/die deutschen Gepflogenheiten (1 Unternehmen) genannt. Ein Unternehmensvertreter erwähnte, dass bürokratische Hürden mittlerweile aufgrund der Änderungen des Aufenthaltsgesetzes der Vergangenheit angehörten.

Ein wichtiger Punkt, der zwar von den Interviewten nicht im Kontext der o.g. Frage erläutert wurde, aber dennoch an dieser Stelle angemerkt werden soll, ist der Wunsch nach regionaler Verwurzelung der Mitarbeiter/-innen. Alle befragten Unternehmen suchten Personal, welches langfristig in ihrer Firma arbeitet. Von einigen Befragten wurde außerdem auf die regionale Verwurzelung der Arbeitnehmer/innen hingewiesen (vgl. Kapitel 3.1.3.2). Dieser Wunsch könnte sicherlich einen Einfluss auf die Auswahl der Mitarbeiter/-innen haben – sei es bei ausländischen Bewerber/-innen oder auch bei deutschen Bewerber/-innen, die aus einer weiter entfernten Region stammen. Gleichzeitig ist anzumerken (was aber nicht von den Befragten erwähnt wurde), dass die Studierenden insgesamt immer internationaler werden und bereits im Studium oftmals verschiedene Stationen im Ausland aufweisen.

Zwei Multiplikatoren/-innen sahen bei KMU in Brandenburg, abgesehen von wenigen Ausnahmen, größtenteils kaum Vorbehalte gegenüber der Beschäftigung von ausländischen Studierenden (BVMV, IHK): *„Wenn jemand gute Deutschkenntnisse hat, dann hat er weitgehend ähnliche Chancen wie deutsche Bewerber – es gibt Situationen mit mehr und weniger Skepsis.“* (IHK). Oft seien Vorurteile abhängig von persönlichen Befindlichkeiten und Erfahrungen, die Mitarbeiter/-innen oder Geschäftsführer/-innen von Unternehmen gemacht hätten (BA, BVMW). Außerdem wurde angemerkt, dass je größer der Ort sei und je mehr Kontakte es gebe, desto weniger Vorurteile ggf. vorhanden seien (BA). Eine gewisse Weltoffenheit sei dennoch von den Unternehmensvertretern/-innen gefragt:

> *„Da muss man aufgeschlossen und weltoffen sein und ein kulturelles Interesse mitbringen, man muss Lust und Neugier haben, um jemanden in die Firma aufzunehmen, der aus einem ganz anderen Eck der Welt kommt, der vielleicht auch eine andere Religion hat, der vielleicht anders aufgewachsen ist, klimatisch, kulturell, religiös […].“* (BA)

Auch der Vertreter der ZAB wies auf mögliche Bedenken von KMU hinsichtlich der Herausforderungen bei der Zusammenarbeit unterschiedlicher Kulturen hin. Auch die Angst vor Ressentiments innerhalb der Stammbelegschaft könne eine Rolle für Unternehmensvertreter/-innen spielen.

Einige Multiplikatoren/-innen merkten außerdem an, dass Firmen bezüglich der Beschäftigung von Drittstaatsangehörigen möglicherweise Befürchtungen vor bürokratischen Hindernissen und rechtlichen Herausforderungen beim Aufenthaltsgesetz hätten (BA, ZAB):

> *„Ein Hindernis ist vielleicht auch nach wie vor mal die Unwissenheit der Arbeitgeber darüber, dass es mittlerweile relativ unproblematisch möglich ist, jemanden einzustellen, weil es jahrelang eher aufwendig war, so jemanden einzustellen. Und ich könnte mir vorstellen, dass […] die Bewerbung eines Nicht-EU-Bürgers […] von vornherein zur Seite gelegt wird – ‚Auf den*

ganzen Papierkram hab ich sowieso kein Bock´. Was dann eben dazu führt, dass eine gute Bewerbung vielleicht gar nicht erst gelesen wird.“ (BA)

Außerdem könnten Warnungen bzw. Ausführungen zu Wirtschaftskriminalität von staatlicher Seite zu Zurückhaltung oder Skepsis bezüglich der Beschäftigung bestimmter Herkunftsregionen führen (IHK). Als weitere mögliche Probleme beim Berufseinstieg sahen die befragten Multiplikatoren/-innen fehlende Kenntnisse der angebotenen Arbeitsplätze (IHK) und mangelnde Deutschkenntnisse, v. a. bei Alumni englischsprachiger Studiengänge (BA, IHK) an. Ebenfalls wichtig sei, da bei den Betrieben die fachliche Qualifikation im Vordergrund stehe, dass beide Seiten die gleiche fachliche Sprache sprächen:

„Es geht nicht um die Sprachkenntnisse als solche, sondern die fachliche Sprache sollte die gleiche sein […]. Wenn ein Betrieb schon international aufgestellt ist, dann guckt der nicht, ob der aus Deutschland oder aus China oder aus Frankreich kommt. Wichtig ist für ihn, dass die Verständigungsmöglichkeit da ist und alles andere muss der betriebliche Ablauf bringen.“ (IHK)

Als besondere Expertise ausländischer Studierender wurden Sprachkompetenzen und interkulturelle Kenntnisse (v. a. wichtig für Gepflogenheiten/Mentalitäten in der Arbeitsweise anderer Regionen) genannt (BVMW, IHK, ZAB). Zudem sprachen auch einige Multiplikatoren/-innen (BA, BVMW) den ausländischen Studierenden aufgrund ihres Werdegangs viel Flexibilität, Motivation und Ehrgeiz zu:

„Einen anderen Kontinent zu besuchen, da zu studieren und sich durchzuschlagen, sich auf neue Strukturen einzulassen, das überhaupt zu machen. Ich finde, dass das schon eine ganz tolle Expertise ist: Das ist Mut, das ist Flexibilität, das ist Mobilität […]. Und darüber hinaus ist es sicherlich eine Leistung über das Studium selbst hinaus, in einem fremden Land zu studieren, mit einer Sprache, die nicht die eigene Muttersprache ist. Das ist […] eine hohe geistige Leistung.“ (BA)

Auch der Aspekt Mut wird von einer Multiplikatorin genannt:

„Gerade in Brandenburg, wo es auch in die Fläche geht und der Anteil an Dunkelhäutigen kaum da ist – wenn man sich da traut, als jemand aus Afrika, sich irgendwo in einer kleinen Zwanzigtausend-Seelen-Ortschaft irgendwie niederzulassen, ich meine, das ist einfach unglaublich.“ (BA)

Gleichzeitig äußerte die BA: *„Die Frage ist auch, ob dass jemand machen würde. Da habe ich große Bedenken – noch. Oder eben auch eine indonesische Frau, die superklug ist und Kopftuch trägt.*“ (BA)

Die Vertreterin der BVMW sah in der Konkurrenz durch Großunternehmen als attraktive Arbeitgeber eine Herausforderung:

„Die Frage ist, finden die ausländischen Studenten die KMU in Brandenburg so interessant, dass sie sich dort bewerben? Also, dass man überhaupt an die KMU rangeht, an große Unternehmen bestimmt ja, aber an KMU bestimmt weniger. Da fehlt irgendwo ein Stückchen. Das ist ja schon auch bei den deutschen Studierenden, das sie erstmal auf die Großunternehmen schielen und gucken, was kann ich da [machen], weil da ist mehr Karriere möglich. Und dann erst auch [auf] die KMU, weil in KMU manchmal die Karriere viel interessanter ist, weil ich mehr machen kann,

also breiter arbeiten kann, also so auf einer Spur. Und ich denke mal, bei den ausländischen Studenten ist das noch mehr ausgeprägt, dass sie erstmal auf die großen Unternehmen gucken. Ggf. Aufenthaltsgenehmigung, Arbeitsgenehmigung und die Gehälter, die sie brauchen, damit sie die Arbeitsgenehmigung kriegen."

3.1.3.6 Vor- und Nachteile brandenburgischer KMU

Vorteile

Um Argumente für eine bessere Sensibilisierung ausländischer Studierender hinsichtlich der Beschäftigung in regionalen Betrieben zu erheben, wurden die Interviewten auch nach möglichen Vorteilen des Arbeitens in brandenburgischen KMU gefragt. Als Vorteile wurden dabei v. a. vielfältiges Lernen, Praxisnähe, vielfältige Aufgaben und der bereichsübergreifende Einsatz aufgrund der kleinen Unternehmensgröße genannt, wie folgendes Zitat verdeutlicht:

> „*Bei der Ausbildung und Einarbeitung haben KMU bessere Möglichkeiten. Es ist ein beidseitiges Geben und Nehmen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Der Mitarbeiter ist kein ‚einer von vielen.*" (Maschinen- und Anlagenbau, 30 MA)

Außerdem wurde auf die flachen Hierarchien und die langfristige Perspektive durch zumeist feste Arbeitsplätze hingewiesen. Auch der Standort Brandenburg selbst birgt in den Augen der Befragten Vorteile, wie z. B. die schöne Landschaft, die Nähe zu Berlin oder niedrige Mietpreise.

Die befragten Multiplikatoren/-innen wiesen auf ähnliche Vorteile von KMU hin, wie flache Hierarchien, schnellere Zuweisung von höherer Verantwortung oder vielfältige Aufgaben. Die Nähe zu Berlin wurde ebenfalls als ein Vorteil des Standortes Brandenburg genannt. Zudem gebe es viele innovative KMU in Brandenburg, die teilweise im Wachstum seien und somit die Möglichkeit für Mitarbeiter/-innen böten, etwas mit aufzubauen.

Nachteile

In den Gesprächen wurden auch verschiedene Nachteile der Region Brandenburg erwähnt. So wurde insbesondere auf ein niedriges Gehaltsniveau bzw. große Lohnunterschiede im bundesdurchschnittlichen Vergleich hingewiesen:

> *„Wenn ein Student hier regional verwurzelt ist und auch nach dem Studium hier bleiben will, hat er bei KMU´s gute Chancen einen Job zu finden. Hier ist es auch billiger als in den alten Bundesländern. Wobei das nicht das ausschlaggebende Argument ist, da die Löhne ja auch niedriger sind."* (IKT, 155 MA)

„Bewerber, die aus großen Konzernen kommen, haben zu hohe Gehaltsvorstellungen", so ein Unternehmensvertreter (IKT, 50 MA). Ein weiter Befragter wies auf die Konkurrenz durch Großunternehmen hin, die oft attraktiver für Absolventen/-innen seien:

> *„Es schmerzt zu sehen, wie alle guten Ingenieure an mir vorbei zum Rolls Royce Werk laufen. Mein Unternehmen ist nur wenige hundert Meter davon entfernt. Ich habe als kleines Unternehmen einfach keine Chance im Wettbewerb um gute Ingenieure. Ich bin deshalb verärgert, als kleines Unternehmen kann man einfach nicht das gleiche wie Siemens oder ABB bieten, das heißt aber noch lange nicht, dass es bei uns nicht schön zu arbeiten ist."* (Maschinen- und Anlagenbau, 12 MA)

„Man kann häufig keine Bewerber aus Süddeutschland zu uns locken, da wir einfach nicht so viel zahlen können wie in Süddeutschland. Man kann das Lohngefälle deutlich spüren", sagte ein anderer Befragter (Energiewirtschaft und -technologie, 200 MA).

Ein weiterer Nachteil sei die geringe Industrie in Brandenburg: *„Leider ist die Region nicht so stark industrialisiert, die Region um Eberswalde verarmt. Viele Industrien gibt es heute nicht mehr in unserer Region.*" (Energiewirtschaft und -technologie, 200 MA). *„Brandenburg hat schon sehr wenige Vorteile gegenüber anderen Städten […], wirtschaftlich gesehen - wenig Industrie, reine Dienstleistung"*, so ein anderer Interviewter (IKT, 20 MA)

Auch die Multiplikatoren/-innen wiesen auf das Lohngefälle/die Gehaltsunterschiede (z. B. im Ingenieursbereich im Vgl. zu beispielsweise dem Süden bzw. Südwesten Deutschlands) und den dadurch entstehenden Nachteil der Brandenburger KMU hin (BA, IHK, ZAB). Allerdings gebe es auch einige KMU in Brandenburg, die sehr modern gemanagt würden und viel für Familienfreundlichkeit und Weiterbildung täten (ZAB).

Eine Vertreterin der BA verwies auf generell zu hohe Erwartungen von Unternehmen an Hochschulabsolventen/-innen:

> *„Man hat das Gefühl, die denken, man bekommt einen fertig gebackenen Arbeitnehmer direkt von der Hochschule und das ist natürlich nicht realistisch. […] Bedenkt man bestimmte vielleicht auch vorliegende regionale Hemmnisse und finanzielle Anreize in Kombination mit dem, was an Kenntnissen und Erfahrungen und Spezialwissen gefordert wird, ist es in dieser Kombination auch nicht so ohne, das zu bedienen. Die Anforderungen sind schon hoch und das Geld dafür ist eben nicht so hoch. Also da würde ich mir auch als Absolvent überlegen, ob ich nicht vielleicht eben doch umziehe. Oder wenn ich schon umziehe, ob ich eben in die Uckermark umziehe, weil ich ein Naturfaible habe oder so, dann kann das eine Option sein. Aber wenn ich realistischerweise sage, ‚ja, ich steige jetzt ein, ich möchte vernünftig verdienen' dann hätte ich persönlich auch noch andere Ideen, wo ich mich dann vielleicht auch noch bewerben würde.*"

Auch die ländliche Region mit wenig Industrie könne einen Nachteil für die Personalrekrutierung darstellen (BVMW, IHK).

3.1.3.7 Maßnahmenvorschläge für die Hochschule

Hochschulen wurden von den Befragten generell als wichtiger Kooperationspartner wahrgenommen. Hier gab es bereits eine ganze Reihe von vielfältigen Verbindungen, u. a. wurden genannt: Technologietransfer, Personalrekrutierung, wissenschaftliche Begleitung von Projekten, Fördergelder, Gastvorlesungen und berufsbegleitende Studiengänge.

Auf die Frage, was die FH Brandenburg machen könne, um die Einstellung ausländischer Studierender zu befördern, wurden von den Unternehmensvertreter/-innen u. a. folgende Vorschläge gemacht:

- Förderung von Praxiserfahrungen (z. B. Praktika, studentische Projekte, Abschlussarbeiten) (3)
- Betriebsbesichtigungen, um Studierende an KMU heranzuführen (2)
- Unternehmenslisten, Sichtbarmachung von Unternehmen (2)
- Empfehlung guter Studierender durch Professoren/-innen an Unternehmen (1)
- Duales Studium (1)
- Gastvorträge von Unternehmensvertretern/-innen bei Lehrveranstaltungen (1)

Zur Gewinnung von Nachwuchs ist es für regionale Unternehmen wichtig, sich zukünftigen Absolventen/-innen der FH Brandenburg durch interessante Praktika und Abschlussarbeiten schon in den Praxisphasen mit attraktiven Arbeitsplätzen zu präsentieren und erlebbar zu machen. Insbesondere Einblicke in Struktur und Prozesse eines Unternehmens sind bedeutend für Studierende, wie ein Interviewter veranschaulichte: *„Studierende sollen sich vor Ort angucken, was passiert und Unterschiede zwischen Unternehmen erkennen. Hier bei uns wird Präzisionsarbeit geleistet."* (Maschinen- und Anlagenbau, 30 MA). Zueinanderfinden könnten Studierende und Arbeitgeber/-innen mit Hilfe von ersten Kontaktanbahnungen wie z. B. Betriebsbesichtungen oder Besuchen der Unternehmer/-innen an der Hochschule (z. B. bei Firmenkontaktmessen, durch Gastvorträge etc.). Fast alle befragten Unternehmen boten Arbeitsmöglichkeiten für Studierende (Abschlussarbeiten, Praktika, z.T. Werkstudenten) an.

Die befragten Multiplikatoren/- innen schlugen ebenfalls verschiedene Maßnahmen vor, die die FH Brandenburg zur Vorbereitung der ausländischen Studierenden auf den Arbeitsmarkteinstieg anbieten könnte:

- Sensibilisierung von KMU (5):
    - Sensibilisierung bereits vorhandener Kontakte und Einbindung von Multiplikatoren/-innen (z. B. IHK, Wirtschaftsverbände) für den Kontakt zu weiteren Arbeitgebern/-innen
    - Hochschulmarketing: KMU stärker über die Vielfalt an der Hochschule informieren (Herkunftsländer der Studierenden und Absolventen/-innen offenlegen)
    - Vorstellen der verschiedenen Nationalitäten in einer Infoveranstaltung für KMU, z. B. über Umgangsformen im arabischen Raum, Auffassungen zu bestimmten Problemen

- Abbau von möglichen ausländerrechtlichen und bürokratischen Bedenken bei KMU bezüglich der Beschäftigung von Drittstaatsangehörigen
- Mehr Aktivität und Transparenz seitens der Unternehmen erforderlich (z. B. über Wirtschaftsverbände)

- Förderung von Praxiserfahrung, neue Unternehmenskooperationen (2)
- Vorbereitung der Studierenden auf den Arbeitsmarkt (2)
  - KMU sichtbar machen: Studierende hätten oft Großunternehmen vor Augen, was u. a. mit dem fehlenden Wissen zusammenhänge, wo und wie KMU gefunden werden könnten -> Schaffung einfacher Zugänge zu Bereichen, Branchen und Regionen (z. B. im Internet, über Berufsverbände oder Branchenbücher)
  - Vorbereitung auf Gesprächspartner/-innen im Vorstellungsgespräch: Sensibilisierung/ Entwicklung von „Fingerspitzengefühl" für ggf. Geschäftsführer höheren Alters (gleiche Fachsprache sprechen können)
- Interkulturelle Sensibilisierung der Studierenden: Vorbereitung auf deutsche Arbeitsethik (z. B. Begrüßungen, Arbeitszeiten) (2)
  - Schaffung von Begegnungen zwischen Unternehmen und Studierenden zum Abbau von möglichen Vorbehalten auf beiden Seiten durch Dialog, z. B. Chef-Dating, Business-Dinner, Unternehmensbesichtigungen (2)
  - Schaffung einer Willkommenskultur a) an der Hochschule: gute Betreuung der Studierenden und ein *An-die-Hand-nehmen* nicht nur auf der fachlichen, sondern auch auf der sozialen Ebene, um ein *Ich-fühl-mich-hier-wohl-Gefühl* zu produzieren und zu fördern; b) gesamtgesellschaftlich, um die Absolventen/-innen als Fachkräfte zu halten (1)

Die Ergebnisse zeigen, dass es wichtig ist, Sensibilität sowohl auf Seiten der Studierenden als auch auf Seiten der Arbeitgeber/-innen füreinander zu schaffen. Hierzu können interkulturelle Trainings, Informationsmaterialen und Begegnungen Maßnahmenansätze für die Hochschule sein. Aber auch Unternehmen sind dazu angehalten aktiv sichtbarer für Absolventen/innen zu werden. Darüber hinaus ist die Schaffung und das Leben einer Willkommenskultur in verschiedensten gesellschaftlichen Bereichen unabdinglich, um die ausländischen Studierenden auch nach ihrem Studium als Fachkräfte in der Region halten zu können.

3.2 Transnationaler Erfahrungsaustausch

Erst der Vergleich mit anderen bringt oftmals die entscheidenden Hinweise, was an den eigenen Angeboten noch verbessert werden könnte. Gerade einem Akademischen Auslandsamt bietet sich hier die Möglichkeit für einen Blick über den Tellerrand. In insgesamt vier Arbeitstreffen tauschte das Projekt-

team des Akademischen Auslandsamtes der FH Brandenburg sich daher mit dem International Office der SUAS in Varkaus, Finnland aus. Mit einem ähnlichen Fächerangebot und einer vergleichbaren Studierendenstruktur eignete sich die finnische Hochschule, ebenso wie Brandenburg eher in der Peripherie gelegen, sehr gut für einen Vergleich, wie bereits in vorherigen Kapiteln beschrieben.

Verglichen wurden die Unterstützungsangebote zur Vorbereitung auf den Arbeitsmarkt, Praxisanteile im Studium, Unternehmenskooperationen und sonstige für das Projekt relevante Maßnahmen der Hochschulen. Auch die Befragungen wurden in Finnland flankierend durchgeführt, um hier ebenfalls auffällige Gemeinsamkeiten und Unterschiede identifizieren zu können.

Neben einigen Gemeinsamkeiten sowohl die Studienorganisation bzw. strukturellen Gegebenheiten beider Hochschulen als auch die Studierenden und ihre Interessen selbst betreffend, ergaben sich bei diesem Vergleich zwei hauptsächliche Unterschiede bezüglich der Förderung und Eingliederung der Studierenden in den lokalen Arbeitsmarkt[37]:

1. Hinsichtlich der Zusammensetzung und den Plänen der Studierendengruppe selbst
2. Hinsichtlich der hochschulinternen Organisation der berufsvorbereitenden Bildungs- und Informationsangebote sowie der Unternehmenskooperationen

Unterschiede zwischen den befragten ausländischen Studierenden in Brandenburg und Varkaus

Während die befragten ausländischen Studierenden der FH Brandenburg aus einer größeren Zahl verschiedener Herkunftsstaaten stammten, kamen die Bildungsausländer/-innen der SUAS hauptsächlich aus China und aus der Russischen Föderation, bildeten also eine homogenere Studierendengruppe. Gerade die chinesischen Studierenden gingen dabei nach dem Studium sehr häufig zurück ins Heimatland.

Ein weiterer relevanter Unterschied für die spätere Berufsperspektive bestand außerdem in der Sprachausbildung. Da die ausländischen Studierenden an der SUAS hauptsächlich in zwei englischsprachigen Studiengängen eingeschrieben waren, für die nur sehr grundlegende, einführende Kurse in der finnischen Sprache belegt werden mussten, verfügten die meisten von ihnen auch zum Zeitpunkt des Studienabschlusses nicht über ausreichende Finnischkenntnisse, um sich in den lokalen Arbeitsmarkt zu integrieren (es sei denn, die Unternehmenssprache wäre Englisch). Hier bestand ein großer struktureller Unterschied zu den Studierenden der FH Brandenburg, die alle bereits vor Studienbeginn ein B2-Niveau der deutschen Sprache nachweisen müssen und in deutschsprachigen Studiengängen immatrikuliert

[37] Die Anzahl der befragten Alumni und Unternehmen war in Varkaus deutlich geringer, da im Rahmen der Projektförderung lediglich personelle Ressourcen für die FH Brandenburg sowie die Übersetzung der Fragebögen finanziert wurden. Da die Ergebnisse dieser beiden Befragungen zudem keine für die Projektmaßnahmen relevanten Ergebnisse beinhalten bzw. sich teilweise mit denen der Befragungen der FH Brandenburg decken, werden sie in diesem Bericht nicht detailliert ausgeführt.

sind. Dementsprechend schätzten 93% der befragten Studierenden in Varkaus Sprachprobleme als ihr größtes Problem bei der Arbeitssuche ein.[38]

Im Projektzeitraum konnten die Studierenden in Varkaus nach dem Bachelorstudium nicht umgehend einen Master beginnen, sondern mussten zuvor drei Jahre Berufserfahrungen sammeln, was gerade für ausländische Studierende, die eventuell nicht so lange an einem Ort bleiben, aber dennoch ein weiterführendes Studium machen wollten, eine Hürde darstellt. Vielleicht gab auch deshalb rund ein Fünftel (20,6 %) der Studierenden in Varkaus an, nach dem Studium sicher nicht in Finnland bleiben zu wollen. In Brandenburg wurde diese Option nur von 7 % gewählt. Dafür lag hier der Anteil der Unentschlossenen, also derer, die noch nicht sicher waren, ob sie bleiben wollten, etwa 10% höher als in Finnland (48,8 % zu 39,7 %).

Auch in den Gesprächen bestätigten die finnischen Projektpartner, dass dort ein Großteil der Studierenden Finnland nach dem Studium wieder verlässt. Viele der dortigen ausländischen Studierenden absolvierten sogar ihr Pflichtpraktikum im Heimatland. Es machte also den Anschein, dass einige Studierende gezielt als *Bildungstouristen* an die Hochschule kamen, d.h. dass sie von Anfang an geplant hatten, dort nur zu studieren und dann wieder heimzukehren.

Dies schlug sich auch in den angegebenen Gründen für das Studium in Deutschland/Finnland nieder. An beiden Hochschulen stand das Ausbleiben der Studiengebühren hier an der Spitze; doch in Varkaus war es mit 68 % im Vergleich zu Brandenburg (51 %) das zentrale Element für die Entscheidung nach Finnland zu gehen. Dies verwundert nicht, bekamen die Studierenden doch auf diese Weise die Möglichkeit, kostengünstig in einem englischsprachigen Studiengang zu studieren, was in den Konkurrenzländern Großbritannien, USA oder Australien sehr viel teurer gewesen wäre.

Der gute Ruf der finnischen Hochschulen, die politische Lage und Sicherheit sowie die soziale Absicherung waren weitere Gründe der Studierenden für Finnland, die für die Brandenburger Studierenden eine weniger wichtige Rolle gespielt hatten (letzterer Punkt wurde in Brandenburg sogar von keinem der Befragten gewählt).

Die Brandenburger Studierenden gaben als Entscheidungsgrund für Deutschland hingegen häufiger Freunde, Familie oder Bekannte, die bereits hier lebten, an – ein Aspekt, der sich sicherlich auch auf einen späteren Verbleib in Deutschland förderlich auswirken könnte. Darüber hinaus wählten die Studierenden in Brandenburg öfter berufsrelevante Aspekte als Gründe, in Deutschland zu studieren. So gaben je ca. 30 % „bessere Berufsaussichten weltweit“ und „gute Möglichkeiten nebenbei zu arbeiten“ als Gründe für das Studium in Deutschland an und weitere 19 % „gute Berufsaussichten nach dem Studium in Deutschland selbst“ – Gründe, die in Finnland als weniger wichtig gewertet wurden.

[38] Aufgrund des hohen Anteils ausländischer Studierender am Campus Varkaus der SUAS konnten in der finnischen Befragung 61 ausländische Studierende für die Umfrage gewonnen werden.

In Brandenburg entschieden sich die Studierenden also häufiger aus arbeitsmarktrelevanten Gründen für das Studium in Deutschland, während in Finnland der bessere soziale Status und die höhere Lebensqualität die ausschlaggebende Motivation darstellten.

Obwohl sich in Brandenburg mehr Studierende prinzipiell vorstellen konnten, nach dem Abschluss in Deutschland zu bleiben, war in Varkaus der Anteil derer, die nach dem Abschluss in der Studienregion zu bleiben beabsichtigten, höher als in Brandenburg. Während in Brandenburg zu Studienbeginn schon 75 % der Befragten entschlossen waren, nach dem Abschluss nicht im Bundesland zu bleiben, gaben dies in Varkaus *nur* 50 % an. Zum Umfragezeitpunkt waren dann nur 11 % der Befragten aus Brandenburg entschlossen nach dem Abschluss in der Region zu bleiben, in Varkaus immerhin fast 30 %.

Dies mag auch schon mit den Wohnorten während des Studiums zusammen hängen: denn während 85 % der Befragten aus Finnland im Studienort Varkaus lebten, lebten in Brandenburg nur 9,8 % in der Studienstadt, aber 73 % in Berlin, und dies obwohl Varkaus selbst sogar kleiner und weniger attraktiv erscheint als Brandenburg und mit Kuopio auch in Finnland eine größere Stadt in relativer Nähe ist. Dies mag aber auch auf die besseren vorhanden Nahverkehrsoptionen zwischen Berlin und Brandenburg und natürlich auf den Reiz der Bundeshauptstadt zurückzuführen sein.

Während also in Brandenburg die befragten ausländischen Studierenden klarer zu einem Verbleib in Deutschland entschlossen waren und in Varkaus ein größerer Anteil explizit nur für das Studium nach Finnland gekommen war, war die regionale Verwurzelung der Bleibewilligen am Studienort dafür hier von Anfang an geringer ausgeprägt, als in Varkaus.

Strukturelle Unterschiede zwischen der FH Brandenburg und der SUAS

Ein struktureller Hauptunterschied ergab sich hinsichtlich der Vermittlung berufsbezogener *soft-skills*. Während in Finnland die Vermittlung von berufsbefähigenden Kompetenzen und die Unternehmenskooperation ins Curriculum eingebundene Bestandteile der Studiengänge waren, wurden und werden diese Inhalte in Brandenburg größtenteils außercurricular vermittelt. Dies führt(e) natürlich zu Differenzen hinsichtlich Sichtbarkeit, Organisation und Wertschätzung der Angebote durch die Studierenden.

In Varkaus gab es im Projektzeitraum eine Vielzahl von Angeboten, die die Studierenden im Laufe des Studiums ganz natürlich wahrnahmen und die auch mit entsprechenden ECTS-Punkten versehen wurden. Diese Angebote wurden durch die Professoren in den Fachbereichen organisiert und durchgeführt. Jede Lehrkraft an der SUAS hatte solch eine Extra-Aufgabe, die offiziell in ihrem Vertrag verankert und mit einem entsprechenden Stundenmandat versehen war (Alumniarbeit, Praktikumsbetreuung, Sprachtraining, Unternehmenskontakt, etc.) In Brandenburg, so wie in Deutschland meistens üblich, wurden und werden diese Angebote durch jeweils eigene Einrichtungen wahrgenommen. So gibt es z. B. einen Career Service der sich um die Berufsvorbereitung und auch die Unternehmenskontakte hinsichtlich der Praxismöglichkeiten für Studierende kümmerte; FHB-Transfer, der für die Unternehmenszusammenar-

beit im Bereich der Forschung zuständig ist; einen Gründungsservice; einen runden Tisch zum Thema Studienabbruch und verschiedene Angebote des Akademische Auslandsamts.

Hinzu kommen außeruniversitäre Akteure, die sich in einem ähnlichen Tätigkeitsfeld bewegen, wie z. B. das Netzwerk IQ oder das Hochschulteam der Bundesagentur für Arbeit. Da viele dieser Institutionen sich über Drittmittel finanzieren, konkurrieren sie auch um dieselben Fördertöpfe, die thematisch ja häufig an bestimmte Schwerpunkte gebunden sind. So ergeben sich des Öfteren inhaltliche Überschneidungen, die einen erhöhten Koordinationsaufwand mit sich bringen können. Ein Beispiel dafür ist der Umgang mit Unternehmenskontakten an der FH Brandenburg. So haben an der FH Brandenburg bspw. sowohl der Career Service als auch der FHB-Transfer eigene Unternehmenskontakte, genauso wie einzelne Professoren und Mitarbeiter/-innen weiterer Einrichtungen. Jede dieser Einrichtungen kontaktiert ihre eigenen Unternehmenskontakte mit ihrem jeweiligen Anliegen – ein Überblick über die laufenden Kooperationen und eine Verknüpfung verschiedener Interessen ist oft nicht vorhanden. An der SUAS gab es im Projektzeitraum hingegen eine zentrale Unternehmensdatenbank mit einer zuständigen Kontaktperson, die die Kontakte managte und die Anliegen bündelte und verknüpfte.

Die Befristung der Projekte an der FH Brandenburg verursacht dazu eine höhere Fluktuation der Mitarbeiter/-innen, was immer auch die Gefahr eines Verlusts an aufgebautem Wissen und Netzwerken mit sich bringt.

Die Vielfalt an Akteuren/-innen mündet außerdem in einem für die Studierenden schwer zu durchschauendem Beratungsdschungel, so dass sie im Zweifelsfall erst einmal herausfinden müssen, zu wem sie mit ihrem Problem oder ihrer Frage gehen sollen. Da all diese Institutionen auch Werbemaßnahmen zur Vermarktung ihrer Angebote ergreifen, ergibt sich zudem eine gewisse Reizüberflutung, unter der die Sichtbarkeit der einzelnen Veranstaltungen leidet. Ganz anders ist dies natürlich, wenn die Angebote, wie es in Varkaus der Fall war, in das normale Studienprogramm integriert sind. Auch die Wichtigkeit der Vorbereitung auf das Berufsleben wird von den Studierenden so besser erkannt, denn was Pflichtbestandteil der Ausbildung ist, wird auch bereitwilliger besucht. Angebote, die freiwillig im Rahmen der Freizeit wahrgenommen werden müssen, fallen oft aus zeitlichen Gründen hinter den anderen Verpflichtungen und Aktivitäten zurück. Gerade an einer *Pendlerhochschule* wie der FH Brandenburg fahren viele Studierende nach dem Unterricht nach Hause oder zur Arbeit und nehmen daher die freiwilligen Angebote am Nachmittag oder auch an eventuell unterrichtsfreien Tagen nicht wahr.

Natürlich kann hier angemerkt werden, dass es in der Verantwortung der Studierenden selbst liegt, sich um ihre Zukunft zu kümmern. Doch dazu müssen die Studierenden, die sich mit dem System des Arbeitsmarktes in Deutschland nicht immer gut auskennen, erst einmal für diese Notwendigkeit sensibilisiert werden und die Wichtigkeit der Veranstaltungen muss durch die alltäglichen Belastungen von Studium, Lernen und Arbeit zu den Studierenden durchdringen.

Abgesehen von diesem Unterschied in der Finanzierung und Organisation des Unterrichtes und der flankierenden (Zusatz-)Angebote hatten beide Hochschulen ähnliche Instrumente der Berufsvorbereitung im Programm. Es gab bei beiden eine Berufsberatung, studentische Projektarbeiten in - und For-

schungszusammenarbeit mit Unternehmen, vorgeschriebene Pflichtpraktika, eine Karrieremesse und Bewerbungs- sowie weitere soft-skills-Trainings. Es war bei beiden Hochschulen gewollt, dass die Studierenden ihre Abschlussarbeit in einem Unternehmen schreiben, was von den Professoren/-innen unterstützt wurde und es kamen an beiden Hochschulen auch Praxisvertreter/-innen für Vorträge in den Unterricht. Auch mit der Arbeitsagentur arbeiteten beide Hochschulen zusammen.

Allerdings hatte die SUAS darüber hinaus noch Angebote, die es an der FH Brandenburg so noch nicht gab, die aber interessante Ansätze verfolgten:

- Zur Durchführung der Praktika gab es z.B. für jeden Studierenden eine/n persönliche/n Praktikumsbetreuer/-in, der/die nicht nur bei der Suche des Praktikums unterstützte, sondern auch in einem Erstgespräch zwischen dem Studierenden und dem Unternehmen anwesend war. An der FH Brandenburg gibt es zwar auch Praxisbeauftragte – diese sind aber für alle Studierenden in ihrem Studiengang zuständig. Abhängig von den Kapazitäten des Praxisbeauftragten und deren Rollenverständnis sind die Studierenden bei der Suche und Durchführung ihrer Praktika weitestgehend auf sich gestellt.
- Für die Anfertigung der Abschlussarbeit standen den Studierenden im Projektzeitraum in Finnland drei Betreuer/-innen zur Verfügung: neben dem/der Erst- und Zweitkorrektor/-in, die für diese Aufgabe 18 und 3 Stunden erhielten, gab es dort noch eine/n Sprachbetreuer/-in, der/die bei der sprachlichen Umsetzung der Arbeit hilft und der/die bei finnischen Studierenden drei Stunden für diese Aufgabe erhält, bei ausländischen Studierenden zehn Stunden. Zusätzlich gab es für die Zeit der Abschlussarbeit, wie an der FH Brandenburg auch, ein begleitendes *thesis seminar* (Kolloquium), in dem die Studierenden ihre Arbeiten diskutieren und vorstellen und dadurch schon frühzeitig eine Rückmeldung dazu bekommen konnten.
- Ein sehr innovativer Ansatz aus Varkaus war der *Open Innovation Space (OIS)*. Hier hatten die Studierenden während des gesamten Bachelorstudiums bis zum Anfertigen der Abschlussarbeit einen Tag pro Woche für freie, praktische Projektarbeit reserviert. An diesem Tag arbeiteten die Studierenden unter Aufsicht in ihren Gruppen gemeinsam an einem Projekt. Die Projekte wurden häufig in Zusammenarbeit mit Unternehmen angefertigt (Auftragsarbeiten). Um passende Auftraggeber/-innen für ihr Projekt zu finden, gab es einen speziellen Tag, an dem die Studierenden wie auf einer Messe ihre Projektideen präsentierten und Unternehmen suchten, die diese finanzierten und begleiteten. Sofern die ausländischen Studierenden Probleme hatten, bei den Unternehmen eigene Projekte zu akquirieren, überlegte sich die Hochschule praktische interne Projekte für sie. Für die Projektarbeit erhielten die Studierenden ECTS-Punkte, die in einem Studienbereich, der auf das Projekt passte, angerechnet und am Arbeitsumfang bemessen wurden. Wenn ein/e Student/in z. B. eine Marktanalyse für ein Unternehmen anfertigte, so konnte dieses Projekt z.B. im Bereich Marketing anerkannt werden. Auf diese Weise konnten die Studierenden einen gewissen Teil ihres Studiums (im Wahlpflichtbereich) durch praktische Arbeiten erbringen. Den Umfang konnten sie dabei mehr oder weniger selbst bestimmen: ent-

weder arbeiteten sie die ganze Zeit nur an einem Projekt oder aber sie erledigten mehrere Projekte hintereinander und erhöhten somit selbständig den Praxisanteil in ihrem Studium. Die Gruppenarbeiten förderten außerdem die Teamwork-Fähigkeiten der Studierenden sowie das interdisziplinäre Arbeiten.

- Studierende, die sich selbständig machen wollten, konnten in Varkaus im Rahmen ihres Studiums die Vertiefung Entrepreneurship belegen.
- Je eine Gruppe von Studierenden hatte zudem eine sogenannte *Godfather Company*, die sie im Laufe des Studiums regelmäßig besuchte und so verschiedene Abteilungen des Unternehmens kennenlernte.

Neben den genannten Ansätzen bot die Hochschule eine sehr strukturierte und strategische Unternehmenszusammenarbeit, die neben Praxiserfahrungen für die Studierenden auch Weiterbildungsseminare für Unternehmen durch die Hochschule beinhaltete. Die Unternehmen konnten die Labore der Hochschule nutzen und wirkten an der Entwicklung der Curricula mit.

Außerdem gab es in Finnland das sogenannte *working life certificate*, welches durch die staatliche Bildungseinrichtung *Amiedu* angeboten wurde und bei finnischen Arbeitgeber/-innen eine hohe Anerkennung genießt. Der Kurs hatte neben dem finnischen Arbeitsmarkt auch lebenspraktische Hinweise zum Inhalt und wurde auch den ausländischen Studierenden der SUAS empfohlen, um bessere Startbedingungen ins Berufsleben zu erhalten.

Als Erkenntnis aus dem Vergleich lässt sich abschließend feststellen, dass beide Hochschulen viele ähnliche Angebote im Programm hatten (und haben), die aber aufgrund der politischen Organisationsunterschiede in beiden Ländern strukturell und finanziell unterschiedlich angesiedelt waren. In Finnland waren zahlreiche Angebote als Basisbestandteil des Studiums für alle Studierenden vorgesehen.

Dafür war dort nicht zu erkennen, dass die Notwendigkeit eines Verbleibs der ausländischen Fachkräfte im Land bereits als wichtiges Thema erkannt worden wäre. Noch wurde es dort als ganz normal hingenommen, dass ausländische Studierende nur zum Studium nach Finnland kommen und das Land danach wieder verlassen. Hier gab es in Deutschland bereits weitaus mehr Bemühungen, die ausgebildeten Fachkräfte auch nach dem Studium zu halten. Hingegen war und ist es um die finanzielle Ausstattung der brandenburgischen Hochschulen bislang schlechter bestellt und somit natürlich auch auf die personale Hinterlegung und Sicherung der Service-Angebote.

4 Handlungsempfehlungen und Schlussfolgerungen

Nach der bisherigen Schilderung der Problemlagen und auf Grundlage der durch Umfragen und Austausch gewonnenen Erkenntnisse werden in diesem Kapitel Schlussfolgerungen und Handlungsempfehlungen für die Erzielung zukünftig höherer Verbleibszahlen ausländischer Alumni im Bundesland entworfen. Die Empfehlungen beziehen sich zwar zunächst auf das Umfeld der FH Brandenburg, lassen sich aber z.T. auch auf andere Hochschulen und hochschulnahe Akteure übertragen.

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. So individuell wie die Studierenden sind ihre Beweggründe und Empfindungen, aber auch Bildungs- und Berufsbiographien. Auch ist es nicht ihr primäres Ziel, den deutschen Fachkräftebedarf zu beseitigen. Individuelle Laufbahngestaltung ist eine persönliche Angelegenheit und sollte dies unabhängig der politischen Ziele auch bleiben dürfen. Dennoch sollten sich Land und Region natürlich weiterhin bemühen, für ausländische Studierende und Alumni attraktiv zu sein. Um einen nachhaltigen Erfolg zu erlangen, reicht es daher nicht, nur einzelne Maßnahmen zu starten, sondern es braucht ein ganzheitliches Engagement aller Beteiligten. Daher werden im Folgenden nötige Handlungsschritte für verschiedene Akteursgruppen definiert, die sich im Umfeld der Hochschule bewegen oder in dieses hineinwirken.

Aktionskreis Hochschule

Ein zentraler struktureller Unterschied der FH Brandenburg zur SUAS besteht, wie bereits erwähnt, in einer größeren Anzahl an beteiligten Institutionen und Akteuren, die die Studierenden in ihrem Studium und beim Berufseinstieg unterstützen. Bei den Befragungen fiel auf, dass sich die Studierenden und Alumni in Brandenburg teilweise Angebote von der Hochschule wünschten, die es dort eigentlich schon gab. Auch bei der Frage „Welche Angebote sie sofort nutzen würden“ wählten viele Studierende Angebote, für die es in der Realität häufig schwierig ist, genügend Teilnehmer/-innen zu finden. Es scheint also eine Diskrepanz zwischen den vorhanden Angeboten und der Wahrnehmung dieser Angebote durch die Studierenden zu geben. Immerhin 54 % der Studierenden, die noch keine Angebote wahrgenommen hatten, gaben als Grund dafür an, dass sie nichts von solchen Angeboten gewusst hätten. Neben der Entwicklung neuer, auf die Zielgruppe ausländischer Studierender ausgerichteter Angebote (in Anlehnung an die in der Umfrage ermittelten Wünsche der Zielgruppe) muss es daher auch um eine Bündelung und bessere Sichtbarmachung der bereits vorhandenen Maßnahmen gehen und um eine Sensibilisierung der Studierenden für die Notwendigkeit der Wahrnehmung ebendieser Angebote. Bezugnehmend auf die erwähnten unterschiedlichen Rekrutierungs- und Suchstrategien ausländischer Studierender und regionaler Arbeitgeber muss darüber hinaus eine bessere Darstellung vorhandener Arbeitsmöglichkeiten in Brandenburg erfolgen. Selbstverständlich sind auch die Studierenden gefragt,

diese Angebote zu nutzen. Sie müssen selbst rechtzeitig hinsichtlich ihres beruflichen Werdegangs aktiv werden und sich auch eigenständig informieren.

Da das Akademische Auslandsamt für die meisten ausländischen Studierenden der erste natürliche Ansprechpartner für alle möglichen Fragen und Probleme ist, ist es wichtig, dass die Studierenden von dort systematische Informationen und Weiterempfehlungen in andere Einrichtungen, wie den Career Service oder das Gründerzentrum, erhalten.

Daher wurden bereits im Rahmen des Projekts und werden auch zukünftig an der FH Brandenburg folgende Entwicklungen verfolgt, die auch Handlungsempfehlungen für andere Hochschulen sein können:

1) Bündelung und Sichtbarmachung der vorhandenen Angebote

   - Stärkere hochschulinterne Zusammenarbeit zwischen Akademischem Auslandsamt und Career Service:

     ➔ gemeinsame Projekte beider Einrichtungen/Entwicklung gemeinsamer spezialisierter Angebote (vgl. Punkte 2) und 5) weiter unten in diesem Kapitel)

     ➔ gegenseitiges Bewerben der jeweiligen Angebote zur besseren Wahrnehmung durch die Studierenden

     ➔ bessere Sichtbarmachung der Berufs- und Orientierungsberatung des Career Service durch das Akademische Auslandsamt

     ➔ Erarbeiten eines gemeinsamen Beratungskonzepts zur Abstimmung der Beratung beider Einrichtungen

   - Bemühung um die Integration vorhandener Angebote ins Curriculum
   - Etablierung einer zentralen gemeinsamen ersten Anlaufstelle für verschiedene Service-Einrichtungen

2) Entwicklung neuer spezialisierter Angebote

   - speziell auf die Zielgruppe ausländischer Studierender zugeschnittenes Bewerbungstraining
   - Kommunikationstraining zur Verbesserung der rhetorischen Fähigkeiten ausländischer Studierender im Deutschen
   - Zeitmanagementtraining für ausländische Studierende (z. B. Organisation des Studium)
   - Informationsveranstaltungen inklusive der Einbindung externer Akteure (z. B. Unternehmensvertreter/-innen, BA) zu u. a. folgenden Themen:

     ➔ Überblick über den deutschen Arbeitsmarkt

- ➔ Unternehmenskultur in Deutschland
- ➔ Aufenthalts-/Arbeitsrecht
- ➔ Gründung in Deutschland

- Erweiterung des bereits vorhandenen Zertifikats für Interkulturelle Kompetenz um ein Zertifikat für Arbeitsmarktkompetenz, in welches sich die oben genannten Angebote eingliedern (in Anlehnung an das o.g. finnische working life certificate)

3) Frühzeitige Sensibilisierung der Studierenden für die nötige Berufsvorbereitung

- Erstellung einer Informationskarte, die die einzelnen berufsvorbereitenden Schritte und unterstützende Ansprechpartner/-innen sichtbar macht:
  - ➔ Kein klassischer Informationsflyer mit reinen Sachinformationen (wird laut Befragung wie oben beschrieben von den Studierenden kaum angenommen), sondern eine spielerische Karte, die für die nötigen Schritte sensibilisieren und zeigen soll, dass Berufsvorbereitung schon vor der Bewerbung beginnen muss
  - ➔ Diese Karte wird nicht wie ein Flyer ausgelegt oder verteilt, sondern einmal im Jahr postalisch an alle ausländischen Studierenden ab einem gewissen Semester versendet (so dass jeder Studierende sie einmal in seiner Studienzeit erhält)
- Alumni-Arbeit:
  - ➔ Einbindung erfolgreicher ausländischer Alumni als Testimonials und Multiplikatoren/-innen
  - ➔ Gründung herkunftsspezifischer Alumni-Gruppen

4) Sichtbarmachung der regionalen KMU und Arbeitsmöglichkeiten

- Organisation von Unternehmensbesuchen für ausländische Studierende (Einblicke in lokale KMU, Kontaktaufbau zwischen Arbeitergebern/-innen und Studierenden)
- Einrichten einer Informationsseite zum Thema „Berufseinstieg“ auf der Homepage des Akademischen Auslandsamtes, die auf Stellenbörsen und Career Service-Angebote verweist und lokale Arbeitgeber/-innen aufzeigt
  - ➔ In Zusammenhang damit werden die Praktikumsberichte ehemaliger Praktikanten/-innen ausgewertet, um zu zeigen, bei welchen Unternehmen z. B. Praktika gemacht werden können

5) Folgeprojekt *Coaching International*

Die Ergebnisse der Befragungen im Rahmen des Projektes *Prak[ks]is in Brandenburg* fließen nun in das neue Projekt *Coaching International* ein, welches als Kooperation zwischen ZIS und Zentrum

für Studium und Karriere (ZSK) der FH Brandenburg umgesetzt wird.[39] Gemeinsam möchten ZIS und ZSK die Studierenden der FH Brandenburg auf moderne Arbeitswelten vorbereiten und im Umgang mit anderen Kulturen fördern, um so einen Beitrag zur regionalen Fachkräftesicherung und Innovationsfähigkeit zu leisten. Das Projekt wird durch das Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kultur aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und des Landes Brandenburg gefördert und läuft vom 01.11.2013 bis zum 28.02.2015. Inhalte des Projektes sind die Entwicklung und Umsetzung von Maßnahmen für a) den Berufseinstieg ausländischer Studierender und Alumni der FH Brandenburg in den regionalen Arbeitsmarkt (z.B. unter 2-4) genannte spezialisierte Angebote) b) alle Studierenden der FH Brandenburg zum Erlangen eines internationaleren Profils (z.B. Bewerbungstraining auf Englisch).

Aktionskreis Arbeitgeber/-innen

Was die Arbeitgeber/-innen angeht, so fiel, wie oben bereits erwähnt, durch das Projekt v. a. auf, dass die Interessen und Strategien der KMU in Brandenburg und die der ausländischen Studierenden oft nicht zusammen passen (räumliche Flexibilität versus hohe Ortsbezogenheit und Wunsch nach regionaler Verwurzelung). Wenn die Arbeitgeber/-innen ein Interesse an der Gewinnung ausländischer Studierender als Arbeitskräfte haben, so werden sie auch Kompromisse bezüglich ihrer Vorstellungen an diese eingehen und das Risiko akzeptieren müssen, dass manche Mitarbeiter/-innen aus anderen Städten zur Arbeit pendeln und die Firma eventuell nach einigen Jahren wieder verlassen werden. Denn die ausländischen Studierenden kommen aufgrund ihrer Migrationserfahrungen mit einem weiteren Horizont hierher. Sie wollen sich nicht schon im Vorhinein so eng an einen Ort binden und müssen dies, auch das hat die Alumnibefragung gezeigt, auch gar nicht, denn sie finden ja zum Großteil zufrieden stellende Arbeitsplätze. Wenn sie aber erst einmal den Einstieg in ein brandenburgisches Unternehmen gefunden haben – wer weiß, ob es ihnen dann nicht ohnehin so gut gefällt, dass sie von alleine bleiben.

Wichtig ist daher die Vernetzung von Arbeitergebern/-innen und Studierenden in der Region. Die Hochschule kann bei der Entwicklung von Maßnahmen unterstützen, aber auch die Arbeitgeber/-innen müssen zur Förderung dieses Kontaktes aktiv werden. Ein wichtiger Punkt dabei ist die Steigerung der Attraktivität der Arbeitgeber/-innen. Wie können Unternehmen neue Mitarbeiter/-innen gewinnen und Beschäftige an sich binden? Zwar können KMU im Hinblick auf materielle Anreize nicht unbedingt mit großen Unternehmen mithalten, dennoch bieten sie durchaus Vorteile gegenüber Großunternehmen (wie in Kapitel 3.1.3.6 beschrieben). Diese gilt es transparent und überzeugend zu kommunizieren, um in der Konkurrenz um Fachkräfte zu bestehen. Darüber hinaus müssen innovative Wege der Personalgewinnung und -haltung, wie z.B. ein betriebliches Gesundheitsmanagement oder die betriebliche Wei-

[39] Anfang 2014 wurde der Career Service der FH Brandenburg im Rahmen einer Umstrukturierung in das neu gebildete ZSK integriert.

terbildung, entwickelt und für das Marketing genutzt werden. Auch ein attraktiver Online-Auftritt des Unternehmens mit Darstellung der Karrieremöglichkeiten wäre ein nicht zu unterschätzender Schritt.

Aktionskreis Gesellschaft

An den Umfrageergebnissen ist erkennbar, dass soziale Aspekte bei der Zufriedenheit der Studierenden und somit bei der späteren räumlichen Orientierung keine geringe Rolle spielen. Nach wie vor liegt Brandenburg, was die wirtschaftliche Entwicklung angeht, im Vergleich mit den anderen deutschen Bundesländern im hinteren Feld. Nicht nur die ausländischen Studierenden bleiben nach dem Abschluss nicht hier – auch deutsche Absolventen/-innen zieht es häufig in andere Regionen. Dies ist zum einen der hohen Attraktivität der nahen Hauptstadt geschuldet, aber auch der immer noch vorhandenen wirtschaftlichen Marginalität des Bundeslandes und einer damit einhergehenden Abwanderung in industriestärkere Regionen. Ein Großteil des Abwanderungsproblems hängt daher auch mit der generellen Attraktivität der ländlichen Regionen in Brandenburg zusammen. Es geht dabei nicht nur um eine Anhebung des Lohnniveaus, sondern auch um die Wiederbelebung bzw. den Aufbau einer größeren Kulturszene und eines studentischen Lebens. Die brandenburgischen Kleinstädte müssen aus dem Schatten Berlins hervortreten. Es braucht günstigen Wohnraum für Studierende, Möglichkeiten für studentische Nebenbeschäftigungen während des Studiums, Kontakte zur Bevölkerung und auch die vielzitierte Willkommenskultur ist noch nicht überall sichtbar, wie in den Angaben der Studierenden zu sehen ist.

Ebenso wäre die Stärkung der sozialen Ausgangsbedingungen für Studierende, z. B. durch die Bereitstellung von Stipendien, eine hilfreiche Unterstützung. Denn wie die Befragung gezeigt hat, sind ausländische Studierende oft von einer strukturellen Diskriminierung betroffen, da beispielsweise ihre hohe Arbeitsbelastung Hindernisse für das Studium und die Berufsvorbereitung mit sich bringt.

Hier geht es insgesamt um langwierige Prozesse, die weitgreifender strukturpolitischer Maßnahmen bedürfen und nicht auf die Schnelle umsetzbar sind. Dennoch sind sie ein essentieller Faktor für die Ansiedelung ausländischer Fachkräfte. Denn wo deutsche Fachkräfte abwandern, muss es nicht verwundern, dass auch ausländische sich regional umorientieren. Gleichzeitig kann die Zuwanderung von Arbeitskräften zur Behebung des Fachkräftedefizits nur als eine Option eines Maßnahmenbündels gesehen werden. Dabei ist auf langfristige Sicht v. a. die Zuwanderung aus demografiestarken Regionen bzw. Ländern mit entsprechenden Bildungsvoraussetzungen für die Fachkräftesicherung zu empfehlen, um mögliche negative Auswirkungen des sogenannten *Brain Drains* durch die Abwanderung qualifizierter Fachkräfte für die Herkunftsregion so gering wie möglich zu halten.

Anhang

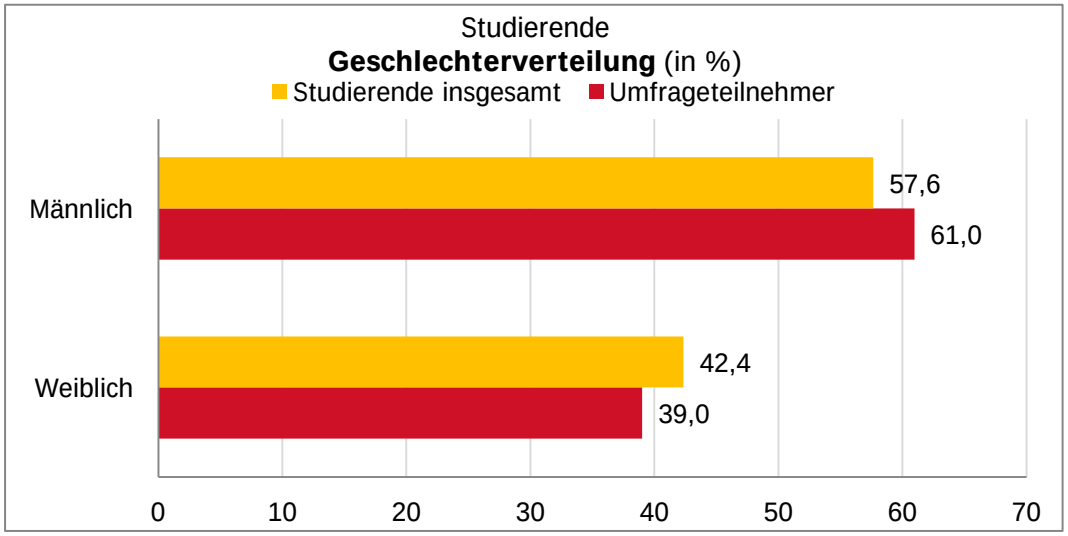
Grafiken zu den Ergebnissen des Projekts „Pra[ks]is in Brandenburg“

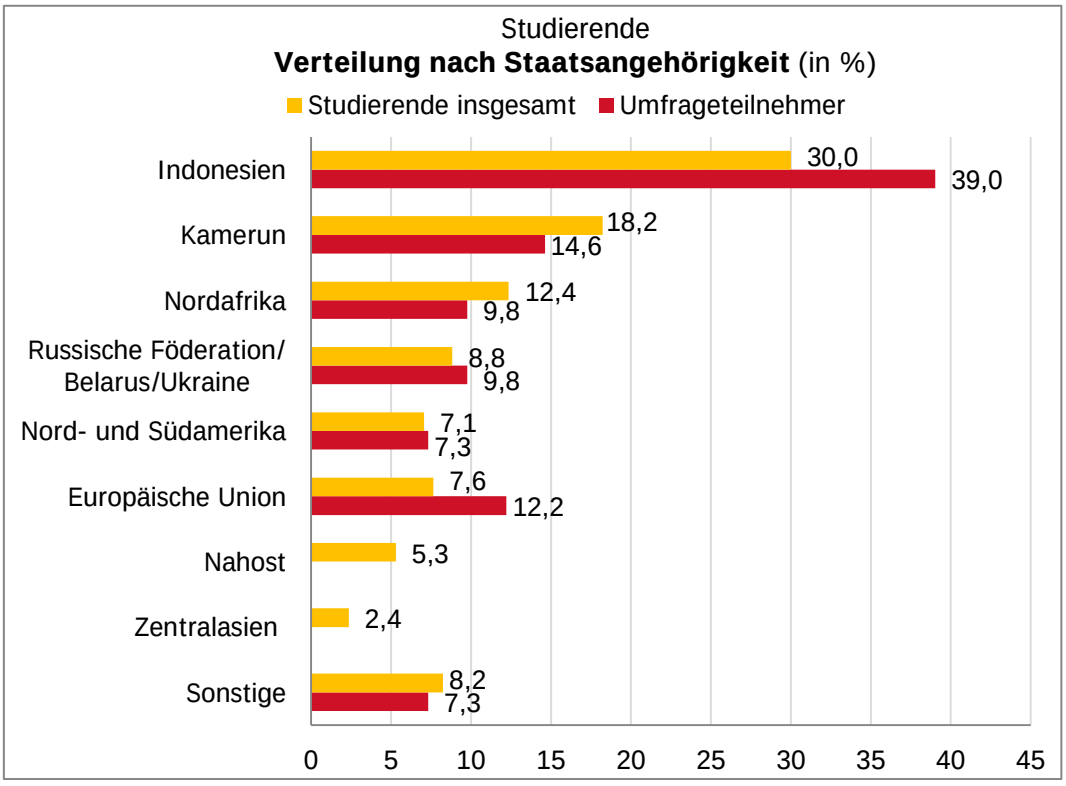
Anhang

1. Studierendenbefragung 65
1.1 Zusammensetzung der Befragten 65
1.2 Studium an der FH Brandenburg 66
1.3 Soziale Aspekte der Studien- und Berufsplanung 71
1.3.1 *Lebensumstände* 71
1.3.2 Zufriedenheit mit dem Studium 73
1.3.3 Diskriminierungserfahrungen und Willkommensgefühl 74
1.4 Berufsrelevante Startbedingungen 77
1.4.1 Sprachkompetenzen 77
1.4.2 Praktische Erfahrungen 78
1.4.3 Einschätzung der eigenen Chancen 81
1.5 Pläne, Wünsche und Vorstellungen der Studierenden 83
1.6 Vorbereitung, Informationslage und Suchstrategien 86
2. Alumnibefragung 92
2.1 Zusammensetzung der Befragten 92
2.2 Studium und Studienzeit in Brandenburg 94
2.2.1 Wahl des Hochschulortes 94
2.2.2 Studienbiographie 96
2.2.3 Lebensumstände und Zufriedenheit während des Studiums an der FHB 98
2.3 Berufsvorbereitung während des Studiums 99
2.3.1 Qualifikationen und Erfahrungen 99
2.3.2 Information und Unterstützung 102
2.4 Berufseinstieg 106
2.4.1 Pläne während des Studiums 106
2.4.2 Stellensuche 107
2.5 Beruflicher Werdegang und aktuelle berufliche Situation 109
2.6 Verbleib und Rückkehrabsichten 112
3. KMU – Befragung 117
3.1 Zusammensetzung der Befragten 117
3.2 Fachkräftebedarf und Rekrutierungsstrategien 118
3.3 Internationalität der KMU 121
4. Ausgewählte vergleichende Ergebnisse der verschiedenen Zielgruppen 123

1. Studierendenbefragung

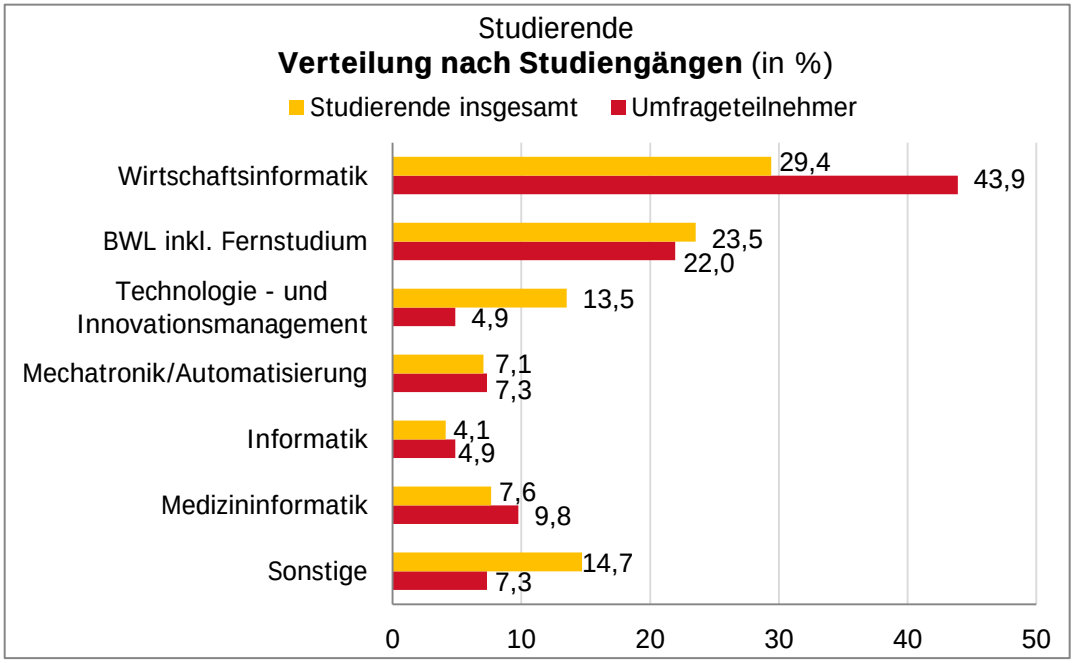
1.1 Zusammensetzung der Befragten

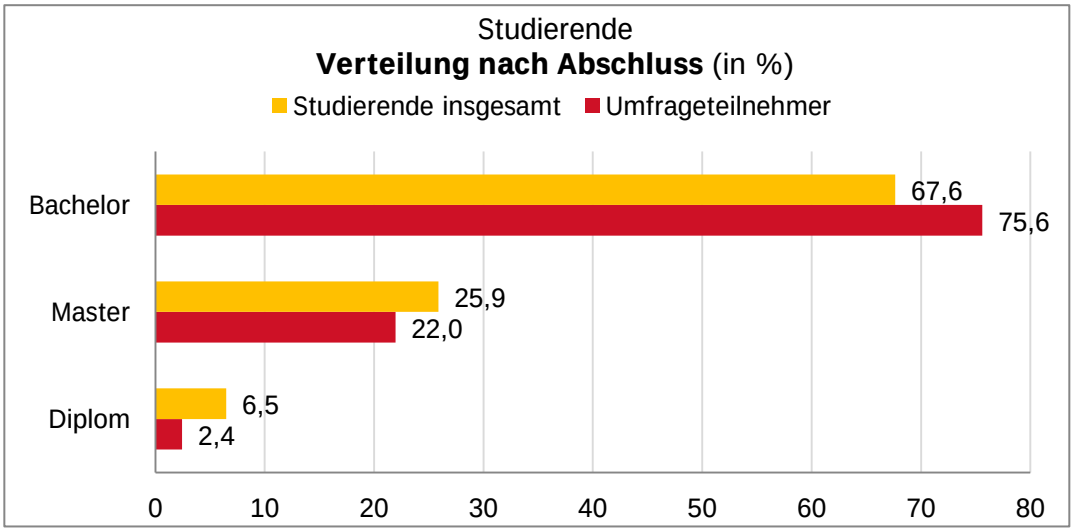




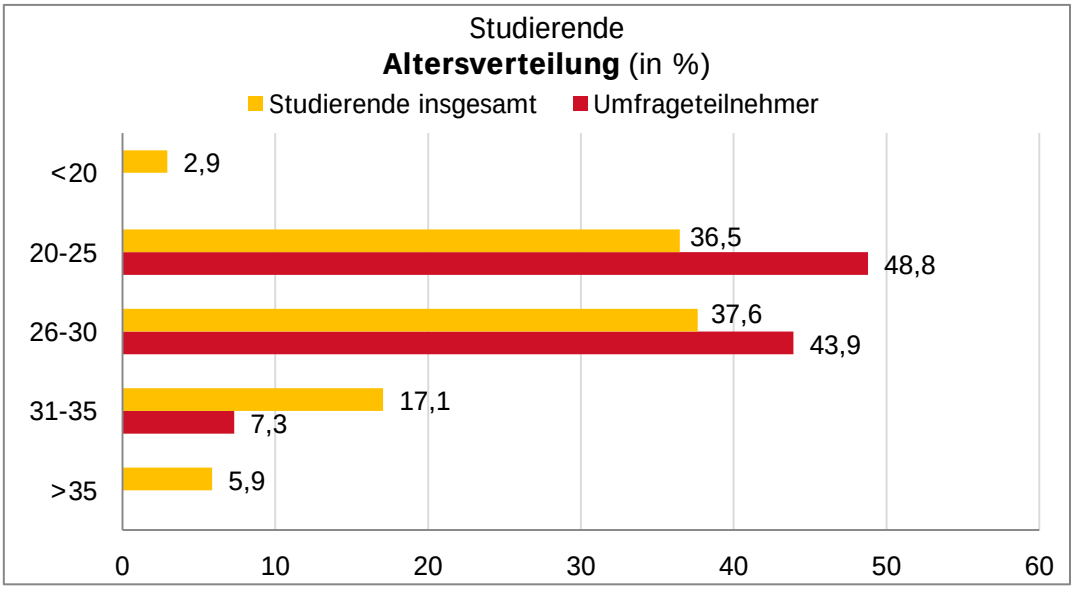
[1]

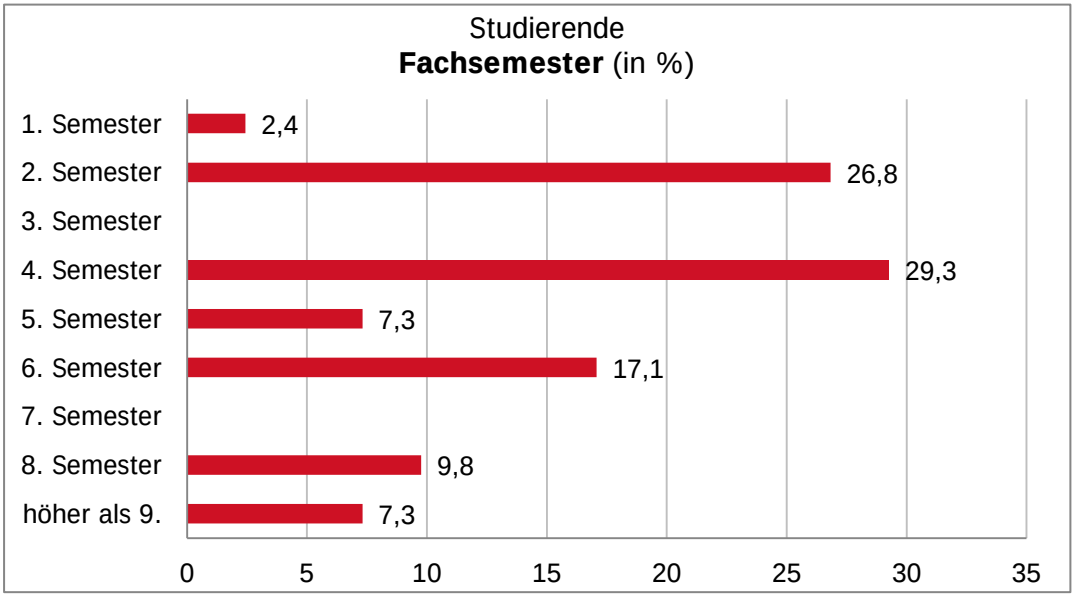
[1] Zur Kategorie „Nordafrika“ wurden hier folgende Staaten gezählt: Algerien, Marokko, Tunesien und Sudan; zur Kategorie „Nahost“ wurden gezählt: Iran, Israel, Jordanien, Libanon und Syrien. „Zentralasien“ umfasst hier: Mongolei, Georgien und Usbekistan (Studierende etwaiger weiterer möglicher Staaten der genannten geclusterten Gebiete waren zum Zeitpunkt der Befragung nicht an der FH Brandenburg eingeschrieben).

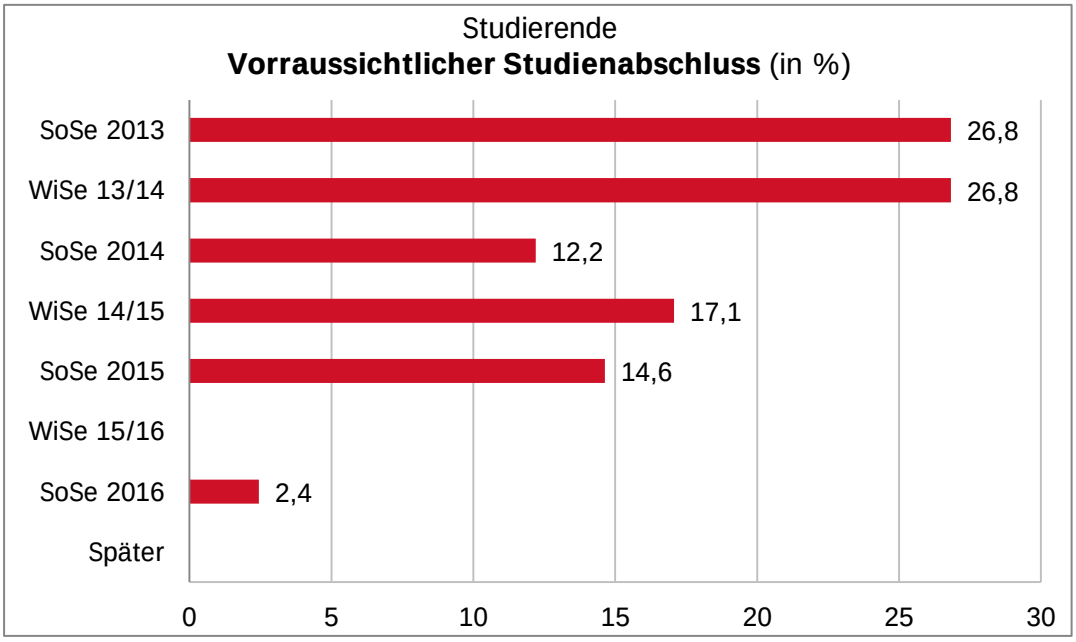


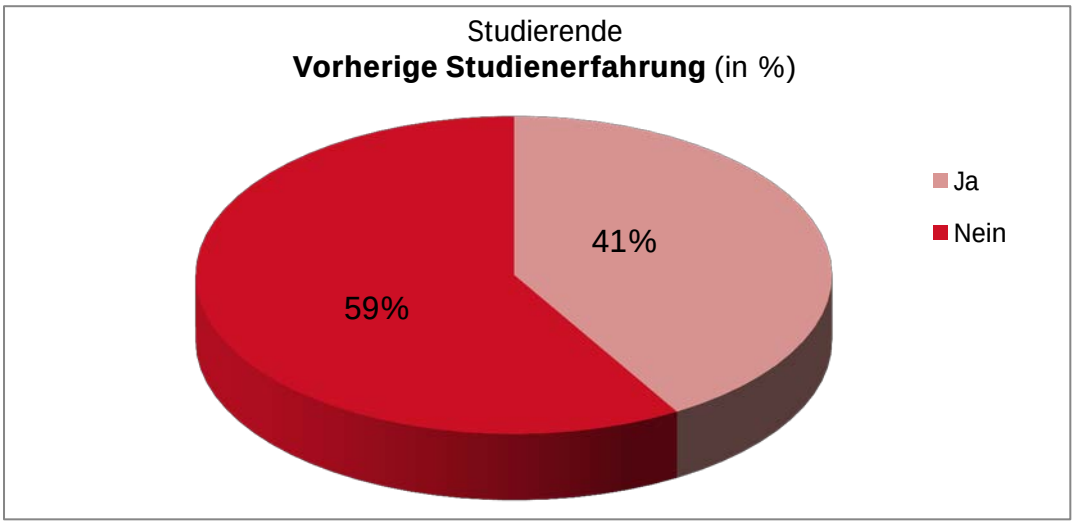


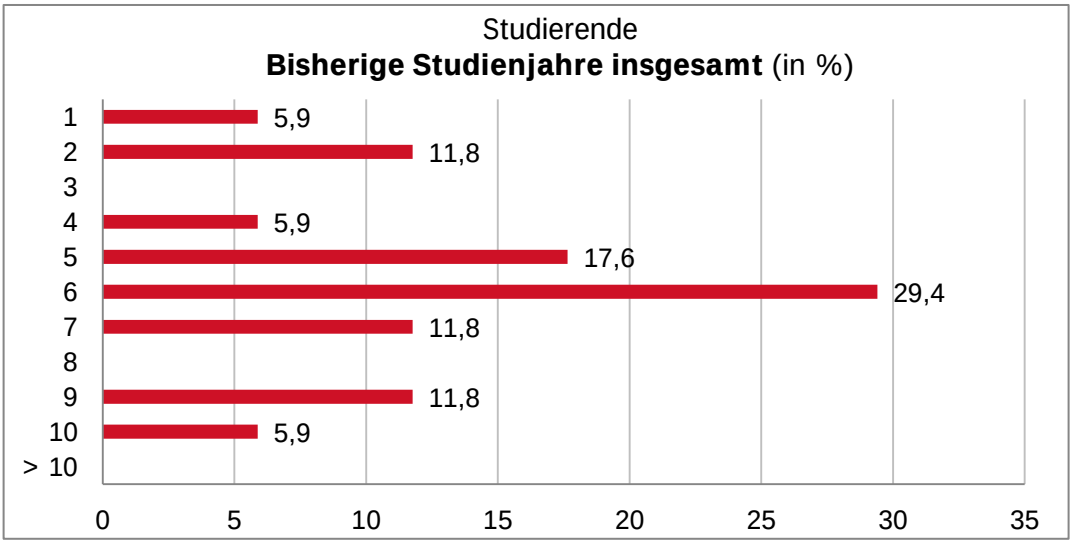
1.2 Studium an der FH Brandenburg



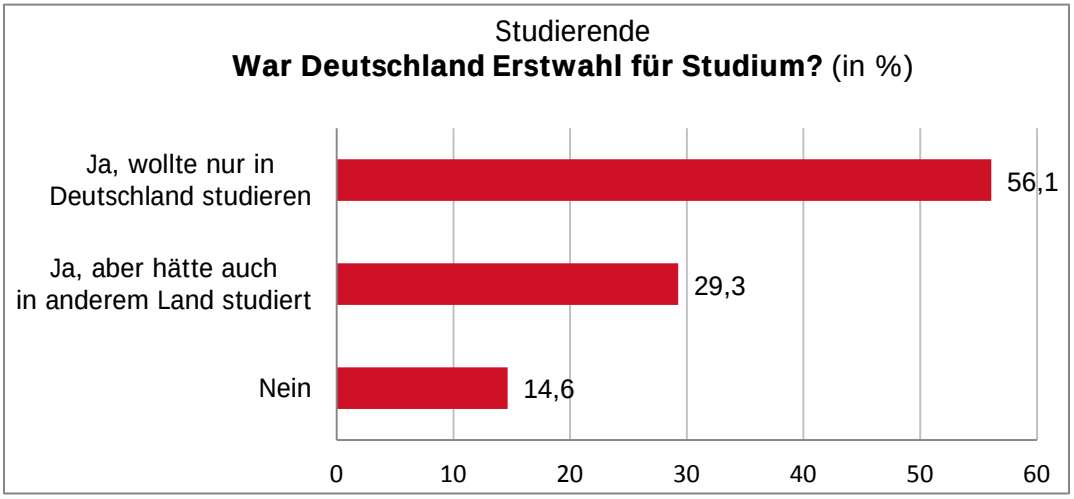

Studierende
Fachsemester (in %)
1. Semester
2. Semester
3. Semester
4. Semester
5. Semester
6. Semester
7. Semester
8. Semester
höher als 9.
2,4
26,8
29,3
7,3
17,1
9,8
7,3
0
5
10
15
20
25
30
35

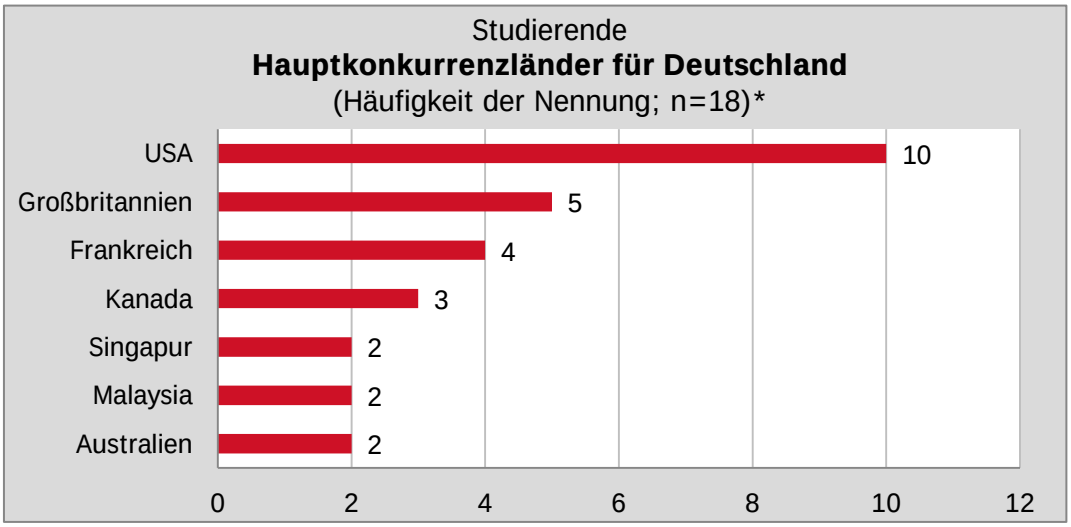

Studierende
Vorraussichtlicher Studienabschluss (in %)
SoSe 2013
WiSe 13/14
SoSe 2014
WiSe 14/15
SoSe 2015
WiSe 15/16
SoSe 2016
Später
26,8
26,8
12,2
17,1
14,6
2,4
0
5
10
15
20
25
30


Studierende
Vorherige Studienerfahrung (in %)
41%
59%
Ja
Nein



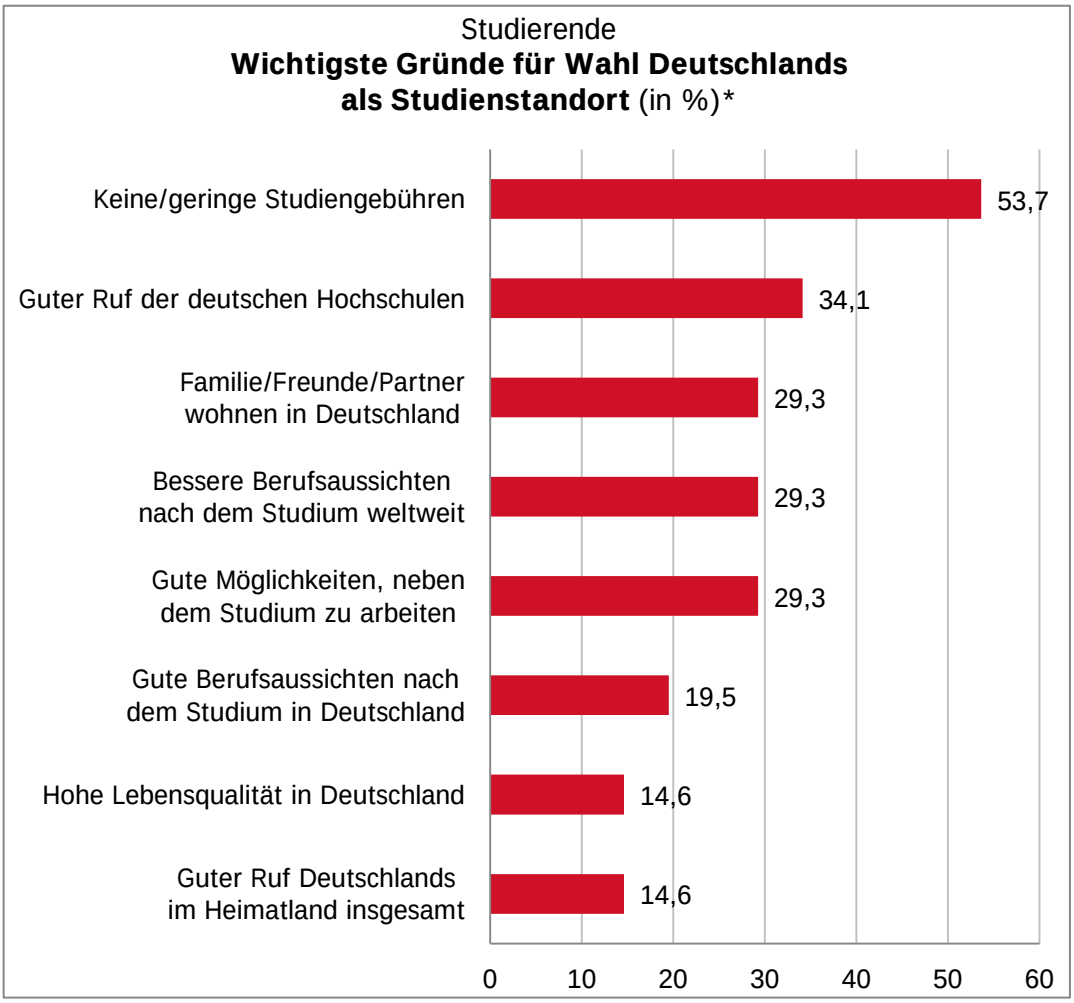
*offene Frage, Mehrfachnennungen möglich



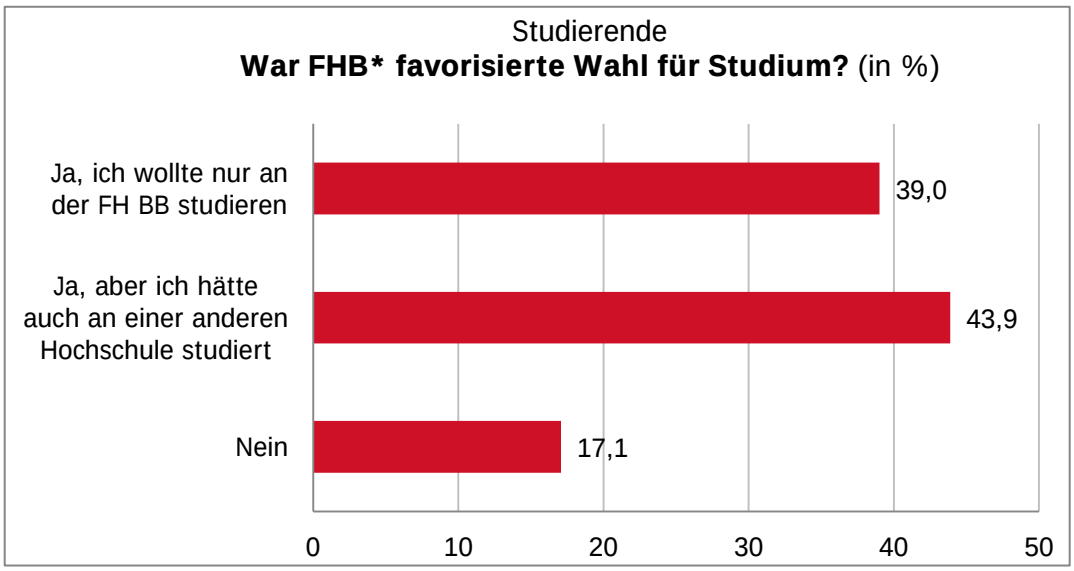


*Mehrfachnennungen möglich

[2] Anmerkung: Fragen, die nur von einer Teilmenge der Befragten beantwortet wurden und daher eine geringere Teilnehmerzahl vorweisen (z.B. weil es sich um Unterfragen zu vorherigen Fragen handelt) wurden wegen der geringen Größe nicht mehr in Prozenten angegeben sondern in der Anzahl der Nennungen durch die Teilnehmenden. Um dies besser zu kennzeichnen wurden diese Grafiken grau hinterlegt.

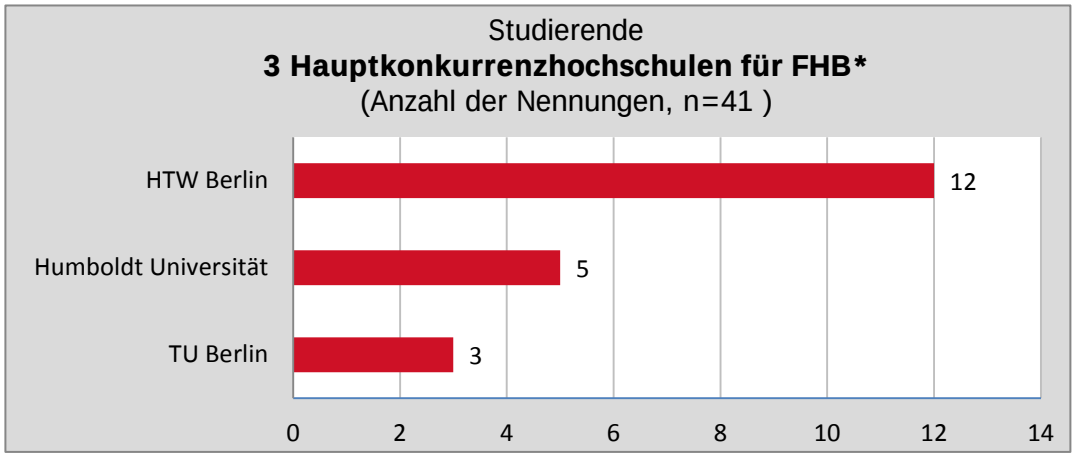


*im Folgenden wird Fachhochschule Brandenburg aus Platzgründen manchmal mit FHB abgekürzt

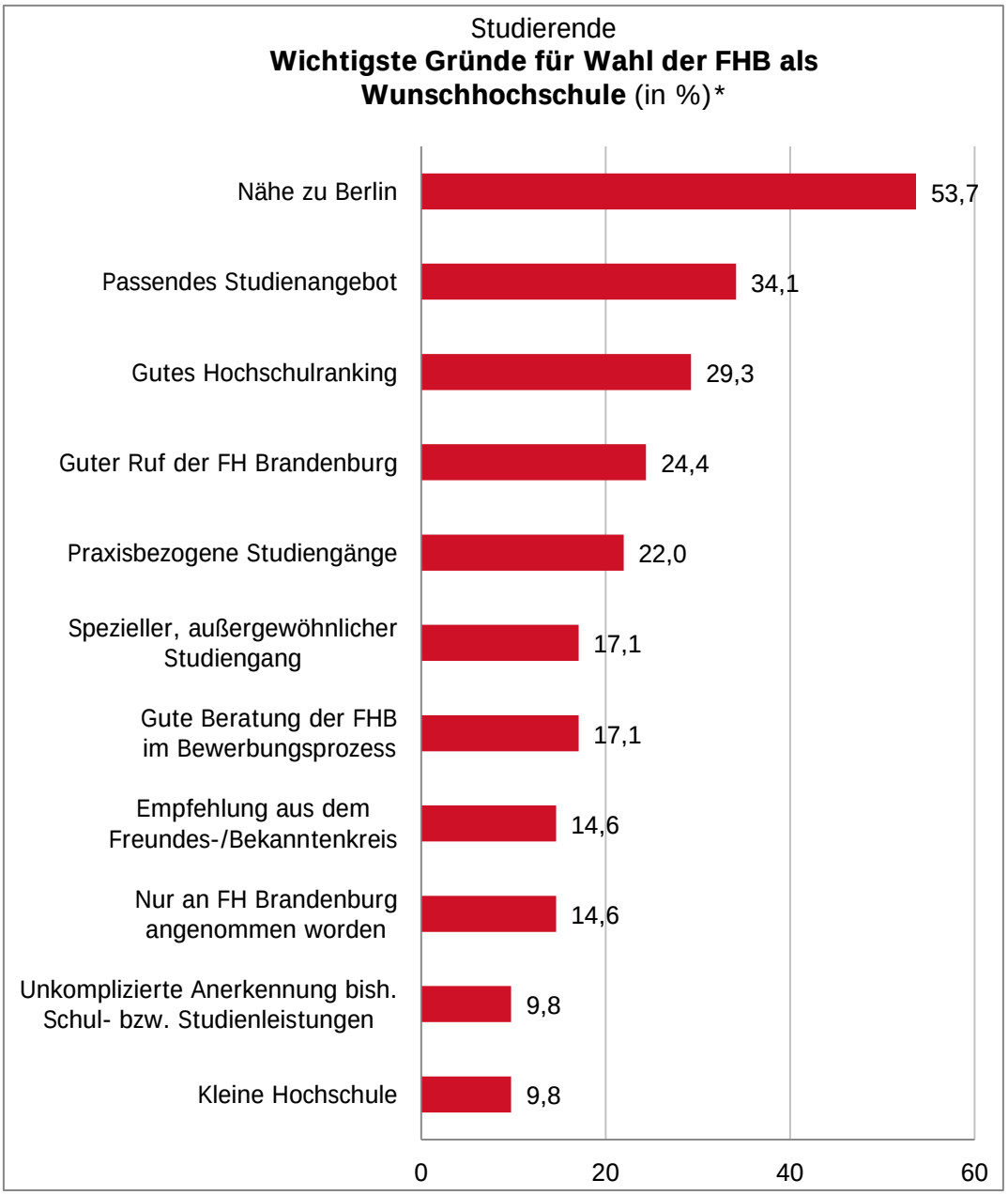


[3]

[3] Offene Frage: Hier wurden die am häufigsten genannten Antworten aufgeführt.



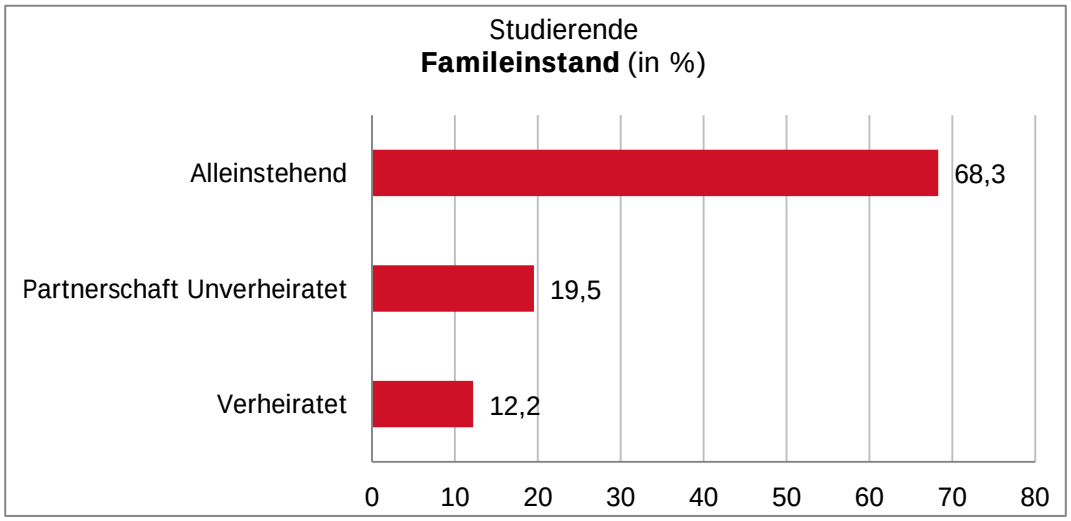
*Mehrfachnennungen möglich

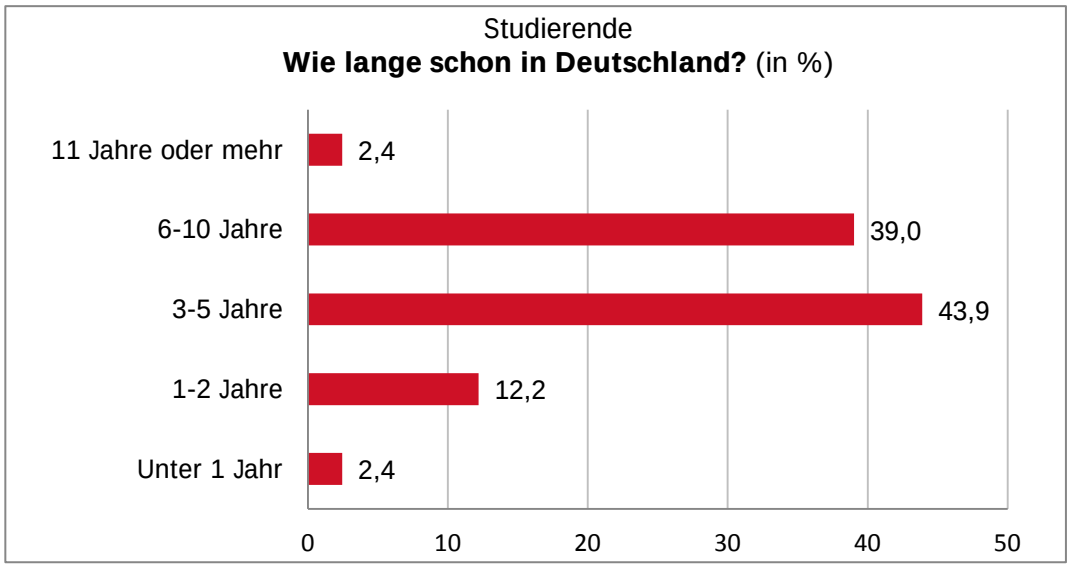


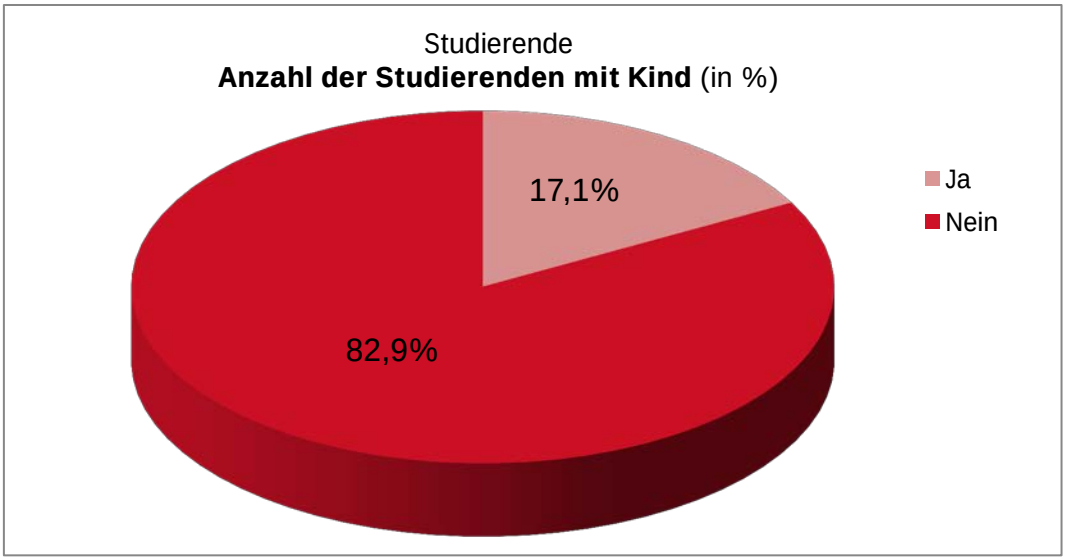
*offene Frage, Mehrfachnennungen möglich

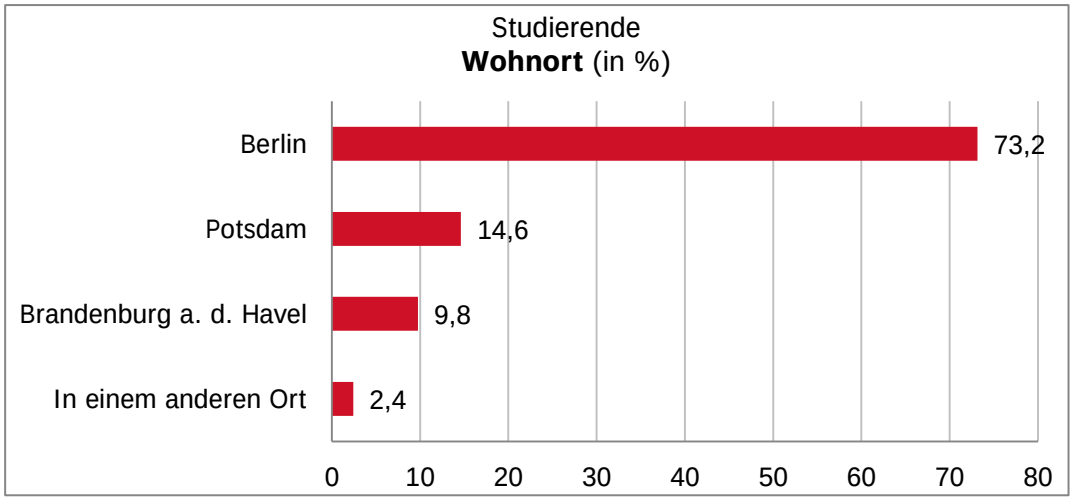
1.3 Soziale Aspekte der Studien- und Berufsplanung

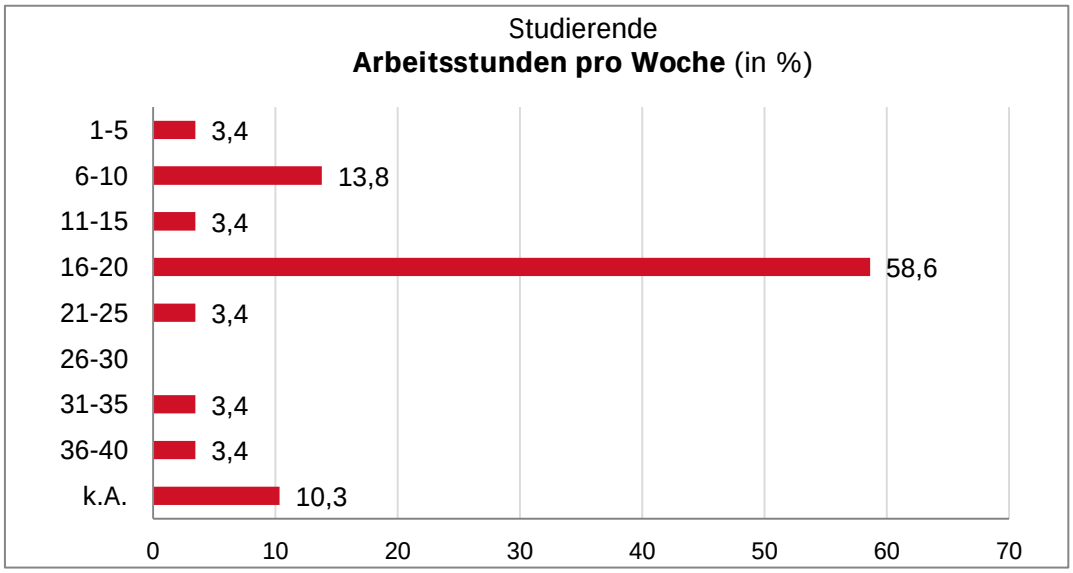
1.3.1 *Lebensumstände*

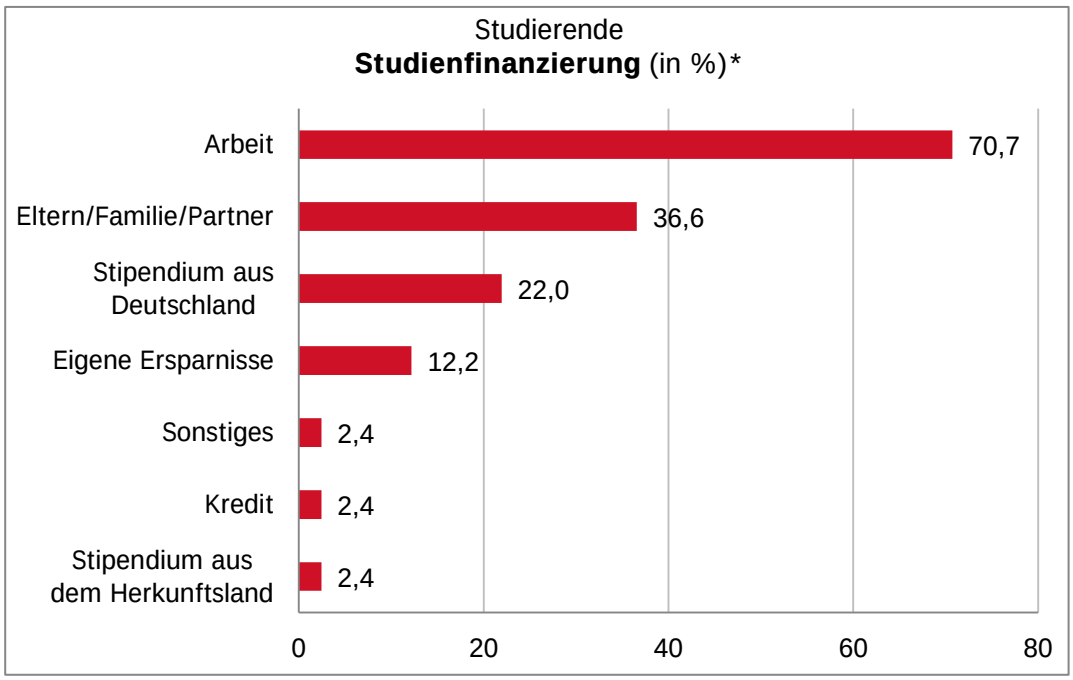






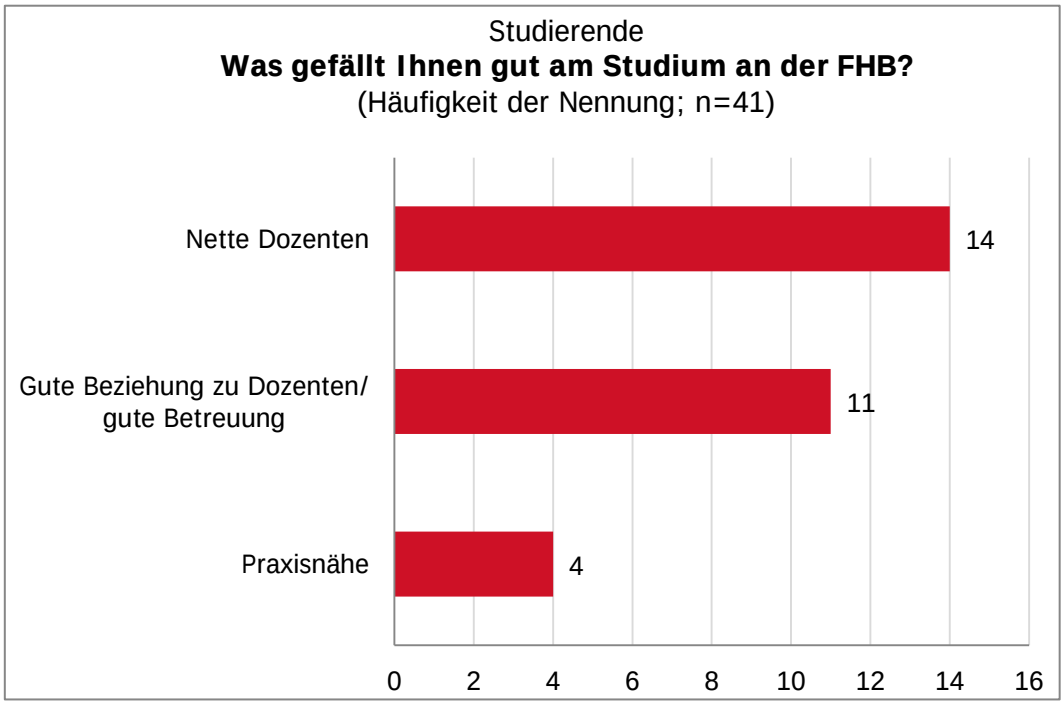




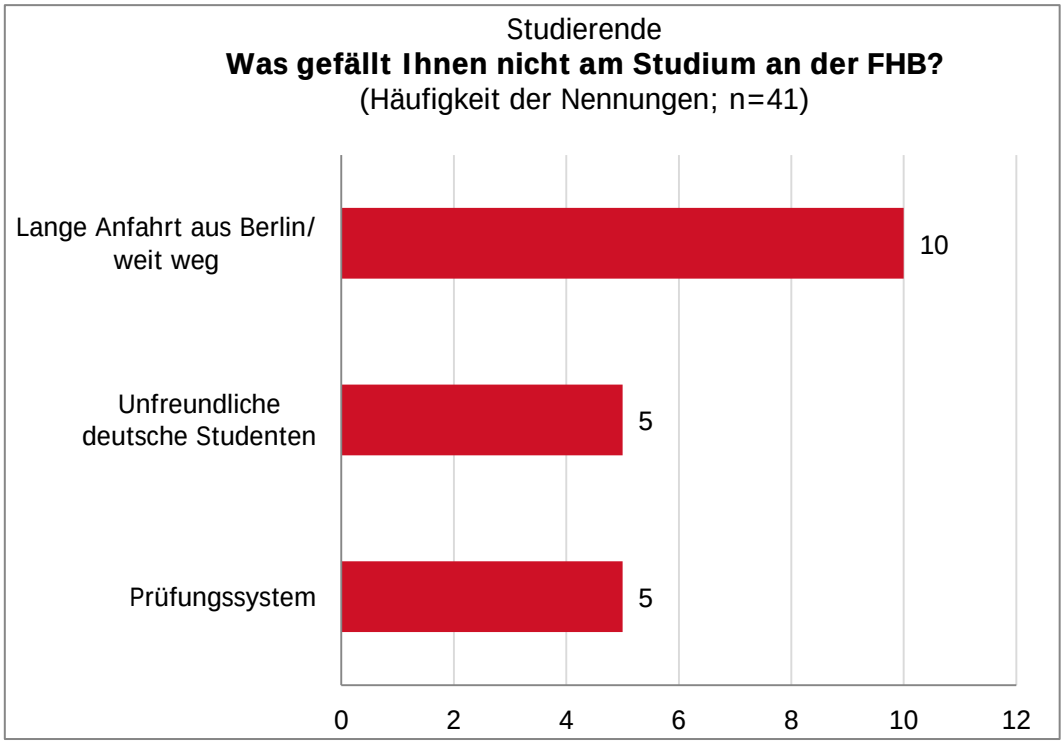


*Mehrfachnennungen möglich

1.3.2 Zufriedenheit mit dem Studium

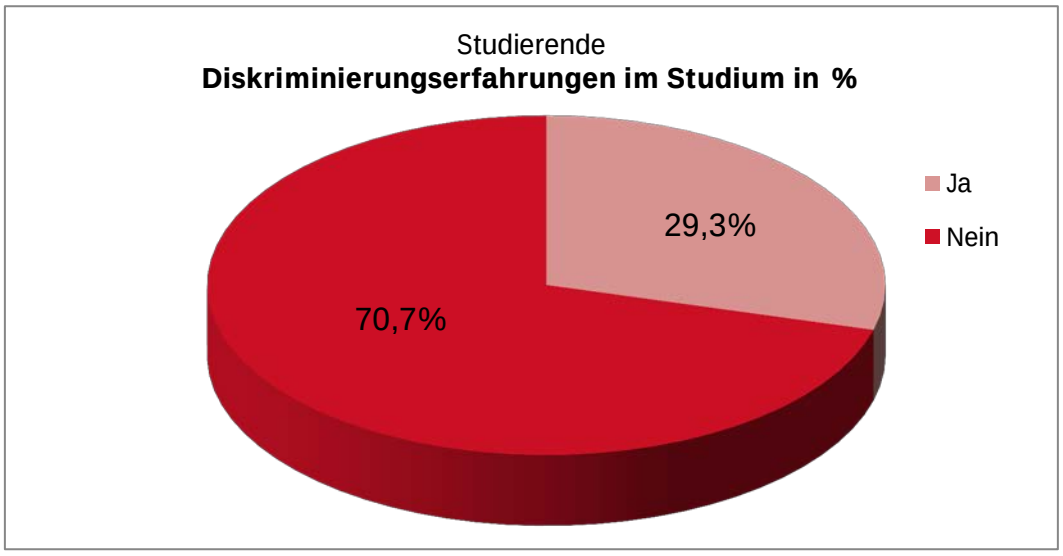


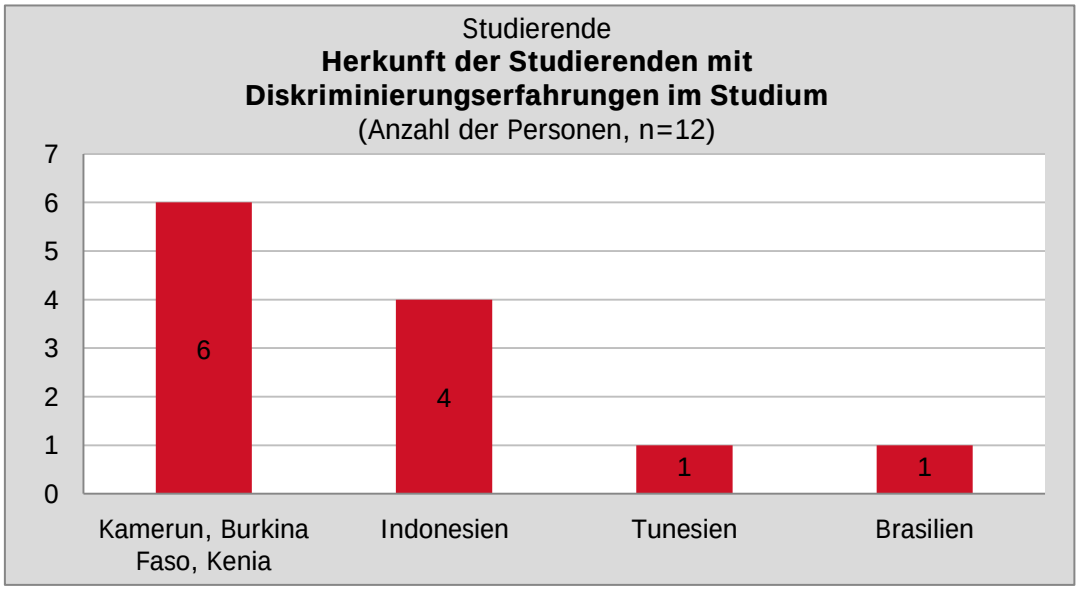
[4]

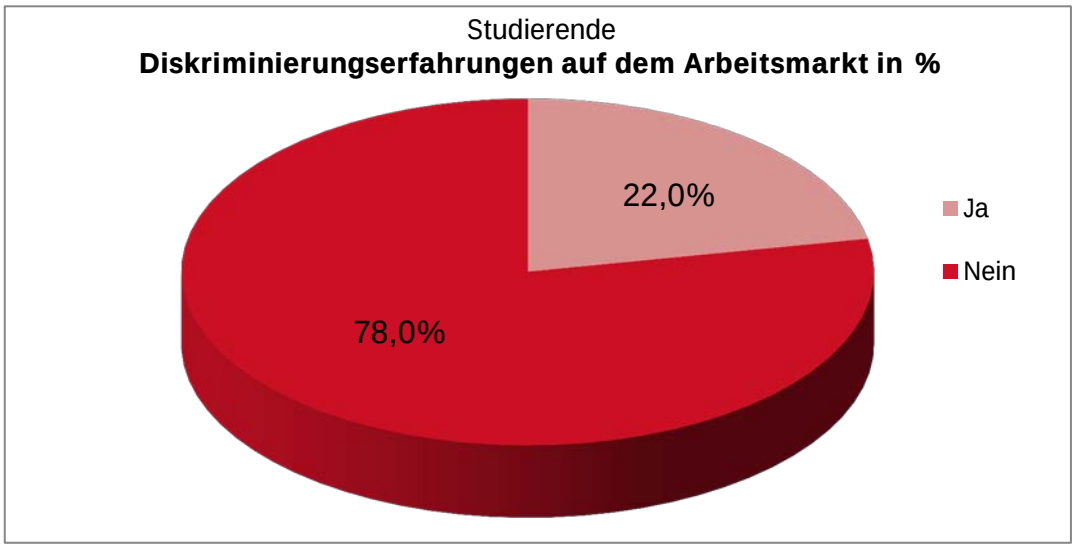


[4] Diese und die folgende Frage waren offene Fragen. Hier wurden die am häufigsten genannten Antworten aufgeführt.

1.3.3 Diskriminierungserfahrungen und Willkommensgefühl





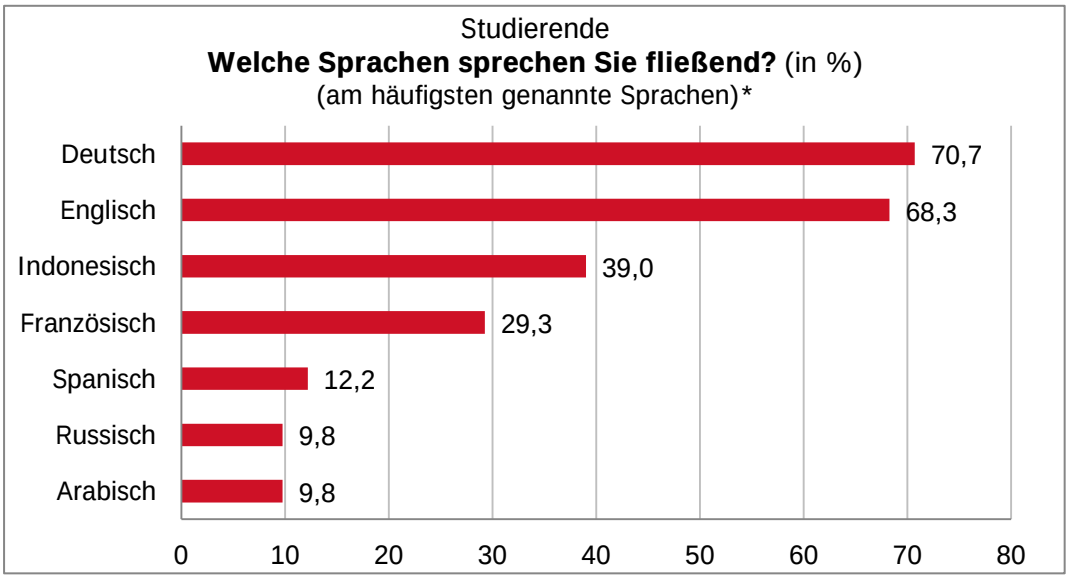


Welche Diskriminierungserfahrungen haben Sie während des Studiums gemacht? (freie Antworten)	**Welche Diskriminierungserfahrungen haben Sie auf dem Arbeitsmarkt gemacht?** (freie Antworten)
„Gruppen Arbeit und bei Präsi (ziemlich oft)“	*„Wegen der Sprache in Nürnberg“*
„Manchmal bei der Übung“	*„Bei der Schokoladenfabrik in Aachen“*
„Bei der Bewertung von Klausuren“	*„Bei der Sprache“*
„Bei der Gruppenbildung“	*„Unterschätzung der Fähigkeiten“*
„Es ist fast unmöglich zu erklären. Man spürt das einfach, falls es einen Vorfall gibt.“	*„Wegen meiner Sprache, ich spreche nicht so fließend Deutsch“*
„Ich wurde nicht in allen Gruppen akzeptiert“	*„Wegen meiner Herkunft“*
„Bei Gruppenarbeit mögen die deutschen Studenten nicht so gern in einer Gruppe mit ausländischen Studenten sein“	*„Trotz einen Notendurchschnitt von 1.7, war die Suche nach einem Praktikumsplatz schwierig“*
„Am Bahnhof außerhalb der FH“	*„Unterschätzung meiner Fähigkeiten“*
„Gruppen-Bildung gestaltet sich immer schwierig (außer man gesellt sich immer zu den Bekannten)“	
„Gruppen-Bildung, Polizei, ungleiche Behandlung von Professoren, etc.“	

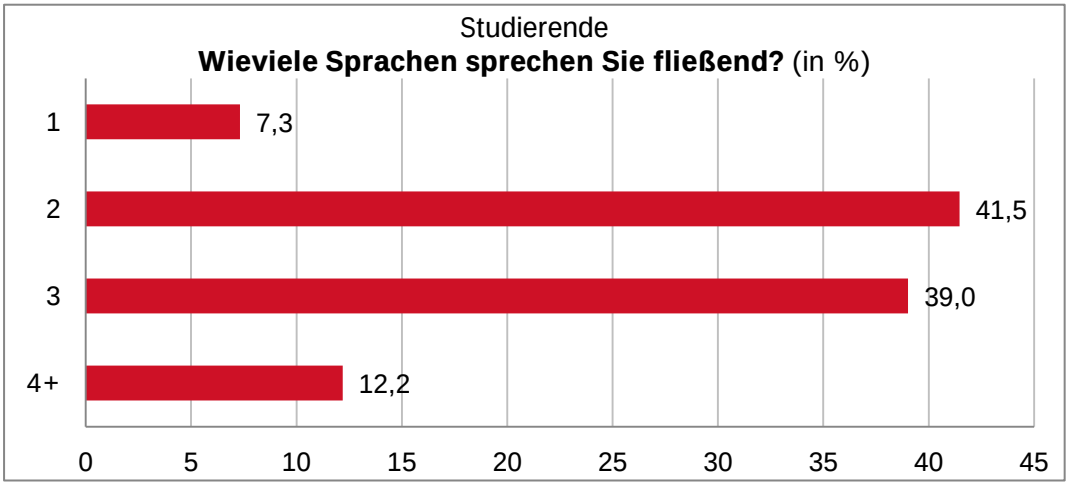
Warum fühlen Sie sich nicht willkommen, nach dem Studium im Bundesland Brandenburg zu arbeiten? (freie Antworten)
„Wie vorher erwähnt: Unfreundlichkeit der Bevölkerung“
„Wohnung schwer zu finden, viele Bekannte außerhalb Brandenburg“
„Ich fühle nicht dass ich nicht hier willkommen bin, aber auch nicht das Gegenteil.“
„Das Lebensgefühl ist schlecht“
„Ich habe mich entschlossen, nach dem Abschluss zurück in mein Heimatland zu gehen“
„Keine Ahnung, einfach keine Gefühl dort zu arbeiten...:(“
„Keine Ahnung“
„Ich habe mich für viele Werkstudententätigkeiten beworben und nur Absagen ohne Vorstellungsgespräch. Deshalb.“
„Ich finde dass Leute, die in Brandenburg wohnen, nicht so freundlich sind (zum Vergleich mit Berlin).“
„Ich habe noch Schwierigkeiten mit der Sprache und ich habe Angst, dass die Leute unfreundlich sind, wie die deutschen Studenten. und die deutschen Studenten haben fast alle schon gearbeitet, während des Studiums, d.h. sie haben mehr Erfahrung als ich.“
„Wenig Kenntnisse über Brandenburg. Keine wirkliche Interaktion mit den Brandenburgern. Keine Kontakte außerhalb der Hochschule. Wenig Informationen über ortsansässige Unternehmen.“
„Wegen Sprachproblem“

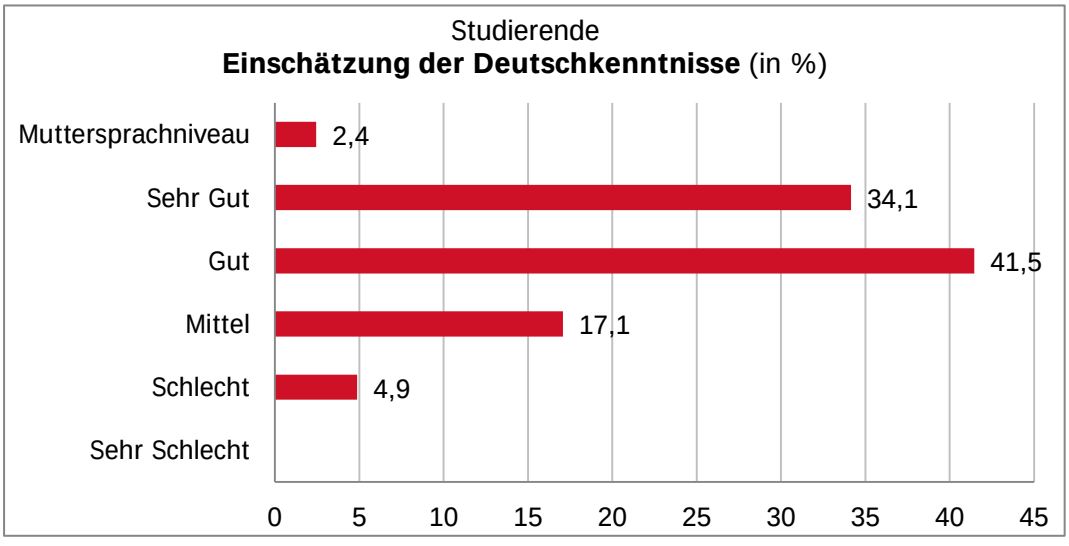
1.4 Berufsrelevante Startbedingungen

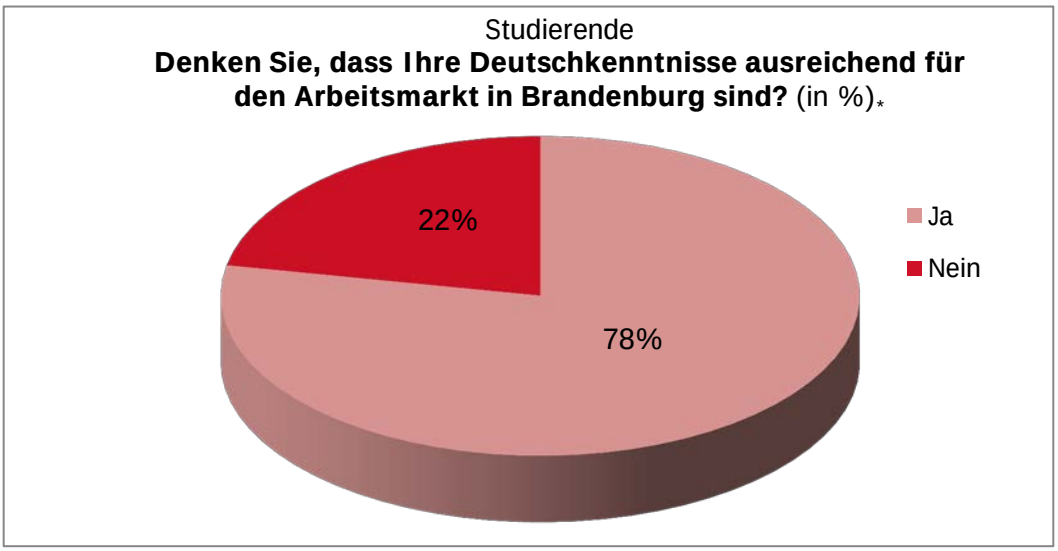
1.4.1 Sprachkompetenzen



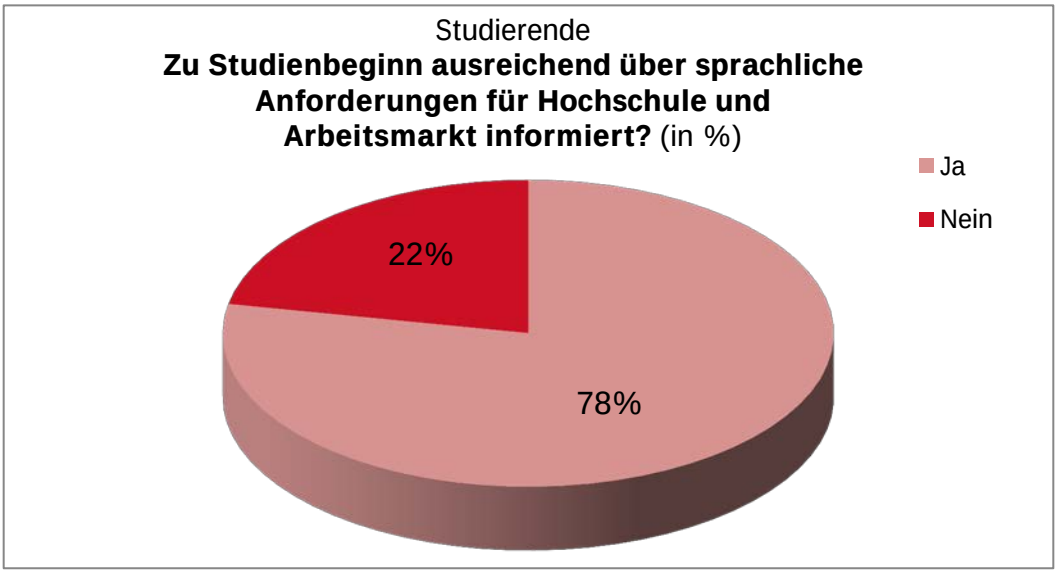
*Mehrfachantworten möglich



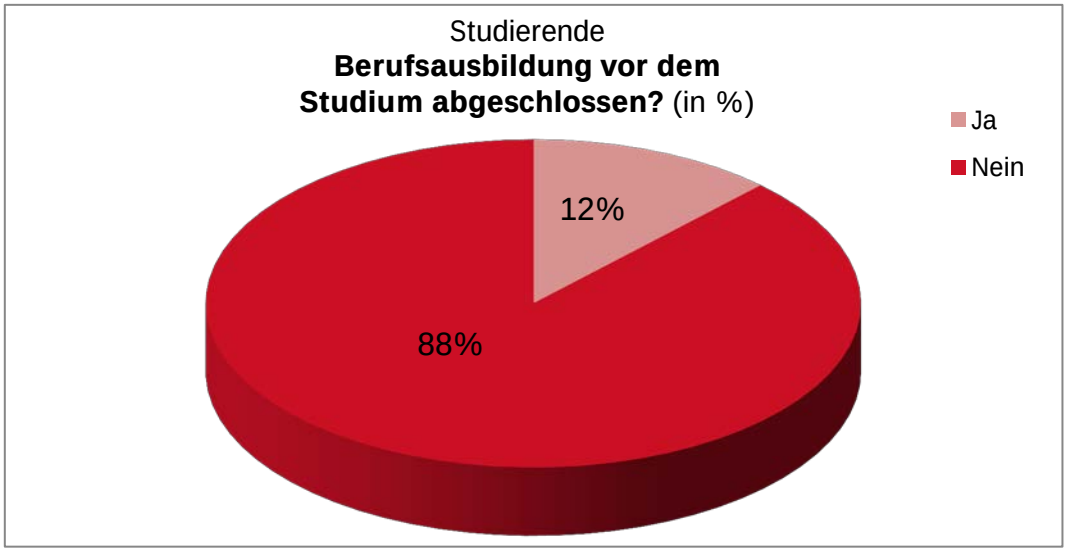


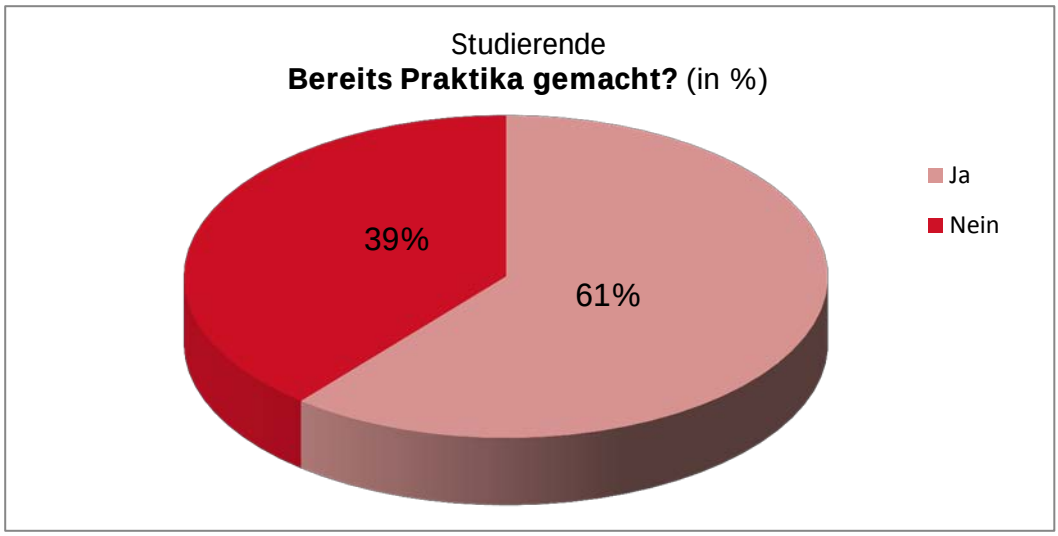


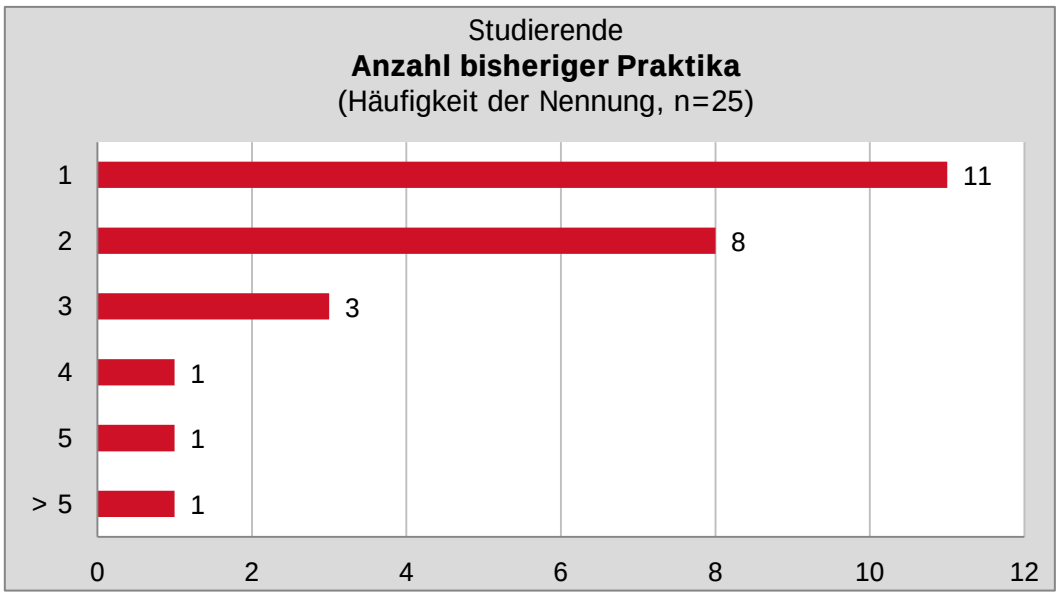
*Von den 9 Studierenden, die mit „Nein“ antworteten, stammten 7 aus Indonesien und 2 aus Spanien

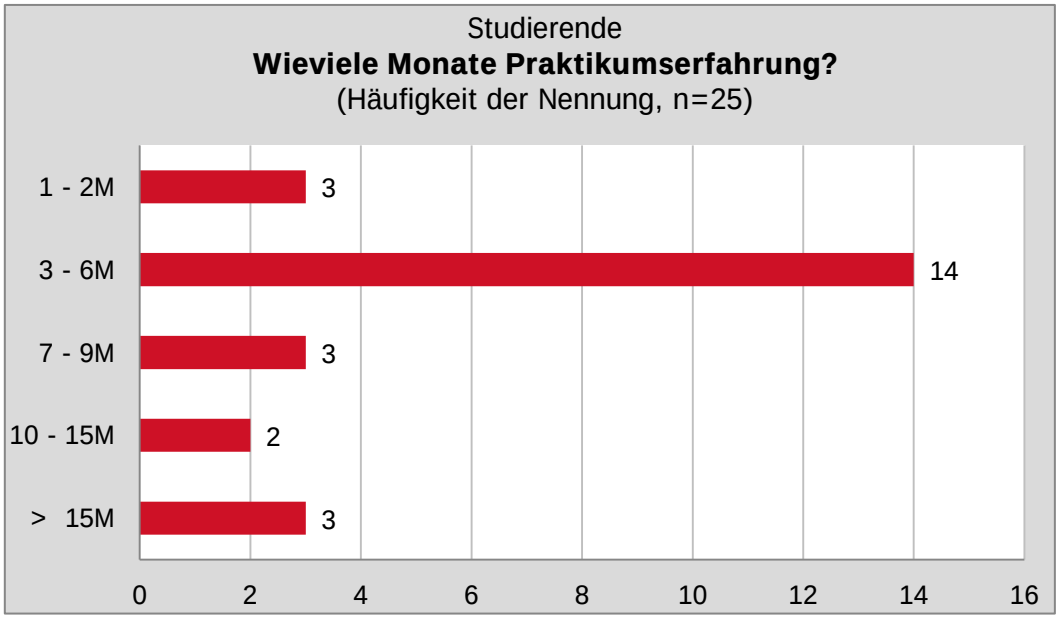


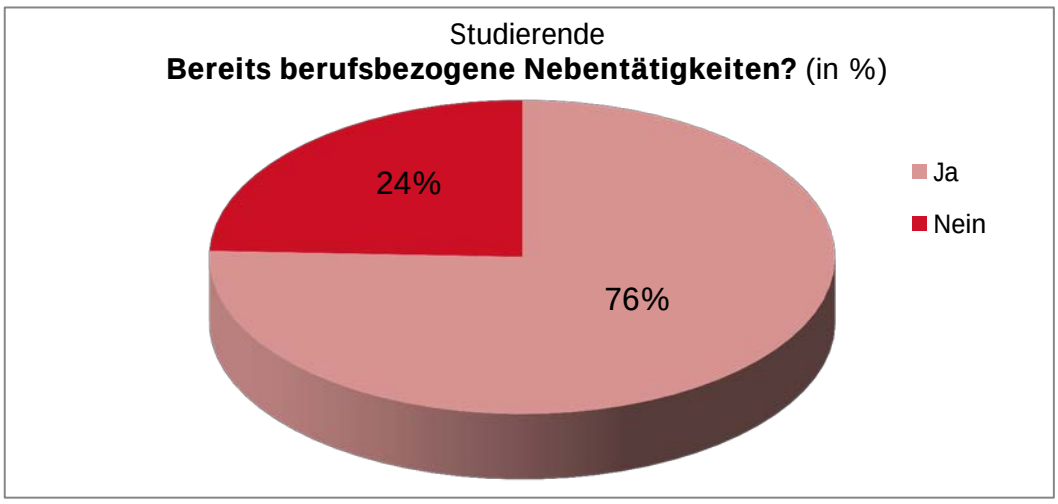
1.4.2 Praktische Erfahrungen

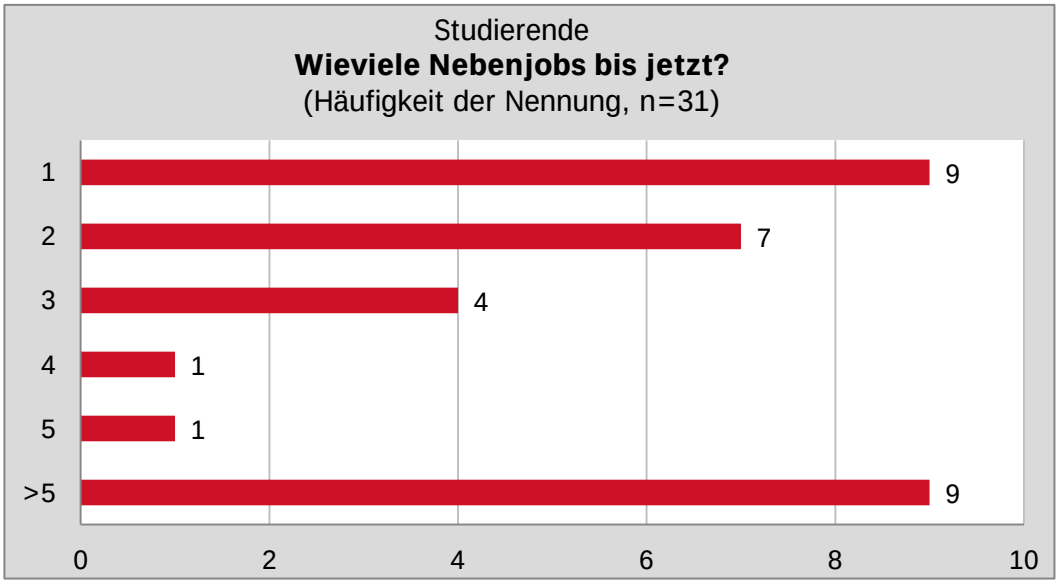


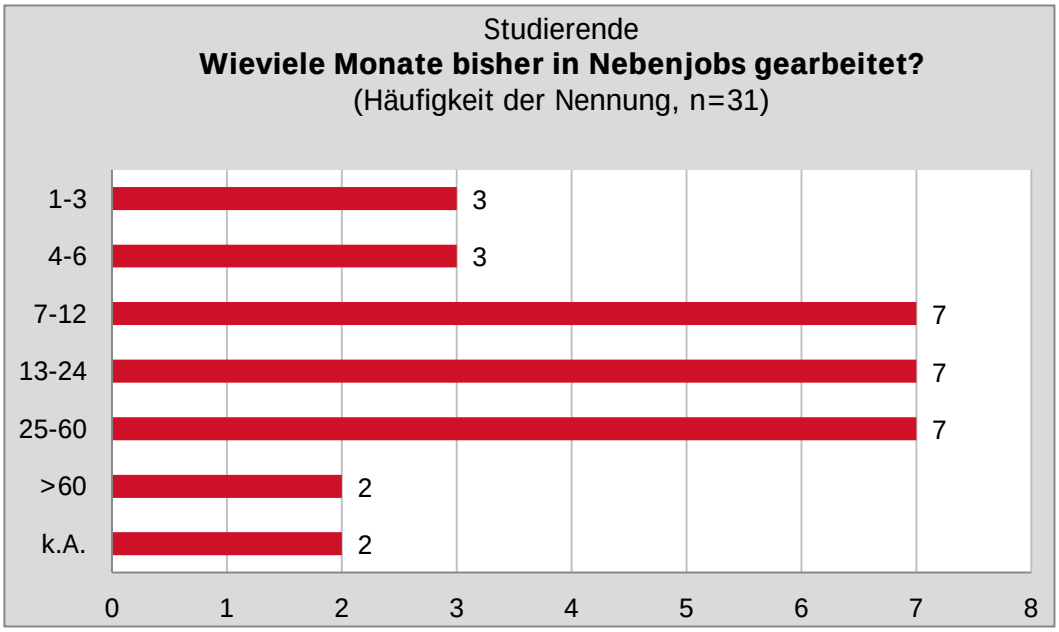

Studierende
Bereits Praktika gemacht? (in %)
39%
61%
Ja
Nein

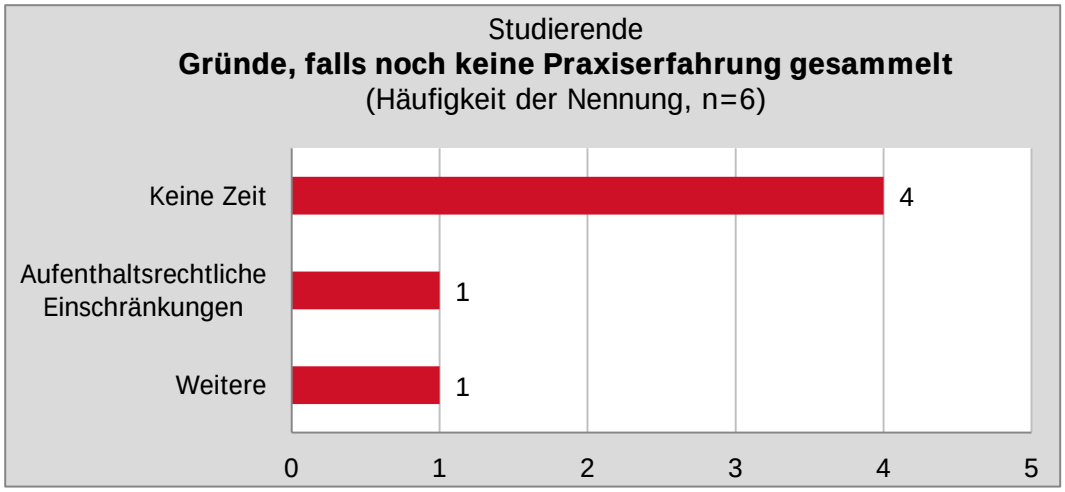

Studierende
Anzahl bisheriger Praktika
(Häufigkeit der Nennung, n=25)
1
2
3
4
5
> 5
11
8
3
1
1
1
0
2
4
6
8
10
12


Studierende
Wieviele Monate Praktikumserfahrung?
(Häufigkeit der Nennung, n=25)
1 - 2M
3 - 6M
7 - 9M
10 - 15M
> 15M
3
14
3
2
3
0
2
4
6
8
10
12
14
16

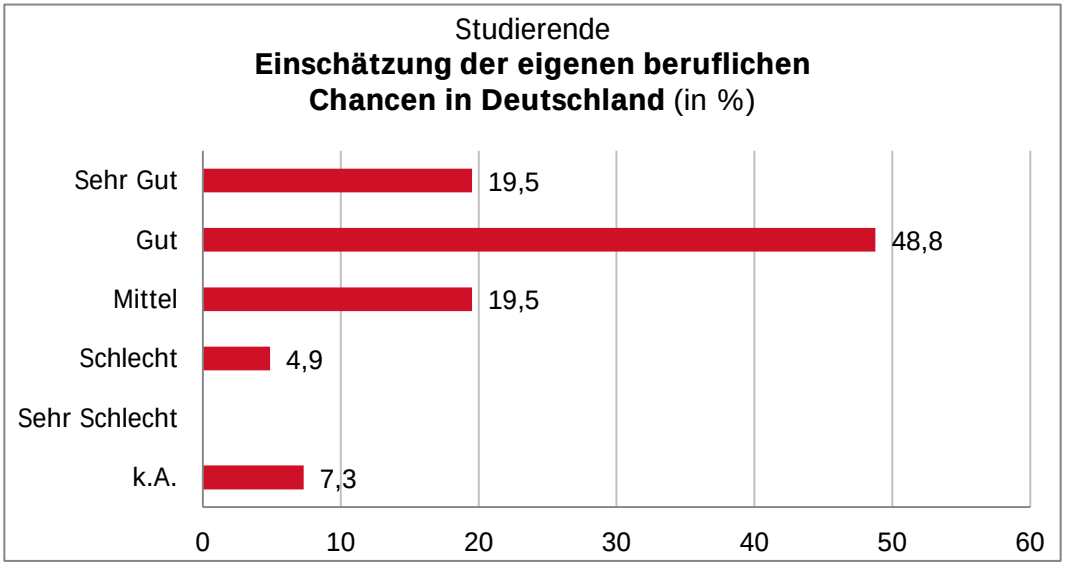

Studierende
Bereits berufsbezogene Nebentätigkeiten? (in %)
24%
76%
Ja
Nein

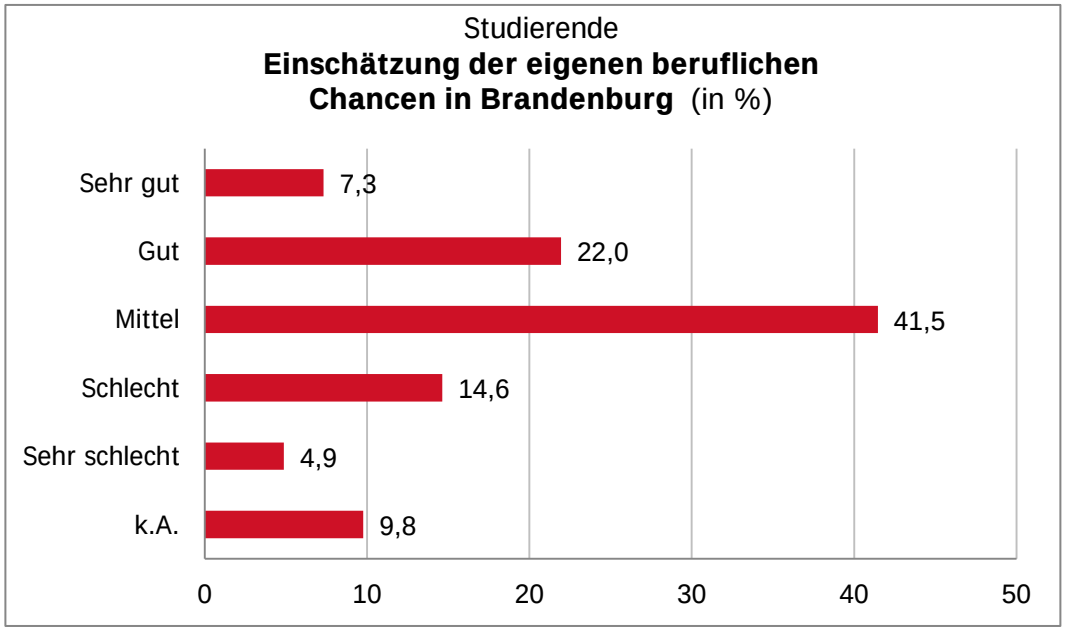

Studierende
Wieviele Nebenjobs bis jetzt?
(Häufigkeit der Nennung, n=31)
1
2
3
4
5
>5
9
7
4
1
1
9
0
2
4
6
8
10

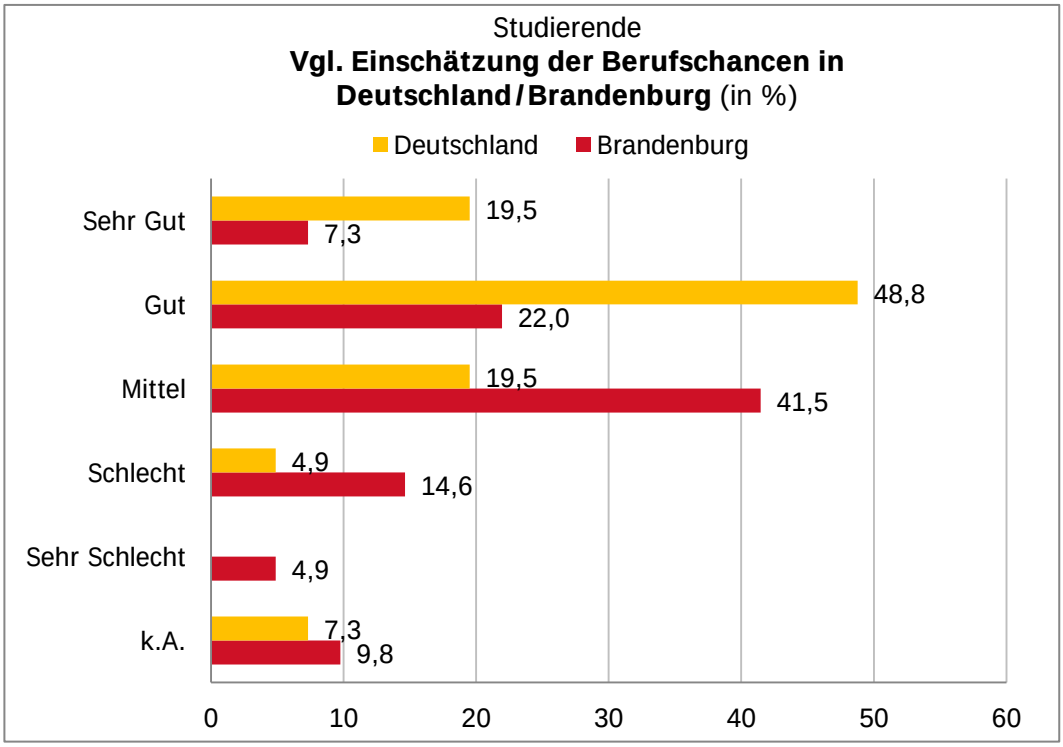

Studierende
Wieviele Monate bisher in Nebenjobs gearbeitet?
(Häufigkeit der Nennung, n=31)
1-3
4-6
7-12
13-24
25-60
>60
k.A.
3
3
7
7
7
2
2
0
1
2
3
4
5
6
7
8



1.4.3 Einschätzung der eigenen Chancen

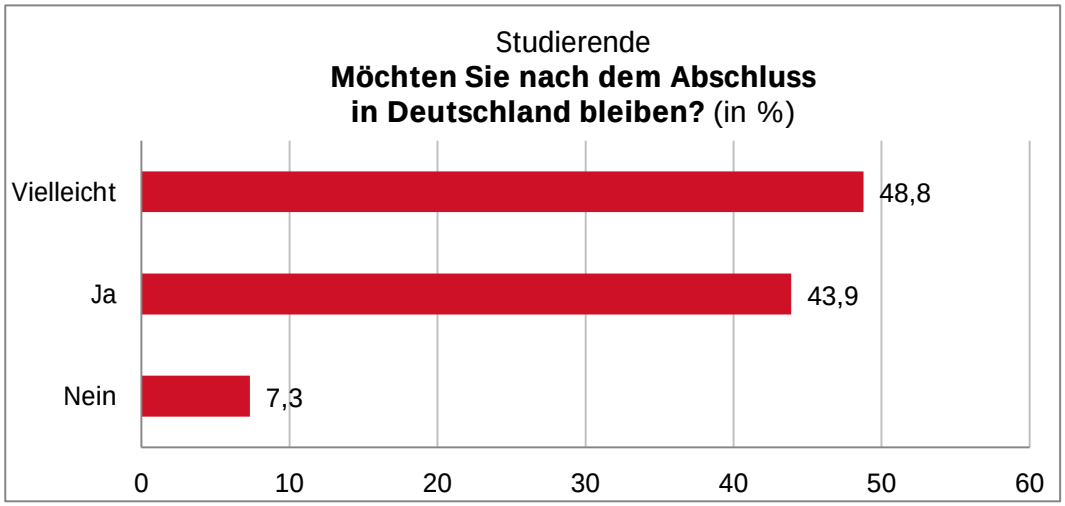


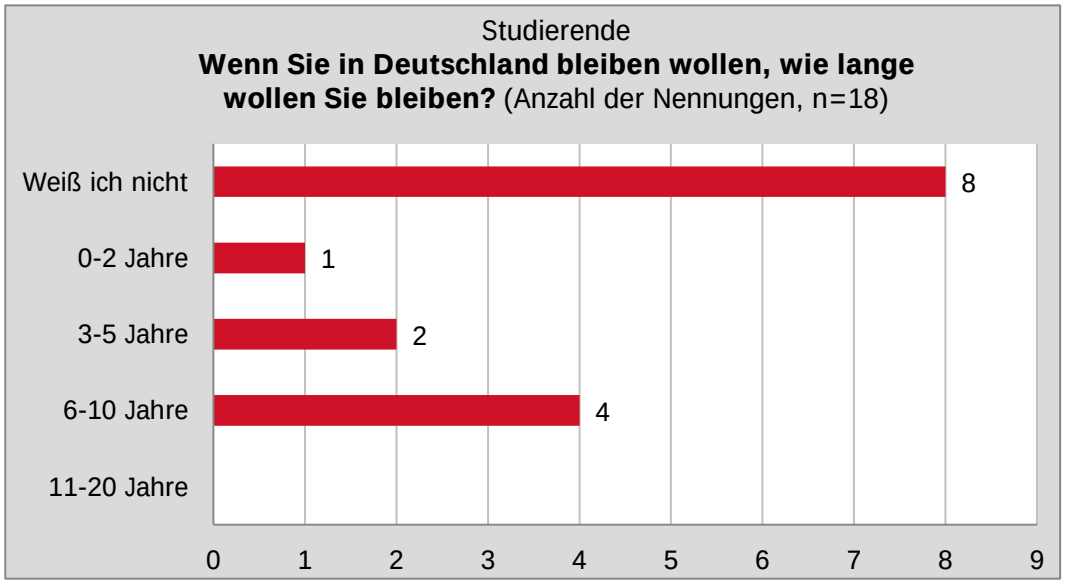


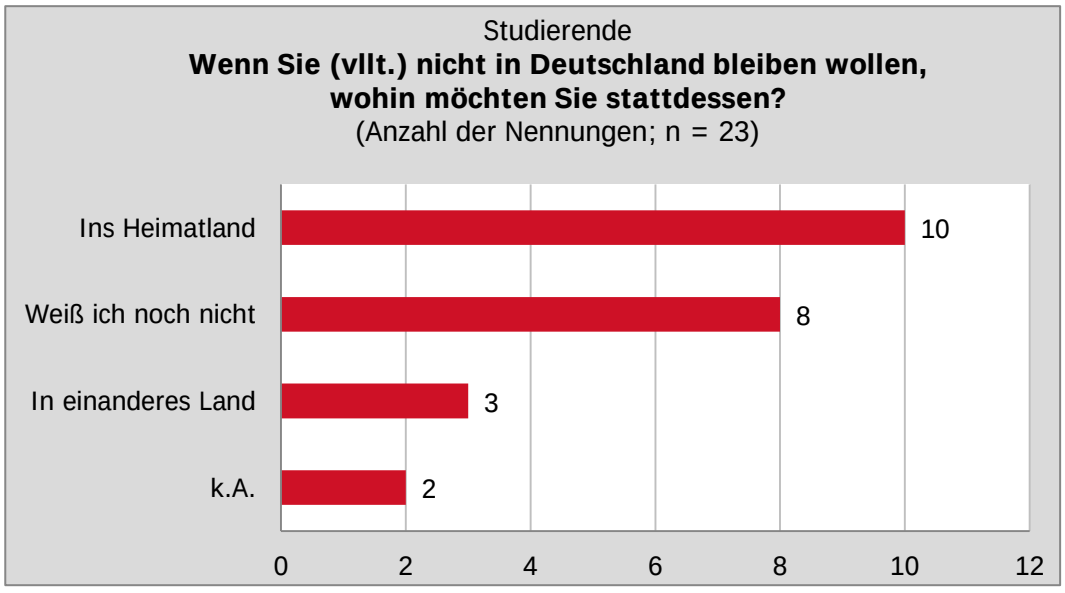


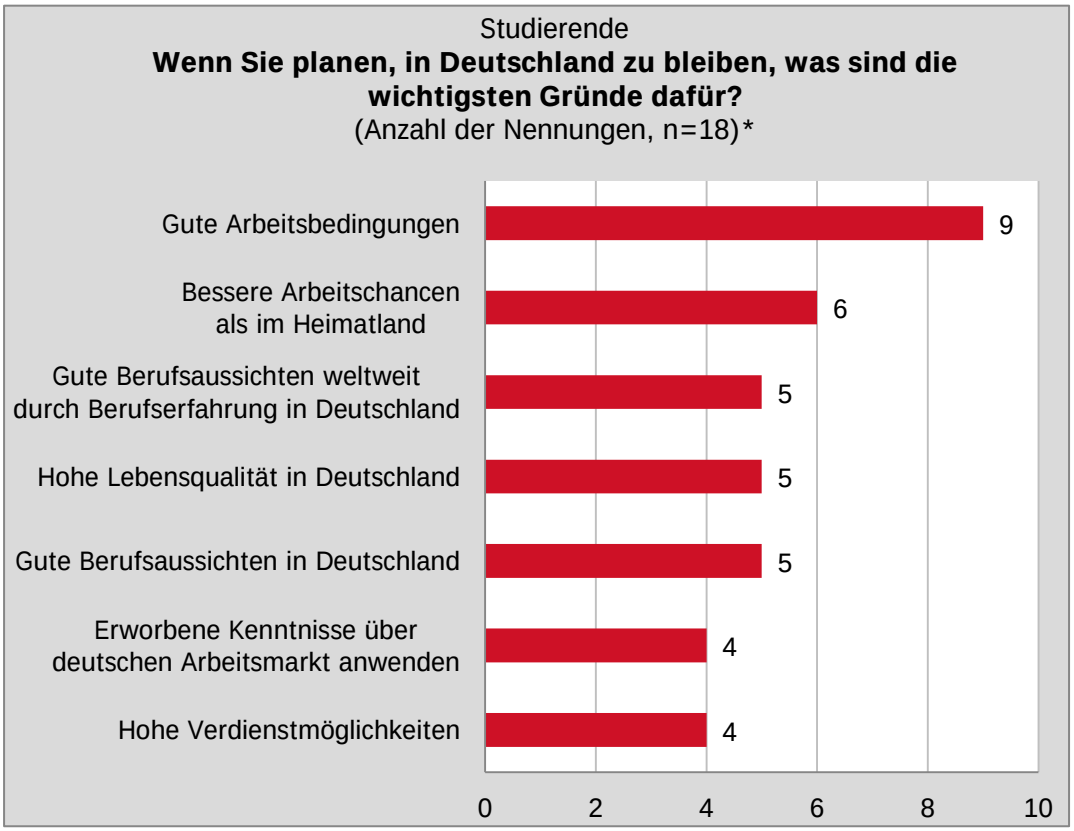
*Mehrfachnennung möglich

1.5 Pläne, Wünsche und Vorstellungen der Studierenden

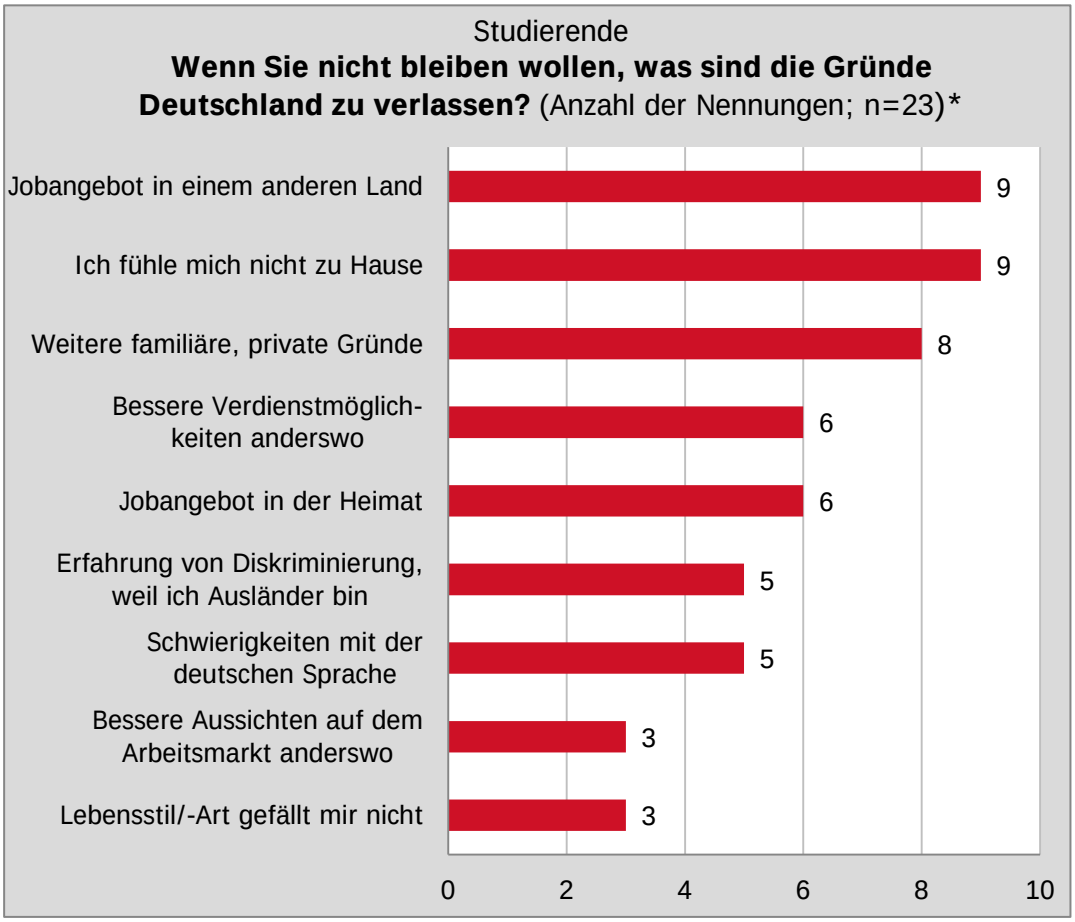




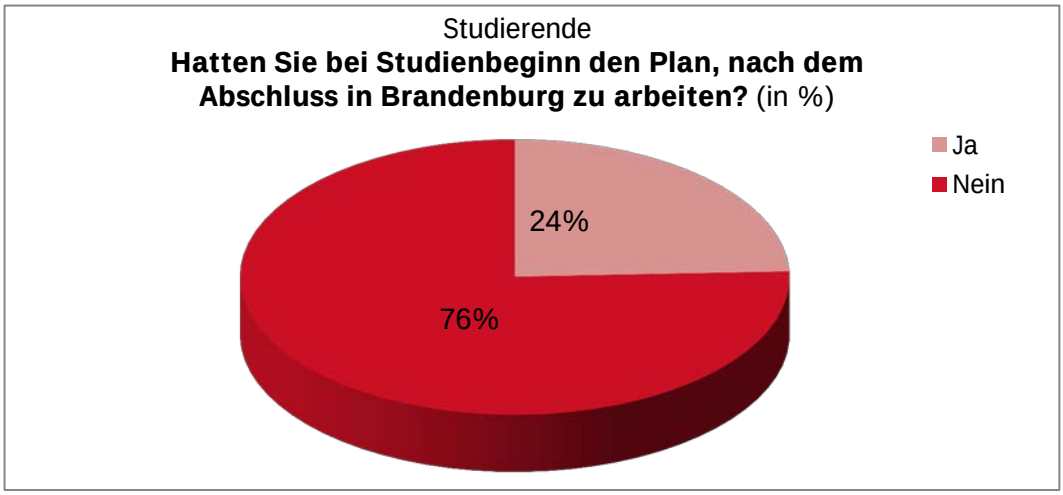


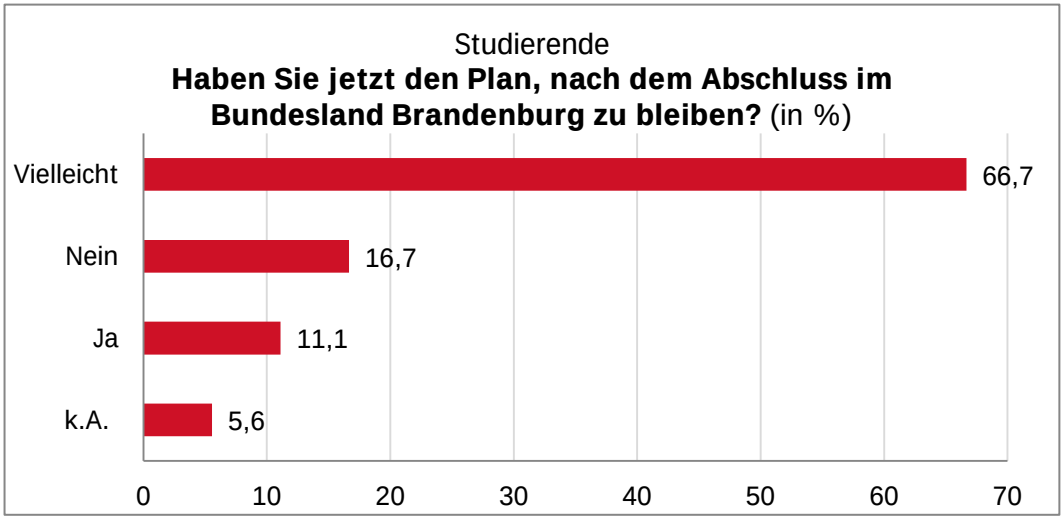


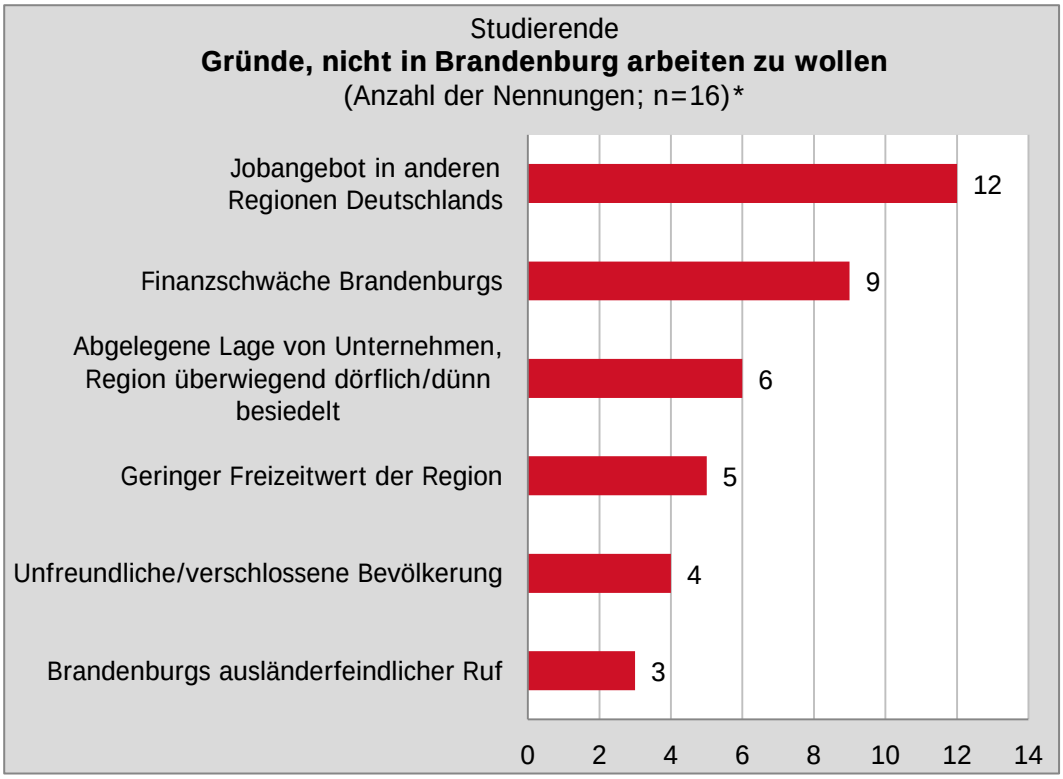
*Mehrfachnennung möglich



*Mehrfachnennung möglich

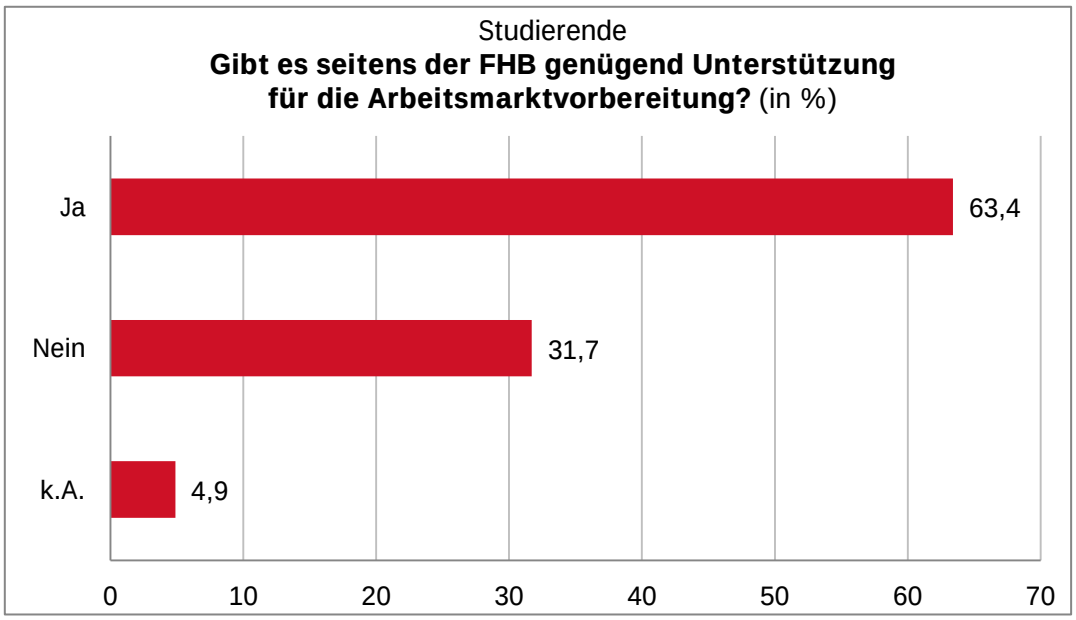






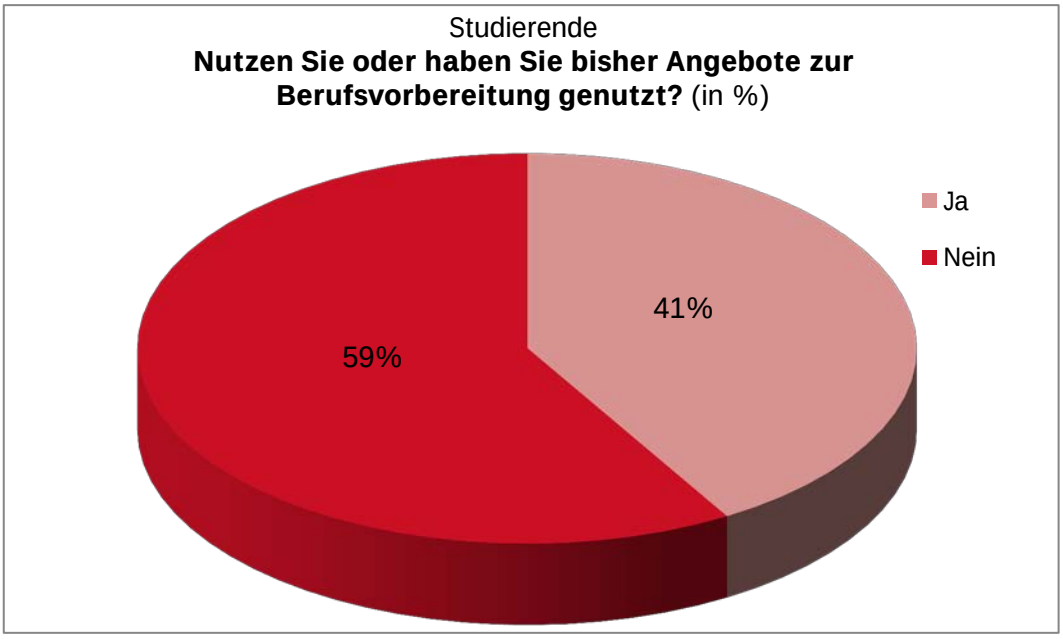
*Mehrfachnennung möglich

1.6 Vorbereitung, Informationslage und Suchstrategien



Wenn nein, welche Unterstützung würden Sie sich wünschen? (freie Antworten)
„Mehr Jobangebote“
„Personal“
„Informationen, die den Berufseinstieg erleichtern sollen“
„Regelmäßige Benachrichtigung von Praktikumsplätzen vor dem Praktikumssemester“
„Kontakt zu den beruflichen Netzwerken“
„Hilfe bei Bewerbung“
„Informationen über Berufschancen in Brandenburg“
„Kontakt zu den Arbeitsämtern/ Information über Vakanzen in Brandenburg“
„Betreuung für bürokratische Hürden“

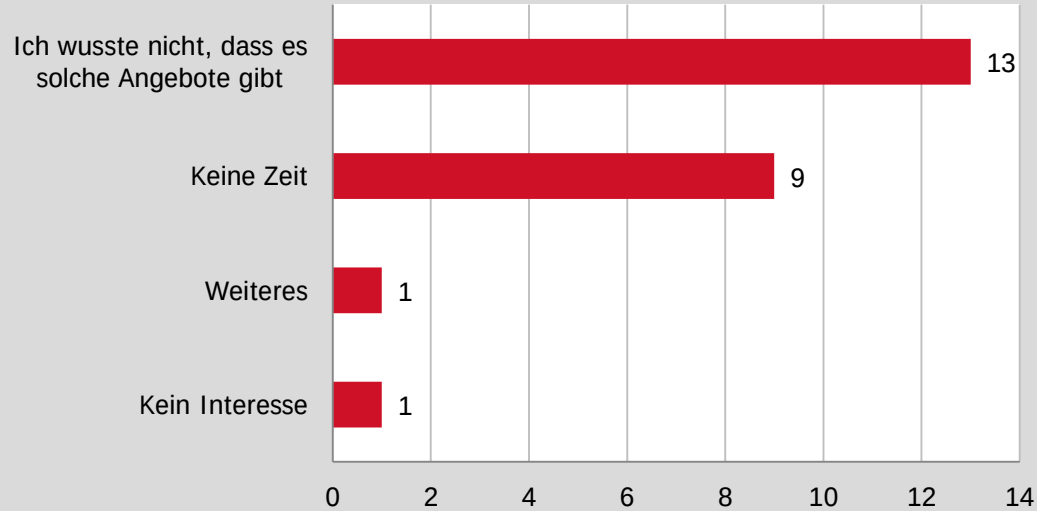
*Mehrfachnennung möglich



Studierende

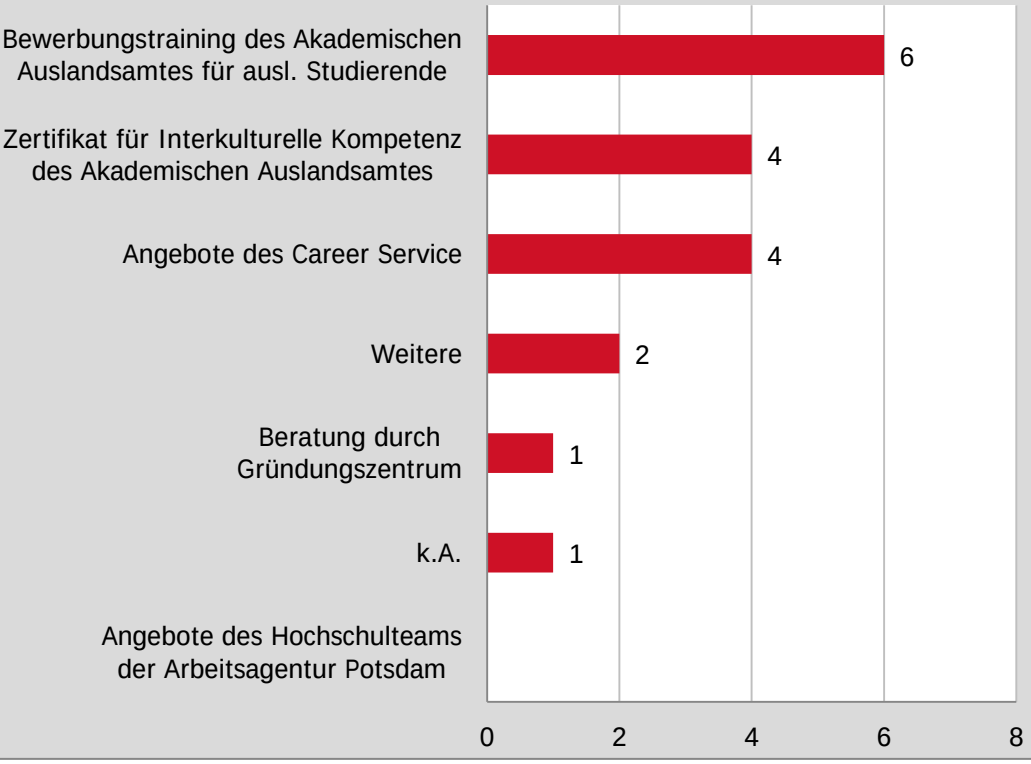
Wenn Sie bisher noch keine Angebote zur Berufsvorbereitung genutzt haben, warum nicht?

(Anzahl der Nennungen; n=24)

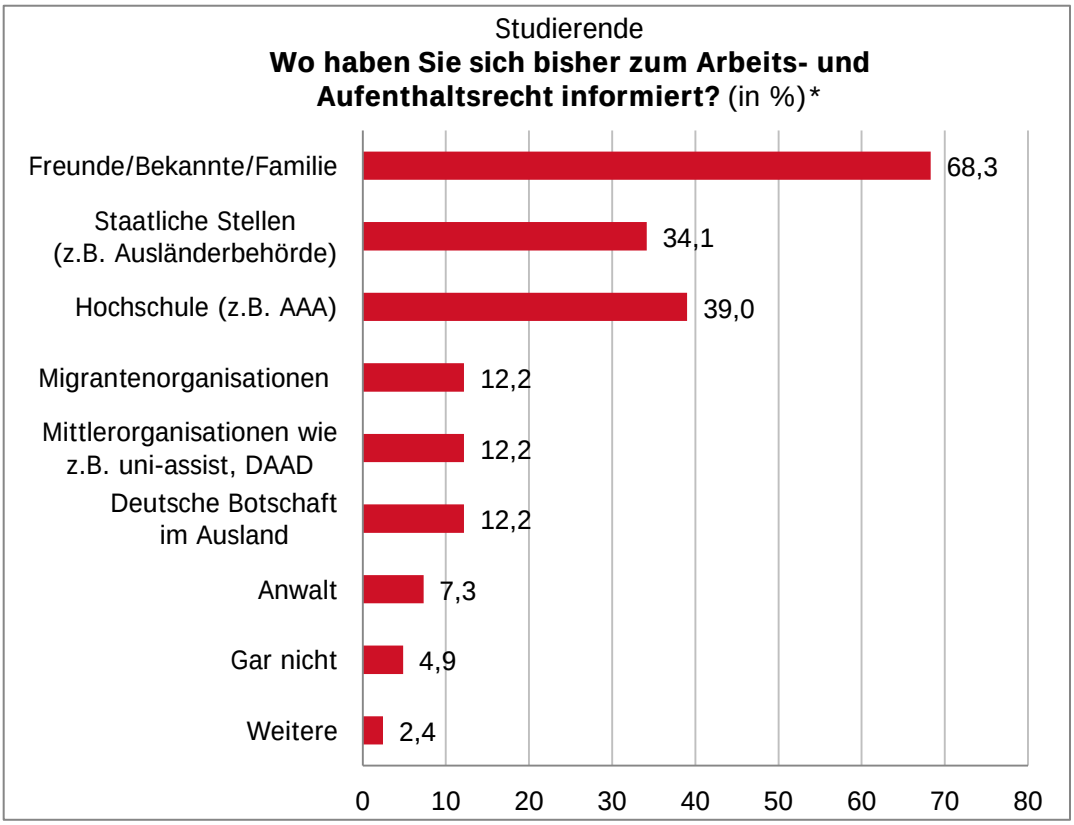


Studierende

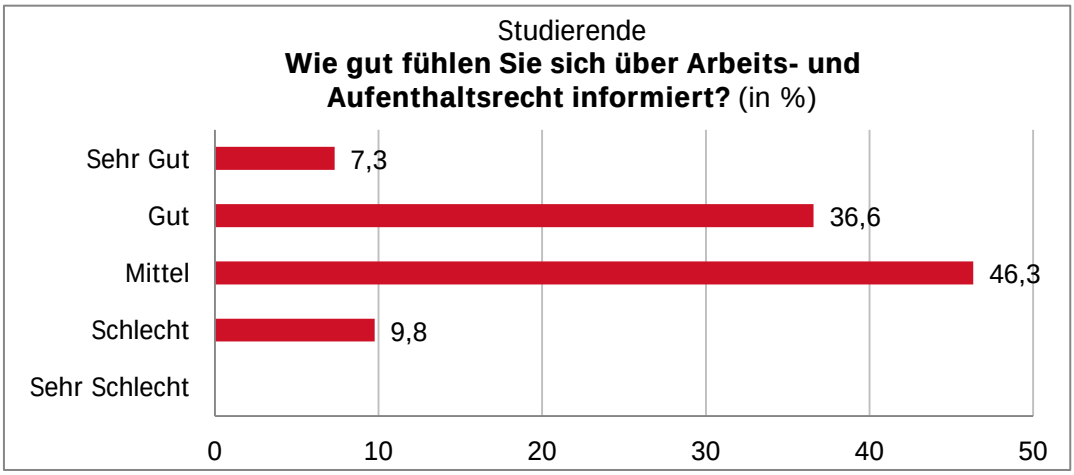
Falls Sie bereits berufsvorbereitende Angebote genutzt haben, welche waren das? (Anzahl der Nennungen, n=17)*

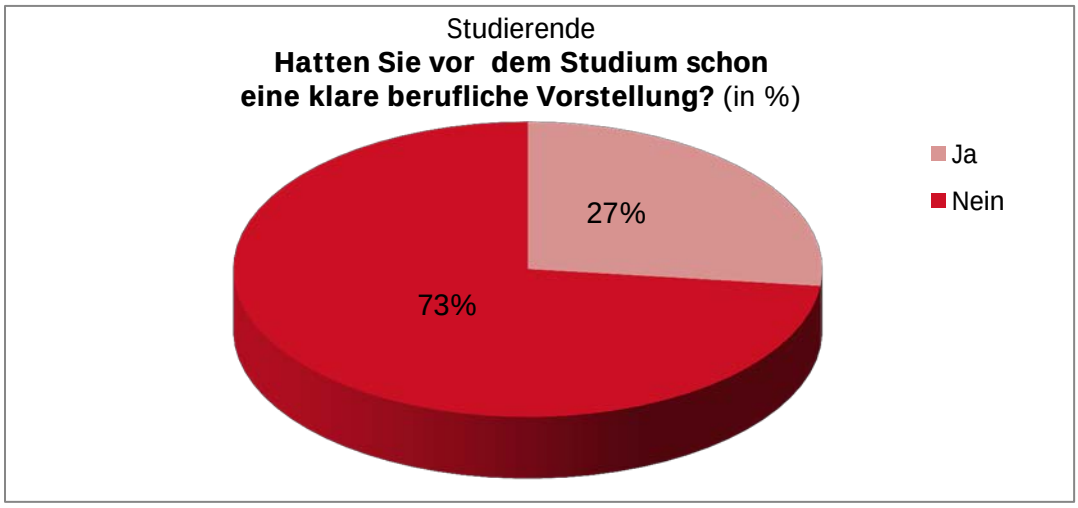


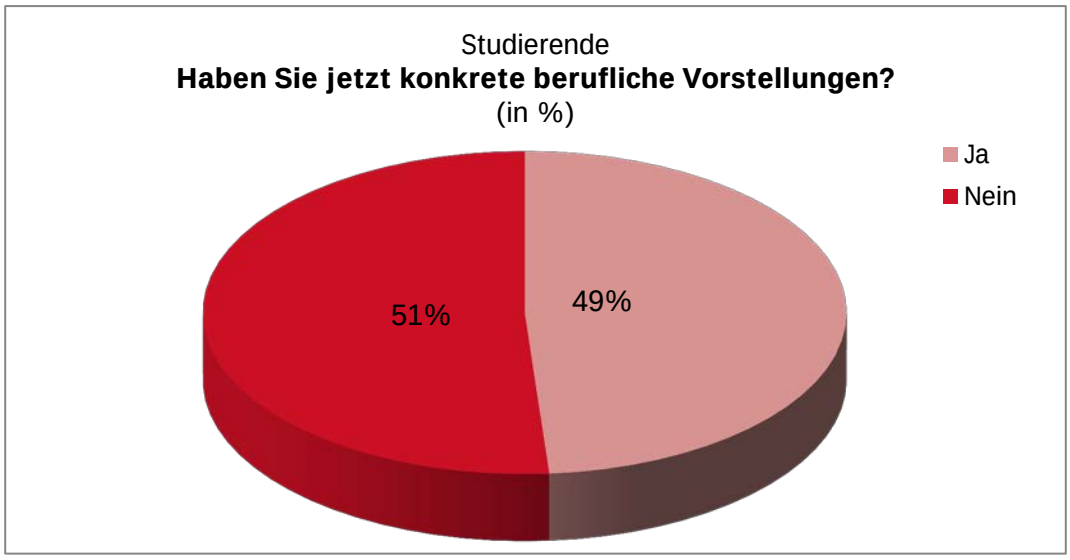
*Mehrfachnennung möglich

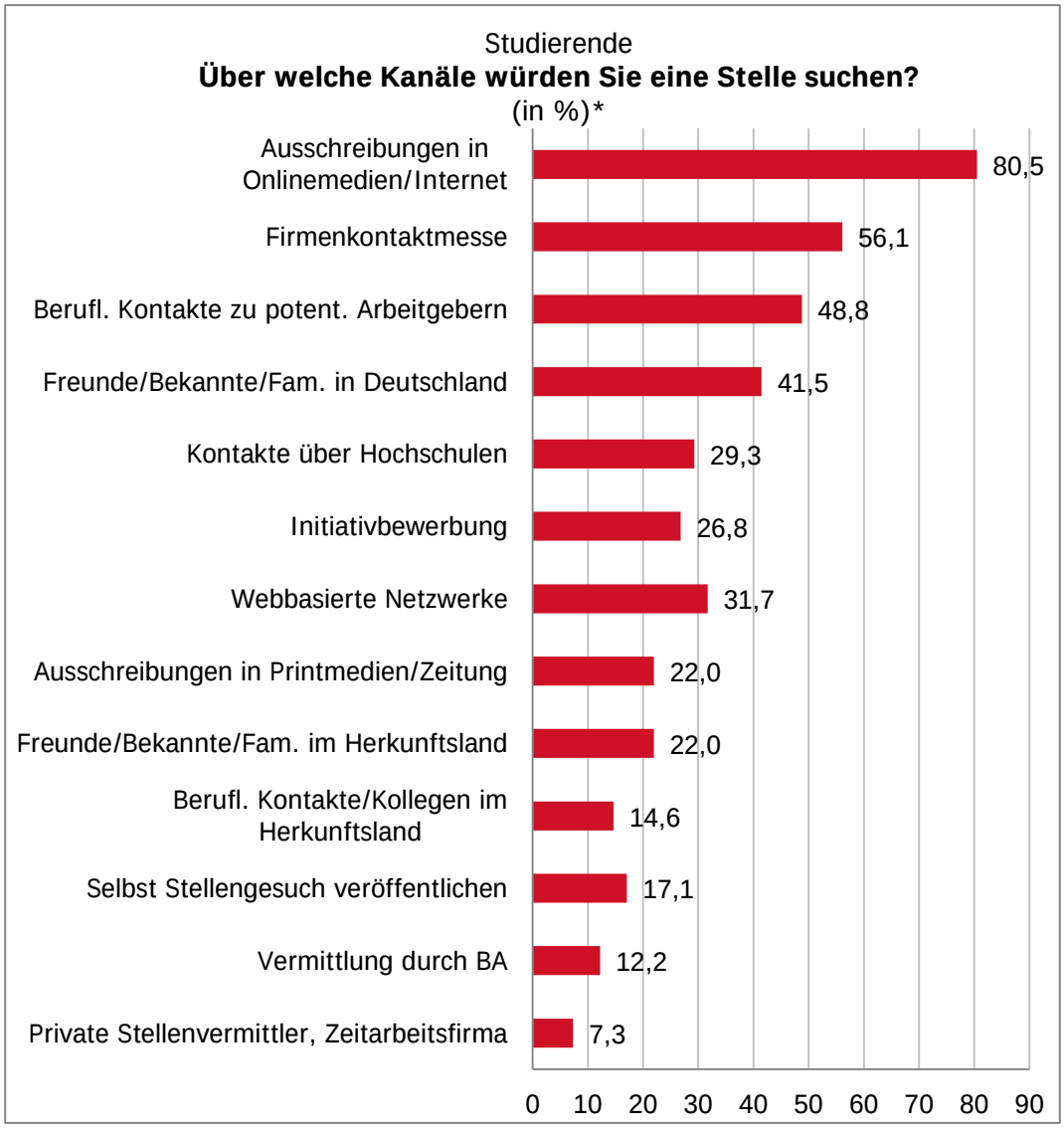


*Mehrfachnennung möglich

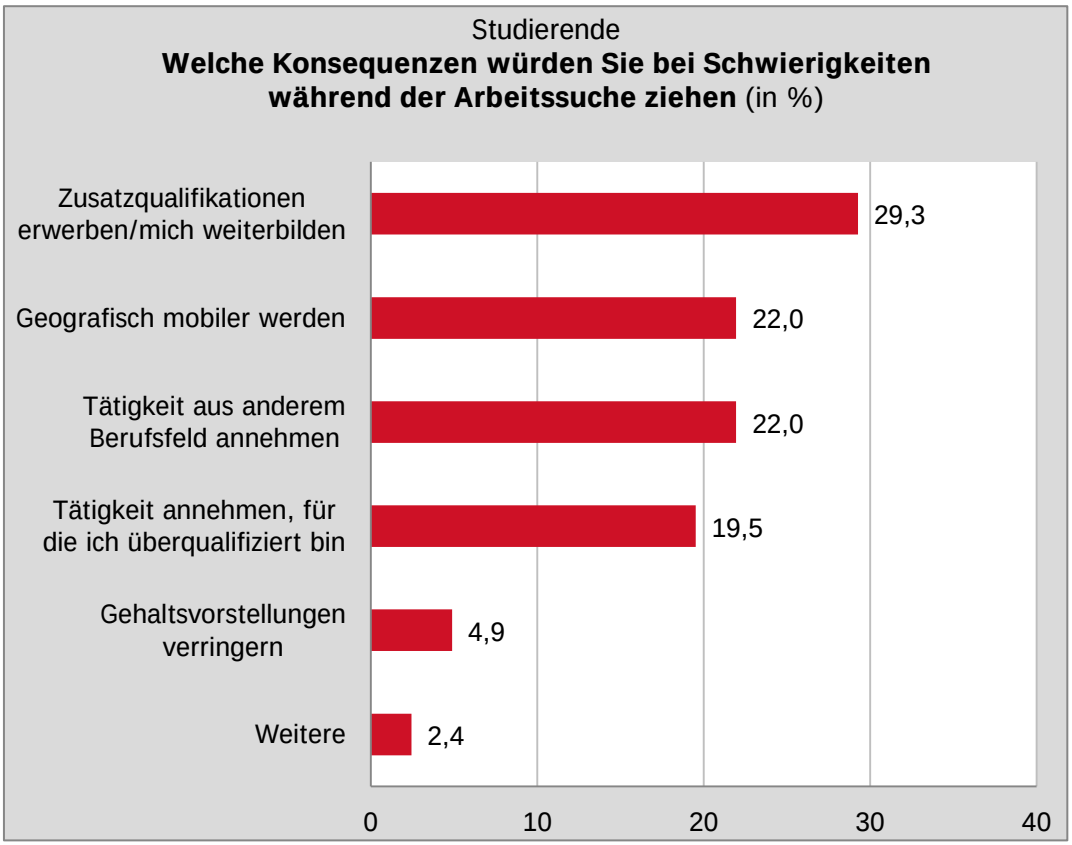






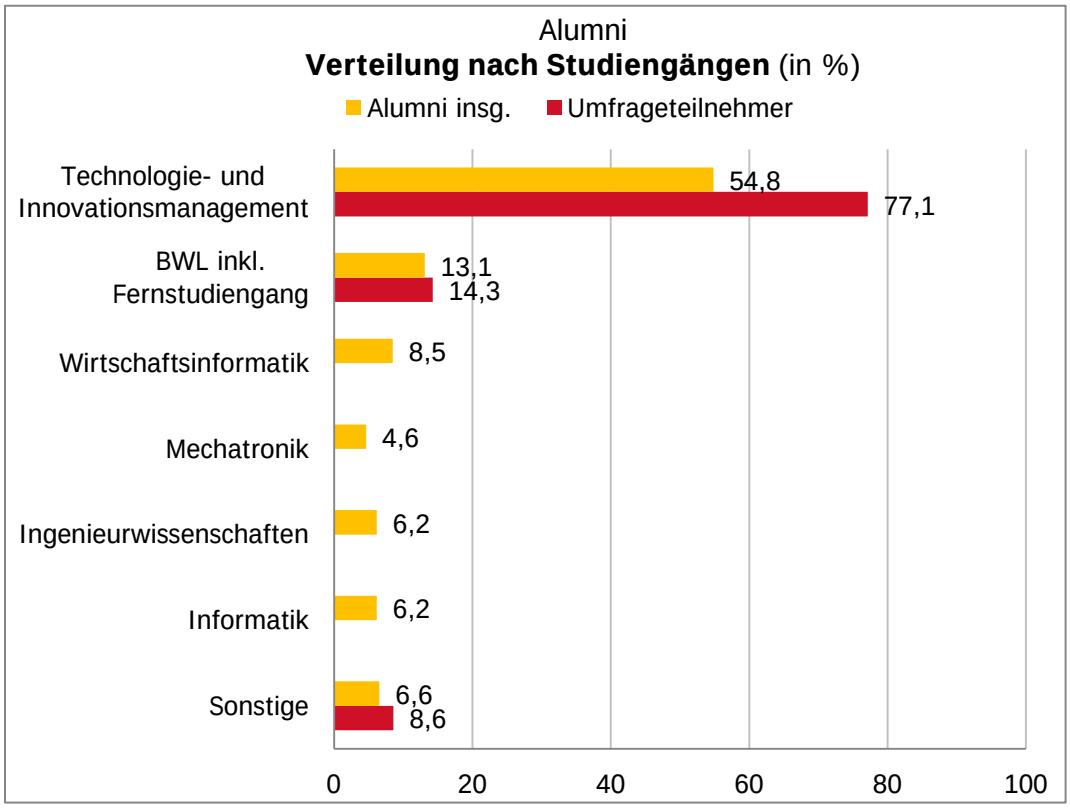


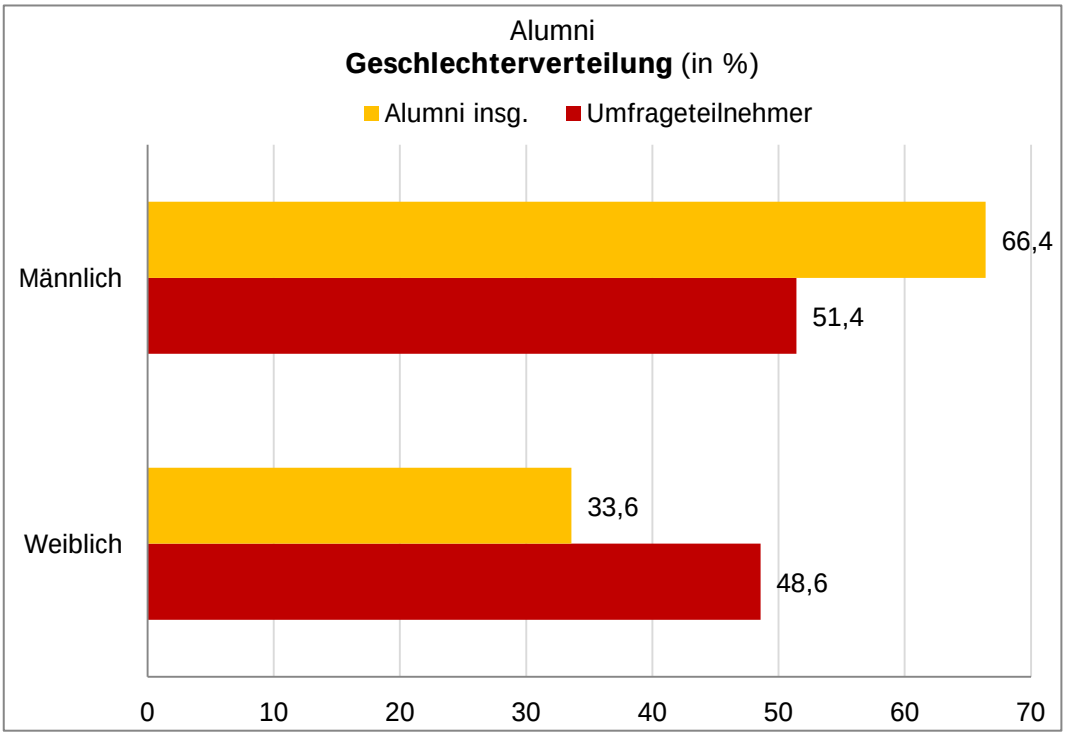
*Mehrfachnennung möglich

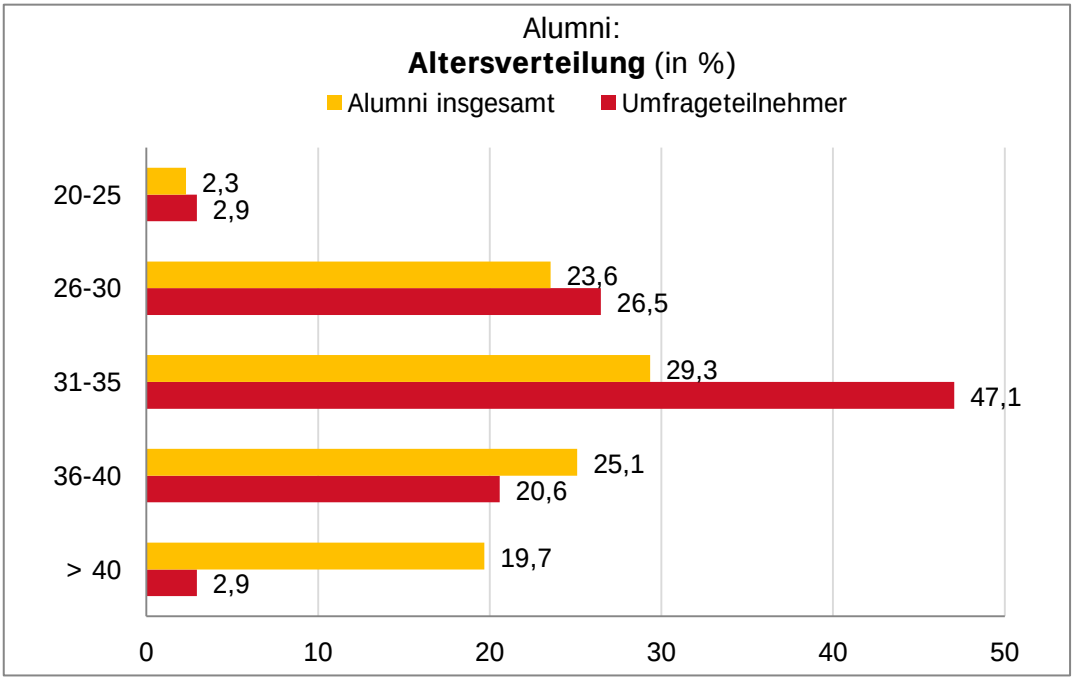

Studierende
Welche Konsequenzen würden Sie bei Schwierigkeiten während der Arbeitssuche ziehen (in %)
Zusatzqualifikationen erwerben/mich weiterbilden
29,3
Geografisch mobiler werden
22,0
Tätigkeit aus anderem Berufsfeld annehmen
22,0
Tätigkeit annehmen, für die ich überqualifiziert bin
19,5
Gehaltsvorstellungen verringern
4,9
Weitere
2,4
0
10
20
30
40

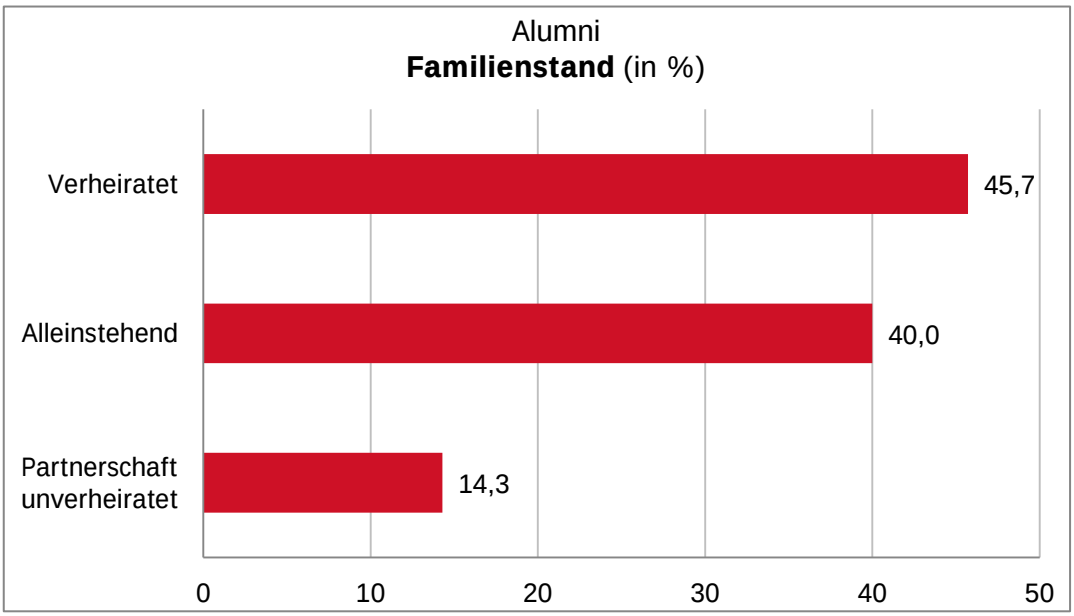
2. Alumnibefragung

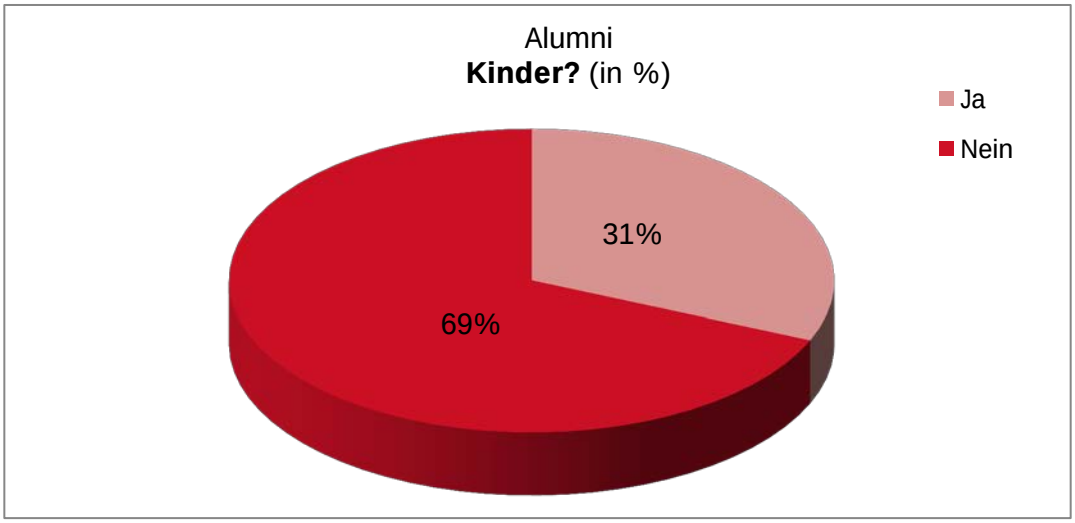
2.1 Zusammensetzung der Befragten

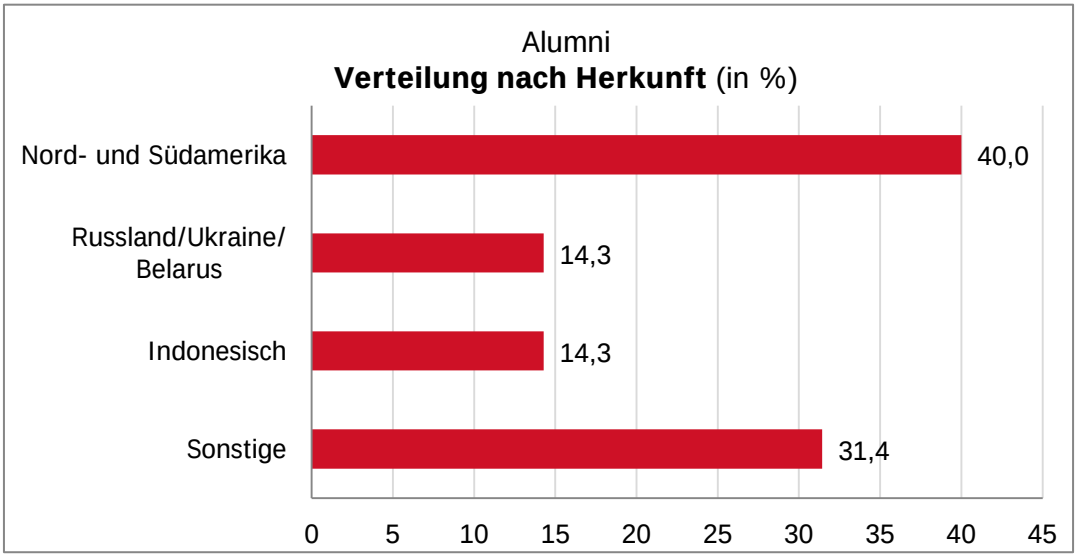





Alumni:
Altersverteilung (in %)
Alumni insgesamt
Umfrageteilnehmer
20-25
26-30
31-35
36-40
> 40
2,3
2,9
23,6
26,5
29,3
47,1
25,1
20,6
19,7
2,9
0
10
20
30
40
50

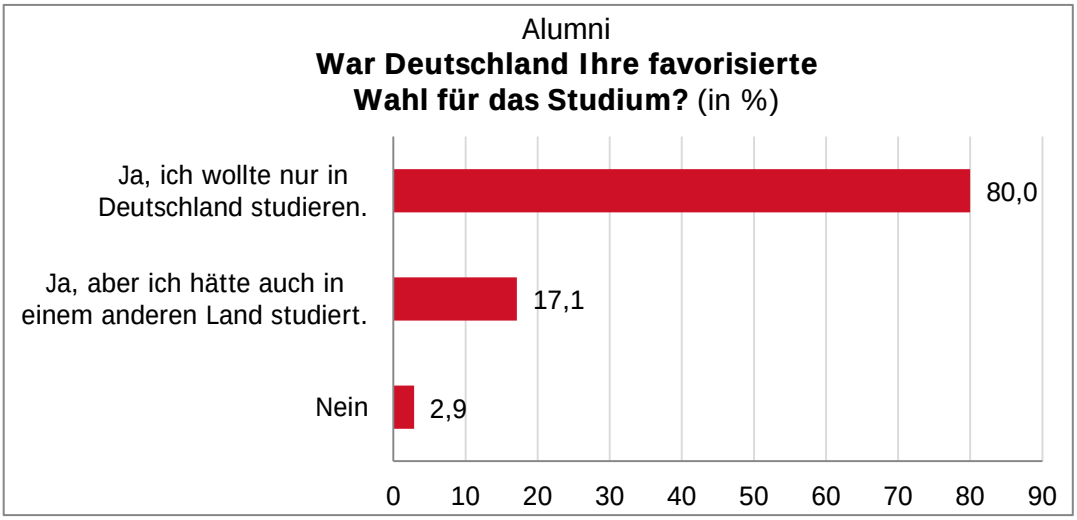

Alumni
Familienstand (in %)
Verheiratet
Alleinstehend
Partnerschaft unverheiratet
45,7
40,0
14,3
0
10
20
30
40
50


Alumni
Kinder? (in %)
Ja
Nein
31%
69%

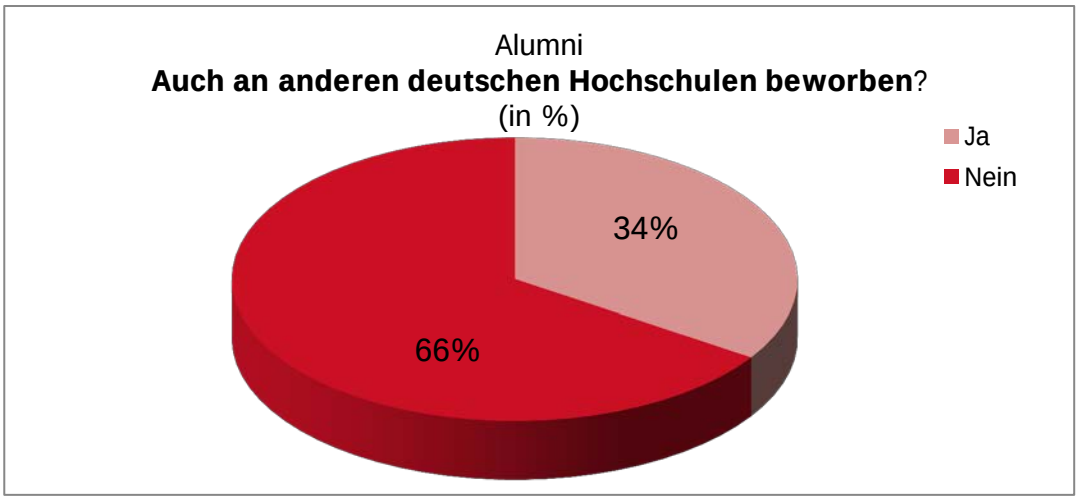


2.2 Studium und Studienzeit in Brandenburg

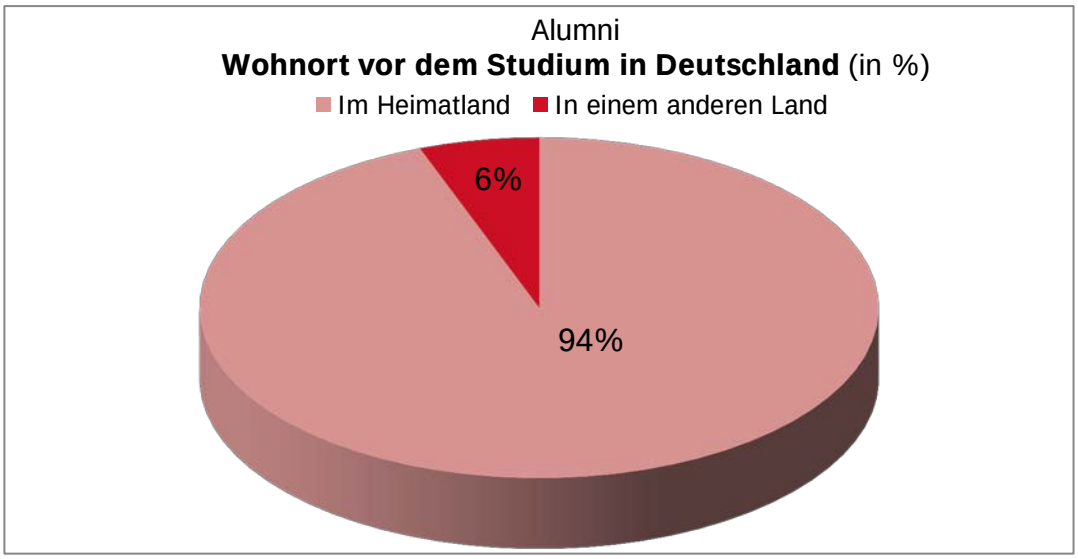
2.2.1 Wahl des Hochschulortes



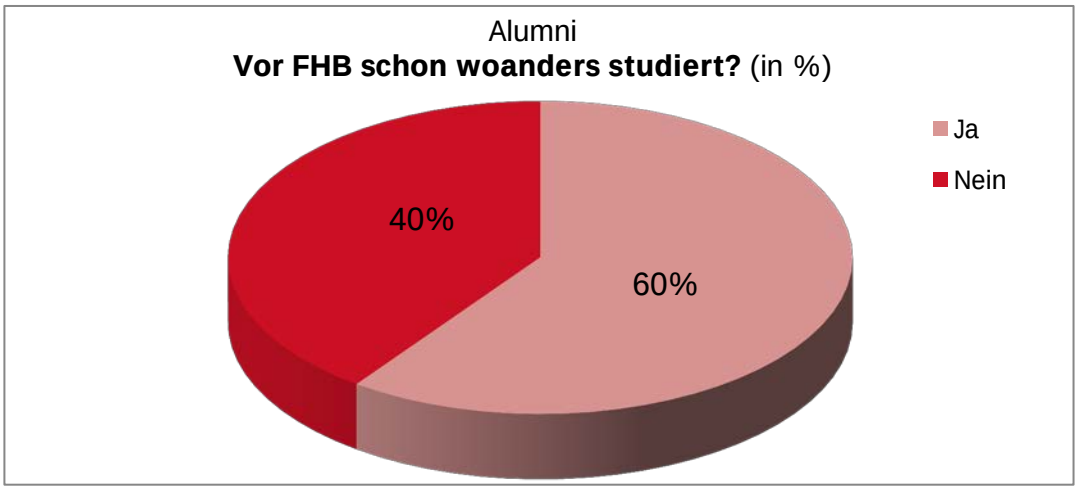
Welche anderen Länder hatten Sie sonst noch für ein Studium in Betracht gezogen? (freie Antworten)
England
Dänmark, **England**
England, Sweden, Niederlande
England, USA, Spanien, Schweiz
Canada, Australian
Jordanien
England

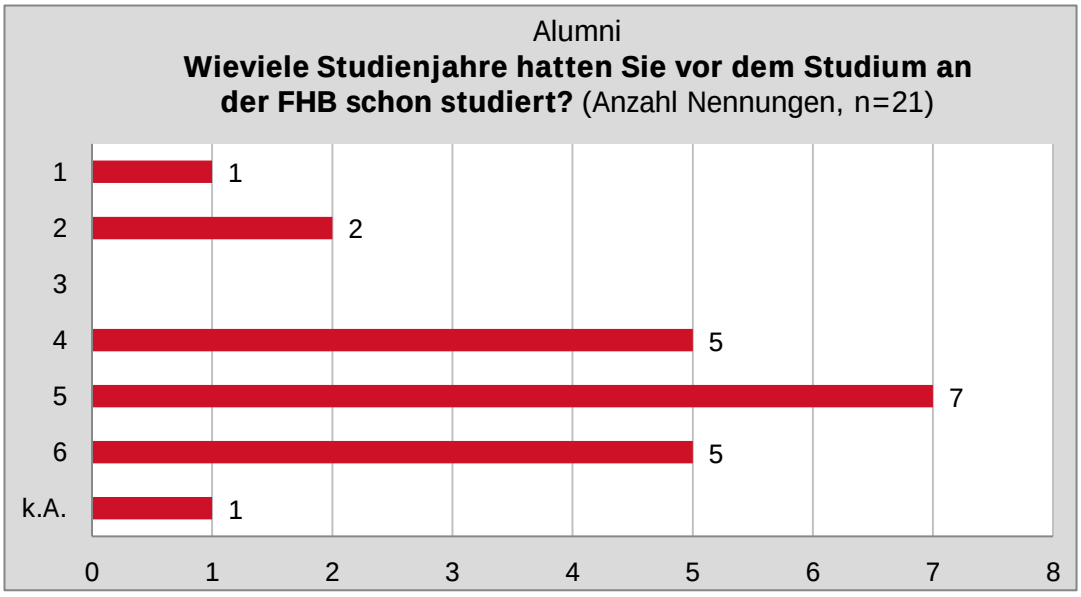


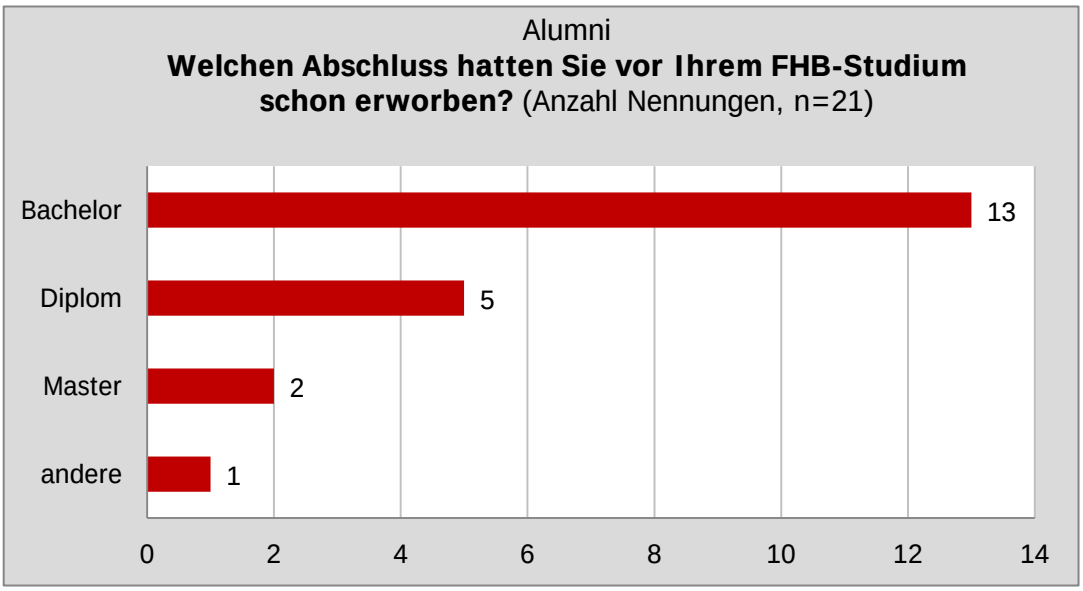
An welchen Hochschulen hatten Sie sich noch beworben? (freie Antworten)
Uni-Freiburg
TU Berlin
FH Osnabrück
Weiß ich nicht mehr
FH Pforzheim
Universität Erlangen
Weiß ich nicht mehr
Weiß ich nicht mehr
Weiß ich nicht mehr
TU - Ilmenau
Tübingen
FH-Koblenz, FH-Konstanz

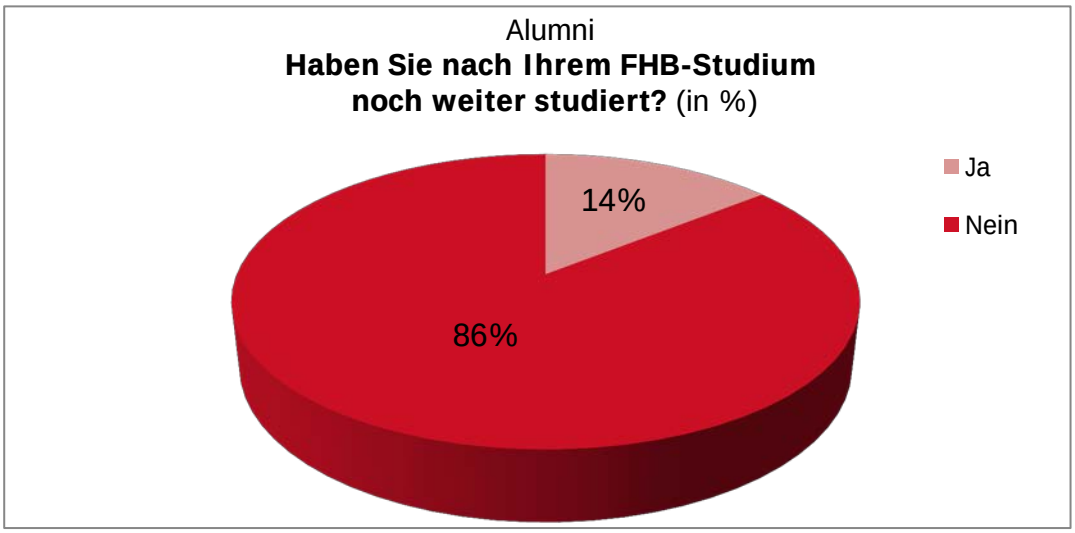


2.2.2 Studienbiographie

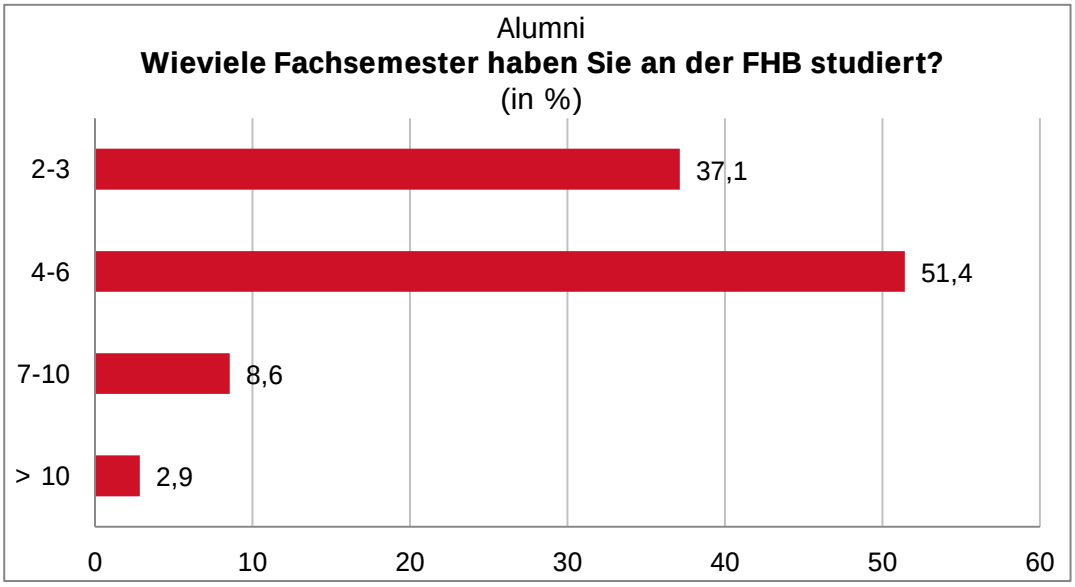


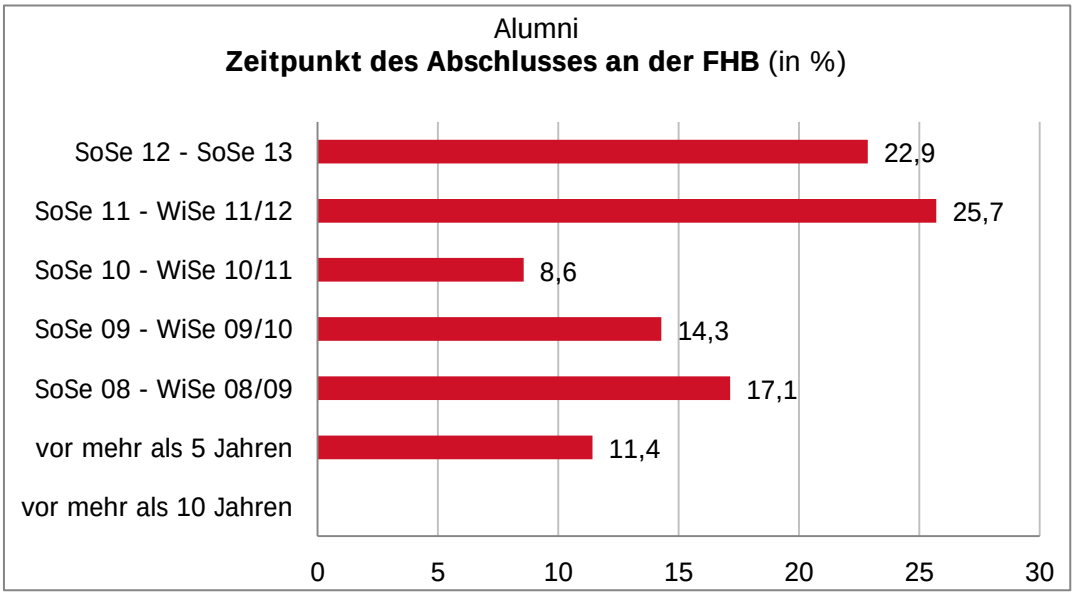




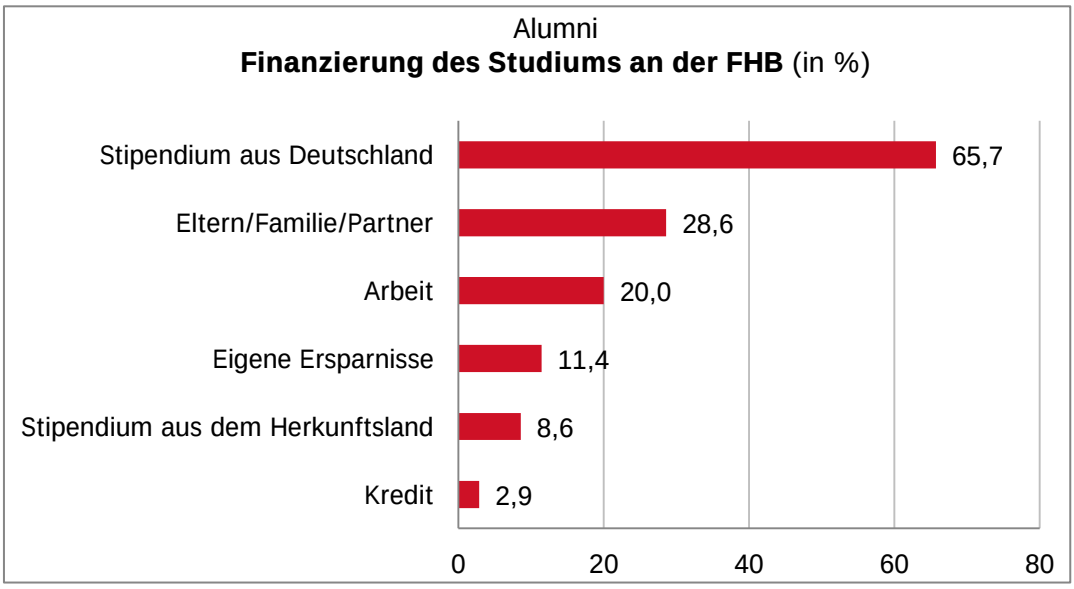


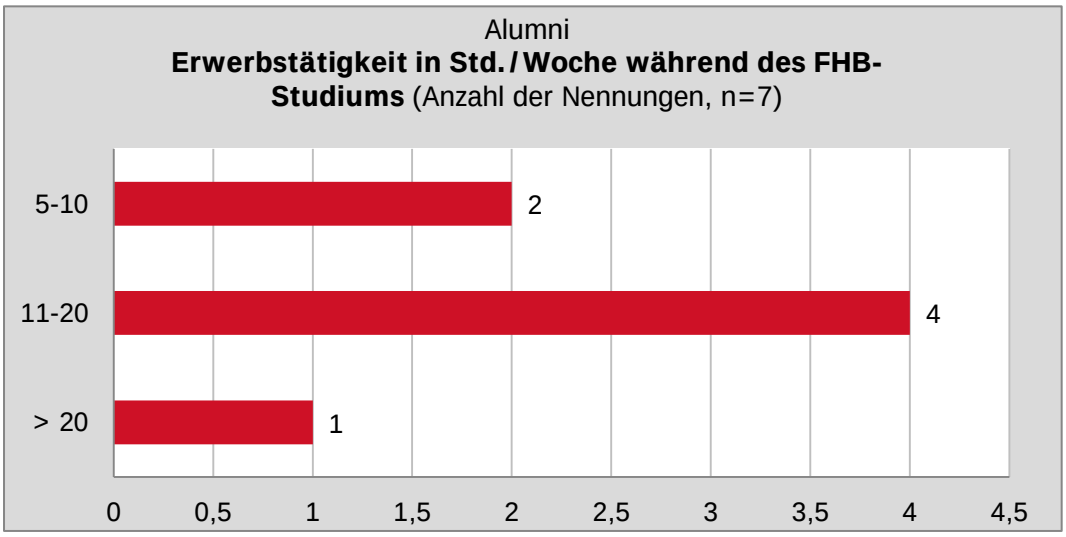
Studium nach dem FHB-Studium (freie Antworten)	
Was haben Sie noch studiert und welchen Abschluss haben Sie erworben?	**Wie viele Jahre haben Sie insgesamt noch studiert?**
Promotion in Wirtschaftswissenschaften	k.A.
Diplom Informatik	1
Promotion in Innovation Management und Entrepreneurship	2
Bachelor Informatik	1
Bachelor Computer Engineering	1





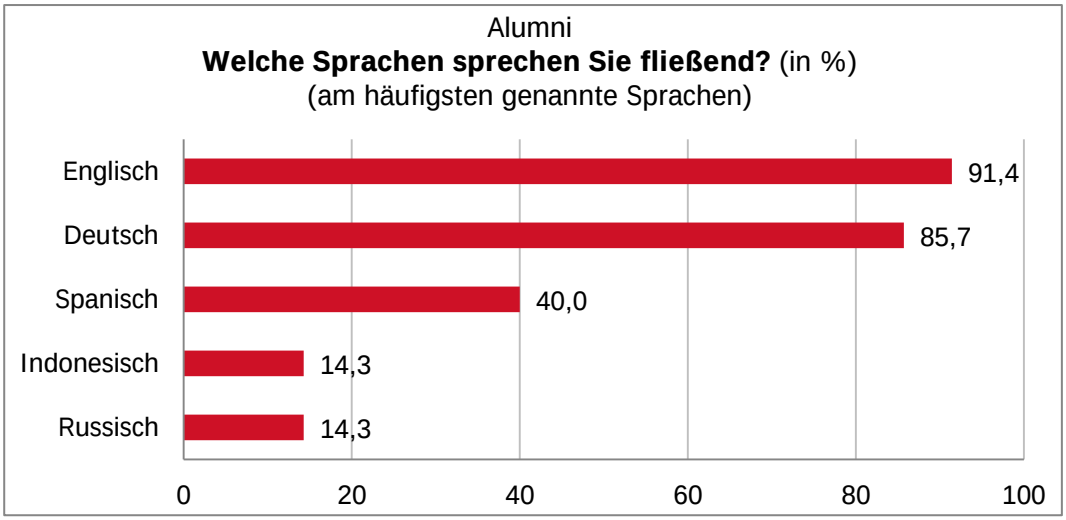
2.2.3 Lebensumstände und Zufriedenheit während des Studiums an der FHB

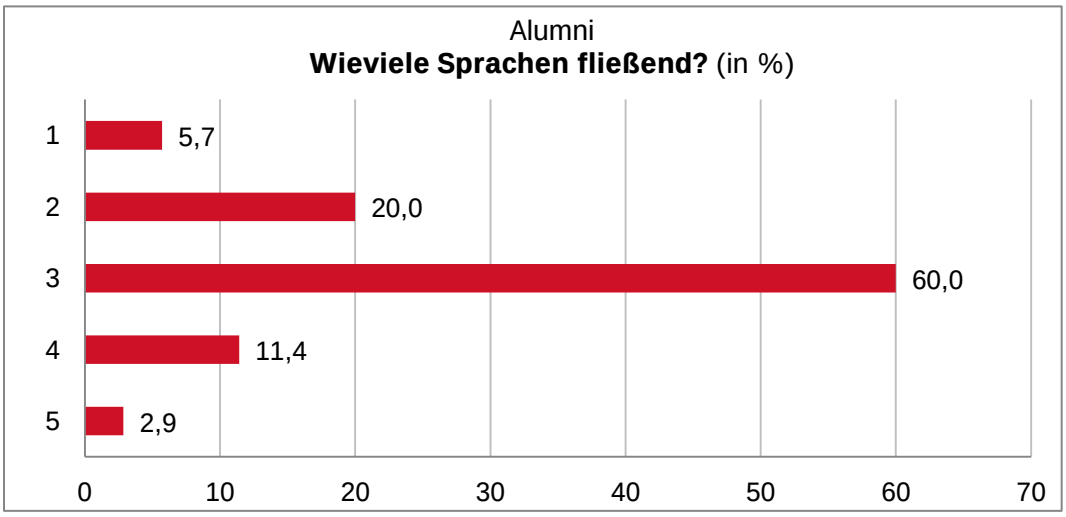


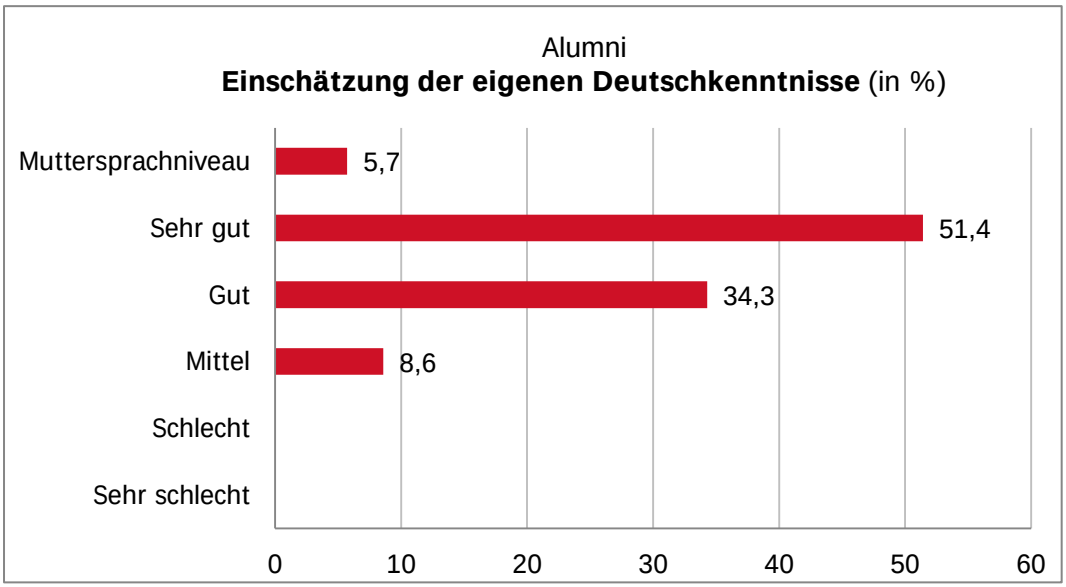


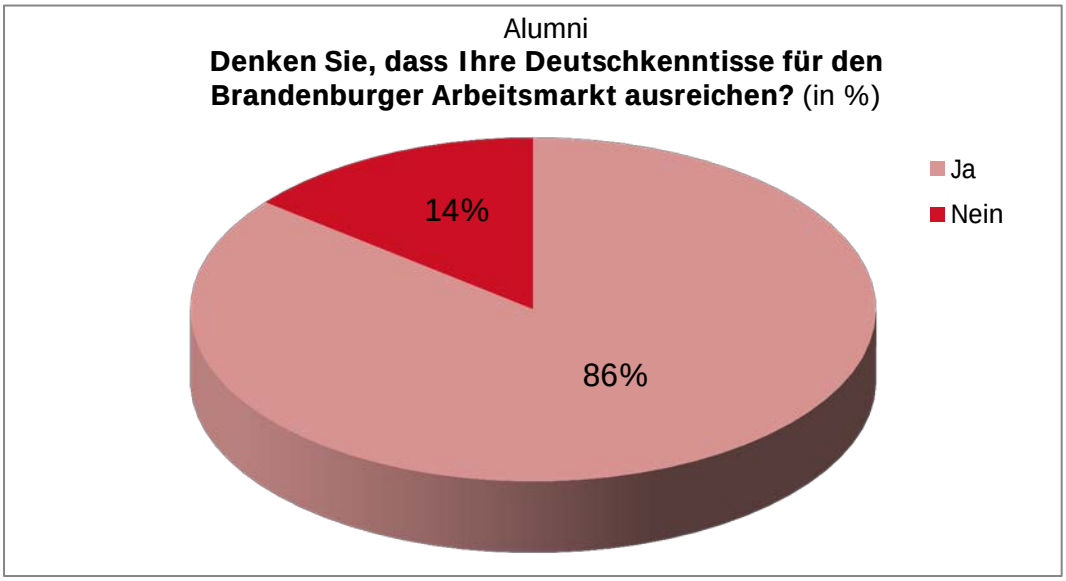
2.3 Berufsvorbereitung während des Studiums

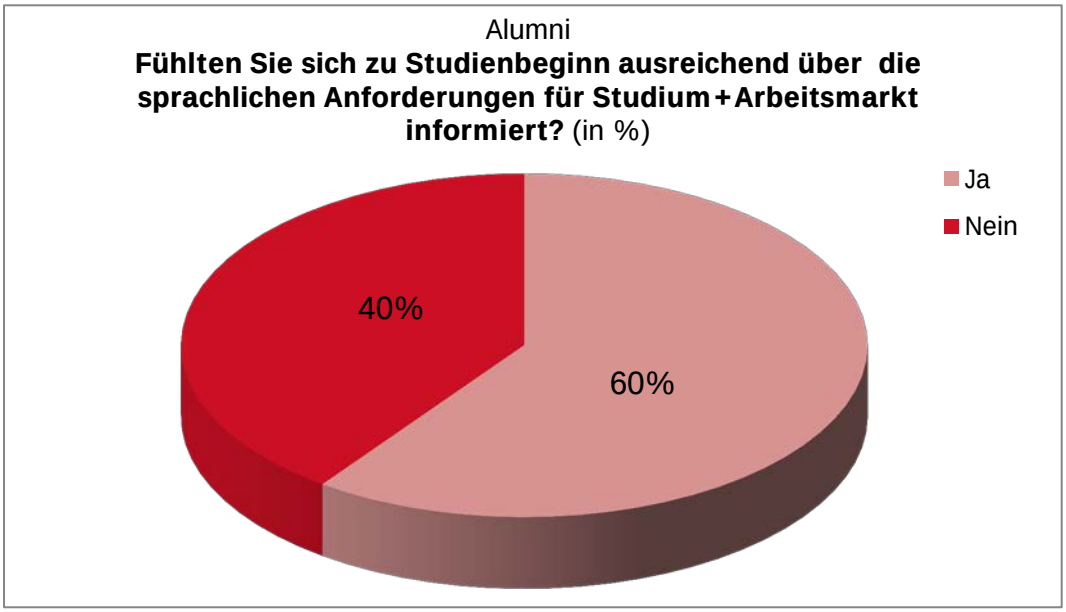
2.3.1 Qualifikationen und Erfahrungen

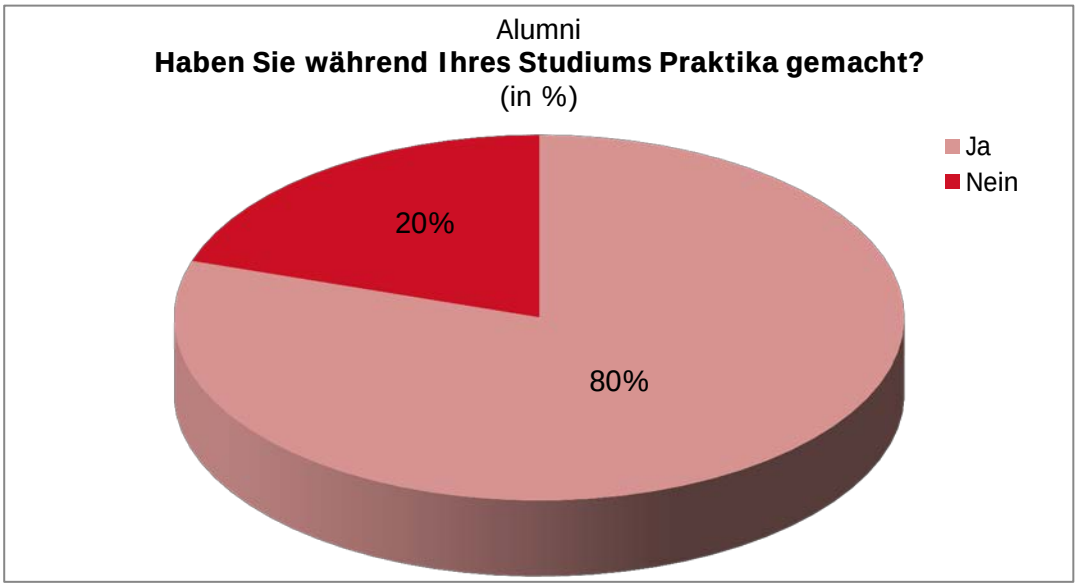


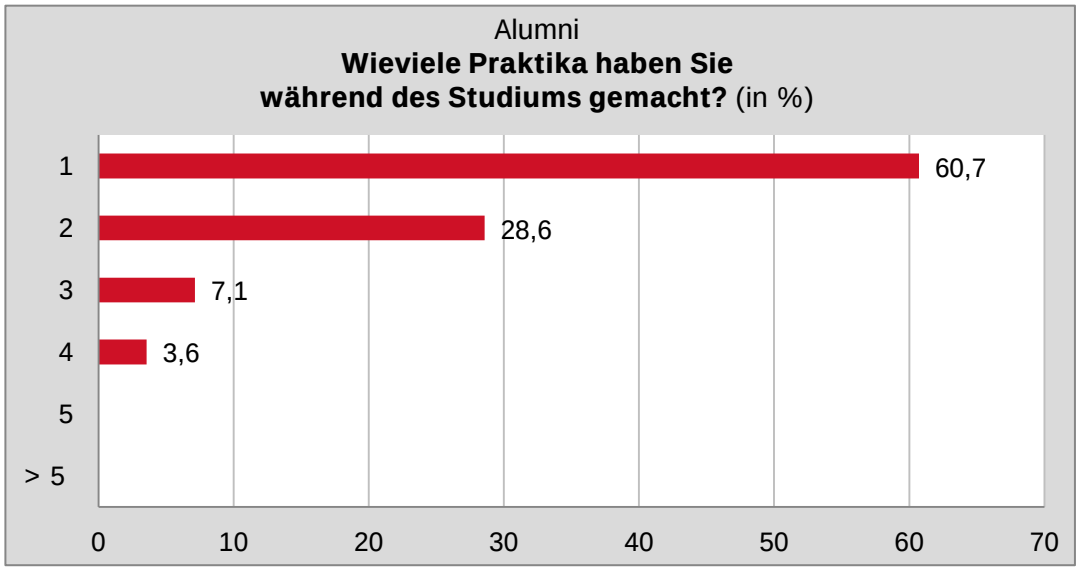


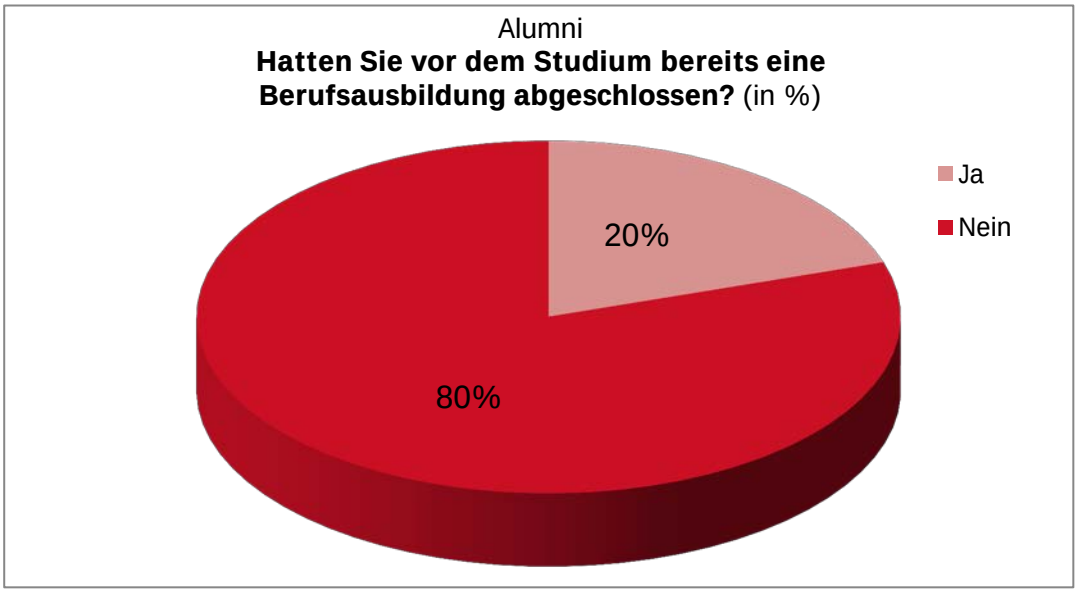

Alumni
Einschätzung der eigenen Deutschkenntnisse (in %)
Muttersprachniveau
Sehr gut
Gut
Mittel
Schlecht
Sehr schlecht
5,7
51,4
34,3
8,6
0
10
20
30
40
50
60

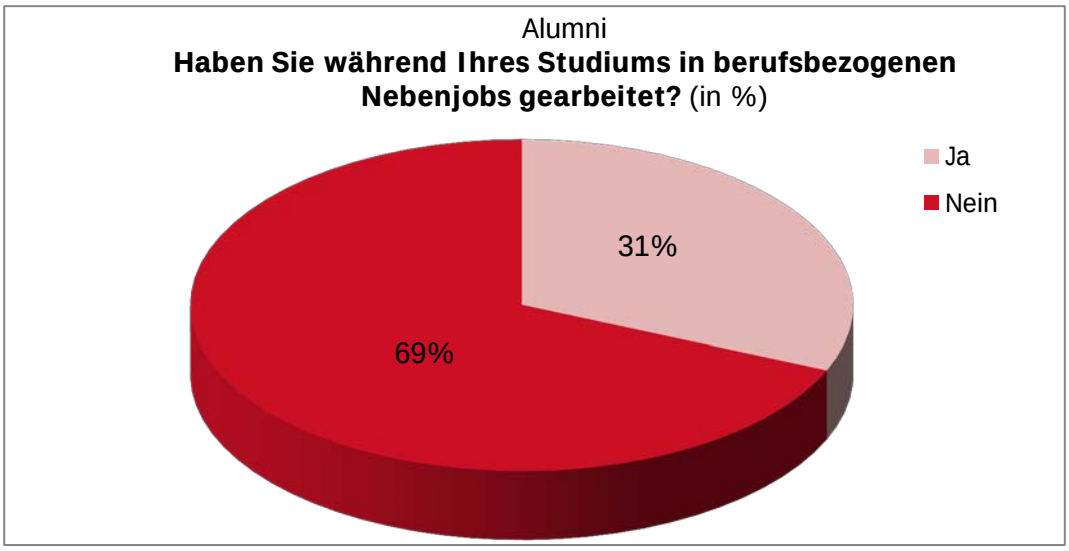

Alumni
Denken Sie, dass Ihre Deutschkenntisse für den Brandenburger Arbeitsmarkt ausreichen? (in %)
14%
86%
Ja
Nein

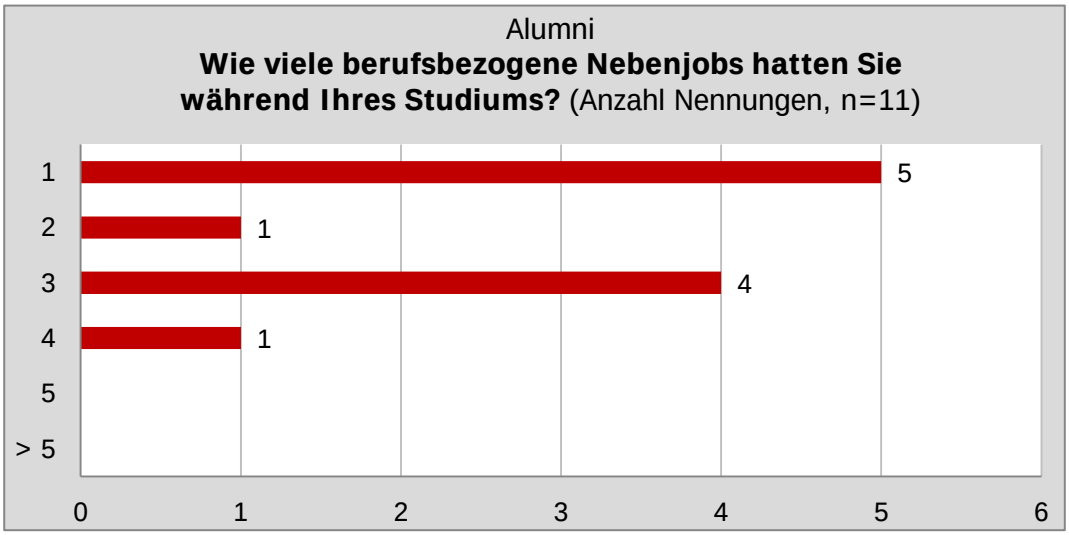

Alumni
Fühlten Sie sich zu Studienbeginn ausreichend über die sprachlichen Anforderungen für Studium + Arbeitsmarkt informiert? (in %)
40%
60%
Ja
Nein


Alumni
Haben Sie während Ihres Studiums Praktika gemacht?
(in %)
Ja
Nein
20%
80%


Alumni
Wieviele Praktika haben Sie
während des Studiums gemacht? (in %)
1
2
3
4
5
> 5
60,7
28,6
7,1
3,6
0
10
20
30
40
50
60
70


Alumni
Hatten Sie vor dem Studium bereits eine
Berufsausbildung abgeschlossen? (in %)
Ja
Nein
20%
80%

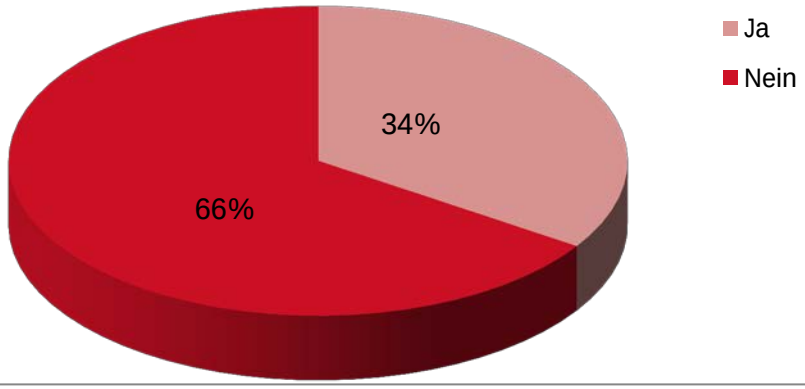




2.3.2 Information und Unterstützung

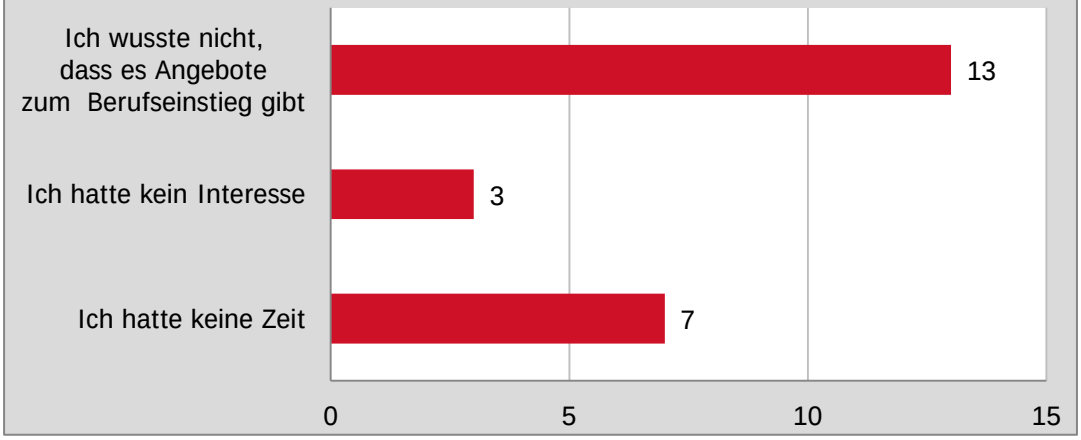
Alumni

Haben Sie während des Studiums Angebote zur Berufsvorbereitung genutzt? (in %)



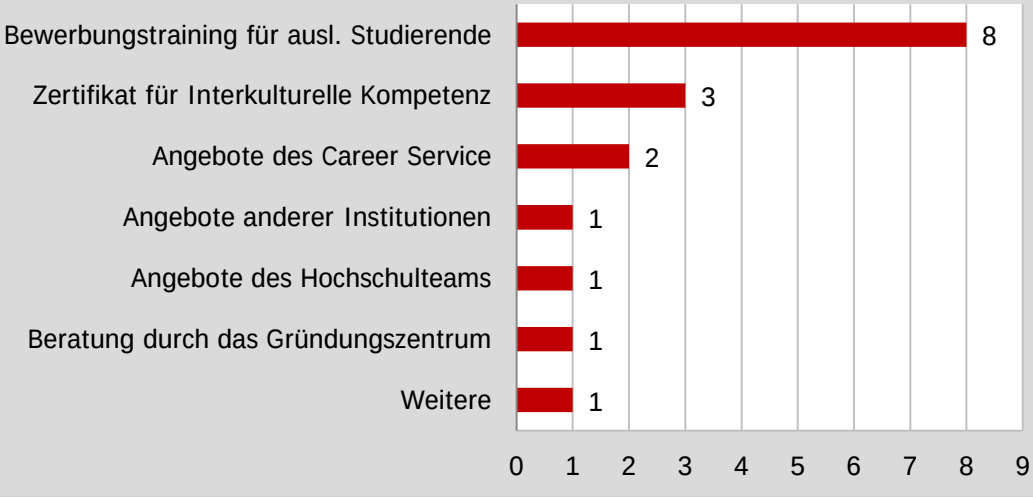
Alumni

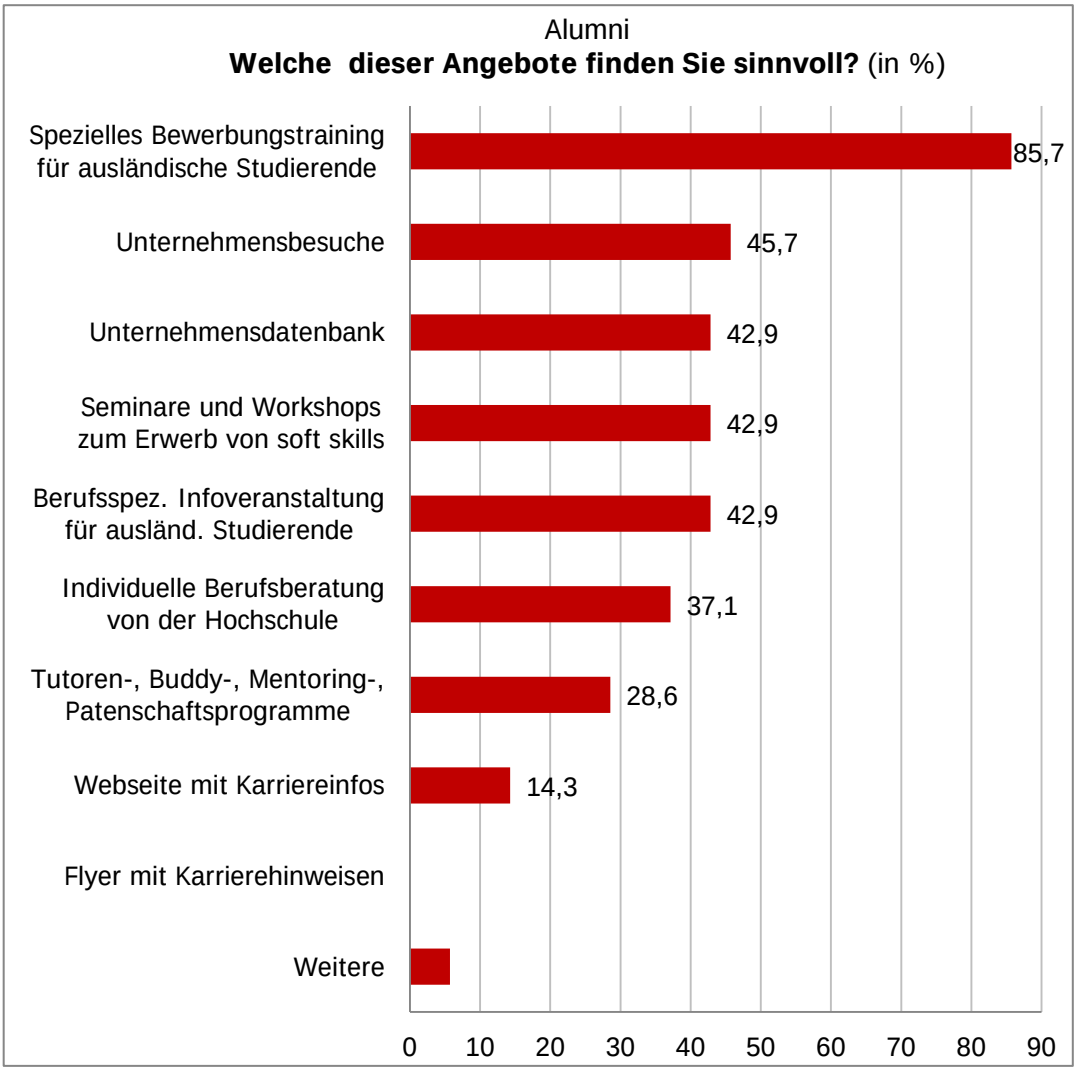
Falls nicht, warum haben Sie keine Angeobte zur Berufsvorbereitung genutzt? (Anzahl Nennungen, n=23)

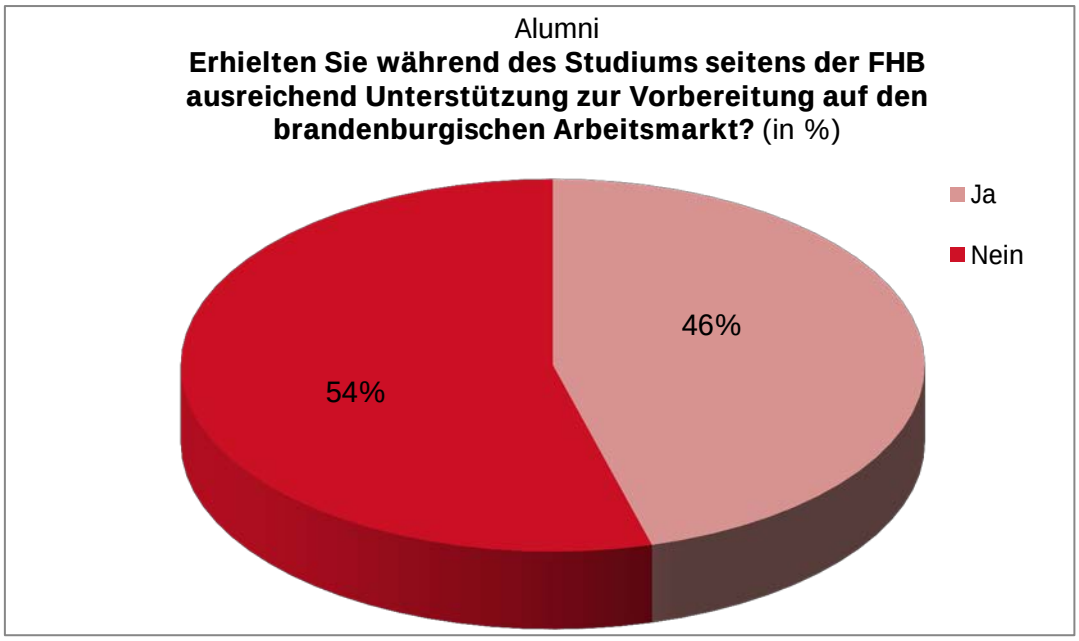


Alumni

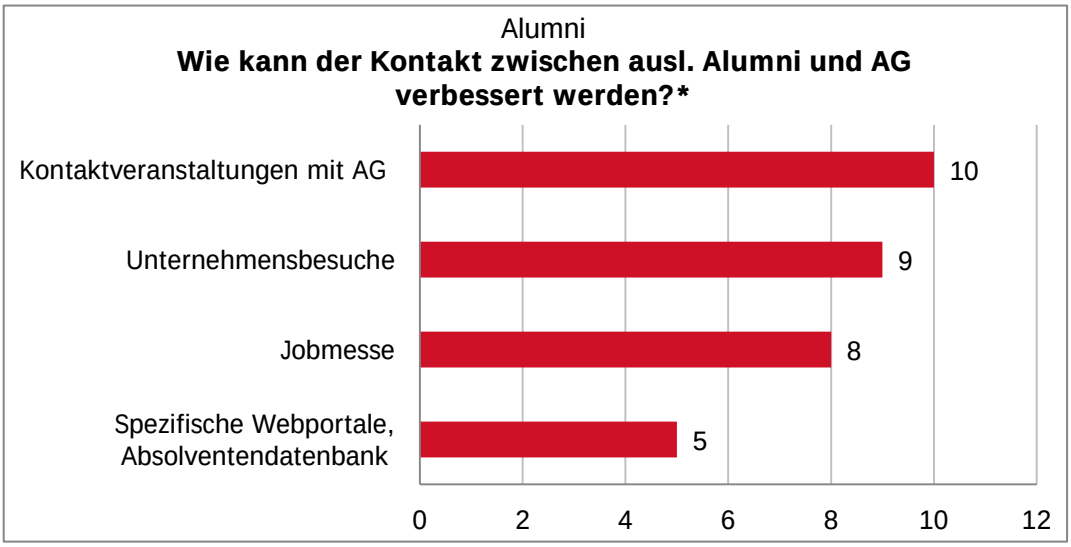
Falls ja, welche berufsvorbereitenden Angebote haben Sie genutzt? (Anzahl Nennungen, n=12)




Alumni
Welche dieser Angebote finden Sie sinnvoll? (in %)
Spezielles Bewerbungstraining für ausländische Studierende
85,7
Unternehmensbesuche
45,7
Unternehmensdatenbank
42,9
Seminare und Workshops zum Erwerb von soft skills
42,9
Berufsspez. Infoveranstaltung für ausländ. Studierende
42,9
Individuelle Berufsberatung von der Hochschule
37,1
Tutoren-, Buddy-, Mentoring-, Patenschaftsprogramme
28,6
Webseite mit Karriereinfos
14,3
Flyer mit Karrierehinweisen
Weitere
0 10 20 30 40 50 60 70 80 90


Alumni
Erhielten Sie während des Studiums seitens der FHB ausreichend Unterstützung zur Vorbereitung auf den brandenburgischen Arbeitsmarkt? (in %)
Ja
Nein
46%
54%

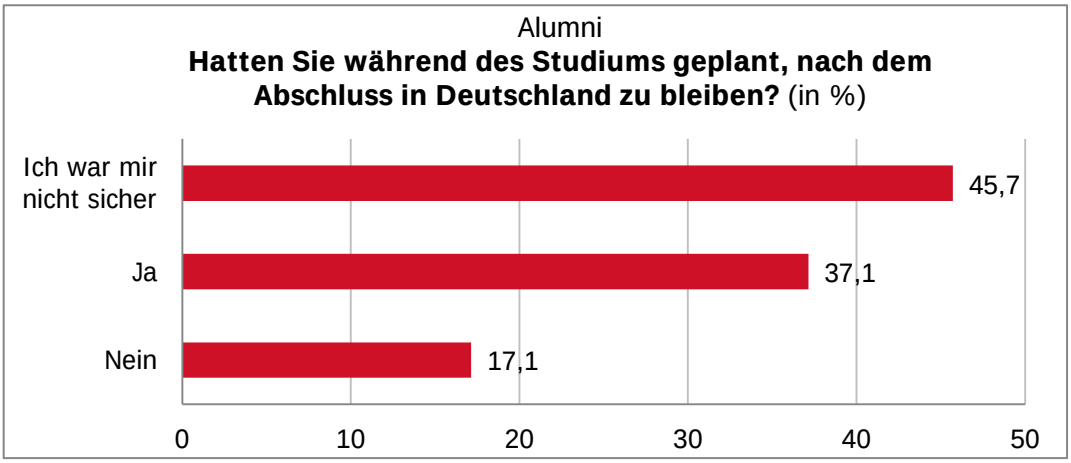
Falls nein, welche Unterstützung hätten Sie sich damals von der FH Brandenburg gewünscht? (freie Antworten)
„Ein Seminar für Absolventen besonders für ausländische Studierende.“
„Info über Bewerbungsprozesse, Arbeitsmärkte, etc. alles bezogen auf Ausländer, die in Deutschland arbeiten möchten“
„Zugang zu Unternehmensdatenbank und Teilnahmeilnahme bei Veranstaltungen mit Unternehmen“
„Mehr über Arbeitsmarkt.“
„1. Darstellung der Wichtichkeit von einem Praktikum während des Studiums 2. Aufbauende Kontakte zwischen FH Brandenburg und Industrie 3. Professionelle Beratung hinsichtlich der Arbeitskultur in Deutschland 4. Besuch der Großunternehmen 5. Vorstellung unterschiedliche Einstiegmöglichkeiten im studierten Berufsfeld“
„Information über den aktuellen Arbeitsmarkt und Karrierechancen für Ausländische Studenten in Deutschland, Erstellung von Bewerbungsunterlagen, Bewerbungsstrategien z.B. Wo findet man Stellenangebote in verschiedenen Branchen, Wie soll man sich für eine Jobmesse vorbereiten, usw, Information über Aufenthaltserlaubnis nach dem Studium, "Work culture" in Deutschland.“
„Beruf bezogene Informationsveranstaltungen“
„Job suchen und Kontant mit Unternehmen“
„Damals war es für mich nicht ein Ziel ein Job in Brandenburg bzw. Deutschland zu suchen.“
“JOB SEARCH GUIDENCE FOR TIM”
„Für Praktikum zu finden“
„Bewerbungstipps, Bewerbung prüfen, Bewerbungsgespräch-Simulation, Firmennetzwerk“
„Information about work place, networking”
„Ein Deutsch-Sprachkurs für Berufsleben und ein Kurs, wie man sein Lebenslauf und Anschreiben richtig schreiben kann.“
„Bewerbung und Vorstellungsgesprächstechniken“
“Wo kann ich Praktikum machen?, Berufskontakte, Karrieremessen“
„Jobausstellung vor Ort, oder Seminar mit HR-Leute aus Unternehmen.“



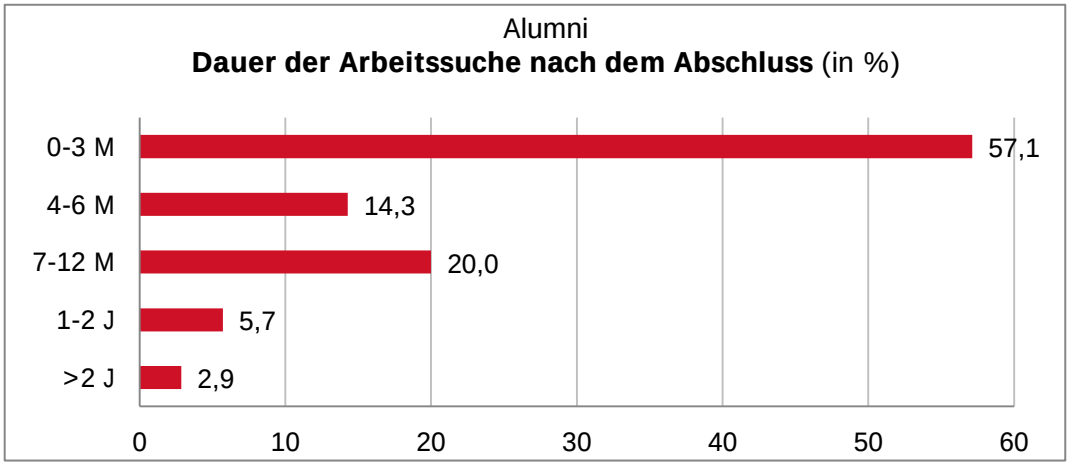
*Offene Frage: Hier wurden die am häufigsten genannten Antworten aufgeführt.

2.4 Berufseinstieg

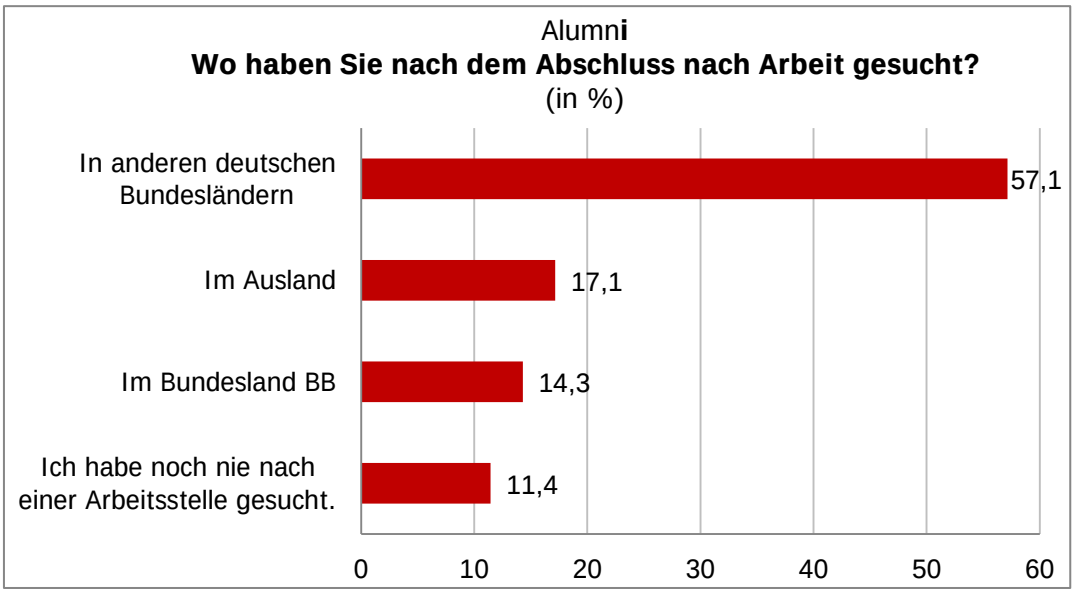
2.4.1 Pläne während des Studiums

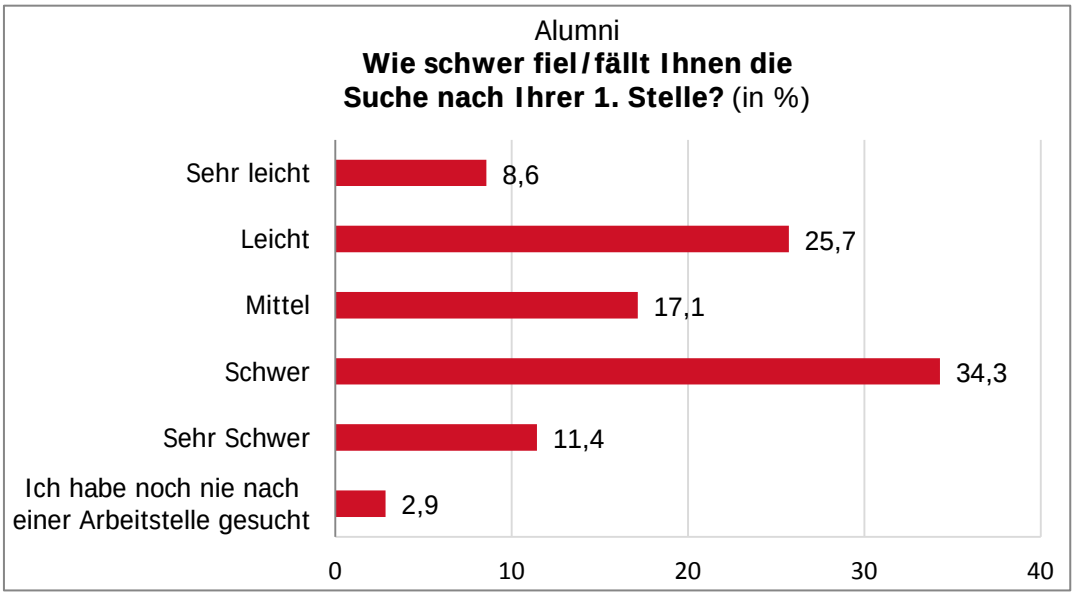


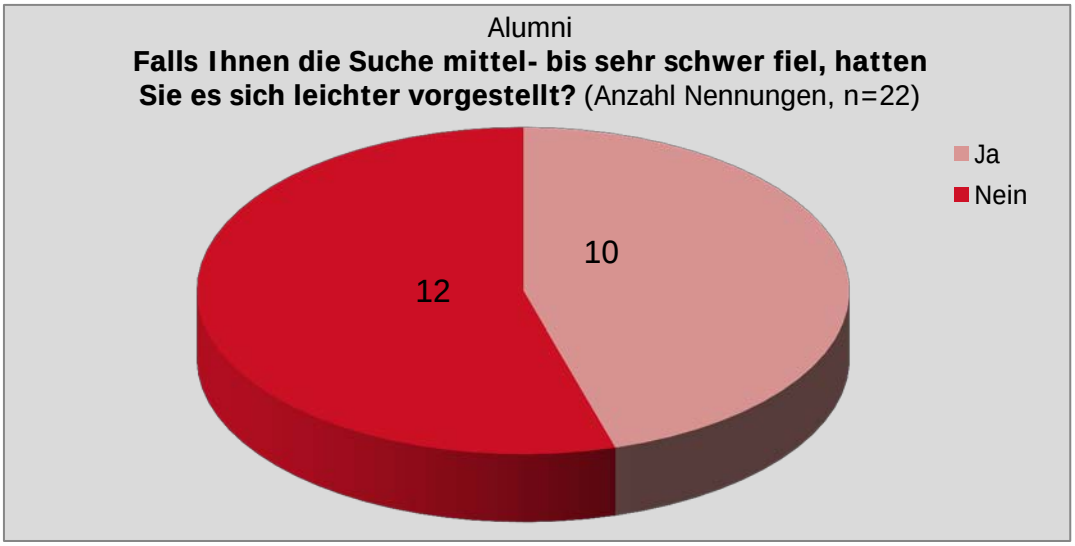
2.4.2 Stellensuche

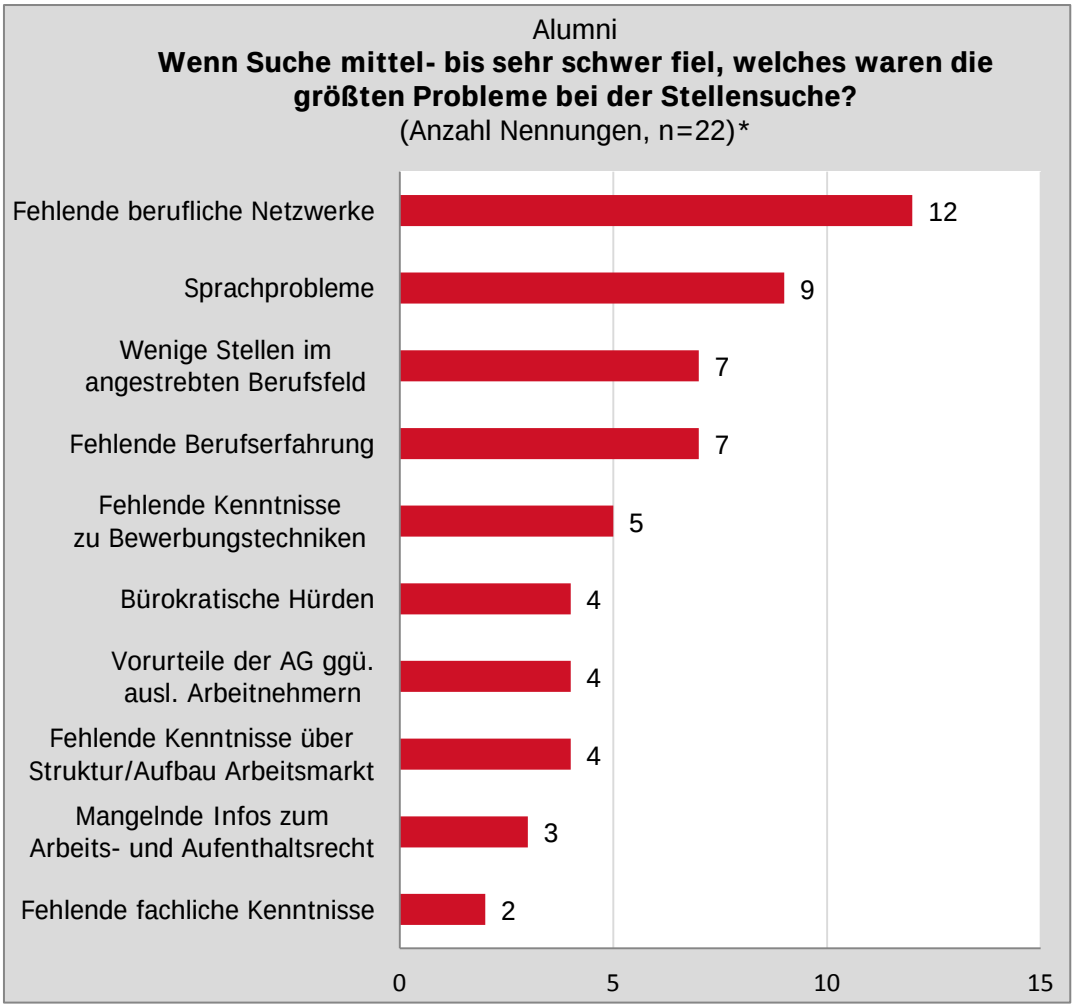


*Mehrfachnennungen möglich

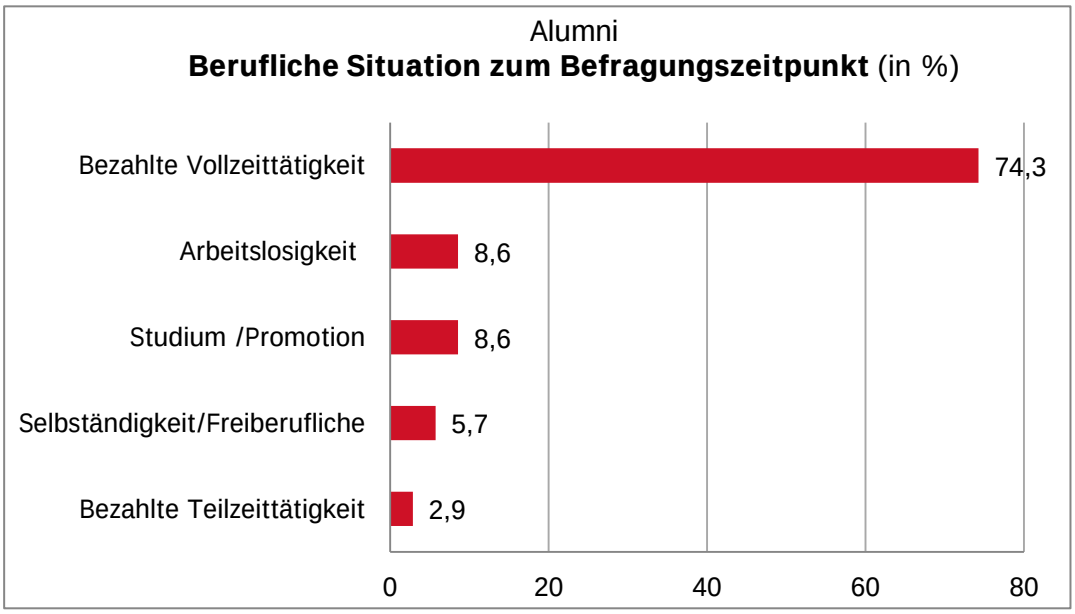

Alumni
Wo haben Sie nach dem Abschluss nach Arbeit gesucht?
(in %)
In anderen deutschen Bundesländern
57,1
Im Ausland
17,1
Im Bundesland BB
14,3
Ich habe noch nie nach einer Arbeitsstelle gesucht.
11,4
0
10
20
30
40
50
60

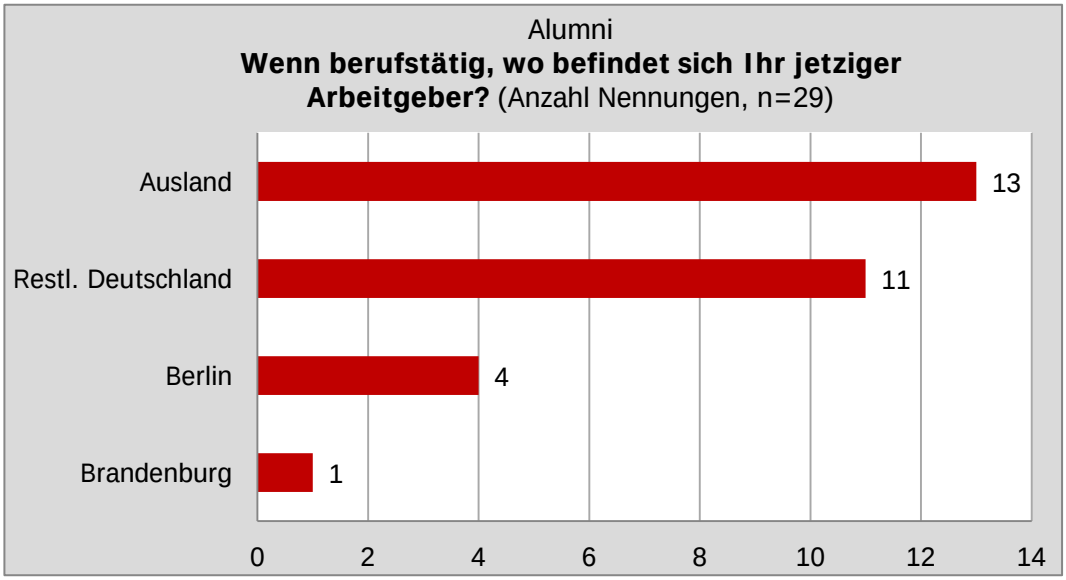

Alumni
Wie schwer fiel/fällt Ihnen die Suche nach Ihrer 1. Stelle? (in %)
Sehr leicht
8,6
Leicht
25,7
Mittel
17,1
Schwer
34,3
Sehr Schwer
11,4
Ich habe noch nie nach einer Arbeitstelle gesucht
2,9
0
10
20
30
40

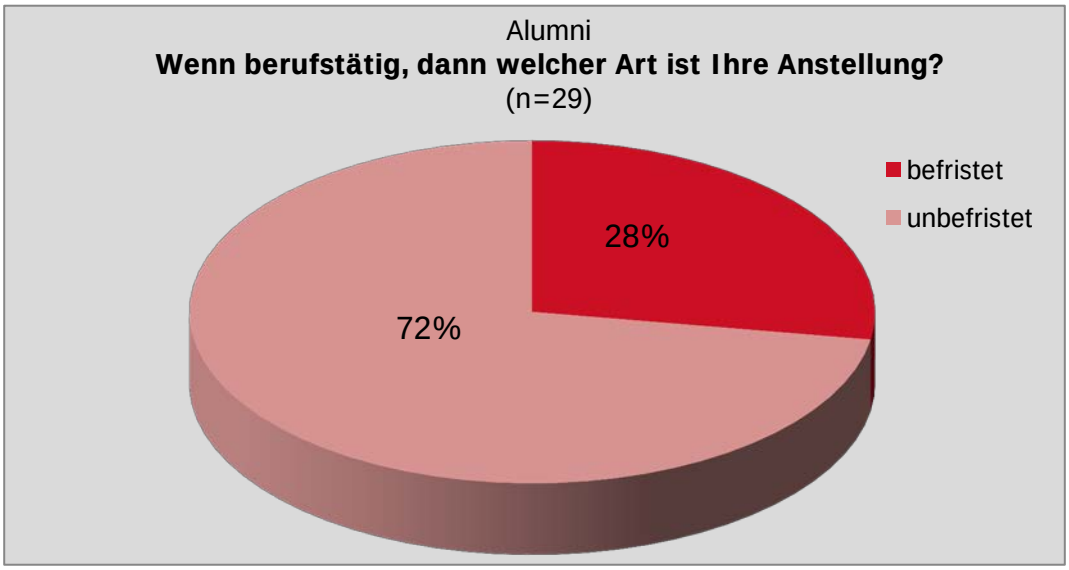

Alumni
Falls Ihnen die Suche mittel- bis sehr schwer fiel, hatten Sie es sich leichter vorgestellt? (Anzahl Nennungen, n=22)
Ja
Nein
10
12

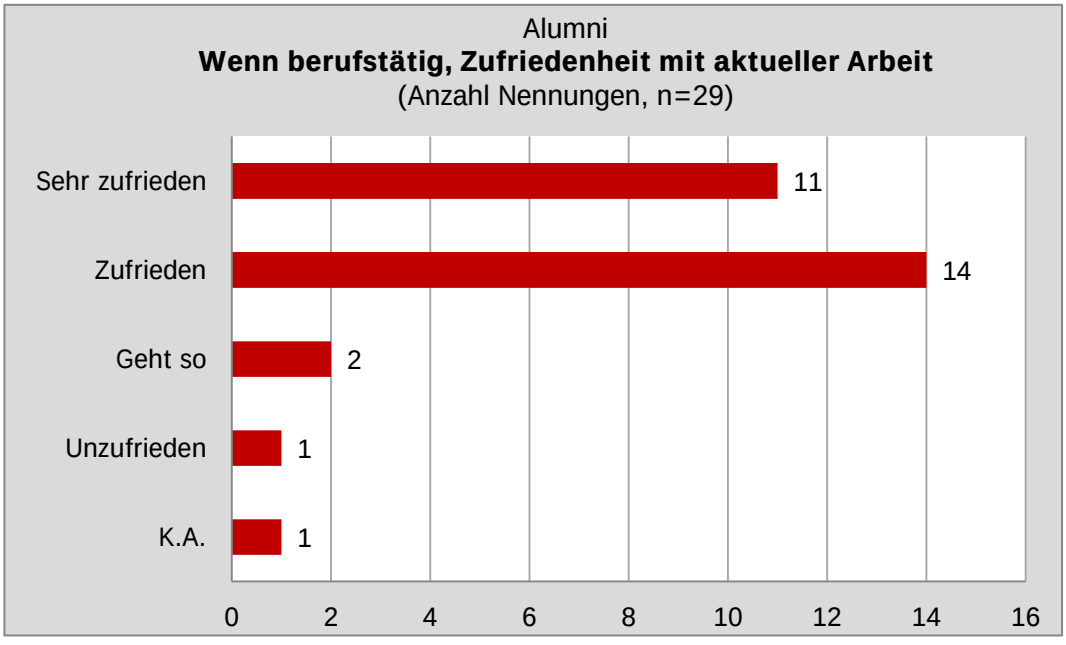


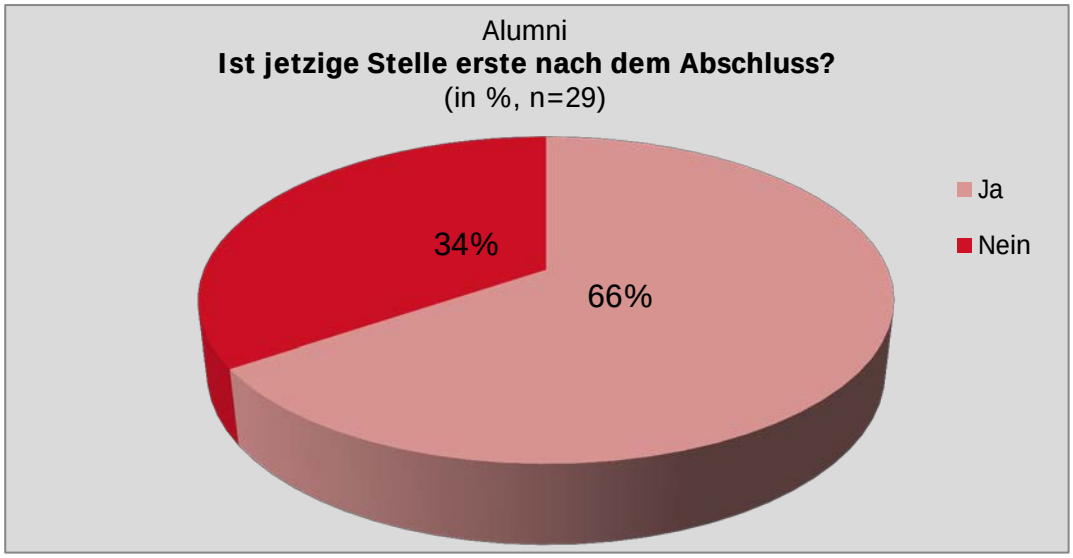
2.5 Beruflicher Werdegang und aktuelle berufliche Situation

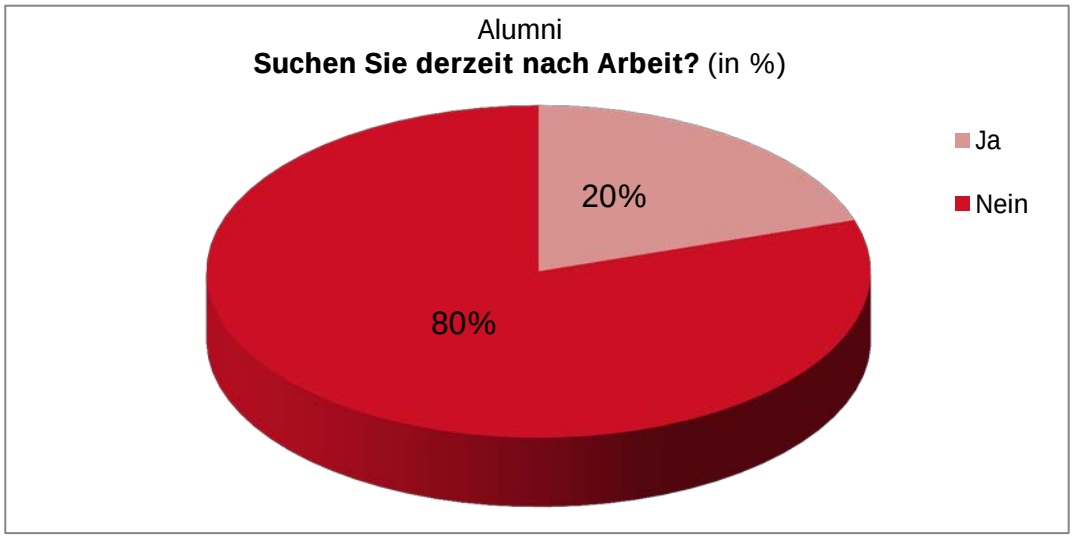


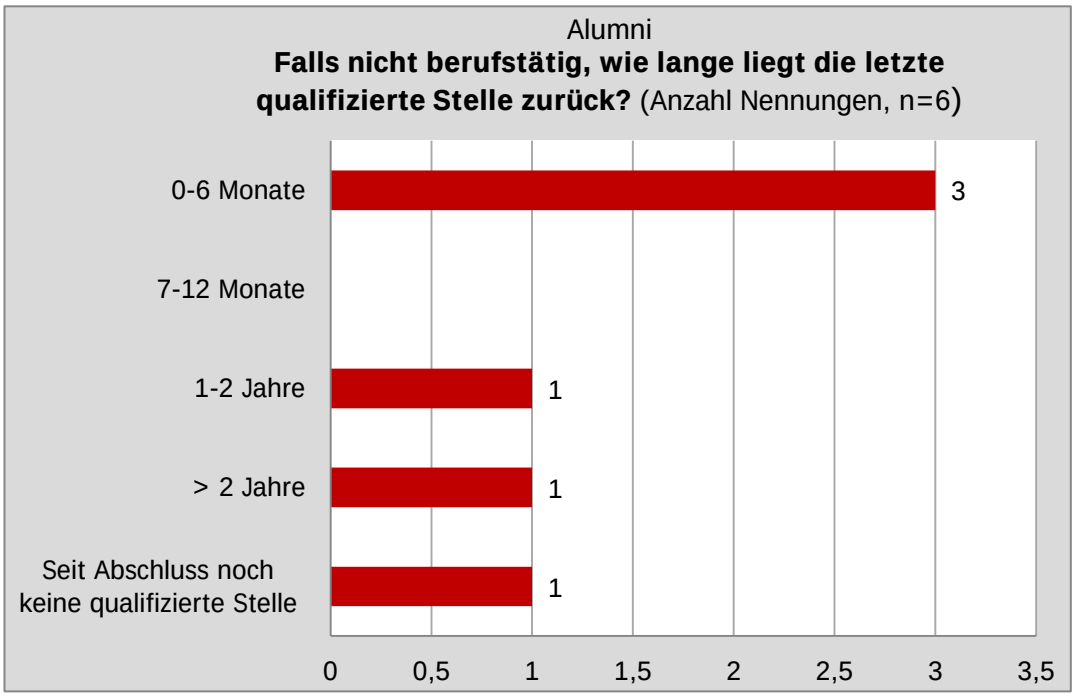

Alumni
Wenn berufstätig, wo befindet sich Ihr jetziger Arbeitgeber? (Anzahl Nennungen, n=29)
Ausland
Restl. Deutschland
Berlin
Brandenburg
13
11
4
1
0
2
4
6
8
10
12
14


Alumni
Wenn berufstätig, dann welcher Art ist Ihre Anstellung?
(n=29)
befristet
unbefristet
28%
72%

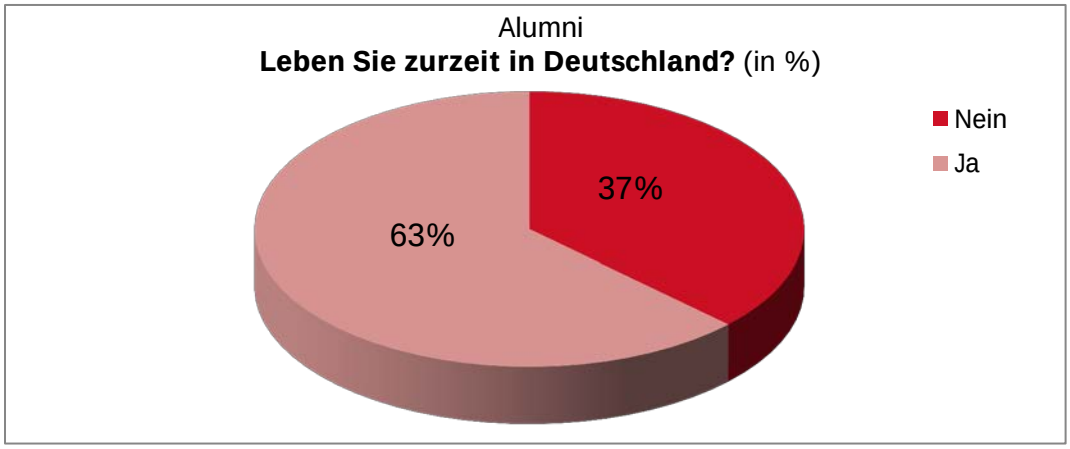

Alumni
Wenn berufstätig, Zufriedenheit mit aktueller Arbeit
(Anzahl Nennungen, n=29)
Sehr zufrieden
Zufrieden
Geht so
Unzufrieden
K.A.
11
14
2
1
1
0
2
4
6
8
10
12
14
16

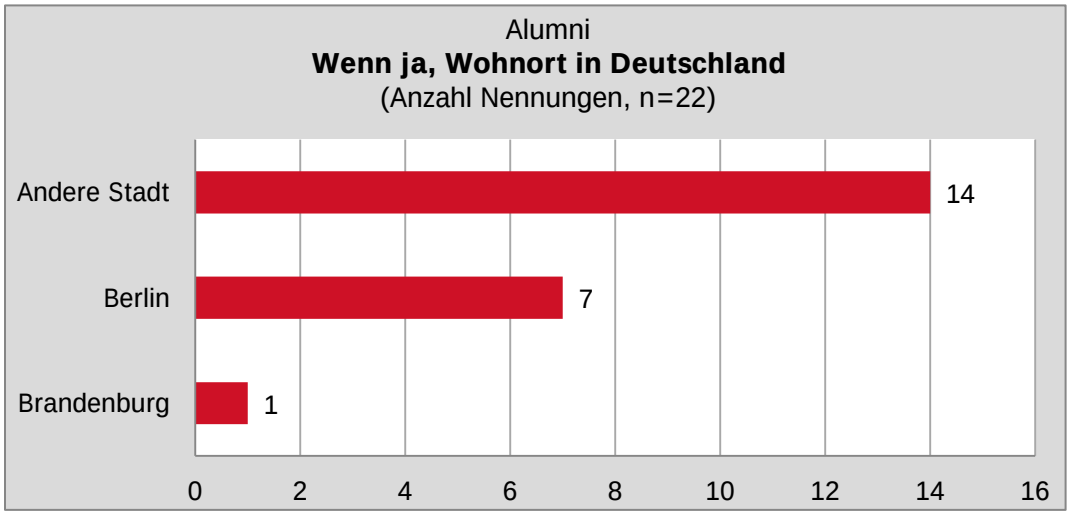

Alumni
Ist jetzige Stelle erste nach dem Abschluss?
(in %, n=29)
34%
66%
Ja
Nein

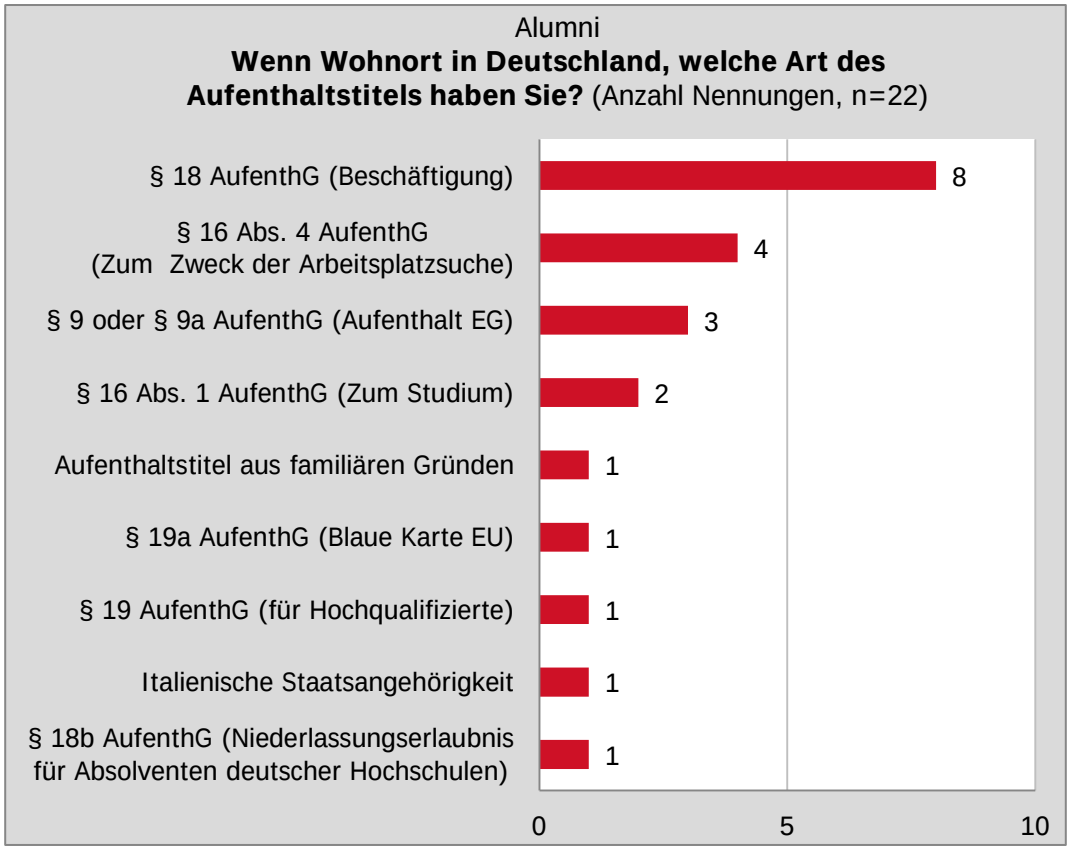

Alumni
Suchen Sie derzeit nach Arbeit? (in %)
20%
80%
Ja
Nein


Alumni
Falls nicht berufstätig, wie lange liegt die letzte qualifizierte Stelle zurück? (Anzahl Nennungen, n=6)
0-6 Monate
7-12 Monate
1-2 Jahre
> 2 Jahre
Seit Abschluss noch keine qualifizierte Stelle
3
1
1
1
0
0,5
1
1,5
2
2,5
3
3,5

2.6 Verbleib und Rückkehrabsichten

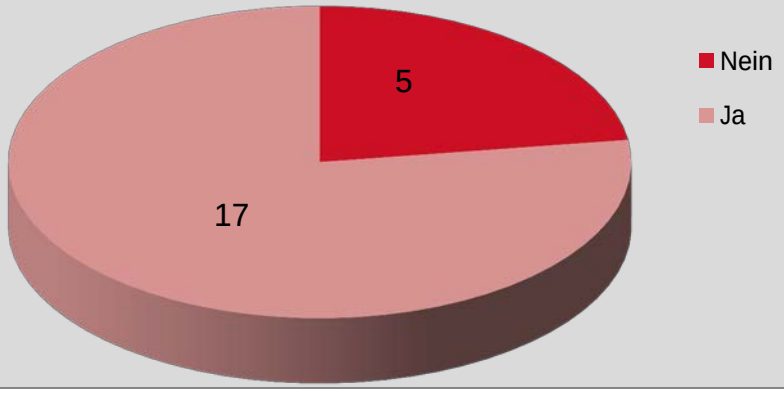






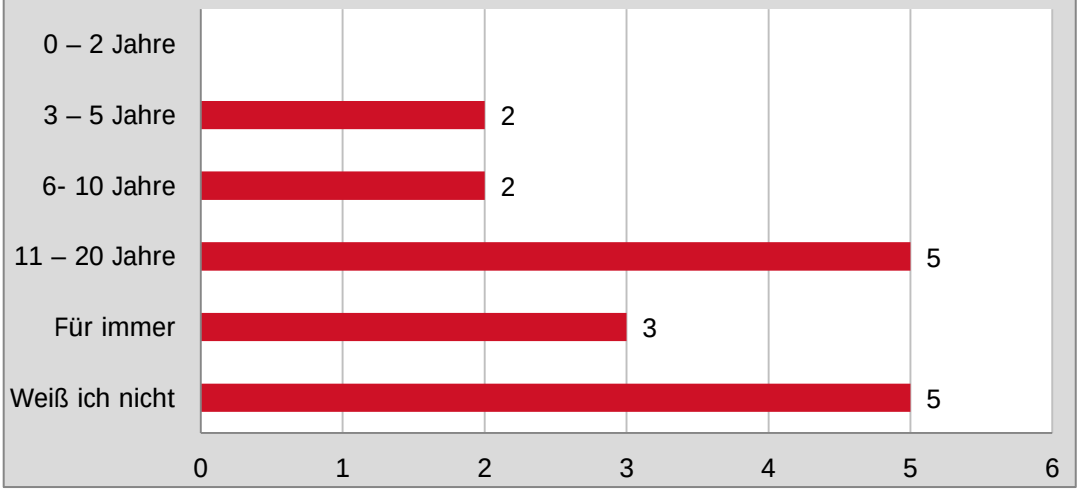
Alumni

Wenn Wohnort in Deutschland, möchten Sie in Deutschland bleiben? (Anzahl Nennungen, n=22)



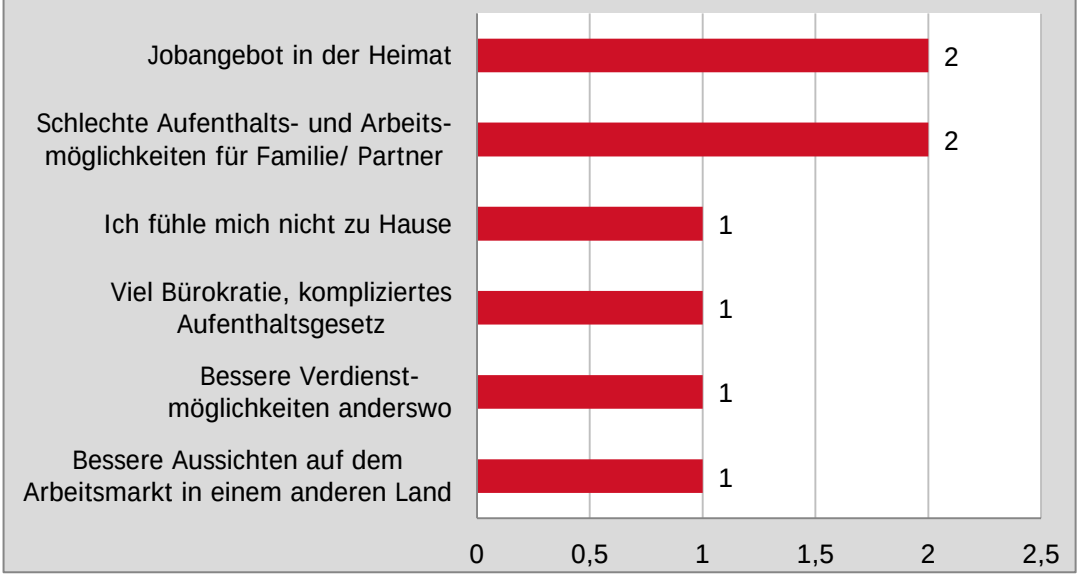
Alumni

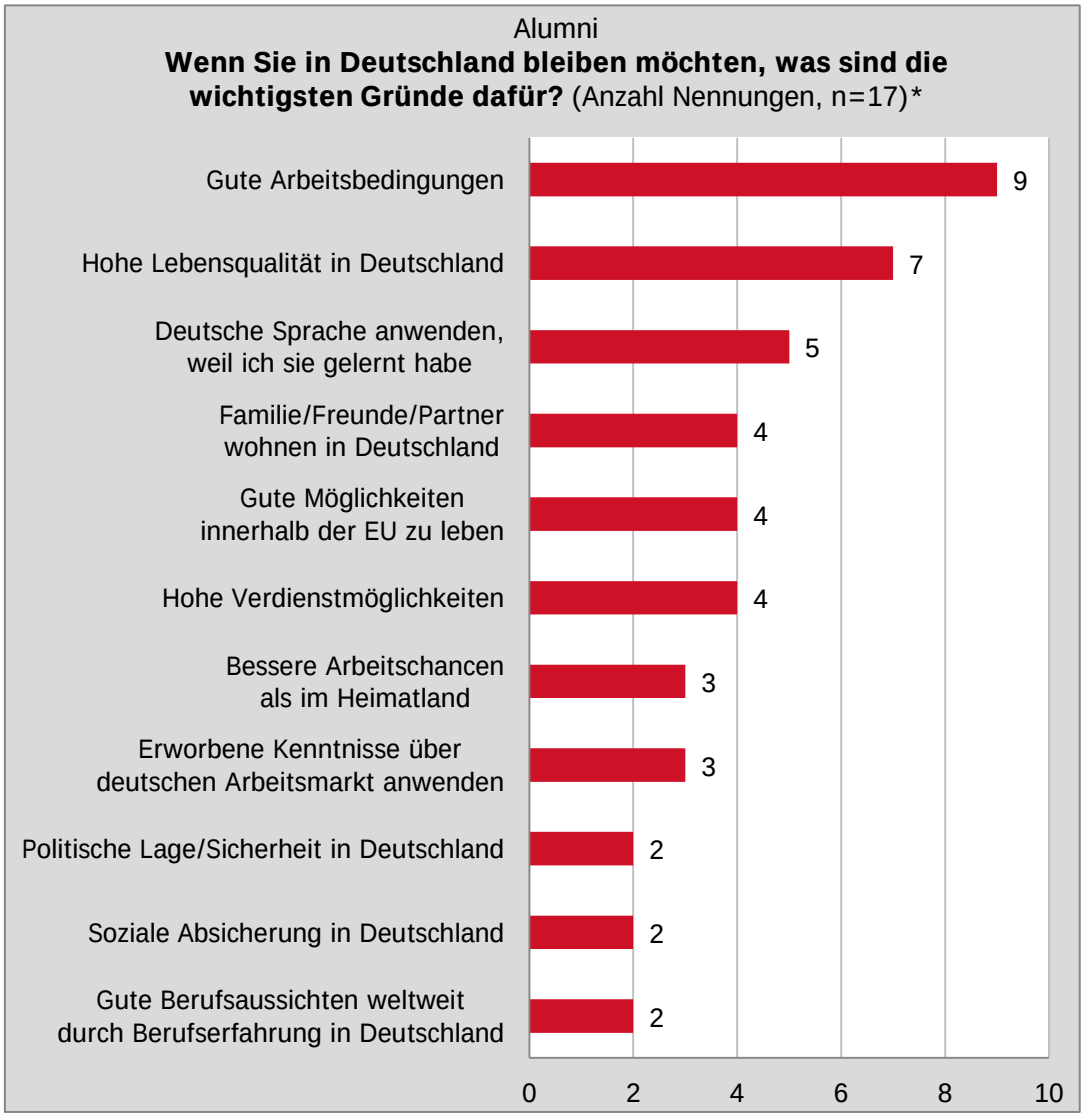
Wenn Sie in Deutschland bleiben wollen, wie lange wollen Sie bleiben? (Anzahl Nennungen, n=17)



Alumni

Wenn Sie nicht in Deutschland bleiben möchten, warum nicht? (Anzahl Nennungen, n=5)

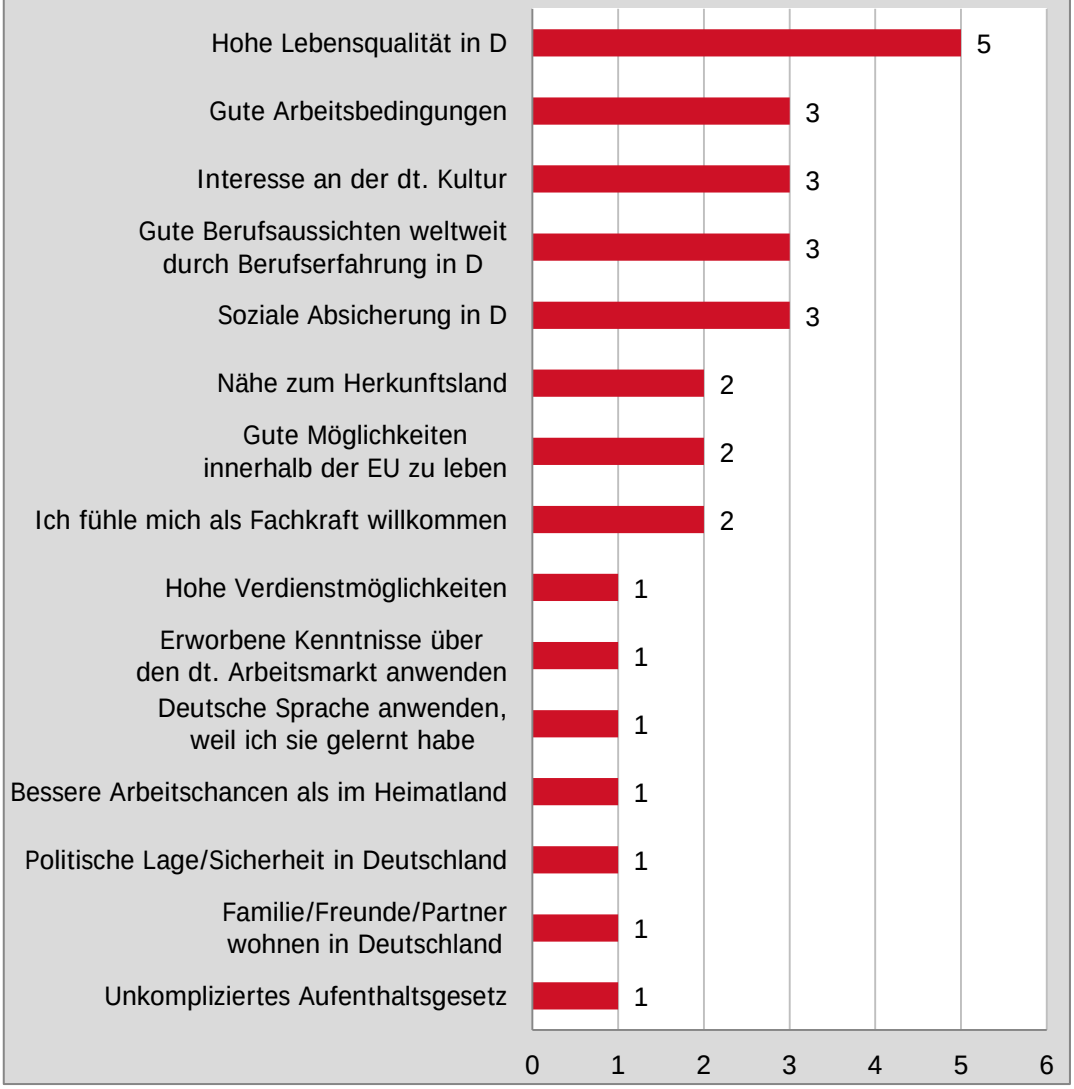




*Mehrfachnennungen möglich

Alumni

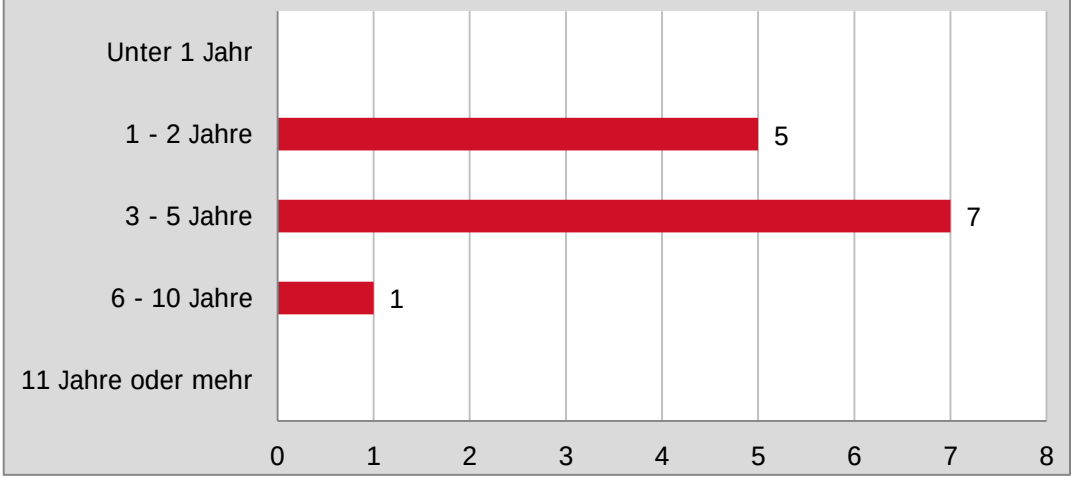
Warum würden Sie gerne nach Deutschland zurück kommen? (Anzahl Nennungen, n=10)*



*Mehrfachnennungen möglich

Alumni

Wie lange hatten Sie vor ihrem Weggang in Deutschland gelebt? (Anzahl Nennungen, n=13)



Alumni

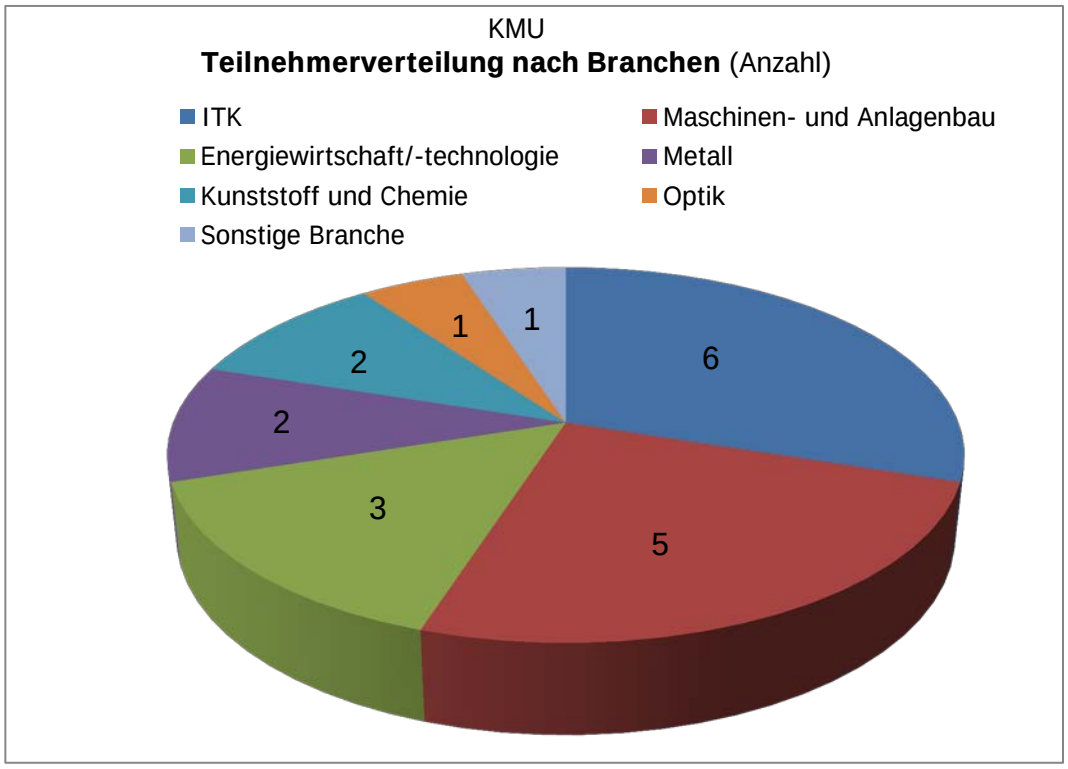
Wenn Wohnort nicht mehr in Deutschland, was waren die wichtigsten Gründe, Deutschland zu verlassen?

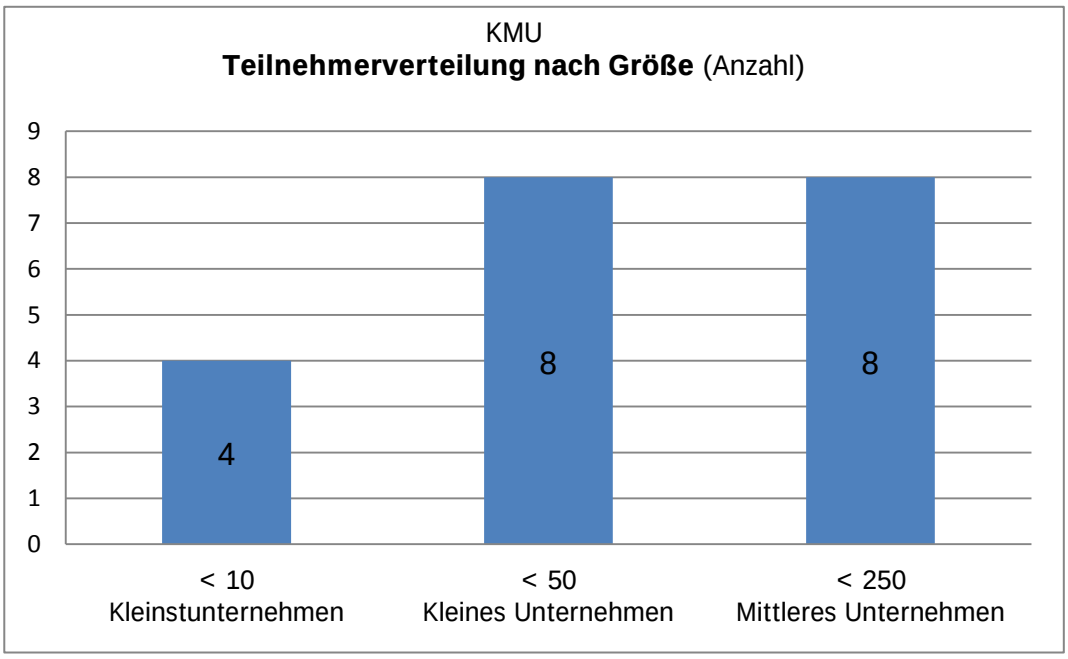
(Anzahl Nennungen, n=13)*

*Mehrfachnennungen möglich

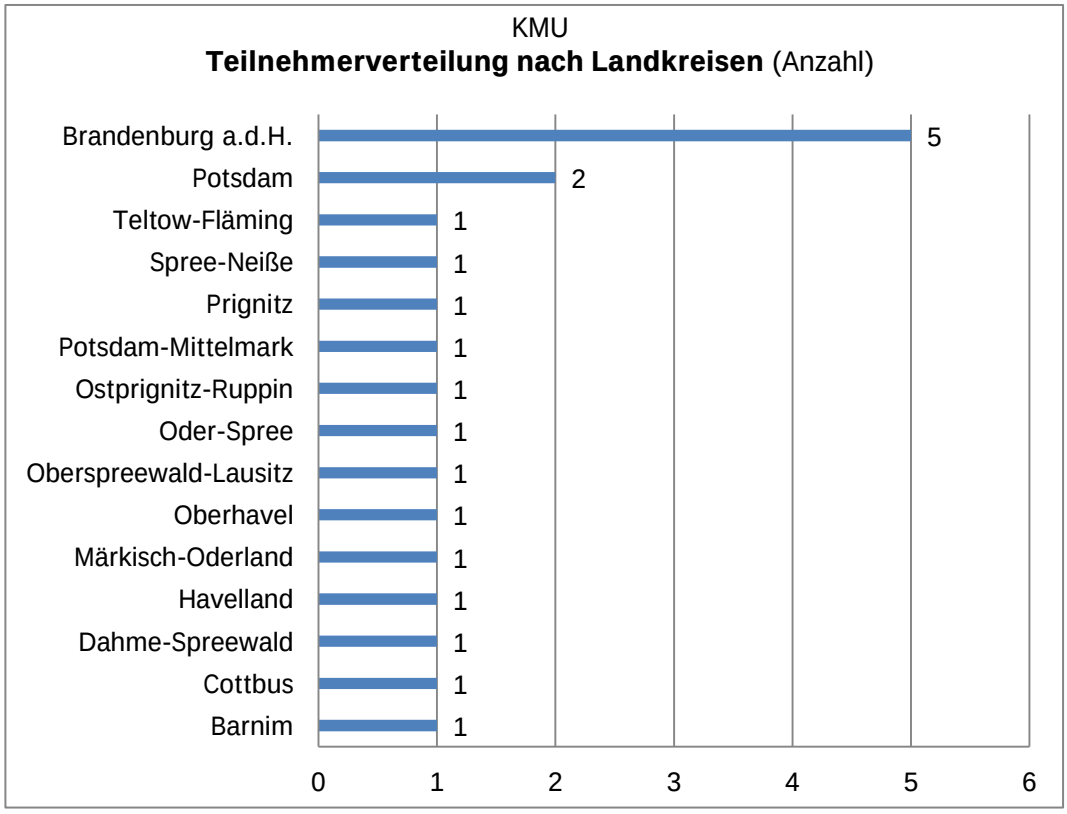
3. KMU – Befragung[5]

3.1 Zusammensetzung der Befragten

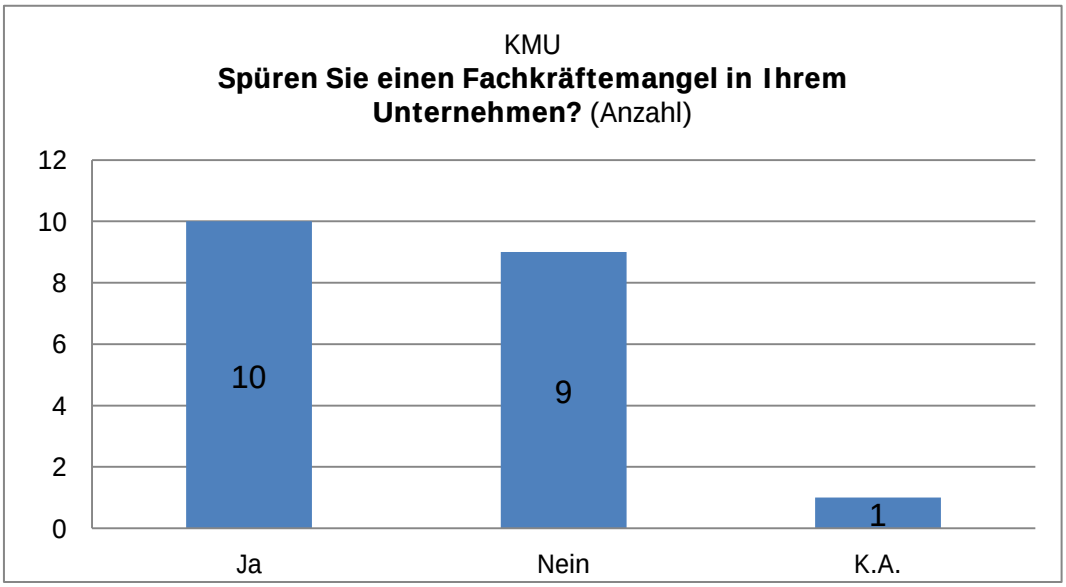


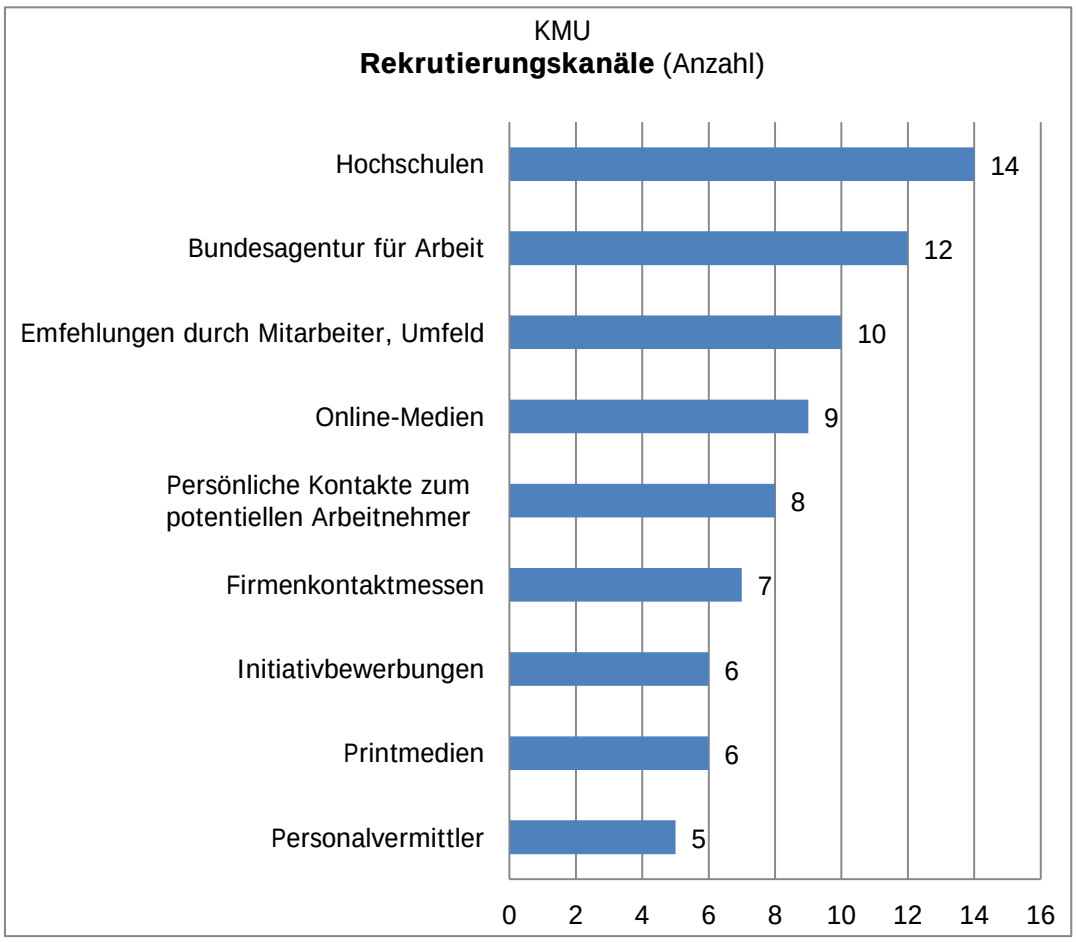


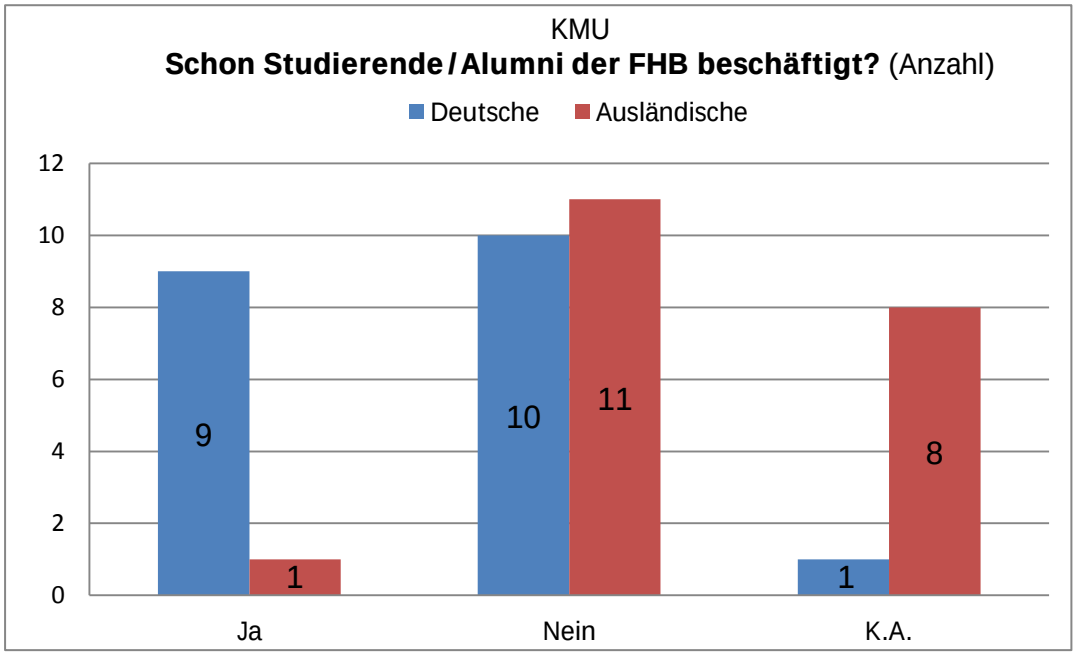
[5] Die KMU-Befragung war eine qualitative Befragung, die mithilfe eines vorher erstellten Gesprächsleitfadens zum Teil in telefonischen, zum anderen Teil in persönlichen Interviews durchgeführt wurde. Hier wurden einige Aspekte, die sich für die Darstellung in Grafiken eigneten ausgewählt. Für eine detaillierte Beschreibung der Ergebnisse lesen Sie bitte das Kapitel 3.13 der schriftlichen Ergebnisdokumentation.



3.2 Fachkräftebedarf und Rekrutierungsstrategien

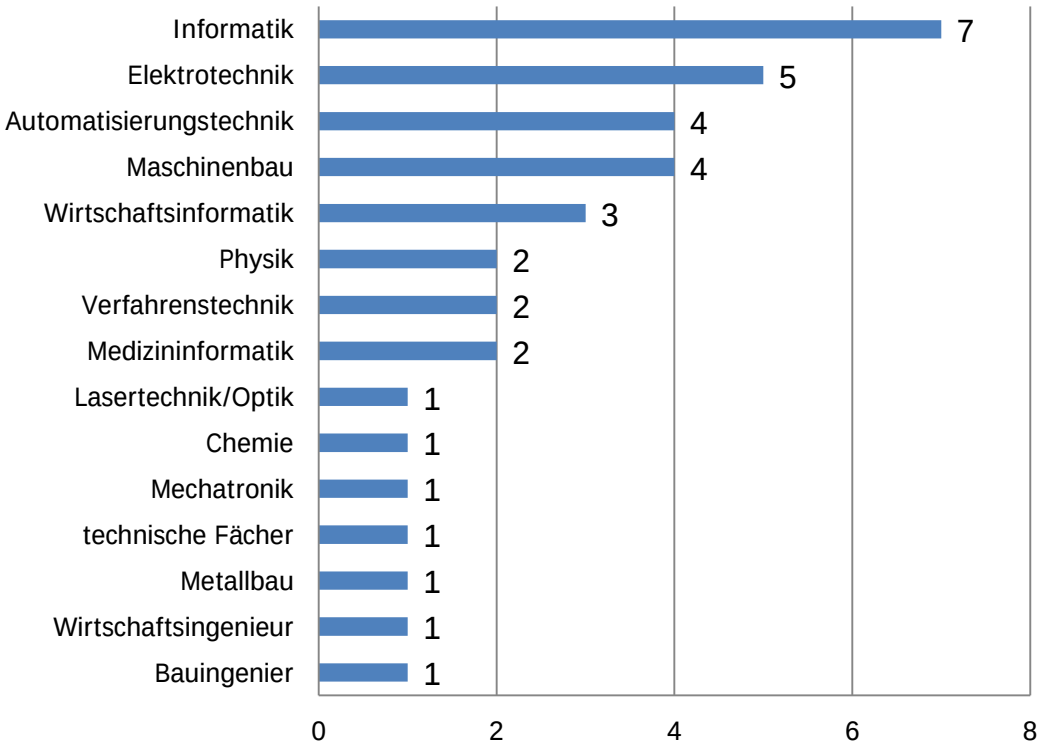



KMU
Rekrutierungskanäle (Anzahl)
Hochschulen
14
Bundesagentur für Arbeit
12
Emfehlungen durch Mitarbeiter, Umfeld
10
Online-Medien
9
Persönliche Kontakte zum potentiellen Arbeitnehmer
8
Firmenkontaktmessen
7
Initiativbewerbungen
6
Printmedien
6
Personalvermittler
5
0 2 4 6 8 10 12 14 16


KMU
Schon Studierende / Alumni der FHB beschäftigt? (Anzahl)
Deutsche
Ausländische
12
10
8
6
4
2
0
9
1
10
11
1
8
Ja
Nein
K.A.

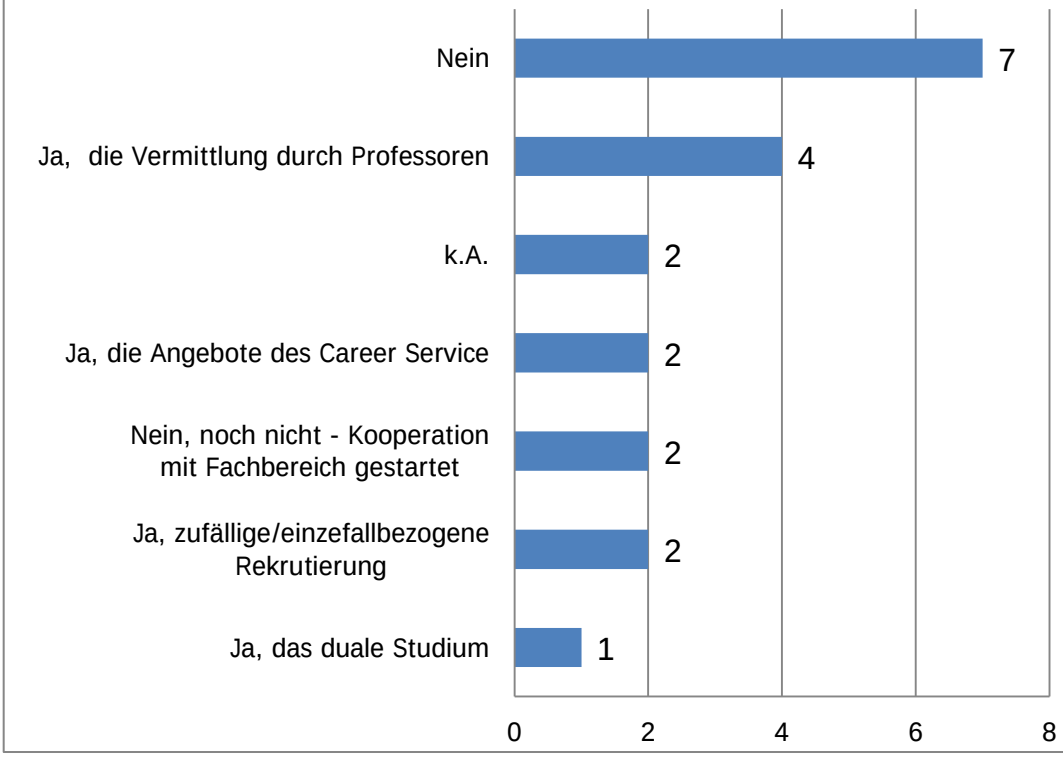
KMU

Studierende / Alumni welcher Fachrichtungen suchen Sie? (Anzahl)

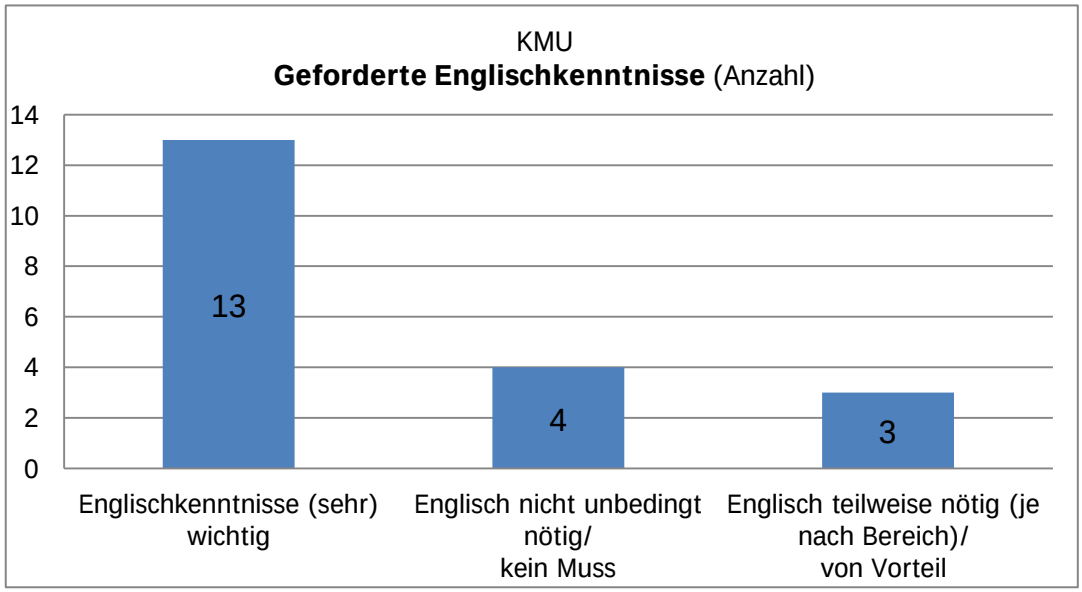


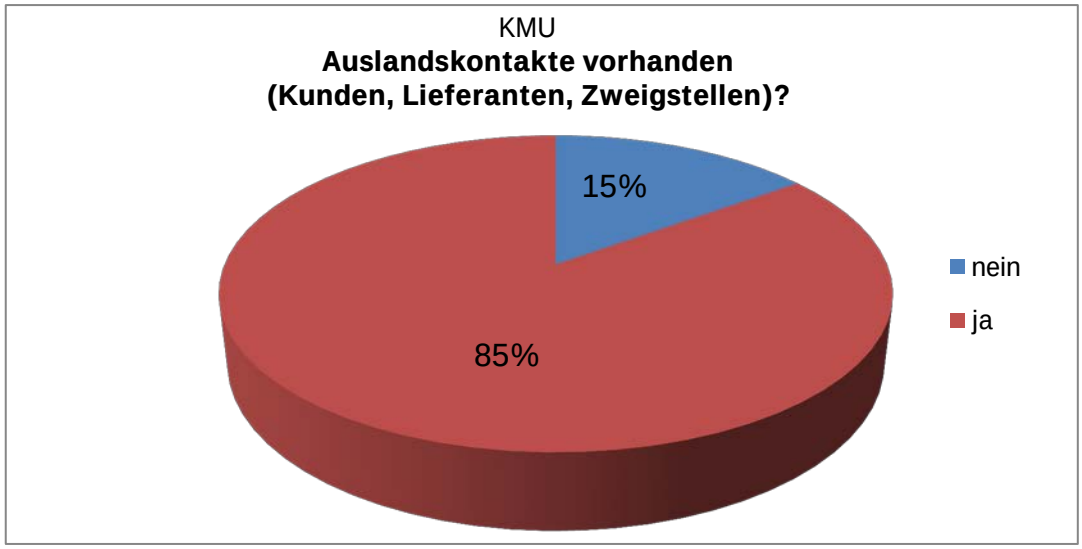
KMU

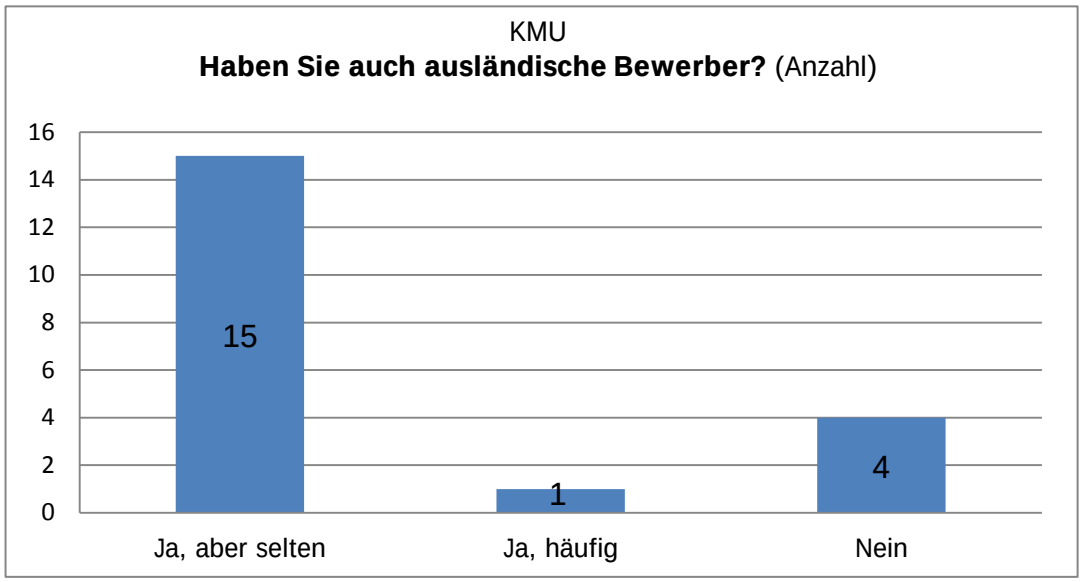
Nutzen Sie oder haben Sie die FHB schon zur Rekrutierung von Mitarbeitenden genutzt? (Anzahl)

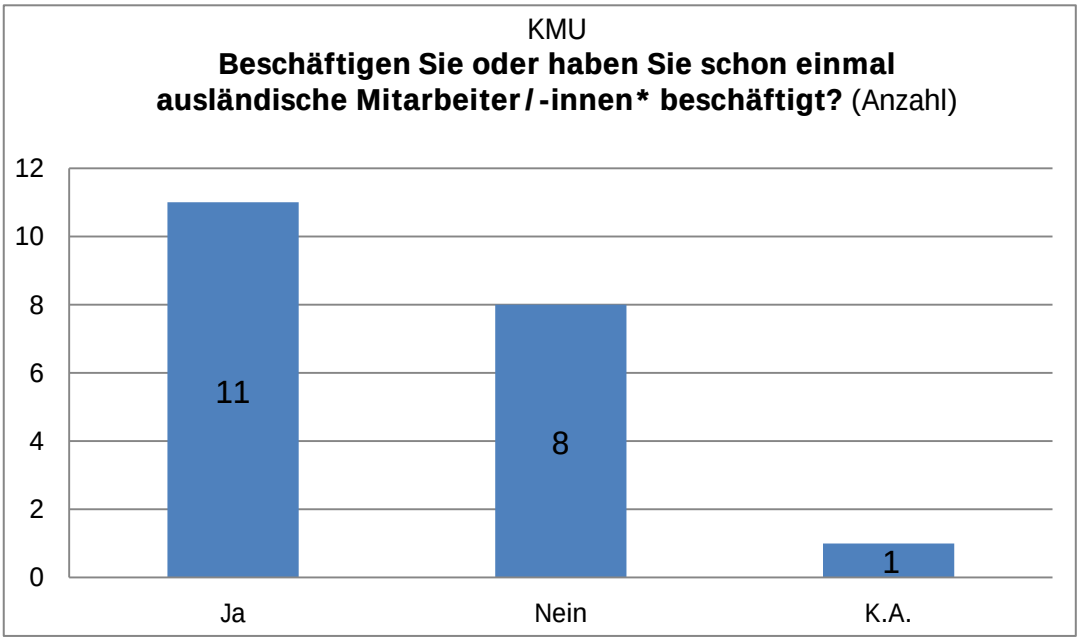


3.3 Internationalität der KMU

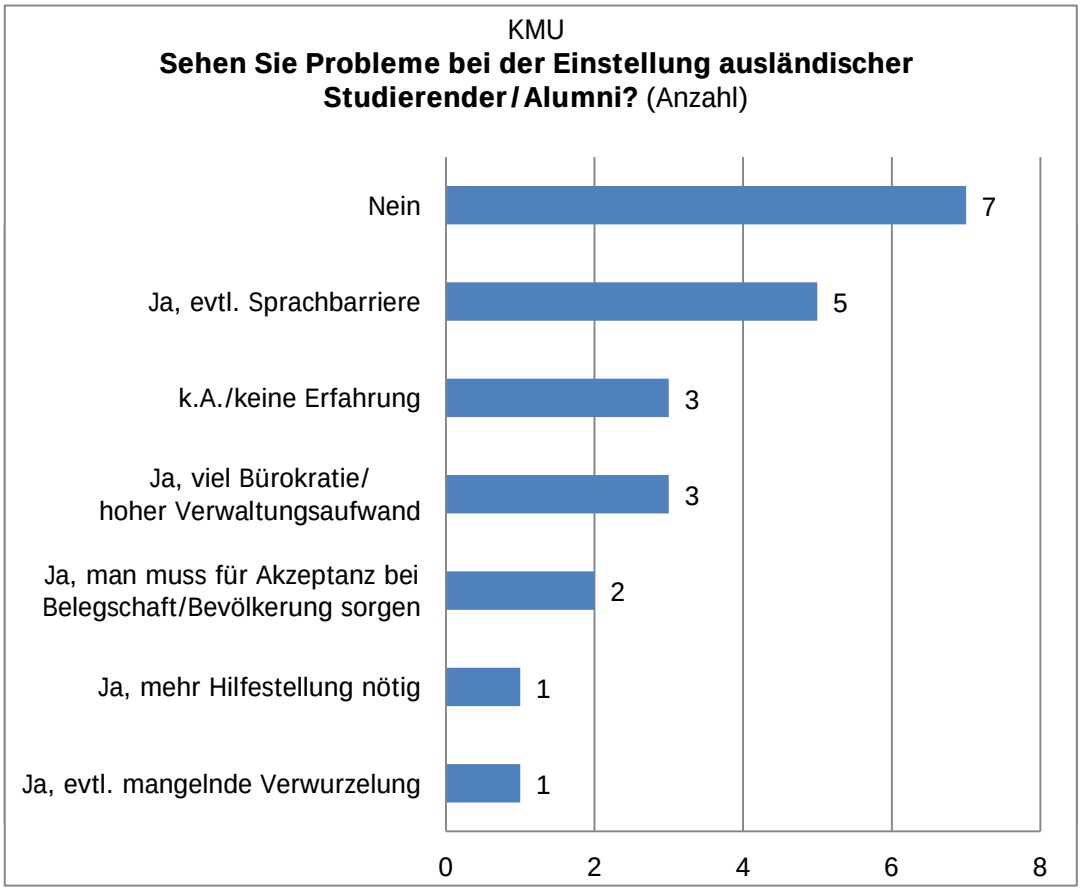






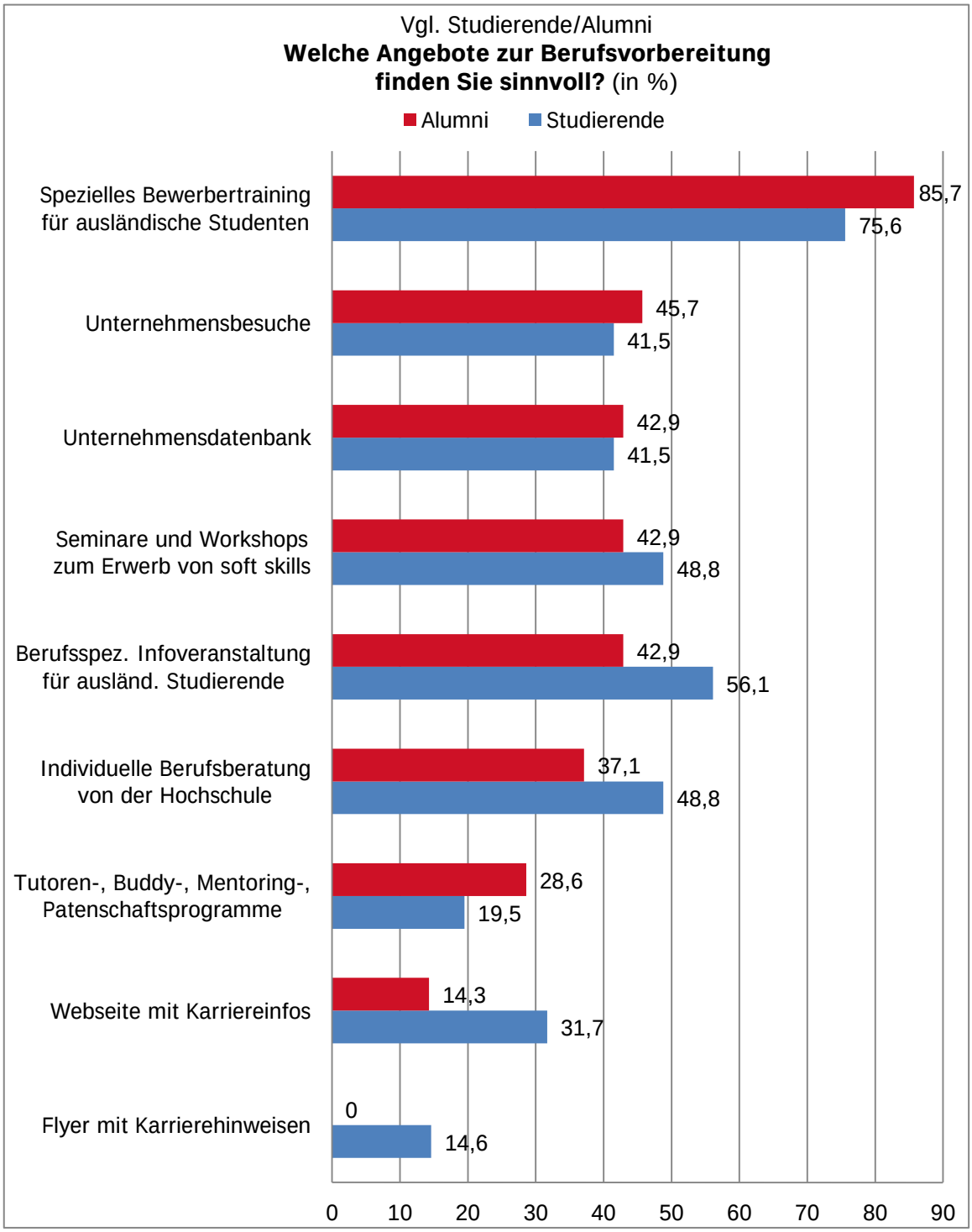


*beinhaltet auch Praktika/Werkstudententätigkeiten, studentische Hilfskräfte und Ausbildungsberufe; es ist nicht klar, ob es sich um Bildungsinländer oder Bildungsausländer handelt



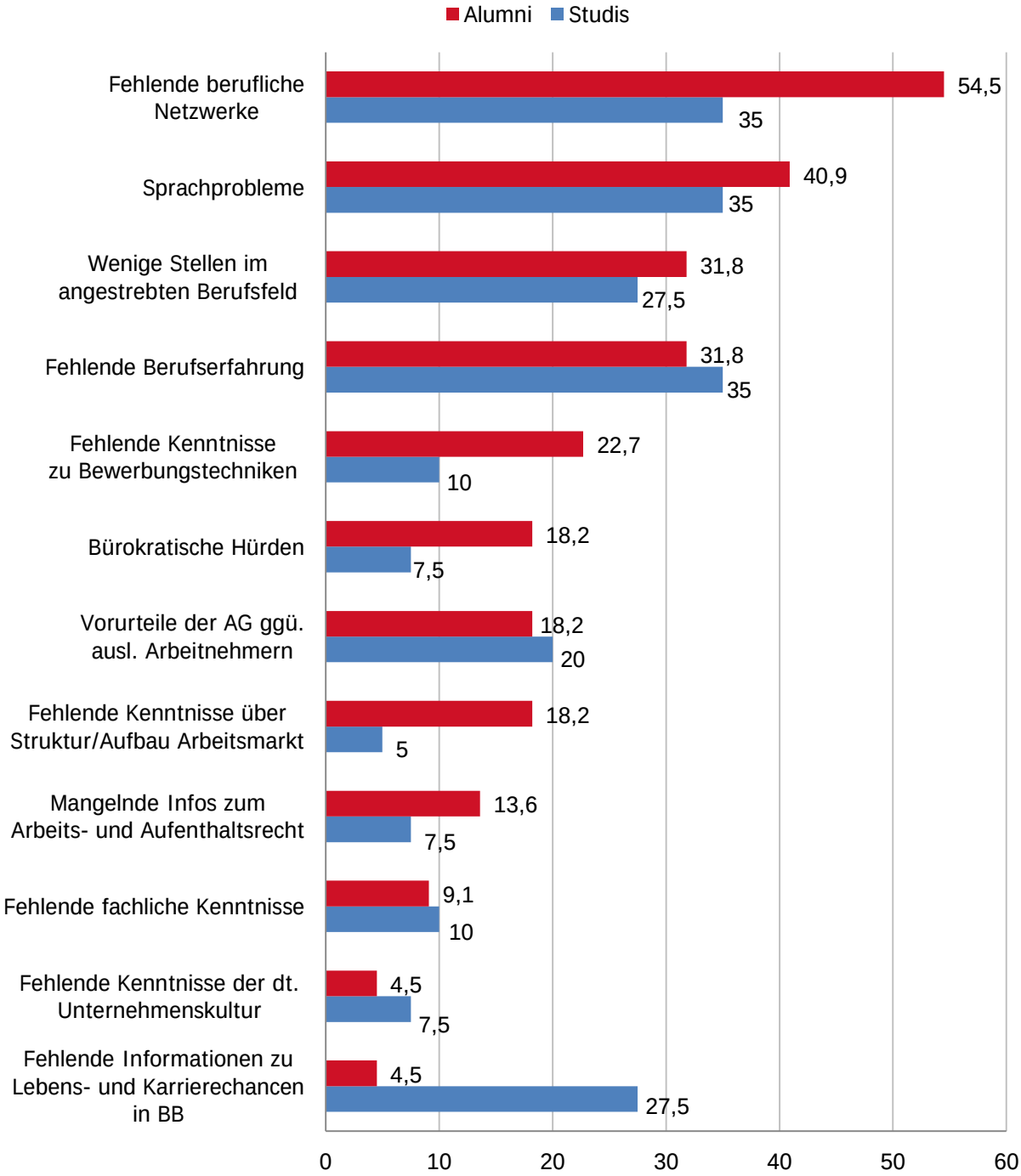
4. Ausgewählte vergleichende Ergebnisse der verschiedenen Zielgruppen

Vgl. Rekrutierungsstrategien der KMU / Suchstrategien der Studierenden / Alumni			
Rang der genannten Option	**Studierende: Über welche Kanäle würden Sie eine Stelle suchen**	**Alumni: Wie haben Sie Ihre 1. Stelle gefunden?**	**Arbeitgeber: Rekrutierungskanäle**
1.	Internet	Internet	Hochschule
2.	Firmenkontaktmesse	Kontakte zu potentiellen AG	Bundesagentur für Arbeit
3.	berufliche Kontakte zu potentiellen AG	Firmenkontaktmesse	Empfehlung durch eigene Mitarbeiter/persönliches Umfeld
4.	Freunde/Bekannte/Familie in Deutschland	Kontakte über Hochschulen	Online-Medien
5.	Kontakte über Hochschule	Berufliche Kontakte im Herkunftsland	Persönliche Kontakte zum Arbeitnehmer (z.B. durch Praktika, etc.)
6.	Initiativbewerbung	Freunde/Bekannte/Familie im Herkunftsland	Firmenkontaktmessen
7.	webbasierte Netzwerke	Initiativbewerbung	
8.	Printmedien	webbasierte Netzwerke	
9.	Freunde/Bekannte/Familie im Herkunftsland		
10.	Berufliche Kontakte im Herkunftsland		


Vgl. Studierende/Alumni
Welche Angebote zur Berufsvorbereitung finden Sie sinnvoll? (in %)
Alumni
Studierende
Spezielles Bewerbertraining für ausländische Studenten
85,7
75,6
Unternehmensbesuche
45,7
41,5
Unternehmensdatenbank
42,9
41,5
Seminare und Workshops zum Erwerb von soft skills
42,9
48,8
Berufsspez. Infoveranstaltung für ausländ. Studierende
42,9
56,1
Individuelle Berufsberatung von der Hochschule
37,1
48,8
Tutoren-, Buddy-, Mentoring-, Patenschaftsprogramme
28,6
19,5
Webseite mit Karriereinfos
14,3
31,7
Flyer mit Karrierehinweisen
0
14,6
0
10
20
30
40
50
60
70
80
90

Vgl. Studierende/Alumni

Was waren Ihre größten Probleme bei der Stellensuche? / Worin sehen Sie die größten Probleme bei der Stellensuche? (in %)



Das Projekt „Pra[ks]is in Brandenburg“, in dessen Rahmen diese Studie erstellt wurde, wurde gefördert durch das Ministerium für Arbeit, Soziales, Frauen und Familie aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und des Landes Brandenburg.

EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds

LAND BRANDENBURG
Ministerium für Arbeit, Soziales, Frauen und Familie