

Vera Demary / Wido Geis /  
Christiane Konegen-Grenier / Axel Plünnecke /  
Susanne Seyda

# Internationalisierung der Bildung

Wie das deutsche Bildungssystem für Menschen  
aus dem Ausland attraktiver werden kann

# Analysen

Forschungsberichte  
aus dem Institut der deutschen Wirtschaft Köln

Vera Demary / Wido Geis /  
Christiane Konegen-Grenier / Axel Plünnecke /  
Susanne Seyda

## Internationalisierung der Bildung

Wie das deutsche Bildungssystem für Menschen  
aus dem Ausland attraktiver werden kann

**Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek.**

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie. Detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://www.dnb.de> abrufbar.

ISBN 978-3-602-14925-4 (Druckausgabe)

ISBN 978-3-602-45543-0 (E-Book|PDF)

Herausgegeben vom Institut der deutschen Wirtschaft Köln

Grafik: Dorothe Harren

© 2013 Institut der deutschen Wirtschaft Köln Medien GmbH

Postfach 10 18 63, 50458 Köln

Konrad-Adenauer-Ufer 21, 50668 Köln

Telefon: 0221 4981-452

Fax: 0221 4981-445

[iwmedien@iwkoeln.de](mailto:iwmedien@iwkoeln.de)

[www.iwmedien.de](http://www.iwmedien.de)

Druck: Hundt Druck GmbH, Köln

# Inhalt

<b>1</b>	<b>Einleitung</b>	4
<b>2</b>	<b>Fachkräfte und die Internationalisierung der Bildung</b>	6
2.1	Fachkräftengpässe in Deutschland	6
2.2	Auswirkungen des demografischen Wandels	7
2.3	Fachkräftesicherung und die Internationalisierung des deutschen Bildungssystems	8
<b>3</b>	<b>Rahmenbedingungen für die Zuwanderung</b>	11
3.1	Junge Menschen aus anderen EU-Ländern	12
3.2	Zuwanderung zum Zweck der Ausbildung	14
3.3	Weitere Zuwanderer im Bildungssystem	17
3.4	Erwerbsmöglichkeiten für Absolventen aus Drittstaaten	18
<b>4</b>	<b>Berufsausbildung</b>	21
4.1	Internationale Aspekte der deutschen Berufsausbildung	22
4.2	Voraussetzungen für eine weitere Internationalisierung	24
4.3	Handlungsempfehlungen	28
<b>5</b>	<b>Akademische Bildung</b>	30
5.1	Studierende aus dem Ausland in Deutschland	30
5.2	Erwerbstätigkeit von ausländischen Akademikern	37
5.3	Handlungsempfehlungen	42
<b>6</b>	<b>Weiterbildung</b>	44
6.1	Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen	45
6.2	Weiterbildung und Nachqualifizierung	47
6.3	Handlungsempfehlungen	50
<b>7</b>	<b>Schlussfolgerungen</b>	51
	<b>Literatur</b>	54
	<b>Kurzdarstellung / Abstract</b>	59
	<b>Die Autoren</b>	60

# 1

## Einleitung

Dem Humankapitalansatz folgend, ist die Produktivität der Individuen entscheidend sowohl für deren Einkommen als auch im Aggregat für den Wohlstand der Volkswirtschaft. Eine hohe Produktivität wiederum wird durch die Investition in Humankapital sichergestellt. Damit kommt dem Bildungssystem, das für die Entwicklung des Humankapitals zuständig ist, eine wesentliche Rolle bei der Stärkung der Wirtschaftskraft zu.

Um dieser Rolle nachzukommen, müssen jedoch zwei Voraussetzungen gegeben sein: Erstens muss das Bildungssystem durch seine Ausgestaltung in der Lage sein, Humankapitalressourcen effizient zu erzeugen. Zweitens muss es nicht nur qualitativ, sondern auch quantitativ die Anforderungen erfüllen. Mit anderen Worten: Es ist notwendig, dass eine ausreichende Anzahl an Personen vorhanden ist, die das Bildungssystem durchlaufen. Nur so kann nach Abschluss der ersten formalen Bildungsphasen (Schulbildung, Ausbildung, Studium) der Bedarf der Wirtschaft an qualifizierten Arbeitskräften gedeckt werden.

Nach jahrzehntelang andauernden Reformbemühungen hinsichtlich der Qualität der Bildung – die sich zumindest mit Blick auf die letzten PISA-Ergebnisse nach und nach auszahlen – steht das deutsche Bildungssystem aktuell zusätzlich vor der Herausforderung sinkender Teilnehmerzahlen. Die Bevölkerungsvorausberechnungen zeigen, dass sich in den nächsten Jahren die Anzahl der Abgänger aus dem allgemeinbildenden Schulsystem verringern wird. Dies wird sich dann auch auf die weiteren Bildungsstufen niederschlagen. Besonders betroffen scheint den Prognosen zufolge die berufliche Bildung zu sein, während die Hochschulbildung aufgrund der wachsenden Studierneigung noch von steigenden Studienanfängerzahlen profitiert (Anger et al., 2013a). Mittelfristig ist aber auch dort von einem Rückgang auszugehen. Der Bereich der Weiterbildung ist vom demografischen Wandel ebenfalls betroffen. Allerdings sollte es hier nicht zu abnehmenden Teilnehmerzahlen kommen, denn gerade wenn zahlenmäßig weniger junge Kräfte in den Arbeitsmarkt eintreten, muss in das Humankapital der mittleren und älteren Jahrgänge durch Weiterbildung intensiviert werden (Anger et al., 2013b). Zusammenfassend bedeutet diese Situation jedoch gerade für die formalen Stufen des Bildungssystems, dass der Bedarf der Wirtschaft nach qualifizierten Arbeitskräften mittelfristig kaum durch die inländischen Potenziale zu decken sein wird.

Aus diesem Grund ist es für die Zukunft wichtig, dass das Bildungssystem über seine klassische Aufgabe der Erschließung der inländischen Potenziale hinaus eine neue Rolle einnimmt. Es kann durch die Qualifizierung von Menschen aus dem Ausland einen Beitrag dazu leisten, die Fachkräfteversorgung in Deutschland zu verbessern. Dieser Aspekt der Internationalisierung von Bildung stand bislang noch nicht im Fokus der Bildungspolitik, gewinnt jedoch an Bedeutung. Während es in einigen Bereichen – etwa im Hochschulwesen – schon zahlreiche Ansätze zu einer Integration ausländischer Menschen in die Bildungsprozesse gibt, ist eine solche Internationalisierung in anderen Feldern – etwa in der beruflichen Bildung – quasi nicht existent.

Es stellt sich daher die Frage, wie das deutsche Bildungssystem seiner neuen Rolle gerecht werden kann, welche Ansatzpunkte es bereits gibt und an welchen Stellen Verbesserungsbedarf besteht. Diesen Aspekten widmet sich die vorliegende Studie. Vor dem Hintergrund dieser Fragestellung werden ausschließlich die Zuströme ausländischer Bildungsteilnehmer nach Deutschland betrachtet, nicht jedoch die Abwanderung deutscher Bildungsteilnehmer in Richtung Ausland. In Kapitel 2 wird zunächst dargestellt, welchen Beitrag Bildungsinstitutionen hierzulande für den Arbeitsmarkt aktuell erbringen und in welchen Berufsbereichen derzeit bereits Engpässe zu beobachten sind – um die Notwendigkeit einer stärkeren Internationalisierung des Bildungssystems zu illustrieren. Kapitel 3 befasst sich mit der Tatsache, dass es neben den zu vermittelnden Kenntnissen und Fähigkeiten für den anschließenden Zugang von ausländischen Fachkräften zum Arbeitsmarkt bedeutsam ist, welche staatlichen Rahmenbedingungen hinsichtlich des Aufenthaltsrechts existieren. Dabei wird unter anderem nach der Herkunft der Zuwanderer und dem Zuwanderungszweck unterschieden. Kapitel 4, 5 und 6 widmen sich den drei Bereichen des Bildungssystems, die für die Vermittlung und Erweiterung arbeitsmarktrelevanter Kompetenzen zuständig sind, nämlich der Berufsausbildung, dem Hochschulwesen und der Weiterbildung. Es wird jeweils dargestellt, wie die gegenwärtige Situation bezogen auf Aspekte der Internationalisierung aussieht, indem beispielsweise die Herkunftsregionen und die Studienfächer ausländischer Studierender in Deutschland näher betrachtet werden. Daraufhin wird aufgezeigt, welche Rahmenbedingungen gegeben sind und wie diese angepasst werden sollten, um eine verstärkte Qualifizierung von Menschen ausländischer Herkunft zu ermöglichen. Kapitel 7 zieht zusammenfassend einige Schlussfolgerungen.

# 2

## Fachkräfte und die Internationalisierung der Bildung

### 2.1 Fachkräfteengpässe in Deutschland

Qualifikation ist der zentrale Faktor für die wirtschaftliche Entwicklung eines Landes. Die Innovationskraft und die Wachstumsdynamik basieren auf der Verfügbarkeit von Fachkräften mit beruflichen und akademischen Abschlüssen (Geis/Plünnecke, 2013; Erdmann et al., 2012). Im Frühjahr 2013

#### Engpassberufe

Tabelle 1

Berufsordnungen mit mindestens 100 Arbeitslosen, die diese Zielberufe angeben

Berufe	Arbeitslose je gemeldete offene Stelle	Berufe	Arbeitslose je gemeldete offene Stelle
<b>Fachkräfte</b>		<b>Spezialisten</b>	
Altenpflege <sup>1</sup>	0,32	Fachkrankenpflege	0,27
Kältetechnik	0,37	Sanitär, Heizung, Klimatechnik	0,63
Bauelektrik	0,52	Sprachtherapie	0,67
Triebfahrzeugführer, Eisenbahn <sup>1</sup>	0,53	Physiotherapie	0,72
Hörgeräteakustik	0,55	Elektrotechnik <sup>1</sup>	0,78
Gesundheits-, Krankenpflege <sup>1</sup>	0,57	Automatisierungstechnik	0,90
Mechatronik	0,58	Steuerberatung	0,90
Elektrische Betriebstechnik	0,63	<b>Experten</b>	
Sanitär, Heizung, Klimatechnik	0,71	Luft- und Raumfahrttechnik	0,57
Reifen-, Vulkanisationstechnik	0,71	Informatik <sup>1</sup>	0,61
Automatisierungstechnik	0,73	Elektrotechnik <sup>1</sup>	0,62
Steuerberatung	0,81	Ver- und Entsorgung <sup>1</sup>	0,73
Elektromaschinentechnik	0,81	Fachärzte Innere Medizin	0,77
Medizinisch-technische Berufe, Radiologie	0,84	Maschinenbau-, Betriebstechnik <sup>1</sup>	0,80
Land-, Baumaschinentechnik	0,84	Kraftfahrzeugtechnik	0,82
Luft- und Raumfahrttechnik	0,88	Öffentliche Verwaltung <sup>1</sup>	0,86
Wartung Eisenbahninfrastruktur	0,89	Automatisierungstechnik	0,94
Überwachung Eisenbahnverkehrsbetriebe	0,90		
Detektive	0,93		
Brandschutz	0,94		

Stand: März 2013. Berufe mit einer Relation von weniger als einem gemeldeten Arbeitslosen je gemeldete offene Stelle;

Fachkräfte: mit abgeschlossener Berufsausbildung; Spezialisten: mit Fortbildungsabschluss; Experten: mit Hochschulabschluss.

<sup>1</sup> Ohne besondere Spezialisierung.

Quellen: BA, 2013 (Sonderauswertung); eigene Berechnungen

reichte hierzulande in vielen Berufen das Angebot an Arbeitskräften mit abgeschlossener Berufsausbildung (Fachkraft), Fortbildungsabschluss (Spezialist) oder Hochschulabschluss (Experte) nicht aus, um die Nachfrage zu decken. Betrachtet man die Relation von gemeldeten Arbeitslosen zu gemeldeten offenen Stellen, so gibt es sogar eine Reihe von Berufen, bei denen rechnerisch weniger als ein Arbeitsloser auf eine offene Stelle kommt. Im März 2013 waren vor allem in den MINT-Berufen (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik) und in den Gesundheitsberufen Engpässe zu verzeichnen (Tabelle 1). Besonders zahlreich waren Engpässe in Berufen, die eine abgeschlossene Berufsausbildung voraussetzen.

Derzeit verfügt der Arbeitsmarkt in Deutschland also insbesondere nicht über genügend Gesundheits- und MINT-Fachkräfte, um alle Stellen besetzen zu können.

## 2.2 Auswirkungen des demografischen Wandels

In den kommenden Jahren werden sich die Fachkräftengpässe durch den demografischen Wandel weiter verstärken. Dies wird deutlich, wenn man die aus dem Arbeitsmarkt ausscheidenden Kohorten den eintretenden Kohorten gegenüberstellt. Auf 9,7 Millionen Personen im Alter zwischen 55 und 64 Jahren kamen im Jahr 2009 nach Ergebnissen des Mikrozensus nur 9,3 Millionen Personen im Alter zwischen 15 und 24 Jahren; und auf die 12,5 Millionen Personen im Alter zwischen 45 und 54 Jahren, die voraussichtlich im Zeitraum 2020 bis 2030 ihr Erwerbsleben beenden, kommen nur 7,7 Millionen Personen im heutigen Alter zwischen fünf und 14 Jahren, die sie dann ersetzen könnten.

Legt man die bisherigen Entwicklungen der Erwerbsbeteiligung zugrunde, lässt sich mittels einer Szenariorechnung schätzen, wie viele Personen in Zukunft aus dem Arbeitsmarkt ausscheiden und ersetzt werden müssen. In den Jahren 2014 bis 2018 werden jährlich 153.000 Akademiker und 639.400 beruflich Qualifizierte benötigt, um die Beschäftigtenzahlen konstant zu halten (Tabelle 2).

<b>Demografiebedingter Ersatzbedarf</b>		
pro Jahr		
<b>Ersatzbedarf ...</b>	<b>2014 bis 2018</b>	<b>2019 bis 2023</b>
... an Personen mit Lehr-/Fachschulabschluss	639.400	705.000
... an Akademikern	153.000	175.000

Quelle: Anger et al., 2011

Besonders gravierend entwickelt sich die Situation bei den MINT-Arbeitskräften. In den kommenden Jahren wird der jährliche Ersatzbedarf an MINT-Akademikern insgesamt von 46.400 im Jahr 2013 auf ungefähr 61.700 ab dem Jahr 2021 steigen; bei beruflich qualifizierten MINT-Fachkräften wächst er von rund 212.900 auf 269.400 (Anger et al., 2013a).

Außer dem demografischen Wandel wirkt sich aber auch der technologische Fortschritt auf die Nachfrage nach MINT-Arbeitskräften aus. Insgesamt gingen in Deutschland im Jahr 2010 rund 2,3 Millionen MINT-Akademiker einer Erwerbstätigkeit nach; im Zeitraum 2005 bis 2010 ist diese Zahl um rund 295.000 gestiegen, pro Jahr also um rund 59.000. Die Anzahl erwerbstätiger beruflich qualifizierter MINT-Fachkräfte (ohne Meister und Techniker) hat im genannten Zeitraum von 7.174.800 auf 7.658.500 Personen zugelegt – und damit pro Jahr um 96.800. Die Anzahl der erwerbstätigen Meister und Techniker liegt unverändert bei etwa 1,5 Millionen (Anger et al., 2013a).

Betrachtet man die zu erwartenden inländischen Absolventen des Bildungssystems, die zusätzlichen Erwerbspotenziale von Älteren und Frauen sowie die aktuellen Trends der Zuwanderung, so werden die Akademiker-Engpässe beherrschbar sein. Bei den beruflich qualifizierten MINT-Arbeitskräften droht hingegen noch nicht einmal der demografisch bedingte Ersatzbedarf befriedigt werden zu können (Anger et al., 2013a). Helmrich et al. (2012) kommen zu ähnlichen Einschätzungen bezüglich der besonderen Herausforderungen im Segment der beruflich Qualifizierten.

## 2.3 Fachkräftesicherung und die Internationalisierung des deutschen Bildungssystems

Die Internationalisierung des deutschen Bildungssystems kann einen wichtigen Beitrag zur Fachkräftesicherung leisten. Die Ansatzpunkte dafür basieren auf den drei Sicherungspfaden „Köpfe“, „Zeit“ und „Produktivität“ (Übersicht 1).

Ansatzpunkte zur Fachkräftesicherung			Übersicht 1
<b>Sicherungspfad „Köpfe“</b>	<b>Sicherungspfad „Zeit“</b>	<b>Sicherungspfad „Produktivität“</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Geburtenrate erhöhen</li> <li>• Nettozuwanderung erhöhen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Erwerbstätigenquoten erhöhen</li> <li>• Jahresarbeitszeit erhöhen</li> <li>• Lebensarbeitszeit erhöhen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bildungsarmut vermeiden und Höherqualifizierung erleichtern</li> <li>• Arbeitsorganisation und lebenslanges Lernen verbessern</li> <li>• Innovationskraft steigern</li> </ul>	
Quelle: Klös/Plünnecke, 2011			

## Köpfe

Die Anzahl der „Köpfe“ lässt sich durch eine Strategie zur Internationalisierung der Bildung vergrößern. So bestehen bei einer Zuwanderung in das Bildungssystem auch für Angehörige aus Nicht-EU-Staaten sehr gute Möglichkeiten, dauerhaft nach Deutschland einzuwandern (vgl. Kapitel 3). Bei der Zuwanderung sind aber klare Unterschiede festzustellen zwischen beruflich und akademisch qualifizierten Arbeitskräften.

Anger et al. (2013a) zeigen, dass die Zuwanderung von MINT-Akademikern einen wesentlichen Beitrag zur Fachkräftesicherung geleistet hat. Bei den beruflich qualifizierten MINT-Fachkräften dagegen hat die Erwerbstätigkeit von Migranten vor allem deshalb zugenommen, weil die Erwerbstätigenquote seit dem Jahr 2005 deutlich gestiegen ist. Unterschiede gibt es auch beim Alter zum Zeitpunkt der Zuwanderung (Tabelle 3). Während 41,4 Prozent der erwerbstätigen MINT-Akademiker mit Migrationshintergrund im Alter zwischen 20 und 29 Jahren zugewandert sind, trifft dies nur auf 33,8 Prozent der MINT-Fachkräfte zu. Ein sehr hoher Anteil in dieser Gruppe ist schon in einem Alter von unter 15 Jahren zugewandert – und damit nicht mit dem Ziel, sofort in das entsprechende berufliche Bildungssystem einzufädeln.

Ein weiterer Vorteil des Hochschulsystems besteht darin, viele Studierende auch aus Staaten jenseits der EU zu gewinnen, darunter aus Ländern mit einer hohen Geburtenrate. Diese Länder sind aus strategischer Sicht für die Zuwanderung nach Deutschland wichtig (Geis/Plünnecke, 2013) und werden im Rahmen der Fachkräfte-Offensive der Bundesregierung ins Blickfeld genommen.

### Ausländische MINT- Arbeitskräfte in Deutschland

Tabelle 3

nach Alter und Qualifikationsniveau bei Zuwanderung

Alter, in Jahren	MINT-Akademiker	MINT-Fachkräfte
	in Prozent	
Unter 15	12,3	24,6
15 bis 19	5,9	12,4
20 bis 24	16,7	18,2
25 bis 29	24,7	15,6
30 bis 34	15,5	12,1
35 bis 39	10,4	8,0
40 und älter	14,5	9,1

Quelle: Anger et al., 2013a

## Zeit

Im Bereich des Sicherungspfads „Zeit“ sind bei der Zuwanderung große Fortschritte erzielt worden. Geis (2012) weist nach, dass die Erwerbstätigenquoten der Neuzuwanderer seit dem Jahr 2000 gestiegen sind. Auch bei den MINT-Zuwanderern mit akademischen und beruflichen Abschlüssen zeigen sich entsprechende Fortschritte (Anger et al., 2013a).

Findet eine Zuwanderung nicht direkt über den Arbeitsmarkt, sondern zunächst über das Bildungssystem statt, so kann dies eine Reihe an positiven Effekten auf den Sicherungspfad „Zeit“ haben. Anger et al. (2010) belegen, dass der Arbeitsmarktzugang von Migranten besser gelingt, wenn diese bereits über gute Sprachkompetenzen verfügen. Im Rahmen der Bildungsprozesse erlernen die Migranten die deutsche Sprache mit Bezug zur späteren Berufstätigkeit, bevor sie in den Arbeitsmarkt eintreten.

Ein weiterer Vorteil liegt darin, dass potenzielle Arbeitgeber die Qualität von in Deutschland erworbenen Abschlüssen besser einschätzen können. Anger et al. (2010) stellen fest, dass die Kompetenzen der mittel- und hochqualifizierten Zuwanderer stark streuen. Ein Grund hierfür liegt in international unterschiedlichen Kompetenzniveaus von Akademikern und auch von beruflich qualifizierten Fachkräften. Daher sind die Anerkennung ausländischer Abschlüsse und entsprechende Nachqualifizierungsbausteine von großer Bedeutung (vgl. Kapitel 6). Findet die Zuwanderung über eine Aus- oder Weiterbildung statt, lassen sich die Qualifikationen besser verwerten, was wiederum zu höheren Erwerbstätigenquoten führen kann.

### **Produktivität**

Auch im Bereich des Sicherungspfads „Produktivität“ weist die Internationalisierung des Bildungssystems hohe Potenziale auf. Eine wichtige Rolle spielt auch hier die Verwertung ausländischer Abschlüsse. Unter den Neuzuwanderern ist der Anteil der Akademiker, die in Fach- und Führungspositionen eintreten, erheblich gestiegen. Der Anteil der Hochqualifizierten hat ebenfalls zugenommen (Geis, 2012).

Dabei gilt, dass die Produktivität am Arbeitsmarkt bei Zuwanderern noch einmal höher ausfällt, wenn diese ihren Hochschulabschluss in Deutschland erworben haben. So beträgt die Lohnprämie (Stundenlohndifferenz gegenüber Geringqualifizierten) von Akademikern ohne Migrationshintergrund gut 72 Prozent (Tabelle 4). Haben akademisch gebildete Migranten mindestens einen oder alle Bildungsabschlüsse in Deutschland erworben, kommen sie auf eine Lohnprämie von sogar fast 75 Prozent; haben sie hingegen keinen Bildungsabschluss aus Deutschland, so liegt diese nur bei rund 42 Prozent. Die an der Höhe der Lohnprämie gemessene Produktivität von Zuwanderern am deutschen Arbeitsmarkt ist also nur dann niedriger, wenn sie keine Bildungsabschlüsse aus Deutschland vorweisen können. Anger et al. (2010) zeigen, dass ein Grund hierfür in den im Durchschnitt geringeren Kompetenzen liegt, die formale Bildungsabschlüsse in Zuwandererländern vermitteln.

# Lohnprämien von formalen Bildungsabschlüssen

Tabelle 4

im Jahr 2011

	Migranten		Nicht-Migranten
	Mindestens ein	Kein	
	in Deutschland erworbener Bildungsabschluss		
Sekundarstufe-II-Abschluss <sup>1</sup>	0,289*** (5,96)	0,136 (1,35)	0,238*** (7,99)
Hochschulabschluss <sup>1</sup>	0,747*** (9,71)	0,424*** (3,76)	0,724*** (22,87)
Berufserfahrung	0,032*** (2,78)	0,022 (0,77)	0,024 (6,84)
Berufserfahrung quadriert	-0,0005*** (-2,35)	-0,0002 (-0,51)	-0,0004*** (-5,81)
Konstante	1,850*** (11,94)	1,881*** (4,41)	1,994*** (38,12)
R <sup>2</sup>	0,1826	0,0614	0,1374
N	568	221	8.258

Abhängige Variable: logarithmierter Bruttolohn; Schätzung von robusten linearen Regressionsmodellen; \*\*\* = signifikant auf dem 1-Prozent-Niveau; Werte in Klammern: t-Werte. <sup>1</sup> Referenz: kein Sekundarstufe-II-Abschluss. Eigene Berechnungen auf Basis des SOEP

Ein weiterer Grund sind Informationsasymmetrien, das heißt, deutsche Arbeitgeber können die Abschlüsse nicht fundiert einschätzen. Auch dies kann deren Verwertbarkeit reduzieren.

Ein zusätzlicher Vorteil der Zuwanderung in das Bildungssystem besteht darin, dass die sogenannten Bildungsausländer – das sind Personen, die ihre Studienberechtigung im Ausland erworben haben – hierzulande zu einem hohen Anteil MINT-Fachrichtungen studieren, die für die Innovationskraft und damit die Produktivität eine herausragende Rolle spielen (Erdmann et al., 2012).

## 3

### Rahmenbedingungen für die Zuwanderung

Betrachtet man die Zuwanderung nach Deutschland, ist zwischen zwei Personengruppen zu differenzieren, für die sich der rechtliche Rahmen stark unterscheidet. Staatsangehörige aus EU-Staaten und diesen gleichgestellten Ländern (das sind Island, Liechtenstein, Norwegen und die Schweiz) können ohne Genehmigung durch den deutschen Staat hierherkommen und einen

Bildungsgang beginnen oder eine Erwerbstätigkeit aufnehmen. Staatsangehörige aus anderen Ländern, sogenannten Drittstaaten, benötigen für die Zuwanderung Visum und Aufenthaltstitel. Aufenthaltstitel sind grundsätzlich zweckgebunden und engen die Handlungsspielräume stark ein. So berechtigen sie zwar zur Ausbildung, aber nur in beschränktem Umfang zur Aufnahme einer Erwerbstätigkeit, und sie bestehen nur bis zum Ausbildungsende. Da sich damit die Voraussetzungen für die Zuwanderung ins Bildungssystem und den anschließenden Verbleib in Deutschland zwischen den beiden genannten Personengruppen fundamental unterscheiden, wird im Folgenden in zwei Schritten vorgegangen. Zuerst wird die Zuwanderung von jungen Menschen aus anderen EU-Ländern betrachtet. Anschließend werden die Rahmenbedingungen für Drittstaatenangehörige thematisiert, wobei ein besonderes Augenmerk auf die Zuwanderung ins Bildungssystem und die Anschlussmöglichkeiten für Absolventen deutscher Bildungsgänge gelegt wird.

### **3.1 Junge Menschen aus anderen EU-Ländern**

Bürger aus EU-Staaten – die diesen gleichgestellten Länder Island, Liechtenstein, Norwegen und die Schweiz sind im Folgenden stets mitgemeint – können ohne weitere Schritte mit den Ausweispapieren ihres Heimatlands nach Deutschland kommen und hier sesshaft werden. Dabei sind sie Deutschen grundsätzlich in allen Lebensbereichen gleichgestellt. Die einzige Ausnahme bildet der Bezug von Sozialleistungen (zum Beispiel Arbeitslosengeld II), der in den ersten Monaten des Aufenthalts eingeschränkt ist. Des Weiteren gelten derzeit auch noch begrenzende Übergangsregeln für die Erwerbstätigkeit von Staatsbürgern Bulgariens und Rumäniens, die jedoch zum Ende des Jahres 2013 auslaufen, sowie für Staatsbürger Kroatiens.

Ferner erkennt Deutschland in der Regel die Bildungsabschlüsse der anderen EU-Länder an. Hat etwa ein junger Mensch die Hochschulzugangsberechtigung im EU-Ausland erworben, berechtigt diese auch zum Studium in Deutschland. Allerdings muss er unter Umständen nachweisen, dass er über die für ein Hochschulstudium notwendigen Kenntnisse der deutschen Sprache verfügt (vgl. Abschnitt 5.1). Ähnliches gilt mit Blick auf die Aufnahme einer Ausbildung im dualen System oder an einer Fachschule, obschon die Vergleichbarkeit von Schulabschlüssen, die nicht zum Hochschulbesuch berechtigen, nicht in jedem Fall gegeben ist (vgl. Abschnitt 6.1).

Bei der Vergabe von Studienplätzen und Ausbildungsstellen werden Bewerber aus anderen EU-Ländern – soweit die notwendigen Zulassungsvoraussetzungen erfüllt sind – grundsätzlich wie einheimische Bewerber be-

handelt. So müssen sich etwa junge Menschen, die ihre Hochschulzugangsberechtigung im EU-Ausland erworben haben und in Deutschland ein Medizinstudium beginnen wollen, genau wie junge Deutsche bei der Stiftung für Hochschulzulassung bewerben. Für die Zulassung von Bewerbern aus Drittstaaten sind hingegen allein die Universitäten zuständig. Bei der Auswahl von Auszubildenden dürfen Arbeitgeber, soweit keine sachliche Rechtfertigung vorliegt, EU-Ausländer ebenfalls nicht benachteiligen. Drittstaatler jedoch können, wie im Folgenden dargestellt, in der Regel nur eine berufliche Ausbildung in Deutschland aufnehmen, wenn keine geeigneten Bewerber aus Deutschland oder anderen EU-Ländern zur Verfügung stehen.

Wie viele junge Menschen aus dem EU-Ausland nach Deutschland kommen, um hier einen Teil ihres Bildungswegs zu absolvieren, lässt sich nur schwer ermitteln. In den amtlichen Statistiken zu schulischer, beruflicher und akademischer Ausbildung werden zwar die Zahlen ausländischer Teilnehmer ausgewiesen. Bei einem großen Anteil dieser Ausländer handelt es sich aber nicht um (Neu-)Zuwanderer. So sind viele junge Menschen mit Staatsbürgerschaften südeuropäischer EU-Länder nicht etwa vor dem Hintergrund der Wirtschaftskrise in den letzten Jahren nach Deutschland gekommen, sondern sind (nicht eingebürgerte) Nachfahren von Gastarbeitern und hier aufgewachsen.

Insgesamt waren im Jahr 2011 hierzulande 49,7 Prozent der Ausländer zwischen 15 und 25 Jahren Personen, die im Inland geboren worden sind. Auch von den im Ausland geborenen jungen Menschen lebte ein großer Teil bereits seit langem in Deutschland. Die Aufenthaltsdauer betrug bei den 15- bis 25-jährigen anderswo geborenen Ausländern durchschnittlich 8,7 Jahre (Statistisches Bundesamt, 2012a). Der größte Teil der Ausländer im deutschen Bildungssystem dürfte also hierzulande aufgewachsen sein. Dies gilt allerdings nicht für ausländische Studierende. Wie aus Tabelle 5 abzulesen ist, haben die meisten ausländischen Hochschulabsolventen ihre Hochschulzugangsberechtigung nicht in Deutschland erlangt.

Absolventen aus EU-Staaten stellen rund 30 Prozent der Bildungsausländer, die an deutschen Hochschulen Prüfungen ablegen. Damit ist ihr Anteil weit niedriger als der Anteil der EU-Ausländer an der Nettozuwanderung mit 71 Prozent im Jahr 2011. Die Nettozuwanderung errechnet sich aus den Zuzügen nach Deutschland abzüglich der Fortzüge. Auch bei den Herkunftsländern gibt es Unterschiede. Während sich die Nettozuwanderung im genannten Jahr auf Bulgarien, Polen und Rumänien konzentrierte – 59 Prozent der Nettozuwanderer aus den EU-Ländern stammten von dort –, war dies, wie Tabelle 5 zeigt, bei den Herkunftsländern ausländischer Hochschul-

## Ausländische Absolventen deutscher Hochschulen

Tabelle 5

im Jahr 2011

Ausländische Hochschulabsolventen insgesamt	38.332
Personen, die ihre Hochschulzugangsberechtigung im Ausland erworben haben (Bildungsausländer)	30.386
<b>Wichtigste Herkunftsländer von Bildungsausländern</b>	
China	4.563
Russland	1.661
Bulgarien	1.433
Polen	1.267
Österreich	1.124
Ukraine	1.038

Quelle: Statistisches Bundesamt, 2012b

absolventen weniger eindeutig festzustellen.

Betrachtet man die Gesamtzuwanderung von Personen zwischen 18 und 25 Jahren, also der Altersgruppe, die typischerweise am ehesten zur Ausbildung ins Ausland geht, ist das Bild ein etwas anderes: Im Jahr 2011 wanderten netto 51.074 Personen dieser Altersgruppe aus anderen EU-Staaten zu und 38.827 aus Nicht-EU-Staaten (Statistisches Bundesamt, 2013a). Der Anteil der Personen aus EU-Staaten lag damit bei rund 57 Prozent.

Junge Menschen aus dem EU-Ausland stellten also einen deutlich größeren Teil an der Gesamtzuwanderung als an den ausländischen Absolventen deutscher Hochschulen. Dies dürfte darauf zurückzuführen sein, dass sie (anders als Drittstaatenangehörige) ohne Einschränkungen auch in andere Zweige des Bildungssystems sowie direkt in den Arbeitsmarkt zuwandern können. Wie viele von ihnen sich dabei für einen nicht-akademischen Bildungsgang entscheiden, lässt sich nicht ermitteln, da in der Statistik nicht erhoben wird, ob es sich bei Ausländern um Bildungsinländer oder Bildungsausländer handelt.

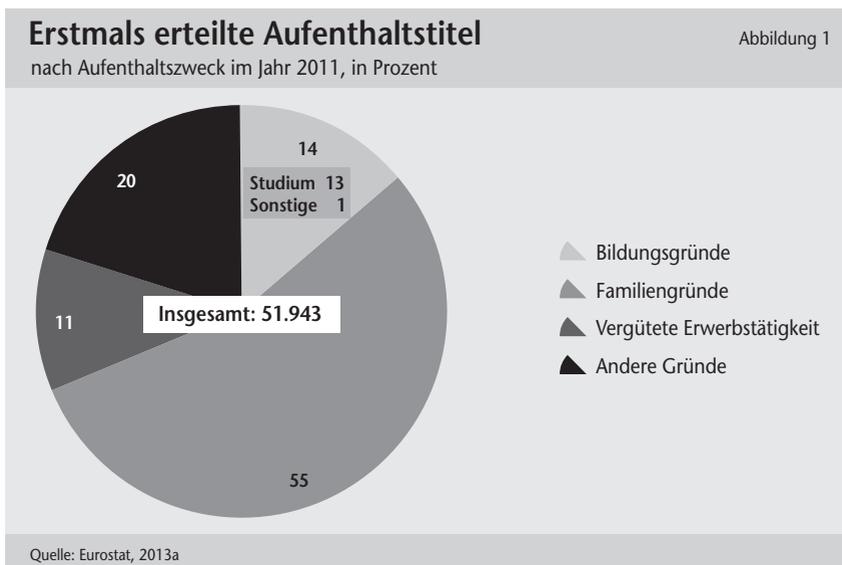
Unabhängig davon, ob sie ihre Ausbildung in Deutschland oder im Heimatland absolviert haben, können EU-Ausländer im Unterschied zu Drittstaatenangehörigen ohne Einschränkungen in Deutschland erwerbstätig werden. Selbst Personen ohne berufsqualifizierenden Abschluss haben freien Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt. Zudem werden in vielen Bereichen (etwa bei Medizinern) Berufsabschlüsse aus dem EU-Ausland anerkannt. Dies ist allerdings trotz der zunehmenden Vereinheitlichung der Bildungsabschlüsse in der EU noch nicht grundsätzlich der Fall. So benötigen zum Beispiel ausländische Lehrer eine intensive Nachqualifikation, bevor sie in den deutschen Schuldienst wechseln können (vgl. Kapitel 6).

### 3.2 Zuwanderung zum Zweck der Ausbildung

Für junge Menschen aus Drittstaaten stellt sich die Situation völlig anders dar als für junge Menschen aus den EU-Staaten, aus Island, Liechtenstein,

Norwegen und der Schweiz. Sie benötigen grundsätzlich einen Aufenthaltstitel, wenn sie sich längerfristig in Deutschland aufhalten wollen. Kommen sie für ein Studium oder für eine berufliche Ausbildung hierher, erhalten sie in der Regel einen Aufenthaltstitel zum Zweck der Ausbildung. Jedoch gibt es – wie im folgenden Abschnitt thematisiert – auch eine große Zahl an Drittstaatenangehörigen, die mit anderen Arten von Aufenthaltstiteln im deutschen Bildungssystem aktiv sind.

Zum Jahresende 2011 lebten hierzulande insgesamt 104.820 Personen mit Aufenthaltstiteln zum Zweck der Ausbildung; das waren gerade einmal 2,8 Prozent aller Aufenthaltstitel. Allerdings spielen Aufenthaltstitel zur Ausbildung eine wesentlich größere Rolle, als diese Prozentangabe suggeriert. Denn von 110.349 erstmals erteilten Aufenthaltstiteln des Jahres 2011 sind 27.568 Aufenthaltstitel zum Zweck der Ausbildung erteilt worden. Darin sind aber auch junge Menschen aus Drittstaaten enthalten, die nur für ein Auslandssemester oder einen Sprachkurs nach Deutschland gekommen sind. Aufenthaltstitel zur Ausbildung mit einer Laufzeit von mindestens zwölf Monaten wurden im genannten Jahr an insgesamt 7.077 Personen vergeben; 6.565 dieser Titel hatten als Bildungszweck ein Studium. Somit hatten fast 14 Prozent der insgesamt 51.943 erstmals erteilten Aufenthaltstitel mit einer Laufzeit von mindestens zwölf Monaten eine Ausbildung zum Ziel und davon rund 93 Prozent ein Studium (Abbildung 1).



Dass der überwiegende Teil der längerfristigen Aufenthaltstitel zur Ausbildung an Studienanfänger vergeben wird, ist vor dem Hintergrund des rechtlichen Rahmens für die Zuwanderung nach Deutschland nicht überraschend. So erhalten Drittstaatenangehörige grundsätzlich einen Aufenthaltstitel, wenn sie von einer deutschen Hochschule zugelassen werden, wohingegen eine Zuwanderung in andere Zweige des Bildungssystems – speziell in die duale Ausbildung – bislang nur sehr eingeschränkt möglich ist. Zwar sieht das Aufenthaltsgesetz (AufenthG) prinzipiell eine Aufenthaltserlaubnis für die qualifizierte Berufsausbildung vor (§ 17 AufenthG), macht diese aber abhängig von einer Vorrangprüfung und Zustimmung durch die Bundesagentur für Arbeit (BA). Das bedeutet, dass junge Menschen aus Drittstaaten in der Regel nur dann in die berufliche Ausbildung zuwandern können, wenn mithilfe eines relativ aufwendigen Verfahrens festgestellt worden ist, dass keine geeigneten Bewerber aus Deutschland oder dem EU-Ausland für die Ausbildungsstelle zur Verfügung stehen.

Jedoch sind Studienbewerber aus Drittstaaten auch mit Blick auf die Zulassung an deutschen Hochschulen Inländern nicht gleichgestellt. Die Hochschulen halten für sie ein besonderes Studienplatzkontingent vor, das getrennt von den Studienplätzen für Inländer und EU-Ausländer vergeben wird. Damit finden allgemeine Zulassungsbeschränkungen – wie der Numerus clausus (NC) oder die zentrale Studienplatzvergabe durch die Stiftung für Hochschulzulassung in den medizinischen Fächern – für Drittstaatenangehörige keine Anwendung. Das bedeutet aber auch, dass in der Regel nur so viele Drittstaatler zugelassen werden, bis das Sonderkontingent erschöpft ist.

Anders als bei EU-Ausländern wird dabei auch nicht jede ausländische Hochschulzugangsberechtigung der deutschen Hochschulreife gleichgestellt. Wird der ausländische Abschluss nicht voll anerkannt, können Bewerber aus Drittstaaten dennoch für ein Studium zugelassen werden. In diesem Fall müssen sie aber in den ersten Semestern im Rahmen eines Studienkollegs fehlende Qualifikationen nachholen (vgl. Abschnitt 5.1).

Eine weitere Besonderheit von Aufenthaltstiteln zum Zweck der Ausbildung ist, dass sie nur in beschränktem Maße eine Erwerbstätigkeit zulassen. Können Studierende aus Deutschland oder dem EU-Ausland in beliebigem Umfang Nebentätigkeiten nachgehen, dürfen Studierende mit einem solchen Aufenthaltstitel während des Studiums nur 120 ganze oder 240 halbe Tage pro Jahr arbeiten. Bei dem Besuch eines Studienkollegs ist eine Erwerbstätigkeit sogar nur in den Ferien zulässig. Bei nicht-akademischen Bildungsgängen ist zuwanderungsrechtlich eine Nebentätigkeit im Umfang von maximal zehn

Stunden in der Woche erlaubt. Diese Einschränkungen können je nach familiärem Hintergrund zu einem Problem für junge Menschen aus Drittstaaten werden, da sie keinen Anspruch auf Unterstützungsleistungen wie BAföG haben (vgl. Abschnitt 5.1).

### **3.3 Weitere Zuwanderer im Bildungssystem**

Eine Aufenthaltserlaubnis zur Ausbildung ist der reguläre Weg für Drittstaatenangehörige, die in Deutschland ein Studium oder eine berufliche Ausbildung beginnen. Allerdings verfügt ein bedeutender Teil der im Bildungssystem aktiven Zuwanderer über andere Arten von Aufenthaltstiteln, sodass an dieser Stelle kurz auf alternative Zugangswege zum Bildungssystem eingegangen werden muss, die Drittstaatlern offenstehen. Dabei kommen drei Arten von Aufenthaltstiteln in Betracht, nämlich eine Aufenthaltserlaubnis aus humanitären Gründen, eine Aufenthaltserlaubnis aus familiären Gründen und die Niederlassungserlaubnis. Anders als andere Aufenthaltstitel ist Letztere nicht zweckgebunden und berechtigt zum dauerhaften Aufenthalt in Deutschland. Die Voraussetzungen für die Erteilung einer Niederlassungserlaubnis sind je nach Zuwanderungskontext unterschiedlich; in den meisten Fällen ist ein längerer Aufenthalt in Deutschland die Bedingung dafür, dass sie erteilt wird.

Aufenthaltserlaubnisse aus humanitären oder familiären Gründen und die Niederlassungserlaubnis haben gemeinsam, dass sie zu Ausbildung und Erwerbstätigkeit in Deutschland berechtigen. Junge Ausländer, die über einen dieser Titel verfügen, sind also grundsätzlich, was den Zugang zu deutschen Bildungsgängen betrifft, Inländern gleichgestellt. Mit Blick auf die berufliche Bildung bedeutet dies, dass sie bei der Vergabe von Ausbildungsplätzen wie Inländer behandelt werden und keine Zustimmung durch die Bundesagentur für Arbeit notwendig ist.

Bei der Vergabe von Studienplätzen an deutschen Universitäten und Fachhochschulen stellt sich die Situation etwas komplizierter dar. Hat ein Drittstaatenangehöriger die Hochschulzugangsberechtigung in Deutschland erworben, so ist er Inländern gleichgestellt. Hat er die Berechtigung hingegen im Ausland erworben, so gilt für ihn dasselbe wie für Drittstaatler, die zum Studium nach Deutschland kommen wollen: Er muss sich auf die besonderen Kontingente für Studierende aus Drittstaaten bewerben. Jedoch gelten für Studierende mit einer Aufenthaltserlaubnis aus humanitären oder familiären Gründen und mit einer Niederlassungserlaubnis keine zuwanderungsrechtlichen Einschränkungen im Hinblick auf Nebenerwerbstätigkeiten.

### 3.4 Erwerbsmöglichkeiten für Absolventen aus Drittstaaten

Welche Erwerbsmöglichkeiten Drittstaatenangehörige nach Abschluss ihrer Ausbildung in Deutschland haben, hängt von der Art ihres Aufenthaltstitels ab. Drittstaatler, die über eine Aufenthaltserlaubnis aus humanitären Gründen, aus familiären Gründen oder über eine Niederlassungserlaubnis verfügen, können in der Regel mit ihrem bestehenden Aufenthaltstitel hierzulande eine Erwerbstätigkeit aufnehmen. Inhaber einer Aufenthaltserlaubnis zur Ausbildung benötigen hingegen nach Abschluss ihres Studiums oder ihrer Ausbildung einen Aufenthaltstitel zur Erwerbstätigkeit. In manchen Fällen können sie – wenn die entsprechenden Voraussetzungen erfüllt sind – auch einen der oben genannten Titel bekommen.

Akademiker mit Staatsangehörigkeiten von Drittstaaten, die an einer deutschen Hochschule ein Studium absolviert haben, können eine Aufenthaltserlaubnis zur Erwerbstätigkeit nach § 18 AufenthG erhalten, wenn sie eine ihrer beruflichen Qualifikation entsprechende Stelle annehmen. Für Akademiker, die erst nach Abschluss ihres Studiums zugewandert sind, ist die Blaue Karte EU (§ 19a AufenthG), die auch an Bildungsinländer vergeben werden kann, heute der gängige Aufenthaltstitel für eine Erwerbstätigkeit in Deutschland. Dabei gelten folgende Voraussetzungen:

- deutscher oder ein einem deutschen vergleichbarer ausländischer Hochschulabschluss,
- Vorliegen eines Arbeitsvertrags und
- Jahresbruttoverdienst in Höhe von mindestens 46.400 Euro; bei Mathematikern, Informatikern, Naturwissenschaftlern, Ingenieuren und Ärzten niedrigere Verdienstgrenze von 36.192 Euro; allerdings muss bei einem Einkommen unter 46.400 Euro die Bundesagentur für Arbeit bescheinigen, dass der Lohn dem ortsüblichen Niveau entspricht (Gleichwertigkeitsprüfung).

Haben Absolventen deutscher Hochschulen zwei Jahre lang sozialversicherungspflichtig auf einem ihrem Abschluss angemessenen Arbeitsplatz gearbeitet, haben sie einen Anspruch auf die Erteilung der Niederlassungserlaubnis. Diese berechtigt sie, wie oben bereits erwähnt, zum dauerhaften Aufenthalt in Deutschland, unabhängig davon, ob sie einer Erwerbstätigkeit nachgehen oder nicht. Dabei sind Ausländer, die über eine Niederlassungserlaubnis verfügen, Inländern in allen Bereichen gleichgestellt. Insbesondere gibt es für sie keine Einschränkungen im Hinblick darauf, eine Erwerbstätigkeit aufzunehmen, und bei der Stellenvergabe ist eine Ungleichbehandlung durch den Arbeitgeber nicht zulässig. Auch Absolventen ausländischer Hochschulen, die mit einer Blauen Karte EU hierzulande erwerbstätig sind, haben einen Anspruch auf eine Niederlassungs-

erlaubnis. Sie müssen dafür 33 Monate sozialversicherungspflichtig gearbeitet haben. Können sie ausreichende Deutschkenntnisse (Niveaustufe B1) nachweisen, reichen 21 Monate aus. Sehr hoch qualifizierten Zuwanderern – speziell Wissenschaftler mit besonderen fachlichen Kenntnissen – kann auch direkt bei der Einreise die Niederlassungserlaubnis erteilt werden (§ 19 AufenthG).

Eigene Regelungen gelten für Ausländer, die sich selbstständig machen möchten. Soweit in Deutschland ein wirtschaftliches Interesse an ihrer Tätigkeit besteht und die Finanzierung gesichert ist, können sie eine Aufenthaltserlaubnis nach § 21 AufenthG bekommen. Bildungsinländer haben in diesem Fall – wie bei abhängiger Beschäftigung – nach zwei Jahren Anspruch auf die Niederlassungserlaubnis; für Bildungsausländer gilt eine Frist von drei Jahren. Darüber hinaus ist für Akademiker, die eine Beschäftigung an einer anerkannten Forschungseinrichtung in Deutschland aufnehmen, auch eine Aufenthaltserlaubnis zur Erwerbstätigkeit nach § 20 AufenthG möglich, ohne die oben genannten Einkommensgrenzen zu erreichen. Dies gilt auch für ausländische Doktoranden, die ihre Dissertation im Rahmen einer Forschungstätigkeit erstellen möchten. Dann gelten jedoch die regulären Bedingungen für die Erteilung der Niederlassungserlaubnis an Erwerbsmigranten.

Beruflich qualifizierte Ausländer können von den oben genannten Titeln nur die Aufenthaltserlaubnis zum Zweck der Selbstständigkeit nach § 21 AufenthG bekommen; die anderen Titel sind auf Hochschulabsolventen beschränkt. Möchten sie eine abhängige Erwerbstätigkeit in Deutschland aufnehmen, ist eine Aufenthaltserlaubnis nach § 18 AufenthG möglich. Hierfür ist die Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit erforderlich, die bescheinigen muss, dass der Zuwanderer zu den ortsüblichen Bedingungen beschäftigt wird. Aufenthaltserlaubnisse nach § 18 AufenthG können auch an Personen vergeben werden, die im Ausland eine Berufsausbildung absolviert haben. In diesem Fall muss aber entweder die Stellenvermittlung durch die Bundesagentur für Arbeit erfolgen oder es muss sich beim erlernten Beruf um einen Beruf handeln, für den die Agentur festgestellt hat, dass die Beschäftigung von Ausländern arbeitsmarktpolitisch verantwortbar ist.

Drittstaatenangehörige, die über eine Aufenthaltserlaubnis nach § 18 AufenthG verfügen, haben – wie alle anderen Ausländer, für die keine bevorzugten Regelungen gelten – nach fünf Jahren sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung in Deutschland Anspruch auf eine Niederlassungserlaubnis. Dafür müssen neben einer Erwerbstätigkeit auch ausreichende Kenntnisse der deutschen Sprache sowie Grundkenntnisse der Rechts- und Gesellschaftsordnung in Deutschland vorliegen.

Da Ausländer nicht unbedingt direkt nach einem Hochschulabschluss eine ausbildungsadäquate Erwerbstätigkeit finden, gibt es Übergangsregelungen. Aufenthaltserlaubnisse zum Studium in Deutschland können um bis zu 18 Monate verlängert werden, um Absolventen nach erfolgreichem Abschluss die Suche einer passenden Stelle zu ermöglichen. Dies gilt ebenfalls für Aufenthaltserlaubnisse zur beruflichen Ausbildung; dort beträgt die Verlängerungsoption aber nur zwölf Monate. In beiden Fällen gelten während dieser Zeit keine Einschränkungen (mehr) im Hinblick auf eine Erwerbstätigkeit. Seit August 2012 existiert auch für Absolventen ausländischer Hochschulen eine Aufenthaltserlaubnis zur Jobsuche nach § 18c AufenthG. Diese berechtigt jedoch nicht zur Erwerbstätigkeit in Deutschland und ist auf sechs Monate begrenzt. Für Drittstaatler mit nicht-akademischem Abschluss, die ihre Ausbildung im Ausland absolviert haben, gibt es keine Aufenthaltserlaubnis zur Jobsuche.

Personen aus Drittstaaten, die ihre Qualifikationen im Ausland erlangt haben, kommen in manchen Fällen zwar für eine Erwerbstätigkeit in Deutschland infrage, ihre Qualifikationen sind aber nicht vollkommen gleichwertig mit inländischen Abschlüssen. Dann wird eine Nachqualifizierung notwendig, damit der Abschluss anerkannt werden kann (vgl. Kapitel 6). Handelt es sich hierbei um eine schulische Ausbildung, können die betreffenden Personen für diese Zeit eine Aufenthaltserlaubnis zur Ausbildung erhalten. Handelt es sich um eine praktische Ausbildung im Unternehmen, können sie für diese Zeit nach § 8 Beschäftigungsverordnung (BeschV) eine befristete Aufenthaltserlaubnis zur Erwerbstätigkeit bekommen.

Insgesamt lässt sich sagen, dass akademische und berufliche Qualifikationen im deutschen Zuwanderungsrecht sehr unterschiedlich behandelt werden. So dürfen Drittstaatenangehörige mit Hochschulzugangsberechtigung grundsätzlich nach Deutschland kommen, um ein Studium aufzunehmen. Eine Zuwanderung in die duale Ausbildung ist dagegen nur sehr eingeschränkt möglich. Nach dem Abschluss haben zwar bei Vorliegen einer qualifikationsadäquaten Beschäftigung beide Gruppen die Option, in Deutschland zu bleiben. Jedoch sind die Rahmenbedingungen für Hochschulabsolventen günstiger, denn für diese ist bereits nach zwei statt nach fünf Jahren eine Niederlassungserlaubnis möglich. Auch mit Blick auf die Zuwanderung von fertig ausgebildeten Personen existieren fundamentale Unterschiede zwischen akademischen und beruflichen Qualifikationen. So muss die Bundesagentur für Arbeit der Zuwanderung von Akademikern nicht zustimmen und diese können – anders als beruflich Qualifizierte – im Vorfeld eine Aufenthaltserlaubnis zur Arbeitssuche erlangen.

# 4

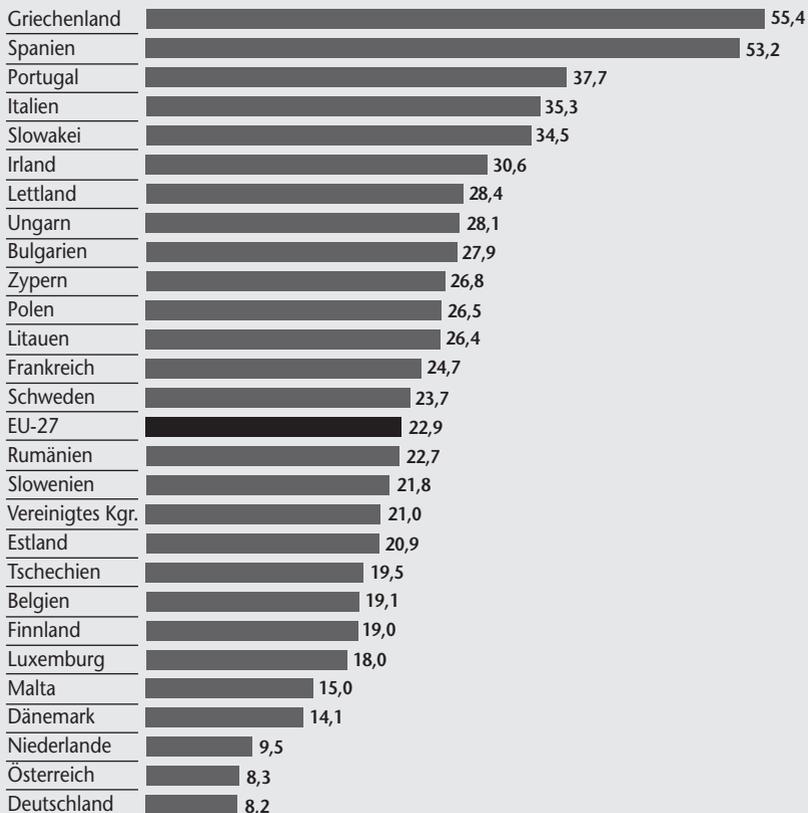
## Berufsausbildung

Das deutsche Berufsbildungssystem allgemein und die duale Berufsausbildung im Speziellen tragen entscheidend bei zur Fachkräftesicherung von Unternehmen. Mit der passgenauen Qualifizierung des eigenen Nachwuchses können ausbildende Unternehmen ihren Bedarf selbst decken, statt Fachkräfte extern auf dem Arbeitsmarkt rekrutieren zu müssen. Gerade vor dem Hintergrund

### Jugendarbeitslosigkeit

Abbildung 2

Durchschnittliche Arbeitslosigkeit der unter 25-jährigen Erwerbspersonen im Jahr 2012, in Prozent



Österreich: 2011.  
Quelle: Eurostat, 2013b

bestehender und sich zuspitzender Engpässe auch bei den beruflich Qualifizierten (Erdmann/Seyda, 2012) ist die Ausbildung eine wertvolle und zentrale Strategie zum Erhalt der eigenen Wettbewerbsfähigkeit. Gleichzeitig leistet das Berufsbildungssystem in Deutschland aktuell einen erheblichen Beitrag zur geringen hiesigen Jugendarbeitslosigkeit, der niedrigsten in der EU (Abbildung 2).

Doch auch in Bezug auf die Ausbildung macht sich die demografische Entwicklung inzwischen bemerkbar: Während Ende September 2012 rund 15.600 Bewerber noch keinen Vertrag hatten, gab es knapp 33.200 unbesetzte Ausbildungsplätze (BIBB, 2012). Der Ausbildungsmarkt hat sich zu einem Bewerbermarkt gewandelt, auf dem es für Unternehmen immer schwieriger wird, Kandidaten zu finden (GIB, 2012). Vor diesem Hintergrund kommt Jugendlichen aus dem Ausland, speziell aus europäischen Ländern, eine besondere Bedeutung zu. Sie könnten die Bewerberlücke in Deutschland verringern, wenn sie bereit sind, hier eine duale Ausbildung zu absolvieren. Besonders attraktiv wäre dies für Jugendliche aus südeuropäischen Krisenländern wie Spanien oder Griechenland, in denen im Jahr 2012 mehr als die Hälfte der jugendlichen Erwerbspersonen arbeitslos war (Eurostat, 2013b). Der folgende Abschnitt soll klären, welchen Beitrag eine zunehmende Internationalisierung der dualen Berufsausbildung haben kann, um die Verfügbarkeit von Fachkräften in Deutschland sicherzustellen.

## **4.1 Internationale Aspekte der deutschen Berufsausbildung**

Bislang wurden kaum ausländische Jugendliche für eine Berufsausbildung in Deutschland gezielt angeworben. Wie in Kapitel 2 angesprochen, enthalten die Daten zu den ausländischen Ausbildungsanfängern und den gesamten ausländischen Auszubildenden auch diejenigen Jugendlichen, die bereits in Deutschland die Schule besucht haben und nicht eigens für die Ausbildung eingewandert sind. Einen Hinweis auf die Zahl der tatsächlichen Bildungsausländer in diesem Bereich kann die Unterscheidung der Schulabschlüsse geben: Es wird allgemein zwischen verschiedenen inländischen und nicht zuordenbaren ausländischen Abschlüssen differenziert. Im Jahr 2011 wurden von ausländischen Staatsbürgern mit einem nicht zuordenbaren ausländischen Schulabschluss 570 neue Ausbildungsverträge geschlossen (Statistisches Bundesamt, 2012c). Bezogen auf die insgesamt geschlossenen neuen Verträge entspricht dies gerade einmal 0,1 Prozent. Es ist aber auch möglich, dass unter den übrigen ausländischen Ausbildungsanfängern weitere Bildungsausländer sind, deren Schulabschlüsse jedoch einem deutschen Abschluss gleichgestellt werden konnten. Die vorliegenden Zahlen lassen diesbezüglich keine Aussage zu.

Ein weiterer Weg, die Bedeutung von Schulabsolventen aus dem Ausland für die Berufsausbildung in Deutschland einzuschätzen, ist der Blick auf die Aufenthaltstitel. Auch hier ist keine genaue Anzahl bestimmbar. Denn zum einen sind Aufenthaltstitel nur für Personen aus Drittstaaten – also nicht aus den EU-Ländern oder Ländern des Europäischen Wirtschaftsraums (EWR) – überhaupt relevant. Zum anderen wird die Berufsausbildung als Grund in der Kategorie „Zuwanderung aus Bildungsgründen“ nicht dezidiert aufgeführt; sie fällt unter „Sonstige bildungsbezogene Gründe“, die auch Sprachkurse beinhalten. Werden die Aufenthaltstitel betrachtet, die aus diesen Gründen ausgestellt wurden und einen Aufenthalt von mehr als zwölf Monaten – wie für eine Ausbildung notwendig – beinhalten, bleiben für das Jahr 2011 noch 512 Aufenthaltstitel für Deutschland. Dies liegt etwa in der gleichen Größenordnung wie die ausländischen Ausbildungsanfänger mit nicht zuordenbaren Schulabschlüssen. Es kann jedoch vermutet werden, dass ein großer Teil dieser Personen aus Drittstaaten in Deutschland ist, um einen (längeren) Sprachkurs zu absolvieren. Auch dass für Drittstaatler die Aufnahme einer dualen Ausbildung in einem deutschen Unternehmen erst nach Prüfung durch die Arbeitsagentur möglich ist, legt die Vermutung nahe, dass nur wenige von ihnen nach Deutschland kommen, um eine solche Ausbildung zu absolvieren.

Vor dem Hintergrund der Datenlage lässt sich schließen, dass es bislang eher eine Ausnahme darstellt, wenn deutsche Unternehmen aktiv und gezielt Jugendliche aus dem Ausland für die duale Ausbildung rekrutieren. Projekte, die solche Jugendlichen anwerben, gibt es vor allem im ländlichen Raum. Prominentes Beispiel ist die Unternehmensgemeinschaft Wachstumsregion Ems-Achse in Niedersachsen. Im Jahr 2012 wurden in dieser Region im Rahmen der sogenannten Internationalen Ausbildungsinitiative erstmals Jugendliche aus Spanien für ein Praktikum angeworben (Wachstumsregion Ems-Achse, 2013). Sechs der 15 Jugendlichen haben sich anschließend für eine duale Ausbildung in ihrem Praktikumsbetrieb entschieden (NDR, 2012). In der zweiten Runde im April 2013 wurden rund 40 Spanier für ein Praktikum in der Region erwartet. Ziel dabei ist es immer, dass sie anschließend eine duale Berufsausbildung in Deutschland beginnen. Für die Zukunft sind die Aussichten vielversprechend: Laut Qualifizierungsmonitor des Bundesministeriums für Wirtschaft und Technologie (BMWi) können sich 45 Prozent der Unternehmen vorstellen, künftig Auszubildende mit ausländischem Schulabschluss einzustellen (GIB, 2013).

Eine weitere Möglichkeit – außer dem Absolvieren einer kompletten dualen Berufsausbildung mit eventuell vorgeschaltetem Praktikum –, um auslän-

dische Jugendliche für den deutschen Arbeitsmarkt zu interessieren, ist es, während einer Berufsausbildung im Ausland ein Praktikum in Deutschland machen zu können. Bekannteste europäische Fördermaßnahme ist das Programm „Leonardo Da Vinci“. Im Rahmen dessen verbringen Auszubildende aus dem europäischen Ausland einen Teil ihrer Ausbildungszeit in deutschen Betrieben. Das Programm dient der Förderung des Erwerbs von internationalen Kompetenzen in der beruflichen Bildung und bezuschusst vor diesem Hintergrund unter anderem Praktika im europäischen Ausland während der Ausbildung (NA beim BIBB, 2013). In den Jahren 2007 und 2008 nutzten insgesamt 19.226 Personen das Programm, um einen Aufenthalt in Deutschland zu finanzieren (EU-Kommission, 2012).

Betrachtet man von diesen nur die Teilnehmer an den sogenannten Erstausbildungsprojekten (Initial Vocational Training – IVT), die ein betriebliches Praktikum im Zielland Deutschland machen, bleiben für die Jahre 2007 und 2008 noch schätzungsweise 2.145 ausländische Auszubildende. Diese kamen nach Deutschland, um einige Wochen ihrer Ausbildung in deutschen Unternehmen – gegebenenfalls mit Besuch der Berufsschule – zu absolvieren. Für die Gastbetriebe stellen diese jungen Menschen ein Potenzial zur Fachkräftesicherung dar. Zwar kehren sie in den meisten Fällen nach zwei bis fünf Wochen Praktikum in ihr Heimatland zurück (EU-Kommission, 2012), aber sie haben die Arbeit in einem deutschen Unternehmen kennengelernt und lassen sich so nach Abschluss ihrer Ausbildung im Heimatland möglicherweise einfacher für eine berufliche Tätigkeit hierzulande und einen – zumindest vorübergehenden – Umzug nach Deutschland gewinnen.

## **4.2 Voraussetzungen für eine weitere Internationalisierung**

Jugendliche aus dem Ausland können also dazu beitragen, die Zahl unbesetzter Ausbildungsplätze in deutschen Unternehmen zu verringern und die Fachkräftebasis zu erweitern. Die während der dualen Ausbildung gezahlte Vergütung sowie die große Anzahl an erlernbaren Berufen sind Vorteile, die für diesen Bildungsweg sprechen. Aufgrund der einfacheren Zuwanderungsregeln ist vor allem für Jugendliche aus EU-Ländern oder des Europäischen Wirtschaftsraums die duale Ausbildung interessant. Gerade für diejenigen aus Ländern mit hoher Jugendarbeitslosigkeit kann eine Ausbildung in Deutschland eine gute Alternative darstellen.

Dabei gilt es jedoch von vornherein zu bedenken, dass diese Zuwanderung möglicherweise nur auf Zeit erfolgt. Wenn es den südeuropäischen Krisenländern wirtschaftlich wieder besser geht, wird auch der dortige Arbeitsmarkt

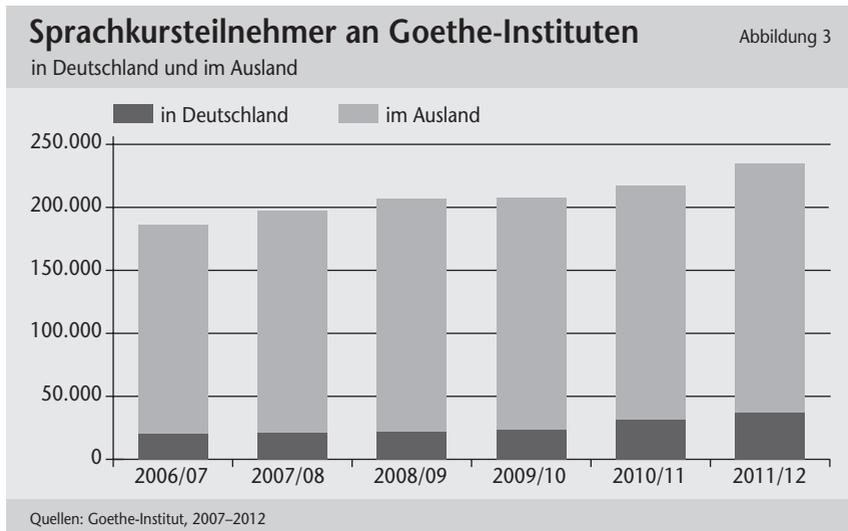
möglicherweise wieder Beschäftigungsperspektiven für die in Deutschland ausgebildeten jungen Fachkräfte bieten (Demary/Erdmann, 2012). Für die Rückkehrer sind dabei die europaweit einheitlichen Europass-Dokumente hilfreich, welche die Darstellung der erworbenen Qualifikationen und Kompetenzen erleichtern. Damit die jungen Fachkräfte nach der Ausbildung in Deutschland bleiben möchten, sind unter anderem eine ausgeprägte Willkommenskultur, aber auch gute Beschäftigungs- und Karriereperspektiven notwendig. Letzteres bietet die duale Ausbildung, deren Abschluss mit einem bundesweit anerkannten Zertifikat Garant für Arbeitsmarktmobilität und Aufstiegsperspektiven ist – auch mithilfe von anschließenden Fortbildungen oder dem Zugang in das Hochschulsystem.

Die Schwierigkeit bei der Rekrutierung Auszubildender aus dem Ausland besteht also nicht darin, dass die duale Ausbildung nicht genügend Vorteile böte. Das Problem ist hier eher, dass das System, das überwiegend nur in Deutschland, Österreich und der Schweiz praktiziert wird, in anderen (europäischen) Ländern nicht den gleichen Bekanntheitsgrad erreicht und gerade die Jugendlichen die Vorzüge der dualen Ausbildung nicht kennen. So denken etwa viele Spanier, dass nur eine universitäre Ausbildung einen Erfolg auf dem Arbeitsmarkt ermöglicht (ZukunftsdialoG, 2012).

Der Gedanke, dass besonders die passgenaue Qualifizierung in Betrieb und Berufsschule, wie sie die duale Ausbildung leistet, von Unternehmen nachgefragt wird, muss sich ebenfalls erst noch durchsetzen. Um dies zu erreichen, sind zahlreiche Auslandshandelskammern, aber auch Bundesministerien, Unternehmensverbände und einzelne Unternehmen bereits im Ausland aktiv und bewerben die duale Ausbildung. So leistet beispielsweise die Initiative iMOVE (International Marketing of Vocational Education) des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) Unterstützung beim Transfer des deutschen Systems der dualen Berufsausbildung in andere Länder. Ein weiterer Fokus wird darauf gerichtet, auf die Kompetenz Deutschlands und seiner Unternehmen in der Aus- und Weiterbildung aufmerksam zu machen (iMOVE, 2012). Die Mehrzahl der Projekte, die sich mit der Anwerbung ausländischer Schulabsolventen für die duale Ausbildung beschäftigen, sind jedoch vor Ort in den dortigen Schulen und Kommunen, also im direkten Kontakt mit den Jugendlichen und ihren Familien, aktiv und zeigen ihnen die Perspektiven auf, die sich in Deutschland bieten. Auch die Zentrale Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) der Bundesagentur für Arbeit legt für das Jahr 2013 einen besonderen Schwerpunkt auf die Anwerbung ausländischer Auszubildender (ZAV, 2012).

Ist die Akzeptanz für die duale Ausbildung im Allgemeinen bei ausländischen Jugendlichen geschaffen und das Interesse geweckt, sind weitere Voraussetzungen zu erfüllen, bevor an den Abschluss eines Ausbildungsvertrags gedacht werden kann. Neben der Mobilitätsbereitschaft der Jugendlichen betrifft das vor allem deutsche Sprachkenntnisse. Gerade in kleinen und mittleren Unternehmen, bei denen derzeit viele Ausbildungsplätze unbesetzt bleiben, ist die Arbeitssprache in den meisten Fällen Deutsch. Und auch der Unterricht in der Berufsschule erfolgt auf Deutsch. Somit ist ohne ausreichende Sprachbeherrschung das erfolgreiche Absolvieren einer Ausbildung kaum möglich. Vor allem Jugendliche, die diese Kenntnisse bereits besitzen, können schnell in die Ausbildung integriert werden.

Unter anderem die guten Arbeitsmarktperspektiven hierzulande haben dazu geführt, dass die Nachfrage nach deutschen Sprachkursen stark zugenommen hat. So verzeichnen zum Beispiel die Goethe-Institute – sowohl bei ihren Kursen im Ausland als auch bei den inländischen Angeboten – seit einigen Jahren deutlich wachsende Teilnehmerzahlen (Abbildung 3). Im Lehrjahr 2011/12 besuchten weltweit knapp 234.600 Personen einen Deutschkurs an einem Goethe-Institut. Auch einige Länder haben die Bedeutung von Deutsch als Fremdsprache vor dem Hintergrund der Arbeitsmarktentwicklungen neu evaluiert: So strebt Indien an, an 1.000 Schulen Deutschunterricht anzubieten (iMOVE, 2013). Bis zum Jahr 2017 sollen auf diese Weise eine Million Inder die deutsche Sprache erlernen.



Für ausbildende Unternehmen bestehen in der Regel zahlreiche Hemmnisse hinsichtlich einer Anwerbung von Auszubildenden aus dem Ausland. Zum einen fehlt ihnen oftmals aufgrund von mangelnder Erfahrung das Wissen darüber, wie ausländische Schulabgänger am besten gewonnen werden können; und auch ausländische Schulabschlüsse richtig einzuschätzen, kann schwierig sein. Zum anderen ist die Rekrutierung von Jugendlichen im Ausland im Allgemeinen mit höheren Kosten verbunden – etwa wenn Besuche im Land der Anwerbung notwendig werden oder Reisekosten zu Vorstellungsgesprächen ersetzt werden sollen. Auch nach Abschluss eines Ausbildungsvertrags ist die Betreuung dieser Auszubildenden aufwendiger und damit unter Umständen teurer als die inländischer Auszubildender. Beispielsweise ist es sinnvoll, sie bei der Suche nach einer Unterkunft und bei der Integration zu unterstützen. Manche Unternehmen gehen dabei sogar so weit, dass sie Wohnheime für die ausländischen Auszubildenden errichten (Markt und Mittelstand, 2013). Ferner ist eine sozial- und/oder berufspädagogische Betreuung zu empfehlen. Gerade während der ersten Monate in Deutschland benötigen die jungen Leute oft eine Ansprechperson für alle auftretenden Schwierigkeiten.

Die Bruttokosten für die Ausbildung eines durchschnittlichen Auszubildenden liegen pro Jahr bei etwa 15.288 Euro (Schönfeld et al., 2010). Auszubildende erwirtschaften durch ihre Tätigkeit im Unternehmen Erträge, die jährlich 11.691 Euro ausmachen. Die Nettokosten der Ausbildung betragen daher im Durchschnitt rund 3.596 Euro. Für einen Auszubildenden, der im Ausland rekrutiert wurde, dürften sowohl die Brutto- als auch die Nettokosten deutlich höher sein. Neben größeren Rekrutierungskosten entstehen zusätzliche Kosten durch Sprachkurse, die Unterbringung der Azubis und die sozial- und berufspädagogische Betreuung.

Zur Amortisation dieser Kosten kann es sinnvoll sein, den betreffenden Jugendlichen auch nach Abschluss der Ausbildung noch für eine Zeit an das Unternehmen zu binden. Dies ist jedoch laut Berufsbildungsgesetz (BBiG) ausgeschlossen. Für Unternehmen, die Jugendliche im Ausland rekrutieren, besteht demnach ein großes Risiko, dass diese nach der Ausbildung entweder den Betrieb wechseln oder direkt in ihr Heimatland zurückkehren. In beiden Fällen amortisiert sich die Investition nicht. Dieses Risiko könnte auf Unternehmen eine abschreckende Wirkung haben, sodass eine Rekrutierung im Ausland von vornherein nicht in Erwägung gezogen wird.

Einige der unternehmerischen und individuellen Hemmnisse für die Rekrutierung von Auszubildenden im (europäischen) Ausland geht das seit

Anfang 2013 bestehende Förderprogramm MobiPro-EU des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) an (BA, 2013). Es werden zahlreiche Maßnahmen gefördert – sowohl vor und während eines der Ausbildung vorgeschalteten Praktikums als auch während der Ausbildung. Dazu zählt unter anderem die Finanzierung von Deutschkursen (im Herkunftsland oder begleitend zu Praktikum oder Ausbildung), von Reisekosten (zu Bewerbungsgesprächen oder zur Aufnahme von Praktikum/Ausbildung) und von ausbildungsbegleitenden Hilfen. Ferner kann ein Zuschuss zur Praktikanten- oder Ausbildungsvergütung gezahlt werden, um den Lebensunterhalt zu sichern.

### 4.3 Handlungsempfehlungen

Damit der Beitrag, den die Berufsausbildung zur Fachkräftesicherung leistet, künftig noch größer wird, ist es hilfreich, wenn mehr Jugendliche aus dem Ausland eine duale Ausbildung in Deutschland absolvieren. Dafür gibt es zwei Voraussetzungen: Erstens muss die Attraktivität der dualen Ausbildung für ausländische Schulabgänger bekannter gemacht werden. Zweitens sind die Hemmnisse, denen Unternehmen bei der Rekrutierung und Beschäftigung dieser Jugendlichen gegenüberstehen, konsequent weiter abzubauen.

Das Sonderprogramm MobiPro-EU ist ein erster wichtiger Schritt, um beide Voraussetzungen zu erfüllen. Unter <http://www.thejobofmylife.de> werden die Bestandteile des Programms vorgestellt und die Zielgruppe der Jugendlichen aus dem Ausland angesprochen. Gleichzeitig stellt die Förderung im Rahmen von MobiPro-EU eine finanzielle Entlastung für die Unternehmen dar, denen es damit leichterfallen dürfte, auch im Ausland Auszubildende zu rekrutieren. Trotz dieser und weiterer Bestrebungen sind gerade in puncto Werbung für die duale Ausbildung noch Verbesserungen denkbar. Neben einem stärkeren Publizieren von MobiPro-EU im europäischen Ausland könnte beispielsweise im Rahmen des Willkommensportals für internationale Fachkräfte von BMWi, BMAS und BA (<http://www.make-it-in-germany.com>) der Fokus noch stärker auf die Zielgruppe der ausländischen Schulabgänger gerichtet werden. Außerdem sollten die Anstrengungen vergrößert werden, das deutsche System der Ausbildung im Ausland bekanntzumachen; es gilt, die duale Ausbildung zu einer Marke weiterzuentwickeln.

Wie schon erwähnt, ist für Jugendliche aus EU- oder EWR-Staaten die Zuwanderung nach Deutschland zum Zweck des Absolvierens einer dualen Berufsausbildung problemlos möglich. Anders sieht es bei Jugendlichen aus Drittstaaten aus: Damit sie eine Ausbildung beginnen können, ist die Zustimmung der Arbeitsagentur notwendig. Diese Bestimmung führt unter

Umständen zu Wartezeiten und stellt allgemein eine bürokratische Hürde dar, deren Abbau zum verbesserten Zugang zur dualen Berufsausbildung beitragen würde. Hinzu kommt, dass für Drittstaatler nach Abschluss der Ausbildung eine Arbeitssuche von maximal einem Jahr vorgesehen ist, bevor Deutschland verlassen werden muss. In Berufen mit starker Nachfrage kann dieser zeitliche Rahmen zwar ausreichend sein. Würde jedoch eine Ausbildung absolviert, die in vergleichsweise wenigen Unternehmen benötigt wird, könnte eine Suchzeit von mehr als einem Jahr sinnvoll sein, um die hierzulande ausgebildeten Fachkräfte zu halten.

Ein weiterer wesentlicher Aspekt mit Blick auf die Unternehmen, die Auszubildende im Ausland rekrutieren, ist die Schaffung einer Willkommenskultur. Zahlreiche Unternehmen in Deutschland haben bereits erkannt, wie wichtig eine gelebte Willkommenskultur nicht nur für ausländische Auszubildende und Fachkräfte, sondern auch für die gesamte Belegschaft ist, und arbeiten aktiv daran, diese zu verbessern. Gerade in kleinen und mittleren Betrieben besteht hier jedoch oft noch Handlungsbedarf. Inzwischen gibt es viele Handlungsanleitungen im Internet, welche die Entwicklung und Umsetzung einer Willkommenskultur praxisnah erläutern – zum Beispiel beim Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung unter <http://www.kompetenzzentrum-fachkraeftesicherung.de> oder bei der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) unter <http://www.bda-online.de>.

Das unternehmerische Kalkül der Ausbildungsbetriebe wird entscheidend beeinflusst von der Nichtbindungsklausel im Berufsbildungsgesetz. Würde diese aufgehoben, würde also für einen begrenzten Zeitraum die Bindung von ehemaligen Auszubildenden an den Ausbildungsbetrieb zugelassen, kann dies Auswirkungen haben auf die Entscheidung der Unternehmen für eine Rekrutierung von Auszubildenden im Ausland. Wenn ein Unternehmen einen Ausgebildeten beispielsweise für ein Jahr an den Betrieb binden darf, trifft es möglicherweise eine völlig andere Entscheidung hinsichtlich der (teuren) Rekrutierung im Ausland. Eine zeitliche Beschränkung ist hier sinnvoll, um erstens den Wettbewerb zwischen Unternehmen um Fachkräfte nicht zu verzerren und zweitens um den Fachkräften aus dem Ausland die Möglichkeit zu geben, den Arbeitgeber zu wechseln oder wieder in ihr Herkunftsland zurückzukehren. Auch von den Auszubildenden könnte eine über die Ausbildungsdauer hinausgehende Bindung an das Unternehmen positiv bewertet werden. Dies gilt vor allem bei schlechten Arbeitsmarktaussichten im Herkunftsland, denn mit der Bindung an den Betrieb wäre dann der direkte Einstieg in den Arbeitsmarkt gesichert.

# 5

## Akademische Bildung

Seit der Gründung der ersten Hochschulen im Mittelalter gehört die internationale Mobilität von Studierenden und Lehrenden zu den charakteristischen Merkmalen von Wissenschaftssystemen. Die Wahrnehmung der ausländischen Studierenden als potenzielle Fachkräfte für den deutschen Arbeitsmarkt ist dagegen eine recht junge Perspektive. Entsprechend sind zwar viele Daten zu wissenschafts- und studienbezogenen Aspekten der Internationalisierung vorhanden. Zu der Frage, inwieweit ausländische Studierende für den deutschen Arbeitsmarkt relevant sind oder es in Zukunft sein können, existiert jedoch noch wenig Literatur und Empirie.

### 5.1 Studierende aus dem Ausland in Deutschland

#### **Bedeutung des Studiums von Ausländern in Deutschland**

Weltweit studierten im Jahr 2010 rund 4,1 Millionen Personen außerhalb des Landes ihrer Staatsbürgerschaft. Deutschland ist nach den USA, dem Vereinigten Königreich und Australien das beliebteste Gastland. Deutschlands diesbezüglicher Marktanteil ist allerdings von 9 Prozent im Jahr 2000 auf 6,4 Prozent im Jahr 2010 gesunken, denn immer mehr Länder werden zu Gastländern für die international mobilen Studierenden (OECD, 2012). Weltweit wuchs im Zeitraum 2006 bis 2011 die Studierendenmobilität im Jahresdurchschnitt um 7,4 Prozent, hierzulande dagegen nur um 6,4 Prozent. Deutschland profitiert demnach von der steigenden Mobilität nur in einem unterdurchschnittlichen Maß (Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft, 2013).

Insgesamt 184.960 Bildungsausländer waren im Jahr 2011 an deutschen Hochschulen eingeschrieben. Als Bildungsausländer werden Studierende mit ausländischer Staatsangehörigkeit (oder Staatenlose) bezeichnet, die ihre Hochschulzugangsberechtigung an einer ausländischen Schule erworben haben (DAAD/HIS, 2012). Ihr Anteil an allen Studierenden betrug 8,3 Prozent. Fast die Hälfte von ihnen kam aus West- und Osteuropa (Tabelle 6). Außerhalb Europas war Asien die wichtigste Herkunftsregion. Mit deutlichem Abstand folgten Afrika und Amerika.

Die Zahl der Studienanfänger ist bei den Bildungsausländern seit dem Jahr 2006 – nach einem leichten Rückgang im Vorjahr – wieder kontinuierlich gewachsen. Im Jahr 2011 begannen 72.886 Bildungsausländer ein Studium

## Ausländische Studierende<sup>1</sup> in Deutschland

Tabelle 6

im Jahr 2011, nach Herkunftsregion

Herkunftsregion	Summe	In Prozent der ausländischen Studierenden insgesamt
Asien	62.337	33,7
Osteuropa	55.397	30,0
Westeuropa	32.612	17,7
Afrika	19.660	10,7
Amerika	14.092	7,6
Australien und Ozeanien	467	0,2
Sonstige <sup>2</sup>	395	0,1
<b>Insgesamt</b>	<b>184.960</b>	<b>100,0</b>

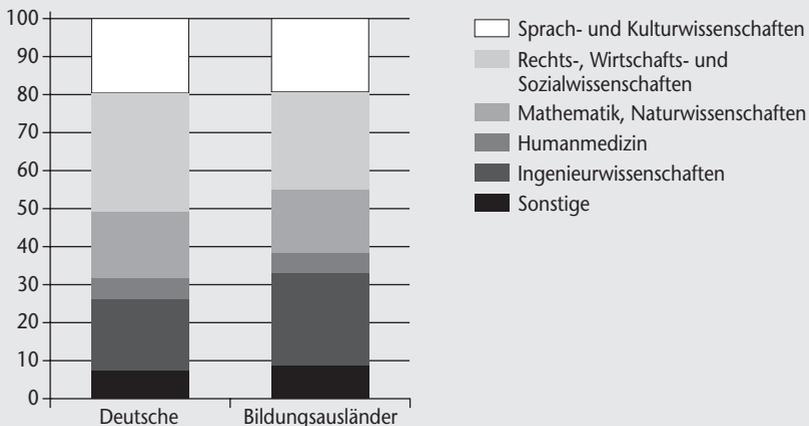
<sup>1</sup> Bildungsausländer: Studierende mit ausländischer Staatsangehörigkeit (oder Staatenlose), die ihre Hochschulzugangsberechtigung an einer ausländischen Schule erworben haben. <sup>2</sup> Staatenlos, ungeklärt oder ohne Angabe.  
Quelle: DAAD/HIS, 2012

in Deutschland; ihr Anteil an allen Studienanfängern lag damit bei 14,9 Prozent. In ihren Fachrichtungspräferenzen unterscheiden sie sich von ihren deutschen Kommilitonen. Deutlich häufiger studieren sie ingenieurwissenschaftliche Fächer, seltener dagegen Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften (Abbildung 4).

## Ausländische Studierende<sup>1</sup> nach Fachrichtungsgruppen

Abbildung 4

im Jahr 2011



<sup>1</sup> Bildungsausländer: Studierende mit ausländischer Staatsangehörigkeit (oder Staatenlose), die ihre Hochschulzugangsberechtigung an einer ausländischen Schule erworben haben.  
Quelle: Sonderauswertung auf Basis von DAAD/HIS, 2012

## Ausländische Absolventen<sup>1</sup> und MINT-Absolventen

Tabelle 7

im Jahr 2011, nach Herkunftsregion

Herkunftsregion	Absolventen	davon in MINT-Fächern	Anteil der MINT-Absolventen, in Prozent
Asien	11.020	5.852	53
EU-Staaten	8.861	2.701	30
Europa ohne EU-Staaten	5.049	1.562	31
Afrika	2.803	1.847	66
Amerika	2.086	783	38
Australien und Ozeanien	74	24	32
Sonstige <sup>2</sup>	493	18	4
<b>Insgesamt</b>	<b>30.386</b>	<b>12.787</b>	<b>42</b>

<sup>1</sup> Bildungsausländer: Studierende mit ausländischer Staatsangehörigkeit (oder Staatenlose), die ihre Hochschulzugangsberechtigung an einer ausländischen Schule erworben haben. <sup>2</sup> Staatenlos, ungeklärt oder ohne Angabe.

Quelle: Statistisches Bundesamt, 2012b

Mit knapp 30.400 erfolgreichen Prüfungen lag im Jahr 2011 der Anteil der Bildungsausländer an allen Absolventen deutscher Hochschulen bei 7,7 Prozent. Bei den Prüfungen zeigt sich eine Präferenz für die MINT-Fächer. Damit sind sie in Anbetracht der Fachkräfteengpässe in den entsprechenden Berufen eine wichtige Zielgruppe. Während 2011 der Anteil der Studierenden in diesen Fächergruppen im Durchschnitt bei 36 Prozent lag, waren es bei den Bildungsausländern 42 Prozent: Besonders hoch war der Anteil der MINT-Absolventen bei den Studierenden aus Afrika und Asien (Tabelle 7).

Was die angestrebten Studienabschlüsse betrifft, so ist der Anteil der Bildungsausländer an Universitäten bei Promotionen (20,3 Prozent) und Masterabschlüssen (22,2 Prozent) weit höher als bei Diplom- (7,4 Prozent) und Bachelorabschlüssen (6,1 Prozent). Für Fachhochschulen zeigen sich ähnliche Relationen (DAAD/HIS, 2012). Gerade die Masterstudienangebote scheinen demnach für ausländische Studierende attraktiv zu sein. Eine internationale vergleichende Studie bescheinigt Deutschland zusammen mit dem Vereinigten Königreich und Frankreich einen Spitzenplatz im Wettbewerb um ausländische Studierende, die ein Zweitstudium absolvieren wollen (Kehm, 2011).

Nach einer Erhebung des Deutschen Studentenwerks bei ausländischen Studierenden im Jahr 2009 haben sie folgende Studienabsichten hinsichtlich des Abschlusses (BMBF, 2010):

- 7 Prozent wollen nur ein Teilstudium absolvieren,
- 51 Prozent möchten einen ersten Studienabschluss erwerben,
- 16 Prozent streben einen Doppelabschluss mit ihrem Heimatland an und
- 26 Prozent möchten einen postgradualen Abschluss erwerben.

Ein Problem ausländischer Studierender ist der Studienabbruch. In den Bachelorstudiengängen führen 46 Prozent der Bildungsausländer das Studium nicht bis zum Abschluss fort (Deutsche: 28 Prozent; Teilstudierende und Erasmus-Studierende sind in der Berechnung nicht enthalten). Gegenüber den Abbrecherquoten in Diplomstudiengängen (63 Prozent) stellt dies einen Fortschritt dar, ist aber immer noch ein schwaches Resultat. Als Gründe werden laut Analysen des Hochschul-Information-Systems (HIS) mangelnde Sprachkenntnisse und Schwierigkeiten mit der Lernkultur gesehen (Heublein et al., 2012). Die höchsten Abbrecherquoten hatten in der Vergangenheit bei den Diplomstudiengängen die Afrikaner, die niedrigsten – noch unter denen der deutschen Studierenden – die Chinesen (20 Prozent). Für die Bachelorstudiengänge liegen noch keine Länderdifferenzierungen vor. Eine gewisse Verzerrung der Daten ergibt sich dadurch, dass sich manche westeuropäische Studierende einschreiben, ohne tatsächlich die Absicht zu haben, einen Abschluss zu erwerben (Heublein et al., 2012).

Einen positiven Einfluss auf die Mobilität im EU-Raum hat die Bologna-Reform; vor allem die sogenannte Degree Mobility nach dem Bachelorabschluss hat europaweit zugenommen (Kehm, 2011). Nachdem die Mobilität während des Bachelorstudiums durch die teilweise sehr straffe Studienorganisation erschwert wurde, sind viele Hochschulen dazu übergegangen, Mobilitätsfenster für Auslandssemester einzurichten und mit Partneruniversitäten binationale Studiengänge aufzubauen (SVR Migration, 2013).

### **Motive für ein Studium in Deutschland**

Ausführliche Informationen zur Studiensituation von Bildungsausländern in Deutschland liefert ein Sonderbericht im Rahmen der 19. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (BMBF, 2010). Befragt wurden im Sommersemester 2009 rund 1.550 ausländische Studierende. Bei der Untersuchung wurde differenziert zwischen den Gründen, die eher allgemein für Deutschland sprechen, und den Gründen, die in erster Linie auf den Aspekt des Studiums bezogen sind. Für Deutschland wird sich vor allem entschieden, um die Sprachkenntnisse zu vertiefen (68 Prozent). An zweiter Stelle steht der Wunsch, das Land kennenzulernen (55 Prozent). Bei den studienbezogenen Motiven liegt das Bestreben, die Berufschancen zu verbessern, an erster Stelle (Tabelle 8).

Eine von derjenigen in Tabelle 8 etwas abweichende Reihenfolge der Motive ergab eine Umfrage des Konsortiums GATE-Germany bei rund 12.000 internationalen Studierenden im Jahr 2009 im Rahmen des International Student Barometer (ISB): Hier rangieren die geringen Studienkosten auf dem

## Motive für ein Studium in Deutschland

Tabelle 8

Anteil der Bildungsausländer<sup>1</sup>, die bei den folgenden studienbezogenen Motiven auf einer fünf-stufigen Skala den höchsten und zweithöchsten Zustimmungswert angegeben haben, in Prozent

Bessere Berufschancen haben	81
Spezielle Fachkenntnisse erwerben	69
Ausländischen Abschluss erwerben	67
Möglichkeit, international anerkannten Abschluss zu erwerben	64
Guter Ruf deutscher Hochschulen	54
Bessere Studienbedingungen	53
Forschungserfahrung sammeln	50
Andere Lehr- und Lernformen kennenlernen	47
Möglichkeit, ohne Studiengebühren zu studieren	37
Größere akademische Freiheit	35
Größeres Studienangebot	31
Studiengang wird in Englisch angeboten	13
Programm ließ keine andere Wahl	6

Befragung: Sommersemester 2009. <sup>1</sup> Studierende mit ausländischer Staatsangehörigkeit (oder Staatenlose), die ihre Hochschulzugangsberechtigung an einer ausländischen Schule erworben haben.  
Quelle: BMBF, 2010

zweiten Platz nach dem wichtigsten Motiv, dass die in Deutschland erworbenen akademischen Qualifikationen weltweit anerkannt werden. Allerdings waren in der Fragestellung insgesamt mehr kostenbezogene als studienbezogene, inhaltliche Motive vorgegeben (Ripmeester/Pollock, 2011).

Knapp die Hälfte der Bildungsausländer hätte sich vor Antritt des Studiums in Deutschland mehr Informationen gewünscht. Dieser Wunsch bezieht sich vor allem auf die Studienbedingungen (Zulassungsvoraussetzungen, Anerkennung von Leistungen, Funktionsweise von Credit Points, Aufbau, Dauer und Ablauf des Studiums, Studiengangwechsel, Unterschiede zwischen Universität und Fachhochschule etc.). Etwa ein Drittel möchte mehr Informationen über das Leben in Deutschland, und zwar sowohl über Mentalität und Kultur als auch über praktische Aspekte des Alltagslebens. Letzteres wird inzwischen über das Portal „Make it in Germany“ der Fachkräfte-Offensive der Bundesregierung abgedeckt (<http://www.make-it-in-germany.com>).

### Voraussetzungen für ein Studium in Deutschland

Was die Einschreibevoraussetzungen betrifft, so muss ein Nachweis über ausreichende Sprachkenntnisse erbracht werden. Die Richtlinien für die Anerkennung der ausländischen Schulabschlüsse sind durch die Kultusministerkonferenz festgelegt. Demnach werden die Schulabschlüsse in zwei Gruppen eingeteilt:

- Hochschulzugangsberechtigungen, die mit deutschen gleichzusetzen sind. Das trifft hauptsächlich auf Europa und die USA zu.
- Hochschulzugangsberechtigungen, die bedingt oder gar nicht mit deutschen vergleichbar sind. In diesem Falle muss eine Eignungsprüfung abgelegt werden.

Vorbereitungen auf diese sogenannte Feststellungsprüfung bieten Studienkollegs in verschiedenen Schwerpunktkursen an. Die Prüfung inklusive einer Sprachprüfung in Deutsch wird in der Regel nach zwei Semestern am Studienkolleg abgelegt. Es können auch ein oder zwei erfolgreich abgeschlossene Studienjahre im Heimatland als Hochschulzugangsberechtigung anerkannt werden (DAAD, 2013a). Was die speziellen Voraussetzungen für Numerus-clausus-Fächer angeht, so gelten für Bildungsinländer und Studienbewerber aus der EU und dem EWR die gleichen Bedingungen wie für deutsche Bewerber. Über die Zulassung aller anderen Ausländer hingegen entscheidet direkt die Hochschule, an der sich der Studienbewerber einschreiben möchte. In den zulassungsbeschränkten Studiengängen sind 8 Prozent der Studienplätze vorab für diese Bewerber reserviert. Auch in den Studiengängen mit einem sogenannten örtlichen Numerus clausus ist eine Quote vorgesehen; sie liegt je nach Bundesland zwischen 5 und 11 Prozent (vbw, 2012).

Die Problematik der Anerkennung der Hochschulzugangsberechtigung stellte sich für die Bildungsausländer des Jahres 2009 nur bei 28 Prozent der Bewerber (BMBF, 2010). Die große Mehrheit hatte schon im jeweiligen Heimatland ein Studium begonnen (23 Prozent) oder verfügte bereits über ein abgeschlossenes Erststudium (37 Prozent) oder Graduiertenstudium (12 Prozent). Am häufigsten zufrieden mit der Anerkennungspraxis waren die Bildungsausländer mit einem postgradualen Hochschulabschluss (69 Prozent) und diejenigen mit einer Hochschulzugangsberechtigung (62 Prozent). Deutlich niedriger war der Anteil der Zufriedenen bei denen, die in ihrem Heimatland studiert, aber noch keinen Hochschulabschluss erworben hatten (42 Prozent). Ebenfalls gering war dieser Anteil bei Personen mit einem ersten Hochschulabschluss (47 Prozent). So wurde beispielsweise das im Heimatland absolvierte Erststudium nur bei 53 Prozent ohne Auflagen als Bachelor- beziehungsweise Diplomstudium anerkannt.

Ihre Deutschkenntnisse schätzten fast drei Viertel der Bildungsausländer als gut bis sehr gut ein. Rund die Hälfte von ihnen hatte die Sprache bereits im Heimatland gelernt, weitere 22 Prozent in Deutschland und 17 Prozent sowohl in Deutschland als auch im Heimatland. Insgesamt besuchte noch während des Studiums in Deutschland über die Hälfte der Bildungsausländer Deutschkurse.

Ein Viertel der Bildungsausländer konnte ihr Studium über Stipendien ganz oder teilweise finanzieren. Über ein Stipendium verfügen vor allem Studierende der untersten (41 Prozent) und der obersten Einkommensklasse (36 Prozent). In den beiden mittleren Einkommensklassen ist der Stipendiatenanteil deutlich geringer. BAföG können ausländische Studierende nur unter gewissen Voraussetzungen beziehen, zum Beispiel bei einem Status als Asylant beziehungsweise Flüchtling oder bei vorausgegangener, längerer Erwerbstätigkeit in Deutschland. Lediglich 9 Prozent der BAföG-Empfänger des Jahres 2010 waren ausländische Studierende (Bildungsin- und -ausländer nach dem 19. BAföG-Bericht; Deutscher Bundestag, 2012). Die Hälfte der Bildungsausländer war während des Studiums erwerbstätig (Deutsche: 65 Prozent). Hierbei lag der Anteil des eigenen Verdiensts am Monatsbudget mit 34 Prozent deutlich höher als bei den deutschen Studierenden mit 26 Prozent.

Ein Einfluss der Einführung von Studiengebühren auf die Wahl des Studienorts war nicht festzustellen. Welcher Anteil von den gebührenpflichtig Studierenden auch tatsächlich Gebühren zahlen musste, ließ sich nicht klar ermitteln. Etwa die Hälfte von ihnen gab an, diese Gebühren auch gezahlt zu haben.

### **Bewertung des Studiums in Deutschland**

Mit 70 Prozent würde die Mehrheit der in der 19. Sozialerhebung befragten ausländischen Studierenden Deutschland als Studienland empfehlen (BMBF, 2010). Bei den Unterstützungsleistungen sehen sie noch Verbesserungspotenziale (Tabelle 9):

Eine vergleichsweise positive Bilanz ergibt sich für die Deutschkurse. Eine besonders starke Diskrepanz zwischen der Wichtigkeit und der Nutzung und Zufriedenheit ist hinsichtlich der Informationen zum Aufenthaltsrecht nach dem Studium zu konstatieren. Hier besteht Handlungsbedarf, ebenso bei den Informationen über Möglichkeiten zur Finanzierung des Studiums. Aber auch bei den Kommunikationsmöglichkeiten mit deutschen Studierenden und bei der Studienberatung könnten die Werte für Nutzung und Zufriedenheit noch gesteigert werden.

Die Umfrage von GATE-Germany im Rahmen des International Student Barometer thematisierte im Jahr 2009 den potenziellen Berufseinstieg nach dem Studium (Ripmeester/Pollock, 2011). Eine Berufsberatung durch den akademischen Lehrkörper wurde von der großen Mehrheit der internationalen Studierenden (81 Prozent) als sehr wichtig angesehen. Dennoch nutzten lediglich 5 Prozent das Angebot der Career-Center an den Hochschulen;

## Einschätzung von Unterstützungsleistungen

Tabelle 9

in Prozent der befragten ausländischen Studierenden

Unterstützungsleistung	Befragte, die diese Leistung für (sehr) wichtig halten	Befragte, die diese Leistung genutzt haben	Nutzer, die mit diesem Angebot (sehr) zufrieden waren
Studienberatung	78	49	49
Deutschkurse	77	59	67
Informationen zur Finanzierung des Studiums	73	26	26
Informationen zum Aufenthaltsrecht nach dem Studium	72	14	17
Kommunikationsmöglichkeit mit deutschen Studierenden	71	31	39
Hilfe im Umgang mit Behörden	71	21	43

Befragung: Sommersemester 2009; Auswahl: Items mit mehr als 70 Prozent Wichtigkeit.  
Quellen: BMBF, 2010; eigene Zusammenstellung

diese Minderheit war mit dem Service überwiegend zufrieden. In der Studie konnte nicht geklärt werden, warum nur so wenige internationale Studierende auf dieses Angebot zurückgriffen. Möglich ist, dass es ihnen nicht bekannt war oder sie Unterstützung und Beratung eher von den Lehrenden erwarteten als von zentralen Servicestellen der Hochschulen.

Die Möglichkeit, Berufserfahrung zu erwerben – sei es im Rahmen von Praktika oder von studienbegleitender Berufstätigkeit –, wurde von 86 Prozent der internationalen Studierenden als wichtig angesehen. Nur 63 Prozent waren jedoch zufrieden mit den diesbezüglichen konkreten Bedingungen in Deutschland (Ripmeester/Pollock, 2011). Eine Ursache könnte bei den Studierenden aus Nicht-EU-Ländern darin liegen, dass die für Praktika aufgewendete Zeit von den 120 vollen oder 240 halben Tagen abgezogen wird, die pro Jahr während des Studiums gearbeitet werden dürfen – und zwar auch dann, wenn es sich um unbezahlte Praktika handelt. Ausgenommen sind Pflichtpraktika und solche im Rahmen von internationalen Austauschprogrammen.

## 5.2 Erwerbstätigkeit von ausländischen Akademikern

### Bleibeabsichten internationaler Studierender in Deutschland

Was junge Menschen dazu motiviert, in einem anderen Land zu studieren und gegebenenfalls auch dort zu bleiben, wurde im Jahr 2011 in einer Befragung von 6.200 internationalen Masterstudierenden und Doktoranden an

## Karriere- und Bleibemöglichkeiten

Tabelle 10

Zustimmung der befragten Masterstudierenden und Doktoranden zu der betreffenden Aussage, in Prozent

Aussage	Deutschland	Frankreich	Niederlande	Schweden	Vereinigtes Kgr.
Internationale Studierende sind willkommen, zu bleiben und nach erfolgreichem Studium eine Arbeit zu suchen.	36,0	22,3	46,6	35,3	24,3
Nach meinem Abschluss habe ich gute Chancen, hier eine Arbeit zu finden, die meiner Qualifikation entspricht.	48,8	31,5	43,0	32,4	36,2
Ich habe hier Diskriminierung erfahren oder bin Vorurteilen begegnet, weil ich ein/e Ausländer/in bin.	39,4	39,9	30,1	34,9	27,4
Ich würde nach Abschluss meines Studiums bleiben, wenn es einfacher wäre, eine Aufenthaltsgenehmigung zu erhalten.	61,0	63,7	61,4	70,8	56,4

Befragungsjahr: 2011; Werte für „stimme zu“ und „stimme voll zu“; Rest zu 100 Prozent: Angaben „neutral“, „stimme eher nicht zu“ und „stimme überhaupt nicht zu“.  
Quelle: SVR Migration, 2012

25 Universitäten in Deutschland, Frankreich, den Niederlanden, Schweden und dem Vereinigten Königreich ermittelt. Unter den ausländischen Studierenden in Deutschland erwägen rund 80 Prozent zu bleiben – deutlich mehr als in Frankreich, den Niederlanden und dem Vereinigten Königreich. Es geht ihnen in erster Linie darum, gute Arbeitsmarktchancen zu nutzen und internationale Berufserfahrungen zu sammeln. Um einiges höher als in den Vergleichsländern ist mit 48,8 Prozent auch der Anteil derjenigen, die ihre Arbeitsmarktchancen positiv einschätzen (Tabelle 10).

Ein positives Ergebnis zeigt sich für Deutschland verglichen mit den anderen Ländern auch bei der Frage nach der beabsichtigten Bleibedauer; insgesamt gut 30 Prozent wollen länger als drei Jahre bleiben. In den Vergleichsländern ist dieser Anteil – mit Ausnahme Frankreichs – niedriger (Tabelle 11).

Die Motivation zu bleiben – das ergibt eine weitere Analyse der Daten – steigt, wenn die ausländischen Studierenden mit ihrem Studienaufenthalt zufrieden sind, sich länger im Land aufgehalten haben, Erfahrungen auf dem Arbeitsmarkt sammeln konnten und sich gut informiert fühlen, was die rechtlichen Regelungen für Aufenthalt und Arbeit nach dem Studium angeht. Ein positiver Einflussfaktor, der sich in der statistischen Analyse als nur für Deutschland relevant erwies, besteht in der Sprachkenntnis: Je besser die deutsche Sprache beherrscht wird, desto häufiger werden Bleibeabsichten geäußert (SVR Migration, 2012).

## Beabsichtigte Bleibedauer

Tabelle 11

nach Gastland, in Prozent der befragten Masterstudierenden und Doktoranden

	Unklar	1 bis 2 Jahre	3 bis 5 Jahre	Über 5 Jahre
Deutschland	39,2	29,2	18,8	12,5
Frankreich	43,4	25,4	20,2	11,0
Niederlande	38,6	35,2	20,1	6,1
Schweden	37,5	44,3	8,0	10,2
Vereinigtes Königreich	35,4	46,9	12,4	5,3

Befragungsjahr: 2011.

Quelle: SVR Migration, 2012

Immerhin 61 Prozent der ausländischen Masterstudierenden und Doktoranden gaben im Jahr 2009 an, in Deutschland bleiben zu wollen, wenn es einfacher wäre, eine Aufenthaltsgenehmigung zu erhalten (vgl. Tabelle 10). Neben den tatsächlichen rechtlichen Rahmenbedingungen, die sich hierzulande seit der Befragung verbessert haben, gibt es ein Informationsproblem, das schon bei den Ergebnissen der Befragung des Deutschen Studentenwerks sichtbar wurde: Nur jeder Vierte fühlt sich ausreichend über die Aufenthaltsregelungen informiert. Beklagt wird etwa, dass keine Informationen in englischer Sprache zur Verfügung stehen.

Insgesamt zeigen die Daten für Deutschland wie auch für die Vergleichsländer, dass mehr ausländische Studierende für einen Verbleib nach dem Studienabschluss gewonnen werden könnten. Gleichzeitig deutet sich an, dass die große Mehrheit bislang keinen ständigen Aufenthalt in dem jeweiligen Land ins Auge fasst.

### Daten zum Verbleib in Deutschland

Der jährliche Verbleib von ausländischen Absolventen, die in Deutschland studiert haben, kann nicht exakt abgebildet werden. Anhand der von den Ausländerbehörden erfassten Veränderung des Aufenthaltsstatus lässt sich nachvollziehen, wie viele Absolventen in einem Jahreszeitraum eine Aufenthaltserlaubnis zum Zweck der Erwerbstätigkeit beantragt haben. Allerdings gilt dies nur für Absolventen, die als Studierende aus Drittstaaten nach Deutschland gekommen sind. Im Jahr 2009 waren dies mehr als 3.440 (SVR Migration, 2011).

Die OECD hat für die Jahre 2008 und 2009 den Anteil der ausländischen Studierenden ermittelt, die ihren Status als Studierende in ihrer Aufenthaltserlaubnis nicht erneuert haben (OECD, 2011). Für Deutschland beträgt dieser Anteil 26,3 Prozent. Es wird davon ausgegangen, dass es sich haupt-

sächlich um Studierende handelt, die erwerbstätig werden möchten. Es kann sich aber auch um Studienabbrecher oder um Studierende handeln, die das Land verlassen oder einen anderen Aufenthaltsstatus beantragen als den zum Zweck der Erwerbstätigkeit. Die OECD schätzt, dass diejenigen, die ohne Erneuerung ihres Studierendenstatus im Land bleiben, dies zu 75 Prozent aus Gründen einer geplanten Erwerbstätigkeit tun.

Anhand der gegenwärtig verfügbaren Daten lässt sich nicht genau nachvollziehen, welcher Anteil der im Mikrozensus erfassten ausländischen Erwerbstätigen mit Hochschulabschluss für ein Teil- oder Vollstudium nach Deutschland gekommen ist und anschließend hier erwerbstätig geworden ist. Im Jahr 2011 hatten 13,4 Prozent der hierzulande lebenden ausländischen Bevölkerung einen Hochschulabschluss (Deutsche: 13,2 Prozent). Zu dieser Gruppe zählen allerdings auch Absolventen, die hier geboren sind und/oder eine deutsche Hochschulzugangsberechtigung haben (Bildungsinländer). Betrachtet man deshalb von den in Deutschland lebenden Ausländern nur die Neuzuwanderer der Jahre 1999 bis 2009, so besaßen im Jahr 2009 von den rund 2,78 Millionen der im genannten Zeitraum eingewanderten Personen im Alter von 25 bis 65 Jahren 27 Prozent einen Hochschulabschluss. Ihre Qualifikation lag damit deutlich höher als in der entsprechenden Altersgruppe der Gesamtbevölkerung, in welcher lediglich 18 Prozent über einen Hochschulabschluss verfügten. Auch der Akademikeranteil unter den Erwerbstätigen dieser Zuwanderungsgruppe lag zuletzt mit 31,5 Prozent deutlich über dem entsprechenden Anteil in der Gesamtbevölkerung (20,8 Prozent). Dabei ist zu beachten, dass ein Teil der Qualifikationen, die sich junge Menschen in anderen Ländern im Rahmen einer Hochschulausbildung aneignen, in Deutschland innerhalb der Berufsausbildung erworben werden (Geis, 2012).

Den größten Anteil Hochqualifizierter wiesen mit 46 Prozent die Einwanderer aus westeuropäischen Staaten auf. Unterdurchschnittlich war dieser Anteil bei den Eingewanderten aus der Türkei, den Staaten des ehemaligen Jugoslawien (außer beim EU-Mitglied Slowenien) und aus Albanien sowie bei denjenigen aus der Gemeinschaft Unabhängiger Staaten (GUS). Überdurchschnittlich oft verfügten die Zuwanderer über einen Hochschulabschluss in den MINT-Fächern (9,6 Prozent gegenüber 5,8 Prozent in der Gesamtbevölkerung) und in der Medizin (2,2 Prozent gegenüber 1,4 Prozent). Besonders häufig brachten Einwanderer aus Westeuropa einen Abschluss in den MINT-Fächern (14,6 Prozent) und in der Medizin (4,9 Prozent) mit. Trotz des hohen Qualifikationsniveaus liegt die Erwerbstätigenquote (jeweils bezogen auf Personen im Alter zwischen 25 und 65 Jahren) bei den zwischen 1999 und

2009 zugewanderten Akademikern mit 68 Prozent deutlich unter der Erwerbstätigenquote der Gesamtbevölkerung mit 75 Prozent. Neben aufenthaltsrechtlichen Restriktionen können Sprachschwierigkeiten und Unterschiede in den Ausbildungsgängen Gründe hierfür sein (Geis, 2012).

Bei der Anerkennung der beruflichen Qualifikationen wird zwischen reglementierten und nicht reglementierten Berufen unterschieden. Für Stellen in nicht reglementierten Berufen können sich ausländische Absolventen direkt auf dem Arbeitsmarkt bewerben. Zu den reglementierten Berufen zählen unter anderem medizinische Berufe, Rechtsberufe sowie der Lehrerberuf an staatlichen Schulen. Reglementiert ist überdies der gesamte öffentliche Dienst durch Laufbahnvoraussetzungen. Für EU-Bürger und Bürger der EWR-Staaten gilt bei den reglementierten Berufen die EU-Anerkennungsrichtlinie 2005/36/EG (KMK, 2012). Für Bewerber aus Drittstaaten ist eine individuelle Prüfung auf Vergleichbarkeit durch die für den entsprechenden Beruf zuständige Anerkennungsbehörde vorgesehen. So dürfen beispielsweise Mediziner aus der EU und dem EWR aufgrund der in der Richtlinie im Prinzip vorgesehenen automatischen Anerkennung der Gleichwertigkeit ihrer Ausbildung ohne zusätzliche Qualifikationsüberprüfung tätig werden. Die jeweilige Bezirksbehörde kann allerdings den Nachweis einer einschlägigen Berufstätigkeit verlangen. Mediziner aus Drittstaaten müssen neben Sprachkenntnissen die Gleichwertigkeit ihres Abschlusses bei der für den jeweiligen Wohnsitz zuständigen Bezirksregierung durch ein Gutachterverfahren beziehungsweise durch eine Kenntnis- oder Eignungsprüfung feststellen lassen (Datenbank anabin – Anerkennung und Bewertung ausländischer Bildungsnachweise bei der KMK).

Die Problematik der Vergleichbarkeit der Abschlüsse sowie der sprachlichen Schwierigkeiten lässt sich wesentlich entschärfen, wenn der Hochschulabschluss in Deutschland erworben wird. Belege für diese Aussage liefert eine Untersuchung der Bildungsrenditen: Basierend auf Daten des Jahres 2011 erzielte ein Akademiker ohne Migrationshintergrund gegenüber einem geringqualifizierten eine Lohnprämie von gut 72 Prozent (vgl. Tabelle 4, Abschnitt 2.3). Handelt es sich um einen Migranten, der seinen Hochschulabschluss im Ausland erworben hat, so beträgt die Lohnprämie nur rund 42 Prozent. Erheblich anders stellen sich die Erträge dar, wenn der Migrant seinen Hochschulabschluss in Deutschland erworben hat. Seine Lohnprämie liegt dann bei fast 75 Prozent. Dieser Befund spricht dafür, zur Rekrutierung von internationalen Fachkräften junge Leute für ein Studium in Deutschland zu gewinnen.

## 5.3 Handlungsempfehlungen

Die Beherrschung der deutschen Sprache ist eine wichtige Voraussetzung für den Zugang zum Arbeitsmarkt. Das Angebot an Sprachkursen wird Umfragen zufolge von den internationalen Studierenden als positiv eingeschätzt. Dieses gilt es zu erhalten und auszubauen. Die weitere Einrichtung englischsprachiger Studiengänge, wie sie der Deutsche Akademische Austauschdienst (DAAD, 2013b) vorschlägt, ist differenziert zu betrachten: Einerseits tragen englischsprachige Angebote dazu bei, den wissenschaftlichen Austausch zu unterstützen. Andererseits brauchen gerade bleibewillige Studierende solide Deutschkenntnisse. Der Ausbau englischsprachiger Studiengänge darf also nicht auf Kosten der Sprachkurse umgesetzt werden.

Ausländische Studierende sollten zudem ausreichend Gelegenheit erhalten, Praktika zu absolvieren, denn konkrete Erfahrungen mit dem Arbeitsmarkt stärken die Bleibeabsicht. Es ist daher sicherzustellen, dass die Vorgaben für die erlaubte Anzahl von Arbeitstagen eine Tätigkeit als Werkstudent oder eine Teilnahme an berufsbegleitenden Studiengängen nicht einschränkt. Abgesehen von den Berufserfahrungen ist die studienbegleitende Erwerbstätigkeit eine wichtige Finanzierungsquelle speziell für Studierende aus ärmeren Ländern. Vor diesem Hintergrund wäre es hilfreich, wenn Unternehmen verstärkt Studierende aus dem Ausland für Praktika in Betracht zögen. Eine Möglichkeit zur frühzeitigen Rekrutierung ausländischer Fachkräfte stellen außerdem die dualen Studiengänge dar. Auch hier ist dafür zu sorgen, dass die rechtlichen Vorgaben zur studienbegleitenden Berufstätigkeit keine Hürden darstellen. Unternehmen könnten ferner das Instrument des Deutschlandstipendiums des BMBF gezielt nutzen, um ausländische Studierende als potenzielle Mitarbeiter zu gewinnen. Diese sollten in den Unternehmen in die studienbegleitenden Informationsprogramme einbezogen werden und Informationen über Karriereperspektiven erhalten.

Eine wichtige Aufgabe der Career-Center der Hochschulen ist es, sich stärker der Karriereberatung und der Vermittlung von Praktika anzunehmen. Entsprechende Kapazitäten müssen auf- und ausgebaut werden und vor allem den ausländischen Studierenden dann auch bekannt gemacht werden. Die Informationen über den Zugang zu studienbegleitenden Praktika und über die späteren Berufs- und Karriereaussichten in Deutschland sollten die Hochschulen in ihr internetgestütztes Informationsangebot für ausländische Studierende integrieren.

Die Studienabbrecherquoten müssen verringert werden. Hierfür ist unter anderem eine gezielte Beratung und Betreuung der ausländischen Studieren-

den sinnvoll. Dazu gehört auch eine intensivere Schulung in der deutschen Sprache. Für eine Intensivierung der Betreuung bietet der im Jahr 2009 von der Hochschulrektorenkonferenz verabschiedete „Nationale Kodex für das Ausländerstudium“ eine gute Referenz.

Die Anerkennungspraxis hinsichtlich bereits erbrachter Studienleistungen ist zu verbessern. Für Studierende aus der EU stellt das European Credit Transfer System (ECTS) einen brauchbaren Ansatzpunkt dar. Eine länderübergreifende Verständigung der jeweiligen Fachgesellschaften über die Kernelemente eines Fachcurriculums oder auch die Akkreditierung von Studiengängen durch internationale Akkreditierungsagenturen können die gegenseitige Anerkennung erleichtern. Sowohl das Problem der Abbrecherquoten als auch das Problem mangelnder Anerkennung von Studienleistungen ließe sich durch mehr bilaterale Studiengänge, Doppelabschlussabkommen und Hochschulkooperationen verringern.

Verbesserungswürdig ist außerdem die Information über die rechtlichen Voraussetzungen für eine Erwerbstätigkeit nach dem Studium. Angebote sollten in englischer Sprache vorliegen und in den Career-Centern und akademischen Auslandsämtern der Hochschulen verfügbar sein. Die praxis- und karrierebezogenen Beratungsleistungen sind noch nicht ausreichend. Sie sollten Bestandteil des Audits „Internationalisierung“ der Hochschulrektorenkonferenz sein. Die von einem internationalen Gremium durchgeführten Beratungen bieten den Hochschulen Hinweise, wie sie ihre Internationalisierungsstrategien vertiefen können. Arbeitsmarktbezogene Beratungsaspekte sind auszuweiten.

Die nötige Infrastruktur an den Hochschulen erfordert einen höheren Mitteleinsatz. Unter den gegebenen und sich in Anbetracht der Schuldenbremse künftig noch verschärfenden finanziellen Engpässen haben die Hochschulen wenige Anreize, aktiv um internationale Studierende zu werben. Da die Sicherung der Fachkräfteversorgung eine Aufgabe von nationaler Dimension ist, müssen Wege gefunden werden, den Bund über die gegenwärtige Programmförderung hinaus in die Finanzierung einer nachhaltigen Infrastruktur einzubinden. Zusätzlich zur Finanzierung aus öffentlichen Quellen könnten sozialverträgliche Studiengebühren, die auch für ausländische Studierende gelten müssten, die schwierige finanzielle Situation der Hochschulen entscheidend verbessern.

Bislang fehlen gemeinsame Strategien der Hochschulen, der hochschulpolitischen Institutionen und der Verbände der Wirtschaft mit dem Ziel, mehr internationale Studierende als künftige Fachkräfte zu gewinnen. Angesichts

der Tatsache, dass immer mehr Länder sich weltweit um internationale Studierende bemühen und Deutschlands Marktanteil bereits leicht rückläufig ist, sind solche Strategien umso wichtiger. Die Hochschulseite muss dem Interesse der Studierenden, Berufserfahrung in Deutschland zu erwerben, stärker Rechnung tragen. Die Unternehmensseite sollte mehr auf die ausländischen Studierenden zugehen und sie durch Praktika, Stipendien und Informationen über Karrieremöglichkeiten unterstützen. Dabei ist die Einsicht zu vertiefen, dass ausländische Absolventen, auch wenn sie nicht dauerhaft bleiben, sondern nach einigen Jahren in ihr Heimatland zurückkehren, für die Unternehmen wertvolle Ansprechpartner für Internationalisierungsstrategien sind.

## 6 Weiterbildung

Fachkräfte, die ihren Berufsabschluss im Ausland erworben haben, stehen häufig vor dem Problem, dass sie nicht qualifikationsadäquat beschäftigt sind oder werden können, weil ihr Abschluss hierzulande nicht anerkannt wird. Dies kann zwei Gründe haben: Entweder kann das ausländische Zertifikat nicht eingeschätzt werden oder es fehlen Kompetenzen, die für die Ausübung des Berufs in Deutschland notwendig sind.

Daher liegt ein großer Teil der von Ausländern erworbenen Qualifikationen brach. Dies zeigt auch der Blick auf die in Deutschland lebenden Personen mit Migrationshintergrund. Verwendet man nach der Klassifikation von Blossfeld (1983)<sup>1</sup> das Konzept der qualifikationsadäquaten Beschäftigung, arbeiten nur 38,7 Prozent der erwerbstätigen Personen mit Migrationshintergrund, die einen (Fach-)Hochschulabschluss haben, in einem entsprechenden Beruf (Tabelle 12). Bei Personen ohne Migrationshintergrund sind es 52,4 Prozent. Selbst wenn man berücksichtigt, dass für viele Berufe, für die in Deutschland eine duale Ausbildung absolviert wird, im Ausland ein Studium notwendig ist, sind Personen mit Migrationshintergrund häufiger unterhalb ihrer formalen Qualifikationen beschäftigt: 15,3 Prozent der Akademiker mit Migrationshintergrund arbeiten in einfachen Berufen, aber nur 3,2 Prozent der Akademiker ohne einen solchen Hintergrund.

---

<sup>1</sup> Die Klassifikation der Berufe nach Blossfeld (1983) wurde entwickelt, um Zusammenhänge zwischen den Qualifikationen und der Berufstätigkeit bei Berufsanfängern zu untersuchen (Schimpl-Neimanns, 2003).

## Qualifikationsadäquate Beschäftigung

Tabelle 12

Erwerbstätige im Alter von 15 bis 64 Jahren im Jahr 2011, in Prozent

Abschluss	Agrar- berufe	Einfache Berufe	Qualifizierte Berufe Techniker, Semi- professionen <sup>1</sup>	Ingenieure, Professionen <sup>2</sup> , Manager	Nicht zuordenbare Berufe
<b>Ohne Migrationshintergrund</b>					
Lehre <sup>3</sup>	2,7	31,4	59,9	5,3	0,7
Meister/Techniker <sup>4</sup>	2,6	9,3	73,2	14,2	0,7
(Fach-)Hochschule	0,6	3,2	42,7	52,4	1,1
<b>Mit Migrationshintergrund</b>					
Lehre <sup>3</sup>	1,1	44,5	49,9	3,5	1,0
Meister/Techniker <sup>4,5</sup>	–	22,0	65,0	11,3	–
(Fach-)Hochschule <sup>5</sup>	–	15,3	43,7	38,7	1,6

<sup>1</sup> Die Semiprofessionen umfassen Dienstleistungsberufe, die sich durch eine Verwissenschaftlichung der Berufsposition auszeichnen, beispielsweise Krankenschwestern, Sozialarbeiter, Sozialpädagogen, Real- und Volksschullehrer.

<sup>2</sup> Die Professionen umfassen freie Berufe und hochqualifizierte Dienstleistungsberufe, beispielsweise Zahnärzte, Ärzte, Apotheker, Richter, Gymnasiallehrer, Sozial- und Geisteswissenschaftler. <sup>3</sup> Oder gleichwertiger Berufsfachschulabschluss.

<sup>4</sup> Oder gleichwertiger Fachschulabschluss. <sup>5</sup> Rest zu 100: unsichere Daten.

Quelle: Statistisches Bundesamt, 2013b

Eine Ursache für eine nicht qualifikationsadäquate Beschäftigung ist die fehlende Anerkennung des im Ausland erworbenen Berufsabschlusses. Außerdem bestehen Mängel am deutschen Weiterbildungsmarkt. Passende Angebote für Migranten gibt es nicht und/oder sie werden aufgrund der großen Intransparenz des Marktes und einer unzureichenden Beratung von den Betroffenen nicht gefunden.

### 6.1 Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen

Damit Personen, die ihren Berufsabschluss im Ausland erworben haben, in Deutschland qualifikationsadäquat eingesetzt werden und zur Fachkräftesicherung beitragen können, ist es notwendig, ihre Qualifikationen einzuschätzen. Das seit April 2012 gültige „Gesetz zur Verbesserung der Feststellung und Anerkennung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen“ (kurz: Anerkennungs-gesetz) gewährt erstmals einen Rechtsanspruch, ausländische Abschlüsse auf ihre Gleichwertigkeit mit einer deutschen Berufsqualifikation prüfen zu lassen. Fachkräfte mit solchen Abschlüssen können bei der zuständigen Stelle – zum Beispiel bei der Industrie- und Handelskammer (IHK) oder der Handwerkskammer (HWK) – einen Antrag auf Feststellung der Gleichwertigkeit stellen. Gemäß dem Gesetz wird von dieser Stelle ein Bescheid ausgestellt, in welchem entweder die Gleichwertigkeit bescheinigt wird

oder die Differenzen zwischen den beiden Berufsqualifikationen dargelegt werden (Seyda et al., 2012). Wenn nur eine Teilanerkennung erfolgt, kann der Antragssteller durch gezielte Weiterbildung seine Qualifikationslücken schließen, um eine Gleichwertigkeit zu erreichen.

Das Gesetz regelt die Anerkennung von bundesrechtlich geregelten Berufen. Es greift für alle rund 350 Ausbildungsberufe im dualen System. Ansonsten kommt es nur zur Anwendung, wenn die beruflichen Fachgesetze keine Anerkennungsregelungen enthalten. Spezielle Regelungen in den Berufsgesetzen (zum Beispiel für Ärzte oder Krankenpfleger) haben grundsätzlich Vorrang vor dem Anerkennungsgesetz und sind bei Gleichwertigkeitsverfahren in diesen Berufen anzuwenden. Von dieser bundesrechtlichen Regelung des Anerkennungsgesetzes werden die landesrechtlich geregelten Berufe wie Erzieher, Lehrer, Ingenieur oder Architekt nicht erfasst. Über eigene Landes- anerkennungsgesetze verfügen erst fünf Bundesländer (Hamburg, Hessen, Niedersachsen, Mecklenburg-Vorpommern und das Saarland). Eine große Hürde für ausländische Fachkräfte liegt folglich darin, die zuständige Stelle für die Anerkennung ihres Berufs zu finden. Grundsätzlich ist das diejenige Stelle, die auch bei Bildungsinländern die Federführung beim Prüfungsverfahren innehat. Für nicht reglementierte Berufe des dualen Systems sind in der Regel die Kammern (IHK, HWK) zuständig, für reglementierte Berufe die entsprechenden Landesbehörden (Ministerien und Landesmittelbehörden wie Bezirksregierung, Regierungspräsidium etc.).

Die aktuelle Anerkennungspraxis bringt zahlreiche Probleme mit sich. Eine zentrale Anlaufstelle für Anfragen internationaler Fachkräfte existiert derzeit noch nicht. Die Bundesregierung plant jedoch die Einrichtung einer zentralen Stelle als Ansprechpartner für Zuwanderungsfragen. Dazu zählen die Themen Arbeitsmarktchancen, Arbeitserlaubnisverfahren, konkrete Stellenangebote, Anerkennung von Berufsabschlüssen, aufenthaltsrechtliche Aspekte und staatliche Hilfsangebote (BMI, 2013). Das Finden der passenden Ansprechpartner für ausländische Fachkräfte wird derzeit durch Internetportale unterstützt, jedoch sind darin nicht alle Berufe enthalten. Zudem ist beispielsweise das Portal „Anerkennung in Deutschland“ nur auf Deutsch und Englisch verfügbar. Für Interessenten, die noch im Ausland leben, stellt sich auch die Frage, an welche regional zuständige Einrichtung sie sich wenden sollen, da sie keinen Arbeitsort in Deutschland haben. Auf den Homepages der zuständigen Stellen, auf die verwiesen wird, sind die Unterseiten zum Anerkennungsverfahren zudem mitunter schwer zu finden, häufig nur auf Deutsch verfügbar oder sie verweisen wiederum auf andere Beratungsein-

richtungen, statt eigene Ansprechpartner zu benennen. Ferner sieht das Gesetz vor, dass der Lebenslauf in deutscher Sprache vorgelegt werden muss. In vielen Fällen ist auch der Antrag in deutscher Sprache auszufüllen und es werden Kopien verlangt, die in Deutschland beglaubigt wurden. Hier besteht noch viel Verbesserungsbedarf, um das Verfahren der Anerkennung zu vereinfachen.

Eine weitere Hürde stellen die Kosten dar, die im Laufe des Anerkennungsverfahrens für Übersetzungen, Beglaubigungskopien und Gebühren anfallen. Es existieren keine amtlichen Daten über die Höhe der Gebühren. Stichproben ergeben, dass sie zwischen 100 und 500 Euro betragen. Die Kosten trägt in der Regel der Antragsteller. Bei Arbeitslosen und Arbeitsuchenden, die bereits in Deutschland leben, übernimmt die Bundesagentur für Arbeit die Kosten, wenn die Anerkennung des Berufsabschlusses für die Integration in den Arbeitsmarkt erforderlich ist. Für Neuzuwandernde hingegen besteht derzeit keine Möglichkeit, eine finanzielle Förderung zu erhalten.

## **6.2 Weiterbildung und Nachqualifizierung**

Wenn im Anerkennungsbescheid keine vollständige Gleichwertigkeit der ausländischen Qualifikation mit der entsprechenden deutschen Qualifikation attestiert wird, stellt sich die Frage, mit welchen Weiterbildungsmaßnahmen sich die Defizite beheben lassen. Sowohl die Auswahl der geeigneten Maßnahmen als auch deren Finanzierung können sich als schwierig erweisen.

Der deutsche Weiterbildungsmarkt ist sehr differenziert und intransparent. Es gibt derzeit etwa 18.000 Anbieter. Eine gute Beratung ist daher fundamental, bevor eine Maßnahme ausgewählt wird. Hier zeigen sich jedoch gravierende Mängel. Die Stiftung Warentest hat festgestellt, dass in den vorhandenen Beratungseinrichtungen zu viel informiert und zu wenig beraten wird (BMBF, 2012). Bei der Beratung ausländischer Fachkräfte kommt erschwerend hinzu, dass deren Bedarf in der Regel sehr speziell ist und es passende Weiterbildungsangebote häufig nur an wenigen Standorten in Deutschland gibt. Aufgrund des schwer zu überschauenden Marktes kann auch nicht sichergestellt werden, dass in jeder Beratungseinrichtung alle Angebote bekannt sind. Dies gilt besonders dann, wenn in ländlichen Regionen ein einzelner Berater sämtliche Themenbereiche abdecken muss.

Hier könnte es helfen, alle Defizite, die in Anerkennungsbescheiden genannt werden, an einer zentralen Stelle zu sammeln. Daraus ließen sich dann bestimmte Merkmale des Nachqualifizierungsbedarfs ermitteln, die als Grundlage für die Bereitstellung passender Weiterbildungsmaßnahmen dienen. Ob

diese Maßnahmen dann zentral oder dezentral angeboten werden, ist nicht entscheidend. Essenziell ist hingegen, dass an einer Stelle alle Informationen über die Maßnahmen verfügbar sind.

Ausländische Fachkräfte, denen Kompetenzen in Berufen fehlen, die in Deutschland bereits modularisiert erlernt werden können, haben die Möglichkeit, sich in einzelnen Modulen weiterzuqualifizieren. Bisher wurden für 14 Berufe sogenannte Ausbildungsbausteine entwickelt. Die Summe der Bausteine deckt das gesamte Berufsbild ab. Die einzelnen Bausteine erfordern meist vier bis sechs Monate Zeit. Sie werden jedoch nicht einzeln geprüft und zertifiziert; die Prüfungsregelungen der geltenden Ausbildungsordnungen bleiben unverändert und das Berufsprinzip mit der Unteilbarkeit der Ausbildung bleibt bestehen. Wenn ausländischen Fachkräften einzelne Module für die Feststellung der Gleichwertigkeit fehlen, ist aber gerade eine solche Zertifizierung notwendig.

Einzelne Bestandteile eines Ausbildungsberufs können aber auch in Form von Teilqualifizierung oder modularer Nachqualifizierung erworben werden. Diese Bestandteile wurden auf Basis der geltenden Ausbildungsordnung des jeweiligen Berufs entwickelt. Sie können einzeln geprüft und zertifiziert werden und sie müssen nicht alle aufeinanderfolgend absolviert werden. Auch sie decken in der Summe ein Berufsbild ab. Vorreiter bei diesen Angeboten sind die Bildungswerke der privaten Wirtschaft in Bayern (vbw, 2010) und Baden-Württemberg (Bildungswerk der Baden-Württembergischen Wirtschaft, o. J.), die eigene Zertifikate vergeben. Zudem gibt es das Modellprojekt „Teilqualifikationen“ der Bundesagentur für Arbeit, in dem die beteiligten Bildungsträger ein bundeseinheitliches Zertifikat ausstellen (Krenn et al., 2011). Auch der Deutsche Industrie- und Handelskammertag (DIHK) plant ein Pilotprojekt zu Teilqualifikationen, das sich an an- und ungelernete Erwachsene richtet (DIHK, 2013).

Mehrheitlich sind zwar die An- und Ungelernten die Zielgruppe von modularisierter Nachqualifizierung. Grundsätzlich eignet sich das Verfahren aber auch für ausländische Fachkräfte, damit diese die Qualifikationen erlangen, die für die volle Gleichwertigkeit ihrer Berufsausbildung fehlen. Dafür sind aber mehrere Bedingungen zu erfüllen: Erstens müssen die angebotenen Module in etwa den Wissenslücken ausländischer Fachkräfte entsprechen. Wenn die fehlenden Kompetenzen sich über mehrere Module erstrecken, ist eine modulare Nachqualifizierung nicht der geeignete Weg, weil dann gegebenenfalls noch einmal eine komplette Berufsausbildung durchlaufen werden muss. Zweitens ist sicherzustellen, dass die für einzelne Module ausgestellten

Zertifikate im Anerkennungsverfahren Gültigkeit besitzen. Drittens kann es für ausländische Fachkräfte, die keiner Beschäftigung in Deutschland nachgehen, sinnvoll sein, die Module nicht berufsbegleitend, sondern in Vollzeit zu absolvieren. Viertens sollte darüber nachgedacht werden, ob Maßnahmen auch in englischer Sprache angeboten werden können. Unter der Annahme, dass die ausländischen Fachkräfte über Englischkenntnisse verfügen, die das Absolvieren der Weiterbildungsmaßnahmen ermöglichen, könnten berufliche Fähigkeiten und die deutsche Sprache zeitgleich erworben werden. Deutsche Sprachkenntnisse wären dann nicht mehr die Voraussetzung, um sich fachlich weiterzuqualifizieren. Darüber hinaus ist eine spezielle berufsbezogene Sprachförderung in vielen Fällen hilfreich.

Eine stärkere Modularisierung des dualen Systems im Sinne des European Credit System for Vocational Education and Training (ECVET) würde das Nachholen einzelner Bausteine ebenfalls erleichtern. Das ECVET ist ein Leistungspunktesystem, das die Ergebnisse schulischer Lernprozesse, beruflicher Aus- und Weiterbildung, aber auch das informell im Alltag oder im Arbeitsprozess stattfindende Lernen in einem einheitlichen Punktesystem abbildet. Die Einführung eines solchen Systems ist allerdings teils mit Problemen verbunden. Aus Sicht der deutschen Wirtschaft muss das ECVET auch die Grenzen der Modularisierung im Blick haben. So darf ein Herunterbrechen von Aus- und Weiterbildungsgängen auf Einheiten nicht zu kleinteilig erfolgen. Denn zu kleine Einheiten können eine umfassende, in sich geschlossene Handlungskompetenz nicht mehr vermitteln (BDA et al., 2007). Bisher ist die Bedeutung des ECVET gering und das System befindet sich in den meisten EU-Mitgliedstaaten noch in der Erprobungsphase.

Eine weitere Möglichkeit, vorhandene berufliche Kompetenzen einzuschätzen, die nicht durch Zeugnisse nachgewiesen werden können, ist das fachliche Feststellungsverfahren. Dies geschieht im Zuge einer Bearbeitung praktischer Aufgaben, also beispielsweise durch Arbeitsproben unter Beobachtung, Projektarbeit, Präsentationen sowie durch auf die Theorie bezogene Aufgaben wie Tests, offene Fragestellungen, Befragungen oder Hausarbeiten (GPC, 2013). Es ist jedoch ein aufwendiges Verfahren, das teilweise durch Bildungsgutscheine finanziert wird, auf die neu zuwandernde Fachkräfte aber noch keinen Anspruch haben.

Ein zusätzliches Problem für ausländische Fachkräfte beim Nachholen fehlender Ausbildungsinhalte besteht in den Kosten. Für Arbeitslose, Arbeitssuchende und Beschäftigte, die bereits in Deutschland leben, kann unter bestimmten Voraussetzungen die Finanzierung von Weiterbildungen und

Anpassungsqualifizierungen gefördert werden, welche die Anerkennung eines ausländischen Berufsabschlusses ermöglichen und die Chancen auf dem Arbeitsmarkt erhöhen. Eine finanzielle Förderung für neu zuwandernde Fachkräfte besteht derzeit nicht. Da es sich um Bildungsinvestitionen handelt, deren Erträge privat – von den Individuen und/oder den Unternehmen – genutzt werden, ist die Weiterbildung als ein privates Gut zu betrachten. Daher ist eine private Finanzierung der richtige Weg (Stettes, 2006).

Allerdings findet sich bei neu zuwandernden Fachkräften eine größere Risikoaversion hinsichtlich der Weiterqualifizierung als bei bereits beschäftigten Arbeitnehmern. Aus Sicht der Individuen besteht die Gefahr, eine Bildungsinvestition zu tätigen und im Anschluss keinen (qualifikationsadäquaten) Arbeitsplatz in Deutschland zu finden. Möglicherweise sind auch keine finanziellen Mittel vorhanden, um die Maßnahmen zu finanzieren. Abhilfe schaffen könnte hier die Möglichkeit, über öffentliche Banken Kredite für Weiterbildungsmaßnahmen zu vergeben.

Aus Unternehmenssicht besteht das erhöhte Risiko darin, dass einer weitgehend unbekanntem Person, die noch nicht im Unternehmen gearbeitet hat, die Weiterbildung vorab finanziert wird. Hier kann die verstärkte Nutzung von Praktika helfen, für die es nach § 17 AufenthG einen Aufenthaltstitel gibt, wenn es sich um unbezahlte Praktika handelt. Dann haben Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Möglichkeit, sich kennenzulernen und eine fundiertere Entscheidung hinsichtlich einer Beschäftigung im Unternehmen zu treffen.

### **6.3 Handlungsempfehlungen**

Eine Weiterbildung in Form des Erwerbs einzelner Teilqualifikationen sowie die internationale Anschlussfähigkeit und Vergleichbarkeit von Qualifikationen zu ermöglichen, wird den Bildungsbereich künftig vor große Herausforderungen stellen. Damit es für ausländische Fachkräfte attraktiver wird, eine qualifikationsadäquate Beschäftigung aufzunehmen, müssen zwei Voraussetzungen erfüllt sein: Zum einen muss das Verfahren der Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse vereinfacht werden. Zum anderen müssen die Passgenauigkeit und die Transparenz der Angebote auf dem Weiterbildungsmarkt erhöht werden.

Für ausländische Fachkräfte ist es abschreckend, wenn sie sich erst durch den föderalen bürokratischen Dschungel in Deutschland durcharbeiten müssen, um die zuständige Stelle für die Anerkennung der Gleichwertigkeit ihres Berufsabschlusses zu finden. Im Idealfall gibt es bundesweit eine zentrale Anlaufstelle für alle Anfragen aus dem Ausland. Von dort aus werden die Ratsuchenden dann direkt an die richtigen Ansprechpartner weitergeleitet.

Das setzt voraus, dass eine vollständige und aktuelle Übersicht über alle Berufe und alle zuständigen Stellen vorliegt. Des Weiteren wäre es hilfreich, wenn die Antragsteller sich bei landesrechtlich geregelten Berufen nicht bereits auf ein Bundesland festlegen müssten und hier Lösungen gefunden würden, welche die innerdeutsche berufliche Mobilität ermöglichen. Zudem sollten die Gebühren für den Anerkennungsbescheid bundeseinheitlich festgelegt sowie ein Programm zur Finanzierung dieser Kosten aufgelegt werden. Denkbar wäre auch ein Erlass der Gebühren, wenn es sich um die Anerkennung bei Engpassberufen handelt.

Um die Nachqualifizierung von ausländischen Fachkräften sicherzustellen, empfiehlt sich die Einrichtung einer zentralen Datenbank, in der alle beruflichen Defizite erfasst werden, die in den Anerkennungsbescheiden genannt sind. Auf Basis dieser Daten können Weiterbildungsträger dann passende Angebote entwickeln. Wenn Informationen zu diesen Angeboten direkt mit Zustellung des Anerkennungsbescheids gegeben werden, erhöht das die Chancen, dass ausländische Fachkräfte ihre Defizite zügig beheben.

Hinsichtlich der Finanzierung von Weiterbildungsmaßnahmen wäre es ein gangbarer Weg, Kredite von (staatlichen) Banken bereitzustellen, die nach erfolgreicher Integration in den Arbeitsmarkt zurückgezahlt werden müssen – von den Individuen oder den Arbeitgebern. Der Staat könnte das Kreditausfallrisiko tragen, damit Humankapital leichter zur Absicherung von Krediten bei privaten Banken beliehen werden kann.

## 7

## Schlussfolgerungen

Es gibt viele Möglichkeiten, das deutsche Bildungssystem attraktiver für aktuelle und künftige ausländische Fachkräfte zu machen. Als wichtige Punkte, welche alle drei im vorliegenden Text analysierten Bildungsbereiche betreffen – nämlich die Berufsausbildung, die akademische Bildung und die Weiterbildung –, haben sich die folgenden herausgestellt:

- Die derzeitige Lage am Arbeitsmarkt und der aufgrund des demografischen Wandels zu erwartende Rückgang der Fachkräftepotenziale erfordern es, dass der Bildungsstandort Deutschland sowie seine Unternehmen und Institutionen für internationale Fachkräfte anziehender werden. Dies lässt sich durch eine gelebte Willkommenskultur erreichen. Integration – egal ob ge-

sellschaftlich oder arbeitsmarktbezogen – ist nicht allein eine Leistung der Migranten, sondern eine Aufgabe der gesamten Gesellschaft mit all ihren in Deutschland lebenden Menschen und ihren Institutionen wie Unternehmen oder Bildungseinrichtungen.

- Das Erlernen der deutschen Sprache ist nahezu unerlässlich, um in Deutschland arbeiten und sich hier heimisch fühlen zu können. Dabei sollte die Frage, wie am besten Deutsch gelernt wird, individuell beantwortet werden. So kann es durchaus sinnvoll sein, Bildungsangebote in Englisch zu machen. Dies ist vor allem für Fachkräfte mit einem ausländischen Berufsabschluss sinnvoll, damit die Nachqualifizierung zur Erlangung der Gleichwertigkeit und das Erlernen der deutschen Sprache parallel erfolgen und sie schnell eine qualifikationsadäquate Beschäftigung aufnehmen können.
- Die Anerkennung von im Ausland erworbenen Schul- und Berufsabschlüssen ist wichtig, um die Voraussetzungen für die Teilnahme an deutschen Bildungsangeboten zu schaffen und um die Defizite, die sich im Vergleich zu deutschen Abschlüssen ergeben, feststellen und beseitigen zu können. Während die Hochschulen hier bereits über erprobte Verfahren verfügen, müssen sich diese in der beruflichen Aus- und Weiterbildung erst noch etablieren. Speziell das im Rahmen des Anerkennungsgesetzes eingeführte Verfahren bietet noch viel Verbesserungspotenzial in Bezug darauf, Antragstellern das Finden der zuständigen Stelle zu erleichtern.
- Die Finanzierung von (Weiter-)Bildungsmaßnahmen stellt oftmals ein Hemmnis dar, solche zu absolvieren. Hier ergeben sich zwei Ansatzpunkte: Zum einen sollte Studierenden aus Drittstaaten die rechtliche Möglichkeit gegeben werden, während ihres Studiums ausreichend zu arbeiten und auch berufsbegleitende und duale Studienformen zu nutzen. Zum anderen ist nachzudenken über staatliche Unterstützungsmöglichkeiten privater Bildungsausgaben (beispielsweise in Form von Weiterbildungskrediten). Die finanzielle Förderung der dualen Ausbildung in Deutschland durch das Programm MobiPro-EU ist sinnvoll und sollte auf seine Wirkung hin evaluiert werden.
- Das Absolvieren eines Praktikums kann in allen drei hier betrachteten Bereichen des Bildungssystems Vorteile schaffen, weil Praktikanten Land, Leute und Unternehmen kennenlernen und die Betriebe potenzielle Nachwuchskräfte finden können. Die Rekrutierung von Praktikanten oder Werkstudenten hat sich häufig als ein guter Weg herausgestellt, um neue Mitarbeiter zu gewinnen. Daher sollten die Rahmenbedingungen für die Vergabe von Praktika an Personen aus dem Ausland auf politischer und auf Unternehmensebene verbessert werden.

- Die richtige Wahl des passenden Bildungsangebots setzt einen intensiven Informationsprozess beim Einzelnen voraus. Dieser Prozess ist durch kompetente Beratung zu unterstützen. Während sich im Hochschulbereich bereits Beratungsstrukturen etabliert und einen recht guten Bekanntheitsgrad erreicht haben, steht der Bereich der beruflichen Aus- und Weiterbildung noch am Anfang. Die Beratung sollte bereits im Herkunftsland ansetzen und idealerweise während eines Praktikums in Deutschland konkretisiert werden. Beratung und Weiterbildung von ausländischen Fachkräften können dann am treffsichersten gestaltet werden, wenn zunächst einmal der Bedarf ermittelt wird, beispielsweise durch das Sammeln aller Defizite aus den Anerkennungsbescheiden. Daraus lassen sich dann passgenaue Angebote entwickeln, mit denen ausländische Fachkräfte, deren Abschluss nicht voll anerkannt wurde, die Gleichwertigkeit mit deutschen Berufsabschlüssen erreichen können. Ratsam ist die Einrichtung einer zentralen Beratungsstelle, die einen Überblick über alle laufenden Maßnahmen hat und Interessenten an die jeweilige Stelle weiterverweisen kann.

Darüber hinaus gibt es ausgewählte Maßnahmen, die für einzelne Bildungsbereiche von Bedeutung sind. In puncto Studium sind hochschuldidaktische Maßnahmen erforderlich, um die hohen Abbrecherquoten zu reduzieren. In der Berufsausbildung ist eine berufs- und sozialpädagogische Betreuung ratsam, um den jungen Erwachsenen die Eingewöhnung in einem für sie fremden Land zu erleichtern. Zudem hat eine Beratung zu den Beschäftigungs- und Karriereperspektiven nach dem Abschluss eine große Bedeutung, um die jungen Absolventen für den deutschen Arbeitsmarkt zu gewinnen.

Wichtig für die Anwerbung von ausländischen Auszubildenden ist es, den Bekanntheitsgrad der dualen Ausbildung im Ausland zu erhöhen und mit deren Vorteilen zu werben. Um die Rekrutierung solcher Auszubildenden für deutsche Unternehmen attraktiver zu machen, sollte die Abschaffung der Nichtbindungsklausel erwogen werden, die es Unternehmen derzeit verbietet, im Ausbildungsvertrag festzulegen, dass der Auszubildende nach dem Abschluss für eine gewisse Zeit im Unternehmen erwerbstätig werden muss.

Grundsätzlich gilt es zu bedenken, dass ausländische Absolventen einer Berufsausbildung oder eines Studiums, auch wenn sie nicht dauerhaft bleiben, sondern nach einigen Jahren in ihr Heimatland zurückkehren, für die Unternehmen dennoch wertvolle Ansprechpartner für künftige Internationalisierungsstrategien sind.

## Literatur

**Anger, Christina / Demary, Vera / Koppel, Oliver / Plünnecke, Axel**, 2013a, MINT-Frühjahrsreport 2013. Innovationskraft, Aufstiegschance und demografische Herausforderung, Gutachten für BDA, BDI, „MINT Zukunft schaffen“ und Gesamtmetall, Köln

**Anger, Christina / Demary, Vera / Plünnecke, Axel / Stettes, Oliver**, 2013b, Bildung in der zweiten Lebenshälfte. Bildungsrendite und volkswirtschaftliche Effekte, IW-Analysen, Nr. 85, Köln

**Anger, Christina / Erdmann, Vera / Plünnecke, Axel / Riesen, Ilona**, 2010, Integrationsrenditen. Volkswirtschaftliche Effekte einer besseren Integration von Migranten, IW-Analysen, Nr. 66, Köln

**Anger, Christina / Konegen-Grenier, Christiane / Lotz, Sebastian / Plünnecke, Axel**, 2011, Bildungsgerechtigkeit in Deutschland. Gerechtigkeitskonzepte, empirische Fakten und politische Handlungsempfehlungen, IW-Analysen, Nr. 71, Köln

**BA** – Bundesagentur für Arbeit, 2013, Förderprogramm MobiPro-EU, Förderkatalog, <http://www.arbeitsagentur.de/Dienststellen/RD-NRW/Paderborn/AA/Unternehmen/Foerderprogramm-MobiPro-EU/Generische-Publikationen/Foerderkatalog.pdf> [10.4.2013]

**BDA et al.** – Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände et al., 2007, Stellungnahme der Spitzenorganisationen der Wirtschaft zur Arbeitsunterlage der EU-Kommission, Berlin

**BIBB** – Bundesinstitut für Berufsbildung, 2012, Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge nach Zuständigkeitsbereichen, unversorgte Bewerber, unbesetzte Ausbildungsstellen, Angebots-Nachfrage-Relation mit Vergleich zu den Vorjahren, Tabelle 6-2012, Bonn

**Bildungswerk der Baden-Württembergischen Wirtschaft**, o. J., Nachqualifizierung für An- und Ungelernte. Eine Chance für Unternehmen und Beschäftigte, Stuttgart

**Blossfeld, Peter**, 1983, Höherqualifizierung und Verdrängung. Konsequenzen der Bildungsexpansion in den siebziger Jahren, in: Haller, Max / Müller, Walter (Hrsg.), Beschäftigungssystem im gesellschaftlichen Wandel, Frankfurt am Main, S. 184–240

**BMBF** – Bundesministerium für Bildung und Forschung, 2010, Internationalisierung des Studiums. Ausländische Studierende in Deutschland – Deutsche Studierende im Ausland, Berlin

**BMBF**, 2012, So ratlos wie zuvor, Newsletter, <http://www.bmbf.de/de/17996.php> [8.10.2012]

**BMI** – Bundesministerium des Innern, 2013, Jedes Alter zählt, Zweiter Demografie-gipfel der Bundesregierung am 14.5.2013, Berlin

**DAAD** – Deutscher Akademischer Austauschdienst, 2013a, Hochschulzugang und Hochschulzulassung, <https://www.daad.de/deutschland/nach-deutschland/voraussetzungen/de/6017-hochschulzugang-und-zulassung> [19.4.2013]

**DAAD**, 2013b, DAAD stellt Strategie 2020 vor, Pressemitteilung vom 15.4.2013, <https://www.daad.de/portrait/presse/pressemitteilungen/2013/23670.de.html> [10.6.2013]

**DAAD / HIS** – HIS-Institut für Hochschulforschung, 2012, Wissenschaft weltoffen, Bielefeld

**Demary, Markus / Erdmann, Vera**, 2012, Fachkräfteengpässe und Arbeitslosigkeit in Europa. Wanderung als kurzfristiger Ausgleichsmechanismus, in: IW-Trends, 39. Jg., Nr. 3, S. 35–48

**Deutscher Bundestag**, 2012, Unterrichtung durch die Bundesregierung, 19. Bericht nach § 35 des Bundesausbildungsförderungsgesetzes zur Überprüfung der Bedarfsätze, Freibeträge sowie Vomhundertsätze und Höchstbeträge nach § 21 Abs. 2, Drucksache 17/8498, Berlin

**DIHK** – Deutscher Industrie- und Handelskammertag, 2013, Arbeitsmarktreserven durch Teilqualifikationen erschließen, Pressemeldung vom 20.3.2013, <http://www.dihk.de/presse/meldungen/2013-03-20-ausbildungskonzept> [22.4.2013]

**Erdmann, Vera / Koppel, Oliver / Plünnecke, Axel**, 2012, Innovationsmonitor. Die Innovationskraft Deutschlands im internationalen Vergleich, IW-Analysen, Nr. 79, Köln

**Erdmann, Vera / Seyda, Susanne**, 2012, Fachkräfte sichern. Engpassanalyse 2012, Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie (Hrsg.), Berlin

**EU-Kommission**, 2012, „Leonardo Da Vinci“. Fakten und Zahlen, EU-Förderung für die berufliche Bildung 2007–2011, Luxemburg

**Eurostat**, 2013a, Internationale Wanderungen und Asyl. Aufenthaltstitel, <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/population/data/database> [15.3.2013]

**Eurostat**, 2013b, Arbeitslosenquoten nach Geschlecht und Altersgruppe. Jahresdurchschnitte, [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/employment\\_unemployment\\_ifs/data/database](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/employment_unemployment_ifs/data/database) [28.3.2013]

**Geis, Wido**, 2012, Der Beitrag der Zuwanderung zur Fachkräftesicherung, in: IW-Trends, 39. Jg., Nr. 2, S. 85–98

**Geis, Wido / Plünnecke, Axel**, 2013, Zuwanderung, Fachkräfteengpässe und Arbeitsmarktbedarfe in Deutschland. Ein Ausblick, Stellungnahme des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln, Köln

**GIB** – Gesellschaft für Innovationsforschung und Beratung, 2012, Empiriegestütztes Monitoring zur Qualifizierungssituation in der deutschen Wirtschaft. Ergebnisbericht zur Welle Herbst 2011, Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Technologie, Berlin

**GIB**, 2013, Empiriegestütztes Monitoring zur Qualifizierungssituation in der deutschen Wirtschaft. Ergebnisbericht zur Welle Frühjahr/Herbst 2012, Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Technologie, Berlin

**Goethe-Institut**, 2007, Jahrbuch 2006/2007, München

**Goethe-Institut**, 2008, Jahrbuch 2007/2008, München

**Goethe-Institut**, 2009, Jahrbuch 2008/2009, München

**Goethe-Institut**, 2010, Jahrbuch 2009/2010, München

**Goethe-Institut**, 2011, Jahrbuch 2010/2011, München

**Goethe-Institut**, 2012, Jahrbuch 2011/2012, München

**GPC** – Good Practice Center, 2013, Modulare Nachqualifizierung mit fachlichem Feststellungsverfahren, [https://good-practice.bibb.de/gp/index.php?id\\_offer=148&action=gpc\\_detail](https://good-practice.bibb.de/gp/index.php?id_offer=148&action=gpc_detail) [22.4.2013]

**Helmrich, Robert / Zika, Gerd / Kalinowski, Michael / Wolter, Marc I.**, 2012, Engpässe auf dem Arbeitsmarkt: Geändertes Bildungs- und Erwerbsverhalten mildert Fachkräftemangel. Neue Ergebnisse der BIBB-IAB-Qualifikations- und Berufsfeldprojektionen bis zum Jahr 2030, BIBB REPORT, Nr. 18/12, Bonn

**Heublein, Ulrich / Richter, Johanna / Schmelzer, Robert / Sommer, Dieter**, 2012, Die Entwicklung der Schwund- und Studienabbruchquoten an den deutschen Hochschulen, HIS: Forum Hochschule, Nr. 3/2012, Hannover

**iMOVE** – International Marketing of Vocational Education, 2012, Über iMOVE, [http://www1.imove-germany.de/cps/rde/xchg/imove\\_projekt\\_de/hs.xsl/ueber\\_imove.htm](http://www1.imove-germany.de/cps/rde/xchg/imove_projekt_de/hs.xsl/ueber_imove.htm) [9.4.2013]

**iMOVE**, 2013, Eine Million Inder sollen Deutsch lernen, [http://www.imove-germany.de/cps/rde/xchg/imove\\_projekt\\_de/hs.xsl/alle\\_news.htm?conteco-url=/cps/rde/xchg/imove\\_projekt\\_de/hs.xsl/17654.htm](http://www.imove-germany.de/cps/rde/xchg/imove_projekt_de/hs.xsl/alle_news.htm?conteco-url=/cps/rde/xchg/imove_projekt_de/hs.xsl/17654.htm) [9.4.2013]

**Kehm, Barbara M.**, 2011, Where does Germany stand in international comparison?, in: Nickel, Sigrun (Hrsg.), 2011, Der Bologna-Prozess aus Sicht der Hochschulforschung. Analysen und Impulse für die Praxis, CHE-Arbeitspapier, Nr. 148, S. 50–58, Gütersloh

**Klös, Hans-Peter / Plünnecke, Axel**, 2011, Handlungsfelder der Fachkräftesicherungspolitik, Gutachten im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, Köln

**KMK** – Kultusministerkonferenz, 2012, Anerkennung von ausländischen Hochschulqualifikationen in Deutschland, [http://www.kmk.org/fileadmin/pdf/ZAB/Zeugnisbewertungen/Infoblatt\\_Anerkennung\\_Hochschulabschluesse\\_deutsch.pdf](http://www.kmk.org/fileadmin/pdf/ZAB/Zeugnisbewertungen/Infoblatt_Anerkennung_Hochschulabschluesse_deutsch.pdf) [19.4.2013]

**Krenn, Sylvia / Küfner, Christine / Neumann, Florian / Stumpf, Felix**, 2011, Optimierung der Qualifizierungsangebote für gering qualifizierte Arbeitslose, Gesamtabchlussbericht im Auftrag der Bundesagentur für Arbeit, Nürnberg

**Markt und Mittelstand**, 2013, Interkulturelle Arbeitskräfte. Ganze Etage für Azubis, <http://www.marktundmittelstand.de/idee-des-tages/ganze-etage-fuer-azubis> [11.4.2013]

**NA beim BIBB** – Nationale Agentur beim Bundesinstitut für Berufsbildung, 2013, Über „Leonardo Da Vinci“, [http://www.na-bibb.de/leonardo\\_da\\_vinci/ueber\\_leonardo\\_da\\_vinci.html](http://www.na-bibb.de/leonardo_da_vinci/ueber_leonardo_da_vinci.html) [5.4.2013]

**NDR** – Norddeutscher Rundfunk, 2012, Zehn Spanier wollen bleiben, Meldung vom 1.7.2012, <http://www.ndr.de/regional/Niedersachsen/emsland/fachkraefte161.html> [9.4.2013]

**OECD** – Organisation for Economic Co-operation and Development, 2011, International Migration Outlook: SOPEMI 2011, Paris

- OECD**, 2012, Education at a Glance, Paris
- Ripmeester**, Nannette / **Pollock**, Archibald, 2011, Guide to Enhancing the International Student Experience for Germany, GATE-Germany, Consortium for International Education Marketing (Hrsg.), Bielefeld
- Schimpl-Neimanns**, Bernhard, 2003, Mikrodaten-Tools. Umsetzung der Berufsklassifikation von Blossfeld auf die Mikrozensus 1973–1998, ZUMA-Methodenbericht, Nr. 2003/10, Mannheim
- Schönfeld**, Gudrun et al., 2010, Kosten und Nutzen der dualen Berufsausbildung aus Sicht der Betriebe. Ergebnisse der vierten BIBB-Kosten-Nutzen-Erhebung, Bielefeld
- Seyda**, Susanne / **Michalski**, Corinna / **Malin**, Lydia, 2012, Konsequenzen aus der IW-Weiterbildungserhebung 2011. Herausforderungen für die Weiterbildung, in: Weiterbildung, Zeitschrift für Grundlagen, Praxis und Trends, 64. Jg., Nr. 5, S. 31–33
- Statistisches Bundesamt**, 2012a, Bevölkerung und Erwerbstätigkeit. Bevölkerung mit Migrationshintergrund. Ergebnisse des Mikrozensus 2011, Fachserie 1, Reihe 2.2, Wiesbaden
- Statistisches Bundesamt**, 2012b, Bildung und Kultur. Prüfungen an Hochschulen 2011, Fachserie 11, Reihe 4.2, Wiesbaden
- Statistisches Bundesamt**, 2012c, Bildung und Kultur. Berufliche Bildung 2011, Fachserie 11, Reihe 3, Wiesbaden
- Statistisches Bundesamt**, 2013a, Bevölkerung und Erwerbstätigkeit. Wanderungen 2011, Wiesbaden
- Statistisches Bundesamt**, 2013b, Mikrozensus 2011 (Sonderauswertung für das Institut der deutschen Wirtschaft Köln), Wiesbaden
- Stettes**, Oliver, 2006, Bildungsökonomische Grundlagen. Investitionen in Humankapital, in: Institut der deutschen Wirtschaft Köln (Hrsg.), Bildungsfinanzierung und Bildungsregulierung in Deutschland. Eine bildungsökonomische Reformagenda, Köln, S. 31–60
- Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft**, 2013, Hochschulbildungsreport 2020, in Kooperation mit McKinsey&Company, Essen
- SVR Migration** – Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration, 2011, Migrationsland 2011, Jahresgutachten 2011 mit Migrationsbarometer, Berlin
- SVR Migration**, 2012, Mobile Talente? Ein Vergleich der Bleibeabsichten internationaler Studierender in fünf Staaten der Europäischen Union, Berlin
- SVR Migration**, 2013, Erfolgsfall Europa? Folgen und Herausforderungen der EU-Freizügigkeit für Deutschland, Jahresgutachten 2013 mit Migrationsbarometer, Berlin
- vbw** – Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft, 2010, Chance Teilqualifizierung. Kompetente Fachkräfte für Ihren Betrieb, München
- vbw**, 2012, Internationalisierung der Hochschulen. Eine institutionelle Gesamtstrategie, Gutachten, München

**Wachstumsregion Ems-Achse**, 2013, 40 Spanier zieht es in die Wachstumsregion Ems-Achse, Pressemitteilung vom 27.2.2013, [http://www.emsachse.de/index.php?ID=47&action=article&articles\\_ID=222](http://www.emsachse.de/index.php?ID=47&action=article&articles_ID=222) [9.4.2013]

**ZAV – Zentrale Auslands- und Fachvermittlung**, 2012, Rekrutierung von ausländischen Fachkräften. ZAV macht gute Erfahrungen in EU-Staaten, Pressemitteilung vom 16.10.2012, [http://www.arbeitsagentur.de/nn\\_29928/Dienststellen/besondere-Dst/ZAV/presse/2012/052012-Incoming.html](http://www.arbeitsagentur.de/nn_29928/Dienststellen/besondere-Dst/ZAV/presse/2012/052012-Incoming.html) [9.4.2013]

**Zukunftsdialog**, 2012, Duale Berufsausbildung „made in Germany“, [https://www.dialog-ueber-deutschland.de/SharedDocs/Blog/DE/2012-03-12\\_duale\\_Berufsausbildung.html](https://www.dialog-ueber-deutschland.de/SharedDocs/Blog/DE/2012-03-12_duale_Berufsausbildung.html) [9.4.2013]

## **Kurzdarstellung**

Humankapital ist die wichtigste Ressource in einer wissensintensiven Wirtschaft. Neben den Reformen der letzten Jahre muss das deutsche Bildungssystem für internationale Fachkräfte attraktiver werden. Dies gilt für alle drei hier betrachteten Bereiche – berufliche Bildung, akademische Bildung und Weiterbildung. Wege hierzu sind eine gelebte Willkommenskultur, ein verbessertes Verfahren zur Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen, finanzielle Unterstützung im Studium und bei beruflicher Aus- und Weiterbildung sowie ausreichende Angebote an Deutschkursen. Darüber hinaus sollte es durch zentrale Anlaufstellen erleichtert werden, die jeweils passende Bildungsmaßnahme zu finden. Hilfreich sind auch eine berufs- und sozialpädagogische Betreuung für ausländische Auszubildende und eine gezielte Studien- und Karriereberatung für ausländische Studierende. Der Bekanntheitsgrad der dualen Ausbildung im Ausland sollte weiter erhöht und die Abschaffung der Nichtbindungsklausel erwogen werden. Unternehmen können einen Beitrag leisten, indem sie sich für junge Menschen aus dem Ausland öffnen, etwa indem sie verstärkt Praktika anbieten.

## **Abstract**

Human capital is the most important resource in a knowledge-intensive economy. To supplement the structural reforms of recent years the country's education system needs to be made more attractive for skilled workers from abroad. This applies to all three branches of education reviewed here: apprenticeships, tertiary education and further training. Effective ways of achieving this include creating a genuine culture of welcome, improving procedures for the recognition of qualifications acquired abroad, offering financial support for tertiary students, apprentices and those undergoing further training, and ensuring an adequate supply of German language tuition. Beyond this, central information and contact points would make it easier for those interested to find suitable courses. Provision for the welfare and cultural acclimatisation of vocational trainees and specific guidance for students on their courses of study and future careers would also be helpful. International awareness of Germany's dual vocational training system should be further enhanced and legislative changes to allow companies to bind successful trainees to their company for a limited period ought to be considered. Companies can also contribute by opening their doors to young people from abroad, offering, for example, more opportunities for them to gain practical work experience.

## Die Autoren

Dr. rer. pol. **Vera Demary**, geboren 1981 in Gütersloh; Studium der Volkswirtschaftslehre in Paderborn, St. John's (Kanada) und Rotterdam sowie Promotion in Köln; seit 2009 im Institut der deutschen Wirtschaft Köln, seit 2013 Leiterin des Kompetenzfelds „Schulische und akademische Bildung“.

Dr. rer. pol. **Wido Geis**, geboren 1981 in Friedrichshafen; Studium der Volkswirtschaftslehre und Promotion in Tübingen; seit 2011 im Institut der deutschen Wirtschaft Köln, Economist im Kompetenzfeld „Humankapital und Innovation“.

**Christiane Konegen-Grenier**, geboren 1956 in Mülheim an der Ruhr; Studium der Geschichte, Germanistik und Pädagogik in Köln und Bordeaux; seit 1986 im Institut der deutschen Wirtschaft Köln, Senior Researcher im Kompetenzfeld „Schulische und akademische Bildung“.

Prof. Dr. rer. pol. **Axel Plünnecke**, geboren 1971 in Salzgitter; Studium der Volkswirtschaftslehre in Göttingen sowie Promotion in Braunschweig; seit 2003 im Institut der deutschen Wirtschaft Köln, seit 2005 stellvertretender Leiter des Wissenschaftsbereichs „Bildungspolitik und Arbeitsmarktpolitik“, außerdem Leiter des Kompetenzfelds „Humankapital und Innovation“; seit 2010 zudem Professor für Wirtschaftswissenschaften an der Deutschen Hochschule für Prävention und Gesundheitsmanagement in Saarbrücken.

Dr. rer. oec. **Susanne Seyda**, geboren 1972 in Köln; Studium der Volkswirtschaftslehre in Köln sowie Promotion in Bochum; seit 2002 im Institut der deutschen Wirtschaft Köln, Senior Economist im Kompetenzfeld „Berufliche Bildung“.