



International Career Services an deutschen Hochschulen

Aktuelle Strukturen und strategische Handlungsperspektiven

1

ZUSAMMENFASSUNG

International Career Services (ICS) ist eine Sammelbezeichnung für Karrieredienste für internationale Studierende. ICS unterstützen internationale Studierende bei der erfolgreichen Integration in lokale, regionale und nationale Arbeitsmärkte und sind im englischsprachigen Raum traditionell fest an Hochschulen verankert. Mit dem Aufkommen englischsprachiger Studiengänge in der jüngeren Vergangenheit haben sich ICS auch in Europa verbreitet. Vor allem an deutschen Hochschulen gibt es eine breite Unterstützung für ICS-Programme. Die vorliegende Forschungsarbeit skizziert Karrieredienste für internationale Studierende an deutschen Hochschulen, präsentiert einen konzeptionellen Rahmen und identifiziert vier strategische Planungsbereiche für Hochschulen, die an einer Weiterentwicklung ihrer ICS interessiert sind.

<https://doi.org/10.46685/DAADStudien.2023.06>

Einleitung

Überall in Europa, von Finnland bis in die Türkei, steigt die Zahl der Hochschulen, die spezialisierte Karrieredienste für internationale Studierende entwickeln. Die Entwicklung solcher Dienste ist ein Baustein der Internationalisierung von Karrierediensten, worunter „die gezielte Ergänzung von akademischen, kulturellen, erfahrungsbezogenen, Beratungs-, Schulungs- und Unterstützungsstrukturen, die die Eingliederung internationaler Studierender in den Arbeitsmarkt des Gastlandes, des Herkunftslandes oder eines Drittlandes anstreben, um eine transnationale, internationale, binationale und/oder multikulturelle Dimension“ (Schueller, 2022d, S. 21) zu verstehen ist. Die vorliegende Forschungsarbeit skizziert Karrieredienste für internationale Studierende an deutschen Hochschulen und präsentiert einen konzeptionellen Rahmen für Hochschulen, die an einer Weiterentwicklung ihrer internationalisierten Karrieredienste interessiert sind.

AUTORIN



Jessica Schueller ist Doktorandin an der Miami University in Ohio, USA. Ihre Forschungs- und Arbeitsschwerpunkte sind transnationale Hochschulbildung und die Internationalisierung von Career Services.

Der Bedarf an studierendenspezifischen International Career Services

Der Trennung von Karrierediensten für Studierende unterschiedlicher Herkunft liegt die Annahme zugrunde, dass internationale Studierende mit anderen Herausforderungen konfrontiert sind als inländische Studierende. Die Forschung zeigt, dass internationale Studierende einer Vielzahl von Herausforderungen gegenüberstehen, darunter 1) unzureichende Sprachkenntnisse, 2) mangelnde Kenntnisse der Arbeitswelt im Studienland und wenig Praxiserfahrungen, 3) zurückhaltende Arbeitgeber, vor allem in kleinen Unternehmen, 4) fehlende persönliche und berufliche Netzwerke im Studienland, 5) wenig bedarfsgerechte Unterstützung beim Berufseinstieg bzw. deren mangelnde Inanspruchnahme, 6) rechtliche Barrieren und 7) Studienabbruch (Morris-Lange & Brands, 2015, S. 19-21). Für die große Mehrheit der Studierenden an deutschen Hochschulen bestehen diese Herausforderungen nicht, weshalb sich die Anforderungen internationaler und inländischer Studierender in der Praxis unterscheiden.

Neben diesen allgemeinen Herausforderungen stehen internationale Studierende ohne deutsche Sprachkenntnisse vor weiteren Schwierigkeiten, die aufgrund der linguistischen und kulturellen Barrieren einen Bedarf nach erweiterter Unterstützung bei der Vorbereitung auf den Berufseinstieg in Deutschland schaffen. Die Zahl der internationalen Studierenden an deutschen Hochschulen ist im letzten Jahrzehnt um über 75 % gewachsen, und ein großer Teil dieses Zuwachses ist auf englischsprachige Studiengänge zurückzuführen (DAAD & DZHW, 2021; Kercher, 2019, S. 3). Die „Study & Work“-Studie des Instituts für Hochschulforschung Halle-Wittenberg (HoF) und des Beauftragten der Bundesregierung für die Neuen Bundesländer aus dem Jahr 2017 identifizierte die folgenden zusätzlichen Barrieren, die für Studierende in rein englischsprachigen Programmen wesentlich sind (Dömling, S. 9):

- Die Selbständigkeit bei der Praktika- und Jobsuche aufgrund von Vorerfahrungen, Kultur, Bildungs- und Lernsystem im jeweiligen Heimatland ist sehr unterschiedlich.

- Die Sprachhürde für Studierende in englischsprachigen Studiengängen bei der Praktika- und Stellensuche ist höher.
- Je nach Herkunftsland müssen die Studierenden mit mehr Skepsis bzw. Vorurteilen einiger Branchen rechnen.
- Es gibt eine unterschiedlich hohe Dringlichkeit, eine berufliche Perspektive in Deutschland oder einem dritten Land zu finden aufgrund einer schwierigen Arbeitsmarktsituation, politischen Situation oder (Bürger-)Krieg im Herkunftsland.
- Eine vor allem auch gut bezahlte berufliche Tätigkeit zu finden scheint auch davon abhängig zu sein, in welchem Maße Fürsorgepflichten gegenüber der Familie bestehen.

Internationale Studierende allgemein, vor allem aber solche ohne deutsche Sprach- oder Kulturkompetenz befinden sich im Nachteil (Morris-Lange & Brands, 2015, S. 19-21). ICS haben die Aufgabe, Abhilfe zu schaffen, gegenzusteuern und Studierende trotz dieser Herausforderungen bei der Vorbereitung auf die Integration in den deutschen Arbeitsmarkt zu unterstützen.

International Career Services an deutschen Hochschulen

Ein Katalysator für die zunehmende Entwicklung von ICS war ohne Zweifel die wachsende Zahl an englischsprachigen Studiengängen. Andere Faktoren spielten ebenfalls eine Rolle, darunter das vergleichsweise großzügige 18-monatige Arbeitsvisum im Anschluss an das Studium in Kombination mit nationalen Vermarktungsstrategien zur Anwerbung internationaler Studierender. Im Zusammenspiel haben diese Initiativen das positive Image Deutschlands bei jungen Berufseinsteigerinnen und -einsteigern, die englischsprachige Studiengänge als möglichen Einstieg in den deutschen Arbeitsmarkt betrachten, gestärkt. Internationale Studierende gelten aufgrund ihres Studiums und ihrer dadurch bedingten Vertrautheit mit „kulturellen Facetten Deutschlands sowie mit der deutschen Sprache“ (Nintcheu & Köbler, 2020, S. 10) zwar oft als „ideale Immigranten“, auf Absolventinnen und Absolventen englischsprachiger Studiengänge trifft dies aber nicht immer zu. Trotz diesem vermeintlichen Kontrast zwischen englischsprachigen

Studierenden und an deutschsprachigen Arbeitskräften interessierten deutschen Arbeitgebern zeigen aktuelle OECD-Daten, dass beinahe 50 % der internationalen Studierenden des Jahrgangs 2015 auch fünf Jahre später noch in Deutschland waren (OECD, 2022, S. 185). Angesichts dieser Dynamik ist das Interesse an ICS an deutschen Hochschulen in den letzten zehn Jahren in Politik, Praxis und Wissenschaft insgesamt gestiegen.

Ein ICS bietet „auf die Anforderungen internationaler Studierender zugeschnittene Karriereunterstützung, -dienste und -beratung“ (Schueller, 2022d, S. 21). Die Bezeichnungen „Karrieredienste“ bzw. „Career Services für internationale Studierende“ und „International Career Services“ bzw. „ICS“ werden synonym verwendet und sollen dieselbe Bedeutung transportieren. Doch während sich Karrieredienste für internationale Studierende und International Career Services auf die tatsächlich geleisteten Dienste beziehen, bezeichnet die Internationalisierung von Karrierediensten den Prozess der Integration einer Dimension, die sich mit dem Einstieg in internationale und/oder globale Arbeitsmärkte befasst. Ein ICS kann von einer bestimmten Mitarbeiterin oder einem bestimmten Mitarbeiter innerhalb einer bestehenden Einrichtung (z. B. akademisches Auslandsamt, Career Service) einer Hochschule, als separate Einrichtung (z. B. ICS) und/oder als Teil eines projektgeförderten Programms in Anspruch genommen werden.

Eine Studie zu ICS in Deutschland, basierend auf Daten, die durch Auswertung von Hochschulwebsites (n = 420) und einer Online-Befragung von Praktikerinnen und Praktikerin an deutschen Hochschulen (n = 141) erhoben wurden, kam zu dem Ergebnis, dass rund 20 % aller deutschen Hochschulen über einen ICS verfügen (Schueller, 2022d, S. 60). Die Studie zeigte außerdem, dass ein typischer ICS sechs Elemente aufweist: 1) der ICS ist am akademischen Auslandsamt oder im Bereich Career Services angesiedelt und in bestehende Dienste eingebettet, 2) er bietet individuelle, fächerübergreifende Unterstützung, 3) er richtet sich an Studierende, die einen Abschluss in englischsprachigen Master- oder deutschsprachigen Bachelor-Studiengängen anstreben, 4) er wird hauptsächlich in englischer und/oder deutscher Sprache bereitgestellt, und zwar 5) im mittleren oder finalen Abschnitt

eines Studiengangs; und 6) er hilft internationalen Studierenden dabei, sich in den nationalen Arbeitsmarkt zu integrieren.

Die meisten an der Studie beteiligten Hochschulen gaben an, ihren ICS über kurzfristige Projektförderungen zu finanzieren. Es wird angenommen, dass die Projekte künftig in die Hauptbudgets der Hochschulen überführt werden; dies ist jedoch nicht immer der Fall, weshalb es auch zu ICS-Schließungen kommt. Ohne nachhaltige Finanzierung gehen kompetentes Personal und dauerhafte Servicestrukturen zur Betreuung neu immatrikulierter internationaler Studierender verloren. Im Gegensatz zu anderen Programmen, wie der vorübergehenden Eingliederungshilfe für Geflüchtete, wird die Integration internationaler Studierender in den deutschen Arbeitsmarkt so lange als Bedürfnisfeld bestehen bleiben, wie internationale Studierende von deutschen Hochschulen und Arbeitgebern angeworben bzw. gesucht werden.

Entwicklung von International Career Services: Vier Kernbereiche

Immer mehr deutsche Hochschulen erweitern ihre institutionellen Serviceangebote um ICS. Vor der Einführung eines ICS sind vier Kernbereiche zu berücksichtigen, darunter die Ausarbeitung institutioneller Leitlinien, die auf die Anforderungen des örtlichen Arbeitsmarktes ausgerichtet sind, die Ermittlung geeigneter Services für die vorhandenen internationalen Studierenden, Finanzierungsfragen (einschließlich Finanzierung durch Arbeitgeber) und eine angemessene Benennung des ICS. Es folgt eine kurze Beschreibung der einzelnen Bereiche.

1. INSTITUTIONELLE LEITLINIEN

In Deutschland gibt es auf institutioneller, kommunaler, regionaler und nationaler Ebene zahlreiche Leitlinien, Strategien und Initiativen, die die Bindung internationaler Studierender unterstützen sollen. Abgesehen von staatlichen politischen Leitlinien haben einige deutsche Hochschulen in ihre allgemeinen Internationalisierungsstrategien Formulierungen oder Abschnitte zur Arbeitsmarktintegration internationaler Studierender aufgenommen (z. B. Carl von Ossietzky Universität Oldenburg, Hochschule Heilbronn; s. Schueller, 2022c, S. 83). Andere sind noch einen Schritt weitergegangen und

haben eigenständige Strategien für die Bindung internationaler Fachkräfte verabschiedet. Ein Beispiel dafür ist die Hochschule Schmalkalden, die eine eigene Strategie nur zur Bindung internationaler Studierender an den regionalen Arbeitsmarkt entwickelt hat (Hochschule Schmalkalden, 2021).

Eigens auf die Bindung internationaler Studierender an den lokalen Arbeitsmarkt ausgerichtete Strategien sind ein relativ junges Phänomen, das erst in den letzten ungefähr zehn Jahren aufgekommen ist. Ähnliche Initiativen haben allerdings inzwischen auch Bundesländer wie Brandenburg und Bayern entwickelt. Solche Strategien sind von entscheidender Bedeutung für die gezielte Weiterentwicklung von ICS. Da sich die regionalen Anforderungen und die vor Ort angebotenen Studiengänge überall in Deutschland unterscheiden, sind individualisierte Ansätze zur Entwicklung von ICS sinnvoll. Hochschulen sollten daher in Erwägung ziehen, neben den lokalen Arbeitsmarktakteuren eigene Leitlinien zu definieren und zu entwickeln, um die Ausrichtung ihrer ICS mitzubestimmen.

Im Rahmen der Verabschiedung solcher Leitlinien sollte auch berücksichtigt werden, ob die ICS dauerhafter oder temporärer Natur sein und wo sie an der Hochschule angesiedelt werden sollen. Tabelle 1 fasst die vier gängigsten ICS-Konstrukte nach Finanzierung und Struktur zusammen.

Dieser konzeptionelle Rahmen umfasst vier Typen von ICS, nämlich: 1) eigenständig-temporär, 2) eigenständig-dauerhaft, 3) integriert-temporär und 4) integriert-dauerhaft. Diese Typen lassen sich auf die Fördereinrichtung (z. B. DAAD, private Stiftungen, Hochschule) und die Verankerung des ICS innerhalb der Institution (z. B. innerhalb der Hochschule angesiedelter ICS) zurückführen. Anhand dieses Modells können Hochschulen ihre institutionellen Ziele, Förderaussichten und potenziellen Strukturen diskutieren. Weitere gute ICS-Beispiele aus der Praxis finden sich im ICS-Manual der Hochschulrektorenkonferenz (Böhm et al., 2021).

2. SERVICES

Aus den oben genannten Gründen ist es unabdingbar, zusätzliche und erweiterte Career-Service-Programme für internationale Studierende zur

4

TABELLE 1: KONZEPTIONELLER RAHMEN FÜR INTERNATIONAL CAREER SERVICES

		Struktur	Finanzierung
EIGENSTÄNDIG	TEMPORÄR	<i>Begründung:</i> Eine kleine Zahl von Geflüchteten benötigt Hilfe beim Einstieg in den Hochschulalltag, bei der Fächerauswahl und beim Verstehen der Arbeitsmarktrelevanz. <i>Mögliche Ausgestaltung:</i> Projektgeförderter ICS. <i>Praxisbeispiel:</i> Hochschule Georg Agricola, Competence Empowerment Center ¹	DAUERHAFT <i>Begründung:</i> Durchgängig hohe Zahlen internationaler Studierender, die einen Abschluss anstreben. <i>Mögliche Ausgestaltung:</i> Eigenständiger, durch eine Institution finanzierter ICS. <i>Praxisbeispiel:</i> Universität Leipzig, Career Service for Internationals ²
	INTEGRIERT	<i>Begründung:</i> Aufgrund der großen Zahl an internationalen Studierenden, insbesondere in bestimmten Studiengängen, richtet ein Koordinator einen fächerübergreifendes und/oder fachbereichs- oder studiengangspezifischen Dienst ein, der später wiederverwendet oder ausgebaut werden kann. <i>Mögliche Ausgestaltung:</i> Projektgeförderter ICS, der zwischen Career Services und akademischem Auslandsamt angesiedelt ist. <i>Praxisbeispiel:</i> Hochschule Karlsruhe, Career Service für Internationals ³	<i>Begründung:</i> Durchgängig hohe Zahlen internationaler Studierender, die einen Abschluss in bestimmten Disziplinen anstreben oder die besondere Anforderungen haben, die ein integriertes Vorgehen erfordern; oder (kleine) Hochschulen aus derselben Region, die sich zu einer Kooperation zusammenschließen müssen. <i>Mögliche Ausgestaltung:</i> Eine Person am akademischen Auslandsamt oder im Career Service, die ICS-Aufgaben übernimmt; eine mehrere Hochschulen umfassende Struktur. <i>Praxisbeispiel:</i> International Career Service Rhein-Main ⁴

¹ <https://www.thga.de/en/international-matters/incoming-students/programmes-and-projects-at-thga/competence-empowerment-center>

² <https://www.uni-leipzig.de/studium/beratungs-und-serviceangebote/career-service/career-service-for-internationals>

³ <https://www.h-ka.de/ebi/beratung>

⁴ <https://ics-rm.de/>

TABELLE 2: ELEMENTE DER UNTERSTÜTZUNG DURCH INTERNATIONAL CAREER SERVICES

Nr.	Element	Beschreibung der entsprechenden Services und Themen
1	ARBEITSMARKT Detaillierte, vereinfachte Informationen über Arbeitsmarktstrukturen, -erwartungen und -chancen	Vorbereitung auf und Aufklärung über die Anforderungen und Erfordernisse des deutschen Arbeitsmarktes; wichtige DAX-Unternehmen, soziale Marktwirtschaft und Hidden Champions; Funktionsweise deutscher Hochschulen und deren Verbindung zum Arbeitsmarkt; Entwicklung einer beruflichen Strategie für Deutschland; spezielle Kurse für Studierende aus bestimmten Ländern; berufliche Orientierung und Weiterentwicklung speziell für Deutschland, Arbeitsalltag und -kultur in Deutschland sowie rechtliche und steuerliche Themen
2	NETWORKING Informationen und Training zu Unternehmenskultur und Networking im Land	Kommunikation, Interviews, Normen und interkulturelle Schulungen; digitales Networking über LinkedIn, Xing usw.; Deutsch für berufliche Kontexte und Zwecke; Kontakt zu internationalen und deutschen Alumni
3	BEWERBUNGEN Informationen und Bewerbungstraining zu beruflichen Möglichkeiten in Deutschland	Kommunikation, Interviews, Normen und interkulturelle Schulungen; digitales Networking über LinkedIn, Xing usw.; Deutsch für berufliche Kontexte und Zwecke; Kontakt zu internationalen und deutschen Alumni
4	KOMPETENZEN UND ARBEITSERFAHRUNG Unterstützung bei der Suche nach potenziellen Arbeitgebern und beim Erwerb praktischer Arbeitserfahrung in Deutschland	Kontakte zu Unternehmen, berufsbezogene Deutschkurse einschließlich Firmenbesuchen, Praktika, Informationen zur Suche nach Praktika, Studentenjobs, Career Speed Dating, Unternehmensschulung, Vorbereitung auf Jobmessen, beaufsichtigte Teilnahme
5	KULTUR Formelle und informelle kulturelle Vorbereitung und Schulung	Informationen über die Erfolgsvoraussetzungen für internationale Bewerberinnen und Bewerber auf dem deutschen Arbeitsmarkt, Anleitung zur Übersetzung internationaler Erfahrungen für inländische Arbeitgeber, interkulturelles Training (einschließlich Aufklärung über Rassismus in Deutschland und den Umgang damit)

Quelle: Schueller, 2022b, S. 20.

5

Verfügung zu stellen. Angesichts der Unterschiede zwischen den einzelnen Hochschulen sind jedoch möglicherweise nicht in jedem Fall umfassende Services erforderlich; vielmehr kann es auch sinnvoll sein, sich auf ein bestimmtes Bedarfsfeld oder Programm zu konzentrieren. Tabelle 2 gibt einen Überblick über die Elemente von ICS, die zur Diskussion darüber anregen können, welche Bereiche an einer bestimmten Hochschule die größte Aufmerksamkeit erfordern.

Ein „idealer“ ICS existiert nicht. Die deutschen Hochschulen sind ebenso vielfältig wie ihre Studierenden, weshalb die Annahme, dass es eine „ideale“ Servicestruktur für alle Institutionen und Studierenden gebe, unlogisch wäre. In der Praxis gibt es aber zahlreiche gute Beispiele für die Entwicklung, Bereitstellung und Ausgestaltung von ICS in großen wie kleinen, öffentlichen wie privaten Hochschulen. Diese vier Elemente können als Richtschnur dafür dienen, welche Servicebereiche bei der Entwicklung von ICS berücksichtigt werden sollten.

3. FINANZIERUNG

Institutionen können Finanzierungen zur Unterstützung von ICS auf verschiedenen Wegen erhalten, beispielsweise über den DAAD, den Stifterverband, EU-Geldgeber (z. B. Europäischer Sozialfonds), Länder, Arbeitgeberorganisationen und natürlich

auch über die Hochschulen selbst (Übersicht der ICS-Projekte s. Schueller, 2022c). Über 10% der befragten Institutionen gaben an, dass sie Finanzmittel aus einer oder mehreren der folgenden Quellen erhalten:

- Einzelner Arbeitgeber oder Arbeitgeberstiftung
- Arbeitgeber-/Unternehmerverband
- Regionale Wirtschaftsförderungsgesellschaft

Dieses Ergebnis wurde in einer Teilstudie gründlich untersucht, wobei sich herausstellte, dass diese Finanzierungsmethoden ICS-bezogene Kostenteilungsmodelle in Form öffentlich-privater Partnerschaften darstellen (Schueller, 2022e). Viele Institutionen wenden sich zwar an Fördergesellschaften, wenn sie über den Ausbau eines ICS nachdenken, aber diese Resultate zeigen, dass diejenigen, die aus der Mobilität internationaler Studierender Nutzen ziehen, auch in der Lage sind, einen Beitrag dazu zu leisten.

4. BENENNUNG

Terminologische Verwirrung in Bezug auf ICS kann für Einzelpersonen, Institutionen und das Land als internationales Studienziel ein Problem darstellen. Auf individueller Ebene können die verschiedenen Projektbezeichnungen dazu führen, dass internationale Studierende Schwierigkeiten haben, ICS per

einfacher Onlinesuche zu erkennen oder zu finden – dabei stehen viele ICS-Initiativen vor dem Problem, Studierende zur Teilnahme zu motivieren.

Auf institutioneller Ebene können Zugangshürden zu ICS-Programmen deren Finanzierung gefährden, trotz des dringenden Bedarfs. Darüber hinaus kann eine uneinheitliche Benennung von ICS zur Entwicklung paralleler Servicestrukturen innerhalb von Institutionen führen, was die Anerkennung von Projekten seitens der Hochschulleitung erschwert.

Institutionen sollten daher einen Namen wählen, der bei der Suche leicht erkennbar ist (z. B. „International Career Service“ oder „Career Services für internationale Studierende“).

Fazit: International Career Services nachhaltig etablieren

ICS überbrücken den Spagat zwischen internationalen Studierenden, Hochschulen und dem Arbeitsmarkt. Eine nachhaltige Finanzierung ist unerlässlich, ebenso ein langfristiges und koordiniertes Marketing (Schueller, 2022a). Dies bedeutet, dass deutsche Hochschulen mit englischsprachigen Studiengängen die Vermarktung ihrer Studiengänge an potenzielle Studierende transparent gestalten müssen. Wenn lokale Arbeitgeber wiederholt ihren Bedarf an Absolventinnen und Absolventen

mit Deutschkenntnissen hervorheben, dann sollte diesen Bedenken mit entsprechenden Maßnahmen begegnet werden, etwa mit der Einbettung von Sprachkursen in Studiengänge. Dasselbe gilt auch für Bedenken, die von aktuellen Studierenden oder internationalen Alumni vorgebracht werden.

Bringt ein Studiengang keine Absolventinnen und Absolventen in einer arbeitsmarktrelevanten Disziplin hervor, lässt sich dies selbst durch einen optimal ausgestatteten und finanzierten ICS nicht kompensieren. Angesichts der Rolle, die nicht ökonomische Ziele in der deutschen Hochschulbildung spielen, mag dies zwar zunächst Kritik hervorrufen, aber in der Realität sind sich internationale Studierende bei der Wahl des Ziellandes und Studienganges ihrer beruflichen Perspektiven bewusst. Ein koordiniertes Marketing ist transparent und ermöglicht eine nachhaltige, langfristige Anwerbung entsprechend den Erfordernissen der Institution, der Studierenden und der örtlichen Gemeinschaften.

Letztlich müssen sich Institutionen und Career-Service-Fachkräfte zwingend untereinander vernetzen und gegenseitig unterstützen, wenn ICS-Programme dauerhaft tragfähig sein sollen. Ein Musterbeispiel dafür ist die Universität Bonn, deren ICS einen Praxisguide zur Planung und Entwicklung von Karriereprogrammen für internationale Studierende herausgegeben hat (Khurul et al., 2022).

6

QUELLEN

Böhm, T., Feisthauer, A., Gefele, K., & Uhing, C. (2021). *Manual: Career Services für internationale Studierende: Prozessbeschreibungen aus deutschen Hochschulen. Hochschulrektorenkonferenz*. https://www.hrk.de/fileadmin/redaktion/hrk-expertise/3_Manuals/HRK20001_Expertise_Manual_Career_Services_web.pdf.

Deutscher Akademischer Austauschdienst (DAAD) & Deutsches Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DZHW) (2021). *Wissenschaft weltoffen 2021: Daten und Fakten zur Internationalität von Studium und Forschung in Deutschland und weltweit. Bielefeld: WBV*. https://www.wissenschaft-weltoffen.de/content/uploads/2022/09/wiwe_2021_web_en.pdf.

Dömling, M. (2017). *Study & Work – Ausländische Studierende in Ostdeutschland halten, Willkommenssignale setzen: Eine Handreichung mit Praxisbeispielen*. https://www.hof.uni-halle.de/dateien/pdf/Study-Work_Brosch%C3%BCre.pdf.

Hochschule Schmalkalden (2021). „*Fachkräftebindung International*“: *Strategie der Hochschule Schmalkalden zur Bindung internationaler Studierender an den regionalen Arbeitsmarkt*. https://www.hs-schmalkalden.de/fileadmin/portal/International/Eramus/Fachkr%C3%A4ftebindung_International.pdf.

Kercher, J. (2019). *Studienerfolg und Studienabbruch bei Bildungsausländerinnen und Bildungsausländern in Deutschland und anderen wichtigen Gastländern (DAAD Blickpunkt)*. Bonn: DAAD. https://static.daad.de/media/daad_de/pdfs_nicht_barrierefrei/der-daad/analysen-studien/daad-blickpunkte__studienerfolg_und_studienabbruch_bei_bildungausl%C3%A4ndern_2019.pdf.

Khrul, K., Kirjuhin, S., Piazza, G.R., Winkel, J. (2022). *Internationale Studierende als (zukünftige) Fachkräfte vs. Fachkräftemangel? Ein Praxisguide für Planung, Umsetzung und Evaluation von Karriereprogrammen für internationale Studierende*. Münster: Waxmann Verlag. https://www.uni-bonn.de/de/international/campus-international/istart-karriere-programm/praxisguide_karriereprogramme.pdf.

Morris-Lange, S. & Brands, F. (2015). *Zugangstor Hochschule Internationale Studierende als Fachkräfte von morgen gewinnen (2015-2)*. Forschungsbereich beim Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration (SVR). https://www.svr-migration.de/wp-content/uploads/2023/01/SVR-FB_Zugangstor_Hochschule-8.pdf.

Nintcheu, M., & Köbler, A. (2020). *Möglichkeiten der Fachkräfteeinwanderung: Was Arbeitgeber wissen müssen*. https://www.bmwk.de/Redaktion/DE/Publikationen/Ausbildung-und-Beruf/moeglichkeiten-der-fachkraefteeinwanderung.pdf?__blob=publicationFile&v=1.

Organization for Economic Co-operation and Development (OECD) (2022). *International Migration Outlook 2022*. Paris: OECD Publishing. <https://www.oecd.org/migration/international-migration-outlook-1999124x.htm>.

Schueller, J. (2022a). *Germany's International Career Services: Marketing Mismatches and Sustainable Structures*. *International Higher Education*. Spring Issue No. 110. <https://www.internationalhighereducation.net/api-v1/article!/action/getPdfOfArticle/articleID/3427/productID/29/filename/article-id-3427.pdf>.

Schueller, J. (2022b). *Setting a Sustainable Agenda for Career Services for International Students in Germany*. *Deutscher Akademischer Austauschdienst (Hrsg.) (2022): Internationale Studierende in Deutschland: Perspektiven aus Hochschulforschung und Hochschulpraxis (DAAD Studien)*. Bonn: DAAD. <https://doi.org/10.46685/DAADStudien.2022.05>.

Schueller, J. (2022c). *The Internationalization of Career Services: Supporting the Labor Market Integration of International Students in Germany and a Conceptual Framework for International Career Services*. *Internationalisation of Higher Education - Policy and Practice*. <https://doi.org/10.36197/INT.2-2022.05>.

Schueller, J. (2022d). *International Student Mobility and Labor Market Integration: A Review of Career Services for International Students at Higher Education Institutions in Germany*. (Unveröffentlichte Masterarbeit, Universität Oldenburg).

Schueller, J. (2022e). *Cost Sharing and Funding of International Student Career Services: Public-Private Partnerships in the German Context*. *Journal of Student Financial Aid*: Vol. 51 : Iss. 3 , Article 5. <https://ir.library.louisville.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1803&context=jsfa>.

7

IMPRESSUM

Herausgeber

Deutscher Akademischer Austauschdienst e.V. (DAAD)
Kennedyallee 50, D-53175 Bonn
Tel.: +49 228 882-0, Fax: +49 228 882-444
E-Mail: webmaster@daad.de, Internet: <https://www.daad.de>
Vertretungsberechtigter Vorstand: Prof. Dr. Joybrato Mukherjee
Registergericht Bonn, Registernummer VR 2107,
Umsatzsteuer-IdNr.: DE122276332,
Verantwortlicher i.S.v. § 18 Abs. 2 MStV:
Dr. Kai Sicks, Kennedyallee 50, 53175 Bonn

Kontakt

Bereich Strategie und Steuerung – S1
Dr. Jan Kercher, kercher@daad.de

Design

Atelier Hauer+Dörfler GmbH, Berlin

Juni 2023

Als digitale Publikation im Internet veröffentlicht
Dieses Werk steht unter der Creative Commons Namensnennung.
Weitergabe unter gleichen Bedingungen 3.0 Deutschland Lizenz (CC BY-SA 3.0 DE) <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/3.0/de/>



GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung