

ABSCHLUSSBERICHT

"Entwicklung des Fachkräftebedarfs in Sachsen – Ausländische Studierende als künftige Zuwanderer"

im Rahmen des Förderprogramms "Ein weltoffenes Sachsen für Demokratie und Toleranz"

DIE DAETZ-STIFTUNG

Die Daetz Stiftung ist eine klassische Privatstiftung und verfolgt gemäß ihrer Satzung ausschließlich ge meinnützige Zwecke. Die Stiftung arbeitet rein opera tiv und nicht fördernd.

Alle ihre Programme verfolgen das Ziel, mit innova tiven und praxisbezogenen Konzepten einen Beitrag zum besseren gegenseitigen Verstehen der Menschen aus verschiedenen Kulturkreisen zu leisten. Dieses ist unabdingbar für eine erfolgreiche Zukunft unse res Landes, denn Globalisierung und Migration führen auch zunehmend in Deutschland dazu, dass Menschen unterschiedlicher Herkunft miteinander leben, lernen und arbeiten.

Die Daetz Stiftung sieht in der kulturellen Vielfalt große Chancen. Unser Land kann sie jedoch nur nutzen, wenn die Menschen einander auf Augenhöhe begegnen: mit Achtung und Respekt. Dies lässt sich nicht verordnen, sondern nur durch eine intensive Auseinan dersetzung mit den jeweiligen Traditionen, Glaubens formen, Denk und Lebensweisen erreichen.

Das Daetz Centrum Lichtenstein im Schlosspalais Komplex, Dauerausstellung der Kulturen der Welt und Sitz der Daetz Stiftung





INHALTSVERZEICHNIS

1.	Zusammenfassung des Berichts	Seite 4
2.	Demografische Entwicklung, Erwerbstätigenverlust überproportional	Seite 10
3.	Herkunft und Motive der Zuwanderer	Seite 12
4.	Nationalitäten in Deutschland und in Sachsen Verbesserung der Willkommenskultur	Seite 14
5.	Entwicklung am Arbeitsmarkt, Suche nach Qualifikation	Seite 18
6.	Moderater Zustrom aus dem Ausland; Sachsen bleibt Transitland	Seite 20
7.	Kleinteiligkeit der Sächsischen Wirtschaft	Seite 22
8.	Wie können Fachkräfte für den Freistaat Sachsen mit neuen und innovativen Konzepten gewonnen werden?	Seite 23
9.	Deckung des Fachkräftebedarfes durch Absolventen sächsischer Universitäten und Hochschulen	Seite 25
10.	Auszug aus der Studie des Sachverständigenrates Deutscher Stiftungen für Integration und Migration, unterstützt von der Stiftung Mercator, Essen	Seite 31
11.	Benachteiligung und Hemmnisse zur Eingliederung von ausländischen Studierenden nach ihrem Studium in hiesige Unternehmen	Seite 38

1 ZUSAMMENFASSUNG DES BERICHTS

Aufgrund der demografischen Entwicklung kommt es zunehmend zu eklatanten Engpässen bei der Suche nach geeigneten Fachkräften für Unternehmen in Sachsen. Zahlreiche Untersuchungen, statistische Erhebungen und auch der intensive Meinungsaustausch anlässlich der zwei Dialog-Veranstaltungen und der Vortragsreihen der Daetz-Stiftung 2012 lassen darüber keinen Zweifel aufkommen.

Laut Report "Perspektive 2025 -Fachkräfte für Sachsen" der Agentur für Arbeit gewinnt die sächsische Wirtschaft weiter an Fahrt. Die Beschäftigung wird aufgebaut und die Arbeitslosigkeit sinkt. Die Zahl der Erwerbstätigen erreichte 2010 den zweithöchsten Stand innerhalb der letzten zehn Jahre. Doch der Wermutstropfen ist die demografische Entwicklung. Die "Perspektive 2025" weist besonders darauf hin, dass in Sachsen das Erwerbspersonenpotential von aktuell 2,6 Millionen bis zum Jahr 2025 um rund 500.000 weiter sinken wird. Damit geht zwangsläufig das Angebot an qualifizierten Fachkräften zurück, die bereits heute in einigen Branchen und Regionen Deutschlands dringend gesucht werden.

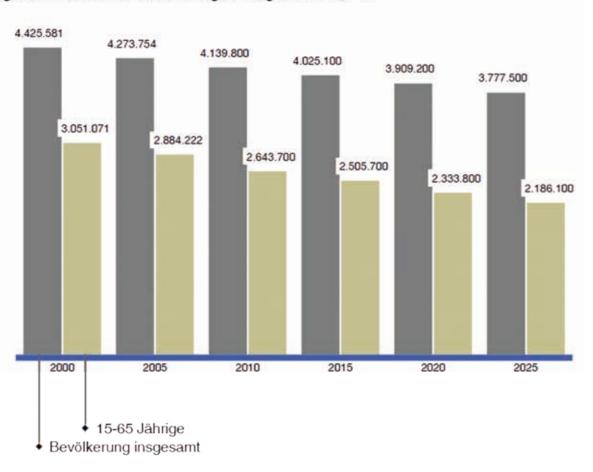
Während es bei größeren Unternehmen bereits heute der Fall ist. glaubt der überwiegende Teil der von uns befragten kleineren und mittelständischen Unternehmen dagegen, dass sie in den kommenden Jahren mit den bestehenden Personalkapazitäten zurechtkommen werden. Dies lässt vermuten. dass ein Großteil der Unternehmen auch in Zukunft hoch angesiedelte Fachkräfte nicht benötigt oder die Mittelständler die Entwicklung des Erwerbspersonenpotentials nicht erkannt haben.

▶ Bildquelle: "Perspektive 2025 – Fachkräfte für Sachsen" der Agentur für Arbeit, Regionaldirektion Sachsen, Mai 2011. Seite 2



Entwicklung und Prognose der Bevölkerung¹ und des Erwerbspersonenpotenzials² in Sachsen:

Veränderung 2009 zu 2025 bei Bevölkerung insgesamt -9,4 % Veränderung 2009 zu 2025 bei 15-65 Jährigen insgesamt -18,3 %



Obwohl die Einwohnerzahl von Sachsen seit 1993 um gut eine halbe Million zurückgegangen ist, hat der Freistaat seither den höchsten Stand an **Auspendlern** in andere Bundesländer zu verzeichnen. Hierbei handelt es sich vorwiegend um **Fachkräfte**, die für einen lukrativen Arbeitsplatz pendeln. (Quelle: Freie Presse 17. Januar 2013)

Der Mangel an Fachkräften ist bereits heute, vor allem in technischen Berufen wie dem bearbeitenden Gewerbe, im Gesundheitswesen sowie im Handwerk spürbar. (Freie Presse 26. Oktober 2012)

Die Agentur für Arbeit sieht weiterhin in ihrem Report – konkret im Handlungsfeld 6 – dass durch eine gesteuerte Zuwanderung von Fachkräften die Gewinnung von jährlich 1.400 zusätzlichen Fachkräften aus dem Ausland realisierbar ist. Dies scheint hingegen nur möglich, sofern die Attraktivität Sachsens durch die Etablierung einer umfassenden Willkommenskultur erhöht wird.

Unser Bericht weist darauf hin. dass es aus unterschiedlichen Gründen äußerst schwer ist. Fachkräfte aus anderen Ländern für Sachsen zu gewinnen. Der Freistaat steht in harter Konkurrenz mit anderen Industriestaaten und bietet bedeutend niedrigere Löhne und Gehälter (Sachsen muss sich vom Image als Billigland verabschieden), sowie aufgrund der Kleinteiligkeit der hiesigen Wirtschaft auch beschränktere Karrieremöglichkeiten als andere Länder. Es besteht letztlich mit der hier vorhandenen Willkommenskultur die Gefahr, dass mühsam angeworbene Fachkräfte über kurz oder lang in andere Länder abwandern.

Während andere Industrienationen seit Jahren bereits ausländische Fachkräfte in ihrem Land mit offenen Armen empfangen, liegt der Anteil der ausländischen Bevölkerung in Sachsen bei nur 2,8 Prozent.

Als eine wesentliche Ursache wäre zu nennen, dass der Freistaat

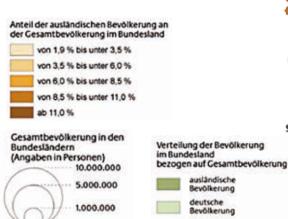
noch nicht als Einwanderungsland gilt, welches der Zuwanderung von Ausländern aufgeschlossen gegenübersteht. Sachsen profitiert nicht von der Grenznähe, sondern bleibt nach wie vor Transitland. In unseren Dialogen mit Unternehmen, Agenturen, Studierenden und universitären Einrichtungen wurden jedoch Möglichkeiten aufgezeichnet, wie diesen Nachteilen begegnet werden kann.

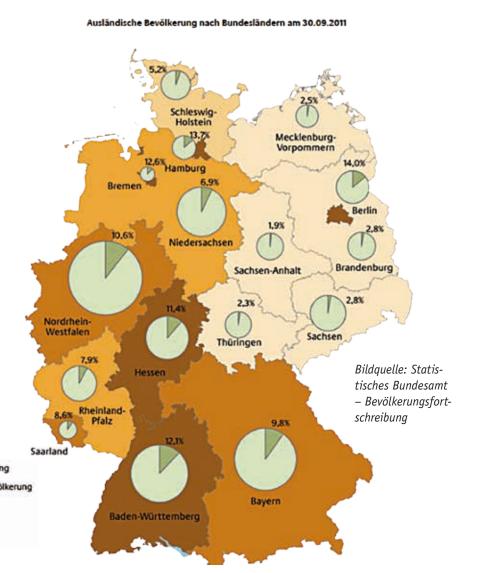
So stellt sich die Kernfrage, welche nachhaltigen Strategien der Freistaat Sachsen zur Gewinnung von qualifizierten Fachkräften mit hoch angesiedeltem Wissen auf technischen Fachgebieten verfolgen sollte. Unsere Studie kommt zu dem Ergebnis, dass hierfür das bestehende Potential der deutschen, aber vor allem auch der ausländischen Studierenden sächsischer Hochschulen und Universitäten, aus mehreren Gründen in sinnvoller Weise genutzt werden kann. Unsere Empfehlungen stützen sich auch auf die repräsentative Studie des Sachver-



ständigenrates Deutscher Stiftungen für Integration und Migration (SVR).

Die Studie beschreibt Hemmnisse, die bei der Eingliederung von ausländischen Studierenden nach ihrem Studium in hiesige Unternehmen bestehen. Als Basis hierfür dienen geführte Gespräche und Diskussionen, einerseits mit den Unternehmen, Wirtschaftsverbänden und IHKs, sowie andererseits mit den Universitäten in Dresden und Chemnitz, den Hochschulen Mittweida und Zwickau sowie mit der HTW in Dresden.





Sie zeigt aber auch Wege auf, die zur Verbesserung des Wirkungsgrades bei der Übernahme von ausländischen Studienabgängern – von klugen Köpfen – in unsere Unternehmen führen können.

Es wird empfohlen, die zahlreichen Initiativen zur Vermittlung von ausländischen Studierenden an Unternehmen in einer Zentralstelle zu bündeln und ein "Welcome Center" entstehen zu lassen.

Gleichzeitig ist es anstrebenswert, nicht nur eine Vermittlungsplattform für beide Seiten anzubieten, sondern auch eine mediative Prozessbegleitung für beide Seiten zu installieren.

Unsere Ergebnisse bestätigen die Folgen der demografischen Entwicklung und zeigen den damit zu erwartenden Verlust des zurzeit noch bestehenden Fachkräftepotentials auf. Sie spiegelt den Stand der kleinteiligen Wirtschaftsstruktur und die damit zurzeit noch relativ kleine Nachfrage nach Fachkräften wider.

Das Größenwachstum unserer mittelständischen Unternehmen stellt die zentrale wirtschaftspolitische Herausforderung dar. Die Unternehmen müssen stabiler, größer und unabhängiger werden. (Quelle: Präsident Bodo Finger VSW e.V.; Freie Presse vom 5.1.2013)

Hierzu ist ein gezieltes Wachstum



1. Dialog-Veranstaltung im Daetz-Centrum Lichtenstein am 18.10.2012



erforderlich. Um Forschung und Entwicklung aus eigener Kraft leisten zu können, werden zunehmend hochkarätige Fachkräfte benötigt.

Experten sehen Sachsen zwar auf dem Weg der Vollbeschäftigung, bei der derzeitigen Wirtschaftskraft nimmt der Abstand zu den alten Bundesländern aber weiter zu. (Quelle: T. Moritz, Freie Presse 20.12.2012)

Es gilt jetzt, mit klaren und zukunftsorientierten Konzepten die Weichen dafür zu stellen, dass dem unausweichlich zunehmenden Fachkräftebedarf im Freistaat Sachsen rechtzeitig begegnet werden kann. So soll die sächsische mittelständische Wirtschaft mit eigenen innovativen Produkten und Auslandsgeschäften aus der Kleinteiligkeit herauswachsen, um sich damit von der Abhängigkeit als Zulieferer von Großunternehmen (verlängerten Werkbänken) zu lösen. Dazu müssen gleichermaßen die Politik (Rahmenbedingungen), die Unternehmen (Änderung der Strukturen und des Einkunftsniveaus), die Verbände, die Ausbildungsstätten (Schul-, duale und Hochschulbildung) und die Administration ihren Beitrag mit innovativen und auch unkonventionellen Ideen und Konzepten leisten.





2 DEMOGRAFISCHE ENTWICKLUNG UND ÜBER-PROPORTIONALER ERWERBSTÄTIGENVERLUST

Die Bevölkerungsentwicklung in Sachsen ist durch einen Prozess des Schrumpfens und Alterns gekennzeichnet.

Seit 1990 hat die sächsische Bevölkerung um 638.800 Personen abgenommen. Das ist ein Verlust von gut 13 Prozent. Bis zum Jahr 2025 wird die Bevölkerung um weitere 9,4 Prozent abgenommen haben. Es werden dann nur noch 3,7 Millionen Menschen in Sachsen leben. Zur gleichen Zeit steigt der Anteil der Senioren. (Quelle: Statistisches Landesamt)

Ursache neben dem Bevölkerungsverlust sind vor allem die fehlenden Geburten.

In Sachsen liegt das Durchschnittsalter bei 46 Jahren, am höchsten im vogtländischen Bad Brambach mit 51 Jahren. Die Alterung der Bevölkerung bedingt, dass die Gruppe der erwerbstätigen überproportional sinkt. Im Jahr 2020 wird die Bevölkerung auf ca. 85 Prozent des Niveaus von 2000 gesunken sein. Es ist besonders beängstigend, dass der stärkste Rückgang die Gruppe der jüngeren Erwerbspersonen bis 30 Jahre betrifft. (Quelle: Statistisches Landesamt)

Die Zahl der Erwerbstätigen wird dem gegenüber auf ca. 75 Prozent des Niveaus von 2000 sinken.

Schon ab 2014 werden mehr Menschen aus dem Erwerbsleben ausscheiden, als einsteigen. (Quelle: BA Regionaldirektion Chemnitz)

Während die Bevölkerung schrumpft, steigt die Zahl der Pendler an. Hierbei handelt es sich vorwiegend um Fachkräfte, die hier zwar ihren Wohnsitz haben, aber dem sächsischen Arbeitsmarkt verloren gehen. Der vorwiegende Grund für die konstant hohe Zahl an Pendlern in die alten Bundesländer ist der gravierende Einkommensunterschied.

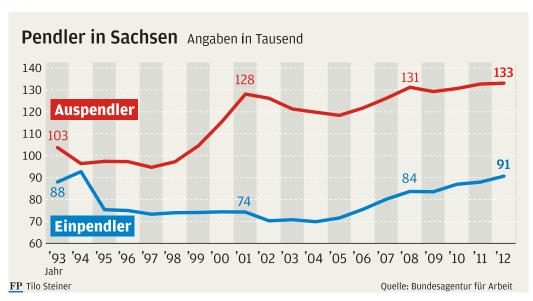
Um Fachkräfte zu holen oder auch zu halten, werden die hiesigen Unternehmen im Laufe der Zeit um höhere Löhne nicht herumkommen.



Sachsen muss sein Image als Billigland loswerden!

Dass Sachsen nicht besonders attraktiv für Einpendler ist, zeigt der bundesweite Vergleich. Der Freistaat landet hierbei lediglich auf Rang 14. Der größte Teil der Einpendler kommt verständlicherweise von den **anderen neuen Bundesländern**, wo das Lohnniveau ähnlich niedrig liegt, wie im Freistaat Sachsen. (Quelle: Freie Presse 17.1.2013)





3 HERKUNFT UND MOTIVE DER ZUWANDERER

Seit dem Mauerfall sind mehr als vier Millionen Ostdeutsche in die alten Bundesländer gegangen (Quelle: Freie Presse 29.12.2012). Laut Zeitungsbericht ist jetzt ein verstärkter Trend zur Rückkehr erkennbar, wobei die Kontakte zur Familie und zu Freunden, aber auch die begonnenen Werbekampagnen durch Wirtschaftsförderungsgesellschaften, Agenturen für Arbeit sowie Jobcenter positiven Einfluss nehmen. Ein Teil der Rückkehrer meint, die Gehälter seien im Osten zwar schlechter als in den Altbundesländern, aber es gäbe eben auch viele private Aspekte und Emotionen, um in die Heimat zurückzukehren. Inwieweit es sich bei den Rückkehrern um "Fachkräfte" handelt, die wir für die gewerbliche Wirtschaft benötigen, ist noch zu analysieren.

Bundesweit ist die Zuwanderung angestiegen. Dies ist durch die Zuzüge

aus EU-Staaten aufgrund der Schulden- und Finanzkrise, vor allen Dingen aus Griechenland und Spanien, bedingt. In Sachsen ist jedoch nur ein leichter Anstieg des Zuzugs von Griechen und Spaniern zu verzeichnen.

Ausländer aus den EU-8-Staaten stellen 34,5 Prozent des Wanderungsgewinns dar. Dies sind jedoch weniger als mit der Öffnung des Arbeitsmarktes im Jahr 2011 erwartet wurden.

Von den Ausländern, die im Jahr 2011 nach Sachsen gezogen sind, waren über 41 Prozent Angehörige der EU-Staaten, 15 Prozent aus Nicht-EU-Staaten wie Russland oder Ukraine und 7 Prozent aus Nordbzw. Südamerika. Eine starke Gruppe von fast 28 Prozent kommt aus asiatischen Ländern.







In diese Statistik sind auch eine große Zahl chinesische Studenten eingeschlossen, die an hiesigen Hoch- und Fachschulen studieren. In Sachsen leben etwa 11.500 ausländische Studenten. Im Jahr 2011 haben 4.692 Ausländer als Erstsemester ein Studium in Sachsen begonnen, soviel wie nie zuvor. (Quelle: Sächsisches Staatsministerium des Inneren)



Der Anteil der Studenten unter den Ausländern ist mehr als doppelt so hoch als im Bundesdurchschnitt. (Quelle: Sächsisches Staatsministerium des Inneren)

4 NATIONALITÄTEN IN DEUTSCHLAND UND IN SACHSEN – VERBESSERUNG DER WILLKOMMENSKULTUR

Die fünf stärksten Nationalitäten in Sachsen sind:

- Vietnamesen 9,2 Prozent
- Russen 8,3 Prozent
- Polen 7,5 Prozent
- Ukrainer 7,0 Prozent (Quelle: SMI)

Seit 1990 sind mehr als 115.000 Spätaussiedler nach Sachsen gekommen. Die Zuzugszahlen sind jedoch seit 1996 stetig zurückgegangen. In 2011 waren es nur noch 110 Spätaussiedler. (Quelle: SMI)

75 Prozent der vietnamesischen Kinder besuchen im Schuljahr 2011/2012 deutsche Gymnasien. Unter den Deutschen waren es 49 Prozent. (Quelle: SMI)

In den westdeutschen Ländern stellen die Türken mit über 20 Prozent die mit Abstand stärkste Gruppe von den Ausländern. In Sachsen sind nur 4,3 Prozent der Ausländer Türken. Dies entspricht 0,1 Prozent der Bevölkerung in Sachsen. 98 Prozent aller Muslime in Deutschland leben in Westdeutschland. (Quelle: SMI)

Trotz dieser Gegebenheiten lehnt der größte Teil der sächsischen Bevölkerung den Zuzug von Ausländern in den Freistaat ab, was die Willkommenskultur spürbar negativ beeinflusst.

Als eine wesentliche Ursache wäre zu nennen, dass der Freistaat Sachsen nicht als Einwanderungsland gilt, ist die offensichtliche Zurückhaltung der Bevölkerung gegenüber den Ausländern. Nicht zuletzt die geringen Erfahrungen der eigenen Bevölkerung mit Menschen ausländischer Herkunft führen zu den migrationskritischen Einstellungen.

Der höchste Ausländeranteil in Deutschland liegt in Offenbach am Main bei 22,3 Prozent. Im Durchschnitt liegt der Ausländeranteil in Deutschland im Jahr 2011 bei 9 Prozent. Im Freistaat Sachsen lag der Ausländeranteil bei nur rund 2,8 Prozent der sächsischen Bevölkerung. (Quelle: Statistisches Bundesamt)



Die Willkommenskultur kann leider nicht kurzfristig verbessert werden, schon gar nicht durch gesetzliche Verordnungen. Hierzu sind gezielte interkulturelle Bildungsprogramme – wie von der Kultusministerkonferenz und den Vereinten Nationen im Rahmen der Bildung für nachhaltige Entwicklung empfohlen – in Schulen, an Hochschulen und Universitäten, in der dualen Ausbildung und in der Administration erforderlich (Lichtensteiner Modell).





Über 15.000 Schülerinnen und Schüler sowie rund 850 Lehrkräfte haben die landesbezogenen Unterrichtsmodule des "Lichtensteiner Modells" bereits in ihren Schulen in Sachsen erleben können.



Unsere Jugend von heute ist unsere Gesellschaft von morgen.

Die Jugend für die Belange anderer Länder in den Schulen, in Hochschulen und in der Berufsausbildung systematisch aufzuschließen, wird wesentlich dazu beitragen, die Willkommenskultur schrittweise, aber erfolgreich zu verbessern. Des Weiteren sind die Medien mit attraktiven Informations- und Werbeaktivitäten für eine positive Darstellung des Umgangs mit Ausländern im Freistaat zu gewinnen.

Das Sächsische Innenministerium hat mit dem Max-Planck-Institut ein Baukastensystem für interaktive Workshops in Schulen zu den Themen Ausländer, Ausländerrecht, Fremdenfeindlichkeit, Internationale Arbeitsmigration und Globalisierung entwickelt. Hierzu wurden bereits Schülerworkshops an Dresdner Schulen durchgeführt. Dieses Projekt wird sicher dazu beitragen, Schülerinnen und Schüler für die Belange von Aus-

ländern in unserem Land aufzuschließen. Dies kann einen wertvollen Beitrag zur positiven Entwicklung der Wilkommenskultur darstellen.

Vor allem bei Jugendlichen im Alter zwischen 12 und 16 Jahren gibt es laut Prof. Dr. Kurt Möller von der Hochschule Esslingen Ursachenzusammenhänge zwischen sozialer Integration und Rechtsextremismus. Diese präsentierte er u. a. auf der Lehrerfortbildung im Forum Jugend und Politik am 27. August 2009 in der Friedrich-Ebert-Stiftung Bonn. Es gilt demnach, den Jugendlichen gezielt und vor allem rechtzeitig –

vorwiegend in den Schulen – einen rechtsextremen Nährboden zu entziehen.

Mit dem innovativen Bildungsprojekt "Lichtensteiner Modell" sensibilisiert die Daetz-Stiftung Kinder und Jugendliche für die Traditionen, Denkweisen und Glaubensrichtungen der Menschen aus anderen Ländern und Kulturkreisen.



5 ENTWICKLUNG AM ARBEITSMARKT – SUCHE NACH QUALIFIKATION

In der sächsischen Wirtschaft hat sich die Besetzung der Fachkräftestellen seit 2005 verschlechtert. Im Jahr 2011 hat sich sowohl die Anzahl unbesetzter Fachkräftestellen, als auch der Anteil der Betriebe mit unbesetzten Fachkräftestellen vervierfacht und lag auf dem höchsten Stand seit Mitte der 1990iger Jahre. (Quelle: Bundesagentur für Arbeit)

Von den gesuchten Fachkräften in Sachsen entfielen 85 Prozent auf Beschäftigte mit abgeschlossener Lehre und 15 Prozent auf Hochschulabsolventen. Damit werden in Sachsen überdurchschnittlich häufig Beschäftigte mit abgeschlossener Berufsausbildung gesucht. Dennoch hat fast jeder vierte Arbeitslose in Sachsen keine Ausbildung! (Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Sept. 2012)

Der weitaus größte Teil des Fachkräftebedarfes besteht bei den sächsischen Klein- und mittelständischen Unternehmen auf dem Gebiet der gewerblichen Ausgebildeten (verarbeitendes Gewerbe, Gesundheitswesen, Handwerk), somit weniger auf dem der verschiedenartigen Akademiker. Für akademische Fachkräfte aus hochangesiedelten technischen Bereichen ist zurzeit bei den mittelständischen Unternehmen noch keine große Nachfrage festzustellen. Völlig anders verhält es sich bei unabhängigen größeren Firmen, die über eigene Produktentwicklung und über ein eigenes Exportgeschäft verfügen. Das Anforderungsprofil speziell für Forschung und Entwicklung wird von diesen Unternehmen klar beschrieben. Der Hinweis liegt eindeutig darauf, dass hochqualifizierte Fachkräfte bereits jetzt, aber in der Zukunft noch stärker vermehrt gesucht werden - wie zum Beispiel Niles-Simmons und Komsa AG und auch bei Dax-Unternehmen wie z.B. BMW Leipzig und VW Chemnitz/Zwickau.



Arbeitskräftebedarf in Chemnitzer Betrieben

	Arbeitskräfte ak- tuell	benötigte Arbeitskräfte	% des benötigten Zuwachses
Leitende Angestellte	2000	390	20%
Ingenieure/techn. Akademiker	2500	940	38%
Betriebswirte	1000	30	3%
Techniker/Meister	1900	550	29%
Facharbeiter	9000	3070	34%
Verwaltungs-Angestellte	2200	320	15%
An- und Ungelernte	3100	- 80	-3%
Gesamt	21700	5220	

Bildquelle: Freie Presse vom 30.03.2012

Parallel zu den zahlreichen Gesprächen mit der Unternehmerschaft und mit den zuständigen Auslandsbeauftragten der Fachschulen und Universitäten in Sachsen hatte die Daetz-Stiftung Gelegenheit, Redebeiträge zu liefern und die anschließenden Diskussionen in Notizen festzuhalten:

- In der Landesfachtagung des Wirtschaftsrats der CDU am 5. November 2012 in Chemnitz, bei der auch Herr Staatsminister Morlok ein impulsgebendes Referat hielt.
- In der Podiumsdiskussion von MIT der CDU Sachsen am 20. November 2012 in Dresden, an der auch Herr Staatsminister Ulbig aktiv teilnahm.

In allen Fällen wurde von den Beteiligten die Initiative des Sächsischen Ministeriums des Innern über die Daetz-Stiftung sehr begrüßt. Sogleich wurde die Notwendigkeit zum Ausdruck gebracht, dass die Weichen "jetzt" gestellt werden müssen, um mit sinnvollen Konzepten auf den auf die sächsische Wirtschaft zukommenden Fachkräftebedarf unterschiedlicher Prägung, rechtzeitig vorbereitet und gerüstet zu sein.

6 MODERATER ZUSTROM AUS DEM AUSLAND – SACHSEN BLEIBT TRANSITLAND

Sachsen profitiert nicht von den Grenzlinien, sondern bleibt Transitland. Die meisten ziehen in die wirtschaftlichen Ballungszentren nach Westdeutschland ab.

Nur 2,5 Prozent der bundesweit 89.000 zusätzlichen Beschäftigten aus den EU-8-Staaten sind nach Sachsen gekommen. (Quelle: SMI, Statistisches Landesamt)

Der Hauptgrund für den moderaten Zustrom liegt in den Arbeitsmärkten der EU-8-Staaten. Auch dort hat sich die wirtschaftliche Lage verbessert, sind Einkommen gestiegen und werden Fachkräfte gesucht.

In 2011 konnte ein deutlicher Zuwanderungsgewinn von Ausländern verzeichnet werden, zehnmal so viele, wie noch im Jahr 2012. Im Jahr 2011 sind 5.068 Ausländer mehr nach Sachsen gezogen als weggezogen. (Quelle: SMI) Diese sind aber nur sehr bedingt für den Arbeitsmarkt verfügbar.

Die Zuwanderer in Sachsen sind zum Teil zwar gut ausgebildet. Es besteht aber ein hohes Potential an ausländischen Erwerbspersonen, deren im Ausland erworbener Berufsabschluss hier nicht anerkannt wird. Zur Ausschöpfung des Erwerbspotentials der Zuwanderer ist die Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse ein wichtiger Faktor. (Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Stand 30.06.2011)

Bei der gezielten Anwerbung von "hochqualifizierten" Fachkräften steht der Freistaat Sachsen, wie bereits beschrieben, in Konkurrenz mit anderen europäischen Industriestaaten. Sollten Anwerbungen dennoch gelingen, wird den dann hier tätigen ausländischen Fachkräften sehr schnell bewusst, dass das Gehaltsniveau im Freistaat Sachsen weit unter dem anderer westdeutscher Bundesländer und europäischer Staaten liegt.

Darüber hinaus spüren viele der für uns wertvollen Zuwanderer nach kurzer Zeit eine große Abneigung ihnen gegenüber von Seiten der hiesigen Bevölkerung. Das sind keine guten Voraussetzungen, um das benötigte Fachkräftepotential aus dem Ausland dauerhaft für den Freistaat zu gewinnen.

Die Interkulturelle Öffnung der Verwaltung kann dazu beitragen, dass die Migranten in den Ausländerbehörden aufgeschlossen und mit Verständnis für ihre Belange und Sorgen aufgenommen werden.



Hierzu wurden vier Symposien im November 2011 sehr erfolgreich von der Daetz-Stiftung durchgeführt. Von den Teilnehmern wird empfohlen, diese Bildungsaktivitäten fortzusetzen.

In den Dialogveranstaltungen wurde angeregt, in den Ausländerbehörden <u>zwei Ansprechabteilungen</u> einzurichten, wie sie auch bereits in den Altbundesländern bestehen.

- Zum einen für die allgemeinen Migranten, die zum Teil mit großen Problemen allgemeiner Art an die Sachbearbeiter herantreten.
- Zum andern für ausländische Fachkräfte, die sich darum bewerben, unter gewissen Rahmenbedingungen mit dem Einstellungsnachweis eines sächsischen Unternehmens zügig eine dauerhafte Arbeits- und Aufenthaltsgenehmigung zu erhalten. Hierzu gehören auch die ausländischen Absolventen von hiesigen Hochschulen und Universitäten, die eine Festeinstellung bei einem sächsischen Unternehmen nachweisen können.





Auch müssen die ausländischen Studierenden in der Lage sein und die Genehmigung erhalten, bereits in den Semesterferien in sächsischen Unternehmen arbeiten zu dürfen.

2. Dialog-Veranstaltung im Daetz-Centrum Lichtenstein am 11.12.2012

$\overline{7}$

KLEINTEILIGKEIT DER SÄCHSISCHEN WIRTSCHAFT

Nach der Stagnation der sächsischen Wirtschaft im letzten Jahr wird für 2013 zwar mit einem leichten Aufwärtstrend gerechnet. Es wird aber dabei bleiben, dass unsere Wirtschaft weniger stark wächst als Deutschland insgesamt. Durch die Kleinteiligkeit der sächsischen Wirtschaft werden wir dem Westen immer weiter hinterher hinken. (Quelle: IFU-Institut lt. Freie Presse, 20.12.2012)

Es ist kaum zu erwarten, dass der Freistaat Sachsen in nennenswertem Umfang Großunternehmen dafür gewinnen kann, ihren Hauptsitz mit Forschung und Entwicklung sowie mit einem eigenständigen Export ihrer Produkte in unser Land zu verlegen. Darum muss dafür Sorge getragen werden, dass die sächsischen mittelständischen Unternehmen mit eigenen Produktentwicklungen und Ver-

marktungen, aber auch mit einer selbständigen Exportfähigkeit größer, stabiler und unabhängiger werden. (Quelle: Arbeitgeberpräsident B. Finger)

Um dieses Ziel erreichen zu können, benötigen die kleineren und mittleren Unternehmen die gezielte Unterstützung des Landes. Dabei kommt es darauf an, die Einstellung und Erkenntnis bei den Unternehmen wachsen zu lassen und sich zusätzlich zu den meist bestehenden Zulieferungsgeschäft mit einer innovativen Produktentwicklung auch eigenständig ausländischen Märkten gegenüber zu öffnen.

Mit gezielter Wachstumsförderung für Forschung und Entwicklung in mittelständischen Betrieben kann und muss dieses Ziel erreicht werden. Hierzu werden im Laufe der Zeit auch gut ausgebildete Fachkräfte benötigt. Bei einer derartigen Entwicklung würden die inund ausländischen Fachkräfte hier in Sachsen interessante Aufstiegsmöglichkeiten erkennen können, was bisher weitgehend nur in den Altbundesländern geboten werden kann.

Das Größenwachstum unserer mittelständischen Unternehmen stellt die zentrale wirtschaftspolitische Herausforderung des Freistaates Sachsen dar.

Unternehmen in Sachse Beschäftigungszahlen			
Beschäftigte	Anzahl		
0 – 9	90,8 %		
10 – 49	7,4 %		
50 – 249	1,6 %		
250 und mehr	0,3 %		

(Quelle: Statistisches Landesamt Sachsen)



8 WIE KÖNNEN MIT NEUEN, INNOVATIVEN KONZEPTEN FACHKRÄFTE FÜR SACHSEN GEWONNEN WERDEN?

Selbst wenn wir alle Anstrengungen unternehmen, wie:

- Fachkräfte im Freistaat zu behalten und aus anderen Ländern zurückzuholen
- Schul-, Berufs- und Schulabbrecher zu reduzieren
- Fachkräfte über 65 zu beschäftigen,

werden wir den zukünftigen Fachkräftebedarf in Sachsen nicht aus eigener Kraft decken können.

Die gleiche Aussage muss erwartet werden, selbst wenn die Zuzüge deutlich mehr werden, als die Abwanderungen, da hierbei die **Fachkräfte- und Altersstruktur** eine wesentliche Rolle spielt. Diese wurde aber wiederum noch nicht analysiert.

Anlässlich der Dialog-Veranstaltungen der Daetz-Stiftung wurden für die Gewinnung von Ausländern mit vorhandenen Fachkenntnissen oder derer, die Fachkenntnisse erwerben wollen, nachstehende Anregungen gegeben (Quelle: Strategiepapier Realdomus). Für die Gewinnung von Ausländern mit vorhandenen Fachkenntnissen oder derer, die Fachkenntnisse erwerben wollen, werden:

Gezielte Werbekampagnen in folgenden Ländern nötig:

Böhmen, Ungarn, Polen, Litauen, Lettland, Estland, Russland und Ukraine. Auch Spanien und Portugal (Jugendarbeitslosigkeit über 50%) sollten beworben werden.

• Folgende Personen wären intensiv anzusprechen:

Frauen und Männer ab dem 18. bis zum 26. Lebensjahr

• Wo sind die Menschen anzusprechen?

Vorwiegend in Bezirksstädten oder Kreisstädten, die über Hochschulen und Gymnasien verfügen.

• Wie sind die Jugendlichen anzusprechen?

- Informationen am "Schwarzen Brett" der Hochschulen
- Mobile Anwerbemessen, die jeweils über Homepages und lokale Tageszeitungen bekannt zu geben sind.
- Über einheimische Jugendliche als Anwerber, die <u>zuvor</u> in Sachsen umfangreich geschult werden müssten.

Nach eingehender Prüfung der interessierten Kandidaten – auch über einen detailliert gefassten Fragebogen – muss für eine systematische Eingliederung (Unterbringung und Kontakte zum Umfeld) gesorgt werden. Im ersten Jahr wird das intensive Erlernen der deutschen Sprache erforderlich sein.

Die Jugendlichen sollten im Vorbereitungsjahr – vor allen in den ländlichen Gebieten – in der Nähe von Kreisstädten ausgebildet werden. Der Grund hierfür ist, dass die Jugendlichen teilweise einen kulturellen Schock erleben, da sie in der Regel erstmalig in ihrem Leben ohne das Elternhaus und ohne die gewohnte Umgebung auskommen müssen. Zur Absicherung der raschen Eingliederung in den deutschen Kulturkreis sind die Jugendlichen je nach Interesse oder Neigung zielgerichtet mit lokalen Vereinen zusammenzubringen.

Die Jugendlichen können sich gegebenenfalls für eine duale oder auch für eine Ausbildung an Berufsakademien oder Hochschulen bewerben. Selbst wenn nur die Hälfte der dann fachlich gut ausgebildeten Jugendlichen in Sachsen verbleibt, wird es die Generation sein, die Kinder bekommt und somit zur positiven demografischen Entwicklung beiträgt.

Die bestehenden Konzepte und Möglichkeiten zur Anwerbung von erfahrenen Fachkräften oder für diejenigen, die bei uns Fachkenntnisse erwerben wollen (aus dem näheren oder erweiterten Ausland), können über die jeweiligen Außenhandelskammern vor Ort sowie in Abstimmung und in Kooperation mit Jobcentern, Kooperationspartnern, aber auch mit Hilfe der im Ausland ansässigen deutschen Unternehmen, vermittelt werden.

Junge, hier ausgebildete Fachkräfte können beim Verbleib im Freistaat zur positiven demografischen Entwicklung beitragen.



9 DECKUNG DES FACHKRÄFTEBEDARFES DURCH SÄCHSISCHE TU- UND HOCHSCHULABSOLVENTEN

Es gibt bereits etliche Bemühungen von Seiten der sächsischen Wirtschaft, Hochschul- und Universitätsabgänger, insbesondere aus den MINT-Studiengängen nach Abschluss ihres Bachelor- oder Masterexamens eine Anstellung in Unternehmen anzubieten: z.B. auf entsprechenden Unternehmermessen einmal im Jahr in Zwickau unter dem Titel "ZWIK Absolventen- und Firmenkontaktmesse", der "IWKM" in Mittweida, in Chemnitz unter dem Titel "WIK Absolventenund Firmenkontaktmesse" und in Dresden unter dem Titel "KarriereStart", bei denen sich die Unternehmer jeweils mit ihren Möglichkeiten präsentieren, um Fachkräfte für sich zu gewinnen.

Auch die Career-Service-Organisationen der Hochschulen und Universitäten versuchen, sinnvolle

Vermittlungen zwischen den Studierenden und den Unternehmern herzustellen. Die Bergakademie bringt mit ihrem "Speed-Dating" Unternehmen und Studenten zusammen. (Quelle: Freie Presse, 09.01.2013) Das Career-Center der Freiberger Universität hat hiermit gute Erfolge erzielt, jedoch weitgehend mit deutschen, bisher weniger mit ausländischen Studenten.

Der Schwerpunkt der Studie der Daetz-Stiftung lag auf der Untersuchung, inwieweit es möglich und auch sinnvoll ist, ausländische Studenten aus technisch orientierten Studiengängen nach ihrem Studienabschluss mit der hiesigen Wirtschaft zusammenzubringen. Hierbei sehen wir die Hochschulen und Universitäten als Talentmagneten für unsere Wirtschaft.

Die deutschen Mittelständler und auch die sächsischen Betriebe, die über eigene Produkte und über einen Zugriff zu den ausländischen Märkten verfügen, setzen auch weiterhin auf den Export. In diesem Zusammenhang ergibt sich automatisch die Idee, ausländische Studenten aus MINT-Fächern nach ihrem abgeschlossenen Examen eine Chance zu bieten, eine Anstellung in sächsischen Unternehmen zu erhalten. Das würde aus unserer Sicht große Vorteile für die Unternehmen bieten:

Die jungen und zum größten Teil auch sehr motivierten Studienabgänger stehen auf dem neuesten technischen Stand. Sie bieten "State oft the Art". Damit können sie den produzierenden und auch den exportierenden Mittelständlern eine innovativ denkende Fachkraft sein.

Die ausländischen Studenten in unseren Universitäten und Hochschulen können zum größten Teil **gut Deutsch** sprechen, was für die Kommunikation mit den Kollegen in unseren mittelständischen Unternehmen in Sachsen von großem Wert ist.

Ausländische Absolventen tragen interkulturelle Information und Kompetenz ins Unternehmen hinein – wichtige Elemente zur Weiterentwicklung des Betriebes. Die deutschen Kollegen werden sensibilisiert, wie Landsleute in anderen Ländern denken und welche Traditionen und Erwartungen sie haben.

Es geht den ausländischen Abgängern hiesiger Hochschulen nicht primär um optimale Einkommensmöglichkeiten, ein Vorteil für die sächsischen Unternehmen, die zum Teil weit unter dem Gehaltsniveau anderer Bundesländer liegen. Es geht diesen jungen ausländischen Abgängern vielmehr darum, für einige Jahre Erfahrungen in den deutschen

Unternehmen zu sammeln, wobei die Gefahr von den Mittelständlern bei weitem überschätzt wird, dass dabei Know-how ins Ausland abfließen könnte.

Wenn diese ausländischen Fachkräfte nach einiger Zeit wieder in ihre Heimat zurückkehren möchten, besteht für das Unternehmen die Chance, dass der ausländische Kollege die Interessen des Arbeitgebers auf dem entsprechenden Homemarket vertritt. Die Person kennt bis dahin den Betrieb und die Produkte und hat ein vertrauensvolles Verhältnis zu dem Unternehmen und zu dem deutschen Kollegen aufgebaut. Durch sie entsteht auf dem ausländischen Markt eine wertvolle wirtschaftliche Vernetzung für das deutsche Unternehmen.

Die Einstellung von ausländischen jungen Menschen kann auch einen wertvollen Beitrag dazu leisten, dass das **gegenseitige Verständnis** für die Denkweisen, Traditionen und Erwartungen anderer gegenüber wächst. Damit können wir uns zunehmend – Schritt für Schritt – mit Hochachtung und Respekt auf Augenhöhe begegnen. Dadurch werden die noch häufig anzutreffenden Berührungsängste bei hiesigen Unternehmen und das meist unbegründete Misstrauen abgebaut und die bereits so dringend erforderliche Wilkommenskultur schrittweise entwickelt.



Es ist in diesem Zusammenhang durchaus die Frage erlaubt, warum wir mit unseren Steuergeldern das Studium der Ausländer in unserem Land finanzieren sollen, wenn wir auf der anderen Seite keine für uns wertvollen Leistungskompensationen entwickeln. Die auf unsere Kosten studierenden ausländischen Menschen leben bei uns für drei bis fünf Jahre, ohne dass sie Kontakte zur deutschen Bevölkerung, ganz zu schweigen zu den sächsischen Unternehmen haben. Ohne ihre Potentiale zu nutzen, lassen wir sie nach all den Jahren wieder in ihre Heimat abreisen oder in andere Industriestaaten abwandern.

Das muss uns sehr zu denken geben und hoffentlich erfinderisch für wertvolle neue Programme werden lassen.

Nun zum Thema und zu der Frage an die Unternehmen: "Brauchen auch Sie Fachkräfte für Ihr Unternehmen und wie kann gegebenenfalls die Nachfrage nach Fachkräften mit hohem Potential auf technischen Fachgebieten für die sächsische Wirtschaft jetzt und mittelfristig gedeckt werden?"

Hierzu wurden sämtliche sächsische Wirtschaftsverbände, die drei IHKs und etliche namenhafte Unternehmen und auch die Auslandsbeauftragten der sächsischen Universitäten und Hochschulen zum ersten Dialog in das Daetz-Centrum Lichtenstein eingeladen. Die Resonanz war erfreulich hoch. Auch von Seiten der ausländischen Studierenden konnte ein großes Interesse, eine Beschäftigung dauerhaft oder für einige Jahre in sächsischen Unternehmen wahrzunehmen, festgestellt werden.

Die interessierten Unternehmen vermissen entsprechende Angebote von Seiten der Hochschulen und Universitäten, die ihrerseits wiederum darauf hinwiesen, dass es nicht vordergründig ihre Aufgabe ist, ihre Studierenden an die sächsische Wirtschaft heranzuführen, insbesondere nicht die ausländischen Studenten. Hier wartet offensichtlich die eine auf die andere Seite, was bedeutet, dass dieses Thema aufgegriffen werden muss.

Des Weiteren wurde festgestellt, dass es im Markt bereits verschiedenartige Bemühungen gibt, Unternehmen und ausländische Fachkräfte zusammenzubringen. So führt die IHK seit zwei Jahren im Länderdreieck Polen-Tschechien-Deutschland ein Fachkräfte-Monitoring durch. Es gibt bereits eine Anzahl von Unternehmen, die dort ausländische Absolventen beschäftigen.

Die Arbeitsagenturen haben ebenfalls das Thema Fachkräftemangel aufgegriffen. Sie akquirieren Unternehmen und stellen Kontakte zu den Fachkräften, weniger zu den ausländischen Studierenden, her.

Darüber hinaus gibt es **private Agenturen**, die versuchen, sich dieses Thema in Einzelaktionen anzunehmen.

Wenn auch diese Initiativen von den Unternehmerverbänden und von den Hochschulen und Universitäten prinzipiell begrüßt werden, so wird es doch für wünschenswert gehalten, eine Bündelung in übersichtlicher Form durch eine Zentralstelle durchführen zu lassen.

In diese Bündelung sollten auf jeden Fall die verschiedenen Career-Services eingebunden sein. Es wurde auch die Notwendigkeit erkannt, ein "Welcome Center" zu schaffen, das den ausländischen Absolventen und Partnern Arbeitsund Lebensperspektiven hier in Sachsen aufzeigt.



1. Dialog-Veranstaltung im Daetz-Centrum Lichtenstein am 18.10.2012

Bei den Diskussionen wurde offensichtlich, dass Klein- und Mittelstandsunternehmen, die bisher wenig Kontakt zu Ausländern hatten, eine unverkennbare Scheu davor haben, ausländische Absolventen von Hochschulen und Universitäten einzustellen. Gründe dafür sind:

• **Die Gehaltseintrittsschwelle** für die Genehmigung einer dauerhaften Beschäftigung ist immer noch zu hoch. Würden die Unternehmer auf die bestehenden Gehaltseintrittsschwellen eingehen, würde es das Lohn- und Gehaltsgefüge in ihrem Unternehmen sprengen und Unzufriedenheit bei der bestehenden Mannschaft auslösen.

- Die ausländischen Studenten sprechen kein Deutsch. Dieses Argument konnte widerlegt werden, da die meisten Studiengänge, insbesondere in den MINT-Fächern in deutscher Sprache durchgeführt werden.
- Die ausländischen Fachkräfte werden nur für eine relativ kurze Zeit zwischen zwei und drei Jahren in der Firma mitarbeiten, um dann in ihre Heimat zurückzukehren. Die Mittelständler sind an Mitarbeitern interessiert, die langfristig im Betrieb tätig sein wollen.
- Der große Vorteil, dass sich für das Unternehmen dadurch ergibt, dass der ausländische Kollege in zwei oder drei Jahren dann in seiner Heimat eine Vernetzung für



das Unternehmen aufbauen kann, wird von vielen Mittelständlern noch nicht erkannt. Zumal sie bisher mit ihrer Kleinteiligkeit noch keine eigenen Auslandsgeschäfte tätigen.

• Es besteht die **Befürchtung**, **dass** über den ausländischen Kollegen **Know-how** in Unternehmen seines Heimatlandes **abfließt**. Durch gezielte organisatorische Maßnahmen kann dies jedoch verhindert werden, wobei die Gefahr erfahrungsgemäß ohnehin sehr gering ist.

Mit den Erkenntnissen aus den im ersten Dialog (18.10.2012) geführten Diskussionen, wurden im Vorfeld für die zweite Dialog-Veranstaltung, die am 11. Dezember 2012 ebenfalls im Daetz-Centrum Lichtenstein stattfand, ausführliche Fragebögen an die Unternehmerschaft und Verbände, an die Auslandsbeauftragten der Hochschulen und Universitäten, aber auch an die ausländischen Studierenden versandt. Die Erkenntnisse hieraus und auch aus den State-

ments der zweiten Veranstaltung können in Kurzform wie folgt zusammengefasst werden:

Es wurde sehr deutlich, dass es für größere mittelständische Unternehmen, sowie DAX-Unternehmen, die ein angemessenes Gehaltsniveau haben und damit auch ausländische Absolventen hiesiger Hochschulen und Universitäten dauerhaft einstellen können, interessant ist, die Studierenden bereits schon einmal während ihrer Semesterferien in ihren Betrieben zu beschäftigen. Hierbei können sich beide Seiten kennenlernen. Sollten dann die Unternehmen und auch die Studierenden zu der Meinung kommen, ein dauerhaftes Angestelltenverhält**nis** eingehen zu wollen, kann dies gleich nach dem Bachelor- oder Masterexamen erfolgen. Damit ist die Karenzzeit, die den ausländischen Studenten gegeben ist, innerhalb von 18 Monaten eine Tätigkeit nachzuweisen, ausgeschaltet. Bei unserer Vorgehensweise entfällt auch die Schwierigkeit für den ausländischen Absolventen, eineinhalb Jahre ohne Einkommen zur Deckung seiner laufenden Kosten auskommen zu müssen.

Der Auszug aus der Studie des Sachverständigenrats Deutscher Stiftungen (siehe Punkt 10 unseres Berichtes zum Thema "Internationale Studierende") zeigt, dass in vielen europäischen Staaten der Verbleib im Lande nach Abschluss ihres Studiums erleichtert wird.

Diese Bemühungen sollten auch vom Freistaat Sachsen ernsthaft aufgegriffen werden. So müssten die erforderlichen, in unserer Studie deutlich beschriebenen Voraussetzungen, dabei ebenfalls geschaffen werden.

Internationalen Studierenden wird in vielen europäischen Staaten der Verbleib im Lande bereits erleichtert. Es ist an der Zeit, die Liberalisierung im ehemaligen "Nicht-Einwanderungsland" (Deutschland) mit der nötigen Einstellung und mit gezielten Programmen zu entwickeln.

(Peter Daetz, Daetz-Stiftung)



AUSZUG AUS DER STUDIE DES SACHVERSTÄNDIGENRATES DEUTSCHER STIFTUNGEN FÜR INTEGRATION UND MIGRATION

unterstützt von der Stiftung Mercator, Essen

In der sehr ausführlich gehaltenen Studie des Sachverständigenrats Deutscher Stiftungen für Integration und Migration von 2012 empfiehlt sein Vorsitzender, Claus Bade, internationale Studenten in Deutschland gezielt darauf anzusprechen, nach ihrem Studium hierzubleiben.

In Zeiten von demografischem Wandel und zunehmendem Fachkräftemangel nimmt die Politik der BRD internationale Studierende aus Drittstaaten verstärkt als potentielle hoch qualifizierte Zuwanderer in den Blick. Internationale Studierende haben durch ihre akademische Ausbildung im Land bereits eine Reihe von Hürden auf dem Weg zu einer erfolgreichen Integration genommen: Ihre Bildungsabschlüsse sind anerkannt. Mit Sprache, Gesellschaft und Gepflogenheiten des jeweiligen Landes sind sie schon in Grundzügen vertraut. Daher haben viele europäische Staaten internationalen Studierenden erleichtert, nach dem Abschluss im Land zu bleiben und zu arbeiten.

Die im Jahr 2012 veröffentlichte Studie des Sachverständigenrates deutscher Stiftungen für Integration und Migration untersuchte u. a. die **Bleibeabsichten** in-

ternationaler Studierender aus Drittstaaten in Deutschland, Frankreich, den Niederlanden, Großbritannien und Schweden. Welche Überlegungen spielen eine Rolle für die Planungen nach dem Studienabschluss? Was wissen Master-Studierende und Doktoranden über rechtliche Rahmenbedingungen, die ihnen als potentiellen Fachkräften den Verbleib im Studienland erlauben?

Wie bewerten sie die Möglichkeiten und welche Hindernisse sehen sie? Für die Studie wurden in den fünf untersuchten Ländern mehr als 6.200 Studierende an 25 Universitäten anhand eines Online-Fragebogens befragt.

Die Umfrage zeigt, dass ein großes Interesse an einem Verbleib im Studienland besteht.

Fast zwei Drittel könnten sich vorstellen, nach dem Abschluss des Studiums eine Arbeit im Studienland aufzunehmen, wenn es leichter wäre, eine Aufenthalts- und/oder Arbeitserlaubnis zu erhalten. Als falsch erweist sich die verbreitete Annahme, dass die internationalen Studierenden von vornherein nur ein Sprungbrett zur dauerhaften Zuwanderung in ein hochentwickeltes Land suchen. Nur zehn Prozent der Befragten geben an, mehr als fünf Jahre im Land bleiben zu wollen. Die meisten Bleibewilligen planen, nach einigen Jahren in ihre Heimat zurückzukehren. In erster Linie wollen sie im Sinne eines "Gesamtpakets" ihren Studienaufenthalt mit ersten Erfahrungen auf dem internationalen Arbeitsmarkt verbinden.

Der direkte Vergleich zwischen Bleibewilligen und Rückkehrwilligen zeigt, dass das Bleibeinteresse durch eine Reihe von Faktoren befördert wird. So ist das Handeln der Bleibewilligen stärker vom Motiv des beruflichen Vorankommens bestimmt; private, persönliche oder familiäre Gründe treten eher in den Hintergrund.

Bei Studienfächern und Herkunftsländern werden Unterschiede deutlich: Ingenieure und Naturwissenschaftler wollen häufiger bleiben als Sozial- und Geisteswissenschaftler. Studierende aus asiatischen Ländern – vor allem aus China, Indien, Iran und Sri Lanka – und Osteuropa häufiger als Studierende aus Nord- wie Südamerika und Afrika.

Durch die steigende Anzahl englischsprachiger Studiengänge können zwar einerseits Drittstaatsangehörige leichter ein Studium aufnehmen, andererseits ist die Landessprache insbesondere in Deutschland nach wie vor die Arbeitssprache in den Unternehmen.

Ein generelles Hindernis sind fehlendes Wissen und schwer zugängliche Informationen über die rechtlichen Voraussetzungen für den Verbleib im Studienland. 45,9 Prozent der Befragten internationalen Studierenden in Deutschland fühlen sich kaum oder gar nicht informiert.

Unterschiede zwischen den Ländern zeigten sich bei der Einschätzung der Aussichten auf dem Arbeitsmarkt sowie in der Frage, ob die Studierenden als internationale Arbeitskräfte willkommen sind: Während Studierende in Deutschland und den Niederlanden ihre Lage als vergleichsweise günstig einschätzten, wurden in Frankreich und Großbritannien vor allem kritische Stimmen laut. Befragte zeigten sich u. a. enttäuscht über die geplanten Einschränkungen ihrer Bleibemöglichkeiten. Die Ergebnisse verdeutlichen, dass internationale Studierende die Art und Weise, wie über Zuwanderung diskutiert wird, genau verfolgen.

Ein großer Teil der internationalen Studierenden in Deutschland – dies gilt auch für Sachsen – fühlen sich kaum oder gar nicht informiert.



Studierende bringen in der Regel sehr gute Voraussetzungen als hoch qualifizierte Zuwanderer mit. Doch ein Studienaufenthalt allein nivelliert nicht alle Hürden, vor denen Zuwanderer generell stehen. Diese reichen von fehlenden beruflichen Netzwerken und unzureichendem Wissen über die Gepflogenheiten auf dem Arbeitsmarkt bis hin zu Dis-

kriminierung und Schwierigkeiten mit den aufenthaltsrechtlichen Bestimmungen für sich und ihre Familien.

Wer Absolventen aus aller Welt ermutigen will, im Land zu bleiben, wird ihnen maßgeschneiderte Angebote machen müssen.

Neues Interesse an internationalen Studierenden als künftige Zuwanderer

Internationale Studierende entwickeln sich immer mehr zu einer gefragten Gruppe qualifizierter Zuwanderer. Jung, gut ausgebildet und erfahren genug, um für den Arbeitsmarkt der Aufnahmeländer attraktiv zu sein.

Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels, bestehender und zukünftiger Fachkräfteengpässe sowie des Wunsches, in der globalisierten Wissensgesellschaft wettbewerbsfähig zu bleiben, ermöglichen immer mehr Staaten in und außerhalb Europas internationalen Studierenden, nach ihrem Abschluss im Land zu bleiben und auf dem Arbeitsmarkt Fuß zu fassen.

Aus verschiedenen praktischen Erwägungen heraus verfolgen politische Entscheidungsträger zunehmend das Ziel, internationalen Studierenden nach dem Studienabschluss den Weg zum heimischen Arbeitsmarkt zu ebnen, sie auszubilden und anschließend zu behalten.

Internationale Studierende sind qualifizierte Zuwanderer. Diese gut ausgebildeten Studienabgänger sollten für den heimischen Markt gewonnen werden.

Auch im Hochschulbereich werden Maßnahmen und Strategien zunehmend an dem Ziel ausgerichtet, internationale Studierende zu gewinnen und nach ihrem Studium zu halten. So treten Hochschulen verstärkt in einen Wettbewerb um internationale Studierende und wenden sich mit ihren Dienstleistungen – z. B. wissenschaftliche Beratungsangebote, Beratung in Karriere- und Bewerbungsfragen, Unterstützung bei der Wohnungssuche, mehrsprachige Internetseiten oder Sprachkurse – speziell an diese Zielgruppe. Zu beobachten ist auch ein Anstieg der Marketingaktivitäten zur Anwerbung internationaler Studierender.

Der Vergleich der rechtlichen Rahmenbedingungen zeigt, dass sich die fünf Länder (Deutschland, Frankreich, Niederlande, Großbritannien und Schweden) hinsichtlich der Kriterien für die Vergabe eines Studentenvisums sowie der konkreten Ausgestaltung von Aufenthaltsstatus und Arbeitsmarktzugang nach dem Studium erheblich unterscheiden.

Die Motive der Gruppe, die nach ihrem Studienabschluss im Land bleiben wollen, unterscheiden sich von denen der Gruppe, die das Land verlassen will. Während die erste Gruppe vor allem karriereorientiert denkt, sprechen bei der zweiten Gruppe familiäre, soziale und persönliche Gründe für den Wegzug aus dem Studienland. Weitere Unterschiede bezüglich der Bleibewilligkeit werden aus einer Aufschlüsselung der Ergebnisse nach Herkunftsländern und Studienfächern ersichtlich.

Während die traditionellen Einwanderungsländer Kanada, Australien, Neuseeland und USA internationalen Studierenden seit Langem die Perspektive eröffnen, nach dem Studium im Aufnahmeland zu arbeiten und sogar langfristig bleiben zu können, verfolgen die Staaten der EU einen weniger klar definierten Ansatz.

Aus volkswirtschaftlicher Sicht werden internationale Studierende als Mehrwert betrachtet. Aufgrund ihres Alters und Bildungsgrads ist ihr Risiko, arbeitslos zu werden und Sozialleistungen in An-



Diskussion und Anregung anlässlich Dialog-Veranstaltung

spruch nehmen zu müssen, gering. Vielmehr werden sie wahrscheinlich zu Nettobeitragszahlern der sozialen Sicherungssysteme. In Verbindung mit anderen politischen Maßnahmen kann die Förderung des Verbleibs internationaler Studierender Engpässe auf dem Arbeitsmarkt des Aufnahmelandes abfedern und die Folgen der alternden Gesellschaft mildern.

Darüber hinaus können internationale Studierende einen wertvollen Beitrag dazu leisten, die wirtschaftlichen und kulturellen Beziehungen zwischen Herkunfts- und Aufnahmeland zu kräftigen.

Deutschland hat in den letzten Jahren bemerkenswerte rechtliche Schritte unternommen, um für internationale Studierende attraktiver zu werden – als Studienland und auch für einen Verbleib nach dem Studium.

Aus volkswirtschaftlicher Sicht werden internationale Studierende als Mehrwert für unser Land angesehen.



Deutschland: Liberalisierung im ehemaligen "Nicht-Einwanderungsland"

Die Bedeutung der Zuwanderung qualifizierter Fachkräfte für den Erhalt der internationalen Wettbewerbsfähigkeit wird von politischen Entscheidungsträgern in Deutschland immer wieder betont. Im Einklang damit wurde in der jüngeren Vergangenheit eine Reihe von Maßnahmen eingeführt, die Hochqualifizierten die Einreise erleichtern und ihren Aufenthalt attraktiver machen sollen. Zu den Verbesserungen gehören ein sichererer Aufenthaltsstatus sowie die Abschaffung der Vorrangprüfung für bestimmte Zuwanderergruppen. Manche dieser Regelungen richten sich speziell an Absolventen deutscher und ausländischer

Universitäten. Sie sollen nach Deutschland kommen und hier bleiben, um zu arbeiten.

Mit dem Zuwanderungsgesetz 2005 (Gesetz zur Steuerung und Begrenzung von Zuwanderung) wurde der rechtliche Rahmen für den arbeitsmarktorientierten Zuzug nach Deutschland u. a. im Aufenthaltsgesetz (AufenthG) und in der Beschäftigungsverordnung reformiert. Für internationale Absolventen wurde die Möglichkeit eingeführt, sich nach dem Studium ein Jahr lang (seit dem 1. August 2012 für bis 18 Monate) auf dem deutschen Arbeitsmarkt umzusehen.

Aufenthalt zur Arbeitssuche nach dem Studium

Die Möglichkeit, nach dem Abschluss vorerst zu bleiben, soll internationale Absolventen ermutigen, in Deutschland eine ihrer Qualifikation entsprechende Tätigkeit zu suchen. Dazu kann durch den Studienabschluss eine Verlängerung der Aufenthaltserlaubnis von bis zu 18 Monaten beantragt werden. Diese berechtigt grundsätzlich zur Arbeitssuche. Die auch für Studierende geltende Höchstgrenze von 90 Tagen Arbeit im Jahr darf im Allgemeinen nicht überschritten werden. Nach Inkrafttreten des Gesetzes zur Umsetzung der Hochqualifiziertenrichtlinie wird voraussichtlich eine Vollzeittätigkeit möglich sein.

Wer innerhalb von eineinhalb Jahren eine Stelle findet, die den erworbenen Qualifikationen entspricht, kann bei der Ausländerbehörde eine neue Aufenthaltserlaubnis mit Arbeitserlaubnis beantragen. In Einzelfällen halten die Ausländerbehörden an dieser Stelle Rücksprache mit der Bundesagentur für Arbeit. Die Arbeitsbedingungen werden geprüft; eine Vorrangprüfung findet nicht statt, solange der Job im Einklang mit der Qualifikation des Bewerbers steht. Damit werden internationale Absolventen deutscher Universitäten gegenüber anderen Zuwanderern bevorzugt behandelt. (Stand 2011/2012)

Zugang zum Arbeitsmarkt als Arbeitskraft

Wer zum Zeitpunkt seines Abschlusses bereits einen Arbeitsplatz inne hat, kann direkt auf den deutschen Arbeitsmarkt wechseln und eine Arbeitserlaubnis zu Erwerbszwecken nach §18 Aufenthaltsgesetz beantragen. Eine Vorrangprüfung findet nicht statt, sofern der Job erworbenen Qualifikationen entspricht. Jedoch prüft die Bundesagentur für Arbeit, ob die Arbeitsbedingungen einschließlich Lohnhöhe mit deutschen Verhältnissen vergleichbar sind. Zu den Arbeitsbedingungen gehören z. B. Arbeitszeiten, Kündigungsfristen oder die Höhe des Arbeitsentgelts. Im Gesetz zur Umsetzung der Hochqualifiziertenrichtlinie ist für Fachkräfte mit einem inländischen Hochschulabschluss der Wegfall der Prüfung der Arbeitsbedingungen und der Zustimmung der Arbeitsagentur vorgesehen.

Auch die Sicherung des Lebensunterhalts ohne staatliche Hilfe muss gewährleistet sein. Aufenthaltstitel für Arbeitskräfte werden grundsätzlich für die Dauer des Arbeitsverhältnisses erteilt, gelten aber zunächst weiter, wenn jemand seinen Arbeitsplatz vorzeitig verliert.

Ein Änderungsantrag der Koalitionsfraktionen von CDU/CSU und FDP setzte darüber hinaus fest, für internationale Absolventen die Frist für die Suche nach einem angemessenen Arbeitsplatz von 12 auf 18 Monate zu erhöhen. Zudem soll der Umfang der Erwerbstätigkeit während des Studiums auf 120 ganze bzw. 240 halbe Tage erhöht werden.

Ergebnisse der Online-Befragung internationaler Studierender

Die Umfrage hat ergeben, dass in deutschen Universitäten und Hochschulen 30,2 Prozent der internationalen Studierenden Mathematik oder Naturwissenschaften und 35,8 Prozent Ingenieurwissenschaften studieren. Davon kommen 24,6 Prozent aus China, 13,3 Prozent aus dem Nahen Osten, 25 Prozent aus sonstigen asiatischen Ländern, 10 Prozent aus Europa ohne EU und 11,6 Prozent aus Lateinamerika.

Die Studie des Sachverständigenrats deutscher Stiftungen hat zu den Verbleibeabsichten der Befragten nach angestrebtem Abschluss folgendes ergeben:

In Deutschland:

Bleibewillige	Unentschiedene	auf dem Absprung				
Studierende in den Masterstudiengängen						
79,8 %	10,9 %	0,3 %				
Doktoranden						
67 %	17,7 %	15,3 %				

Quelle: Value Migration Survey 2011

Internationale Studierende werden zunehmend "Idealzuwanderer".



Gründe für die Verbleibeabsicht

Gute Arbeitsmarktaussichten sowie der Wunsch, Erfahrungen auf dem internationalen Arbeitsmarkt zu sammeln, sind die wichtigsten Motive für einen Verbleib nach Studienabschluss (siehe Abb. links). Die "Bleibewilligen" stellen berufliches Vorankommen deutlich vor persönliche Erwägungen wie Freunde oder Familie. So spielt auch die Frage, ob sie sich vor Ort wohlfühlen, keine große Rolle. In Verbindung mit der Tatsache, dass viele lediglich übergangs-

weise bleiben wollen, lässt sich die Motivation erkennen, vor einem erneuten Umzug ins Herkunftsland oder in ein anderes Land Arbeitserfahrungen zu sammeln. Auch wenn sich die Pläne internationaler Studenten noch ändern können, lässt sich feststellen, dass die Mehrheit vor ihrem Abschluss nicht vom Wunsch nach dauerhafter Niederlassung beseelt ist. Vielmehr wollen sie vor ihrer Rückkehr auch Gelegenheiten zum beruflichen Vorankommen nutzen.

Motive der Rückkehrer: Familie und Persönliches

Internationale Studierende, die sich einen Verbleib nicht vorstellen können, führen häufig familiäre und private Gründe an. Die Aussichten auf dem Arbeitsmarkt sowie weitere Bildungsmöglichkeiten andernorts sind ebenso wie finanzielle Fragen Aspekte, die den Wunsch zur Ausreise beeinflussen. In Deutschland und den Niederlanden wird als Grund gegen einen Verbleib häufig auch die mangelnde Sprachkenntnis angegeben. In Frankreich dagegen aber insbesondere auch das Gefühl, nicht willkommen zu sein. Restriktive Regelungen für den Familiennachzug oder Schwierigkeiten mit dem Lebensstil im Aufnahmeland waren vergleichsweise weniger wichtige Gründe.

Auch Diskriminierung prägt den Alltag. Rund jeder dritte internationale Studierende gibt an, schon einmal wegen seiner Herkunft diskriminiert worden zu sein – am häufigsten berichten dies Befragte in Frankreich und Deutschland, am wenigsten in den Niederlanden. Die massive Zunahme der internationalen studentischen Mobilität beschäftigt politisch Verantwortliche, Hochschulen- und Migrantenforschung gleichermaßen.

Schlussfolgerung Die massive Zunahme der internationalen studentischen Mobilität beschäftigt politisch verantwortliche, Hochschulen- und Migrantenforschung gleichermaßen.

Wegen ihrer besonderen Eigenschaften – von bereits anerkannten Zeugnissen über Sprachkenntnisse bis zu ihrem Erfahrungshorizont – gelten internationale Studierende immer häufiger als "Idealzuwanderer".

BENACHTEILIGUNGEN UND HEMMNISSE ZUR EINGLIEDERUNG VON AUSLÄNDISCHEN STUDENTEN

Nach Auskunft der ausländischen Studierenden sind sie gegenüber deutschen Kommilitonen stark benachteiligt. Sie müssen als Vorgabe durch die Ausländerbehörden innerhalb von vier Semestern die Examen für ihr Studium abschließen, während die deutschen Studierenden dafür mehr Zeit zur Verfügung haben (mindestens sechs Semester). Sollten die ausländischen Gäste das gesetzte Ziel nicht erreichen, droht der Verlust der Aufenthaltsgenehmigung. Diesen Druck halten die ausländischen Studierenden für unfair und unausgewogen. Außerdem verlieren sie ihre Aufenthaltsgenehmigung, wenn sie in 18 Monaten nach Abschluss ihres Studiums keine Beschäftigung in unserem Land aufgenommen haben.

In dem unter Punkt 9 vorgeschlagenen Konzept der Daetz-Stiftungs-Studie würde diese Situation nicht eintreten, wenn bereits rechtzeitig vor dem Abschluss des Studiums ein sächsisches Unternehmen interessiert ist, eine ausländische Fachkraft einzustellen, die dann in Kürze das Abschlussexamen an einer sächsischen Hochschule oder Universität nachweisen kann.

Wie bereits vorher erwähnt, sollte im Freistaat Sachsen eine zentrale Stelle entstehen, die die Vermittlung zwischen ausländischen Studierenden und sächsischen Unternehmen übernimmt und durchführt. In diesem Zusammenhang sollte ein nachhaltig arbeitendes Mentoren-Programm entwickelt werden. Auch scheint ein "Welcome Center" von großem Nutzen zu sein.

Das augenblickliche gesetzliche Mindestjahresgehalt für Nicht-EU-Bürger mit der "Blauen Karte" liegt bei 2/3 der jährlichen Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung, d. h. bei rund 39.000 Euro in Ostdeutschland und bei rund 46.000 Euro in Westdeutschland. Für Berufe, in denen in Deutschland ein besonderer Bedarf besteht, ist die Gehaltsgrenze auf 52 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze herabgesetzt worden.

Da diese Eintrittsschwelle für die meisten mittelständischen Unternehmen zu hoch liegt, muss sich die Politik – wie bereits erfolgreich in der Vergangenheit - für eine pragmatische Einstellungsschwelle für ausländische junge Fachkräfte einsetzen.



Die Erfahrungen der ausländischen Studenten zeigen, dass Nebenjobs der Studenten wegen des intensiven Studiums meist zeitlich nicht ermöglicht werden können. Außerdem ist es schwer für die Studierenden, in den Semesterferien eine Tätigkeit zu finden, da sie bei deutschen Unternehmen als Bewerber kaum Berücksichtigung finden. Studierende aus dem Ausland von MINT-Fächern können nach erfolgreichem Abschluss ihres Studiums äußerst wertvolle Fachkräfte für unseren Freistaat werden.





Daetz-Stiftung Schlossallee 2 09350 Lichtenstein

Tel. +49 (0)37204 - 5858-21 Fax +49 (0)37204 - 5858-11 contact@daetz-stiftung.org www.daetz-stiftung.org