

# HiTh



Hochqualifiziert.  
International.  
Thüringen.

## ABSCHLUSSBERICHT

**ESF**   
EUROPA FÜR THÜRINGEN  
EUROPÄISCHER SOZIALFONDS

  
EUROPÄISCHE UNION  
Europäischer Sozialfonds



**WIRTSCHAFTS-  
GEOGRAPHIE**  
JENA



**FRIEDRICH-SCHILLER-  
UNIVERSITÄT**  
JENA Public Finance

**JENA**  **Wirtschaft**  
Wirtschaftsförderung



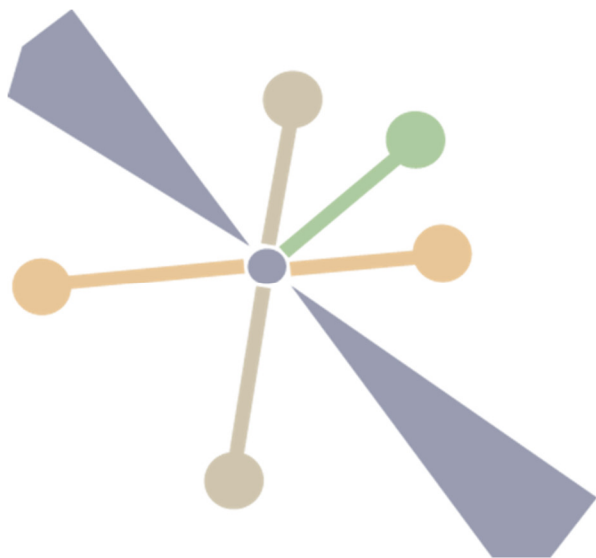
**FRIEDRICH-SCHILLER-  
UNIVERSITÄT**  
JENA Internationales Büro | International Office

**ESF** 

**EUROPA FÜR THÜRINGEN**  
**EUROPÄISCHER SOZIALFONDS**



**EUROPÄISCHE UNION**  
Europäischer Sozialfonds



# HiTh

HOCHQUALIFIZIERT. INTERNATIONAL. THÜRINGEN.



5 Grußwort

7 Zusammenfassung

11 Internationale Studierende und Hochschulen

18 Unternehmen und internationale Arbeitskräfte

25 Praktikumsvermittlung für internationale Studierende

32 Integration verstetigen

36 Rückblick auf Projektveranstaltungen

39 Ausblick auf weitere Projekte

LEHRSTUHL FÜR FINANZWISSENSCHAFT

INTERNATIONALES BÜRO

GESAMTES

HiTH-Projekt

LEHRSTUHL FÜR WIRTSCHAFTSGEOGRAPHIE

WIRTSCHAFTSFÖRDERUNG JENA

# ZUKUNFT BRAUCHT ZUWANDERUNG –

Prognosen zufolge wird die Bevölkerung Thüringens in den nächsten Jahrzehnten stark abnehmen. Der damit verbundene massive Rückgang von Fachkräften wird den Wirtschaftsstandort Thüringen mittel- bis langfristig vor erhebliche Herausforderungen stellen. Um dem heutigen und zukünftigen Fachkräftemangel entgegen zu wirken, wurden in der Vergangenheit verschiedene Maßnahmen ergriffen, die eine Aktivierung endogener Potenziale zum Ziel hatten. Diese Maßnahmen zielten darauf ab, mehr Menschen in den regionalen Arbeitsmarkt zu integrieren. Weitgehend vernachlässigt wurde jedoch die Rolle exogener Potenziale bei der Erarbeitung von Strategien zur Verringerung des Fachkräftemangels, zu denen beispielsweise internationale Studierende und internationale Fachkräfte zählen. Längst wird die Bedeutung der Zuwanderung internationaler Studierender und Fachkräfte für eine zukünftig tragfähige wirtschaftliche Entwicklung erkannt. Dies gilt gleichermaßen auf Bundes- als auch auf der Thüringer Landesebene und zeigt sich in Wissenschaft, Wirtschaft und Politik, aber auch

in zivilgesellschaftlichen Diskussionen. Das Projekt HiTh - HOCHQUALIFIZIERT. INTERNATIONAL. THÜRINGEN. setzte hier an und beschäftigte sich mit der Erschließung exogener Potenziale, insbesondere mit internationalen Studierenden und Fachkräften. Das Projekt wurde von Juni 2016 bis Juli 2019 durch den Freistaat Thüringen mit Mitteln des EUROPÄISCHEN SOZIALFONDS (ESF) gefördert und gemeinsam vom LEHRSTUHL FÜR FINANZWISSENSCHAFT, dem LEHRSTUHL FÜR WIRTSCHAFTSGEOGRAPHIE und dem INTERNATIONALEN BÜRO der FRIEDRICH-SCHILLER-UNIVERSITÄT JENA sowie der WIRTSCHAFTSFÖRDERUNG JENA durchgeführt.

Ziel des HiTh-PROJEKTS war es, die Aufnahmefähigkeit Thüringer Unternehmen für internationale Studierende bzw. AbsolventInnen und Fachkräfte zu verbessern und die Unternehmen zu befähigen, das Potenzial an hochqualifizierten internationalen Fachkräften zu nutzen. Zu diesem Zweck war das Projekt in vier Teilprojekten organisiert. Im ersten Teilprojekt wurde der Verbleib internationaler Studierender in Thüringen nach ihrem

# THÜRINGEN MUSS INTERNATIONAL(ER) WERDEN

Hochschulabschluss und die Gründe dafür untersucht. In dem zweiten Teilprojekt wurden die Erfahrungen von Unternehmen mit internationalen Hochqualifizierten (Bedarf an internationalen Fachkräften, die ihnen entgegengebrachten Erwartungen sowie die bei deren Rekrutierung auftretenden Herausforderungen) systematisch erfasst und ausgewertet. Das dritte Teilprojekt fokussierte sich auf die Vermittlung von Studierenden in die Thüringer Wirtschaft. Im vierten Teilprojekt ging es um die Verstärkung der Integration internationaler Fachkräfte, indem bereits existierende Maßnahmen ergänzt wurden. Diese sollen bei Bedarf weiterentwickelt werden: zudem sollen Handlungsempfehlungen und wissenschaftliche Erkenntnisse in die Unternehmen kommuniziert werden. Der vorliegende Abschlussbericht verdeutlicht, dass im Rahmen des Projekts neue Erkenntnisse zu internationalen Studierenden und Fachkräften sowie zu Thüringer Hochschulen und Unternehmen gewonnen und darauf aufbauende Handlungsempfehlungen formuliert werden konnten, die konkrete Impulse und

Anregungen für den Umgang mit hochqualifizierten internationalen Studierenden, AbsolventInnen und Fachkräften bieten. Es ist für den Wirtschaftsstandort Thüringen wichtiger denn je, internationale AkademikerInnen sowie Thüringer Unternehmen zusammenzuführen, um dem Fachkräftemangel wirkungsvoll entgegenzutreten zu können. Nur wenn in Thüringen die exogenen Potenziale aus der Zuwanderung genutzt werden, kann das Bundesland seine Zukunftsfähigkeit als Wirtschaftsstandort sichern; denn: Zukunft braucht Zuwanderung.

**Prof. Dr. Silke Übelmesser**  
Gesamtprojektleitung

Teilprojekt: INTERNATIONALE  
STUDIENDE UND HOCHSCHULEN



**Prof. Dr. Sebastian Henn**  
Gesamtprojektleitung

Teilprojekt: UNTERNEHMEN UND  
INTERNATIONALE ARBEITSKRÄFTE



# ZUSAMMENFASSUNG

Der Lehrstuhl für Finanzwissenschaft betreute das Teilprojekt INTERNATIONALE STUDIERENDE UND HOCHSCHULEN. Das Teilprojekt verfolgte als übergeordnetes Ziel, zielgerichtete Maßnahmen zu formulieren, um internationale Studierende an Thüringen zu binden und ihre Bleibewahrscheinlichkeit zu erhöhen. Der Lehrstuhl für Finanzwissenschaft beschäftigt sich allgemein mit finanz- und wirtschaftspolitischen Fragestellungen, zu denen auch Bildungs- und Migrationsthemen zählen. So ist der Lehrstuhl Projektpartner im Projekt WOM – WELTOFFEN MITEINANDER ARBEITEN.

## LEHRSTUHL FÜR FINANZWISSENSCHAFT

### Teilprojektleitung

Dr. Tina Haußen  
Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät  
Carl-Zeiß-Straße 3  
07743 Jena  
tina.haussen@uni-jena.de



### Projektbearbeitung

Stefan Töpfer, Fabian Könings

## WICHTIGSTE HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN DES TEILPROJEKTS

Verbesserung der Kommunikation und  
Außendarstellung der Hochschulen

Verbesserung der Informationen zu  
Arbeitsmarktperspektiven in Thüringen

Verbesserung der Integrationsangebote  
zur Erhöhung der Bleibeabsichten

Ausbau der zielgruppenspezifischen  
Angebote der Hochschulen und  
ihrer Internationalen Büros

Der Lehrstuhl für Wirtschaftsgeographie betreute das Teilprojekt UNTERNEHMEN UND INTERNATIONALE ARBEITSKRÄFTE und verfolgte dabei das übergeordnete Ziel, mögliche Probleme bei der Kontaktaufnahme zwischen Fachkräften und Unternehmen ebenso wie die Hemmnisse und Förderung von Bleibeabsichten zu identifizieren. Zudem liegt ein Fokus auf der Willkommenskultur in Unternehmen und der Region. Letzteres wird im Projekt WOM – WELTOFFEN MIT EINANDER ARBEITEN weiter vertieft. Neben MOBILITIES & CONNECTIVITIES bedient der Lehrstuhl die Schwerpunkte REGIONAL DYNAMICS & SPATIAL MANAGEMENT sowie ACTOR-CENTERED METHODOLOGIES AND RESEARCH FRAMEWORKS.

## LEHRSTUHL FÜR WIRTSCHAFTSGEOGRAPHIE

### Teilprojektleitung

Dr. Susann Schäfer

Chemisch-Geowissenschaftliche Fakultät

Löbdergraben 32

07743 Jena

[susann.schaefer@uni-jena.de](mailto:susann.schaefer@uni-jena.de)



**Projektbearbeitung** Lea Kvarantan, Manuela Lagrange, Vanessa Hünemeyer (Elternzeitvertretung Dr. Schäfer)

## WICHTIGSTE HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN DES TEILPROJEKTS

Verbesserung von  
Unterstützungsleistungen  
seitens der Unternehmen

Vereinfachung von  
Informationszugängen und  
Schaffung von Transparenz

Verbesserung der Kommunikation von  
Offenheit ins Unternehmen hinein  
und aus diesem nach außen

Förderung des gemeinsamen  
Denkens aller beteiligten Institutionen



Das Internationale Büro der Friedrich-Schiller-Universität Jena hat sich im Projekt der PRAKTIKUMSVERMITTLUNG FÜR INTERNATIONALE STUDIERENDE gewidmet und über Befragungen Hemmnisse und Förderbedarfe für internationale Studierende aufgedeckt. Das Internationale Büro leitet den 2018 neu eingerichteten CAREER & WELCOME POINT. Dieser ist die zentrale Anlaufstelle für alle Studierenden, AbsolventInnen und internationale GastwissenschaftlerInnen. Mithilfe zahlreicher Angebote werden Studierenden und AbsolventInnen Wege für die eigene Berufsgestaltung aufgezeigt. Für Thüringer Arbeitgeber dient er als kompetenter Ansprechpartner und Clearing-Stelle zwischen Unternehmen, Studierenden und Universität.

## INTERNATIONALES BÜRO

### Teilprojektleitung

Dr. Claudia Hillinger  
Internationales Büro  
Fürstengraben 1  
07743 Jena  
claudia.hillinger@uni-jena.de



### Projektbearbeitung

Ekaterina Maruk

## WICHTIGSTE HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN DES TEILPROJEKTS

Etablierung eines/ einer festen  
AnsprechpartnerIn an der Universität

Ausbau der Sensibilisierungs-  
anstrengungen und Stärkung des Fokus auf  
Klein- und Mittelständische Unternehmen

Steigerung der Anzahl bezahlter Praktika  
und Verbesserung der Gehaltssituationen für  
BerufsanfängerInnen in Thüringen

Die Wirtschaftsförderung Jena hat im Rahmen des Projekts den Transfer in die unternehmerische Praxis gewährleistet. Im Rahmen der Kooperation wurde unter dem Thema INTEGRATION VERSTETIGEN u.a. mit der Etablierung des I-WORK BUSINESS AWARDS ein wichtiger Schritt unternommen, um Best-Practice-Unternehmen sichtbar zu machen und die Vernetzung der lokalen und regionalen Unternehmen in der internationalen Öffnung voranzutreiben. JenaWirtschaft arbeitet als zentraler Ansprechpartner für Unternehmen, die sich in Jena ansiedeln wollen, und unterstützt diese gewinnbringend. Zudem trägt die Wirtschaftsförderung dazu bei, den Standort Jena zu stärken.

## WIRTSCHAFTSFÖRDERUNG JENA

### Teilprojektleitung

Wilfried Röpke  
Wirtschaftsförderungsgesellschaft Jena mbH  
Leutragraben 2-4  
07743 Jena  
wilfried.roepke@jena.de



### Projektbearbeitung

Ramona Scheiding

## WICHTIGSTE HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN DES TEILPROJEKTS

Etablierung eines Gesprächsformats zum Erfahrungsaustausch auf Augenhöhe zwischen Unternehmen und Stakeholdern

Etablierung als zentrale, unternehmensnahe Anlaufstelle und Koordinierung der Aktivitäten

Initiierung und Verstetigung eines interkulturellen Unternehmenspreises zur Sichtbarmachung von Best Practice

Ausbau und Verstetigung der begleitenden langfristigen Presse- und Öffentlichkeitsarbeit

# INTERNATIONALE STUDIERENDE UND HOCHSCHULEN

## METHODEN

### BEFRAGUNG UND INTERVIEWS

#### **Befragungen zu Beginn der Wintersemester 2016/ 2017/ 2018**

- Wer?* Internationale Studierende der FSU Jena und 2016 zusätzlich an 4 weiteren Hochschulen
- Wie?* Schriftliche Befragung an der FSU Jena (Online-Befragung an den übrigen Hochschulen)

#### **Befragung zu Beginn des Sommersemesters 2017**

- Wer?* Internationale Studierende der FSU Jena im 2. Semester und zusätzlich an 5 weiteren Hochschulen
- Wie?* Online Befragung

#### **Befragung zu Beginn des Sommersemesters 2018**

- Wer?* Internationale Studierende der FSU Jena im letzten Studienjahr und zusätzlich an 7 weiteren Hochschulen
- Wie?* Online-Befragung

#### **Befragung der Internationalen Büros**

- Wer?* Mitarbeitende der Internationalen Büros der FSU Jena und zusätzlich an 6 weiteren Hochschulen
- Wie?* Interviews

Das Teilprojekt verfolgte als Gesamtziel, Erkenntnisse zu gewinnen und zielgerichtete Maßnahmen zu formulieren, um die Bleibewahrscheinlichkeit internationaler Studierender zu erhöhen und sie so an Thüringen zu binden. Angesichts der Herausforderungen bezüglich des Fachkräftemangels in Thüringen stellen internationale Studierende – wie auch internationale Fachkräfte – ein wichtiges exogenes Potenzial dar. Für ein besseres Verständnis der Kommensmotive und Bleibeabsichten der internationalen Studierenden, ihren Integrationserfahrungen sowie möglichen Kontakten zum Thüringer Arbeitsmarkt wurde mithilfe von Umfragen eine umfangreiche Datenbasis zu internationalen Studierenden in Thüringen geschaffen. Die Befragungen lieferten zu unterschiedlichen Zeitpunkten detaillierte Informationen – z.B. zu den erwarteten und tatsächlichen Schwierigkeiten, den Integrationsfortschritten und den Bleibeabsichten. Dies erlaubt eine umfassende Analyse im zeitlichen Verlauf einschließlich eines Vergleichs zwischen Studierenden am Anfang und am Ende ihres Studiums.

## ERGEBNISSE UND HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN

### Verbesserung der Kommunikation und Außendarstellung der Hochschulen

Internationale Studierende achten bei ihrer Studienortwahl insbesondere stark auf den Ruf bzw. das Ranking der Universität und des Studienprogramms, aber auch auf weitere programmbezogene Aspekte wie Lehrqualität, die Inhalte und die Sprache des Studienprogramms. An zweiter Stelle folgen die Lebensbedingungen. Diese umfassen die mit dem Studium verbundenen Kosten und Zugangsbeschränkungen zum Studium genauso wie die Verfügbarkeit von Wohnraum. Etwas nachgelagert finden sich Karriereaussichten. Für internationale Studierende ist die Wahl des Studienortes mit höheren monetären und nicht-monetären Kosten und größerer Unsicherheit verbunden als für deutsche Studierende. Das höhere Gewicht, das die internationale Gruppe Ranking-Informationen gibt, ist somit leicht nachvollziehbar.

Auch andere Informationsquellen werden genutzt. Eine Empfehlung von Familie und FreundInnen erhöht dabei die Bedeutung von Rankings für die Entscheidung; beide Informationsarten scheinen sich also zu ergänzen. Wird ein Studienort oder ein Studienprogramm dagegen von einer Lehrkraft empfohlen, so verlieren Rankings als zusätzliche Informationsquelle an Bedeutung. Für die Gewinnung internationaler Studierender leistet eine gute Reputation der Hochschule verbunden mit einer umfassenden Öffentlichkeitsarbeit somit einen entscheidenden Beitrag. Universitäten müssen den Wert von Rankings sowie anderer Informationsquellen für die Wahl des Studienortes speziell von internationalen Studierenden besser verstehen. Entsprechend sind Kommunikation und Außendarstellung sehr wichtige Instrumente, wenn es darum geht, internationale Talente wirkungsvoll anzusprechen.

*>> Gute Reputation und umfassende Öffentlichkeitsarbeit sind Schlüsselemente <<*

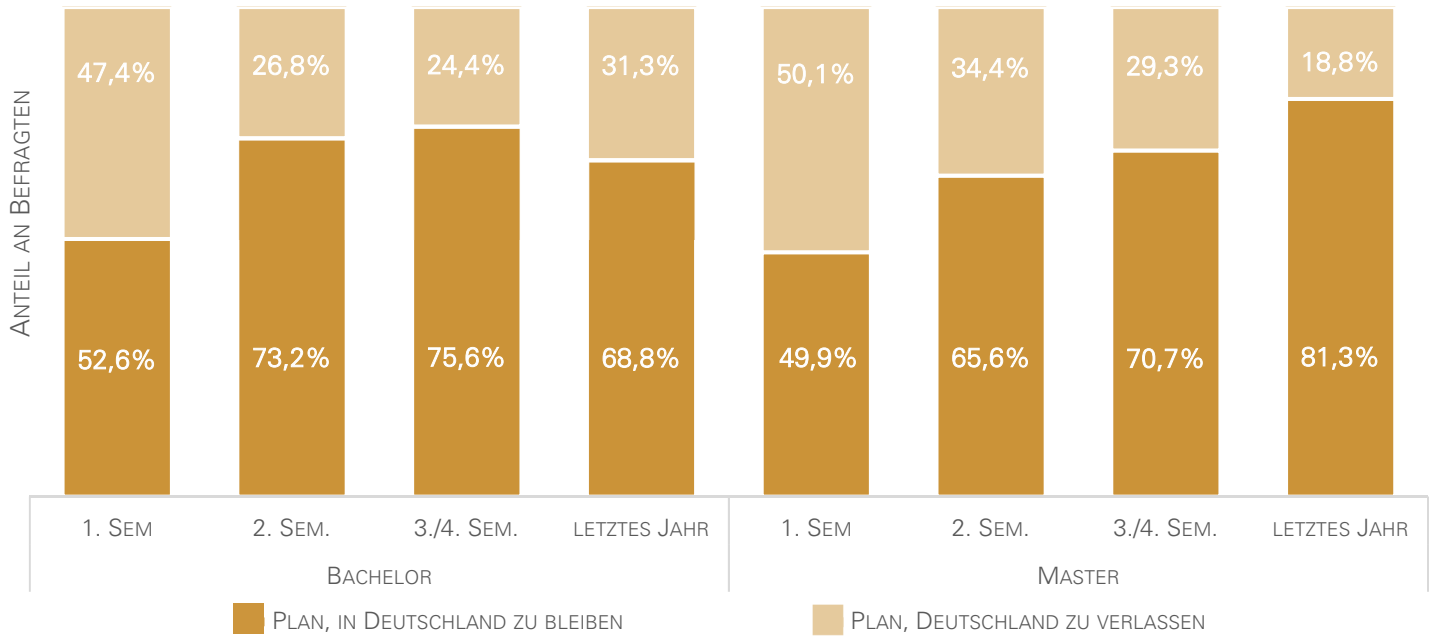
## Verbesserung der Integrationsangebote zur Erhöhung der Bleibeabsichten

Um abschätzen zu können, ob internationale Studierende ihre Zukunft in Thüringen und Deutschland sehen, waren Fragen zu ihren Plänen nach Studienabschluss Bestandteil aller Befragungen. Es zeigt sich, dass zu jedem Zeitpunkt mindestens die Hälfte der befragten internationalen Studierenden plant, in Deutschland zu bleiben, und dass dieser Anteil über den zeitlichen Verlauf des Studiums ansteigt. Einzig zwischen dem 3./4. Semester und dem letzten Jahr in Bachelorstudiengängen ist ein Rückgang zu beobachten. Es kann nicht ausgeschlossen werden, dass die größeren Bleibeabsichten über die Zeit zum Teil daher resultieren, dass Studierende, die sich nicht wohlfühlen bzw. Probleme haben, das akademische System zu verstehen und den akademischen Standards gerecht zu werden, vorzeitig das

Studium abbrechen. Die projekteigenen Befragungen zu Beginn des Studiums erlauben es jedoch, sich bereits andeutende Probleme frühzeitig zu erkennen und gegenzusteuern. Werden Studierende am Anfang des Studiums nach den Plänen für die Zeit nach Studienende befragt, ist jedoch zu erwarten, dass die Antworten eine größere Unsicherheit aufweisen. Eine genauere Analyse zeigt, dass in der Tat viele Studierende noch nicht sicher wissen, ob sie in Deutschland bleiben oder in ihr Heimatland bzw. ein anderes Land gehen werden. Dies gilt insbesondere für Masterstudierende. Gerade für unsichere Studierende können Aktivitäten und Programme, die die Integration unterstützen und das Wissen über die Möglichkeiten vor Ort erhöhen, besonders zielführend sein und sollten deshalb weiter ausgebaut werden.

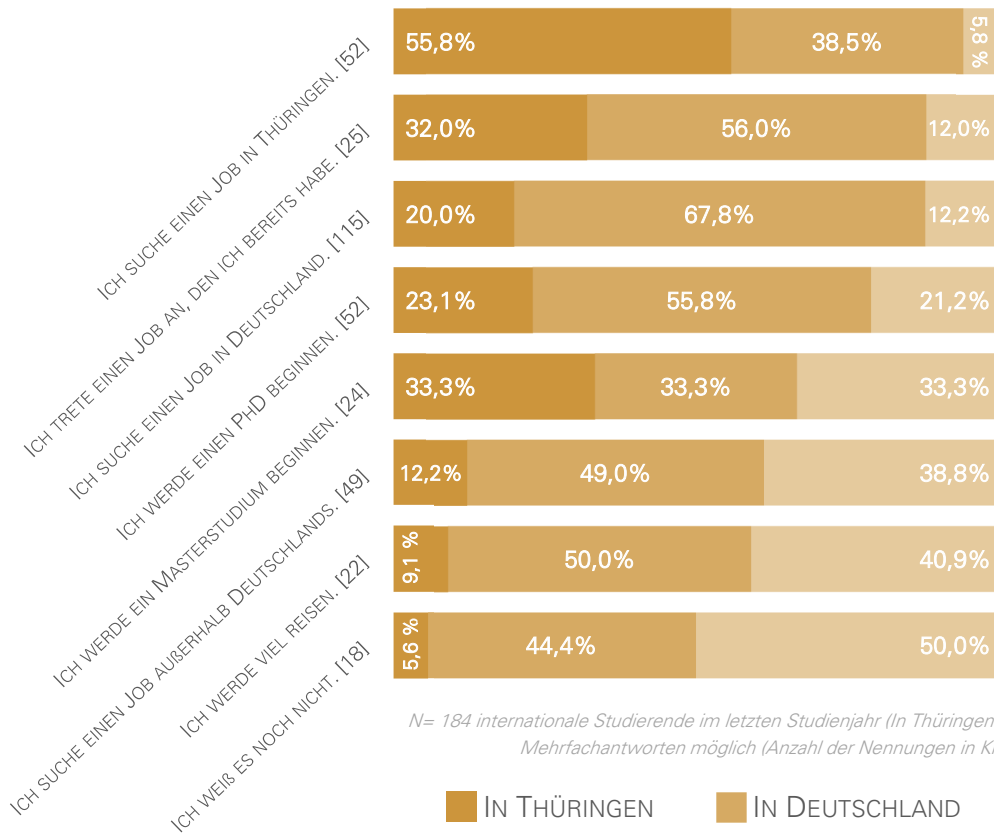
*>> Unsicherheit über die Zeit nach dem Studium kann durch fehlende Integration und fehlendes Wissen über bestehende Möglichkeiten bedingt sein. <<*

# >> WO WERDEN SIE SICH **NACH IHREM STUDIENABSCHLUSS** VORAUSSICHTLICH AUFHALTEN? <<

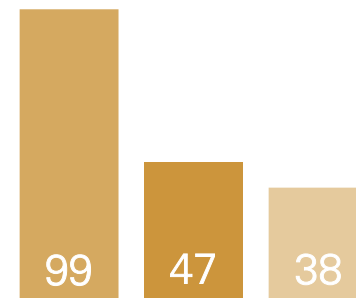


N= 1824 (Bachelor (1. Sem: 340, 2. Sem: 71, 3./4. Sem: 41, letztes Jahr: 32), Master (1. Sem: 721, 2. Sem: 276, 3./4. Sem: 215, letztes Jahr: 128))

# > > WOHNORT UND ARBEITSSUCHE <<



>> WO IST IHR VORAUSSICHTLICHER WOHNORT IN DEN 18 MONATEN NACH IHREM STUDIENABSCHLUSS? <<



N= 184 internationale Studierende im letzten Studienjahr (In Thüringen: 47, In Deutschland: 99, In einem anderen Land: 38)  
Mehrfachantworten möglich (Anzahl der Nennungen in Klammern hinter der jeweiligen Antwort)

■ IN THÜRINGEN ■ IN DEUTSCHLAND ■ IN EINEM ANDEREN LAND

## Verbesserung der Informationen zu Arbeitsmarktperspektiven in Thüringen

Karrierperspektiven stellen für internationale Studierende neben dem familiären Umfeld einen der Hauptgründe dafür dar, nach dem Studienabschluss in Deutschland bleiben zu wollen. Entsprechend wichtig erscheinen bereits im Verlauf des Studiums geknüpfte Kontakte zum deutschen Arbeitsmarkt. Für die Mehrheit der internationalen Bachelorstudierenden ist das Arbeiten neben dem Studium ein relevantes Thema. Ebenso ist mehr als die Hälfte der internationalen Masterstudierenden an einer beruflichen Tätigkeit während des Studiums interessiert. Jedoch wird seitens der Masterstudierenden ein längerer Zeitraum benötigt, um eine Beschäftigung zu finden. Über den Verlauf ihres Studiums hinweg steigt der Anteil an internationalen Studierenden, die einen Nebenjob haben.

*>> Ein leichter Zugang zu Arbeitsmarktinformationen fördert Bleibeabsichten <<*

Insbesondere Masterstudierende knüpfen allerdings oft erst gegen Ende des Studiums Kontakte zum Arbeitsmarkt. Teils liegt dies daran, dass dann erst die Notwendigkeit gesehen wird, teils daran, dass die Suchstrategien dann erfolgreicher sind. Es zeigt sich bei den Studierenden vor ihrem Abschluss, dass Karriereperspektiven bzw. die Arbeitsmarktsuche in engem Zusammenhang mit dem erwarteten Aufenthaltsort für die kommenden 18 Monate stehen.

*>> (Pflicht-)Praktika während des Studiums können durch die Unternehmenskontakte Zugang zum Arbeitsmarkt fördern <<*

Informationen zum Arbeitsmarkt allgemein und speziell in Thüringen sowie Unterstützung bei der ersten Kontaktaufnahme z.B. im Rahmen von (Pflicht-)Praktika können einen wichtigen Beitrag leisten, um bestehende Arbeitsmarktperspektiven aufzuzeigen und dadurch die Bleibeabsichten positiv zu beeinflussen. Gleichzeitig sammeln auf diese Weise auch Thüringer Unternehmen wertvolle Erkenntnisse und Erfahrungen im Umgang mit potenziellen zukünftigen internationalen Fachkräften.



## Ausbau der zielgruppenspezifischen Angebote der Hochschulen und ihrer Internationalen Büros

Die Internationalen Büros oder verwandte Einrichtungen an den Thüringer Hochschulen spielen eine wichtige Rolle bei der Integration der internationalen Studierenden. Im Zusammenhang mit dem HiTH-Projekt haben sich vor allem die Unterstützungsangebote als bedeutsam herausgestellt, die den internationalen Studierenden den Einstieg in den lokalen bzw. regionalen Arbeitsmarkt erleichtern. Diese umfassen z.B. Beratungsveranstaltungen mit Schwerpunkt Arbeitsmarkt, Firmenbesuche oder die Vermittlung von Praktika, aber auch Unterstützung bei der Erstellung von Bewerbungsunterlagen. Wegen der unterschiedlichen Größe und finanziellen Ausstattung der Internationalen Büros sind die Angebote jedoch nicht immer vergleichbar.

*>> Erfolgreiche Angebote berücksichtigen die Bedürfnisse der Studierenden sowie der lokalen und regionalen Wirtschaft <<*

Dabei sollte bei der Planung der Angebote auf unterschiedliche Anforderungen zwischen naturwissenschaftlich-technischen und geisteswissenschaftlich-sozialen Studiengängen geachtet werden. Konzentriert sich ein hoher Anteil an internationalen Studierenden in englischsprachigen Studienangeboten, so spielt das Erlernen der deutschen Sprache eine größere Rolle. Zudem unterscheidet sich die Nachfragesituation auf den regionalen Arbeitsmärkten zum Teil deutlich, was ebenfalls zu berücksichtigen ist.

*>> Beratungsangebote rund um den Arbeitsmarkt können breite und vor allem wirkungsvolle Unterstützung liefern <<*

Best-Practice-Aktivitäten zeichnen sich dadurch aus, dass sie passgenau die Bedürfnisse der Studierenden und der lokalen und regionalen Wirtschaft berücksichtigen. Die Internationalen Büros können neben anderen Akteuren außerhalb der Hochschulen zudem einen Beitrag dazu leisten, dass Unternehmen internationalen Absolventen als Fachkräfte aufgeschlossen gegenüberstehen und sich aktiver um internationale Studierende bemühen.

# UNTERNEHMEN UND INTERNATIONALE ARBEITSKRÄFTE

Das vom LEHRSTUHL FÜR WIRTSCHAFTSGEOGRAPHIE koordinierte Teilprojekt UNTERNEHMEN UND INTERNATIONALE ARBEITSKRÄFTE zielte darauf ab, den Bedarf an internationalen Fachkräften abzuschätzen, aber auch mögliche bürokratische Hürden bei der Einstellung internationaler Fachkräfte zu identifizieren. Hierfür erfolgte zunächst eine standardisierte computergestützte Telefonbefragung von insgesamt 847 Thüringer Unternehmen. Die mit dem Fachkräftemangel verbundenen betrieblichen Herausforderungen waren den befragten Unternehmen oftmals bewusst. Acht von zehn UnternehmensvertreterInnen gaben an, vereinzelte bis große Schwierigkeiten bei der Besetzung von Stellen zu erwarten, die einen Hochschulabschluss erfordern. Die Bereitschaft zur Einstellung internationaler ArbeitnehmerInnen war hoch. So gab der Großteil der Unternehmen (87 %), deren Personalstruktur bislang nicht international ausgerichtet ist, an, dass grundsätzlich die Bereitschaft vorhanden sei, die Belegschaft international zu erweitern.

Zur Vertiefung der Erkenntnisse wurden im Zeitraum von August bis Dezember 2017 leitfadengestützte ExpertInneninterviews mit insgesamt 27 Führungskräften aus Thüringer Unternehmen geführt. In diesem Zusammenhang wurden die Rekrutierung internationaler hochqualifizierter Fachkräfte, Herausforderungen sowie gewährte Unterstützungsleistungen im Rahmen ihrer Anstellung, die Integration innerhalb des jeweiligen Unternehmens sowie gewünschte Fördermaßnahmen zur Fachkräftesicherung thematisiert. Diese ergänzende Befragung zeigte, dass internationale Hochqualifizierte auch, aber nicht ausschließlich, aufgrund Ermangelung inländischer Fachkräfte eingestellt werden. Oftmals erfolgte die Einstellung aus strategischen Erwägungen, da sich die Unternehmen über den Einbezug von internationalen ArbeitnehmerInnen spezifische Wettbewerbsvorteile erhoffen, so z. B. das Nutzen bzw. die Erweiterung von fachbezogenen beruflichen und persönlichen Netzwerken.

# METHODEN

## BEFRAGUNGEN UND INTERVIEWS

### Unternehmensbefragung 2016

*Wer?* 847 Thüringer Unternehmen  
*Wie?* Computergestützte Telefonbefragung (CATI)

### Führungskräftebefragung 2017

*Wer?* 27 Führungskräfte von Thüringer Unternehmen mit Erfahrung in der Anstellung von internationalen Arbeitskräften  
*Wie?* Leitfadengestützte ExpertInneninterviews

### ArbeitnehmerInnenbefragungen 2018

*Wer?* 26 internationale ArbeitnehmerInnen in Thüringer Unternehmen  
*Wie?* Leitfadengestützte ExpertInneninterviews

*Wer?* 64 internationale ArbeitnehmerInnen in Thüringer Unternehmen  
*Wie?* Online-Befragung

Weitere Ergebnisse konnten durch leitfadengestützte ExpertInneninterviews mit 26 internationalen ArbeitnehmerInnen im Zeitraum von September bis Oktober 2018 gewonnen werden. Im Fokus dieser Befragungen standen der Verlauf der Arbeitsplatzsuche, individuelle Förderbedarfe durch Unternehmen bzw. andere Einrichtungen sowie die allgemeine Bewertung des Standortes Thüringen. Aus ArbeitnehmerInnen-Perspektive wurde der Standort Thüringen ambivalent wahrgenommen: Während die naturräumliche Ausstattung besonders positiv erwähnt wurde, wurde das Flair einer Großstadt häufig vermisst. Insgesamt bieten die während der gesamten Projektlaufzeit gewonnenen Daten eine wichtige Grundlage für eine zielgerichtete Reflexion; auch gestatten sie in Zusammenhang mit der Auswertung der Förderbedarfe aus der Perspektive der Unternehmen die Ableitung von Maßnahmen zur Verbesserung der Aufnahmefähigkeit und Bindungskraft Thüringer Unternehmen für internationale Fachkräfte.

## ERGEBNISSE UND HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN

### Verbesserung von Unterstützungsleistungen seitens der Unternehmen

Insbesondere zu Beginn eines Beschäftigungsverhältnisses sind internationale Hochqualifizierte auf besondere Unterstützung angewiesen. Hilfestellungen vonseiten des einstellenden Unternehmens, z.B. bei der Wohnungssuche oder Kontoeröffnung, erleichtern den ArbeitnehmerInnen den Start am neuen Standort.

*>> Hilfe bei Wohnungssuche, Sprachkursen oder Kitaplatzsuche sind niedrigschwellige Integrationsangebote, die Zufriedenheit und nachhaltige Bindung erheblich steigern <<*

Zudem empfiehlt sich die Benennung von unternehmenseigenen MentorInnen, die Behördengänge oder interne Prozesse erklären und gegebenenfalls begleiten können. Um internationale Hochqualifizierte nachhaltig an den Standort zu binden, ist zusätzlich auch das Wohlbefinden der Familie von Bedeutung.

So wurde häufig geäußert, dass Unterstützungsbedarf bei der Vermittlung von Kitaplätzen oder auch Beschäftigungsverhältnissen für den/ die LebenspartnerIn gesehen werde. Die Analyse von Best Practices legt zudem nahe, dass Unterstützungsangebote mit Bezug auf das Erlernen der deutschen

*Es wäre sehr schön, wenn Sprachkurse noch mehr unterstützt werden, auch am Arbeitsplatz. – IA\_08*

Sprache entscheidend dazu beitragen können, dass sich internationale Arbeitskräfte angenommen fühlen. Neben Hilfestellungen bei der Finanzierung von entsprechenden Kursen ist z.B. zeitliche Rücksichtnahme oder gegebenenfalls auch eine Freistellung angeraten, um den internationalen Hochqualifizierten Ankunft und Teilhabe zu erleichtern sowie die Bindung an das Unternehmen und den Standort zu stärken.

*>> Schneller Abbau von Sprachbarrieren und Einbeziehung der Familie verringern die Wahrscheinlichkeit des Weggangs <<*

## Verbesserung der Kommunikation von Offenheit ins Unternehmen hinein und aus diesem nach außen

Sprachliche Flexibilität erleichtert die Bewältigung von Verständnisproblemen innerhalb eines Unternehmens. Neben der Sprachschulung der internationalen MitarbeiterInnen könnte es hilfreich sein, wenn deutsche ArbeitnehmerInnen zu Beginn vorhandene Englischkenntnisse nutzen oder Unterstützung für deren Ausbau erhalten. Um mögliche Probleme zu minimieren, erscheint es vor allem geboten, anfängliche Schwierigkeiten und Sprachbarrieren zu antizipieren und ebenfalls zu akzeptieren. Dabei haben Best Practice-Beispiele gezeigt, dass die offene Ansprache von Schwierigkeiten und das gemeinsame Finden von Lösungen das Arbeitsklima nachhaltig verbessern.

*>> Intern empfiehlt es sich, anfänglichen Schwierigkeiten unvoreingenommen zu begegnen, vorhandene Sprachbarrieren offen zu akzeptieren und abzubauen sowie ein prinzipiell offenes Arbeitsklima zu fördern <<*

Zur Gewinnung internationaler Hochqualifizierter empfehlen sich mehrsprachige Stellenausschreibungen. Zudem kommunizieren Jobangebote in überregionalen Portalen (z.B. EURES) Offenheit gegenüber internationalen Hochqualifizierten.

*>> Extern sind die sprachliche Gestaltung von Stellenausschreibungen sowie die Nutzung von internationalen und überregionalen Jobportalen Schlüsselemente für erfolgreiche Anwerbung internationaler Arbeitskräfte <<*

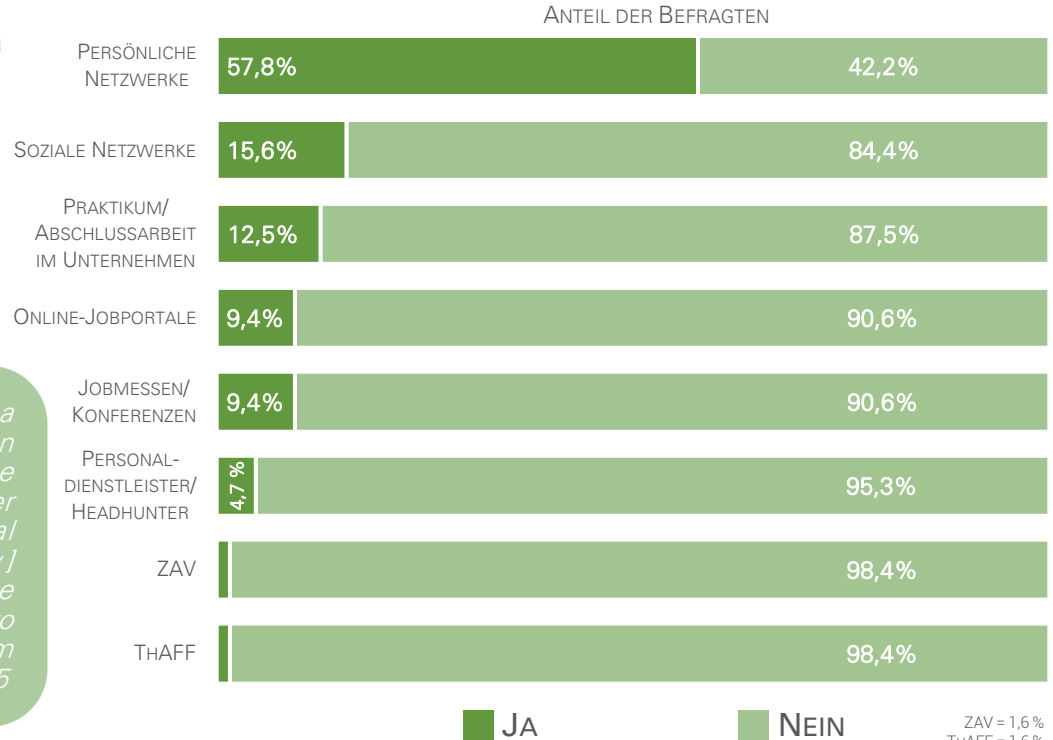
Zur Steigerung der Außenwirkung eines Unternehmens eignet sich zudem das Networking in internationalen sozialen Karriere-Netzwerken (z.B. LinkedIn). In den leitfadengestützten ExpertInneninterviews gab der Großteil der ArbeitnehmerInnen an, durch persönliche und soziale Netzwerke auf ihr aktuelles Beschäftigungsverhältnis aufmerksam gemacht worden zu sein. Dies zeigt, dass auch die Wahrnehmung eines Unternehmens als *international offen* bzw. geringe Anteile internationaler MitarbeiterInnen positive Effekte auf die Anwerbung weiterer internationaler Arbeitskräfte haben können.

*[...] , dass man sagt: „Du wirst genauso behandelt wie der andere. Wir machen da keine Ausnahme.“ – IA\_06*

*Die Schwierigkeiten bezogen sich eher auf die Bürokratie. Also wo muss ich mich melden, bei welchem Amt, wie bekomme ich Sozial- und Krankenversicherungsnummer und so weiter – IA\_19*

*Universities play a crucial role to get an internship, with the starting of the career for the international students. [They] should help the students to give or to show them opportunities. – IA\_15*

## >> WIE HABEN SIE VON DER AUSSCHREIBUNG FÜR IHREN DERZEITIGEN JOB ERFAHREN? <<



ZAV = 1,6%  
THAFF = 1,6%  
N = 64

## Vereinfachung von Informationszugängen und Schaffung von Transparenz

ArbeitnehmerInnen und Unternehmen sehen Optimierungsbedarf bei Behördengängen direkt nach der Ankunft internationaler Arbeitskräfte. Konkret gaben ArbeitnehmerInnen an, dass vor allem sprachliche Barrieren bestünden. Bereits ein niedrigschwelliger Zugang zu Informationen über die Anmeldung in der jeweiligen Stadt, Kontoeröffnungen, Abschluss einer Krankenversicherung oder Beantragung/ Verlängerung von Aufenthaltsgenehmigungen kann hier erhebliche Verbesserungen erwirken.

*Wenn man in eine Behörde oder so gegangen ist, wurde kein Englisch gesprochen, und das war ein Problem. – IA\_20*

Eine derart niedrigschwelliger Informationszugang lässt sich beispielsweise über die umfassende, verständliche und gesammelte Bereitstellung in verschiedenen Sprachen auf einer stadtweiten

Wissensplattform erreichen. Die Offenheit von Behörden, kann zudem nicht nur durch Dolmetscherangebote, sondern auch englischsprechende MitarbeiterInnen ausgebaut werden.

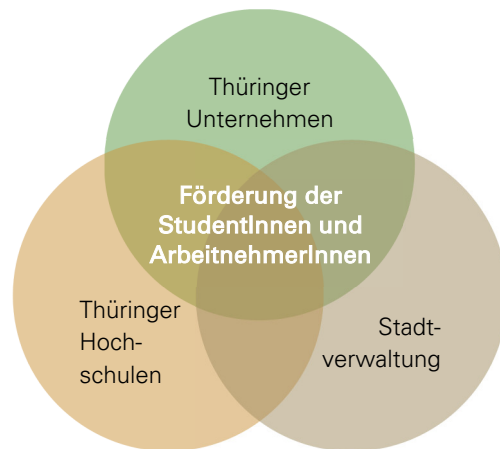
*>> Um die Bereitschaft flächendeckend zu erhöhen, muss der Prozess zur Anstellung internationaler Arbeitskräfte für Unternehmen einfach oder zumindest transparent sein <<*

Neben internationalen ArbeitnehmerInnen benötigen auch die Unternehmen an dieser Stelle Unterstützung. So berichteten einige Unternehmen, dass sich ihre Bereitschaft, Sprachkurse für internationale Hochqualifizierte zu organisieren, erhöhen würde, wenn der Zugang zu Förderanträgen sowie den grundlegenden Informationen oder Vorschriften (z.B. zu Arbeitserlaubnis oder Aufenthaltstitel) vereinfacht wäre. Erschwerte Zugänge verringern bislang sogar die Bereitschaft, internationale Hochqualifizierte anzustellen. Auch das komplizierte Anerkennungsverfahren im Ausland erworbener Abschlüsse wurde unternehmensseitig häufig kritisiert.

## Förderung des gemeinsamen Denkens aller beteiligten Institutionen

In der Vergangenheit erwiesen sich die Thüringer Hochschulen als besonders hilfreich im Hinblick auf die Gewinnung internationaler Hochqualifizierter für den regionalen Arbeitsmarkt (s. *Beitrag der Finanzwissenschaft*). Nicht zuletzt daher empfiehlt sich diesbezüglich eine intensivierete Zusammenarbeit zwischen Thüringer Unternehmen und Bildungseinrichtungen. Zur Erhöhung der unternehmerischen Strahlkraft und gleichzeitig zur Vermittlung von Arbeitsplätzen eignen sich insbesondere Job- und Karrieremessen. Zudem sammeln Studierende während ihres Studiums erste Erfahrungen in Praktika oder während Abschlussarbeiten, und es ergeben sich entsprechende Möglichkeiten, längerfristig in den Thüringer Arbeitsmarkt integriert zu werden. Dementsprechend kann es hilfreich sein, wenn Universitäten und Fachhochschulen eine verstärkte Rolle bei der Praktikumsvermittlung einnehmen (s. *Beitrag der Finanzwissenschaft*) und sich diesbezüglich auch verstärkt mit anderen

AkteurInnen abstimmen. Der Großteil der internationalen ArbeitnehmerInnen sah nicht nur Optimierungsbedarf bei der Informationsbereitstellung, sondern auch hinsichtlich der Kooperation zwischen den einzelnen Institutionen. Verstärkte Kommunikation und verbesserte Zusammenarbeit zwischen den relevanten Behörden können die Prozesse zur Integration in den Thüringer Arbeitsmarkt vereinfachen. Erste Ansätze (s. *Beiträge der Projektpartner*) konnten bereits während der Projektphase aufgebaut und darüber hinaus verstetigt werden. Es gilt, diesen Ansatz weiter zu verfolgen.





# PRAKTIKUMSVERMITTLUNG FÜR INTERNATIONALE STUDIERENDE

Eine zentrale Maßnahme des Teilprojekts PRAKTIKUMSVERMITTLUNG FÜR INTERNATIONALE STUDIERENDE war die Vermittlung von internationalen Studierenden in die Thüringer Wirtschaft. Das Internationale Büro unterstützte Thüringer Unternehmen bei der Suche nach geeigneten internationalen PraktikantInnen, Werkstudierenden und Studierenden für Abschlussarbeiten. Es wurden unterschiedliche Formate genutzt, um Thüringer Unternehmen anzusprechen. Über Vorstellungen und Präsentationen des Teilprojekts bei z.B. Netzwerktreffen, Steuerungsgruppen, Delegationsreisen und Besuchen vor Ort wurden Thüringer Unternehmen auf das Projekt sowie Angebote und Möglichkeiten der Zusammenarbeit aufmerksam gemacht. Darüber hinaus erfolgte eine schriftliche Ansprache (postalisch oder per E-Mail) an die in Frage kommenden Unternehmen. Besaß ein Unternehmen Interesse an der Kooperation bzw. an internationalen Studierenden als PraktikantInnen oder Werkstu-

dierenden, wurde mit dem jeweiligen Unternehmen ein MEMORANDUM OF UNDERSTANDING (Partnerschaftsschreiben [MoU]) unterzeichnet. In der dreijährigen Projektlaufzeit bekundeten 19 Thüringer Unternehmen ihren Willen zur Zusammenarbeit durch ein MoU. VertreterInnen der Thüringer Unternehmen kontaktierten das INTERNATIONALE BÜRO der FRIEDRICH-SCHILLER-UNIVERSITÄT JENA und benannten ihre Bedarfe an PraktikantInnen oder Werkstudierenden. Auf Nachfrage von Unternehmen wurden internationale Studierende der Universität gezielt angeschrieben oder in der Beratung persönlich angesprochen und auf das Angebot aufmerksam gemacht. Während der Beratungssitzungen wurden die Bewerbungsunterlagen gemeinsam mit den Studierenden vorbereitet und an die Unternehmen weitergeleitet. Das Internationale Büro agierte für beide Gruppen als Ansprechpartner zu Fragen rund um die Themen Praktikum und Beschäftigung von internationalen Studierenden.

Das Angebot der Praktikumsvermittlung wurde durch zahlreiche Workshops und Firmenbesuche abgerundet. Um internationale Studierende auf den deutschen Arbeitsmarkt vorzubereiten und umfangreich zu informieren, wurden Workshops zu den Themen PRAKTIKUM UND ARBEITEN IN DEUTSCHLAND: TIPPS & REGELN oder VORSTELLUNGSGESPRÄCHE SOUVERÄN MEISTERN durchgeführt. Einmal pro Semester fand zudem eine Firmenexkursion zu Thüringer Unternehmen statt. So erhielten die teilnehmenden Studierenden einen tieferen Einblick in die Arbeit des Unternehmens und konnten wichtige Fragen zu Bewerbungsverfahren direkt vor Ort stellen. Als großer Erfolg des Teilprojekts kann die Vermittlung von 38 internationalen Studierenden verzeichnet werden. Die Befragung von rd. zwei Drittel dieser PraktikantInnen (n=24) ergaben eine Weiterempfehlungsquote des Angebots von 100%. Unter den Befragten gaben 65 % an, dass externe Faktoren, wie z.B. Unkenntnis über

Unternehmen in Thüringen, die Hauptschwierigkeit bei der Suche nach einem Praktikum darstellten. Rund 83 % gaben an, dass sie durch die Unterstützung der Projektkoordinatorin fündig geworden sind. 30 % waren noch nach dem Praktikum als WerkstudentIn im Unternehmen tätig. Fast 90 % der vermittelten Praktikumsstellen waren zuvor nicht ausgeschrieben.



*Internationale Studierende besuchen die Firma Bauerfeind AG*

## ERGEBNISSE UND HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN

### Etablierung eines/ einer festen AnsprechpartnerIn an der Universität

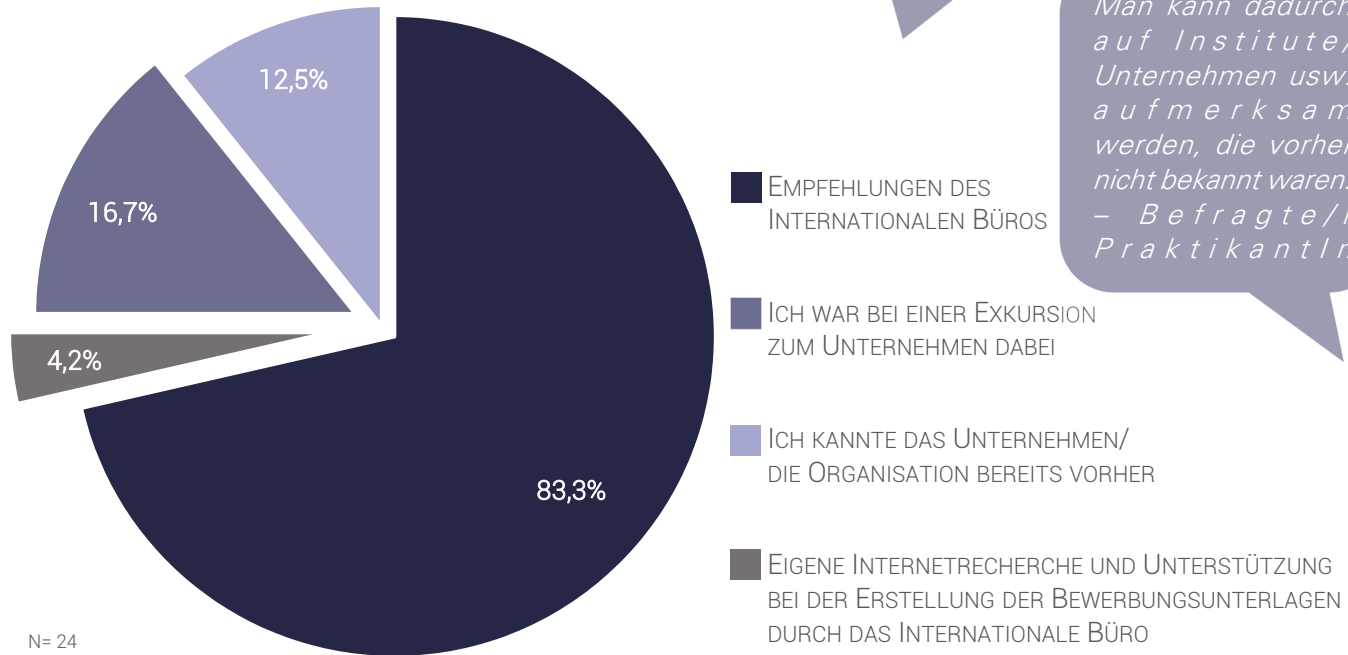
Im Rahmen des Teilprojekts PRAKTIKUMSVERMITTLUNG FÜR INTERNATIONALE STUDIERENDE wurde eine Befragung derjenigen internationalen Studierenden durchgeführt, die über das Projekt eine Stelle als PraktikantIn, WerkstudentIn oder zur Anfertigung der Abschlussarbeit im Unternehmen gefunden hatten. Die Ergebnisse der Befragung zeigten, dass rund 83 % der Studierenden aufgrund einer Empfehlung des INTERNATIONALEN BÜROS auf das Unternehmen aufmerksam geworden waren, in dem sie daraufhin tätig waren.

Auf die Frage WÜRDEN SIE DAS PROJEKT HiTH, PRAKTIKUMSVERMITTLUNG FÜR INTERNATIONALE STUDIERENDE, IHREN FREUNDINNEN WEITEREMPFEHLEN?“ antworteten alle Befragten mit JA. Auch die kontaktierten Thüringer Unternehmen signalisierten den Wunsch nach einem/ einer

festen AnsprechpartnerIn innerhalb der Universität. Im Laufe des Projekts bestand ein enger Austausch zwischen den VertreterInnen der Unternehmen und dem INTERNATIONALEN BÜRO der FRIEDRICH-SCHILLER-UNIVERSITÄT JENA. Dadurch konnten bestimmte Fragen z.B. zur Praktikumsstelle oder den notwendigen Bewerbungsunterlagen stets zeitnah und für die Studierenden gewinnbringend geklärt werden. Das INTERNATIONALE BÜRO konnte sich so als Brücke zwischen regionalen Unternehmen und internationalen Studierenden etablieren. Im Laufe des Projekts konnte zudem vermehrt auf bisherigen Erfahrungen von Studierenden aufgebaut werden. So äußerte ein/e PraktikantIn im zweiten Jahr des Projekts:

*Außerdem werden Unternehmen empfohlen, bei denen vielleicht andere StudentInnen schon gute Erfahrung gemacht hatten.  
– Befragte/r PraktikantIn*

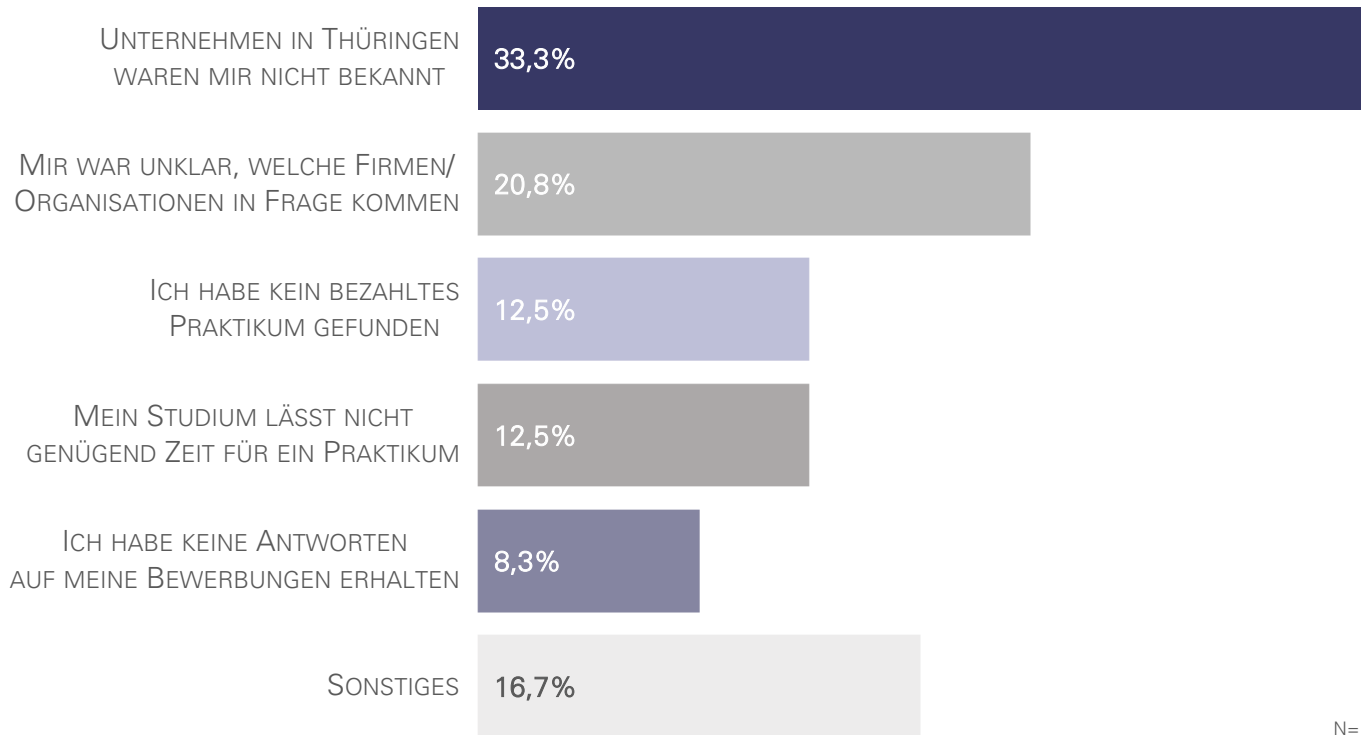
>> WIE HABEN SIE VON  
DEM **UNTERNEHMEN/ DER**  
**ORGANISATION** ERFAHREN? <<



*Frau Maruk hat mir sehr viel geholfen. Sie hat meine Bewerbungsunterlagen verbessert und mir viele hilfreiche Tipps für das Vorstellungsgespräch gegeben. – Befragte/r PraktikantIn*

*Man kann dadurch auf Institute/ Unternehmen usw. aufmerksam werden, die vorher nicht bekannt waren. – Befragte/r PraktikantIn*

# >> WAS WAREN DIE HAUPTSCHWIERIGKEITEN BEI DER SUCHE NACH DER STELLE ? <<



N= 13

## Ausbau der Sensibilisierungsanstrengungen und Stärkung des Fokus auf klein- und mittelständische Unternehmen

Die Erfahrungen aus der Beratungstätigkeit zeigen, dass internationale Studierende bei dem Thema VORBEREITUNG AUF DEN DEUTSCHEN ARBEITSMARKT eine intensive Unterstützung benötigen. Der Bewerbungsprozess in Deutschland unterscheidet sich häufig stark von dem im jeweiligen Heimatland. Die Erwartungen an Bewerbungsunterlagen sind hoch und bestimmte Standards (z.B. Bild- und Wortsprache) müssen im Bewerbungsprozess eingehalten werden. Mit einer professionellen Beratung durch eine feste Ansprechperson können Studierende auf diesem Weg gezielt unterstützt werden. Die Motivation, ein Praktikum während des Studiums zu absolvieren, war bei den befragten Studierenden generell sehr hoch. Jedoch kannten die meisten internationalen Studierenden nur wenige Thüringer Unternehmen. Klein- und mittelständische Unternehmen (KMU) stehen sehr selten im Fokus. Bei der Praktikumssuche fassen internationale Studierende zunächst international

agierende Unternehmen ins Auge, da sie deren Namen oft bereits aus ihren Heimatländern kennen. Die Ergebnisse der Befragung stützten diesen Eindruck. So gaben mehr als 50% der Befragten an, wenig Kenntnis über regionale Unternehmen zu besitzen. Damit alle Beteiligten profitieren, ist es also von immenser Bedeutung, das Wissen über den regionalen Arbeitsmarkt und dessen AkteurInnen bei den Studierenden zu erhöhen. Dazu sollte zunächst die Zusammenarbeit mit den KMU in der Region intensiviert werden. Die Unternehmen sollten darüber hinaus in unterschiedliche Veranstaltungsformate für Studierende einbezogen werden. Dafür ist natürlich auch Initiative seitens der KMU gefragt. Durch Exkursionen zu Thüringer Unternehmen, die im Rahmen des Projekts durchgeführt wurden, entstand ein persönlicher Kontakt zum Unternehmen und das Interesse dort ein Praktikum zu absolvieren.

*>> Von einer intensiveren Zusammenarbeit mit regionalen klein- und mittelständischen Unternehmen profitieren nicht nur die Studierenden, sondern im besonderen Maß auch die Unternehmen <<*

## Steigerung der Anzahl bezahlter Praktika und Verbesserung der Gehaltssituationen für BerufsanfängerInnen in Thüringen

Studierende suchen bezahlte Praktika und sind dafür bereit, das Bundesland zu wechseln. Die Entfernung des Unternehmens zum Wohnsitz spielt für die meisten Studierenden eine untergeordnete Rolle. Während z.B. eine Stunde Fahrtzeit für PraktikantInnen überhaupt kein Problem darstellt, sind einige Thüringer Unternehmen mit den öffentlichen Verkehrsmitteln nur schlecht erreichbar. Die Anreize müssten somit im Vergleich oft höher sein, als in anderen Bundesländern.

*Für Thüringen sprechen das freundliche Umfeld, gute Entwicklungschancen, hohe Anzahl an IT-Unternehmen, moderate Preise für Miete oder Lebensmittel. Dagegen sprechen bessere Verdienstmöglichkeiten und genauso gute bzw. bessere Entwicklungschancen in anderen Regionen Deutschlands. – Befragte/r PraktikantIn*

Im Zeitraum vom Oktober 2017 bis Oktober 2018 wurden im Auftrag von StepStone<sup>1</sup> rund 85.000 Führungskräfte mit und Fachkräfte ohne Personalverantwortung in Vollzeit zu ihrem Gehalt befragt. Die Ergebnisse der Online-Befragung zeigen, dass Thüringen im Bruttodurchschnittsgehalt (inkl. variabler Bezüge) aller Bundesländer mit 44.102 Euro auf dem viertletzten Platz vor Sachsen (43.096 Euro), Sachsen-Anhalt (42.340 Euro) und Mecklenburg-Vorpommern (42.063 Euro) liegt.

*>> Regionale Ungebundenheit internationaler Studierenden führt bei vergleichsweise niedrigen Gehältern zu Wegzug aus Thüringen <<*

Eine Online-Erhebung von mehr als 17.000 XING<sup>2</sup> Mitgliedern, die im Herbst 2018 durchgeführt wurde, zeigt ein ähnliches Ergebnis. Das Bruttojahresgehalt in Thüringen lag bei 56.394 Euro. Damit liegt Thüringen auch hier auf dem viertletzten Platz im Bundesvergleich.

<sup>1</sup> STEPSTONE GMBH, 2019 – [HTTPS://BIT.LY/2TFPIDV](https://bit.ly/2TFPIDV)

<sup>2</sup> XING SE, 2018 – [HTTPS://BIT.LY/2UNKQCM](https://bit.ly/2UNKQCM)

# INTEGRATION VERSTETIGEN

Die Lichtstadt Jena ist das große High-Tech-Zentrum in Thüringen und eines der erfolgreichsten Wachstumszentren Mitteldeutschlands. Für die ansässigen Technologieunternehmen und Forschungseinrichtungen spielen qualifizierte Fachkräfte aus dem Ausland eine entscheidende Rolle, um im internationalen Wettbewerb auf wachsenden globalen Märkten bestehen zu können. Das Ziel der WIRTSCHAFTSFÖRDERUNG JENA (JENAWIRTSCHAFT) ist es, internationale Fachkräfte für den Standort sowie die Region zu gewinnen und zu halten. Gelungene Integrationsbeispiele der Unternehmen sollen sichtbar gemacht und die gewonnenen Erkenntnisse verstetigt werden. In dem Teilprojekt INTEGRATION VERSTETIGEN konnten bereits eine Reihe an Projektaktivitäten geplant und umgesetzt werden, um diesem Ziel näher zu kommen:

## IM PROJEKT UMGESETZT

Einrichtung und Leitung der Steuergruppe INTERNATIONALE FACHKRÄFTE FÜR DIE REGION JENA

Verstetigung und Fortführung der Aktivitäten der Steuergruppe unter dem Dach der JENAER ALLIANZ FÜR FACHKRÄFTE

Organisation zweier jährlicher Wettbewerbe zur Auszeichnung der besten Unternehmenskonzepte für die interkulturelle Öffnung der Unternehmen

Begleitung der Umsetzung mit Erstellung einer Broschüre sowie weiterer Öffentlichkeits- bzw. Pressearbeit



## ERGEBNISSE UND HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN

### Etablierung eines Gesprächsformats zum Erfahrungsaustausch auf Augenhöhe zwischen Unternehmen und Stakeholdern

Die Steuergruppe INTERNATIONALE FACHKRÄFTE traf sich erstmals am 3. November 2016. Gemeinsam mit Personalverantwortlichen aus regionalen Unternehmen und Einrichtungen, relevanten PartnerInnen aus den Jenaer Hochschulen sowie den lokalen Netzwerken sollte der Austausch rund um das Thema INTERNATIONALE FACHKRÄFTE angeregt und vertieft werden. Dieser Erfahrungsaustausch ist essentiell für die Unternehmen, erfolgte in dieser Form jedoch bisher nicht. In gemeinsamen Gesprächen können nun Herausforderungen in einer vertraulichen Umgebung besprochen werden. In den Diskussionen zeigte sich, dass der Aufbau von Kompetenzen in den Unternehmen eine der Hauptaufgaben der Steuergruppe sein sollte, sodass für Unternehmen, die noch keine internationalen Mitarbeitenden haben, hier langfristig ein unterstützendes Umfeld geschaffen werden kann. So kamen zum Beispiel Problematiken wie

Sprachbarrieren in Bezug auf die Fachsprache im Arbeitsumfeld, die mangelnde Vergleichbarkeit von Sprachzertifikaten sowie interkulturelle Differenzen mit der vorhandenen Belegschaft zur Diskussion. Andere Mitglieder der Steuergruppe konnten hier ähnliche Probleme bestätigen und im Austausch Lösungsansätze und Ideen liefern, die sie bereits im eigenen Unternehmen erfolgreich umgesetzt hatten. Ausgehend von den geäußerten Bedarfen der Unternehmen, fanden in den folgenden Treffen u.a. Schulungen zu Aufenthaltsrecht, Fachkräfteeinwanderungsgesetz, Visafragen sowie zur interkulturellen Personal- und Organisationsentwicklung statt. Die Verstetigung der Steuergruppe unter dem Dach der JENAER ALLIANZ FÜR FACHKRÄFTE wurde beim Treffen am 6. März 2019 bekanntgegeben. Die JENAER ALLIANZ FÜR FACHKRÄFTE ist ein Zusammenschluss von Engagierten aus Kommune, Wirtschaft, Wissenschaft sowie den Bildungseinrichtungen aus Jena und der Region. Diese setzen sich gemeinsam für eine qualitative Fachkräfteentwicklung und -sicherung ein und verstehen sich als zentrale Informationsplattform und Sprachrohr gegenüber Politik und Öffentlichkeit.

## Etablierung als zentrale, unternehmensnahe Anlaufstelle und Koordinierung der Aktivitäten

Die Wirtschaftsförderung Jena engagiert sich bereits seit Gründung für Themen der Fachkräftegewinnung und -sicherung. Durch die langjährige Leitung und Koordinierung der JENAER ALLIANZ FÜR FACHKRÄFTE konnten bereits vielfältige Erfahrungen in diesen Bereichen gewonnen werden, die bei der Umsetzung der Maßnahmen in diesem Projekt hilfreich waren. Durch die unternehmensnahe Arbeit der Wirtschaftsförderung können – in Verbindung mit dem bedarfsorientierten Ausrichten der Aktivitäten – Fragestellungen aus der Praxis direkt aufgegriffen und im Detail adressiert werden. Dadurch erfahren die Jenaer Unternehmen und Einrichtungen konkrete, individuelle Unterstützung, die sie in Konsequenz in der eigenen Arbeit weiter voranbringt. Davon profitieren wiederum die internationalen Fachkräfte im Sinne einer gelebten Willkommenskultur.



*>> In enger Zusammenarbeit werden lokale Angebote im Sinne einer individuellen, bedarfsorientierten Betreuung für die Integration internationaler Fachkräfte in Jena genutzt. <<*

*Auszug aus der Begründung des iWork-Awards 2018*

## Initiierung und Verstetigung eines interkulturellen Unternehmenspreises zur Sichtbarmachung von Best Practice

Ein wichtiger Bestandteil des Teilprojekts INTEGRATION VERSTETIGEN war es, im Rahmen eines jährlich stattfindenden Wettbewerbs gelungene Beispiele sichtbar zu machen, um die erfolgreiche Personalarbeit der Unternehmen anzuerkennen und gleichzeitig aufzuzeigen, wie interkulturelle Öffnung in der Wirtschaft aussehen kann. Viele erfolgreiche Einrichtungen sind durch die kulturelle Vielfalt im Team innovativer und erhöhen damit ihre globale Wettbewerbsfähigkeit. Einen vergleichbaren Unternehmenspreis gab es bisher in Thüringen nicht. Gemeinsam mit der Friedrich-Schiller-Universität Jena entwickelte die Wirtschaftsförderung den I-WORK BUSINESS AWARD. Der Name I-WORK symbolisiert aus Sicht des Unternehmens die interkulturelle Arbeit, die geleistet wird. Aus der Perspektive der internationalen Fachkraft steht das „ich arbeite“ auch als Symbol für den

persönlichen Wert einer Beschäftigung, die den individuellen Qualifikationen entspricht und mit einer entsprechenden Wertschätzung durch den Arbeitgeber verbunden ist. Es konnten Unternehmen aus Jena und der Region teilnehmen, die gezielt internationale Fachkräfte anwerben und interkulturelle Öffnung beispielgebend und in besonderer Weise vorantreiben. Viele Jenaer Unternehmen und Einrichtungen gehen bereits offen und wertschätzend auf internationale Fachkräfte zu und streben eine dauerhafte Integration dieser Mitarbeitenden an. Ministerin Heike Werner, Thüringer Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie, übernahm die Schirmherrschaft sowohl für 2017 als auch 2018 und übergab die Urkunden und Preise im Rahmen der Preisverleihung. Das große Interesse an der Preisverleihung demonstrierte eindrücklich, dass das Thema für Unternehmen und Einrichtungen relevant ist. Die Wirtschaftsförderung Jena wird den I-WORK BUSINESS AWARD weiterfortführen. Die Ausschreibung für die nächste Runde erfolgt im Sommer 2019.

## Ausbau und Verstetigung der begleitenden langfristigen Presse- und Öffentlichkeitsarbeit

Begleitend zu den oben genannten Aktivitäten erfolgte zur Information der allgemeinen Öffentlichkeit aber auch speziell in Richtung der Unternehmen die Veröffentlichung verschiedener Pressemitteilungen und redaktioneller Beiträge. Der Fokus lag dabei einerseits auf der Kommunikation zum Projekt selbst, dann später vor allem auf der Kommunikation zu Wettbewerbsankündigungen sowie der Bekanntgabe der Preisträger. Veröffentlicht wurde nicht nur über den Presseverteiler der Jenaer Wirtschaftsförderung an lokale und überregionale Kontakte, sondern auch über den Newsletter und die Web-site der Wirtschaftsförderung (zusätzlich zur HiTh-Projektwebsite). Die langfristig angelegte Kommunikation spielt vor allem hinsichtlich der öffentlichen Wahrnehmung (im Sinne der Wertigkeit) des Preises und des Themas an sich eine zentrale Rolle.



# RÜCKBLICK AUF PROJEKTVERANSTALTUNGEN

Gemeinsam erreichten die Projektpartner die Etablierung und Verstetigung zahlreicher Veranstaltungsformate

Die Öffentlichkeitsarbeit sowie die Vernetzung und Einbindung von lokalen und regionalen Stakeholdern bildeten ein zentrales Anliegen des transdisziplinären Projekts HiTh – HOCHQUALIFIZIERT. INTERNATIONAL. THÜRINGEN.

Aus diesem Grund fanden über die gesamte Projektlaufzeit Veranstaltungen statt, in denen Ergebnisse präsentiert wurden und welche Raum für Diskussionen und Austausch schufen. Die Veranstaltungen hatten zum Ziel, verschiedenen Zielgruppen einen Überblick über das Projekt zu verschaffen, sie für die Bedeutung des exogenen Potentials zur Abmilderung des drohenden Fachkräftemangels in Thüringen zu sensibilisieren und überregionale (wissenschaftliche) Erkenntnisse in das Projekt einfließen zu lassen. Neben reinen Ergebnispräsentationen für interessierte Einrichtungen, wie z.B. die THÜRINGER AGENTUR FÜR FACHKRÄFTEGEWINNUNG, fand

insbesondere in den Projektworkshops und Konferenzen ein intensiver Austausch zwischen Forschung, Wirtschaft und Politik statt.

Ein besonderes Highlight bildete die im Rahmen des HiTh-Projekts entwickelte jährliche Verleihung des I-WORK BUSINESS AWARD. Die WIRTSCHAFTSFÖRDERUNG JENA und die FRIEDRICH-SCHILLER-UNIVERSITÄT JENA zeichneten Unternehmen aus, die als besonders gelungene Beispiele für interkulturelle Unternehmensöffnungen gelten.

Darüber hinaus konnte internationalen Studierenden der Einstieg in den regionalen Arbeitsmarkt erleichtert werden, indem im Rahmen des HiTh-Projekts speziell auf sie zugeschnittene Beratungs- und Unterstützungsleistungen erarbeitet und angeboten wurden. In insgesamt zehn Workshops des INTERNATIONALEN BÜROS wurde unter anderem zum deutschen Arbeitsmarkt, der Durchführung von Vorstellungsgesprächen und Gehaltsverhandlungen sowie zur Erstellung von Bewerbungsunterlagen informiert und gemeinsam mit internationalen Studierenden gearbeitet.



# 2016

-  KOOPERATIONSTREFFEN DER THAFF
-  WORKSHOPS
-  KONFERENZEN
-  VERLEIHUNGEN DES I-WORK AWARDS

15.11.2016  
**ERGEBNISPRÄSENTATION**  
beim 5. Kooperationstreffen  
der ThAFF

Der aktuelle Stand des Projekts sowie der Befragung internationaler Studierender wurde vor VertreterInnen der Thüringer Hochschulen präsentiert

21.03.2017  
**ERGEBNISPRÄSENTATION**  
beim 6. Kooperationstreffen  
der ThAFF

Es wurden die Projektziele, die Durchführung, die Projektstruktur und die Teilprojekte erläutert. Zudem wurde ein Ausblick auf Workshops und Erhebungen vorgestellt

06.07.2017  
**2. WORKSHOP**  
des HiTh-Projekts

Es fand die Präsentation bisheriger Ergebnisse zur Integration internationaler Studierender und Fachkräfte in Thüringen in Form von Vorträgen und einer Podiumsdiskussion statt

20.10.2016

**AUFTAKTWORKSHOP**  
des HiTh-Projekts

Das Projekt wurde bekannt gemacht und Diskussionen über prognostizierten Fachkräftemangel und nachhaltige Profilierung Thüringens als attraktiven Standort für internationale Fachkräfte geführt

15.12.2016

**JAHRESKONFERENZ** der  
Europäischen Metropolregion  
Mitteldeutschland

Auf der Jahreskonferenz wurden demographische Herausforderungen und die Erschließung exogener Potenziale als effektive Maßnahme gegen Fachkräftemangel diskutiert

15.06.2017

Ergebnispräsentation auf der **KONFERENZ New Rural Geographies in Europe**

Die Konferenz fand unter dem Titel **Actors, Processes, Policies** statt. Es erfolgte die Vorstellung von Erkenntnissen zu Beschäftigungsstrukturen internationaler Hochqualifizierter in Thüringer Unternehmen

# 2017





29.08. -01.09. 2017  
Ergebnispräsentation auf der  
*European Regional Science  
Association* **KONFERENZ**

Die Ergebnisse zweier Studien auf Basis des HiTh-Projekts wurden vorgestellt. Die Themen *Bleibeabsichten* und *Determinanten des Spracherwerbs* standen dabei im Mittelpunkt.

01.12.2017  
**VERLEIHUNG** des ersten  
i-work Business Awards

Der **i-Work Business Award 2017** wurde durch die WIRTSCHAFTSFÖRDERUNG JENA und die FRIEDRICH-SCHILLER-UNIVERSITÄT JENA unter der Schirmherrschaft von Ministerin Heike Werner vergeben

27.11.2018  
**VERLEIHUNG** des zweiten  
i-work Business Award

Der **i-Work Business Award 2018** wurde verliehen. Teil des Programms waren unter anderem ein Impulsvortrag, ein Bericht aus der Praxis und Austausch über bisherige praktische Erfahrungen in Bezug auf die Integration internationaler Fachkräfte

# 2019

20.11.2017  
Präsentation des HiTh-Projekts auf der  
**ESF-JAHRESKONFERENZ**

Das Projekt wurde durch Prof. Dr. Silke Übelmesser und Prof. Dr. Sebastian Henn vorgestellt. Zudem bot auch die sonstige Konferenz in Workshops und Vorträgen die Möglichkeit zu Diskussionen und Austausch mit relevanten Stakeholdern.

# 2018

28.06.2018  
**3. WORKSHOP**  
des HiTh-Projekts

Der Workshop hatte das Thema **Rekrutierung und Integration internationaler Studierender**.  
  
Er bot Raum für den Erfahrungsaustausch zwischen den einzelnen AkteurInnen

25./ 26.03.2019  
**HITH-KONFERENZ**

Unter dem Thema **Skilled Migration and Labor Shortages in Non-Metropolitan Areas** präsentierten über 40 WissenschaftlerInnen unterschiedlicher Disziplinen zu den weltweit ähnlichen Herausforderungen in Bezug auf den Fachkräftemangel



# AUSBLICK AUF WEITERE PROJEKTE

Bereits im laufenden Projekt konnten einige der genannten Handlungsempfehlungen umgesetzt werden. Die nach wie vor bestehenden Herausforderungen machen jedoch eine weitere Beschäftigung mit diesem Thema aus unterschiedlichen Perspektiven notwendig. Im Folgenden werden drei verstetigte bzw. neue Projekte vorgestellt, die von den Beteiligten des HiTh-Projekts initiiert wurden. Jeder beteiligte HiTh-Partner kann dabei auf das etablierte Netzwerk zwischen den Projektpartnern und den im Verlauf des HiTh-PROJEKTS etablierten Kontakten zu unterschiedlichen Stakeholdern zurückgreifen und wichtige Impulse aus dem HiTh-PROJEKT einbringen.

Die Steuergruppe INTERNATIONALE FACHKRÄFTE wurde in die JENAER ALLIANZ FÜR FACHKRÄFTE überführt und unter deren Dach verstetigt.

Der I-WORK BUSINESS AWARD wird als Wettbewerb jährlich weiterhin ausgeschrieben. Die Schirmherrschaft durch Ministerin Heike Werner wurde bereits zum dritten Mal bestätigt. Geplant ist, den zeitlichen Rahmen anzupassen, um den Unternehmen durch einen längeren Vorlauf mehr Zeit zur Teilnahme einzuräumen.

Bereits im April 2018 konnte die Friedrich-Schiller-Universität Jena den CAREER & WELCOME POINT einrichten. Dieser ist die zentrale Anlaufstelle für alle Studierenden, AbsolventInnen und internationale GastwissenschaftlerInnen. Es entstand so eine uniinterne One-Stop-Agency, die einige der im Projekt festgestellten Verbesserungsbedarfe, wie z.B. Anlaufpunkt für Unternehmen *und* Studierende für optimierte Praktikumsvermittlungen zu sein, auch zukünftig umsetzt. Finanzielle Unterstützung erhält der CAREER & WELCOME POINT durch den Freistaat Thüringen aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds.



Im Projekt sind viele Best-Practice-Beispiele für die Öffnung Thüringer Unternehmen gegenüber internationalen Fachkräften aufgezeigt worden. Zugleich zeigte sich in Befragungen, dass die von internationalen Arbeitskräften wahrgenommene Offenheit der Bevölkerung stark mit der wahrgenommenen Integration im Unternehmen korreliert (*siehe Abb. unten*). Es ist davon auszugehen, dass für die internationale Öffnung von Unternehmen auch die Belegschaften in den Fokus von Forschung und Handeln rücken müssen. Entsprechend wurde von den LEHRSTÜHLEN FÜR WIRTSCHAFTSGEOGRAPHIE und FINANZWISSENSCHAFT zusammen mit dem LEHRSTUHL FÜR INTERKULTURELLE WIRTSCHAFTSKOMMUNIKATION das Projekt WOM initiiert. Das Projekt wird vom Freistaat Thüringen aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds gefördert und hat zum Ziel, auf der Basis empirischer Untersuchungen geeignete Maßnahmen zu identifizieren und Lösungen auszuarbeiten, die der Überwindung von Ressentiments in Bevölkerung



**Weltoffen miteinander arbeiten.  
IN THÜRINGEN.**



und Belegschaften gegenüber internationalen Fachkräften dienen, um so:

- Thüringer Organisationen dabei zu unterstützen, interkulturelle Öffnung erfolgreich und nachhaltig zu praktizieren,
- in Thüringen insgesamt die Bedingungen für ein weltoffenes Miteinander in der Arbeitswelt und darüber hinaus zu fördern, um über
- die Schaffung einer durch Wechselseitigkeit bestimmten Willkommenskultur
- u.a. auch dem zukünftigen Fachkräftemangel mithilfe internationaler ArbeitnehmerInnen zu begegnen

>> WIE NEHMEN SIE IHRE **INTEGRATION**  
**IM UNTERNEHMEN** WAHR? <<



■ vollständig integriert ■ überwiegend integriert ■ weniger bis teilweise integriert

>> WIE NEHMEN SIE DIE **HALTUNG**  
**DER BEVÖLKERUNG** WAHR? <<



■ offen und eher offen ■ neutral ■ distanziert und eher distanziert

*Fragen aus einer Online-Befragung von internationalen Fachkräften im Rahmen des HiTh-Projekts (N = 64)*

# IMPRESSUM

**HERAUSGEBER** FRIEDRICH - SCHILLER - UNIVERSITÄT JENA  
CHEMISCH-GEOWISSENSCHAFTLICHE FAKULTÄT | WIRTSCHAFTSWISSENSCHAFTLICHE FAKULTÄT  
PROF. DR. SILKE ÜBELMESSER | PROF. DR. SEBASTIAN HENN  
DR. TINA HAUßEN | DR. SUSANN SCHÄFER | DR. CLAUDIA HILLINGER | WILFRIED RÖPKE

**REDAKTION** BJÖRN BRAUNSCHWEIG | JOLINE SCHIEMANN | PROF. DR. SILKE ÜBELMESSER

**LAYOUT UND DESIGN** BJÖRN BRAUNSCHWEIG | SOPHIE TZSCHABRAN | JULIUS WEBER

**BILDNACHWEISE | FOTOS** 6 *Portrait v. Prof. Dr. Übelmesser* - A. GÜNTHER/FSU | 6 *Portrait v. Prof. Dr. Henn* - PRIVAT | 7 *Portrait v. Dr. Haußen* - A. PÖCKING | 8 *Portrait v. Dr. Schäfer* - PRIVAT | 9 *Portrait v. Dr. Hillinger* - PRIVAT | 10 *Portrait v. Wilfried Röpke* - JENAWIRTSCHAFT | 26 *Unternehmensbesuch bei Firma Bauerfeind AG* - E. MARUK/ INTERNATIONALES BÜRO | 34 *i-Work Business Award 2018 Verleihung* - T. PEIßKER/JENAWIRTSCHAFT | 36 *HiTh-Plakat* - T. PEIßKER/JENAWIRTSCHAFT | 38 o.l. *Workshop im Internationalen Büro* E.MARUK/INTERNATIONALES BÜRO | 38 o.r. *2. Projektworkshop* - J. SCHIEMANN/LS WiGEO | 38 u.l. *Auftaktworkshop* - PRIVAT | 38 u.r. *i-Work Business Award 2017 Verleihung* - T. PEIßKER/JENAWIRTSCHAFT | 41 o. *i-work Business Awards* - T. PEIßKER/JENAWIRTSCHAFT | 41 u. *Online-Banner zur Eröffnung des Career & Welcome Point* - DESIGNED BY FREEPIK/ INTERNATIONALES BÜRO | **GRAPHIKEN:** 14, 15, 22 - B. BRAUNSCHWEIG/ S. TZSCHABRAN | 28/29 S. TZSCHABRAN, J. WEBER & B. BRAUNSCHWEIG | 42 B. BRAUNSCHWEIG

**TEXTE** PROF. DR. SILKE ÜBELMESSER | PROF. DR. SEBASTIAN HENN | RAMONA SCHEIDING  
EKATERINA MARUK | JOLINE SCHIEMANN | BJÖRN BRAUNSCHWEIG | MARIE POPP

**DRUCK** BUCH - UND KUNSTDRUCKEREI KESSLER GMBH

Das Projekt HiTh – HOCHQUALIFIZIERT. INTERNATIONAL. THÜRINGEN. wurde gemeinsam vom Lehrstuhl für Finanzwissenschaft, dem Lehrstuhl für Wirtschaftsgeographie und dem Internationalen Büro der Friedrich-Schiller-Universität Jena sowie der Wirtschaftsförderungsgesellschaft Jena durchgeführt. HiTh wurde durch den Freistaat Thüringen aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF) gefördert. Die Laufzeit des Projekts betrug drei Jahre (06/2016 – 07/2019).

**JULI 2019 | 1.000 EXEMPLARE**

Prognosen zufolge wird die Bevölkerung Thüringens in den nächsten Jahrzehnten stark abnehmen und altern. Damit ist ein massiver Rückgang des Fachkräftepotentials verbunden, der den Wirtschaftsstandort Thüringen mittel- bis langfristig vor erhebliche Herausforderungen stellen wird.

Das für drei Jahre durch den Freistaat Thüringen aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF) geförderte Projekt HiTh beschäftigte sich mit der Erschließung exogener Potentiale. Besonderer Fokus galt dabei internationalen Studierenden und Fachkräften als Lösung zur Verringerung des sich abzeichnenden Fachkräftemangels in Thüringen. Im Einzelnen umfasste das Projekt HiTh:

die Umsetzung und Evaluierung von Maßnahmen zur Verbesserung der Aufnahme- und Bindungskraft Thüringer Unternehmen für internationale Studierende und Fachkräfte

die Ableitung von Handlungsempfehlungen für die Thüringer Wirtschaft, Politik und Hochschulen

einen umfassenden Transfer der Ergebnisse an die Beteiligten und die breite Öffentlichkeit

die Generierung einer umfassenden Datenbasis durch Befragungen von internationalen Studierenden, Fachkräften sowie Thüringer Hochschulen und Unternehmen



# HiTh

HOCHQUALIFIZIERT. INTERNATIONAL. THÜRINGEN.



FRIEDRICH-SCHILLER-  
UNIVERSITÄT  
JENA

JENA  **Wirtschaft**  
Wirtschaftsförderung