

# **Potenzial internationaler Studierender und Azubis für Deutschlands Zukunft nutzen**

## **Neun Punkte für eine erfolgreiche Integration internationaler Studierender und Azubis in Gesellschaft und Arbeitsmarkt**

26. November 2025

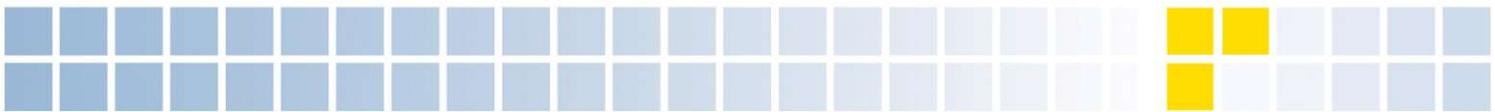
### **Zusammenfassung**

Deutschland muss internationale Studierende und Auszubildende deutlich stärker als bisher als strategisches Potenzial für Wirtschaft und Gesellschaft begreifen und fördern. Derzeit befinden sich knapp 500.000 junge Menschen aus dem Ausland in Deutschland, um hier zu studieren oder eine Ausbildung zu absolvieren.<sup>1</sup> Wenn diese Personen einen erfolgreichen Abschluss machen und in Deutschland bleiben, ist das ein spürbarer Beitrag zur Fachkräftesicherung. Darum ist es entscheidend, Abbrüche zu vermeiden und die Bleibequote von internationalen Studierenden und Auszubildenden zu erhöhen.

Zusätzlicher Einsatz ist notwendig: Bund, Länder, Hochschulen und Betriebe müssen internationale Nachwuchskräfte noch stärker als Zukunftsinvestition verstehen und systematisch begleiten – von der Anwerbung über das Studium oder die Ausbildung bis hin zum erfolgreichen Berufseinstieg. Damit die Integration in Gesellschaft und Unternehmen gelingt, braucht es eine gelebte Willkommenskultur. Behörden müssen Informationen verbessern sowie Visaverfahren digitalisieren und beschleunigen. Dies gilt zwingend auch für die behördlichen Prozesse beim Wechsel von Aufenthaltstiteln. Bund und Länder müssen deutlich mehr bezahlbaren Wohnraum für Studierende und Auszubildende schaffen. Hochschulen, Berufsschulen und Unternehmen müssen ausländische Lernende noch besser unterstützen. Auch der Ausbau englischsprachiger Angebote erhöht die internationale Attraktivität des Bildungsstandorts Deutschland. Gleichzeitig bleibt die deutsche Sprache der Schlüssel zur gesellschaftlichen Teilhabe und zum Zugang zum Arbeitsmarkt. Deshalb müssen internationale Studierende und Auszubildende möglichst frühzeitig und praxisnah Deutsch lernen – unabhängig davon, ob sie über ein englischsprachiges Masterprogramm oder eine transnationale Ausbildungspartnerschaft nach Deutschland gekommen sind.

---

<sup>1</sup> Dieses Positionspapier fokussiert gezielt auf internationale Lernende mit ausländischer Staatsangehörigkeit und Bildungsbiografie, die mit dem Ziel eines beruflichen oder akademischen Abschlusses nach Deutschland kommen. Mit „internationale Studierende“ oder „internationale Auszubildende“ sind also keine Bildungsinländerinnen und Bildungsinländer mit ausländischem Pass gemeint. Diese Engführung deckt sich mit der Begriffsdefinition des DAAD und damit der Hochschulpolitik. Im Bereich der beruflichen Bildung ist dagegen festzustellen, dass der Begriff „internationale Auszubildende“ oft weniger klar definiert ist. Er umfasst Azubis, die über eine transnationale Partnerschaft nach Deutschland kommen, andere Zugewanderte aus EU- und Drittstaaten oder auch Bildungsinländer mit ausländischem Pass. Dies wirkt sich auch auf die Datenlage aus.



Die folgenden neun Punkte zeigen auf, wie Deutschland durch politische Weichenstellungen, verlässliche Strukturen und verbesserte Kooperationen internationale Talente nicht nur gewinnen, sondern auch dauerhaft halten kann.

### **Im Einzelnen**

#### **1. Internationale Studierende und Azubis als strategische Zielgruppe mit großem ökonomischen Potenzial stärker nutzen**

Internationale Studierende und Auszubildende, die ihre Ausbildung erfolgreich abschließen und sich in Gesellschaft und Arbeitsmarkt integrieren, sind ein bedeutender Gewinn – buchstäblich. Sie tragen zur wirtschaftlichen Wertschöpfung bei, stärken den Fachkräftemarkt und fördern gesellschaftliche Vielfalt. Politik, Hochschulen und Betriebe müssen sie noch stärker als strategische Zielgruppe von Zuwanderung und Fachkräftesicherung verstehen. Bereits jetzt leisten internationale Nachwuchs- und Fachkräfte einen spürbaren Beitrag zur Fachkräftesicherung. Allein im Bereich Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik (MINT) würden in Deutschland ohne die qualifizierten Ausländerinnen und Ausländer gut 600.000 Beschäftigte mit akademischer oder beruflicher MINT-Qualifikation zusätzlich fehlen.<sup>2</sup> Auch im Handel, in der Gastronomie und im Hotelgewerbe leisten ausländische Fachkräfte einen unverzichtbaren Beitrag.

Mit aktuell über 405.000 internationalen Studierenden und 46.000 internationalen Auszubildenden mit ausländischem Schulabschluss<sup>3</sup> verfügt Deutschland über ein wertvolles Potenzial.<sup>4</sup> Ziel muss es sein, dass möglichst viele dieser jungen Menschen nach ihrem Abschluss bleiben und hier ihre berufliche Zukunft gestalten. Doch derzeit verlassen mehr als die Hälfte der internationalen Studierenden Deutschland nach ihrem Abschluss wieder. Aktuell sind rund 45 % 10 Jahre nach ihrem Abschluss noch in Deutschland – obwohl 65 % zu Beginn des Studiums längerfristig hier leben möchten.<sup>5</sup>

Diese Diskrepanz birgt ungenutzte Chancen. Das IW Köln hat berechnet, dass allein die rund 80.000 internationalen Studierenden, die 2022 ihr Studium in Deutschland mit Abschlussabsicht begonnen haben,<sup>6</sup> hier über ihren Lebenslauf hinweg eine Wertschöpfung von rund 88 Mrd. € hinweg generieren können (mittleres Szenario, basierend auf einer durchschnittlichen Bleibeprognose rund 40 %). Gelingt es, die Bleibeprognose auf 50 % zu erhöhen, läge die Wertschöpfung bei über 130 Mrd. €. Der Faktor Bleibeprognose internationaler Studierender wirkt sich also unmittelbar auf die gesamtwirtschaftliche Leistung und fiskalische Nachhaltigkeit aus.<sup>7</sup>

Ein weiterer Aspekt, der bei dieser Zielgruppe nicht unterschätzt werden darf, ist ihre Kenntnis der Lebensrealität in Deutschland: Wer hier als ausländisches Talent erfolgreich ein Hochschulstudium oder eine Berufsausbildung absolviert hat, ist bereits seit mehreren Jahren mit der Kultur und den freiheitlich-demokratischen Werten in Deutschland vertraut.

---

<sup>2</sup> Vgl. MINT-Herbstreport 2025 IW Köln.

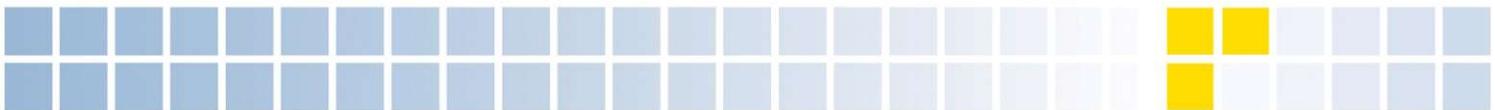
<sup>3</sup> Vgl. MINT-Herbstreport 2025, darin Mikrozensus für das Jahr 2022. Zahl bezieht sich auf Personen mit ausländischem Schulabschluss, die 2022 in einer beruflichen Ausbildung in Deutschland waren.

<sup>4</sup> Bei den Studierenden stammen 72,5 % aus Drittstaaten, bei den Auszubildenden sind es über 75 %. Vgl. DAAD 2025: [Wissenschaft welt offen](#); BA 2025: [Auszubildende aus dem Ausland: eine wachsende Stütze für den Ausbildungsmarkt](#) | Bundesagentur für Arbeit Die Erhebungen der BA beziehen sich dabei auf sämtliche Auszubildenden mit nicht deutschem Pass, also potenziell auch auf junge Menschen, die in Deutschland geboren und/oder hier ihre Schulausbildung absolviert haben.

<sup>5</sup> Befragung DAAD 2025 zur [Internationalen Studierendenmobilität in Deutschland](#)

<sup>6</sup> Zahl bezieht sich nicht auf Austauschstudierende oder Erasmus-Stipendiaten etc.

<sup>7</sup> Vgl. [Internationale Studierende stärken öffentliche Finanzen und Wachstum - Institut der deutschen Wirtschaft \(IW\)](#)



Meinungsfreiheit, Gleichberechtigung von Männern und Frauen, Religions- und Pressefreiheit, Freiheit der Berufswahl sind Grundwerte, die von allen geteilt werden müssen (vgl. [BDA-Positionspapier Demokratiebildung](#)). Für viele internationale Studierende und Auszubildende sind sie neben den wirtschaftlichen Chancen ein weiterer Grund, ihre Zukunft in Deutschland zu suchen.

Bund und Länder müssen ihre Bildungseinrichtungen und Netzwerke im Ausland noch gezielter dafür einsetzen, Interessierte für eine berufliche oder hochschulische Ausbildung in Deutschland anzusprechen und zu gewinnen. Die Goethe-Institute, die Deutschen Auslandsschulen oder das PASCH-Netzwerk<sup>8</sup> leisten einen wichtigen Beitrag dabei, Deutschkurse anzubieten und über das deutsche Bildungssystem zu informieren. Diese Programme gilt es weiterzuführen und noch bekannter zu machen. Die Bundesagentur für Arbeit (BA) bietet ebenfalls mehrere Projekte an, über die in Partnerländern Auszubildende angeworben werden (vgl. [BDA-Positionspapier Kernforderungen für mehr Zuwanderung in Beschäftigung und Ausbildung](#), darin auch Hinweise zu Qualität und Standards der Vermittlung).<sup>9</sup> Wichtig ist, dass Informationen für die Zielgruppe gebündelt und leicht aufzufinden sind.

## **2. Bürokratie abbauen, Verfahren digitalisieren und bündeln, Beschäftigungsaufnahmen beschleunigen**

Die Vielzahl beteiligter Stellen in der Migrationsverwaltung führt zu komplexen, zeitintensiven Einreiseverfahren. Unnötige bürokratische Hürden, lange Wartezeiten und fehlende mehrsprachige Informationen erschweren die Einreise internationaler Studien- oder Ausbildungsinteressierter aus Drittstaaten zusätzlich. Das muss sich ändern: Die Verfahren müssen deutlich erleichtert und beschleunigt werden. Lange und komplexe Verfahren widersprechen nicht nur dem Anspruch eines zugänglichen und zukunftsorientierten Bildungssystems, sondern schrecken ab und schwächen damit die internationale Wettbewerbsfähigkeit Deutschlands. 83 % der deutschen Hochschulen sehen Probleme bei der Visavergabe als zentrales Hindernis für Studienbewerberinnen und -bewerber aus dem Ausland.<sup>10</sup> In der beruflichen Bildung erschweren bürokratische Prozesse bei Visum- und Aufenthaltsverfahren laut einer DIHK-Umfrage die Stellenbesetzungen für 43 % der Ausbildungsbetriebe.<sup>11</sup> Und auch die Betroffenen selbst haben klare Kritik: Zwei Drittel der internationalen Studierenden erleben die Zusammenarbeit mit Ausländerbehörden als zu langsam und zu wenig serviceorientiert.<sup>12</sup> Auch die Möglichkeit zur Anerkennung und Anrechnung von bereits erbrachten Leistungen im hochschulischen oder beruflichen Kontext muss für Betroffene von Politik und Hochschulen verbessert werden (vgl. [BDA-Positionspapier zur Anerkennung von Berufsqualifikationen](#)).

Die von der Bundesregierung geplante Work-and-Stay-Agentur muss deshalb Prozesse digitalisieren, darüber hinaus die Verfahren zentralisieren und bündeln. Dies gilt auch für den Übergang von einem Bildungs- in einen Erwerbsaufenthaltstitel nach dem Studien- und Ausbildungsabschluss. Hier muss die Bundesregierung den Wechsel von Aufenthaltstiteln durch die geplante Agentur ebenfalls deutlich beschleunigen (vgl. [BDA-Positionspapier zur Ausgestaltung der geplanten Work-and-Stay-Agentur](#)). Bürokratie, lange Wartezeiten und eine

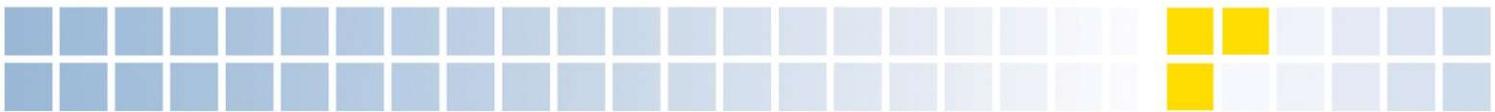
<sup>8</sup> Informationen zum PASCH-Netzwerk des Auswärtigen Amtes in Kooperation mit der Zentralstelle für das Auslandsschulwesen (ZfA), dem Goethe-Institut, dem Deutschen Akademischen Austauschdienst (DAAD) und dem Pädagogischen Austauschdienst (PAD) des Sekretariats der Kultusministerkonferenz: [www.pasch-net.de](http://www.pasch-net.de)

<sup>9</sup> Siehe die BA-Projekte APAL für Pflegeauszubildende aus El Salvador, Mexiko und Brasilien; Triple Win (zusammen mit der GiZ) für Pflegeauszubildende aus Vietnam; THAMM für Fachkräfte und Auszubildende aus Ägypten, Marokko und Tunesien (branchenübergreifend)

<sup>10</sup> Vgl. [DAAD-Schnellumfrage 2024](#)

<sup>11</sup> Vgl. [DIHK-Ausbildungsumfrage 2024](#)

<sup>12</sup> Vgl. [DAAD-Fachkräftestudie 2025](#)



unterschiedliche Auslegung von Vorgaben durch die Ausländerbehörden erschweren internationalen Talenten aktuell den Einstieg in den Arbeitsmarkt. Auch Arbeitgeber benötigen Planungssicherheit (vgl. [BDA-Positionspapier zur Weiterentwicklung der Arbeitsmarktzulassung der Bundesagentur für Arbeit](#)).

### **3. Sprache als Standort- und Integrationsfaktor begreifen, transnationale Ausbildungspartnerschaften ausbauen, Wohnraum schaffen**

Die Rahmenbedingungen spielen eine entscheidende Rolle, wenn es darum geht, internationale Studien- und Ausbildungsinteressierte für Deutschland zu gewinnen. Deutschland steht hier im Wettbewerb mit Ländern, die entweder englischsprachig sind oder mehr englischsprachige Angebote bereitstellen. Die deutsche Sprache wird hier potenziell zur Hürde: Studieninteressierte für deutschsprachige Studiengänge müssen ein Deutschniveau von B2, oft auch C1 nachweisen. Dies erleichtert ihnen zweifellos den Studienerfolg und die Integration, kann jedoch dazu führen, dass sich viele von vornherein gegen ein Studium in Deutschland entscheiden. Bei englischsprachigen Angeboten, die v. a. im Masterbereich stark zugenommen haben, entfällt diese Hürde. Um mehr Studieninteressierte zu erreichen, ist der Ausbau englischsprachiger Bachelor-Studiengänge eine entscheidende Stellschraube. Aktuell sind lediglich 3,5 % aller Bachelorangebote an deutschen Hochschulen englischsprachig. Ziel sollte sein, diesen Anteil innerhalb der kommenden zehn Jahre auf bis zu 10 % (englischsprachig oder zweisprachig) zu erhöhen. Gleichzeitig müssen die Hochschulen die Studierenden verpflichtend beim Deutschlernen unterstützen (vgl. hierzu auch Punkt 6). Wichtig zudem: Englischsprachige Studiengänge sollten von Internationalen und Bildungsinländerinnen und -inländern besucht werden. Davon profitieren internationale Studierende sprachlich und sozial.

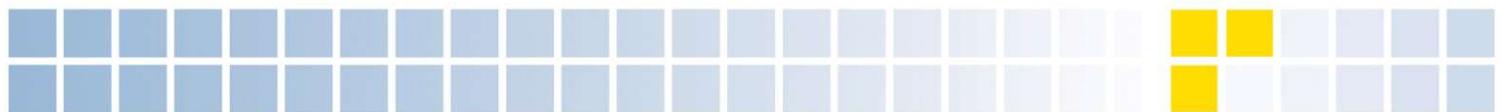
Auch in der beruflichen Bildung ist die deutsche Sprache eine Herausforderung und zugleich wesentlicher Teil der beruflichen Handlungsfähigkeit. So sehen laut einer Umfrage der DIHK 81 % der Unternehmen in unzureichenden Deutschkenntnissen das größte Problem bei der Einstellung ausländischer Azubis.<sup>13</sup> Die Länder müssen das Angebot von berufssprachlichen Vorbereitungskursen an Berufsschulen ausbauen. Auch Berufsintegrationsklassen mit Schwerpunkt auf Sprache und Ankommen sind wichtige Instrumente. Während der Ausbildung müssen Berufsschulen die Azubis mit berufsspezifischen Sprachangeboten unterstützen. Darüber hinaus kann es branchenspezifisch und regional Sinn machen, auch in der Ausbildung Teile in englischer Sprache anzubieten oder zu erproben. Solche Pilotprojekte, bei denen Unternehmen, Kammern und Berufsschulen an einem Strang ziehen, sollten flexibel möglich und von den jeweiligen Bundesländern unterstützt werden.<sup>14</sup>

Politisch notwendig ist ein strategischer Ausbau von Sprachlern- und Prüfungsangeboten, die bereits vor der Einreise digital und vor Ort in den Herkunfts ländern verfügbar sind. Kooperationsnetzwerke wie die Goethe-Institute oder die Deutschen Auslandsschulen leisten dafür einen zentralen Beitrag, auch da ihre Zertifikate Qualität und Rechtmäßigkeit garantieren. Für Unternehmen und Behörden ist dies elementar, auch vor dem Hintergrund bekanntgewordener Missbrauchsfälle. Die bestehenden Qualifizierungsstrukturen reichen aber nicht aus, um die steigende Nachfrage zu decken. Für die Aufnahme einer Berufsausbildung ist im Regelfall ein B1-Sprachniveau erforderlich, B2 wird empfohlen. Der Nachweis erfolgt im Heimatland. Auch nach der Einreise sind ergänzende Sprachkurse wichtig, die von Berufsschulen und Unternehmen für ihre künftigen Auszubildenden vor Ort organisiert werden.

---

<sup>13</sup> Vgl. [DIHK-Ausbildungsumfrage 2024](#)

<sup>14</sup> Sachsen plant ein solches Angebot für die Halbleiterindustrie: [Berufsschulen: Mit dieser Ausbildungsreform will Sachsen Fachkräfte anwerben](#) (abgerufen 1.10.2025). Die Papierindustrie wiederum bietet einen Grundkurs zum Papiertechnologen / zur Papiertechnologin auf Englisch an: [Papierzentrum - Details - Papiertechnologie in englischer Sprache \(Hybrid\)](#)



Um die duale Berufsausbildung für junge Menschen aus dem Ausland attraktiver zu gestalten, sollten Bund und Länder zukünftig auf die Voraussetzung einer Hochschulzugangsberechtigung für diese Zielgruppe verzichten.<sup>15</sup> Ein solcher Schritt würde die Nachfrage spürbar erhöhen. Denn wer im Herkunftsland bereits über eine Hochschulzugangsberechtigung verfügt, tendiert bei der Wahl eines Bildungswegs in Deutschland meist zum Studium – nicht zur Ausbildung. Hinzu kommt, dass das duale Ausbildungssystem international oft wenig bekannt ist. Auch duale Studiengänge mit integrierter Ausbildung sind eine gute Alternative. Unternehmen und Hochschulen müssen diese Zielgruppe auch im dualen Studium stärker mitdenken.

Bei der Ansprache internationaler Studierender und Auszubildender wird – genauso wie für Studierende und Azubis aus Deutschland – zudem bezahlbarer Wohnraum zum Standortfaktor. Hier sollten die Länder im Zusammenspiel von Politik, Studierendenwerken und potenziell auch interessierten Unternehmen Angebote schaffen und ausbauen. Dies gilt auch für das sog. Azubiwohnen. Jedes vierte Unternehmen sieht im fehlenden Wohnraum in Betriebs- und Berufsschulnähe ein zunehmendes Problem.<sup>16</sup> In der Praxis führt es zudem zu Schwierigkeiten, dass das Einreisedatum der internationalen Studierenden nicht mehr als zwei Wochen vor Vorlesungsbeginn liegen darf.<sup>17</sup> Das ist nicht ausreichend, um z. B. eine Wohnung zu finden oder einen Sprachkurs zu absolvieren, und erschwert die Integration.

#### **4. Studienbeiträge für internationale Studierende ermöglichen und für Betreuung nutzen**

Zusätzliche Betreuungsangebote und Sprachkurse für internationale Studierende verursachen für die Hochschulen Kosten. Länder und Hochschulen sollten hier gemeinsam Lösungen finden. Diese können darin liegen, für die Zielgruppe der internationalen Studierenden gemäßigte Studienbeiträge zu erheben, wie es z. B. in Dänemark, Großbritannien, den Niederlanden, Österreich, Schweden und der Schweiz üblich ist. Für viele internationale Studierende ist Deutschland als Zielland auch deshalb attraktiv, weil die Studienkosten in ihren Heimatländern sehr hoch sind und Deutschland üblicherweise keine Gebühren erhebt. So liegen die Gebühren für ein Studium in China z. B. bei bis zu 8.000 € jährlich, in Indien bei bis zu 10.000 €.<sup>18</sup> Für diese Studierenden wären gemäßigte Beiträge kein Hinderungsgrund.

Ein interessantes Modell bietet Bayern: Das Land stellt es seinen Hochschulen im Sinn der Hochschulautonomie frei, Gebühren für diese Zielgruppe zu erheben.<sup>19</sup> So hat sich die Technische Universität München dazu entschieden, ab dem Wintersemester 2024/2025 für Studierende aus Drittstaaten Gebühren pro Semester in Höhe von 2.000 bis 3.000 € im Bachelor-Studiengang und in Höhe von 4.000 bis 6.000 € im Master einzuführen.

Auch eine Steuerung in bestimmte Studiengänge wäre über Gebühren denkbar: Mangelfächer im MINT-Bereich könnten z. B. weiterhin kostenfrei oder günstiger sein, während für andere Fächer Gebühren erhoben werden. Davon könnte der Innovationsstandort Deutschland unmittelbar profitieren.

---

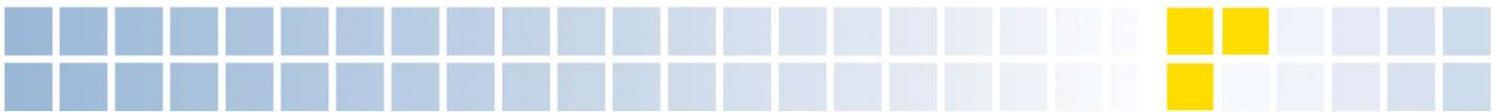
<sup>15</sup> Bundesamt für Migration und Flüchtlinge: [Voraussetzungen für die Aufnahme einer dualen Berufsausbildung in Deutschland](#)

<sup>16</sup> Vgl. [DIHK-Ausbildungsumfrage 2024](#)

<sup>17</sup> Vgl. hierzu u.a. „[Merkblatt Studium](#)“ der Deutschen Botschaft Kairo

<sup>18</sup> Vgl. [Gebühren für internationale Studierende](#), Informationen des Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst Baden-Württemberg

<sup>19</sup> Vgl. Art. 13, Abs. 3 BayHIG



## **5. Begleit- und Betreuungsangebote an Hochschulen und Ausbildungsstätten stärken, Abbruchzahlen senken**

Internationale Studierende und Auszubildende müssen gezielt und kontinuierlich betreut und begleitet werden. Für ihren Studien- oder Ausbildungserfolg ist dies elementar. Derzeit weisen ausländische Auszubildende in der beruflichen Bildung eine überdurchschnittliche Vertragslösequote auf.<sup>20</sup> Im Hochschulbereich brechen internationale Studierende im Vergleich zu Bildungsinländerinnen und -inländern fast doppelt so häufig ab.<sup>21</sup> Hochschulen und Berufsschulen müssen daher verbindliche Betreuungskonzepte für diese Gruppen etablieren.

An Hochschulen hilft eine strukturierte Studieneingangsphase, internationale Studierende fachlich, sprachlich, sozial und kulturell zu unterstützen. Auch International Offices oder Career Services sind hilfreich, um möglichst frühzeitig Informationen und Kontakte zu Unternehmen herzustellen. Dafür müssen die Länder die nötigen Ressourcen dauerhaft bereitstellen.<sup>22</sup> Internationale Studierende brauchen eine Infrastruktur, die ihnen Orientierung bietet und sie bei organisatorischen sowie fachlichen Hürden begleitet. Dazu gehören transparente Informationen zu Studienanforderungen und Prüfungsformaten genauso wie Kurse zur freiheitlich-demokratischen Grundordnung für Studierende aus Ländern ohne demokratischen Hintergrund.

Auch Berufsschulen sollten Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner für diese Zielgruppe benennen. Je enger und individueller sie betreut werden, umso früher können Probleme erkannt und Abbrüche vermieden werden. Auch die Bundesagentur für Arbeit kann unterstützen, z. B. über die Assistierte Ausbildung (AsA). Beim Tandem-Modell VerA bzw. VerAplus wiederum begleiten Ehrenamtliche Auszubildende, die zusätzliche Hilfe benötigen.<sup>23</sup> Auch das kann ein Baustein sein, damit junge Menschen in der deutschen Gesellschaft und Demokratie ankommen. Zumal persönliche Kontakte immer bei der gesellschaftlichen Integration helfen.

## **6. Sprachkurse curricular verankern, berufs- und alltagsbezogene Sprachangebote ausbauen**

Die deutsche Sprache ist der Dreh- und Angelpunkt für eine erfolgreiche Integration in Deutschland. Eine Studie des Deutschen Zentrums für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DZHW) zeigt für die Gruppe der internationalen Studierenden, dass auch der Studienerfolg in englischsprachigen Studiengängen davon abhängt, wie gut ihre Deutschkenntnisse sind.<sup>24</sup> Eine Übertragbarkeit auf die berufliche Bildung liegt auf der Hand: Deutsch wirkt wie ein Motivationsbooster. Die Sprachkenntnisse verhelfen den jungen Menschen im wahrsten Sinn dazu, in Deutschland anzukommen. Und das wirkt sich positiv auf ihr Studium oder ihre berufliche Ausbildung aus.

Darum ist es notwendig, dass Hochschulen für internationale Studierende vor und während des Studiums Deutschkurse anbieten oder den Studierenden bei der Vermittlung in solche Kurse

---

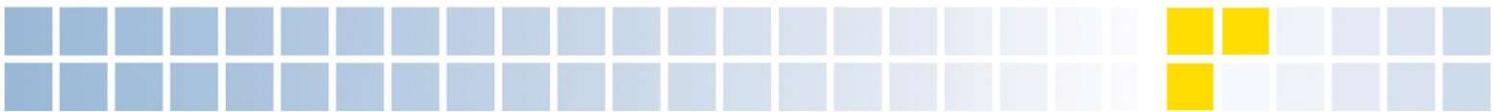
<sup>20</sup> 2022 lag die Vertragslösequote dieser Gruppe bei 39,7 % vrs. 28,2 % bei Azubis mit deutscher Staatsangehörigkeit. Wichtig: Viele dieser Azubis wechseln in eine andere Ausbildung, brechen also nicht komplett ab. Für die Gruppe der internationalen Auszubildenden, die gezielt für ihre Ausbildung nach Deutschland kommen, liegen hier keine gesonderten Zahlen vor. Vgl. BIBB-Publikation 2023 „[Vorzeitige Vertragslösungen in der dualen Berufsausbildung](#)“.

<sup>21</sup> Vgl. DAAD 2022 [Abschlussbericht Projekt SeSaBa Studienerfolg und Studienabbruch bei Bildungsausländerinnen und -ausländern](#): Die Studienabbruchquote bei Bildungsausländerinnen und -ausländern betrug in diesem Jahr 49 % im Bachelor- und 27 % im Masterstudium. Damit lag sie deutlich über der Abbruchquote deutscher Studierender von 26 % im Bachelor- und 17 % im Masterstudium. Personen, die ihr Fach wechseln, sind mit diesen Zahlen nicht erfasst.

<sup>22</sup> Vgl. hierzu auch die [gemeinsamen Empfehlungen von BDA, BDI und Hochschulrektorenkonferenz zum Potenzial internationaler Studierender](#).

<sup>23</sup> Vgl. Broschüre des Senior Expert Service (SES): „[Im Tandem stark durch die Ausbildung](#)“

<sup>24</sup> Zwischenergebnisse der ESA-Studie des DZHW, präsentiert am 4. Juni 2025 auf dem DAAD-Fachkräftekongress.



helfen. Für diejenigen, die bereits mit guten oder fortgeschrittenen Deutschkenntnissen nach Deutschland gekommen sind und auf Deutsch studieren, bieten sich berufs- und fachbezogene Sprachangebote an, ggf. in Kooperation von Hochschulen mit dem AStA, Volkshochschulen und Sprachschulen. Diese sollten flexibel und niedrigschwellig zugänglich sein, z. B. in Form von Abendkursen und Sprachcafés. Bei internationalen Studierenden in englischsprachigen Studiengängen ist es hingegen sinnvoll, Deutsch curricular zu verankern und verpflichtend zu machen. Erfolgreich sind auch zweisprachige Studiengänge, bei denen im Lauf des Studiums deutschsprachige Vorlesungen und Seminare zunehmen.

Mit Blick auf die Berufsbildung sollten die Länder die Sprachförderung an den Berufsschulen ausbauen und die Lehrenden dementsprechend weiterqualifizieren. Die diesbezüglichen Handlungsempfehlungen aus dem Pakt für Berufliche Schulen von Ländern und Bund müssen zügig umgesetzt werden.

## **7. Gesellschaftliche Teilhabe fördern, gezielte Integrationsinstrumente nutzen**

Integration ist keine Einbahnstraße. Sie setzt Offenheit und eine gelebte Willkommenskultur bei der aufnehmenden Gesellschaft voraus, jedoch auch den Willen zur Integration bei den internationalen Talenten. Je besser die Kommunikationsfähigkeiten auf Deutsch sind, umso leichter fällt der persönliche Kontakt im Alltag und umso stärker wird das Zugehörigkeitsgefühl. Die gesellschaftliche Teilhabe ist entscheidend dafür, ob ausländische Fachkräfte langfristig in Deutschland bleiben.

Integrationsinstrumente wie Mentoringangebote, Buddy-Programme, Ehrenämter und das Engagement in Vereinen helfen, Kontakte zu knüpfen und Netzwerke zu bilden. Bei internationalen Studierenden kommen noch Tätigkeiten in Unternehmen dazu, z. B. über Pflichtpraktika, freiwillige Praktika, Werkstudierentätigkeiten oder zum Schreiben von Abschlussarbeiten. Auch diese helfen, mit Menschen in Kontakt zu kommen und im besten Fall Wurzeln zu schlagen. An Hochschulen sind hier die International Offices und Career Services besonders gefragt.<sup>25</sup> Aber auch Unternehmen, Vereine und Initiativen können sich hier stärker einbringen. Erfolgreiche Beispiele gibt es hier von der Baubranche bis ins Handwerk und zur Industrie.<sup>26</sup> Besonders erfolgreich sind Aktivitäten, bei denen Unternehmen und Vereine vor Ort und kontinuierlich zusammenarbeiten.

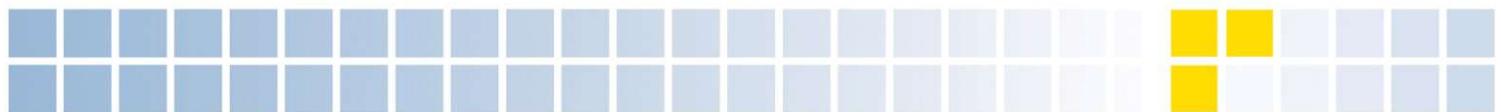
## **8. Bleibeperspektiven und Karrierewege sichtbar machen**

Internationale Auszubildende und Studierende brauchen rechtzeitig Perspektiven für den Berufseinstieg in Deutschland und Informationen über ihre rechtlichen Möglichkeiten – auch wenn sich ihre Situation unterscheidet: So sind Azubis einer dualen Ausbildung bereits in einem Betrieb verankert, während Studierende Unternehmenskontakte erst aufbauen müssen. Damit dies gelingt, müssen Hochschulen, Unternehmen, Welcome Center, Kammern, Behörden und Agenturen für Arbeit enger zusammenarbeiten – am besten in sichtbaren regionalen oder kommunalen Kooperationsnetzwerken. Die Sichtbarkeit ist eine wesentliche Voraussetzung, damit sich Interessierte oder Unternehmen bei Fragen an diese Netzwerke wenden können.

---

<sup>25</sup> Ein Best Practice-Beispiel ist der „[International Career Service Rhein-Main](#)“ (ICS RM), bei dem mehrere Hochschulen miteinander kooperieren. Um die Fachkräteressource für die Betriebe, Unternehmen und öffentliche Arbeitgeber im Rhein-Main-Gebiet noch besser zu erschließen, werden hier die Career Service-Angebote der Universitäten Darmstadt und Frankfurt sowie der Frankfurt University of Applied Sciences, der Hochschule Darmstadt und der Hochschule RheinMain in Assoziation mit der Universität Mainz gebündelt. Ziel ist es, durch Beratung und Information die Bleibeproquote der internationalen Studierenden gezielt zu erhöhen.

<sup>26</sup> Ein Best Practice-Beispiel bietet die Firma GP Papenburg, die seit 2020 gezielt junge Menschen aus Usbekistan für eine Ausbildung in Deutschland gewinnt und sie bei der Integration unterstützt: [Engagement in Usbekistan](#).



Internationale Studierende wissen oft nicht, welche Möglichkeiten nach dem Studium bestehen. Deshalb sollte die Karriereberatung durch die Hochschulen früh ansetzen und sie das ganze Studium über begleiten.<sup>27</sup> Praktika, Mentoring oder Karrieretage helfen, erste Kontakte mit Unternehmen zu knüpfen. Auch Abschlussarbeiten mit einem praxisorientierten Thema und in Kooperation mit einem Unternehmen sind ein wirkungsvolles Instrument, damit der Übergang in die Arbeitswelt gelingt. Für Betriebe lohnt sich eine Teilnahme an Hochschulmessen oder beim Deutschlandstipendium, um mit zukünftigen Fachkräften in Kontakt zu kommen.

Für Studienzweiflerinnen und -zweifler wiederum bietet auch ein Wechsel in die berufliche Bildung Chancen, z. B. in eine duale Ausbildung oder in einigen Fällen auch direkt zu einer Aufstiegsfortbildung zum Fachwirt oder zur Technikerin. Bestehende Best Practice sollten auch für internationale Zielgruppen geöffnet und weiterentwickelt werden.<sup>28</sup>

## **9. Praxiseinblicke für Studierende schaffen, Unternehmertum unterstützen**

Damit der Übergang von Studierenden in den Arbeitsmarkt gelingt, helfen möglichst vielfältige und frühzeitige Praxiseinblicke. Unternehmen können hier aktiv werden durch Praktika, Werkstudierentätigkeiten oder Trainingsprogramme, die sie speziell an internationale Studierende sowie Absolventinnen und Absolventen richten. Allerdings sind gerade kleine und mittlere Unternehmen hierbei oft zurückhaltend – aus Sorge vor zusätzlichem Aufwand. Wirtschaftsverbände und -organisationen können hier einen wichtigen Beitrag für eine verbesserte Willkommenskultur leisten, indem sie transparent informieren, aufklären und motivieren.

Ein weiteres Potenzial liegt im Bereich der Start-up-Förderprogramme an Hochschulen. Diese sollten verstärkt auch internationale Talente in den Blick nehmen. Internationale Studierende haben nachweislich eine höhere Gründungsbereitschaft als ihre deutschen Kommilitoninnen und Kommilitonen. Laut einer DAAD-Umfrage können sich 58 % der internationalen Studierenden vorstellen, nach ihrem Abschluss ein Unternehmen zu gründen.<sup>29</sup> Sie gezielt auf Förderprogramme hinzuweisen, kann Innovation und Beschäftigung schaffen.

### **Ansprechpartner:**

**BDA | DIE ARBEITGEBER**  
Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

Abteilung Bildung  
T +49 30 2033-1500  
bildung@arbeitgeber.de

Die BDA organisiert als Spitzenverband die sozial- und wirtschaftspolitischen Interessen der gesamten deutschen Wirtschaft. Wir bündeln die Interessen von einer Million Betrieben mit rund 30,5 Millionen Beschäftigten. Diese Betriebe sind der BDA durch freiwillige Mitgliedschaft in Arbeitgeberverbänden verbunden.

---

<sup>27</sup> Vgl. hierzu auch das Programm „[FIT – Förderung internationaler Talente zur Integration in Studium und Arbeitsmarkt](#)“

<sup>28</sup> Vgl. z. B. die [Abiturientenprogramme des Handels](#)

<sup>29</sup> Vgl. [DAAD-Fachkräftebefragung 2025](#)