

Internes Förderprogramm

„Sprungbrett Campus - Berufseinstieg für internationale Absolvent*innen aus Nicht-EU-Staaten“

1. Ausgangslage und Motivation:

An der TH Wildau beträgt der Anteil internationaler Studienanfänger*innen ca. 27%, der Anteil internationaler Studierenden ca. 25%. Der Anteil internationaler Absolvent*innen ist gering und betrug 2025 ca. 15%. Das entspricht absolut gesehen immerhin ca. 100 Personen. Die „Top 5“ der Herkunftsländer Bildungsausländer*innen (Hochschulzugang außerhalb Deutschlands erworben) sind mit Indien, Bangladesch, Pakistan, Türkei und Ägypten „Nicht-EU-Länder“. Ähnliches gilt in Bezug auf die Studierenden, die keine deutsche Staatsbürgerschaft besitzen aber ihren Hochschulzugang in Deutschland erworben haben (Bildungsinländer*innen): Hier sind die Top 5 der Herkunftsländer Syrien, Polen, Russische Föderation, Türkei und Afghanistan (doppelte Staatsbürgerschaften sind dort inbegriffen). Die Erfahrungen an der TH Wildau zeigen, dass internationale Absolvent*innen im Allgemeinen und diejenigen, die aus Nicht-EU-Ländern stammen im Speziellen beim Übergang in den Arbeitsmarkt besonderen Schwierigkeiten gegenüberstehen. Die Gründe dafür sind vielfältig, wurden aber an der TH Wildau selber noch nicht systematisch erhoben. U.a. kam aus persönlichen Gesprächen heraus, dass ihnen auch aufgrund des nicht oder kaum vorhandenen Netzwerks sie Schwierigkeiten haben, überhaupt in die engere Wahl zu kommen. Bereits erworbene qualifikationsadäquate berufliche Erfahrungen (jenseits von Praktika usw.) können neben anderen Faktoren wie gut ausgeprägte Kompetenzen in der deutschen Sprache hilfreich sein.

Die Datenlage in Deutschland zu der Frage, ob internationale Absolvent*innen schlechter in den Arbeitsmarkt integriert werden als deutsche ist sehr heterogen. Es existieren keine einheitlichen amtlichen Standardstatistiken wie bei deutschen Absolvent*innen, sondern vor allem Sonderstudien, Paneldaten und Monitoringberichte. Intensiv haben sich der Deutsche Akademischer Austauschdienst und das Deutsche Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung mit diesem Thema befasst. Deren zentrale Ergebnisse sind, dass derzeit 38% der Nicht-EU-Studierenden 10 Jahre nach Zuzug in Deutschland leben und arbeiten. Auch das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge und das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung führen dazu Studien durch. Hinzu kommen verschiedene spezifische Forschungsprojekte. **Insgesamt sind die Ergebnisse relativ konsistent.** Positiv hervorgehoben wird, dass Deutschland stark auf die Fachkräfte angewiesen ist und der Bedarf besonders im Bereich der MINT-Fächer liegt. Diese Fächergruppe wird von internationalen Studierenden sehr gern gewählt. **Eher als nachteilig wurden Sprachbarrieren, aufenthaltsrechtliche Hürden und Schwierigkeiten in den Bewerbungsprozessen festgestellt.** Die Ergebnisse zeigen sehr deutlich, dass Absolvent*innen aus Nicht-EU-Ländern einen schwierigeren und langsameren Übergang in den Arbeitsmarkt als deutsche Absolvent*innen haben, wenngleich die Unterschiede differenziert sind und teilweise nur **vorübergehenden Charakter** besitzen. Die Übergangsphasen sind länger und die Beschäftigung eher befristet und damit von einer gewissen Unsicherheit geprägt. Darüber hinaus werden Absolvent*innen aus Nicht-EU-Ländern häufig unterhalb ihres Qualifikationsniveaus eingesetzt oder für Tätigkeiten, welche keinen Hochschulabschluss erfordern. Demzufolge ist auch das Einkommen niedriger.

Hintergründe für den schlechteren Einstieg sind das **Aufenthaltsrecht, die Sprache, fehlende Netzwerke sowie allgemeine Diskriminierung.**

Doch auch diese Erkenntnis muss relativiert werden: In den MINT-Fächern liegen kaum bzw. deutlich weniger Unterschiede zu deutschen Absolvent*innen vor. In anderen Fächern (z.B. Sozial- oder Geisteswissenschaften) sind die Unterschiede deutlich größer. **Insgesamt verringern sich diese Unterschiede jedoch im Zeitablauf.**

2. Programmziel

Die im vorhergehenden Abschnitt beschriebene Ausgangssituation ergibt konkrete Bedarfe, die spezifische Zielgruppe „Absolvent*innen aus Nicht-EU-Ländern“ beim Übergang ins Berufsleben zu unterstützen. Diese Unterstützung geht über klassische „Career-Service-Angebote“ hinaus. Den Absolvent*innen soll die Möglichkeit eröffnet werden, ihrer Qualifikation entsprechende Berufserfahrungen zu erwerben. Darüber hinaus werden die individuellen Sprachkompetenzen verbessert. Hinzu kommt eine strukturierte Begleitung durch den Career-Service und das Sachgebiet Personalentwicklung und -gewinnung. Anschließend soll der erfolgreiche Einstieg in die regionale Wirtschaft bzw. Verwaltung ermöglicht werden.

Möglicherweise ergeben sich nach dem erfolgreichen Durchlaufen des Programms weitere Chancen, innerhalb der TH Wildau tätig zu sein (z.B. bei ausgeschriebenen Positionen, Drittmittelprojekten). Grundsätzlich zielt das Programm aber darauf, den Einstieg in das Berufsleben außerhalb der TH Wildau fachlich und überfachlich vorzubereiten.

3. Umsetzung

Die TH Wildau stellt für den Zeitraum bis zum 31. Dezember 2026 einen Betrag in Höhe von insgesamt 150.000€ zur Verfügung.

Die Mittel können unter folgenden Förderbedingungen beantragt werden:

- a. Es handelt sich um eine **Position**, welche dem Qualifizierungsniveau der zu gewinnenden Absolvent*innen entspricht.
- b. Antragsberechtigt sind Professor*innen sowie die Leitungen von Organisationseinheiten.
- c. Das einzustellende Personal bzw. späteren Beschäftigten muss nachfolgende Bedingungen erfüllen:
 - i. Absolvent*in der TH Wildau ohne Studierendenstatus. (Damit wird ausgeschlossen, dass die Beschäftigung neben einem Studium erfolgt.)
 - ii. Es handelt sich ausschließlich um Nicht-EU-Absolvent*innen.
- d. Die Einstellung erfolgt im Umfang von einer 0,5 VZÄ.
- e. Masterabsolvent*innen können bis zur EG11 (TV-L), Bachelorabsolvent*innen bis zur EG 9b (TV-L) eingestellt werden.
- f. Die Arbeitssprache ist die deutsche Sprache.
- g. Die Beschäftigten verpflichten sich zur Teilnahme an Deutschkursen. Ziel für eine bestmögliche Integration in den Arbeitsmarkt ist der Erwerb der Sprachkompetenz nach B2. Im Rahmen des Programms wird insbesondere aufgrund der Kürze der Zeit eine individuelle Verbesserung der Sprachkompetenzen angestrebt.
- h. Der Beginn des Beschäftigungsverhältnisses muss der 1. September 2026 oder früher sein. Die Laufzeit ist (derzeit) auf den 31.12.2026 begrenzt.

- i. Im Falle verfügbarer Mittel können die Beschäftigungsverhältnisse bis zu einem Jahr verlängert werden. Kurzeinschätzung und Antrag sind dafür notwendig.
- j. Ergänzende Beschäftigungen in drittmittelfinanzierten Vorhaben sind möglich.
- k. Eine zusätzliche Beschäftigung in der privaten Wirtschaft im Umfang von maximal 20 Wochenstunden ist möglich.

4. Antragstellung

Die Beantragung erfolgt in einem einstufigen Verfahren. Die Beantragung erfolgt unter Nutzung des vorgegebenen Antragsformulars. Der Antrag erfolgt in deutscher Sprache. Darzustellen ist die zu besetzende Position. Hierbei ist grundsätzlich darauf zu achten, dass die Arbeitsaufgaben dem Qualifizierungsniveau von Bachelor- oder Masterabsolvent*innen entsprechen. Des Weiteren ist die Einbindung in die jeweilige Organisationseinheit darzustellen. Die beantragte Position ist grundsätzlich offen für alle Nicht-EU-Absolvent*innen. Daher ist die entsprechende Beschreibung so zu gestalten. Von den Antragsteller*innen wird ein persönliches Engagement erwartet. Daher ist darzulegen, in welcher Form und in welchem Maß dieses geleistet wird. Antragsunterlagen können unter <https://www.th-wildau.de/sprungbrett-campus> heruntergeladen werden.

Anträge sind zu senden an: sprungbrett@th-wildau.de. Verantwortlich sind Christine Heinrich (Leiterin Personalentwicklung und -gewinnung) und Ray Trautwein (Leiter Career Service und Diversitätsmanager).

5. Auswahlverfahren

a. Bewilligung der beantragten Position

Die beantragten Positionen werden nach folgenden Kriterien bewertet:

1. Bedarf an der Position
2. Qualifizierte Tätigkeit
3. Kompetenzerwerb Deutsche Sprache
4. Netzwerkfähigkeit intern, extern
5. Form und Maß des persönlichen Engagements der Antragsteller*innen

Die Bewertung der Anträge erfolgt durch die Leitung des Career Service und der Leitung des Sachgebietes Personalentwicklung / Personalgewinnung. Die förderfähigen Anträge werden entsprechend den o.g. Kriterien priorisiert. Das Präsidialkollegium entscheidet die Förderung. Ein Beschluss gegen das Votum der Präsidentin ist nicht möglich.

b. Besetzungsverfahren

Die Besetzung der bewilligten Positionen werden im Rahmen eines hochschulinternen und hochschulöffentlichen Besetzungsverfahren durchgeführt. Das Verfahren wird unter Beteiligung der Antragsteller*innen durchgeführt und vom Sachgebiet Personalentwicklung / Personalgewinnung begleitet. Die Auswahl erfolgt nach dem Prinzip der Bestenauslese, d.h. nach persönlicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung. Die abschließende Entscheidung über die Besetzung treffen die

Antragsteller*innen. Die Grundsätze der Mitbestimmung und der Förderung der Chancengleichheit zwischen allen Geschlechtern sind zu beachten. Die Besetzung ohne Durchführung des Besetzungsverfahrens ist nicht erwünscht.

6. Zeitplan:

- 2026-04-30: Veröffentlichung des Förderprogramms
- 2026-05-05: 15:00 Uhr bis 16:00 Uhr Angebot: Beratungstermin K' – Antragsteller*innen
- 2026-05-07: 11:00 Uhr bis 16:00 Uhr Angebot: Beratungstermin K' – Antragsteller*innen
- 2026-05-15: Abgabefrist für die Anträge
- 2026-05-22: Bewertung der Anträge
- 2026-05-26: Vorlage der Anträge inklusive Bewertung und Reihung – Beschluss Präsidialkollegium
- 2026-05-29: Information an Antragsteller*innen. Begründung für Ablehnung stichpunktartig.
- 2026-06-15: Bewerbungsfrist im Rahmen des Besetzungsverfahrens (intern)
- 2026-06-30: Auswahlverfahren abgeschlossen
- 2026-07-01: Frühestmöglicher Beginn des Arbeitsverhältnisses
- 2026-09-01: Spätester Beginn des Arbeitsverhältnisses

- 2026-10-09: Prognose, ob Programm aus haushalterischer Sicht fortgesetzt werden kann.
- 2026-10-13: Beschluss über die Fortsetzung im Präsidialkollegium, wenn Prognose positiv.
- 2026-10-16: Information an die Antragsteller*innen. Für die Fortsetzung ist eine Antragstellung notwendig. Diese beinhaltet eine fachliche Zwischeneinschätzung durch die Antragsteller*innen, eine Kurzdarstellung der zukünftigen Arbeitsaufgaben, eine kurze Einschätzung über die persönliche Entwicklung der Mitarbeiter*innen sowie eine Kurzdarstellung über die Inanspruchnahme von Sprachkursen und anderen Angeboten (Umfang max. zwei Seiten)
- 2026-10-30: Frist für die Antragstellung
- 2026-11-13: Bewertung der Anträge und Reihung (für den Fall reduzierter HH-Mittel)
- 2026-11-24: Diskussion und Beschluss Präsidialkollegium zu Anträgen und Reihung
- 2026-11-27: Information an die Antragsteller*innen über das Ergebnis
- 2026-12-11: Ausfertigung und Unterschrift der Arbeitsverträge ab 1.1.2027. Die Dauer der individuellen Arbeitsverträge beträgt insgesamt maximal ein Jahr.

7. Bewertungskriterien:

Die Anträge werden nach folgenden Kriterien bewertet:

<u>Kriterium</u>	<u>Wert</u>	<u>Gewichtung</u>	<u>Maximalpunktzahl (Wert*Gewichtung)</u>
Bedarf an der Position	0-5	30%	150 Punkte
Arbeitsaufgaben	0-5	30%	150 Punkte
Spracherwerb	0-5	20%	100 Punkte
Netzwerkfähigkeit (intern, extern)	0-5	10%	50 Punkte

Persönliches Engagement 0-5 10% 50 Punkte

500 Punkte

Förderfähig sind Anträge, welche mindestens 250 Punkte erreichen.

Zusätzlich können bis zu 100 Zusatzpunkte vergeben werden, wenn eine zusätzliche, hochwertige Beschäftigung ermöglicht wird, z.B. in Drittmittelprojekten. Die Zusatzpunkte werden den erreichten Punkten aus den Bewertungskriterien hinzugerechnet. Zusatzpunkte sind nicht anrechenbar auf die Mindestpunktzahl.

8. Aufgaben und Verantwortung:

Zuordnung Präsidium/Berichterstattung:

Präsidentin / Kanzler

Betreuung des Prozesses:

PE/PG – CS

Bewertung der Anträge:

Ltg. CS, Ltg PE/PG

Mitwirkungen:

Ltg. IO, ZfHSK, ggfs. VP' in den Vorabstimmungen, D', Ltg. SG PM, Ltg. Org/Con, Ltg SPZ, WfY, ZFT

Mitwirkungspflicht:

Gesamt PR, PR akad. MA, PR nAkMA

Beschlussfassungen:

Präsidialkollegium