



STIFTERVERBAND

 **DEGIS**  
Deutsche Gesellschaft  
internationaler Studierender

DISCUSSION PAPER °3/26

---

# ZWISCHEN ABSCHLUSS UND ANSCHLUSS

---

Internationals Employability Framework:  
Wie Zuwanderung über die Hochschule  
Berufseintritt und Verbleib von  
internationalen MINT-Fachkräften stärkt.



Mai 2026



# ZWISCHEN ABSCHLUSS UND ANSCHLUSS

**Internationals Employability Framework: Wie Zuwanderung über die Hochschule Berufseintritt und Verbleib von internationalen MINT-Fachkräften stärkt.**

- **Ungeachtet konjunktureller Krisen muss Deutschland die Fachkräftebasis stärken und insbesondere qualifizierte MINT-Beschäftigung fördern, um nicht langfristig an Innovationskraft zu verlieren.**
  - **Die Zuwanderung über die Hochschule ist dafür besonders gut geeignet. Internationals, die in Deutschland studiert haben, finden 3-mal so häufig einen Arbeitsplatz, integrieren sich leichter und verlängern ihre Bleibeabsicht eher als Personen, die direkt zur Jobsuche kommen.**
  - **Deutschkenntnisse, Selbstwirksamkeit, Studienerfolg sowie Kontaktpunkte in die Praxis während des Studiums sind entscheidend, um bei der Jobsuche erfolgreich zu sein.**
  - **Internationals, die eine Anstellung finden und im Beruf integriert und zufrieden sind, sind zufriedener in Deutschland und wollen daher längerfristig bleiben.**
- **Brunner, Katharina**  
Referentin für Datenanalyse, Stifterverband
  - **Kröger, Antonia**  
Teamleiterin MINT-Bildung, Stifterverband
  - **Marggraf, Jonas**  
Geschäftsführer DEGIS gGmbH/  
CHAPTERS Group AG

## 1. Warum Zuwanderung trotz schwächerer Wirtschaft zentral bleibt

Der aktuelle konjunkturelle Einbruch und die grundsätzlichen strukturellen Herausforderungen der deutschen Wirtschaft machen deutlich, dass es dringend erforderlich ist, die Zukunftsfähigkeit und Wettbewerbsfähigkeit des Wirtschaftsstandorts Deutschland langfristig zu stärken. Innovationsorientierte, global vernetzte und qualifizierte Fachkräfte sind hierfür ein entscheidender Faktor. Deutschland steht hierbei, insbesondere mit seinem Industrieschwerpunkt in Technologie und MINT (Mathematik, Informatik, Natur- und Technikwissenschaften), an einem Scheideweg. Der bevorstehende Umbruch in der Beschäftigtenstruktur wird die deutsche Wirtschaftslage weiter destabilisieren, da besonders geburtenstarke Jahrgänge in den kommenden Jahren aus dem Arbeitsmarkt ausscheiden werden. Aktuell ist fast ein Viertel der Beschäftigten in MINT-Berufen, insgesamt rund 1,85 Millionen, älter als 55 Jahre und wird perspektivisch in den nächsten 10 Jahren den Arbeitsmarkt verlassen (Bundesagentur für Arbeit, 2025, eigene Berechnungen). Gleichzeitig wird der damit entstehende Bedarf nach MINT-Fachkräften wohl nicht durch den deutschen Nachwuchs gedeckt werden können. Die Zahl der MINT-Studienanfänger ist zwischen 2015 und 2024 um 5 Prozent gesunken, die MINT-

- **Zuwanderung ist trotz Wirtschaftsschwäche zentral: 1,85 Millionen MINT-Beschäftigte stehen vor der Rente, was die Wirtschaftslage weiter destabilisieren könnte.**

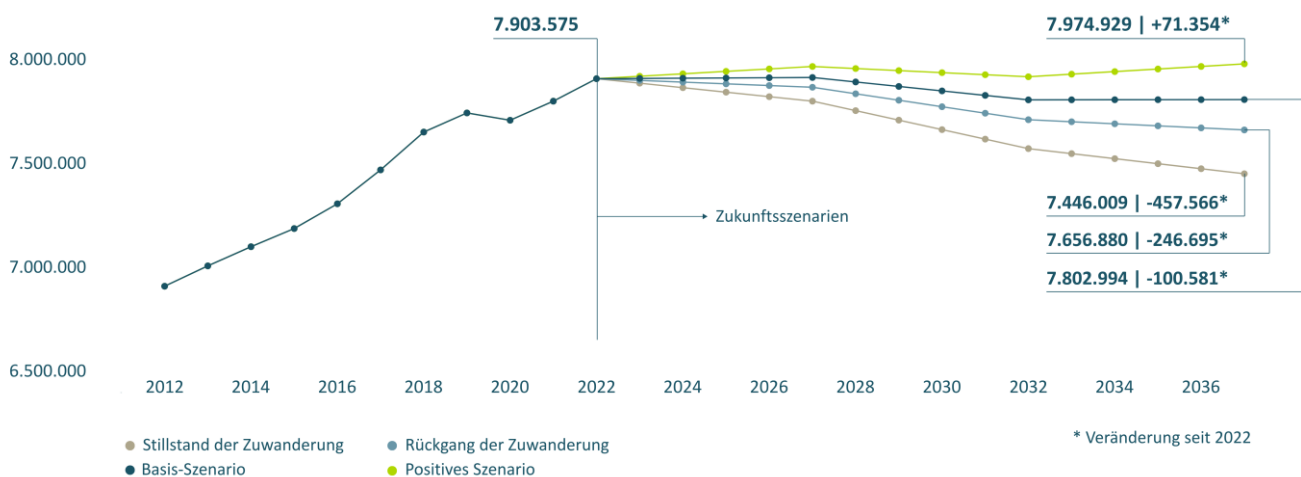
Auszubildendenzahlen haben sich mit +1 Prozent kaum verändert (Bundesagentur für Arbeit, Statistisches Bundesamt, 2025, eigene Berechnungen). Und trotz schwächelnder Wirtschaft besteht ein konstanter MINT-Fachkräftemangel von etwa 148.500 Stellen, insbesondere in den Bereichen Energie-/ Elektrotechnik, Maschinen- und Fahrzeugtechnik, Metallverarbeitung und Bau (Anger et al., 2025). Diese sich ankündigende strukturelle Herausforderung eines Bedarfs an Talenten und Kompetenzen für die Transformation der Wirtschaft allgemein und der MINT-Branchen im Besonderen geht in der Debatte zur aktuellen Wirtschaftsschwäche unter.

Doch die Zuwanderung von internationalen Studierenden und Fachkräften kann den demografisch bedingten strukturellen Wandel der MINT-Beschäftigten stabilisieren, wenn trotz wirtschaftlicher Schwächen jetzt in die Förderung von Internationals investiert wird. Denn diese Aktivitäten werden erst in ein paar Jahren ihre Wirkung entfalten, wenn die Auswirkungen der aktuellen Krise voraussichtlich überwunden sind. Dass die Zuwanderung in MINT-Berufe ein wirksamer Stabilisator für die wirtschaftliche Innovationskraft Deutschlands sein kann, zeigt sich schon jetzt. Ausländische Fachkräfte kompensieren etwa 20 Prozent des demografisch erwarteten BIP-Rückgangs. Wäre der Zuwachs an ausländischen MINT-Beschäftigten so gering wie der Zuwachs an inländischen MINT-Fachkräften, würde die Fachkräftelücke mit 480.600 Personen aktuell rund 3,2-mal höher ausfallen (Anger et al., 2025).

- Zuwanderung stabilisiert bei Fachkräftemangel. Bei langsamerem Zuwachs internationaler Fachkräfte wäre die MINT-Fachkräftelücke heute 3,2-mal größer.

### Abbildung 1: Zukunftsszenarien der MINT-Fachkräftezahlen bei unterschiedlicher Zuwanderungsstärke

Sozialversicherungspflichtige Beschäftigte in MINT, deutschlandweit.  
Ab 2023 geschätzte Zukunftsszenarien.



Quelle: IW Köln in Auftrag von MINTvernetz, 2025

Anmerkung: Szenarien basieren auf der 15. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung des statistischen Bundesamts und den Beschäftigungsstatistiken der Bundesagentur für Arbeit. Informationen zur Methodik können [hier](#) nachgelesen werden.

Basis-Szenario: Fortschreiben vergangener Beschäftigtenzahlen bei prognostizierter Bevölkerungsentwicklung.

Positives Szenario: „hohe Zuwanderung“-Szenario der Bevölkerungsvorausberechnung.

Rückgang in der Zuwanderung: „geringe Zuwanderung“-Szenario der Bevölkerungsvorausberechnung.

Stillstand der Zuwanderung: Fortschreibung vergangener Beschäftigtenzahlen ohne Wanderungsbewegung in der Bevölkerung unter 40.

Dass der Umgang mit dem demografischen Wandel die zentrale Frage der deutschen Wirtschaft ist, unterstreichen auch die wirtschaftlichen Akteure selbst. In einer Umfrage des IW Köln von 2024 geben 900 befragte Unternehmen an, dass der demografische Wandel und Fachkräftemangel den größten Einfluss auf den Erhalt der Wettbewerbsfähigkeit Deutschlands haben wird und bewerten die Zuwanderung von Internationals als wichtigsten Lösungsansatz hierfür (Plünnecke/Hüther, 2025).

Wie wichtig gerade jetzt die Förderung von Internationals ist, veranschaulicht auch eine Betrachtung von Zukunftsszenarien der MINT-Fachkräfteentwicklung, die das IW Köln für MINTvernetzt berechnet hat (Abbildung 1). Selbst im positiven Szenario mit hoher Zuwanderung bleibt die Zahl der MINT-Fachkräfte nur konstant, nach einem kontinuierlichen Anstieg in den letzten zehn Jahren.

Zuwanderung über die Hochschule kann als das zentrale Element gesehen werden, die Fachkräftebasis langfristig zu stabilisieren. Deutschland ist unter internationalen Studierenden das beliebteste nicht-englischsprachige Zielland (DAAD, 2025) und die Zahl internationaler Studierender nimmt weiter zu (Statistisches Bundesamt, 2025, eigene Berechnungen). Die Hochschulzuwanderung ist dabei besonders für die MINT-Industrie eine Chance, da rund 55 Prozent der internationalen Studierenden für ein MINT-Studium nach Deutschland kommen (Statistisches Bundesamt, 2025, eigene Berechnungen). Gelingt den internationalen Absolventinnen und Absolventen nach dem Studium der Berufseinstieg in Deutschland, erzielen sie als hoch qualifizierte Fachkräfte außerdem schnell positive wirtschaftliche Effekte. (Geis-Thöne et al., 2025). Doch auf dieser komfortablen Position darf sich nicht ausgeruht werden. Die Krise in Teilen der deutschen Wirtschaft wird auch international wahrgenommen. Während insgesamt rund zwei Drittel der internationalen Studierenden die Absicht äußern, sicher oder wahrscheinlich auch nach dem Studium in Deutschland bleiben zu wollen, ist knapp ein Drittel unsicher bezüglich des Verbleibs in Deutschland. Vor allem Unsicherheiten bezogen auf berufliche Perspektiven und der teils schwere Übergang in den Beruf stellt für viele Internationals aktuell noch vor Herausforderungen (DAAD, 2025).

An dieser Stelle setzt das vorliegende Diskussionspapier an. Auf Basis von Befragungen internationaler Studierender, Arbeitssuchender und Berufseinsteiger zeigt die Analyse, was nötig ist, damit der Übergang und die Integration von Internationals in den deutschen Arbeitsmarkt in Zukunft besser gelingt. Dieses Verständnis ist die Grundlage dafür, dass die Potenziale von Internationals für die deutsche Wirtschaft zukünftig besser ausgeschöpft werden und Internationals ihre Pläne eines dauerhaften Aufenthalts in Deutschland erfolgreich verwirklichen können.

## 2. Internationals Employability Framework: So gelingt Internationals erfolgreich ein Übergang in den deutschen Arbeitsmarkt

Im September 2025 hat der Stifterverband gemeinsam mit der Fintiba GmbH eine Onlineumfrage unter 6.418 internationalen Studierenden,

- Verlangsamt sich die Zuwanderung von internationalen Fachkräften, könnten es 2037 250.000 weniger MINT-Fachkräfte in Deutschland geben als noch 2022.
- Die Zuwanderung über die Hochschule zeigt großes Potenzial für die MINT-Fachkräftesicherung und Innovationskraft der deutschen Wirtschaft.

Absolventen und Berufstätige aus 134 Ländern aus dem Kundenstamm der Fintiba GmbH durchgeführt (Infokasten). Die Fintiba GmbH bietet eine digitale Plattform für internationale Studierende und Arbeitssuchende und unterstützt diese auf dem Weg nach Deutschland, unter anderem mit Versicherungen oder der Einrichtung von Sperrkonten. Die Plattform bietet damit einen einzigartigen Zugang für eine Befragung, die nicht nur internationale Studierende, sondern auch Beschäftigte mit einbezieht. Ziel der Untersuchung ist es, zu verstehen, wann Internationals ein erfolgreicher Übergang in den deutschen Arbeitsmarkt gelingt sowie Handlungsansätze für die Unterstützung bei dem Berufsübergang und die langfristige erfolgreiche Integration von internationalen Studierenden abzuleiten.

### Stichprobe

Die Onlineumfrage wurde im September 2025 an ca. 130.000 Internationals aus dem Kundenstamm der Fintiba GmbH versandt. Von rund 20.000 Personen, die den Umfragelink geöffnet haben, verblieb nach Bereinigung der Daten eine finale Stichprobe von  $N = 6.418$  Teilnehmenden.

### Demografie

63 Prozent der Befragten waren männlich, mit einem Mittleren Alter von  $m = 28,3$  Jahren ( $SD = 6,2$ ). Im Mittel halten sich die Befragten seit  $2,4$  Jahren in Deutschland auf ( $SD = 2,2$ ). Der Großteil stammt aus Asien (60,1 Prozent) und Afrika (28,2 Prozent). Die häufigsten Herkunftsländer sind Indien, Syrien, die Türkei, Ägypten und Pakistan.

### Hochschulinformationen

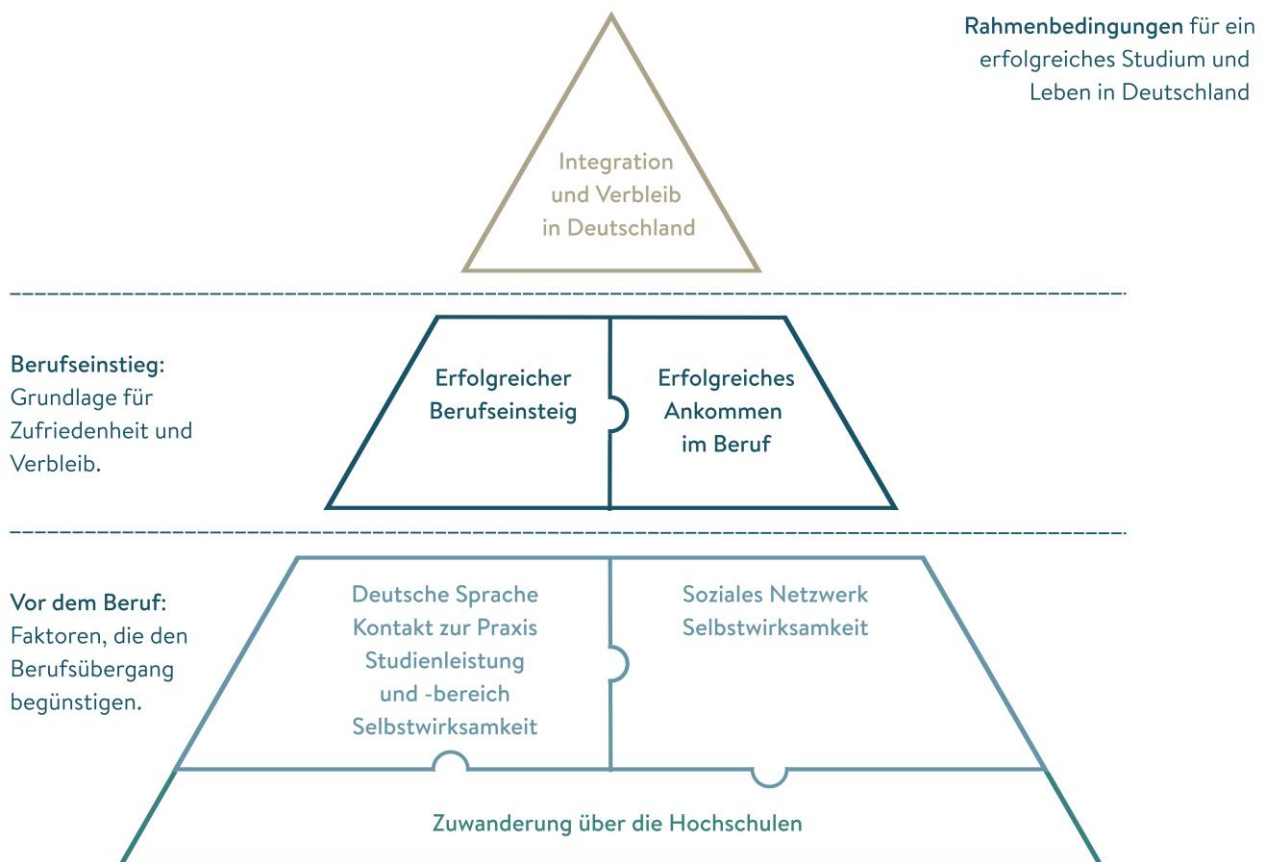
$N = 2.844$  der Befragten studieren in Deutschland,  $N = 826$  arbeiten und weitere  $N = 1.070$  sind auf Jobsuche.  $N = 1.503$  bereiten sich noch auf ihren Aufenthalt in Deutschland vor,  $N = 175$  haben Deutschland bereits wieder verlassen. Unter den Studierenden und Absolventen in Deutschland besuchten 55,4 Prozent Hochschulen für angewandte Wissenschaften, 43,4 Prozent Universitäten. Die restlichen 1,2 Prozent verteilen sich auf Kunst-/Verwaltungsfachhochschulen beziehungsweise pädagogische/theologische Hochschulen. 70,5 Prozent besuchen eine öffentlich-rechtliche Hochschule, 29 Prozent private Hochschulen. Mit Blick auf das Studienfach studiert der Großteil von 44,2 Prozent Ingenieurwissenschaften (inkl. Informatik), gefolgt von Betriebswirtschaftslehre/Management (16,3 Prozent), Humanmedizin und Gesundheitswissenschaften (13,3 Prozent) und Recht, Wirtschaft und Sozialwissenschaften (9,3 Prozent).

Als theoretischer Rahmen für die folgende Analyse der erhobenen Daten wurde ein *Internationals Employability Framework* entwickelt (Abbildung 2). Damit lassen sich verschiedene Einflussfaktoren identifizieren, welche

zum einen positiv mit einem erfolgreichen Berufseinstieg sowie zum anderen positiv mit einem erfolgreichen Ankommen im Beruf zusammenhängen: Deutsche Sprachkompetenzen, Kontaktpunkte zum deutschen Arbeitsmarkt und Praxisnähe während des Studiums, Selbstwirksamkeit und Studienleistung sowie das Studienfach sind Einflussfaktoren für einen erfolgreichen Einstieg in den deutschen Arbeitsmarkt. Ein starkes soziales Netzwerk und Selbstwirksamkeit sind dagegen wichtige Faktoren für eine leichtere Integration und höhere Zufriedenheit, also das Ankommen im Beruf. Auf diesem Berufserfolg wiederum fußt die Zufriedenheit damit, nach Deutschland immigriert zu sein sowie die Absicht, langfristig in Deutschland bleiben zu wollen. Als Fundament unterstützt die Zuwanderung über die Hochschule durch das Aufbauen eines sozialen Netzwerkes, den Erwerb von Sprachfähigkeiten und durch das Angebot von Kontaktpunkten an die deutsche Wirtschaft das Ankommen im Beruf und die Integration und den Verbleib in Deutschland besonders wirksam. Als Grundlage für den erfolgreichen Berufseinstieg und langfristigen Verbleib in Deutschland wurden außerdem Rahmenbedingungen für den Verbleib und das Leben in Deutschland identifiziert.

### Abbildung 2: Internationals Employability Framework

Entwickelt basierend auf den Befragungsdaten von 6.400 internationalen Studierenden, Arbeitssuchenden und Beschäftigten.



Quelle: Stifterverband/Fintiba, 2026

Nicht allen Internationals, die nach Deutschland kommen, gelingt es gleichermaßen erfolgreich, in den deutschen Arbeitsmarkt überzugehen und dort Fuß zu fassen. In der untersten Ebene des *Internationals Employability Framework* werden Faktoren identifiziert, die einen erfolgreichen Berufseinstieg unterstützen. Dafür werden zwei Fragen betrachtet:

- (1) **Wer schafft den erfolgreichen Berufseinstieg?** Hierfür betrachten wir, welche Faktoren positiv damit zusammenhängen, eine Anstellung zu finden, eine Anstellung passend zur eigenen Studienqualifikation zu finden und eine adäquat entlohnte Anstellung zu finden.
- (2) **Wer schafft es, darüber hinaus erfolgreich im Beruf anzukommen?** Hierfür betrachten wir, welche Faktoren positiv damit zusammenhängen, wie leicht die Integration in die deutsche Arbeitskultur fällt und wie zufrieden man mit dem eigenen Job ist.

In der empirischen Analyse wurden individuelle Unterschiede (Selbstwirksamkeit, Sprachniveau, Studienerfolg, soziale Vernetzung) und situative Unterschiede (Studienfach, Praxisbezüge im Studienprogramm, Nebenjob) als potenzielle Einflussfaktoren betrachtet.

### Methode

Um die Gelingensbedingungen für den Berufseinstieg zu identifizieren, wurden die mittleren Ausprägungen der verschiedenen Einflussfaktoren in der Gruppe der Internationals, die in Deutschland einen Beruf gefunden haben (N = 701) mit denen verglichen, die aktuell auf Berufssuche sind (N = 1.070). Außerdem wurden die mittleren Eigenschaften der Internationals, welche über die Hochschule nach Deutschland zugewandert sind (N = 1.093) mit denen, die direkt für den Beruf oder die Arbeitssuche nach Deutschland kamen (N = 678) verglichen.

Die Gruppen unterscheiden sich in ihrer Aufenthaltszeit in Deutschland: Internationals, die bereits einen Arbeitsplatz gefunden haben, sind seit rund 4,3 Jahren in Deutschland, Suchende 2,5 Jahre. Wer über die Hochschule zugewandert ist, ist im Mittel 4 Jahre in Deutschland und damit mehr als doppelt so lang im Land wie Personen, die nach Deutschland gekommen sind, um eine Arbeitsstelle anzunehmen oder einen Job zu suchen (m = 1,4 Jahre). Für diese Unterschiede in der Aufenthaltsdauer wurde in den folgenden Gruppenvergleichen – wenn relevant – kontrolliert.

Es wurden nur akademischer Berufe betrachtet; Hilfstätigkeiten, wie Kellnern, Lieferdienstfahren oder Kassieren sowie Ausbildungsberufe wie Pflegeberufe wurden nicht mitberücksichtigt.

Wie herausfordernd die Jobsuche in Deutschland ist, wird sehr unterschiedlich bewertet. Während die, die eine Anstellung gefunden haben, die Suche rückblickend als „einfach“ bewerten, nehmen die

Arbeitssuchenden die Situation als im Mittel „herausfordernd“ wahr. Außerdem suchen Internationals teilweise lange nach einer Anstellung in Deutschland. Rund 41 Prozent derjenigen, die noch keinen Job gefunden haben, suchen bereits seit mehr als sechs Monaten und etwa 17 Prozent suchen seit über einem Jahr. Die Jobsuche stellt für viele Internationals also eine große und langwierige Herausforderung dar. Doch welche Faktoren können dazu geführt, dass die Realität der Berufssuche sich so stark unterscheidet?

Internationals, denen der Übergang in den Arbeitsmarkt gelingt, zeichnen sich durch im Mittel bessere Deutschkenntnisse, eine höhere Selbstwirksamkeit und eine bessere Abschlussnote aus. Außerdem hatten sie durchschnittlich bereits vor der Jobsuche mehr Berührungspunkte zur deutschen Arbeitswelt, durch einen stärkeren Praxisfokus im Studium (zum Beispiel Pflichtpraktika, eine Abschlussarbeit an einem Unternehmen, Projektarbeiten), durch einen fachbezogenen Nebenjob oder eine berufliche Vernetzung mit Deutschen.

Dabei sind Internationals, die über die Hochschule zugewandert sind, in fast allen Punkten im Vorteil: Sie sind bereits länger in Deutschland und können so Sprachfähigkeiten und ein soziales Netzwerk aufbauen sowie niederschwellig in studentischen Nebenjobs Berufserfahrung sammeln. Außerdem bieten deutsche Hochschulen genau die Kontakte zur Praxis, die für den Berufseinstieg wertvoll sein können, sowie einen auf dem Arbeitsmarkt gut vergleichbaren Studienabschluss. So schaffen Internationals, die über die Hochschule zugewandert sind, 3-mal so häufig den Übergang in den Beruf im Vergleich zu Internationals, die direkt zugewandert sind.

Die Analysen und Ergebnisse zu diesen Gruppenunterschieden werden im Folgenden genauer beschrieben.

### **Direkter Einfluss der Zuwanderung über die Hochschule**

Internationals, die über die Hochschule zugewandert sind, finden rund 3-mal so häufig einen Arbeitsplatz wie Internationals, die direkt zur Jobsuche nach Deutschland zugewandert sind (Anhang, Tabelle 1). Außerdem sagt eine höhere Aufenthaltsdauer in Deutschland eine höhere Wahrscheinlichkeit vorher, einen Arbeitsplatz zu finden. Wie diese Faktoren zusammenspielen könnten, lässt sich in einem gemeinsamen Modell allerdings nicht logisch untersuchen, da sich die Zeitfenster deutlich unterscheiden, wann internationale Studierende auf Arbeitssuche sind und wann Personen, die für die Arbeitssuche direkt eingereist sind. Zu dem Zeitpunkt, wenn ein International mit Job-Seeking-Visa bereits eine Anstellung gefunden haben muss, befinden sich internationale Studierende noch am Anfang ihres Studiums.

Die Zuwanderung über die Hochschule ist also ein Vorteil für den Berufseinstieg. Wohl zum einen, weil Internationals bereits länger in Deutschland sind, sich akklimatisieren, vernetzen, eigene Sprachfähigkeiten aufbauen und das deutsche akademische und berufliche System kennenlernen konnten. Zum anderen können auch die während des Studiums in

- Wer über die Hochschule zuwandert, schafft es 3-mal so häufig in den Beruf. Dabei spielt der längere Aufenthalt in Deutschland sowie während des Studiums erworbene Kompetenzen eine Rolle.

Deutschland erworbene Kompetenzen oder Kontakte mit besseren Chancen für den Berufseinstieg zusammenhängen. Nicht zuletzt könnte einem deutschen Abschluss mehr Wert zugewiesen werden, da Unternehmen den Bildungsstandard in Deutschland kennen und einen deutschen Hochschulabschluss leichter unter Bewerbenden vergleichen können.

Um besser zu verstehen, wie Hochschulen den Berufsübergang von Internationals unterstützen können, wird bei der folgenden Betrachtung der Einflussfaktoren auf den Berufsübergang auch jeweils die Rolle der Zuwanderung über die Hochschule betrachtet.

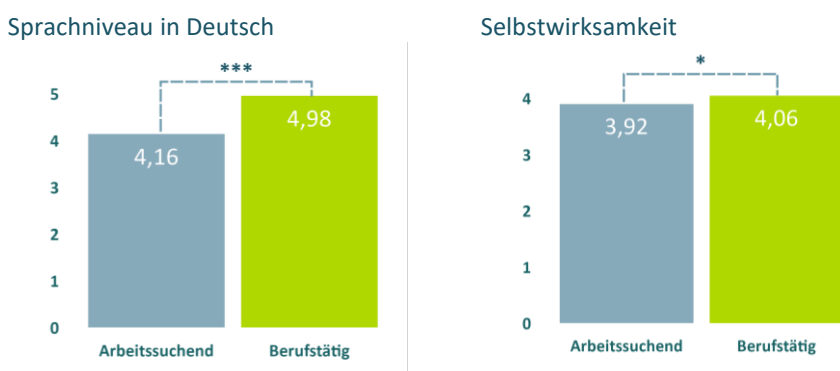
### Sprachkompetenz der deutschen Sprache

Internationals, denen der Berufseinstieg gelungen ist, sprechen signifikant besser Deutsch als die, die noch auf Arbeitssuche sind, auch unter Berücksichtigung verschieden langer Aufenthaltszeiten in Deutschland (Abbildung 3). Gleichzeitig hängt eine längere Aufenthaltsdauer mit besserem Deutsch zusammen und es zeigt sich eine Tendenz dafür, dass sich bei längerem Aufenthalt in Deutschland die Sprachkompetenzen zwischen den noch suchenden und schon arbeitenden Internationals angleichen (Anhang, Tabelle 2). Dieser Effekt zeigt sich, obwohl die Hälfte (52 Prozent) der Internationals angibt, in ihrem Job hauptsächlich Englisch als Kommunikationssprache zu nutzen. Insgesamt spricht das dafür, dass ein höheres Deutschniveau wichtig ist, um sich auf dem Arbeitsmarkt zurechtzufinden und den Übergang in den Beruf zu schaffen, selbst wenn der dann ergriffene Job englischsprachig ist. Gleichzeitig kann auch der Arbeitseintritt selbst beziehungsweise eine längere Aufenthaltsdauer eine positive Rolle für den Spracherwerb zu spielen.

- Deutsche Sprachkompetenzen helfen bei der Berufssuche. Die Zeit während des Studiums ist dabei von Vorteil, auch wenn der Spracherwerb vor allem auf Eigeninitiative beruht.

### Abbildung 3: Gruppenunterschiede bezüglich Sprachkompetenz und Selbstwirksamkeit

Gruppenmittelwerte jobsuchender und berufstätiger Internationals



\*\*\* Signifikanzniveau  $p < 0,001$ , \* Signifikanzniveau  $p < 0,05$   
Quelle: Stfiterverband/Fintiba, 2026

### Sprachkompetenzen und die Zuwanderung über die Hochschule

Im Mittel spricht ein International, der über die Hochschule zuwandert, signifikant besser Deutsch. Dieser Effekt verschwindet allerdings, wenn man die Aufenthaltsdauer mit berücksichtigt: Vergleicht man das Sprachniveau von Internationals, die über die Hochschule eingewandert sind mit denen, die direkt zur Jobsuche nach Deutschland gekommen sind und die

gleiche Aufenthaltsdauer haben, zeigt sich: Die Personen, die direkt zur Arbeitssuche nach Deutschland kommen, sprechen besser Deutsch (Anhang, Tabelle 3). Entscheidend ist also: Wer über die Hochschule zuwandert, kann die längere Zeit vor der Jobsuche für den Ausbau der Sprachfähigkeiten nutzen. Wer direkt für die Jobsuche kommt, muss dagegen schon vor der Einreise oder unter Zeitdruck – und damit im Verhältnis schneller als internationale Studierende – Deutsch lernen.

Dass internationale Studierende während ihres Studiums Deutsch lernen, ist allerdings keine Selbstverständlichkeit, da der Großteil (80 Prozent) auf Englisch studiert und damit zusätzlich zum Studium Deutschkurse besuchen muss. Unter den Befragten, die eine private Hochschule besuchen, studieren sogar nur 3 Prozent auf Deutsch. Hier fallen die Deutschkenntnisse im Vergleich zu Internationals an staatlichen Hochschulen auch signifikant schlechter aus. Der Großteil der internationalen Studierenden lernen also nicht automatisch über die Lehrsprache Deutsch. Darüber hinaus geben nur 14,5 Prozent an, dass ein Deutschkurs während ihres Studiums verpflichtend belegt werden muss.

Der Deutscherwerb unter Internationals aktuell beruht also überwiegend auf Eigenmotivation. Als Motive für das Lernen von Deutsch werden vor allem bessere Jobaussichten (67,1 Prozent), die bessere Bewältigung des Alltags (61,4 Prozent), Integrationsbemühen (60 Prozent) oder das einfachere Knüpfen von sozialen Kontakten (50,6 Prozent) angegeben. Ein Studium in Deutschland bietet aber die Gelegenheit und Möglichkeiten, die eigenen Deutschkenntnisse vor der Jobsuche auszubauen und damit besser für die Suche aufgestellt zu sein. Dieses Angebot weiter auszubauen und curricular zu verankern kann Internationals für einen leichteren Übergang in den Arbeitsmarkt unterstützen.

### Selbstwirksamkeit

Außerdem berichten Internationals, die bereits eine Arbeitsstelle gefunden haben, im Mittel über eine signifikant höhere Selbstwirksamkeit, haben also eine stärkere Überzeugung davon, durch eigene Fähigkeiten Ziele zu erreichen und mit Hindernissen umgehen zu können (Abbildung 3). Dabei zeigt sich ein Zusammenspiel von Aufenthaltsdauer und Selbstwirksamkeit. Je länger sich Internationals in Deutschland aufhalten, desto stärker unterscheiden sich die Selbstwirksamkeitswerte zwischen arbeitssuchenden und berufstätigen Personen (Anhang, Tabelle 4). Das spricht dafür, dass eine höhere Selbstwirksamkeit eine positive Rolle für den Berufseinstieg spielt. Wer selbst stärker in die eigenen Fähigkeiten vertraut, kann auch die anspruchsvolle Jobsuche in einem fremden Land besser bestreiten. Gleichzeitig weist die Interaktion zwischen Aufenthaltsdauer und Selbstwirksamkeit darauf hin, dass positive Selbstwirksamkeitserfahrungen im Beruf im Vergleich zu negativeren Selbstwirksamkeitserfahrungen bei längerer erfolgloser Jobsuche Unterschiede zwischen den Suchenden und Berufstätigen weiter verschärfen könnten. Das ist vor allem unter dem Gesichtspunkt relevant, dass der Arbeitsmarkt aufgrund der schwächeren Konjunktur in einigen Branchen gesättigter ist und sich die Suche nach einem passenden Job dadurch verlängern kann. Die wahrgenommenen Herausforderungen für einen Berufseinstieg könnten sich für

- 80 Prozent der Internationals studieren auf Englisch. Nur bei knapp 15 Prozent sind verpflichtende Deutschkurse im Curriculum verankert.

- Eine höhere Selbstwirksamkeit kann die Jobsuche erleichtern. Langes Suchen kann allerdings zu einer Abnahme der Selbstwirksamkeit führen.

Internationals so noch weiter verstärken. Die Selbstwirksamkeit unterscheidet sich dabei nicht zwischen Internationals die über die Hochschule zugewandert sind im Vergleich zu Internationals, welche direkt zur Jobsuche nach Deutschland zugewandert sind.

### Vernetzung in Deutschland

Neben im Mittel höheren Deutschkenntnissen und höherer Selbstwirksamkeit sind die Internationals, welche den Einstieg in den Arbeitsmarkt geschafft haben, signifikant besser mit Deutschen vernetzt – privat und im Besonderen beruflich (Abbildung 4). Die Länge des Aufenthalts trägt darüber hinaus nicht signifikant dazu bei, Unterschiede in der Vernetzung zu erklären. Ein besseres Netzwerk könnte etwa durch Hilfe bei der Jobsuche oder eine höhere Stabilität während der Jobsuche unterstützend wirken. Gleichzeitig könnten die Unterschiede bedeuten, dass – unabhängig davon, wie lang jemand in Deutschland ist – die eigene Vernetzung mit Deutschen durch den Berufseinstieg wächst. Diese beiden Komponenten spiegeln sich auch in den Angaben dazu wider, wie ein Arbeitsplatz gefunden wurde: 72,6 Prozent fanden ihre Stelle durch individuelle Bewerbung und immerhin jeder Fünfte (22,4 Prozent) durch ihr Netzwerk.

### Vernetzung und Zuwanderung über die Hochschule

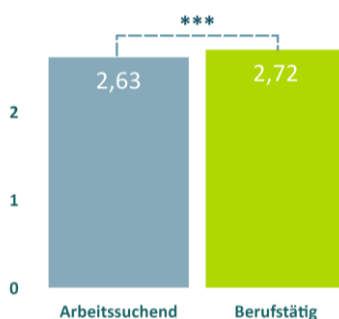
Internationals zugewandert über die Hochschule sind signifikant besser vernetzt. Und auch hier scheint dieser Vorteil durch den bereits längeren Aufenthalt in Deutschland zu entstehen. Denn betrachtet man zusätzlich dazu die Aufenthaltsdauer als Prädiktor, geht eine höhere Aufenthaltsdauer mit höherer Vernetzung einher (Anhang, Tabelle 5). Die Art der Zuwanderung erklärt darüber hinaus keine Unterschiede in der Vernetzung. Das heißt, dadurch, dass die Internationals schon länger in Deutschland leben, hatten sie auch schon mehr Gelegenheiten, sich zu vernetzen. Und das kann bei der Jobsuche einen Vorteil bedeuten.

- Wer über die Hochschule zuwandert, ist besser vernetzt und hat damit besserer Chancen bei der Jobsuche.

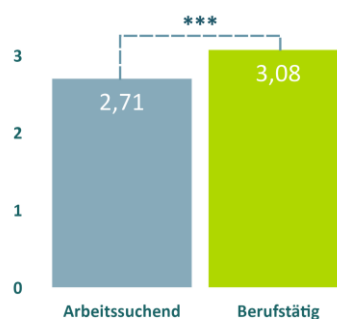
### Abbildung 4: Gruppenunterschiede bezüglich der Vernetzung in Deutschland

Gruppenmittelwerte jobsuchender und berufstätiger Internationals

Privates Netzwerk mit Deutschen



Berufliches Netzwerk mit Deutschen



\*\*\* Signifikanzniveau  $p < 0,001$

Quelle: Stfiterverband/Fintiba, 2026

Neben diesen individuellen Einflussfaktoren auf den Berufseinstieg gibt es darüber hinaus verschiedene Faktoren während des Studiums, die eine

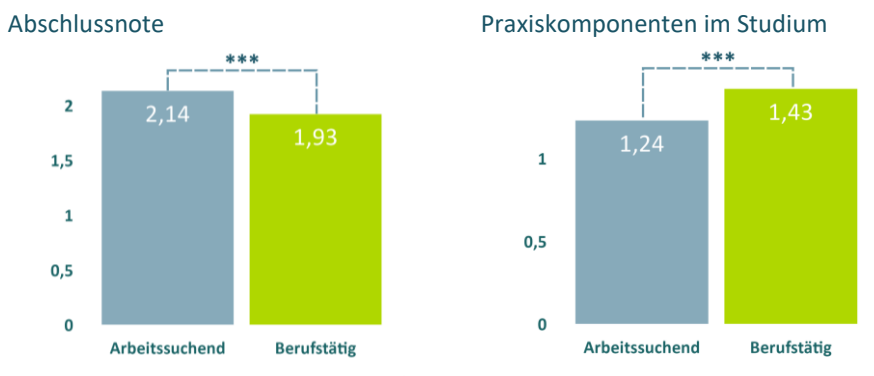
Rolle für den Berufserfolg spielen können, wie der Studienerfolg, ob ein Nebenjob während des Studiums ergriffen wird, oder Praxiskomponenten im Studium. Da Hochschulsysteme international schwer vergleichbar sind, betrachten wir hier nur die Internationals, die vor ihrem Berufseinstieg (N = 541) beziehungsweise ihrer Jobsuche (N = 552) in Deutschland studiert haben. Da diese Faktoren klar vor dem Berufseinstieg liegen, wurde auf eine zusätzliche Kontrolle der Aufenthaltsdauer in Deutschland verzichtet.

### Studienleistung und -bereich

Die Studienleistung wurde über die Angabe zur eigenen Abschlussnote der Internationals operationalisiert. Im Mittel geben die Internationals eine Abschlussnote von 2,03. Dabei sagt eine bessere Abschlussnote einen gelungenen Berufseinstieg signifikant vorher (Abbildung 5). Ob jemand in einem MINT oder einem Nicht-MINT-Fach studiert, ist dabei kein signifikanter Prädiktor dafür, wie wahrscheinlich ein International den Einstieg in den Arbeitsmarkt geschafft hat. Dagegen zeigt sich, dass das Studienniveau ein Faktor ist. Internationals mit einem Masterabschluss haben 1,6-mal so häufig eine Arbeitsstelle gefunden als Internationals mit Bachelor-Abschluss.

### Abbildung 5: Gruppenunterschiede bezüglich der Abschlussnote und Praxiskomponenten im Studium

Gruppenmittelwerte jobsuchender und berufstätiger Internationals



\*\*\* Signifikanzniveau  $p < 0,001$   
Quelle: Stifterverband/Fintiba, 2026

### Kontakt zur Praxis

Außerdem ist die Anzahl an Praxiskomponenten im Studium, zum Beispiel ein freiwilliges oder Pflichtpraktikum, eine Abschlussarbeit mit Unternehmenskooperation oder Kursinhalte mit Praxisbezug (etwa Projektarbeiten) unter den internationalen Studienabsolventinnen und -absolventen, die eine Anstellung gefunden haben, signifikant höher (Abbildung 5). Betrachtet man die verschiedenen Praxiskomponenten genauer, hatten Internationals, die eine Anstellung in Deutschland gefunden haben, im Mittel ein bis zwei Praxiskomponenten in ihrem Studium, Internationals auf Jobsuche nur eine. Besonders stark zeichnet sich die Rolle von Abschlussarbeiten mit Unternehmenskooperation ab. Diese kommen signifikant

- Kontakte zur Praxis während des Studiums, durch Abschlussarbeiten in Unternehmen oder Projektarbeiten, erhöhen die Chancen für den Berufseinstieg.

häufiger bei Internationals vor, die nach ihrem Studium in Deutschland den Berufseinstieg geschafft haben. In dieser Gruppe hat knapp zwei Fünftel (38,8 Prozent) eine solche Abschlussarbeit geschrieben. Unter den Arbeitssuchenden war es knapp ein Drittel (30,4 Prozent). Das zeigt, dass nicht praktisches Arbeiten allein, sondern im Besonderen Praxiselemente im Studium, die Kontakte zu potenziellen Arbeitgebern beziehungsweise konkrete Erfahrungen auf dem Arbeitsmarkt bedeuten, für den Berufseinstieg Gewicht haben.

### **Praxiselemente curricular verankern**

Die Zuwanderung über die Hochschule kann sich damit besonders dann positiv auf die Berufseinstiegs-Chancen der Internationals auswirken, wenn solche auf den Arbeitsmarkt ausgerichteten Inhalte curricular im Studium verankert werden. Der Aufbau eines Netzwerks zu Unternehmen und möglichen Arbeitgebern und eine Vermittlung von Internationals für Abschluss- und Projektarbeiten ist ein zentraler Hebel, den Vorteil, den die Zuwanderung über die Hochschule für Internationals bei Berufseinstieg bringt, weiter zu erhöhen. Diese Möglichkeiten bieten sich insbesondere im MINT-Bereich, für Informatik- und Ingenieursstudiengänge, da dieser Bereich bereits enger mit Forschungs- und Entwicklungsprojekten der Industrie verzahnt ist.

### **Nebenjobs**

Ein weiteres Indiz für die Relevanz des Kontakts zur deutschen Arbeitswelt bereits während des Studiums zeigt sich bei Betrachtung der Nebenjobs von internationalen Studierenden. Internationals, die während des Studiums einen Nebenjob hatten, der in Bezug zu ihrem Studium stand, haben eine um 84 Prozent erhöhte Wahrscheinlichkeit, eine Arbeitsstelle zu finden, im Vergleich zu Internationals ohne einen solchen Nebenjob (Anhang, Tabelle 7).

- Berufserfahrung durch Nebenjobs erhöht die Job-Chancen um 84 Prozent. Fachfremde Nebenjobs reduzieren dagegen die Wahrscheinlichkeit eines erfolgreichen Berufseinstiegs.

Nebentätigkeiten während des Studiums können jedoch auch hinderlich für den Berufseinstieg sein. So haben Internationals, die während des Studiums studienferne Nebenjob ausgeführt haben (zum Beispiel Lieferdienstfahrten, Hilfsjobs in der Gastronomie oder in Supermärkten), eine um rund 28 Prozent reduzierte Wahrscheinlichkeit, dass ihnen der Berufseinstieg gelingt (Anhang, Tabelle 7). Das zeigt, Kontakte in die berufliche Praxis, integriert in das Studiencurriculum oder durch Nebenjobs mit Studienbezug, können eine wertvolle Unterstützung für den späteren Übergang in den Arbeitsmarkt sein, weil man bereits passende Berufserfahrung vorweisen oder erste Erfahrungen mit dem Bewerbungssystem in Deutschland sammeln kann.

### **Finanzierung und Career Services an den Hochschulen**

Um Internationals für den Berufsübergang vorzubereiten, ist es also zentral, möglichst früh im Studium – beispielsweise in Career Service Centren – mit Beratung und Unterstützung bei der Suche nach einem

studienbezogenen Nebenjob anzusetzen. Hohe Lebenshaltungskosten können sonst dazu führen, dass aus der Not heraus fachfremde, aber leichter zugängliche Nebenjobs aufgenommen werden, welche das Studium und so den späteren Berufseinstieg erschweren könnten. Zugänge zu finanzieller Unterstützung für internationale Studierende sind nicht nur für das Leben während des Studiums relevant, sondern können langfristige Auswirkungen für den Berufsübergang haben.

### Studienbezug des Jobs

Verschiedene Faktoren können also dabei helfen, überhaupt eine Anstellung zu finden. Entscheidend für einen erfolgreichen und nachhaltigen Berufseinstieg ist darüber hinaus, ob es Internationalen gelingt, die durch die Studienwahl angestrebte Laufbahn zu verfolgen. Dies scheint in der Regel der Fall. Unter den internationalen Berufstätigen geben 95,4 Prozent an, dass sich ihr aktuell ausgeübter Beruf direkt oder indirekt auf ihr Studienfach bezieht.

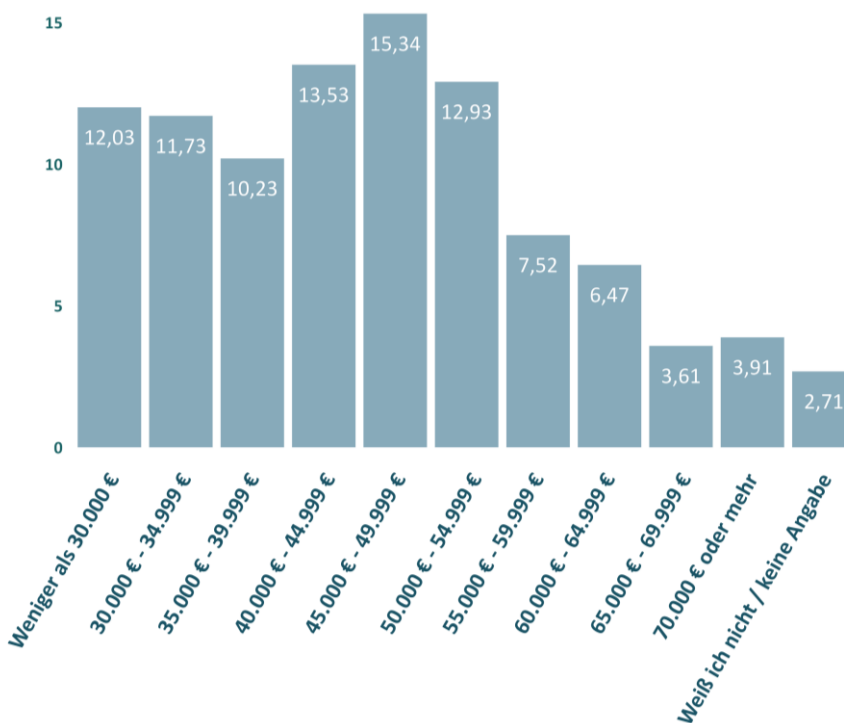
### Einstiegsgehalt

Betrachtet man als letzten Indikator für einen erfolgreichen Berufseinstieg das Einstiegsgehalt, zeigt sich eine heterogenere Lage. Das mittlere Einstiegsgehalt der Befragten berufstätigen Internationalen liegt bei 45.000 bis 50.000 Euro (Jahresgehalt als brutto Vollzeitäquivalent; Abbildung 6).

- Ein knappes Viertel der internationalen Berufseinsteiger verdient weniger als 35.000 Euro im Jahr. Das liegt deutlich unter dem Durchschnitt akademischer Berufseinsteiger.

### Abbildung 6: Verteilung der Einstiegsgehälter

Jahresgehalt (brutto Vollzeitäquivalent), Anteile in Prozent



N = 665

Quelle: Stifterverband/Fintiba, 2026

Knapp ein Viertel (23,8 Prozent) hat in der ersten Anstellung in Deutschland nach Eigenangabe im Jahr weniger als 35.000 Euro brutto verdient,

obwohl sie in akademischen Berufen passend zu ihrem Studienabschluss arbeiten. Dass Internationals bei Berufseinstieg oft deutlich weniger verdienen als deutsche Berufseinsteigende zeigen auch Analysen zur *Immigrant earning gap*. Demnach verdienen Internationals in Deutschland bei Berufseinstieg im Mittel rund 43 Prozent weniger als deutsche Berufseinsteiger. Als Gründe dafür wird einerseits genannt, dass Internationals in der Regel in schlechter zahlenden Branchen oder in schlechter zahlenden Unternehmen tätig sind. Andererseits werden sie zum Teil auch innerhalb eines Unternehmens geringer bezahlt als deutsche Kollegen und Kolleginnen (OECD, 2025).

Eine bessere Bezahlung unter den Internationals in akademischen Berufen geht neben einem guten professionellen Netzwerk in Deutschland mit einer besseren Abschlussnote und höherer Selbstwirksamkeit einher. Zudem zeigt sich, dass das Studienniveau und die fachliche Spezialisierung entscheidend sind. Masterabsolventinnen und -absolventen geben im Vergleich zu Internationals mit Bachelorabschluss im Mittel ein signifikant höheres Einstiegsgehalt an. Außerdem starten Internationals mit MINT-Abschluss mit einem signifikant höheren Gehalt in das Berufsleben in Deutschland im Vergleich zu Internationals, die in einem anderen Bereich außer MINT studiert haben. Während Befragte mit MINT- und Masterabschluss im Mittel ein Einstiegsgehalt von 45.000 bis 50.000 Euro angeben, steigen Internationals mit einem Abschluss in einem anderen Bereich unabhängig ihres Abschlusslevels oder mit einem Bachelorabschluss im Mittel mit 40.000 bis 45.000 Euro Gehalt ein. Betrachtet man diese potenziellen Einflussfaktoren für ein höheres Einstiegsgehalt gleichzeitig, werden Unterschiede im Einstiegsgehalt signifikant durch ein berufliches Netzwerk mit Deutschen, durch einen MINT-Schwerpunkt sowie durch einen Master- statt einem Bachelorabschluss erklärt. Zudem zeigt sich eine Tendenz für einen Zusammenhang mit der Abschlussnote (Anhang, Tabelle 8). Internationals, die ein MINT-Fach studiert haben, besser im Studium abschneiden, einen Masterabschluss und ein stärkeres berufliches Netzwerk haben, erhalten tendenziell auch ein höheres Einstiegsgehalt. Ob die Internationals dabei über die Hochschule oder direkt für die Berufssuche nach Deutschland gekommen sind, ist für die Höhe des Einstiegsgehalts als jedoch nicht entscheidend.

#### 4. Erfolgsfaktoren für Arbeitsmarktintegration und Berufserfolg

Die bereits beschriebenen Ergebnisse zeigen, welche Faktoren eine Rolle für das Gelingen eines Berufseinstiegs spielen. Doch für eine langfristige Integration in den deutschen Arbeitsmarkt ist nicht nur der Berufseinstieg, sondern das Ankommen im Beruf entscheidend, wie etwa die Zufriedenheit mit dem Job und die Leichtigkeit, sich in die deutsche Arbeitskultur zu integrieren.

##### Vernetzung und Selbstwirksamkeit

Während sich für den erfolgreichen Berufseinstieg eher leistungsbezogene Faktoren wie der Studienerfolg, Sprachfähigkeit oder Praxiserfahrung als entscheidend abgezeichnet haben, kann man die Faktoren, die mit einer höheren Arbeitsintegration positiv assoziiert sind, als sozio-psychologische Faktoren zusammenfassen: Vernetzung und Selbstwirksamkeit.

- Internationals im MINT-Bereich, mit besserem professionellem Netzwerk und höherem Studienabschluss haben höhere Einstiegsgehälter.

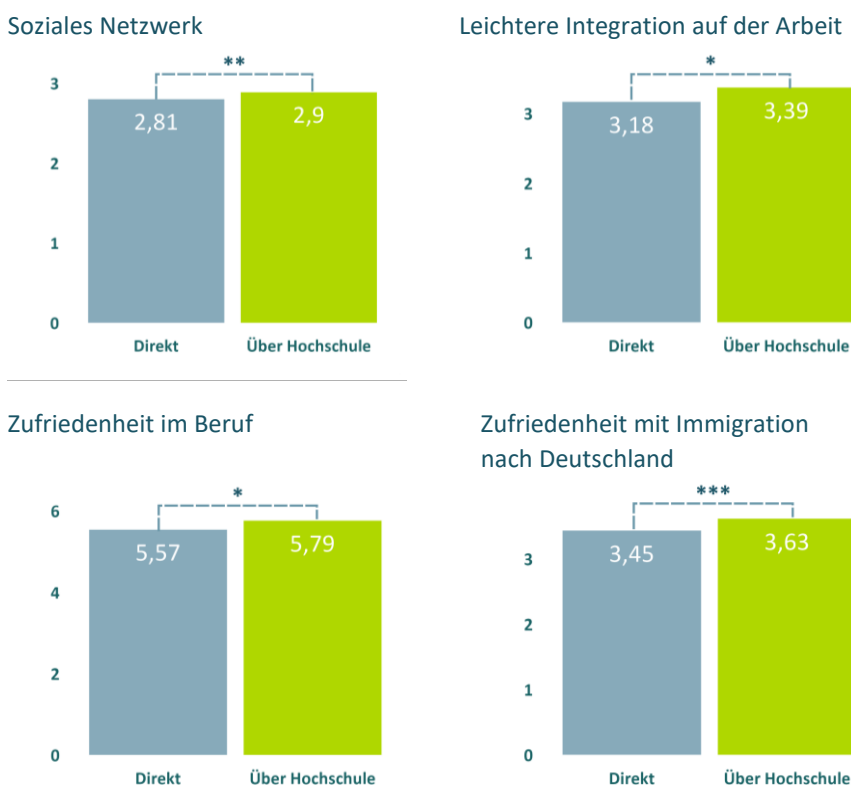
- Internationals, die besser vernetzt sind und eine höhere Selbstwirksamkeit haben, integrieren sich leichter in die deutsche Arbeitskultur und sind in ihrem Job zufriedener.

Im Mittel geben die befragten berufstätigen Internationals an, dass es ihnen „mittel“ bis „leicht“ fällt, sich in die deutsche Arbeitskultur zu integrieren (5-stufige Likert-Skala, Mittelwert = 3,34). Dabei wird eine einfachere Integration in die deutsche Arbeitskultur durch eine bessere Vernetzung sowie eine höhere Selbstwirksamkeit signifikant erklärt (Anhang, Tabelle 9). Das bedeutet, Personen mit höherer Selbstwirksamkeit, die allgemein in Deutschland besser vernetzt sind, fällt es auch leichter, sich in der deutschen Arbeitswelt gut zurechtzufinden.

Darüber hinaus sind die befragten internationalen Berufstätigen im Mittel mit ihrem Job „ziemlich zufrieden“ bis „zufrieden“ (7-stufige Likert-Skala, Mittelwert = 5,74). Auch hier geht eine höhere Zufriedenheit im Job mit einer höheren Vernetzung und einer höheren Selbstwirksamkeit einher (Anhang, Tabelle 10).

### Abbildung 7: Gruppenunterschiede nach Zuwanderungsart

Gruppenmittelwerte zwischen direkt zum Berufseinstieg zugewanderten und über die Hochschule zugewanderten Internationals



\*\*\* Signifikanzniveau  $p < 0,001$ ; \*\* Signifikanzniveau  $p < 0,01$ ; \* Signifikanzniveau  $p < 0,05$   
Quelle: Stifterverband/Fintiba, 2026

### Ankommen im Beruf und Zuwanderung über die Hochschule

Internationals, die über die Hochschule zugewandert sind, sind signifikant besser vernetzt. Außerdem geht die Zuwanderung über die Hochschule nicht nur mit einer höheren Wahrscheinlichkeit einher, eine Anstellung zu finden, sondern auch mit einem besseren Ankommen im Beruf, also einer signifikant leichteren Integration in die deutsche Arbeitskultur und mit einer signifikant höheren Zufriedenheit mit dem eigenen Job (Abbildung 7).

- Internationals, die über die Hochschule zugewandert sind, fällt die Integration in die deutsche Arbeitskultur leichter und sie sind zufriedener in ihrem Job.

Diese Effekte bleiben auch unter der Kontrolle der Aufenthaltsdauer stabil. Es zeigt sich also erneut ein positiver Einfluss der Zuwanderung über die Hochschule sowohl direkt als auch indirekt: Zum einen wird durch den längeren Aufenthalt in Deutschland vor der Jobsuche die Möglichkeit geschaffen, soziale Netzwerke aufzubauen, die sich positiv auf das Ankommen im Beruf auswirken können. Darüber hinaus helfen Erfahrungen, die man durch das Studium an einer deutschen Hochschule macht, um sich leichter in der deutschen Arbeitswelt zurechtzufinden und zufriedener im Job zu sein.

#### 4. Erfolgsfaktoren für den Verbleib in Deutschland

Die Analysen zeigen, welche Einflussfaktoren dazu beitragen können, dass der Übergang in eine Anstellung in Deutschland und das Ankommen im Beruf gelingen. Darüber hinaus geht das *Internationals Employability Framework* davon aus, dass jemand, der zum Beispiel gut in Deutschland vernetzt ist, oder Erfolg in Spracherwerb und Studium hat, nicht nur erfolgreicher in einem Beruf Fuß fasst, sondern dies auch der Grundstein für eine gelungene Integration und langfristige Bleibeabsicht in Deutschland ist. Um das zu untersuchen, wurde in einer Mediationsanalyse analysiert, ob die im Framework beschriebenen Einflussfaktoren eine höhere Zufriedenheit mit der eigenen Immigration nach Deutschland vorhersagen und inwieweit dieser Zusammenhang durch die höhere Zufriedenheit im Beruf beziehungsweise durch eine leichtere Integration in die Arbeitskultur erklärt wird. Für die Untersuchung der Bleibeabsicht wurden die von den Internationals angegebenen ursprünglichen Immigrationspläne sowie Änderungen in der Bleibeabsicht bis zum Zeitpunkt der Befragung analysiert.

##### Zufriedenheit mit der Immigration nach Deutschland

Eine höhere Vernetzung geht mit einer höheren Zufriedenheit mit der eigenen Immigration nach Deutschland einher. Dieser Effekt wird dabei zum Teil durch eine höhere Zufriedenheit im Beruf erklärt. Zum anderen hängt eine höhere Selbstwirksamkeit mit einer höheren Zufriedenheit mit der eigenen Migration nach Deutschland zusammen. Hierbei wird der Zusammenhang ebenfalls teilweise durch eine höhere Zufriedenheit im Beruf erklärt (Anhang, Abbildung A). Internationals im Beruf sind also dann zufriedener mit ihrem Beruf, wenn sie ein stärkeres Netzwerk haben und höhere Selbstwirksamkeit berichten, und damit dann auch zufriedener mit ihrer Migration nach Deutschland. Diese Faktoren sind damit zwei Schlüssel, um eine langfristige erfolgreiche Eingliederung von Internationals in Deutschland und den deutschen Arbeitsmarkt zu fördern.

Außerdem geht mit einem höheren Einstiegsgehalt eine höhere berufliche Zufriedenheit einher. Für die Zufriedenheit mit dem eigenen Immigrationsprozess nach Deutschland spielt das Einstiegsgehalt eine untergeordnete Rolle.

Genauso wie die Zufriedenheit agiert eine leichtere Integration in die deutsche Arbeitskultur als Mediator für den Zusammenhang von Vernetzung und Selbstwirksamkeit mit der Zufriedenheit mit der eigenen Immigration nach Deutschland (Anhang, Abbildung B). Wer besser vernetzt ist

- Internationals sind zufriedener in Deutschland, wenn sie besser vernetzt sind und eine höhere Selbstwirksamkeit haben. Dieser Zusammenhang wird teilweise durch eine höhere Zufriedenheit und eine leichtere Integration im Beruf erklärt.

Ein höheres Einstiegsgehalt hängt mit höherer beruflicher Zufriedenheit zusammen, ist aber nicht relevant für die allgemeine Zufriedenheit.

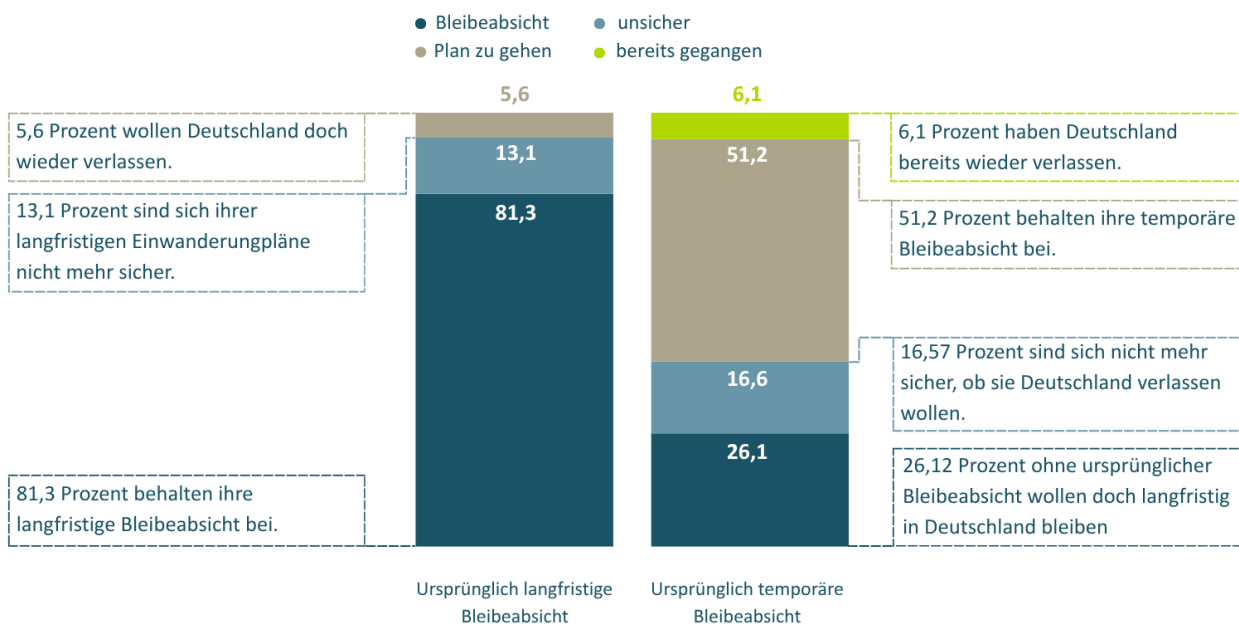
und eine höhere Selbstwirksamkeit berichtet, integriert sich leichter in die deutsche Arbeitskultur und ist, unter anderem dadurch, zufriedener mit der Immigration nach Deutschland. Das unterstreicht die zentrale Rolle, insbesondere der Vernetzung, für die Integration im Beruf und Deutschland.

**Verbleib in Deutschland**

Ein erfolgreicher Berufsübergang ist also ein Grundstein für eine höhere Zufriedenheit mit der eigenen Immigration nach Deutschland. Doch was bedeutet das für den langfristigen Verbleib in Deutschland? Unter den Befragten wollen rund 46 Prozent bei Einreise dauerhaft in Deutschland bleiben. Eine dauerhafte Bleibeabsicht ist unter den Internationals, die noch auf Jobsuche sind, stärker verbreitet ist als bei denen, die den Arbeitseintritt bereits geschafft haben. Das könnte ein Indiz dafür sein, dass Personen mit festen Bleibeabsichten länger an der Absicht zu bleiben festhalten, auch wenn sie nicht direkt erfolgreich eine Anstellung finden.

**Abbildung 8: Veränderungen in der Bleibeabsicht von Internationals**

Anteile der Internationals, nach ihrer Veränderung in der Bleibeabsicht, in Prozent



Quelle: Stifterverband/Fintiba, 2026

Gleichzeitig zeigt sich, dass der Berufseinstieg eine große Rolle für einen dauerhaften Verbleib in Deutschland spielt, gerade für die Internationals, die noch keine sicheren Pläne für ihren Aufenthalt in Deutschland haben oder nur temporär, für Studium oder erste Berufserfahrung, in Deutschland bleiben wollen. Insgesamt rund jeder Vierte (26,1 Prozent) unter den gut 2.000 Internationals, die erst nur für das Studium oder mittelfristig in Deutschland bleiben wollten, haben in ihrer Zeit in Deutschland bis zur Befragung den Beschluss gefasst, langfristig immigrieren zu wollen. Gut die Hälfte bleibt ihrem ursprünglichen Plan treu, Deutschland wieder zu

verlassen (51,2 Prozent), 6,1 Prozent wollen Deutschland früher verlassen oder haben dies bereits getan und 16,6 Prozent sind sich mit ihrem Plan unsicher (Abbildung 8).

Personen, die entgegen ihrem ursprünglichen Plan doch langfristiger in Deutschland bleiben wollen, sind in der Gruppe der Berufstätigen im Vergleich zu denen, die auf Jobsuche sind, signifikant überrepräsentiert (Anhang, Tabelle 11). Finden Internationals, die bei ihrer Einreise vorhatten, nur temporär in Deutschland zu bleiben, eine Anstellung, haben sie im Vergleich zu den noch Suchenden eine 60 Prozent höhere Wahrscheinlichkeit, doch dauerhaft in Deutschland bleiben zu wollen. Auch eine höhere Zufriedenheit mit der eigenen Entwicklung in Deutschland hängt signifikant positiv mit einer Verlängerung der Aufenthaltspläne in Deutschland zusammen (Anhang, Tabelle 11). Weitere der beschriebenen Einflussfaktoren wie Vernetzung, leichtere Integration in den Beruf oder berufliche Zufriedenheit differenzieren nicht direkt, ob jemand seine Pläne zum positiven geändert hat oder nicht, mit Ausnahme der Zuwanderung über die Hochschule.

#### **Zufriedenheit in Deutschland und Zuwanderung über die Hochschule**

Internationals, die über die Hochschule nach Deutschland zugewandert sind, sind im Mittel zufriedener mit ihrer Immigration nach Deutschland (Abbildung 7). Außerdem hängt eine Zuwanderung über die Hochschule mit einer erhöhten Wahrscheinlichkeit zusammen, entgegen ihrem ursprünglichen Plan die eigene Bleibeabsicht zu verlängern. Internationals, die über die Hochschule zugewandert sind, wollen rund 1,6-mal häufiger dauerhaft in Deutschland bleiben, auch wenn das nicht ihr ursprünglicher Plan war, im Vergleich zu Studierenden, die direkt für einen Job oder die Jobsuche nach Deutschland kommen (Anhang, Tabelle 11). Wer also in Deutschland bereits studiert hat, ist zufriedener und fasst auch wahrscheinlicher den Beschluss, langfristig in Deutschland bleiben zu wollen. Das unterstreicht erneut, wie relevant die Zeit während eines Studiums in Deutschland dafür sein kann, hier anzukommen und sich zu verankern.

#### **5. Unterstützende und hemmende Rahmenbedingungen**

Gelingt es also, beispielsweise über die Zuwanderung über die Hochschulen, Internationals für einen erfolgreichen Berufseinstieg zu befähigen, steht das Fundament für einen langfristigen Verbleib in Deutschland. Doch um diese Entwicklung möglich zu machen, müssen gleichzeitig grundlegende Rahmenbedingungen für das Ankommen und Leben in Deutschland gewährleistet sein. Denn fehlende Rahmenbedingungen können dazu führen, dass langfristige Bleibepläne revidiert werden oder trotz einer ursprünglichen Bleibeabsicht Deutschland wieder verlassen werden muss. Unter den Befragten mit ursprünglich langfristiger Bleibeabsicht haben 5,6 Prozent zum Zeitpunkt der Befragung vor, Deutschland doch wieder zu verlassen und weitere 13,1 sind sich ihres ursprünglichen Plans, in Deutschland zu bleiben, nicht mehr sicher (Abbildung 8).

- Finden Internationals, die nur temporär in Deutschland bleiben wollten, einen Beruf, haben sie eine 60 Prozent höhere Wahrscheinlichkeit, dauerhaft bleiben zu wollen.

- Internationals, die über die Hochschule zugewandert sind, wollen 1,6-mal häufiger dauerhaft in Deutschland bleiben, auch wenn das nicht ihr ursprünglicher Plan war.

- 5,6 Prozent wollen Deutschland verlassen, trotz langfristiger Bleibeabsicht bei Einreise. 13,1 Prozent sind sich ihrer Pläne zu bleiben nicht mehr sicher.

Clustert man die 335 offenen Antworten dazu, warum sich die Pläne ins Negative geändert haben, nennt jeweils knapp ein Drittel der Befragten als Ursache Schwierigkeiten bei der Berufssuche beziehungsweise den angespannten Berufsmarkt sowie Schwierigkeiten bei der Integration in eine Internationalen oft verschlossenen oder gar ablehnenden gegenüberstehenden Gesellschaft. Ein International beschreibt seine Lage beispielsweise wie folgt: „*Integrating into the system is quite hard, finding a good job is difficult*“. Ein gutes Fünftel nennen außerdem wirtschaftliche und politische Rahmenbedingungen („*The economy doesn't seem promising any more [...]*“ oder „*The bureaucracy has defeated me [...]*“). 15 Prozent führen private Gründe für die Planänderung an. Weniger häufig wird außerdem die Sprachbarriere oder bessere berufliche Aussichten in anderen Ländern angeführt. Für die meisten ist ein Zusammenspiel mehrere persönliche und berufliche Faktoren am Ende ausschlaggebend dafür, entgegen den ursprünglichen Plänen nicht oder nicht mehr sicher langfristig in Deutschland bleiben zu wollen.

Neben Internationalen, die sich ihrer langfristigen Migration nach Deutschland nicht mehr sicher sind, haben darüber 175 der befragten Personen Deutschland bereits wieder verlassen. Unter ihnen haben 42,5 Prozent Deutschland planmäßig nach Studienabschluss verlassen. Ein Fünftel war vor Verlassen auf Berufssuche, ein weiteres Fünftel konnte den Studienplan nicht vollenden. Die restlichen 15 Prozent hatten bereits in Deutschland gearbeitet.

Nicht hinter jedem Verlassen steht dabei eine freie Entscheidung gegen das Leben in Deutschlands. Unter den Internationalen, die Deutschland verlassen haben, hatte rund ein Drittel die Absicht, langfristig in Deutschland zu bleiben. Das zeigt, wie groß die Rolle externe Rahmenbedingungen für den Verbleib oder das Verlassen Deutschlands ist. So geben 48,2 Prozent an, dass das Verlassen Deutschlands keine vollständig freie Entscheidung war, sondern durch externe Faktoren (mit-)bestimmt wurde. Diese waren vor allem Visa-Probleme, die hohe Sprachbarriere, Probleme mit der Finanzierung, fehlende Berufsaussichten, mentale Herausforderungen oder fehlender sozialer Anschluss. (Abbildung 9).

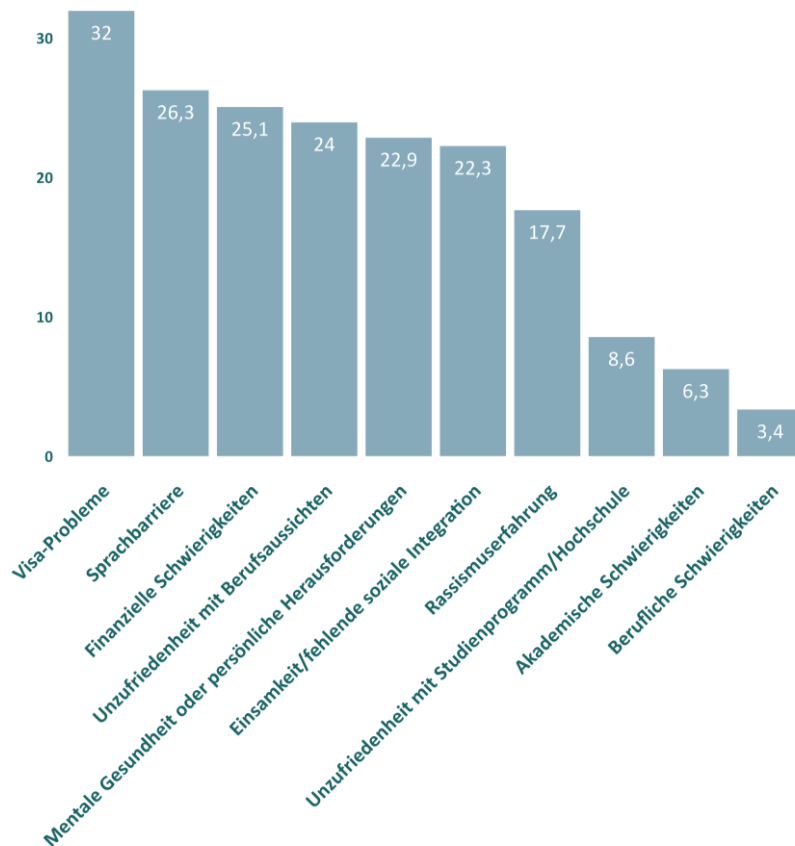
Das Migrieren nach und Einleben in Deutschland selbst ist also mit vielen Herausforderungen verbunden. Diese haben Internationalen neben dem Studium oder der Vorbereitung auf einen Berufsübergang zu bewältigen. Betrachtet man, wie wichtig soziale Vernetzung, Praxiserfahrungen oder das eigenverantwortliche Ausbauen von Sprachkompetenzen für den Berufsübergang und das Ankommen in Deutschland allgemein sind, wird deutlich, wie wichtig es ist, verbesserte Rahmenbedingungen für Internationalen in Deutschland zu schaffen, sodass Deutschland als Zielland attraktiv bleibt und Internationalen den Weg bis in den Beruf erfolgreich bewältigen können.

- Der angespannte Berufsmarkt und die schwere Integration in die deutsche Gesellschaft sind Hauptgründe für das Verkürzen der Bleibeabsicht.

- Fast die Hälfte verlässt Deutschland nicht freiwillig. Visa-Probleme, die Sprachbarriere und finanzielle Herausforderungen sind die Hauptgründe für das Verlassen.

**Abbildung 9: Gründe für das Verlassen Deutschlands**

Mehrfachnennung möglich, Angabe in Prozent.



Quelle: Stifterverband/Fintiba, 2026

**6. Fazit**

Internationale Studierende gewinnen und in den Arbeitsmarkt integrieren ist und bleibt eine Kernaufgabe von Hochschulen und Unternehmen im Angesicht der demografischen und technologischen Entwicklungen, welche in Zukunft zu weniger Fachkräften und gleichzeitig höherem Fachkräftebedarf – vor allem in technischen Berufen – führen werden. Dies ist vor allem vor dem Hintergrund relevant, dass Deutschlands Attraktivität für Internationals in einem immer stärkeren internationalen Wettbewerb mit anderen Wirtschafts- und Hochschulstandorten steht.

Das *Internationals Employability Framework* zeigt die Schritte und Schrauben für eine erfolgreiche Integration von Internationals: Zunächst müssen grundlegende Rahmenbedingungen für die Zuwanderung nach Deutschland, wie etwa einfache Visa-Regeln oder Unterstützung bei der Finanzierung, gegeben sein. Wer es dann schafft, über den Berufseinstieg in Deutschland Fuß zu fassen, ist zufriedener und will auch eher in Deutschland bleiben – unabhängig davon, ob dies auch ursprünglich das Motiv für die Einreise nach Deutschland war.

### Zentrale Ergebnisse der Studie

Für den Berufseinstieg und das Ankommen im Beruf sind verschiedene Einflussfaktoren entscheidend. Für den Berufseinstieg sind vor allem Kompetenzen und Erfahrungen, wie Kompetenzen der deutschen Sprache, Studienleistung und Kontakte zur Praxis während des Studiums zentral. Für das Ankommen im Beruf sind dagegen andere Argumente wichtiger. Personen, die besser vernetzt sind, sind zufriedener und nehmen die Integration in die Arbeitskultur als leichter wahr. Eine höhere Selbstwirksamkeit zeigt sich sowohl für den Berufseinstieg als auch für das Ankommen im Beruf als förderlicher Faktor.

Zuwanderung über die Hochschule ist in fast allen betrachteten Bereichen ein unterstützendes Element, denn während der Studienzeit können interkulturelle Kompetenzen und Sprachkompetenzen ausgebaut werden. Außerdem können über die Hochschulen wichtige Kontaktpunkte zur Praxis geschaffen werden, wodurch Internationals wertvolle Erfahrungen für die spätere Berufssuche sammeln können. Gleichzeitig kann soziale Vernetzung und Verankerung der Internationals in Deutschland während des Studiums selbst direkt dazu führen, dass sie sich leichter beruflich integrieren, zufriedener in Deutschland sind und ihre Bleibeabsichten verlängern. Dieser Zuwanderungsweg ist vor allem für die MINT-Industrie relevant, da über die Hälfte der internationalen Studierenden ein MINT-Fach studiert (Statistisches Bundesamt, 2025, eigene Berechnungen).

### Handlungsempfehlungen

Unsere Daten zeigen, dass Zuwanderung über die Hochschule in vielen Punkten vorteilhaft ist im Vergleich zu anderen Wegen der Zuwanderung. Das betrifft sowohl den Berufseintritt als auch den weiteren Verbleib im Arbeitsmarkt. Wie können Hochschulen als erfolgsversprechender Weg der Zuwanderung nach Deutschland besser unterstützt und mit Ressourcen gestärkt werden?

- Zuwanderung über die Hochschulen muss politisch stärker in den Fokus rücken als erfolgreicher Weg der Fachkräftegewinnung und besser mit Programmen der direkten Fachkräftezuwanderung, wie *Make it in Germany*, verschränkt werden.
- Investitionen in Fachkräftezuwanderung und -integration sollten deutlich stärker in Hochschulen fließen, wo sie den größten Hebel zur Schließung der Fachkräftelücke haben. Dort müssen damit Services für die bessere Begleitung und Betreuung der internationalen Studierenden stark ausgebaut werden.
- Hochschulen und Unternehmen müssen stärker aufeinander zugehen:
  - Hochschulen müssen ihr Angebot an Deutschkursen und Praxiselemente im Studium ausbauen und curricular verankern sowie die Unterstützung bei Vermittlung in Praktika oder Nebenjobs früh im Studium durch die Career Services stärken.
  - Unternehmen müssen sich stärker mit Hochschulen vernetzen, um mögliche Praxisprojekte, Abschlussarbeiten

und Studierendentätigkeiten an Hochschulen sichtbarer und zugänglicher machen.

- Soziale Vernetzung ist der Schlüssel für das Ankommen und Integrieren in Deutschland. Die Zuwanderung über die Hochschule bietet hierfür ein wertvolles Ökosystem. International Offices müssen diese soziale Komponente, zum Beispiel durch die Unterstützung im Zugang zu extra-Curricularen Angeboten an der Hochschule, stärker in den Blick nehmen und ausbauen.
- Bürokratie muss durch digitalisierte Prozesse abgebaut und Visa-Regeln vereinfacht und realitätsnah gestaltet werden. Außerdem müssen Angebote für eine finanzielle Unterstützung ausgebaut werden, um die nötige Rahmenbedingung für Internationals in Deutschland gewährleisten zu können.

Damit Internationals ihre Pläne für ein Leben in Deutschland erfolgreich verwirklichen und zur Stabilisierung und Transformation der deutschen Wirtschaft beitragen können, braucht es gemeinsame Initiativen von Hochschulen, Wirtschaft und Politik, die Zuwanderung gezielt fördern – insbesondere über den Weg der Hochschulen.

### Über DEGIS

Dieses Discussion Paper ist eine gemeinsame Publikation des Stifterverbands und DEGIS.

DEGIS – Deutsche Gesellschaft internationaler Studierender – ist das Policy Lab der Lumeira Group. Die gemeinnützige Organisation setzt sich für den Erfolg internationaler Studierender und Fachkräfte in Deutschland ein. Die Lumeira Group begleitet mit den Marken Fintiba und Expatrio jährlich mehr als 100.000 internationale Studierende auf ihrem Weg nach Deutschland und gehört zur börsennotierten CHAPTERS Group AG.

### ZUKUNFTSMISSION BILDUNG

Mit der Zukunftsmission Bildung möchte der Stifterverband ein Bildungssystem für eine Welt im Wandel gestalten, das schnell mehr Menschen mit den notwendigen Kompetenzen aus- und weiterbildet.

Die Allianz für MINT-Fachkräfte hat in dieser Gemeinschaftsinitiative das Ziel, die Zahl an MINT-Absolventinnen und MINT-Absolventen zu erhöhen, um die Fachkräftelücke in MINT zu reduzieren.



[zukunftsmission-bildung.de/  
mint-fachkraefte](https://www.zukunftsmission-bildung.de/mint-fachkraefte)

## Literaturverzeichnis

Anger, C., Betz, J., & Plünnecke, A. (2025). MINT-Herbstreport 2025: MINT-Zuwanderung über die Hochschulen. Ein Beitrag zu Wachstum und Wohlstand. Institut der deutschen Wirtschaft, Köln.

Anger, Christina / Betz, Julia / Plünnecke, Axel, 2025, MINT-Herbstreport 2025. Arbeitsmarktbericht, Gutachten für BDA, Gesamtmetall und MINT Zukunft schaffen, Köln

Deutscher Akademischer Austauschdienst (DAAD): Ankommen, studieren, bleiben: Wie internationale Studierende ihre Zukunft in Deutschland sehen, Bonn 2025.

OECD (2025), *International Migration Outlook 2025*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/ae26c893-en>.

OECD, 2022, *International Migration Outlook 2022*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/30fe16d2-en>.

OECD (2020), *International Migration Outlook 2020*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/ec98f531-en>.

Plünnecke, A., & Hüther, M. (2025). Die Bedeutung der Hochschulen für einen erfolgreichen Transformationsprozess der Wirtschaft: Eine Einordnung (IW-Policy Paper 10/2025). Institut der deutschen Wirtschaft, Köln

Geis-Thöne, Wido / Obst, Thomas / Plünnecke, Axel / Betz, Julia, 2025, Volkswirtschaftliche Effekte der Zuwanderung über die Hochschulen. Auswirkungen auf öffentliche Haushalte und Wertschöpfung in Deutschland, Gutachten im Auftrag des Deutschen Akademischen Austauschdienstes (DAAD), Köln / Berlin

## Tabellarischer Anhang

**Tabelle 1: Logistische Regression Zuwanderung über die Hochschule und Berufsübergang**

Wahrscheinlichkeit, im Beruf im Vergleich zu auf Jobsuche zu sein, in Abhängigkeit der Zuwanderungsart

Koeffizient	b	SE	OR	97,5 % KI (OR)	p-Wert
Zuwanderung über die Hochschule	1,15	0,11	3,17	[2,57; 3,94]	< 0,001 ***

Quelle: Stifterverband, Fintiba, 2026

**Tabelle 2: Lineare Regression Deutschsprachfähigkeit in Abhängigkeit des Berufsübergangs**

$F(3, 1230) = 45,45; p < 0,001$

Koeffizient	b	SE	t-Wert	p-Wert
Intercept	4,32	0,06	75,47	< 0,001 ***
Berufstätigkeit vs. Jobsuche	0,59	0,09	6,76	< 0,001 ***
Aufenthaltsdauer	0,14	0,02	5,67	< 0,001 ***
Interaktion	-0,06	0,04	-1,63	0,104 ·

Quelle: Stifterverband, Fintiba, 2026

**Tabelle 3: Lineare Regression Deutschsprachfähigkeit und Zuwanderung über die Hochschule**

Koeffizient	Modell 1 $F(1, 1590) = 28.15; p < 0.001$				Modell 2 $F(3, 1230) = 43.2; p < 0.001$			
	b	SE	t	p	b	SE	t	p
Intercept	4.24	0.06	69.94	<0.001 ***	5.13	0.11	48.54	<0.001 ***
Zuwanderung über die Hochschule	0.41	0.08	5.31	<0.001 ***	-0.59	0.12	-5.02	<0.001 ***
Length of stay	-	-	-	-	0.42	0.04	9.60	<0.001 ***
Interaction	-	-	-	-	-0.29	0.05	-5.81	<0.001 ***

**Anmerkung:** Modell 1 umfasst ausschließlich Zuwanderung über die Hochschule. Modell 2 kontrolliert zusätzlich für die Aufenthaltsdauer und berücksichtigt einen Interaktionseffekt.

Quelle: Stifterverband, Fintiba, 2026

**Tabelle 4: Lineare Regression Selbstwirksamkeit und Berufsübergang**

F(3, 1309) = 9,27; p &lt; 0,001

Koeffizient	b	SE	t-Wert	p-Wert
Intercept	3,91	0,03	125,1	<0,001 ***
Berufstätigkeit vs. Jobsuche	0,11	0,05	2,30	0,021 *
Aufenthaltsdauer	0,01	0,01	0,66	0,51
Interaktion	0,05	0,02	2,19	0,029 *

Quelle: Stifterverband, Fintiba, 2026

**Tabelle 5: Lineare Regression Vernetzung und Zuwanderung über die Hochschule**

F(3, 1282) = 7,78; p &lt; 0,001

Koeffizient	b	SE	t-Wert	p-Wert
Intercept	2,83	0,04	70,23	<0,001 ***
Zuwanderung über die Hochschule	0,05	0,04	1,05	0,29
Aufenthaltsdauer	0,05	0,02	2,74	0,006 **
Interaktion	-0,05	0,02	-2,59	0,009 **

Quelle: Stifterverband, Fintiba, 2026

**Tabelle 6: Logistische Regression Abschluss-Level und Berufsübergang**

Wahrscheinlichkeit, im Beruf im Vergleich zu auf Jobsuche zu sein, in Abhängigkeit des Abschlusses

Koeffizient	b	SE	OR	97,5 % KI (OR)	p-Wert
Abschlusslevel (Bachelor vs. Master)	0,47	0,17	1,61	[1,13; 2,28]	0,007 **

Quelle: Stifterverband, Fintiba, 2026

**Tabelle 7: Logistische Regression Nebenjobs und Berufsübergang**

Wahrscheinlichkeit, im Beruf im Vergleich zu auf Jobsuche zu sein, in Abhängigkeit des Nebenjobs

Koeffizient	b	SE	OR	97,5 % KI (OR)	p-Wert
Nebenjob mit Studienbezug	0,61	0,12	1,84	[1,44; 2,34]	< 0,001 ***
Studienferner Nebenjob	-0,32	0,12	0,72	[0,56; 0,92]	0,008 **

Quelle: Stifterverband, Fintiba, 2026

**Tabelle 8: Lineare Regression Einstiegsgehalt in Abhängigkeit von Vernetzung und Studiumseigenschaften**

$F(5, 322) = 9,15; p < 0,001$

Koeffizient	b	SE	t-Wert	p-Wert
Intercept	3,89	0,87	4,49	<0,001 ***
Berufliche Vernetzung mit Deutschen	0,43	0,16	2,75	0,006 **
Praxiselemente im Studium	0,14	0,13	1,13	0,258
Abschlussnote	-0,04	0,24	-1,62	0,106
MINT-Schwerpunkt (kein MINT-Studium)	-1,25	0,24	-5,16	< 0,001 ***
Abschlussniveau (Masterabschluss)	0,89	0,41	2,21	0,03 *

Quelle: Stifterverband, Fintiba, 2026

**Tabelle 9: Lineare Regression Leichtigkeit der Integration in die deutsche Arbeitskultur in Abhängigkeit von Vernetzung und Selbstwirksamkeit**

$F(2, 625) = 34; p < 0,001$

Koeffizient	b	SE	t-Wert	p-Wert
Intercept	1,06	0,28	3,78	< 0,001 ***
Vernetzung	0,48	0,07	6,52	< 0,001 ***
Selbstwirksamkeit	0,21	0,05	4,38	< 0,001 ***

Quelle: Stifterverband, Fintiba, 2026

**Tabelle 10: Lineare Regression Zufriedenheit im Beruf in Abhängigkeit von Vernetzung und Selbstwirksamkeit**

$F(2, 610) = 35,26; p < 0,001$

Koeffizient	b	SE	t-Wert	p-Wert
Intercept	3,12	0,33	9,31	< 0,001 ***
Vernetzung	0,66	0,09	7,52	< 0,001 ***
Selbstwirksamkeit	0,17	0,06	3,02	0,002 **

Quelle: Stifterverband, Fintiba, 2026

**Tabelle 11: Logistische Regressionen zu erhöhter Bleibeabsicht**

Wahrscheinlichkeit, Bleibeabsicht in Deutschland verlängert zu haben, in Abhängigkeit (1) des Berufsübergangs, (2) der Zufriedenheit mit der Migration nach Deutschland, (3) der Zuwanderungsart

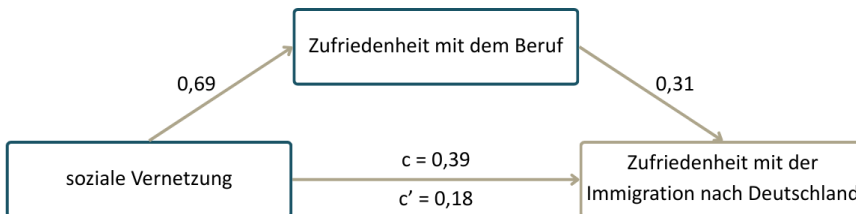
Koeffizient	b	SE	OR	97,5 % KI (OR)	p-Wert
Berufstätigkeit vs. Jobsuche	0,48	0,19	1,61	[1,12; 2,32]	0,01 *
Zufriedenheit mit Migration nach Deutschland	0,35	0,11	1,43	[1,16; 1,76]	< 0,001 ***
Zuwanderung über die Hochschule	0,52	0,22	1,67	[1,08; 2,62]	0,02 *

Quelle: Stifterverband, Fintiba, 2026

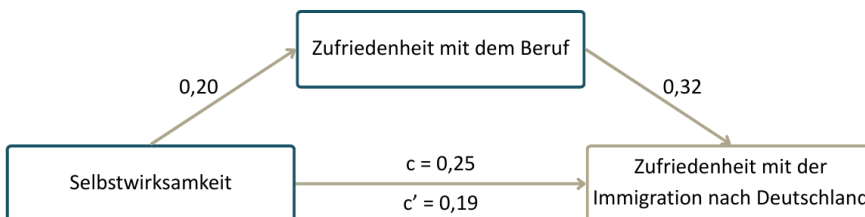
**Abbildung A: Mediationsanalysen zwischen dem sozialen Netzwerk beziehungsweise der Selbstwirksamkeit und Zufriedenheit in Deutschland**

Geschätzte Effekte zwischen den Variablen unter Berücksichtigung der jeweils anderen Einflussfaktoren

$F(2, 678) = 95,86, p < 0,001$



$F(2, 678) = 106,18, p < 0,001$

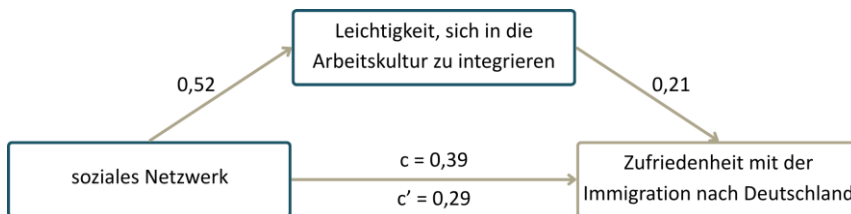


Berichtet sind die totalen Effekte des Regressionsmodells  
Quelle: Stifterverband/Fintiba, 2026

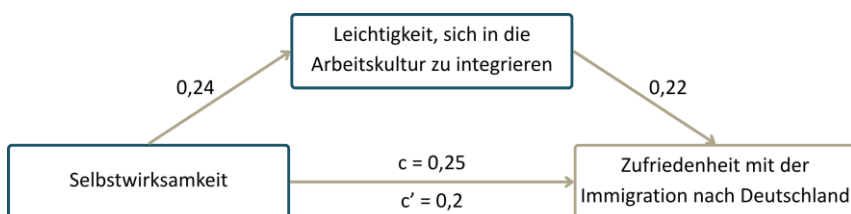
### Abbildung B: Mediationsanalysen zwischen Integration in die Arbeitskultur und Zufriedenheit in Deutschland

Geschätzte Effekte zwischen den Variablen unter Berücksichtigung der jeweils anderen Einflussfaktoren

$F(2, 678) = 44,07, p < 0,001$



$F(2, 678) = 42,19, p < 0,001$



Berichtet sind die totalen Effekte des Regressionsmodells  
Quelle: Stifterverband/Fintiba, 2026

---

## Impressum

### Herausgeber

Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft e.V.  
Baedekerstraße 1 · 45128 Essen  
T 0201 8401-0 · mail@stifterverband.de  
www.stifterverband.org

### Redaktion

Simone Hoefler

---