

Projektbericht

„Perspektiven schärfen durch kultursensible Beratung im Studium und Übergang Studium – Beruf“

Prof. Dr. Eva Brüning, Professorin für Betriebswirtschaftslehre mit Schwerpunkt Personal und Organisation, Hochschule der Bundesagentur für Arbeit – HdBA Mannheim

Prof. Dr. Gundula Gwenn Hiller, Professorin für Beratungswissenschaften mit Schwerpunkt Interkulturelle Kompetenz und Migration, Hochschule der Bundesagentur für Arbeit – HdBA Mannheim

Univ. Prof. Dr. Nadine Thielemann, Head of Institute for Slavic Languages, Department of Foreign Language Business Communication, WU - Vienna University of Economics and Business Vienna/Wien

„Perspektiven schärfen durch kultursensible Beratung im Studium und Übergang Studium – Beruf“

1 Einleitung

Migration und Mobilität sind die beiden zentralen Faktoren, die zu kultureller und sprachlicher Diversität an Universitäten und am Arbeitsplatz bzw. in Unternehmen führen und sowohl UniversitätsmitarbeiterInnen als auch PersonalerInnen vor besondere Herausforderungen stellen. Vom erfolgreichen Umgang mit diesen Herausforderungen hängt ab, inwieweit es gelingt, hochqualifizierte MigrantInnen für den Arbeitsmarkt zu gewinnen. Eine Schlüsselrolle kommt dabei AkteurInnen zu, die auf eine im weitesten Sinne beratende Weise mit migrantischen Studierenden bzw. BewerberInnen Kontakt haben und durch ihre Arbeit einen wichtigen Beitrag zum Ausbildungserfolg bzw. zum erfolgreichen Übergang vom Studium in die Arbeitswelt haben. Beiden Gruppen kommt hier eine *gatekeeping*-Funktion zu, da StudienberaterInnen dabei unterstützen, den Einstieg ins universitäre Bildungssystem zu bewältigen, aber auch bei Fragen und Problemen zu begleiten, und PersonalerInnen über Suchstrategien und Auswahlverfahren steuernd wirken und durch *onboarding*-Maßnahmen unterstützen können. Der Fokus bei der zweiten Gruppe lag hierbei auf KMU, da diese bei hochqualifizierten MigrantInnen oftmals nicht so sehr im Blickfeld stehen und daher – so die Hypothese – mit spezifischen Herausforderungen konfrontiert sind.

Hier setzt auch das Projekt an, indem es die spezifischen Herausforderungen in der Beratung hochqualifizierter MigrantInnen ermittelt, um darauf aufbauend zu ermöglichen, maßgeschneiderte Tools zu entwickeln, die eine kultur- und diversitätssensible Beratung ermöglichen bzw. helfen, diese weiter zu optimieren. Dabei wurde eine umfassende Perspektive eingenommen, die sowohl Bildungsinländer, EU-BürgerInnen und Drittstaatsangehörige einschließt, dabei jedoch deren Spezifik miterfasst.

In diesem Rahmen wurden qualitative, leitfadengestützte Interviews mit StudienberaterInnen und PersonalerInnen in Deutschland und Österreich geführt und inhaltsanalytisch ausgewertet. Die Ergebnisse dieser Auswertung werden im Folgenden getrennt nach Studienberatung und Personalwesen (KMU) separat vorgestellt, um dann einen kurzen Ausblick zu geben, welche Implikationen sich daraus für die Beratungspraxis ergeben, und wie das Projekt auch wissenschaftlich weitergeführt werden kann.

A. Ergebniszusammenschau – Studienberatung

2 Interviewergebnisse der Studienberaterinnen und Studienberater

Interviews wurden geführt mit MitarbeiterInnen, die Studieneingangsberatung anbieten. Internationale Studierende haben in der zentralen Studienberatung eine erste Anlaufstelle und einen ersten Kontakt mit der Institution Universität, in dessen Rahmen Anliegen von allgemeinem Charakter angesprochen werden, die auch den Eintritt in eine neue Lebensphase und mitunter das Ankommen in einem neuen Land thematisieren. Es wurden 11 Interviews an österreichischen und 10 Interviews an deutschen Universitäten und Fachhochschulen geführt. Insgesamt gestaltet sich die Lage in Deutschland und Österreich recht ähnlich, allerdings stellen Deutsche die größte migrantische Studierendengruppe in Österreich dar, was die Rolle von Sprache als möglicher Hürde für diese große

Gruppe relativiert. In Deutschland hingegen kommen die größten Gruppen internationaler Studierender aus Asien (China, Indien), was sich in der häufigeren Nennung von beobachteten sprachlichen und kulturellen Anpassungsleistungen seitens der deutschen BeraterInnen widerspiegelt.

Die Ergebnisse werden im Folgenden gruppiert nach Beratungsanliegen, Herausforderungen, mit denen migrantische Studierende konfrontiert sind, Herausforderungen für die StudienberaterInnen und ihre Arbeit sowie Konzepte kultursensibler Beratung vorgestellt.

Das Gros der **Beratungsanliegen** betrifft *Anerkennungen* (von vorher erbrachten Studienleistungen, Hochschulzulassungen) sowie den Nachweis von Sprachkenntnissen und Fragen zur *Studienadministration* und Studienwahl und -wechsel. Häufig kommen internationale Studierende aber auch zur Beratung, wenn sie *Prüfungsleistungen nicht erfüllt* haben, um sich über notwendige Schritte beraten zu lassen. Mit Blick auf Deutschland stellen Fragen zur Finanzierung des Studiums (z.B. Stipendien, BaFög) oder auch individuelle, persönliche Probleme (z.B. Einsamkeit, Lernprobleme) weitere häufige Anliegen dar.

Zu den Beratungsanliegen zählen aber auch Fragen zur *Bürokratie vor dem Studium und außeruniversitäre Anliegen wie Behördenwege* (Zugangsmöglichkeiten zum Studium, Aufenthaltstitel Arbeitserlaubnis, Wohnungssuche). Hier verweisen insbesondere die österreichischen StudienberaterInnen auch auf die Bedeutung von informellem Wissen und Netzwerken im Kontext der Beratung, wenn es um das allgemeine Zurechtfinden in Österreich geht u.a. im Kontext von Wohnungssuche. Mehrere deutsche StudienberaterInnen nennen auch Fragen zu Eintritt in den deutschen Arbeitsmarkt (Bewerbungsverfahren etc.) oder generell zur deutschen Kultur (Funktionsweise Hochschulen, Behörden etc.) als häufige Anliegen. Die Beratenden berichten auch von internationalen Studierenden, die Unterstützung bei der Jobvermittlung seitens der Hochschule erwarten.

Interessanterweise verweisen einige BeraterInnen jedoch auch explizit darauf, dass es kaum Unterschiede zu den Beratungsanliegen einheimischer Studierender gibt, was interessant mit Blick auf die subjektive Wahrnehmung der Anliegen in der Beratung ist.

Gefragt nach den **Herausforderungen, mit denen sich migrantische Studierende konfrontiert sehen und die auch mit für Studienabbrüche verantwortlich gemacht werden**, wurde ebenfalls mitunter darauf verwiesen, dass sich diese nicht so sehr von Einheimischen unterscheiden, wie etwa falsche Studienwahl oder falscher Hochschultyp bzw. zu hohe Anforderungen. Nichtsdestotrotz kristallisieren sich einige Punkte heraus, die insbesondere nicht-MuttersprachlerInnen und Drittstaatsangehörige betreffen.

Die *Sprachbarriere* wird in verschiedenen Zusammenhängen angesprochen. Sie stellt mitunter bereits in und für die Beratung selbst ein Problem dar v.a. dann, wenn auch nicht auf Englisch ausgewichen werden kann und Dritte als Laiendolmetscher eingebunden werden. Alle befragten deutschen BeraterInnen sehen Sprachschwierigkeiten als eine der Hauptherausforderungen für die internationalen Studierenden. Insbesondere das akademische Deutsch stelle für viele eine große Hürde dar.

Die in AT verlangte Zusatzprüfung zur Zulassung stellt daher u.U. nicht nur eine finanzielle, sondern auch eine faktische Hürde dar. Außerdem wird auf die Sprachbarriere verwiesen, wenn es um Ausgrenzungserfahrungen bzw. die Einschränkung sozialer Teilhabe am Leben in AT geht. Hier wird auch mit Blick auf englischsprachige Studiengänge auf die Bedeutung von Deutschkenntnissen u.a. auch mit Blick auf Praktika und soziale Kontakte auf persönlicher Ebene verwiesen. Von *Ausgrenzungserfahrungen* wird in Österreich eher selten berichtet (v.a. mit Blick auf

Drittstaatsangehörige und eher vage wiedergegebene Diskriminierungserfahrungen), es wird aber häufiger auf *mangelnde soziale Eingebundenheit* verwiesen, die negative Implikationen für soziale Teilhabe und dann auch Zufriedenheit und Bleibeperspektive hat.

In Deutschland stellen Einsamkeit und Heimweh ein häufig genanntes Problem dar, ein/e BeraterIn verwendet den Begriff 'kulturelle Vereinsamung', der auf die Problematik einer sprachlich-kulturellen Fremdheitserfahrung und damit einhergehender Isolierung verweist. Dies lässt sich vermutlich daraus erklären, dass in Deutschland asiatische Studierenden (Indien, China) die größte Gruppe der internationalen Studierenden darstellen, während dies in Österreich die Deutschen sind (s.o.).

Auch *finanzielle Aspekte* wie Studiengebühren, die in AT für Drittstaatsangehörige höher sind, aber auch Mehrkosten im Rahmen der Zulassung (durch Zusatzprüfungen, Beglaubigungen etc.) werden angeführt. Mehrere deutsche BeraterInnen verwiesen darauf, dass mitunter Familien im Heimatland durch die Studierenden mitfinanziert würden. In beiden Ländern stellt die Notwendigkeit, zusätzlich zu arbeiten, für viele Studierende eine weitere Herausforderung dar, die das Studium fordernder macht.

In Deutschland stellt die *Studienorganisation* eine Herausforderung dar, da den Studierenden viel Eigenverantwortung abverlangt würde, die für viele internationale Studierende ungewohnt sei. In diesem Zusammenhang wird auch auf Anpassungsschwierigkeiten an die deutsche Lehr-Lernkultur verwiesen. Die österreichischen Beratenden verwiesen in diesem Kontext eher auf allgemeine Probleme bei Anliegen, die die allgemeine Orientierung an der Hochschule betreffen, bevor jeweils die Fachstudienberatung greift.

In Bezug auf geflüchtete Studierende wird seitens der deutschen Beratenden vereinzelt *Traumatisierung* genannt.

Neben diesen inhaltlichen Feldern, die die Themen der Beratung sowie die spezifischen Herausforderungen der migrantischen Studierenden betreffen, wurden die BeraterInnen auch eingeladen zu reflektieren, welche **Herausforderungen** sich dadurch **für** sie als **Beratende** ergeben. Neben *konkreten inhaltlichen Herausforderungen* (z.B. Information zu Behördenwegen oder zu spezifischen Anliegen im Kontext von Asyl oder komplizierten Einzelfallprüfungen), die teilweise auch mehr Beratungszeit erfordern, wurden hier auch immer wieder auf *soziale Herausforderungen in Zusammenhang mit der Beratungssituation* als solcher verwiesen und mitunter auch darauf, dass diese nicht nur migrantische Studierende betreffen. Diese betreffen die teils offensiv herangetragene Serviceerwartung der Studierenden sowie die Bedeutung von Geduld im Umgang mit den zu Beratenden. Auch die persönliche Abgrenzung wird als fordernd in der Beratungspraxis erlebt. *Kulturspezifisches Verhalten, Werte und Normen* bzw. diesen Dimensionen zugeschriebene wahrgenommene Unterschiede werden oftmals unabhängig von der *Sprachbarriere* als weitere Herausforderungen für die Beratung angeführt. Aus interkultureller Sicht fällt auf, dass für viele internationale Studierende das Studium in Deutschland an sich einen sehr hohen gesellschaftlichen Stellenwert hat und auch ein familiärer Erwartungsdruck besteht, was zuweilen bewirkt, dass Familienangehörige mit zum Beratungstermin kommen oder dass die Studierenden unter großem Druck stehen. Mit Blick auf beide Ländern verweisen Beratende darauf, dass die Sprachbarriere oft mehr Zeit und auch mehr Empathie erfordere. Oft würde gerade von internationalen Studierenden mehrfach nachgefragt, auch im Nachgang an die Beratungsgespräche. Insgesamt müsse man vieles sehr detailliert erklären, und sich dabei sprachlich anpassen an die NichtmuttersprachlerInnen. Eine Herausforderung für die Beratenden stellen öfters auch die unterschiedlichen Akzente der Studierenden dar. Auch unterschiedliche Kommunikationsstile wurden wahrgenommen, so müsse man bei internationalen Studierenden häufiger auch "zwischen den Zeilen lesen". Auch stellt sich das Spannungsfeld zwischen Regeln und Menschlichkeit oft als

Belastung dar, wenn der individuelle Wunsch der Beratenden, der ratsuchenden Person zu helfen, in Konflikt steht mit den Gesetzen oder den Bestimmungen der Hochschule.

Abschließend haben wir die StudienberaterInnen auch gebeten zu reflektieren, was sie unter **kultursensibler Beratung** verstehen und welche **Bedarfe** sie hier sehen. *Sprache* kristallisiert sich hier wiederum als wichtiges Element heraus. Die österreichischen Studienberater haben in diesem Zusammenhang oftmals auf die bereits vorhandenen *englischen Informationsmaterialien* (inkl. Website der Hochschule) verwiesen, regten aber an, diese *noch in weiteren Sprachen* zur Verfügung zu stellen. Die gebündelte Bereitstellung von *Informationen über administrativ-bürokratische Abläufe* in den entsprechenden Sprachen wird ebenfalls als hilfreich betrachtet.

Auch viele der deutschen BeraterInnen äußerten den Wunsch nach *institutioneller Unterstützung*, bessere Kooperation mit anderen Abteilungen, Supervision und Fortbildungen. In diesem Zusammenhang verwiesen sie auch mehrfach auf die Relevanz *interkultureller Kompetenzen*, darunter verstehen sie Wertschätzung von Diversität, Bewusstsein und Selbstreflexion bezüglich eigener kultureller Prägung und Vorurteile, grundlegende Offenheit und Toleranz.

Mit Blick auf die Problematik der sozialen Teilhabe (Eingebundenheit/Ausgrenzung) wurde insbesondere von den österreichischen Beratenden die Bedeutung von oftmals bereits bestehenden *Formaten* wie buddy-Programmen oder Veranstaltungen, *bei denen migrantische Studierende außerhalb des Studiums Kontakte mit ÖsterreicherInnen knüpfen können*, um eine breitere soziale Teilhabe zu ermöglichen und auch informelles Wissen zu erhalten, betont. Auch könnten die internationalen Studierenden besser unterstützt werden durch mehr institutionelle Transparenz, spezifische Beratungsangebote, die mehr Zeit pro Beratung zur Verfügung hätten, explizit englischsprachig seien, oder auch die Funktionsweise des entsprechenden Hochschulsystems erklären, um Problemen vorzubeugen.

3 Interviewergebnisse der Vertreterinnen und Vertretern kleiner- und mittelständischer Unternehmen (KMU)

Es wurden insgesamt N=15 Interviews mit Vertreterinnen und Vertretern von kleinen und mittelständischen Unternehmen (KMU) geführt. N=4 Interviews fanden mit deutschen KMU und N=11 Interviews mit österreichischen KMU statt. Die Interviewergebnisse werden nachfolgend kategorienbasiert und ohne Unterscheidung nach dem Land ausgewertet. Die Anzahl an ausländischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in den Unternehmen ist sehr unterschiedlich. Die Spanne reicht von einem bis 60 ausländischen Mitarbeitenden.

Kategorie 1: Praktika oder Werkstudententätigkeiten im Unternehmen

Von den 15 befragten KMU haben N=11 (73%) bereits Erfahrungen mit ausländischen Studierenden oder Flüchtlingen im Bereich eines Praktikums oder einer Werkstudententätigkeit gesammelt. **Hürden** werden von fünf Befragten genannt. Vor allem fehlende Deutschkenntnisse (N=3) sowie fehlende Werbung bzw. Bekanntheit des Betriebs (N=2) werden als häufigste Hürden genannt. Ein Interviewpartner nennt darüber hinaus auch fehlende räumliche wie finanzielle Ressourcen sowie arbeitsrechtliche Anforderungen als weitere Hemmnisse bei der Umsetzung von Praktika. Im Rahmen der konkreten Zusammenarbeit im Betrieb sehen die Unternehmensvertreterinnen und Unternehmensvertreter ebenfalls die Sprache (N=6) als **Herausforderung**. Weiterhin werden kulturelle Differenzen, der Kommunikationsstil sowie das fehlende Wissen über das Sozialsystem und

Arbeitsrecht genannt. Drei der Befragten, die bereits Erfahrungen mit ausländischen Praktikanten gesammelt haben, können keine besonderen Herausforderungen im Umgang mit diesen identifizieren. Als spezielle **Unterstützungsbedarfe** werden von den Unternehmensvertretern insbesondere Sprachkurse, Behördengänge, Hilfe bei der Wohnungssuche und MAG-Maßnahmen der Bundesagentur für Arbeit (Deutschland) genannt.

Kategorie 2: Bewerbung & Onboarding

Im Bewerbungsverfahren sowie beim Onboarding-Prozess werden von den meisten Befragten wieder Sprachbarrieren als **Herausforderungen** genannt. Weiterhin treten Probleme hinsichtlich der Vergleichbarkeit und Anerkennung der Bildungsabschlüsse, arbeitsrechtlicher Aspekte (z.B. Arbeitsgenehmigungen) und der Unterschiedlichkeiten der Einstellungsverfahren auf. So ist nicht immer bekannt, wie Bewerbungsunterlagen zu erstellen sind oder was beim Durchlaufen eines Assessment Centers beachtet werden muss. Vor allem die Bewerbungsmappe gilt als Tür ins Unternehmen. Werden hier (unausgesprochene) Annahmen und Gepflogenheiten nicht berücksichtigt, kann dies zum Ausschluss des Bewerbers / der Bewerberin führen, obwohl die Person ggf. eine passende fachliche Eignung aufweist.

Als **Lösungsmöglichkeiten** für die genannten Herausforderungen werden die Unternehmen auf unterschiedliche Weise aktiv. So wird in einem Unternehmen bspw. ein Coach aus dem entsprechenden Kulturkreis eingesetzt, andere KMU investieren mehr Zeit in den Einarbeitungsprozess und gehen beispielsweise explizit auf Verhaltensweisen und Regeln im Unternehmenskontext ein. Auch Sprachkurse werden angeboten oder Unterstützung beim Programm Welcome2Upper Austria gesucht.

Kategorie 3: Herausforderungen im unternehmerischen Alltag

Auffällig im Hinblick auf den unternehmerischen Alltag ist, dass hier kaum mehr Herausforderungen im Zuge der Integration der ausländischen Mitarbeitenden erwähnt werden. Insgesamt zehn Befragte geben explizit an, hier keine besonderen Herausforderungen erkennen zu können, und zwei weitere machen im Interview hierzu keine Angabe. Es werden von zwei Personen nochmals die Sprachbarrieren aufgegriffen und konkretisiert. In einem Fall handelt es sich um Verständnisprobleme, wenn ein Mitarbeitende Dialekt sprechen, im anderen Fall wird auf mögliche kommunikative Missverständnisse und Konflikte abgestellt und die Herausforderungen, eigene Bedarfe und Bedürfnisse zu formulieren.

Als **besondere Bedarfe** der Zielgruppe werden seitens der Unternehmensvertreter (N=2) unterschiedliche Feste und Feiertage verschiedener Religionszugehörigkeiten genannt, "an die wir in Mitteleuropa schlicht und ergreifend auch nicht denken" (I.1, Z.69ff.). Auch die Unterstützung bei Behördengängen (N=3) sowie das Bedürfnis nach Pausen und Ruhezeiten (N=1) werden als weitere Bedarfe genannt. Insgesamt werden jedoch von den meisten der befragten KMU (N= 8) keine besonderen Bedarfe der fokussierten Zielgruppe identifiziert.

In Abgrenzung zu den deutschen bzw. österreichischen Kolleginnen und Kollegen werden eine hochwertige Ausbildung und Spezialkenntnisse v.a. in den Bereichen Ingenieurwesen und Informationstechnologie (N=5) als besondere **Fähigkeiten und Fertigkeiten** genannt. Weitere besondere Fähigkeiten bzw. Eigenschaften seien Fleiß, Ausdauer, Tatendrang sowie Offenheit und Sprachkenntnisse, die von den Unternehmen sehr geschätzt werden. Sechs der befragten KMU nennen keine besonderen Fähigkeiten und Kenntnisse der ausländischen Mitarbeitenden. Aus Sicht

der Unternehmensvertreterinnen und Unternehmensvertreter mangelt es diesen neben den Sprachkenntnissen (N= 4) auch am Wissen über die deutsche / österreichische (Arbeits-)kultur (N=3). Von zwei KMU wird das "Mindset" angesprochen. Sie wünschen sich etwas mehr Sorgfalt und Genauigkeit beim Arbeiten und weisen darauf hin, dass teilweise ein verstärktes Verständnis in Bezug auf Qualitätsanforderungen oder Betriebsregeln notwendig sei.

Kategorie 4: Personalentwicklung & Karriere

Auch im Bereich der Personalentwicklung bzw. Karriereplanung werden die sprachlichen Kompetenzen als größte **Herausforderung** wahrgenommen. Nach Aussagen der befragten Unternehmen kann es zu Missverständnissen (z.B. Redewendungen) kommen oder Sprachbarrieren bestehen, da die Englischkenntnisse seitens der einheimischen Mitarbeitenden nicht ausreichend sind. Die kommunikativen Herausforderungen führen daher zu einem erhöhten zeitlichen Betreuungsaufwand für die Personalverantwortlichen, da sich zum Beispiel die Dauer der Gespräche aufgrund von Formulierungsschwierigkeiten erhöht. Auf Seiten der ausländischen Mitarbeitenden wird zudem das fehlende Nachfragen bei Verständnisproblemen und Hemmungen, nach Hilfe zu fragen, als Herausforderung gesehen.

Neben der Frage nach Herausforderungen in der Personalentwicklung wurden die Personalverantwortlichen auch gefragt, wie für sie selbst eine kultursensible (Karriere-)Beratung aussieht und welche Empfehlungen sie an Personalentwicklerinnen und Personalentwickler haben bzw. welche Bedarfe sie sehen, um eine möglichst erfolgreiche PE und Karriereplanung für ausländische Mitarbeitende umzusetzen. Vor allem das Verständnis für andere Kulturen das Erkennen und Akzeptieren von Bedürfnissen und eine gewisse Offenheit sind aus Sicht der befragten KMU wichtige **Aspekte einer kultursensiblen Beratung**. Auch ein offener Umgang mit kulturellen Unterschieden und der Mut, Fragen direkt zu klären, tragen ihrer Meinung nach zu einer gelingenden Kommunikation und einer Verbesserung der (Karriere-)Beratung bei. Hiermit verbunden ist zudem eine gewisse Konfliktfähigkeit sowie Fehlertoleranz - auf beiden Seiten. Es sollte demnach vor allem Zeit in den Beziehungsaufbau investiert werden, um eine tragbare Beziehung herzustellen und Missverständnisse zu vermeiden. Gegebenenfalls können Beratungsangebote auch in der Muttersprache des Mitarbeitenden stattfinden. Zwei der befragten KMU erläutern, dass die Personalentwicklungs- und Karriereberatung kulturunabhängig erfolgen sollte, da es weniger um kulturelle Differenzen als vielmehr um die Förderung der Fähigkeiten und Potenziale der Mitarbeitenden geht und der Fokus eher auf die Unternehmenskultur zu richten sei. Um eine gute Karriereberatung zu ermöglichen empfehlen die befragten Unternehmensvertreterinnen und Unternehmensvertreter, das Selbstvertrauen der Zielgruppe zu stärken, Transparenz über die Aufstiegsmöglichkeiten herzustellen, Kurse in englischer Sprache anzubieten und Deutschkurse zum Spracherwerb anzubieten bzw. zu finanzieren. Handlungsbedarfe bei sich selbst sehen die Befragten ebenfalls. So wäre eine bessere Zusammenarbeit mit Behörden (z.B. bei der Beantragung der Visa) wünschenswert. Weiterhin genannt wird der Bedarf an Fortbildungen auf Englisch, die Zusammenarbeit mit Migrationsberatungen sowie Cross-Cultural-Trainings.

4 Ausblick

Aus der Zusammenschau der Ergebnisse des Projekts ergeben sich unterschiedliche Implikationen für die Praxis, es zeichnen sich aber auch Themenbereiche für an diese Vorstudie anschließende wissenschaftliche Projekte ab.

Mit Blick auf die Studienberatung und deren Beitrag zum Studienerfolg migrantischer StudienanfängerInnen bzw. Studierender zeichnet sich einmal mehr die Bedeutung von Sprache im Sinne sprachlich-kommunikativer Kompetenz nicht nur für die Zulassung selbst und den Studienerfolg, sondern auch die breite soziale Teilhabe am Leben in Deutschland bzw. Österreich ab. Hochschulen sind daher gut beraten, hier ein breites und niedrigschwelliges Angebot zu machen, um den nachhaltigen Bildungserfolg nicht-muttersprachlicher Studierender zu sichern. Für die Beratung selbst sollte ebenfalls angedacht werden, gezielt auch mehrsprachige Menschen als StudienberaterInnen zu rekrutieren bzw. Informationsmaterial in vielen Sprachen bereitzustellen. Auch sprechen sich viele der befragten StudienberaterInnen aus für mehr Unterstützung seitens der Institution, im Hinblick auf Fortbildungen, Supervision, bessere Kooperation unter den einzelnen Abteilungen und mehr Transparenz in der Kommunikation allgemein, um den internationalen Studierenden den Weg durch den Hochschuldschungel zu erleichtern. Auch zeigt sich, dass interkulturelle Kompetenz-Trainings nicht nur für Studierende, sondern auch für Beratende eine wertvolle Unterstützung darstellen, um Strategien zur Bewältigung der zahlreichen sprachlich-kulturellen Herausforderungen zu entwickeln.

Um auch der Rolle von sozialer Teilhabe am Leben außerhalb des Studiums und ihrer Bedeutung für den Studienerfolg gerecht zu werden, ist es sinnvoll, Begegnungsräume zu schaffen, in denen migrantische Studierende Kontakte zur Aufnahmegesellschaft aufbauen können, die ihnen ein auch in außeruniversitären Lebensbereichen tragfähiges Netzwerk verschaffen, was zusätzlich die nachhaltige Integration in den Arbeitsmarkt bzw. eine auch ganzheitlich attraktive Bleibeperspektive ermöglicht. Dies kann von Peer-to-Peer-Unterstützung bis hin zu beruflichem Mentoring reichen.

Die Themen Sprache und Kommunikation nehmen im unternehmerischen Kontext eine prominente Rolle ein. Ob beim Onboarding, im Rahmen eines Praktikums, im unternehmerischen Alltag oder bei der Personalentwicklungs- und Karriereplanung: kommunikative Hürden, Verständigungsprobleme sowie Unsicherheiten im Miteinander können sich hinderlich auf einen reibungslosen Ablauf und eine zielführende Karriereplanung auswirken. Hinzu kommen nicht selten rechtliche Schwierigkeiten bei der Beantragung eines Visums sowie die Auseinandersetzung mit Behörden. Die Befragungsergebnisse zeigen, dass die Unternehmen - soweit es ihnen möglich ist - selbst aktiv werden und zum Beispiel Sprachkurse finanzieren oder ein Coaching anbieten und sich insgesamt mehr Zeit für Gespräche nehmen. Aus wirtschaftlicher Sicht bedeutet dies eine Investition in die Mitarbeitenden. Unternehmen und insbesondere KMU sollten daher Unterstützung erfahren, um unter anderem sprachfähig zu rechtlichen Aspekten wie Anerkennung der Berufsabschlüsse, Aufenthaltsstatus oder Visa zu sein und die Situation - auch hinsichtlich eines eventuellen unternehmerischen Risikos - besser einschätzen zu können. Wichtig ist in diesem Zusammenhang das Angebot einer professionellen Arbeitgeberberatung sowie eine enge Netzwerkarbeit mit den relevanten Akteuren. Auch die eigene Weiterentwicklung und Qualifizierung wird seitens der Befragten gewünscht. Genannt werden zum einen der Erwerb von Sprachkenntnissen (englisch), um die Beratungs- und Personalgespräche auch auf englisch führen zu können. Weiterhin sehen manche der Befragten ein cross-cultural Training als hilfreich an, um eine Sensibilisierung für die eigene und fremde Kultur zu erlangen, was sich wiederum positiv auf die Kommunikation und das gegenseitige Verständnis auswirken kann. Im Rahmen der Weiterqualifizierung sollten Unternehmen daher nicht

nur die ausländischen Mitarbeitenden im Blick haben, sondern auch die sich bereits im Unternehmen befindlichen Personalverantwortlichen oder PersonalentwicklerInnen entsprechend qualifizieren.

Aus wissenschaftlicher Perspektive würde sich an eine Interviewstudie, die ja in unserem Fall darauf abgezielt hat, mehr aus und über die Perspektive der institutionellen bzw. organisationalen VertreterInnen (StudienberaterInnen für die Universität, PersonalerInnen für die KMU) über Herausforderungen und Scheitern oder Gelingen bei der Aufnahme eines Studiums bzw. dem Übergang Studium – Beruf zu erfahren, nun logischerweise ein Perspektivwechsel anschließen. Dieser könnte sich nun einerseits den migrantischen Studierenden und BewerberInnen selbst zuwenden, um mehr darüber zu lernen, worin sie Herausforderungen sehen, er könnte andererseits im Einnehmen eines interaktionszentrierten Ansatzes liegen. Interviews ermöglichen den Forschenden, Einblick zu erhalten, wie AkteurInnen aus ihrer Sicht ein Feld, eine Problematik etc. konstruieren. Die inhaltsanalytische Auswertung zeigt, worin aus ihrer Sicht die Herausforderungen bestehen. Komplementär dazu, könnte man nun im Sinne einer Daten- und Methodentriangulation, authentische Beratungsinteraktionen mit migrantischen KlientInnen aufnehmen und analysieren. In diesem Zusammenhang interessant scheinen hier Beratungskonstellationen, wie sie die InterviewpartnerInnen öfters dargestellt haben, in denen Sprachbarrieren herrschten, die zwischen Ratsuchenden und Beratenden bewältigt werden mussten, oder in denen Dritte als SprachmittlerInnen mitgewirkt haben. Eine solche gesprächs- und interaktionsanalytische Untersuchung öffnet den Blick nicht nur auf rekurrente kommunikative Beratungspraktiken, wie sie faktisch vorkommen, sondern auch auf Momente der Irritation und deren kommunikative Bearbeitungsroutinen, Techniken zum kommunikativen Management von Interkulturalität sowie Routinen zur Verständigungssicherung in ein- und mehrsprachiger Kommunikation. Gerade Ergebnisse zum letzteren Punkt können wertvolle Erkenntnisse für die praktische Vermittlung von sprachsensibler Beratung und der Erarbeitung entsprechender zielführender Strategien hervorbringen.