

# Retention of international talent and integration of international students

Peer-learning event on retention of international talent and integration of international students  
June 18th and 19th 2019

Dr. Jesús Pineda

# Outline

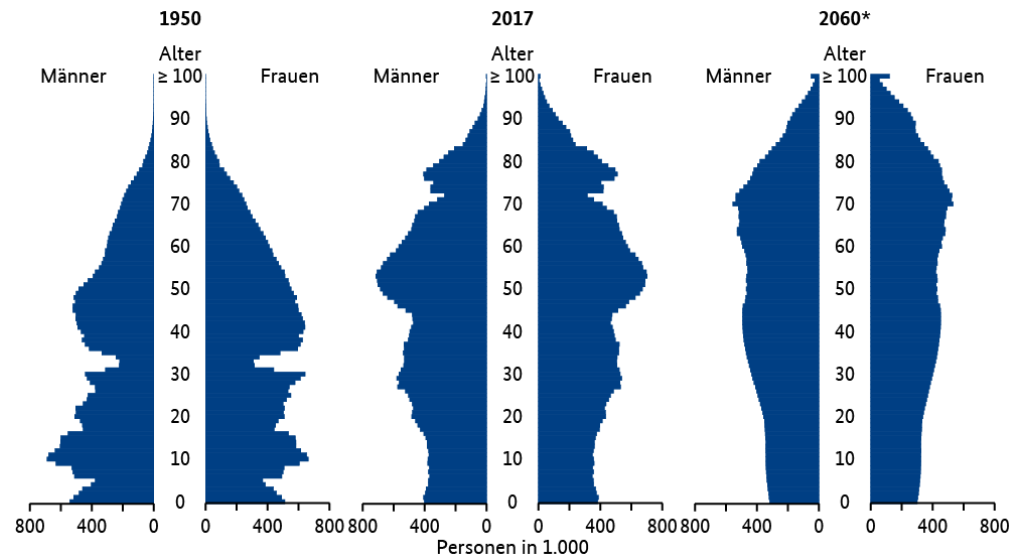
1. Education and labor market impacts of demographic change in Germany
2. Acquisition and retention of international students in Germany
3. Tackling “brain circulation” of high-skilled German researchers/graduates
4. Challenges and the road ahead

# Education and labor market impacts of demographic change in Germany

## Three factors are to be taken into account:

- Fertility development, i.e the development of births over time
- The mortality development, i.e the change in the age structure
- Migration, i.e immigration and emigration as well as spatial mobility

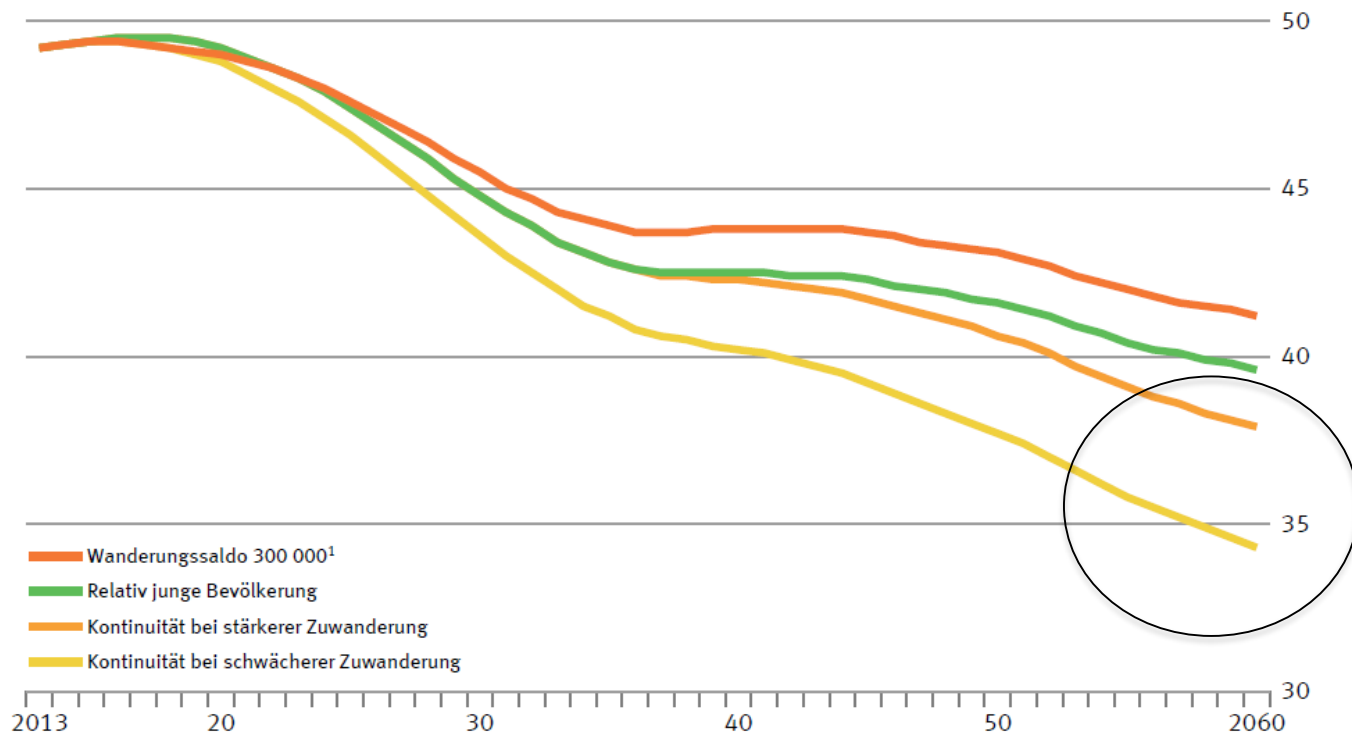
Source: BFSFJ (2017) Familienpolitik und Fertilität: demographische Entwicklungen und politische Gestaltungsmöglichkeiten



BiB, 2018

# Education and labor market impacts of demographic change in Germany

## Trends of population in working age (20-64)



Source: Destatis (2015) Bevölkerung Deutschlands bis 2060. 13. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung

# Education and labor market impacts of demographic change in Germany

## Long tradition of Labour migration:

In the post-war period, the German government started to establish agreements with other governments in order to recruit workers who would fill the labor shortage to rebuild the nation:

Italien (1955), Greece and Spain (1960), Turkey (1961), Morocco and South Korea (1963), Portugal (1964), Tunisia (1965) and Yugoslavia (1968).

Source: Hedwig Richter: Die Komplexität von Integration. Arbeitsmigration in die Bundesrepublik Deutschland von den fünfziger bis in die siebziger Jahre, auf: Zeitgeschichte Online, November 2015



# Education and labor market impacts of demographic change in Germany

In the framework of the so-called „knowledge society“ the need for a qualified workforce demands a different approach:

## BUNDESWEITER FACHKRÄFTEMANGEL (JUNI 2018)

Bundesweite Engpässe zeigen sich insbesondere in folgenden Berufsgruppen:

Lfd. Nr.	Berufsgruppe	Anforderungsniveau
1	252 Fahrzeug-, Luft-, Raumfahrt- und Schiffbautechnik	2 - Fachkraft
2	252 Fahrzeug-, Luft-, Raumfahrt- und Schiffbautechnik	4 - Experte
3	261 Mechatronik und Automatisierungstechnik	2 - Fachkraft
4	261 Mechatronik und Automatisierungstechnik	3 - Spezialist
5	262 Energietechnik	2 - Fachkraft
6	263 Elektrotechnik	2 - Fachkraft
7	272 Techn. Zeichnen, Konstruktion, Modellbau	4 - Experte
8	321 Hochbau	3 - Spezialist
9	322 Tiefbau	2 - Fachkraft
10	322 Tiefbau	3 - Spezialist
11	333 Aus-, Trockenbau, Isolierung, Zimmerei, Glaserei, Roll.	2 - Fachkraft
12	333 Aus-, Trockenbau, Isolierung, Zimmerei, Glaserei, Roll.	3 - Spezialist
13	342 Klempnerei, Sanitär-, Heizungs-, Klimatechnik	2 - Fachkraft
14	342 Klempnerei, Sanitär-, Heizungs-, Klimatechnik	3 - Spezialist
15	343 Ver- und Entsorgung	2 - Fachkraft
16	432 IT-Systemanalyse, Anwenderber., IT-Vertrieb	4 - Experte
17	434 Softwareentwicklung, Programmierung	3 - Spezialist

18	434 Softwareentwicklung, Programmierung	4 - Experte
19	512 Überwachung, Wartung Verkehrsinfrastruktur	2 - Fachkraft
20	522 Fahrzeugführung im Eisenbahnverkehr	2 - Fachkraft
21	723 Steuerberatung	3 - Spezialist
22	811 Arzt- und Praxishilfe <sup>1)</sup>	2 - Fachkraft
23	813 Gesundheits-, Krankenpflege, Rettungsdienst, Geburtshilfe	2 - Fachkraft
24	813 Gesundheits-, Krankenpflege, Rettungsdienst, Geburtshilfe	3 - Spezialist
25	814 Human- und Zahnmedizin	4 - Experte
26	817 Nicht ärztliche Therapie und Heilkunde <sup>2)</sup>	3 - Spezialist
27	818 Pharmazie	4 - Experte
28	821 Altenpflege	2 - Fachkraft
29	821 Altenpflege	3 - Spezialist
30	823 Körperpflege <sup>3)</sup>	3 - Spezialist
31	825 Medizin-, Orthopädie- und Reha-technik <sup>4)</sup>	2 - Fachkraft
32	825 Medizin-, Orthopädie- und Reha-technik <sup>5)</sup>	3 - Spezialist
33	845 Fahr-, Sportunterricht außerschul. Bild. <sup>6)</sup>	3 - Spezialist

<sup>1)</sup> ausschließlich Podologinnen und Podologen

<sup>2)</sup> ausschließlich Physio- und Sprachtherapie

<sup>3)</sup> ausschließlich Friseurmeister

<sup>4)</sup> ausschließlich Orthopädie- und Reha-technik sowie Hörgeräteakustik

<sup>5)</sup> ausschließlich Meister Hörgeräteakustik

<sup>6)</sup> ausschließlich Fahrlehrer

Source: Bundesagentur für Arbeit (2018) Fachkräfteengpassanalyse

# Education and labor market impacts of demographic change in Germany

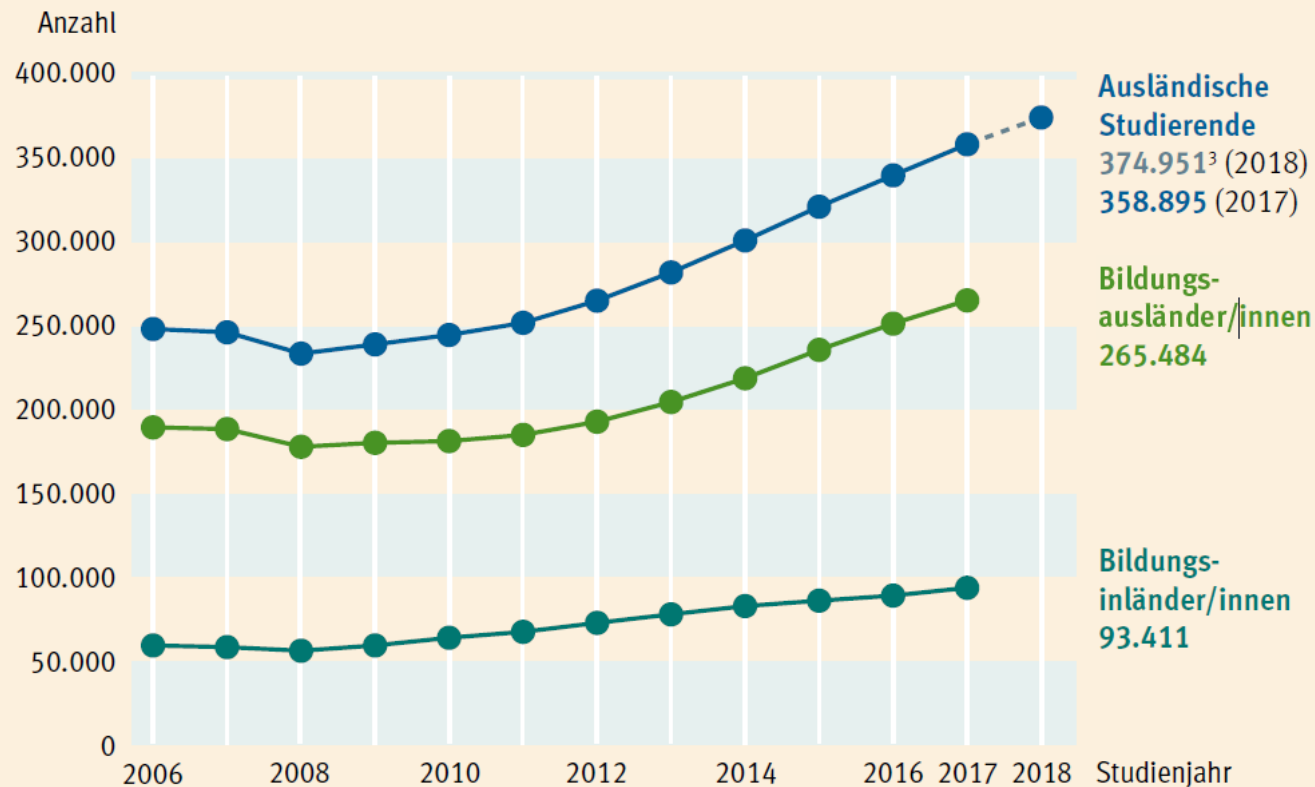
## Specific actions:

- Attracting High-Skilled Foreign Nationals
- Retention of International Students  
Postgraduation
- Attracting Foreign Entrepreneurs
- Attracting high-skilled German citizens living abroad

# Acquisition and retention of international students in Germany

## B1 Ausländische Studierende in Deutschland seit 2006

Foreign students in Germany, since 2006



Source: DAAD and DZHW (2018 P. 52)



# Acquisition and retention of international students in Germany



## Measures to attract international Students:

- Information provision and Marketing
- Courses in English
- Preparatory and language Courses

# Acquisition and retention of international students in Germany

## Some stakeholders



Federal Ministry  
of Education  
and Research



DAS  
Deutsche Auslandsschulen  
International



Alexander von Humboldt  
Stiftung/Foundation



**DAAD**

Deutscher Akademischer Austausch Dienst  
German Academic Exchange Service



MAX-PLANCK-GESELLSCHAFT



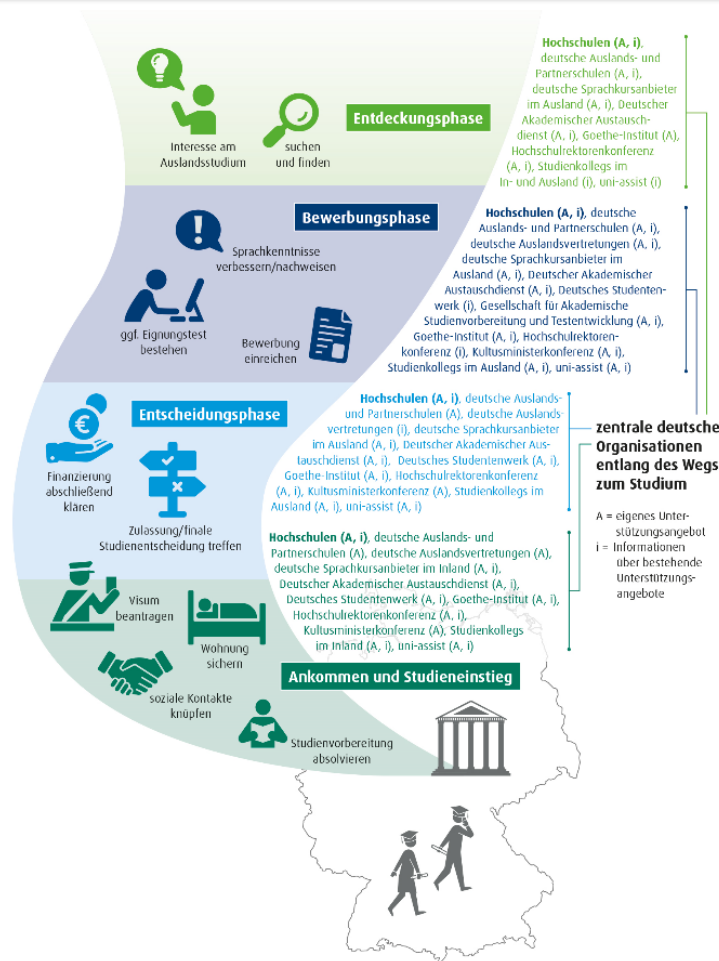
**DAAD**

Deutscher Akademischer Austauschdienst  
German Academic Exchange Service

# Acquisition and retention of international students in Germany

## The ideal path of international students in German higher education

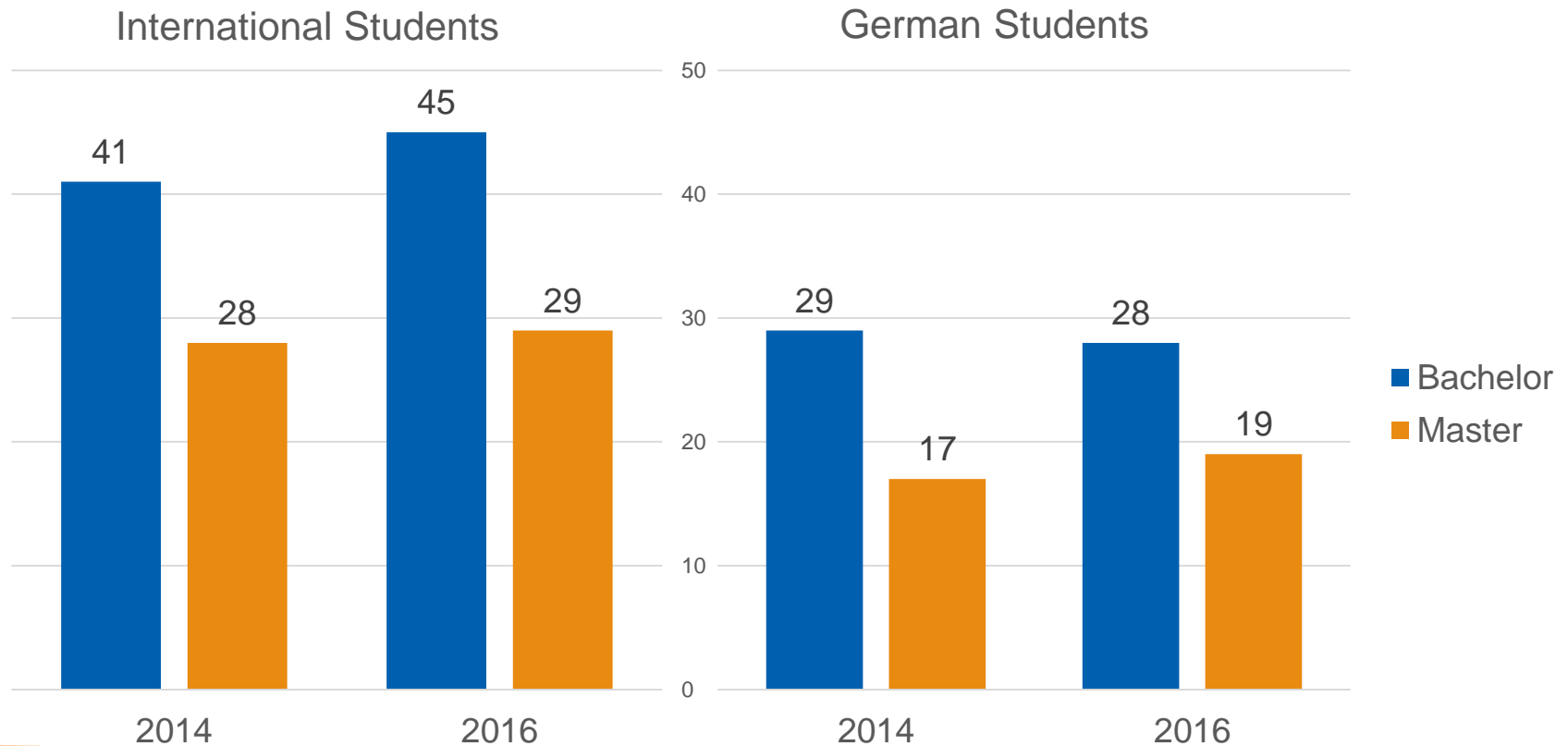
- Discovery phase
- Application phase
- Decision-making phase
- Arrival and start



Morris-Lange, 2019

# Acquisition and retention of international students in Germany

## Drop-out rates in Germany in 2014 and 2016



# Acquisition and retention of international students in Germany

## Retention of international students

- The intention to stay after studying remains relatively high. The decision to stay develops at a later stage of the stay in Germany even though an early decision would improve the chances of success
- The chances to find a job are related to the practical experience of the graduates as well as the labor market demand of a given field
- The longitudinal study shows that the integration into the labor market should be supported since the beginning, which means that social integration, educational success and preparation for work should be coordinated by the institutions

Source: Lokhande (2017): Vom Hörsaal in den Betrieb? Internationale Studierende beim Berufseinstieg in Deutschland. Eine Studie des SVR-Forschungsbereichs, Berlin.

# Acquisition and retention of international students in Germany

## Legal perspectives for international students

- 18 months residence permit for work search in case the graduate does not have a job upon graduation (previously 12 months).
- Temporary residence permit without a so-called „priority review“. Blue Card
- If the graduate finds a qualified job, a permanent residence permit can be issued after two years.
- Provided that certain conditions are met, the German citizenship can be obtained after 8 years in Germany

Source: DAAD (2014) Akademische Mobilität und Fachkräfte-Migration: Die Position des DAAD. DAAD-Standpunkt



# Acquisition and retention of international students in Germany

## Some numbers

Over the course of 2017 6.189 individuals changed their residence permit from „study purposes“ to „work purposes“. The majority obtained either a regular work permit for qualified employment (45,9 %: 2.842 people) or a „Blue Card“ (44,5 %: 2.757 people). This means an increase of 1.038 people (+20,2 %) in comparison to the previous year

Source: BAMF (20128) Wanderungsmonitoring: Bericht für das Jahr 2017

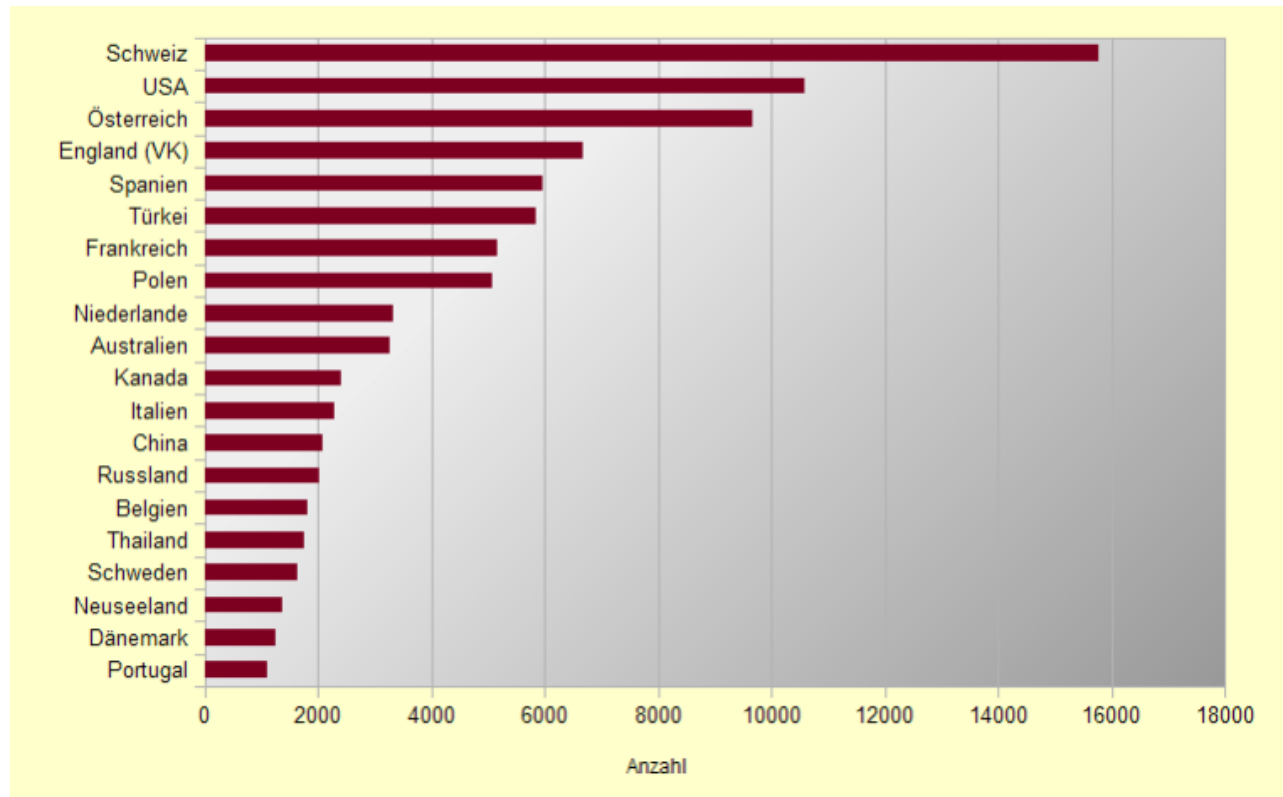
# Tackling “brain circulation” of high skilled German researchers/graduates

**Some sources suggest that every year more than 100.000 German citizens emigrate. The majority of these individuals are young, high-skilled and single or at least couples without children.**

Source: SVR (2015) International Mobil: Motive, Rahmenbedingungen und Folgen der Aus- und Rückwanderung deutscher Staatsbürger.

# Tackling “brain circulation” of high skilled German researchers/graduates

## Emigration of German citizens in 2017



Source: Statistisches Bundesamt (2018)

# Tackling “brain circulation” of high skilled German researchers/graduates

## Some initiatives to motivate high-skilled German citizens to return

[Über uns](#)[Beratung](#)[Förderprogramme](#)[Events](#)[Stiftungen](#)[Presse](#)

### FÖRDERPROGRAMME

Wir unterstützen Hochschulen und Forschungseinrichtungen dabei international zu rekrutieren. Unsere Programme richten sich an exzellente deutschsprachige WissenschaftlerInnen, die Verantwortung in der Wissenschaft, Wirtschaft oder als GründerIn übernehmen wollen.

### Die besten Köpfe gewinnen

Deutschland braucht exzellente ForscherInnen, um auch künftig im internationalen Wissenswettbewerb bestehen zu können. Spitzenkräfte mit Auslandserfahrung geben der Wissenschaft und Forschung in Deutschland wertvolle Impulse und stärken die Innovationskraft des Landes. Die GSO will deshalb Brücken für im Ausland tätige deutsche Wissenschaftler bauen, um sie mittelfristig für den Wissenschaftsstandort Deutschland zurückzugewinnen.



#### Klaus Tschira Boost Fund

Für WissenschaftlerInnen der Naturwissenschaften, Mathematik und Informatik. Unterstützung durch unabhängige Mittel für Forschung und Karriere.

[Mehr >](#)

#### Leadership Academy

Für exzellente deutschsprachige Early- und Mid-Career-WissenschaftlerInnen, die vor dem nächsten Karriereschritt stehen und eine Rückkehr nach Deutschland anstreben.

[Mehr >](#)

#### Reisekostenprogramm

Für öffentliche Hochschulen und außeruniversitäre Forschungseinrichtungen, die BewerberInnen aus dem Ausland einladen möchten.

[Mehr >](#)

#### Rückkehrprogramm CZS

Für Berufungen im Ausland tätiger deutscher WissenschaftlerInnen der MINT-Fächer und der BWL an Universitäten in Baden-Württemberg, Rheinland-Pfalz und Thüringen.

[Mehr >](#)

# Tackling “brain circulation” of high skilled German researchers/graduates

Some initiatives to motivate high-skilled German citizens to return



# Tackling “brain circulation” of high skilled German researchers/graduates

## Some initiatives to motivate high-skilled German citizens to return



[Deutsch](#) | [English](#) | [Mitglied werden](#) | [Kontakt](#)

[HOME](#) | [INFORMIEREN](#) | [VERNETZEN](#) | [KARRIEREN GESTALTEN](#) | [ÜBER UNS](#)

[Startseite](#) > [Karrieren gestalten](#) > GAIN-Jahrestagung



### > GAIN-Jahrestagung

GAIN18 – Fotogalerie  
Career Dating mit dem Matchmaker  
Tagungsprogramm 2018  
Talent Fair GAIN18  
GAIN-TEN-Breakfast 2018  
Tagungsort, Versand und Transfer  
Infos für Ausstellende und Vertretende  
Infos & Ausschreibung für Teilnehmende

[Stellenangebote](#)

[Kalender](#)



# Challenges and the road ahead

## **Retention of international talent and integration of international students**

- New Skilled Immigration Act as of 2020 (Einwanderungsgesetz)**
- Middle and long term effects of the refugee waves**
- Developments in an international arena (Trump, BREXIT)**
- High degree of a possible return intention among German professionals living abroad (SVR, 2015)**

# Challenges and the road ahead

## Retention of international talent and integration of international students

- High drop-out rates of international students in Germany (Kercher, 2018) [www.daad.de/sesaba](http://www.daad.de/sesaba)
- Polarization of German society (AFD, PEGIDA, etc)
- Lower salaries and higher taxes in comparison to other countries

# Thank you for your attention

[pineda@daad.de](mailto:pineda@daad.de)  
[www.daad.de/sesaba](http://www.daad.de/sesaba)