



Bundesamt  
für Migration  
und Flüchtlinge

# Fachkräftezuwanderung im internationalen Vergleich

Working Paper 62

Stephan Humpert





# Fachkräftezuwanderung im internationalen Vergleich

Stephan Humpert

Bundesamt für Migration und Flüchtlinge 2015



# Zentrale Ergebnisse

- In allen untersuchten OECD-Staaten<sup>1</sup> steigen die Anteile der Hochqualifizierten an allen Zuwanderern. Gleichzeitig unterliegen diese Länder aufgrund der demografischen Alterung langfristig einem sinkenden inländischen Fachkräfteangebot. Die Fachkräftegewinnung aus dem Ausland stellt für die betrachteten Länder eine wichtige Maßnahme unter vielen dar, um den nationalen Bedarf an (hoch-) qualifizierten Arbeitskräften zu sichern.
- In den untersuchten Volkswirtschaften wird mit unterschiedlichen Strategien an der Befriedigung der nationalen Bedarfe gearbeitet. Dabei konkurrieren sie mehr oder weniger intensiv untereinander um Fachkräfte, zunehmend aber auch mit aufstrebenden Volkswirtschaften, insbesondere in Asien und dem arabischen Raum.
- Nationale Politiken werden einerseits von der derzeitigen Nachfrage der einzelnen Volkswirtschaften nach qualifizierten Arbeitskräften beeinflusst, andererseits bestehen z.T. lange Traditionen hinsichtlich der Offenheit gegenüber der Zuwanderung allgemein und fachkräftespezifischer Zuwanderung im Besonderen.
- Die nordamerikanischen Länder, USA und Kanada, repräsentieren die „klassischen“ Einwanderungsländer, welche über tradierte Erfahrungen als Zielländer von Zuwanderung verfügen. Dabei eint sie, dass sie insbesondere von hochqualifizierten Personen als primäre Zielländer angesehen werden. Die nationalen Politiken ähneln sich in der Offenheit gegenüber qualifizierter Zuwanderung. Dabei hat sich Kanada von einem primär am Arbeitsangebot orientierten System in Richtung eines gemischten Systems entwickelt. Die USA verfolgen einen eher nachfrageorientierten Ansatz.
- Die exemplarisch ausgewählten europäischen Länder Deutschland, Schweden, die Niederlande und Norwegen eint eine kürzere Zuwanderungsgeschichte im Sinne einer gezielten Gewinnung ausländischer Fachkräfte. Die nationalen Politiken sind dabei unterschiedlich deutlich im Sinne einer nachfrageorientierten Zuwanderung bzw. einer dezidierten Zuwanderungssteuerung angelegt.
- Während das Bildungsniveau der Migranten im Vereinigten Königreich und in Norwegen im Durchschnitt vergleichsweise hoch ist, haben Deutschland, Schweden und die Niederlande einen relativ großen Anteil ausländischer Staatsangehöriger mit nur geringem Bildungsniveau. Dieser nimmt im Zeitablauf jedoch deutlich ab.
- Deutschland entwickelt sich durch die Änderungen der Zuwanderungsregelungen seit 2005 und dem Bekenntnis von Politik- und Wirtschaftsvertretern zur gesteigerten Anwerbung von qualifizierten Fachkräften aus dem Ausland zu einem offenen, zuwanderungsfreundlichen Land, welches gerade für Hochqualifizierte einen attraktiven Beschäftigungsort darstellt. Die Entwicklung wird durch Bemühungen zur Schaffung einer allgemeinen Willkommens- und Anerkennungskultur in Gesellschaft, Unternehmen und Verwaltung, unterstützt.
- Japan ist ein Land, das erst seit kurzer Zeit die Öffnung des nationalen Arbeitsmarktes für zuwandernde Fachkräfte neu regelt, um den bestehenden Bedarf zu befriedigen. Hier wurde im Jahr 2014 ein Punktesystem eingeführt, das allein auf Hochqualifizierte abzielt.

---

<sup>1</sup> In dieser Studie werden Deutschland, das Vereinigte Königreich, die Vereinigten Staaten, Kanada, Schweden, die Niederlande, Norwegen und Japan (in dieser Reihenfolge) betrachtet.



# Inhaltsübersicht

	Zentrale Ergebnisse	5
1	Einleitung	11
2	Stand der Forschung	13
3	Länderstudie Deutschland	21
4	Länderstudie Vereinigtes Königreich	43
5	Länderstudie Vereinigte Staaten von Amerika	52
6	Länderstudie Kanada	60
7	Länderstudie Schweden	70
8	Länderstudie Niederlande	78
9	Länderstudie Norwegen	85
10	Länderstudie Japan	93
11	Vergleichende Betrachtung	100
12	Zusammenfassung	101
	Literaturverzeichnis	102
	Tabellenverzeichnis	111
	Abbildungsverzeichnis	114
	Publikationen des Forschungszentrums Migration, Integration und Asyl	118

# Inhaltsverzeichnis

	<b>Zentrale Ergebnisse</b>	5
<b>1</b>	<b>Einleitung</b>	11
<b>2</b>	<b>Stand der Forschung</b>	13
<b>3</b>	<b>Länderstudie Deutschland</b>	21
	3.1 <b>Fachkräftebedarf</b>	21
	3.2 <b>Gesetzgeberische Maßnahmen und politische Strategien</b>	23
	3.2.1 Entwicklung des gesetzlichen Rahmens	23
	3.2.2 Politische Strategien	23
	3.3 <b>Zuwanderung und Erwerbstätigkeit ausländischer Fachkräfte</b>	30
	3.3.1 Zuwanderung ausländischer Fachkräfte	30
	3.3.2 Erwerbstätigkeit ausländischer Fachkräfte	38
	3.3.3 Ausländische Fachkräfte im Gesundheitssektor	40
<b>4</b>	<b>Länderstudie Vereinigtes Königreich</b>	43
	4.1 <b>Fachkräftebedarf</b>	43
	4.2 <b>Gesetzgeberische Maßnahmen und politische Strategien</b>	44
	4.2.1 Entwicklung des gesetzlichen Rahmens	44
	4.2.2 Politische Strategien	44
	4.3 <b>Zuwanderung und Erwerbstätigkeit ausländischer Fachkräfte</b>	45
	4.3.1 Zuwanderung ausländischer Fachkräfte	45
	4.3.2 Erwerbstätigkeit ausländischer Fachkräfte	49
<b>5</b>	<b>Länderstudie Vereinigte Staaten von Amerika</b>	52
	5.1 <b>Fachkräftebedarf</b>	52
	5.2 <b>Gesetzgeberische Maßnahmen und politische Strategien</b>	53



5.2.1	Entwicklung des gesetzlichen Rahmens	53
5.2.2	Politische Strategien	54
<b>5.3</b>	<b>Zuwanderung und Erwerbstätigkeit ausländischer Fachkräfte</b>	54
5.3.1	Zuwanderung ausländischer Fachkräfte	54
5.3.2	Erwerbstätigkeit ausländischer Fachkräfte	57

## 6 Länderstudie Kanada 60

6.1	Fachkräftebedarf	60
<b>6.2</b>	<b>Gesetzgeberische Maßnahmen und politische Strategien</b>	61
6.2.1	Entwicklung des gesetzlichen Rahmens	61
6.2.2	Politische Strategien	62
<b>6.3</b>	<b>Zuwanderung und Erwerbstätigkeit ausländischer Fachkräfte</b>	62
6.3.1	Zuwanderung ausländischer Fachkräfte	62
6.3.2	Erwerbstätigkeit ausländischer Fachkräfte	67

## 7 Länderstudie Schweden 70

7.1	Fachkräftebedarf	70
<b>7.2</b>	<b>Gesetzgeberische Maßnahmen und politische Strategien</b>	71
7.2.1	Entwicklung des gesetzlichen Rahmens	71
7.2.2	Politische Strategien	72
<b>7.3.</b>	<b>Zuwanderung und Erwerbstätigkeit ausländischer Fachkräfte</b>	72
7.3.1	Zuwanderung ausländischer Fachkräfte	72
7.3.2	Erwerbstätigkeit ausländischer Fachkräfte	74

## 8 Länderstudie Niederlande 78

8.1	Fachkräftebedarf	78
<b>8.2</b>	<b>Gesetzgeberische Maßnahmen und politische Strategien</b>	79
8.2.1	Entwicklung des gesetzlichen Rahmens	79
8.2.2.	Politische Strategien	80
<b>8.3.</b>	<b>Zuwanderung und Erwerbstätigkeit ausländischer Fachkräfte</b>	80
8.3.1.	Zuwanderung ausländischer Fachkräfte	80
8.3.2	Erwerbstätigkeit ausländischer Fachkräfte	82

## 9 Länderstudie Norwegen 85

9.1	Fachkräftebedarf	85
<b>9.2</b>	<b>Gesetzgeberische Maßnahmen und politische Strategien</b>	86
9.2.1	Entwicklung des gesetzlichen Rahmens	86
9.2.2.	<b>Politische Strategien</b>	86
<b>9.3.</b>	<b>Zuwanderung und Erwerbstätigkeit ausländischer Fachkräfte</b>	86
9.3.1	Zuwanderung ausländischer Fachkräfte	86

<b>10</b>	<b>Länderstudie Japan</b>	93
	10.1 Fachkräftebedarf	93
	10.2 Gesetzgeberische Maßnahmen und politische Strategien	94
	10.2.1 Entwicklung des gesetzlichen Rahmens	94
	10.2.2 Politische Strategien	94
	10.3 Zuwanderung und Erwerbstätigkeit ausländischer Fachkräfte	94
	10.3.1 Zuwanderung ausländischer Fachkräfte	94
	10.3.2 Erwerbstätigkeit ausländischer Fachkräfte	98
<b>11</b>	<b>Vergleichende Betrachtung</b>	100
<b>12</b>	<b>Zusammenfassung</b>	101
	<b>Literaturverzeichnis</b>	102
	<b>Tabellenverzeichnis</b>	111
	<b>Abbildungsverzeichnis</b>	114
	<b>Publikationen des Forschungszentrums Migration, Integration und Asyl</b>	118

# 1 Einleitung<sup>2</sup>

Die Fachkräftesicherung<sup>3</sup> stellt alle hochentwickelten Volkswirtschaften vor Herausforderungen. Im Zuge des demografischen Wandels öffnen diese Länder den Zugang für ausländische Fachkräfte zu ihren Arbeitsmärkten. Dabei entwickeln sie unterschiedliche Strategien, die teilweise auch historisch bedingt sind.

Ziel des vorliegenden Berichts ist es, die unterschiedlichen Herangehensweisen in acht OECD-Ländern<sup>4</sup> zu vergleichen. Dabei werden sowohl aufenthaltsrechtliche als auch arbeitsmarktpolitische Besonderheiten der einzelnen Länder analysiert. Unter ihnen sind solche mit einer etablierten Tradition als Zu- bzw. Einwanderungsländer, wie die USA und Kanada, aber auch solche wie Japan, die lange auf der Abschottung ihres nationalen Arbeitsmarktes bestanden haben.

Deutschland befindet sich historisch zwischen diesen Extremen. Durch die Änderungen der Zuwanderungsregelungen seit 2005 und das Bekenntnis von Politik- und Wirtschaftsvertretern zu einem steigenden Bedarf an qualifizierten Fachkräften aus dem Ausland entwickelt sich die Bundesrepublik zu einem offenen, zuwanderungsfreundlichen Land, welches gerade für Hochqualifizierte einen attraktiven Beschäftigungsort darstellt. Diese Öffnung wird auch seitens der internationalen Forschung anerkannt. Die OECD (2013: 15) sowie der Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration (SVR) im Jahresgutachten 2014 (SVR 2014: 72-80) loben die politischen Entwicklungen.

Die Erwartung an die Fachkräftezuwanderung als Potenzial zur nationalen Fachkräftesicherung sollte jedoch nicht überhöht werden. Die Bundesregierung sieht sie vielmehr als eine von vielen Maßnahmen, um kurzfristig auf Nachfrageveränderungen nach bestimmten Fähigkeiten und Experten zu reagieren. Die Demografiestrategie der Bundesregierung (BMI 2012), die Ziele und Maßnahmen der Fachkräftesicherung der Bundesregierung (BMAS 2011: 31-34) bzw. aus dem zugehörigen Fortschrittsbericht (BMAS 2015: 62-63), die Partnerschaft für Fachkräfte in Deutschland (BMAS 2014) wie auch exemplarisch die Handlungsempfehlungen zu Maßnahmen der Fachkräftesicherung (BA 2011; 2012) zielen primär auf die Aktivierung inländischer Potenziale, bspw. älterer Arbeitnehmer sowie die Steigerung der Erwerbstätigkeit von Frauen. Dies umfasst auch den Ausbau betrieblicher Aus- und Weiterbildungsangebote sowie des lebenslangen Lernens.

Im Kapitel 2 des vorliegenden Berichts wird auf allgemeine Wirkungsweisen der globalen Fachkräftemobilität hingewiesen. Dies erfolgt anhand theoretischer und empirischer Befunde aus der Literatur. Die nachfolgenden Kapitel 3 bis 10 spiegeln jeweils die nationalen Situationen wider. In den einzelnen Teilstudien für die acht zu analysierenden OECD-Länder werden der derzeitige Fachkräftebedarf sowie die gesetzgeberischen Anstrengungen zur nationalen Fachkräftegewinnung- und Zuwanderung beschrieben. Anhand von Daten der OECD-Statistik werden die jeweiligen Gegebenheiten der nationalen Ökonomien in einem vergleichbareren Kontext betrachtet. Dies umfasst das langjährige Zuwanderungsgeschehen, dargestellt nach dem Ausbildungsniveau, sowie die relevanten arbeitsmarktspezifischen Determinanten der Zuwanderung. Weiterhin stehen die jeweiligen Bedarfe an spezifischen Berufsgruppen im Fokus. Dies umfasst aufgrund der demografischen Situation in den betrachteten Volkswirtschaften insbesondere die Gewinnung von Medizin- und Pflegekräften. Zusätzlich zu den in allen betrachteten Staaten vergleichbaren Grunddaten werden die Situation und Entwicklung in Deutschland ausführlicher betrachtet. Hier erfährt speziell die Zuwanderung aus Drittstaaten eine fokussierte Analyse,

2 In diesem Bericht wird aus Gründen der besseren Lesbarkeit in der Regel bei nicht geschlechtsneutralen Bezeichnungen die männliche Form verwendet. Die weibliche Form wird damit eingeschlossen.

3 Der Terminus Fachkräfte umfasst Personen mit mittlerem und hohem Bildungsniveau, während der Terminus Hochqualifizierte nur das höchste (akademische) Bildungsniveau umfasst. Die Internationale Standardklassifikation des Bildungswesens (ISCED 1997) umfasst sieben Ausbildungsstufen, welche oft in drei Gruppen zusammengefasst werden: (ISCED 0, 1 und 2) niedriges, (ISCED 3 und 4) mittleres und (ISCED 5 und 6) hohes Niveau.

4 Die Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (*Organisation for Economic Co-operation and Development*) umfasst 34 Industrienationen.

während auf die Freizügigkeitsregelungen innerhalb der EU nicht näher eingegangen wird.

Ein umrahmendes elftes Kapitel spiegelt die Gemeinsamkeiten und Unterschiede im nationalen Handeln wider. Mit einem Fazit schließt der vorliegende Bericht ab.

## 2 Stand der Forschung

Verschiedene ökonomische Studien zeigen, dass Zuwanderung im Allgemeinen und Fachkräftezuwanderung im Besonderen eine wichtige Rolle zur Sicherung des Arbeitsangebotes in den entwickelten Volkswirtschaften spielen. Da das weltweite Fachkräfteangebot ein zumindest temporär begrenztes Reservoir darstellt, wird diese Thematik in der Literatur unter den Termini *brain drain* und *brain gain* diskutiert. Unter *brain drain* wird der durch die Abwanderung von Hochqualifizierten aus Entwicklungs- und Schwellenländern in die Industrieländer entstehende Verlust an Fachkräften und deren Know-how verstanden. Industrieländer hingegen erfahren infolgedessen einen *brain gain*, einen Zuwachs an Fachkräften zu Lasten der Herkunftsländer (Brücker et al. 2012). Unabhängig davon erkennt die Forschung an, dass auch die Herkunftsländer auf unterschiedliche Art und Weise sowohl von Entlastung des Arbeitsmarktes durch Abwanderung als auch von einem *brain gain*, das heißt einem Rückfluss von Know-how oder Heimatüberweisungen, profitieren können.

Fachkräftezuwanderung fördert die Beschäftigung der aufnehmenden Volkswirtschaft und wirkt tendenziell beschäftigungsaufbauend (Brücker et al. 2012). Dem liegt die theoretische Annahme zugrunde, dass sich Personen in segmentierten Arbeitsmärkten mit geringerem und höherem Qualifikationsniveau ergänzen (Komplemente) statt sich zu verdrängen (Substitute). Weiterhin wird theoriegeleitet angenommen, dass der Anteil an geringer Qualifizierten in der einheimischen Erwerbsbevölkerung höher ist als unter den Zuwanderern. Wird also durch Fachkräftegewinnung das Arbeitsangebot an Hochqualifizierten in einer Volkswirtschaft erhöht, sinkt der gleichgewichtige Lohn für diese Gruppe und ihre Beschäftigung nimmt zu. Aufgrund der Komplementärwirkung nimmt nun zusätzlich die Gesamtnachfrage nach Geringqualifizierten zu, da infolge des Beschäftigungsaufbaus auch zusätzliche Arbeitsnachfrage nach dieser Gruppe erzeugt wird. Langfristig sollten diese Personen dadurch Lohnsteigerungen erfahren. Insgesamt sollte qualifizierte Zuwanderung einen positiven Beschäftigungseffekt auf eine Volkswirtschaft haben, der den Arbeitsangebotseffekt

übersteigt (Brücker et al. 2012: 112-125). Eine Vielzahl von Studien zeigt, dass Zuwanderung tatsächlich im Aggregat zu Wohlfahrtsgewinnen für die jeweiligen Volkswirtschaften führt. Dieser Effekt wird insbesondere durch qualifizierte Zuwanderer getrieben.<sup>5</sup>

De Matos (2014) diskutiert den Umstand, dass die Qualifikationen, welche die Zuwanderer mitbringen, nur selten passgenau mit den lokalen Bedarfen des Ziellandes übereinstimmen. Dies geht oftmals mit fehlenden oder nur unzureichenden Kenntnissen der Sprache des Ziellandes einher. Eine Folge daraus sind Tätigkeiten in Berufen, für die die Zuwanderer originär überqualifiziert sind, sowie ein durchschnittlich geringeres Einkommensniveau und höhere Nichterwerbsquoten der Zuwanderer jeweils verglichen mit den einheimischen Arbeitskräften. Dies gilt jedoch weniger für die Gruppe der Hochqualifizierten. Trotzdem unterliegen auch sie einer gewissen Anpassung infolge eines Mismatch der angebotenen und nachgefragten Berufe und Spezialisierungen (de Matos 2014: 162-163).

Mahroum (2000) unterscheidet fünf Teilgruppen der international mobilen hochqualifizierten Arbeitskräfte: Manager und leitende Angestellte, Ingenieure und Techniker, Akademiker und Wissenschaftler, Unternehmer sowie Studenten. Die Abgrenzung erfolgt nach den Berufen bzw. Tätigkeiten. Mit einer Ausnahme, den Studenten, handelt es sich um Berufe in den ersten drei Berufshauptgruppen gemäß ISCO-Klassifikation<sup>6</sup>. In Tab. 2-1 erfolgt eine Darstellung dieser fünf Teilgruppen. Den gruppenspezifisch relevanten Push- und Pull-Faktoren werden jeweils Regelungen zugordnet, die darauf Einfluss nehmen und somit zur

5 Exemplarisch sei auf die Diskussion der positiven fiskalischen Effekte in Deutschland verwiesen (vgl. Bonin 2006; Brücker 2013; Bonin 2014). Für eine theoretische Analyse der unterliegenden Zusammenhänge hinsichtlich der ökonomischen Wohlfahrt vgl. Steinmann (2007).

6 Die Internationale Standardklassifikation der Berufe (ISCO 1988) umfasst zehn Berufshauptgruppen. Hier relevant sind: (1) Angehörige gesetzgebender Körperschaften, leitende Verwaltungsbedienstete und Führungskräfte in der Privatwirtschaft, (2) Wissenschaftler und (3) Techniker und gleichrangige nichttechnische Berufe.

Tabelle 2-1: Einflussfaktoren auf die Mobilität von Hochqualifizierten

Gruppe	Push- und Pull-Faktoren	Regelungen
<b>Manager und leitende Angestellte</b>	Art der Leistung und Entlohnung	Orientierung auf die Geschäftstätigkeit
<b>Ingenieure und Techniker</b>	Ökonomische Faktoren (Angebot und Nachfrage); Zustand einer Volkswirtschaft	Zuwanderungsrecht; Einkommensbesteuerung
<b>Akademiker und Wissenschaftler</b>	Stand der wissenschaftlichen Entwicklung; Art und Umfang der Tätigkeit; Reputation der wissenschaftlichen Einrichtung	Regelungen zwischen Einrichtungen und zwischen Staaten
<b>Unternehmer</b>	staatliche Regelungen (Visa, Steuerlast, Rechtssicherheit usw.); Finanzierungserleichterungen; Bürokratieeffizienz	staatliche und regionale Regelungen; Zuwanderungsrecht
<b>Studenten</b>	Anerkennung als globaler Arbeitsplatz; Zugangsbeschränkungen im Herkunftsland; interkulturelle Erfahrungen	Regelungen zwischen Einrichtungen wie Hochschulen und zwischen Staaten; Zuwanderungsrecht

Quelle: Mahroum (2000: 29).

interessengeleiteten Migrationssteuerung beitragen sollen.

Ein aktueller Übersichtsartikel von Nathan (2014) listet vier Bereiche auf, in denen Zielländer qualifizierter Zuwanderung ökonomisch und strategisch profitieren. Dazu wurden Ergebnisse von etwa 80 empirischen Studien der vergangenen Jahre hinsichtlich ihrer Gemeinsamkeiten ausgewertet. Erstens führt Fachkräftezuwanderung zu verstärkter Innovationstätigkeit in den Zielländern insgesamt sowie in den einzelnen fachkräfteaufnehmenden Unternehmen. Dies erfolgt durch Gewinnung von Spitzenforschern ebenso wie durch Schaffung diversifizierter Teams auf Firmenebene. Zweitens wirkt diese Zuwanderung für Unternehmen produktivitätssteigernd. So werden wissensintensive Aufgaben von Routinetätigkeiten getrennt und an geringer Qualifizierte abgegeben. Im Aggregat wird das Personal ressourceneffizienter eingesetzt. In einem weiteren Bereich, dem internationalen Waren- und Güterhandel, sind Vorteile zu erkennen: So wird die Exporttätigkeit von Unternehmen beispielsweise durch bessere Kenntnisse der Absatzmärkte und der dortigen Kundenpräferenzen hinsichtlich bestimmter Waren und Güter gesteigert. Im vierten Bereich werden Hochqualifizierte als Unternehmer und Selbständige untersucht. Sie schaffen selbst neue Unternehmen und Arbeitsplätze und erzeugen zusätzliche Effekte auf die Wertschöpfung. Ergänzend dazu

zeigen Nahm und Tani (2015) für eine Vielzahl von Industriestaaten, dass die Produktivität auf der Ebene der einzelnen Volkswirtschaft sowie auf der Ebene der meisten Branchen infolge qualifizierter Zuwanderung ansteigt.<sup>7</sup>

Das vom Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (BMWi) geförderte Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung des Instituts der Deutschen Wirtschaft Köln (IW Köln) informiert in ihrer Handlungsempfehlung „Rekrutieren aus dem Ausland“ über die in Tabelle 2-2 dargestellten Chancen und Herausforderungen, die sich allgemein für Unternehmen durch die Gewinnung ausländischer Arbeitskräfte ergeben (BMWi 2013). Ergänzend sei auch auf eine Studie aus diesem Hause verwiesen, die sich speziell mit der Fachkräftegewinnung im Mittelstand beschäftigt (BMWi 2014a) (vgl. auch Kapitel 3).

<sup>7</sup> Die Ausnahme ist der Banken- und Finanzsektor, in dem es aufgrund der allgemein hohen Qualifikation der Beschäftigten zu keiner Produktivitätssteigerung kommt (vgl. Nahm/Tani 2015).

Tabelle 2-2: Chancen und Herausforderungen der Personalgewinnung im Ausland

Nutzen/Chancen	Kosten/Herausforderungen
Vakanzen vermeiden	Finanzieller Aufwand durch Rekrutierungsmaßnahmen im Ausland
Bewerberpool vergrößern und Qualität der Bewerberpools erhöhen	Anlaufkosten für internationale Rekrutierung, falls keine Netzwerke oder Vorerfahrungen bestehen
Personalvielfalt nutzen (Diversity Management)	Aufwand für die Sensibilisierung und Überzeugung der Führungskräfte und der Belegschaft
Auslandsbeziehungen erfolgreich gestalten mithilfe der interkulturellen Kompetenz internationaler Fachkräfte	Gegebenenfalls höhere Einarbeitungskosten aufgrund kulturell unterschiedlicher Prägung und/oder bestehender Sprachbarrieren
Innovationsfähigkeit steigern durch eine vielfältige Belegschaft	Gegebenenfalls Aufwand für die Integration und Unterstützung internationaler Fachkräfte im Betrieb

Quelle: BMWi (2013: 3).

Eine neue Datengrundlage (Artuç et al. 2015) erlaubt erstmals die Differenzierung der internationalen Wanderung aus bzw. in OECD- und Nicht-OECD-Länder.<sup>8</sup> So verteilen sich im Jahr 2000 geschätzt 111,9 Mio. zugewanderte Personen etwa hälftig auf die 34 OECD-Länder (59,3 Mio.) und die Nicht-OECD-Länder (52,6 Mio.). Hinsichtlich hochqualifizierter Migranten haben sich die jeweiligen Bestandszahlen jedoch zugunsten der OECD-Länder verschoben. Von den geschätzten 28,8 Mio. Personen sind etwa 73 % (20,9 Mio.) in den Ländern der OECD, nur 7,9 Mio. in den Ländern der Nicht-OECD befindlich. Hierbei ist das Geschlechterverhältnis in den OECD-Ländern nahezu gleich (10,6 Mio. Männer zu 10,3 Mio. Frauen), in den Nicht-OECD-Ländern für Männer jedoch etwas erhöht (4,5 Mio. zu 3,3 Mio.). Im Jahr 1990 waren diese Bestandszahlen deutlich geringer mit geschätzten 16,3 Mio. Hochqualifizierten weltweit, davon 12,6 Mio. in den OECD-Staaten (77 %) respektive 3,7 Mio. in den Nicht-OECD-Staaten. Artuç et al. (2015) deuten die Ergebnisse im Zeitablauf als Indikator dafür, dass wirtschaftlich aufstrebende Volkswirtschaften außerhalb der OECD-Länder, namentlich in Asien und im arabischen Raum, zunehmend um die Gewinnung ausländischer Fachkräfte ringen.

Ergänzend zeigen Brücker et al. (2012) die Verteilungen Hochqualifizierter innerhalb der OECD-Länder. Im Jahr 2000 lebten allein 50,9 % (10,4 Mio.) in den USA, 13,3 % (2,7 Mio.) in Kanada und 8,0 % (1,6 Mio.) in Australien. Unter den europäischen Nationen nehmen das

Vereinigte Königreich mit 6,0 % (1,2 Mio.), Deutschland mit 5,0 % (1 Mio.) sowie Frankreich mit 3,0 % (609.000) die vorderen Plätze ein. Auf Japan entfallen 1,3 % bzw. 267.000 Personen (Brücker et al. 2012: 38-40).

Für die Jahre 1995 und 2008 analysieren Los et al. (2014) Input-Output-Tabellen von zehn Industrie- und Schwellenländern hinsichtlich der Arbeitskräftenachfrage. Im Beobachtungszeitraum ist sowohl die nominale wie auch die prozentuale Nachfrage nach Hochqualifizierten deutlich angestiegen, wobei dies auch besonders von den Schwellenländern ausgeht. Deutschland, das Vereinigte Königreich, aber auch die EU-15 Staaten insgesamt sowie die Vereinigten Staaten verzeichnen eine steigende Nachfrage nach Hochqualifizierten und Qualifizierten bei sinkender Nachfrage nach Personen mit geringer Qualifikation. Allein Japan verzeichnet eine sinkende Nachfrage nach Arbeitskräften mit mittlerer Qualifikation. Empirisch zeigen Kahanec und Zimmermann (2014) für die Gesamtheit der OECD-Länder, dass qualifizierte Zuwanderung zu einer Abnahme der ökonomischen Ungleichheit in den Zielländern führt.<sup>9</sup>

In einer internationalen Umfrage haben die Online-Stellenbörse StepStone und die Unternehmensberatung Boston Consulting Group die Attraktivität einzelner Zielländer für mobile Fachkräfte abgefragt. Dabei wurden 203.756 Personen aus 189 Ländern befragt. Von den Teilnehmern sind im weltweiten Durchschnitt 61 % Akademiker. Weiterhin sind rund

8 Aufgrund der unterschiedlichen Datenlage behandelt das Gros der Forschungsliteratur nur die OECD-Länder als Zielländer der Fachkräftemigration (vgl. Brücker et al. 2012).

9 Dies erfolgt durch Berechnung von Gini-Koeffizienten als Maß der Einkommensdisparität (vgl. Kahanec/Zimmermann 2014).

64 % aller Teilnehmer bereit, eine Beschäftigung im Ausland anzunehmen.<sup>10</sup> Die Tabelle 2-3 zeigt die zehn beliebtesten Zielländer. Auffällig ist hierbei einerseits die hohe Attraktivität der angelsächsischen Staaten, insbesondere der Vereinigten Staaten von Amerika auf Rang eins, andererseits aber auch, dass Deutschland als erstes nicht englischsprachiges Land auf Rang vier noch vor der Schweiz liegt (vgl. StepStone/Boston Consulting Group 2014: 6).

**Tabelle 2-3: Attraktivität einzelner Zielländer für migrationsinteressierte Fachkräfte**

Rang	Land	Beliebtheit (in %)
1.	Vereinigte Staaten von Amerika	42
2.	Vereinigtes Königreich	37
3.	Kanada	35
4.	Deutschland	33
5.	Schweiz	29
5.	Frankreich	29
7.	Australien	28
8.	Spanien	26
9.	Italien	25
10.	Schweden	23

Quelle: StepStone/Boston Consulting Group (2014: 6).

Im Global Talent Competitiveness Index 2013 (INSEAD 2013) wird nach verschiedenen Indikatoren ein Ranking für 102 Länder weltweit erstellt, welches die erfolgreichsten Volkswirtschaften hinsichtlich der Gewinnung und des Haltens ausländischer Talente widerspiegelt. Hierbei fließen sowohl Indikatoren, wie politische Stabilität, Rechtssicherheit und wirtschaftlicher Erfolg, als auch Maßnahmen zur Fachkräftesicherung und -gewinnung ein. Die drei erfolgreichsten Volkswirtschaften nach dieser Berechnungsmethode sind in absteigender Reihenfolge die Schweiz, Singapur und Dänemark. Deutschland beispielsweise findet sich auf dem 16. Rang weltweit. Tabelle 2-4 zeigt die Rangfolge der acht im Fokus des vorliegenden Berichts stehenden Länder.

<sup>10</sup> Als Gründe für eine Auslandsbeschäftigung wird mehrheitlich das Machen von Erfahrung genannt (Arbeitserfahrungen und persönliche Erfahrungen jeweils mit 65 % im weltweiten Durchschnitt). Aber auch Karriere- (59 %), Stellen- (58 %) und Gehaltsmotive (56 %) spielen eine bedeutende Rolle (vgl. StepStone/Boston Consulting Group 2014:10).

**Tabelle 2-4: Rangfolge des Erfolgs in der Gewinnung ausländischer Talente (aus 103 Ländern weltweit)**

Rang	Land	Wert (1 bis 100)
4.	Schweden	68,86
6.	Niederlande	68,16
7.	Vereinigtes Königreich	68,13
9.	Vereinigte Staaten von Amerika	67,58
11.	Kanada	66,27
12.	Norwegen	66,01
16.	Deutschland	65,00
21.	Japan	59,89

Quelle: INSEAD (2013: 28-29).

Eine jährlich durchgeführte Studie des internationalen Personalvermittlers Manpower Group (2014) nimmt eine diametrale Perspektive ein. Hier werden etwa 37.000 Unternehmen in 42 Industrie- und Schwellenländern weltweit hinsichtlich ihrer Bemühungen, vakante Stellen zu besetzen, befragt. Es zeigt sich, dass im ersten Quartal 2014 die Deckung der Arbeitskräftenachfrage für Unternehmen zunehmend anspruchsvoller wurde. Die Bejahung der Frage hinsichtlich der Schwierigkeiten, offene Stellen zu besetzen, schwankt dabei zwischen 40 % in 2006 und 30 % in 2009. Im Zuge der konjunkturellen Erholung der Weltwirtschaft nach der Finanz- und Wirtschaftskrise 2008/2009 stieg die globale Nachfrage kontinuierlich auf 36 % (2014) an. Tabelle 2-5 zeigt die unterschiedlichen nationalen Bedarfe für 2014. Insbesondere fällt der, auch im längerfristigen Vergleich, hohe Wert für Japan mit 81 % auf (vgl. Kapitel 10). Deutschland liegt zusammen mit den USA bei 40 %.

**Tabelle 2-5: Globale Nachfrage nach Arbeitskräften: Probleme für Unternehmen, offene Stellen zu besetzen (aus 42 Industrie- und Schwellenländern)**

Rang	Land	2014
1.	Japan*	81 %
21.	Deutschland	40 %
23.	Vereinigte Staaten von Amerika	40 %
27.	Schweden	33 %
29.	Kanada	31 %
33.	Norwegen	20 %
36.	Vereinigtes Königreich	12 %
40.	Niederlande	5 %
	Mittelwert weltweit	36 %

Quelle: Manpower Group (2014).

\* Auf den Rängen zwei und drei folgen mit großem Abstand Peru und Indien.



Tabelle 2-6: Wanderungen nach ISCED-Gruppen zwischen kontinentalen und angelsächsischen Volkswirtschaften

Herkunfts-/ Zielländer	nach Deutschland		nach Frankreich		nach UK		nach USA	
<b>aus Deutschland</b>								
ISCED 3-4	/	/	21.135	43,3 %	16.089	47,9 %	92.151	42,5 %
ISCED 5-6	/	/	20.351	41,7 %	15.157	45,1 %	113.912	52,5 %
Insgesamt	/	/	48.861	100 %	33.609	100 %	216.949	100 %
<b>aus Frankreich</b>								
ISCED 3-4	22.761	34,6 %	/	/	28.165	49,6 %	19.630	25,5 %
ISCED 5-6	35.689	54,2 %	/	/	22.629	39,8 %	55.408	71,9 %
Insgesamt	65.817	100 %	/	/	56.800	100 %	77.091	100 %
<b>aus UK</b>								
ISCED 3-4	20.098	35,8 %	12.833	34,4 %	/	/	121.502	37,2 %
ISCED 5-6	29.481	52,5 %	20.733	55,6 %	/	/	195.607	59,9 %
Insgesamt	56.147	100 %	37.321	100 %	/	/	326.391	100 %
<b>aus USA</b>								
ISCED 3-4	25.817	35,0 %	151	1,4 %	29.941	51,5 %	/	/
ISCED 5-6	38.177	51,8 %	8.788	80,8 %	21.771	37,5 %	/	/
Insgesamt	73.747	100 %	10.872	100 %	58.067	100 %	/	/

Quelle: Geis et al. (2011: 790).\*

\* Differenz zu 100 % sind Anteile ISCED 0-2. Gepoolte Informationen für 2005 aus nationalen Datenquellen: Mikrozensus (D), Enquête Emploi (F), British Labour Force Survey (UK) und American Community Survey (USA), jeweils im Alter 25 bis 54 Jahre.

Im weltweiten Durchschnitt wird von nur 3 % der Personalverantwortlichen die Rekrutierung im Ausland als geeignete Personalmaßnahme zur Deckung ihres Personalbedarfes angesehen.<sup>11</sup> Der Vorjahreswert betrug 4 % (Manpower Group 2014).

Geis et al. (2011) diskutieren, inwieweit sich die angelsächsisch geprägten und die kontinentaleuropäischen Volkswirtschaften in ihrer Attraktivität für Hochqualifizierte unterscheiden. Sie gruppieren hierbei die Vereinigten Staaten und das Vereinigte Königreich auf der einen Seite, Frankreich und Deutschland auf der anderen Seite. Eine im Durchschnitt geringere Arbeitslosigkeit unter hochqualifizierten Zuwanderern bei gleichzeitig höherem Durchschnittseinkommen wird von den Autoren als Indikator einer höheren Standortattraktivität der angelsächsischen Arbeitsmärkte interpretiert. Weiterhin wird gezeigt, dass auch die Migrationsströme zwischen diesen vier Ländern nicht gleich verteilt sind. Tab. 2-6 zeigt, dass jeweils mehr Hochqualifizierte, gemessen an der ISCED-Gruppe 5-6, aus den europäischen Staaten in die USA wandern als andersherum.

Anhand einer Befragung internationaler Wissenschaftler im Bereich der Naturwissenschaften zeigt sich, dass diejenigen mit eigener Migrationserfahrung ihre Vergleichsgruppe im jeweiligen Zielland anhand ihrer nachgewiesenen Forschungsleistung übertreffen. Die Autoren können dabei nachweisen, dass dieses Phänomen auch nach Kontrolle für eine Positivselektion hält (Franzoni et al. 2014). Scellato et al. (2014) zeigen ergänzend, dass Wissenschaftler mit eigener Migrationserfahrung zudem über größere Forschungsnetzwerke verfügen als Wissenschaftler ohne Auslandserfahrung. Die Netzwerke in der Scientific Community umfassen dabei sowohl Kontakte aus dem jeweiligen Herkunftsland als auch dem jeweiligen Zielland.

Beispielhaft sei auf die internationale Nachfrage nach Medizinerinnen und Krankenschwestern bzw. Pflegekräften hingewiesen. Bhargava et al. (2011) berechnen die Medical Brain Drain Rate (MBD) als Verhältnis der in einem Jahr ausgewanderten Ärzte eines Landes an allen Ärzten eines Landes.<sup>12</sup>

11 Die große Mehrheit der Personalentscheider verfolgt eigene Aus- und Weiterbildungsprogramme im Inland als zentrale Stellgrößen der Personalentwicklung.

12 Eine Betrachtung über alle Länder im Zeitraum 1991 bis 2004 ergibt, dass insbesondere kleine karibische bzw. pazifische Inselstaaten die höchsten Abwanderungsraten aufweisen (vgl. Bhargava et al. 2011).

**Tabelle 2-7: Die zehn Länder weltweit, die am stärksten von der Abwanderung der im Herkunftsland ausgebildeten Ärzte betroffen sind**

Länder (mit mehr als 4 Mio. Einwohnern)	MBD-Rate 2004
Zimbabwe	0.454
Ghana	0.378
Haiti	0.349
Sri Lanka	0.348
Uganda	0.343
Südafrika	0.341
Malawi	0.318
Dominikanische Republik	0.306
Sambia	0.279
Hong Kong	0.276

Quelle: Bhargava et al. (2011).

Driouchi (2014) verweist in einem Überblicksartikel darauf, dass sich die Abwanderung von Medizinern erkennbar negativ auf die Versorgungslage im jeweiligen Herkunftsland auswirkt. Als deutlich beeinträchtigt werden die Regionen der Sub Sahara und Südasien genannt.

Tab. 2-8 zeigt die Anteile von im Ausland ausgebildeten Ärzten bzw. denen mit einer ausländischen Staatsangehörigkeit, wobei vergleichende Daten der OECD zu den betrachteten Zielländern nur vereinzelt vorliegen, u.a. fehlen Werte für Japan.

**Tabelle 2-8: Anteile im Ausland ausgebildeter bzw. ausländischer Ärzte an jeweils allen im Inland berufstätigen Ärzten, in Prozent, 2007**

Zielländer	Ausländische Ausbildung	Ausländische Staatsangehörigkeit
Deutschland	/	4,6 (Wert: 2005)
Kanada	17,9	/
Niederlande	6,3 (Wert: 2006)	/
Norwegen	/	15,6 (Wert: 2005)
Schweden	19,6 (Wert: 2006)	/
Vereinigtes Königreich	31,4	/
Vereinigte Staaten	25,9	/

Quelle: OECD (2009), Foreign-trained physicians.

Exemplarisch liegen für vier der betrachteten Länder ebenfalls die Entwicklungen als Zeitreihe vor. Die Zuwanderungsraten sind im Zeitablauf kontinuierlich hoch (vgl. Tabelle 2-9).<sup>13</sup>

<sup>13</sup> Es liegen keine Werte für Deutschland, die Niederlande, Norwegen und Japan vor.

Kolb und Klausmann (2013) sowie Kolb (2013) präsentieren eine systematische Darstellung der unterschiedlichen Ansätze einer Arbeitsmigrationssteuerung. Grob lassen sich drei Arten von Steuerungsmechanismen unterscheiden. Dies sind vertragsbasierte, berufs- bzw. sektorientierte oder humankapitalbasierte Mechanismen. Bei Ersteren ist das direkte Vorhandensein eines Arbeitgebers bzw. eines Arbeitsvertrags notwendig. Bei den berufs- bzw. sektorientierten Mechanismen ist hingegen eine nachgewiesene spezifische Kenntnis für den Zugang in ein reglementiertes Tätigkeitsfeld entscheidend. Kolb und Klausmann (2013) weisen jedoch darauf hin, dass beide Verfahren in der Praxis wechselseitig Anwendung finden. Dem stehen Mechanismen gegenüber, welche an der Humankapitalausstattung des einzelnen Arbeitsmigranten orientiert sind. Hierbei entscheidet ein standardisierter Kriterienkatalog, welcher oftmals in Form von Punkten und Rankings zur Anwendung kommt. Tabelle 2-10 skizziert unterschiedliche Typologien aus der Migrationsliteratur.

Jedoch steht die Offenheit der migrationspolitischen Rahmenbedingungen nicht automatisch mit den gesamtgesellschaftlichen Einstellungen zur Zuwanderung insgesamt im Einklang. Daten des World Value Surveys (WVS 2014) in Tabelle 2-11 zeigen über verschiedene Wellen hinweg persistente nationale Unterschiede hinsichtlich der Akzeptanz ausländischer Zuwanderung.

So lehnen in Schweden etwa drei Viertel der Bevölkerung die Benachteiligung von Zuwanderern ab bzw. dieser stimmen nur 11,1 bis 14,4 % zu, während es in Japan rund 60 % Befürworter sind. In beiden Ländern sind die Anteile über die drei Beobachtungszeitpunkte hinweg beständig. Die Zustimmungswerte aller anderen Länder bewegen sich dazwischen. Im Zeitablauf nimmt die Bevorzugung der einheimischen Bevölkerung bei der Stellenbesetzung jedoch insgesamt ab.<sup>14</sup> Die Zustimmungswerte für die Bundesrepublik haben sich im Befragungszeitraum deutlich in Richtung einer zuwanderungsfreundlichen Haltung entwickelt.

<sup>14</sup> Dieses Muster findet sich auch bei der Frage, ob Zuwanderer als Nachbarn (nicht) erwünscht wären.

Tabelle 2-9: Im Ausland ausgebildete Ärzten in Prozent, 2000 bis 2007

Zielländer	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Kanada	19,1	19,0	18,9	18,6	18,4	18,3	17,9	17,9
Schweden	12,6	13,5	14,4	15,8	17,1	18,2	19,6	/
Vereinigtes Königreich	26,2	26,5	/	/	30,8	32,2	32,3	31,4
Vereinigte Staaten	24,2	24,5	24,7	24,9	25,3	25,3	25,7	25,9

Quelle: OECD (2009), Foreign-trained physicians.

Tabelle 2-10: Typologien der Arbeitsmigrationssteuerung

Autoren	Typologie / Analytische Unterscheidung
Chaloff/Lemaitre (2009)	Angebots- vs. Nachfrageorientierung
Doomernik et al. (2009)	humankapitalorientiert vs. neokorporatistisch vs. marktbasierend
Hailbronner/Koslowski (2008)	Staat vs. Markt / explizit vs. implizit
Steinhardt (2005)	Preis- vs. Mengensteuerung
McLaughlan/Salt (2002)	Neuregelungen vs. Ausnahmetatbestände
Berlin-Institut (2012)	Humankapital- vs. Arbeitsmarktausrichtung
Papademetriou/Sumption (2011)	punktebasiert vs. arbeitgeberorientiert
Papademetriou/O'Neill (2004)	arbeitgeberorientiert vs. berufsspezifisch vs. Humankapitalausrichtung

Quelle: zitiert nach Kolb/Klausmann (2013: 240), Kolb (2013: 2).

Tabelle 2-11: Haltung in den Untersuchungsländern hinsichtlich der Bevorzugung der jeweils einheimischen Bevölkerung bei der Besetzung von Arbeitsstellen in ökonomischen Krisenzeiten, 2000 bis 2014

Land	Welle*	Zustimmung	Neutral	Ablehnung	Weiß nicht
Deutschland	2005/2009 (N=2.040)	54,6 %	16,0 %	27,3 %	2,1 %
	2010/2014 (N=2.043)	41,4 %	23,6 %	34,8 %	0,2 %
Vereinigtes Königreich	2005/2009 (N=1.016)	51,3 %	10,3 %	35,2 %	3,2 %
Vereinigte Staaten	2000/2004 (N=1.200)	48,6 %	10,4 %	39,5 %	1,5 %
	2005/2009 (N=1.241)	55,4 %	24,5 %	20,0 %	0,0 %
	2010/2014 (N=2.212)	50,5 %	25,9 %	23,6 %	0,0 %
Kanada	2000/2004 (N=1.931)	46,7 %	10,0 %	42,2 %	1,1 %
	2005/2009 (N= 2.164)	40,1%	12,8 %	45,1 %	2,0 %
Schweden	2000/2004 (N=1.014)	11,1 %	10,7 %	76,9 %	1,2 %
	2005/2009 (N=991)	11,8 %	8,3 %	79,8 %	0,0 %
	2010/2014 (N=1.200)	14,4 %	11,5 %	73,4 %	0,7 %
Niederlande	2005/2009 (N=1.029)	39,1 %	9,9 %	48,6 %	2,3 %
	2010/2014 (N=1.899)	36,0 %	21,3 %	36,4 %	6,4 %
Norwegen	2005/2009 (N=1.024)	34,6 %	8,0 %	57,0 %	0,4 %
Japan	2000/2004 (N=1.362)	56,2 %	29,5 %	7,0 %	7,2 %
	2005/2009 (N=1.020)	62,7 %	31,2 %	6,1 %	0,0 %
	2010/2014 (N=2.443)	62,1 %	26,4 %	3,8 %	7,7 %

Quelle: WVS (2014), verschiedene Wellen. Zustimmung zur Aussage „Wenn Arbeitsplätze knapp werden, sollten Arbeitgeber Einheimische statt Zuwanderer bevorzugen.“ Eigene Auswertung.

\* Vorliegende Wellen 4 bis 6 für die Jahre 2000 bis 2004, 2005 bis 2009 und 2010 bis 2014. Auswertung ohne Missing Values/ keine Antwort.

### Zusammenfassung

Die aktuelle Literatur deutet auf einen stetig steigenden Bedarf an (Hoch-)Qualifizierten in allen betrachteten OECD-Ländern hin. Trotz eines derzeit global steigenden Angebots an Fachkräften und steigender Fachkräftewanderung in die skizzierten Zielländer übersteigt der Anstieg der Nachfrage den Anstieg des Angebotes. Dies ergibt sich einerseits durch inländische demografische Veränderungen, aber andererseits auch aufgrund einer global immer wissensintensiveren Wirtschaftsweise. Das Heben nationaler Erwerbspotenziale allein reicht nicht aus, um den Bedarf zu decken. In den folgenden Länderstudien werden die nationalen Herangehensweisen und Bedarfe skizziert.

# 3 Länderstudie Deutschland

Seitens der internationalen Forschung werden die Bemühungen des Gesetzgebers hinsichtlich der gesetzlichen Rahmenbedingungen zur Öffnung des Arbeitsmarktes in Deutschland anerkannt. Sowohl die OECD (OECD 2013: 15) als auch der Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration (SVR) im aktuellen Jahresgutachten (SVR 2014: 72-80) loben die politischen Entwicklungen ausdrücklich. Auf der anderen Seite divergieren die darüber hinausgehenden Vorschläge und Forderungen. Während exemplarisch das Institut zur Zukunft der Arbeit (IZA) oder die Bertelsmann Stiftung in einem Strategiepapier die Forderung zur Einführung eines klassischen Punktesystems zur Zuwanderungssteuerung (Hinte 2013: 306-315; Morehouse 2013: 6-12) beibehalten, wird diesbezüglich seitens der OECD eine ambivalente Haltung (OECD 2013: 26-28) vertreten. Im aktuellen Jahresgutachten 2014 des SVR wird darauf hingewiesen, dass die Einführung eines Punktesystems neben den bestehenden Regelungen das System verkomplizieren könnte (SVR 2014: 15). Auch in der Politik und Öffentlichkeit gibt es hierzu derzeit einen aktiven Diskurs.

## 3.1 Fachkräftebedarf

Die Diskussion über den Fachkräftebedarf in Deutschland wird unter dem Eindruck der demografischen Alterung und der relativen Stärke des Arbeitsmarktes geführt. Dabei erscheinen die gegenwärtige ökonomische Situation mit hoher Beschäftigung und die zu erwartenden zukünftigen Entwicklungen zuerst einmal widersprüchlich. So deuten aktuelle Prognosen auf einen Rekordstand des Erwerbspersonenpotenzials hin. Damit wird das größtmögliche Arbeitsangebot in einer Volkswirtschaft bezeichnet. Es umfasst neben den bereits Erwerbstätigen die Erwerbslosen und die Stille Reserve (zur Abschätzung der Stillen Reserve: Böhm 2011) am Arbeitsmarkt. So steht dem Arbeitsmarkt aktuell ein Potential von etwa 45,8 Mio. Personen in Deutschland zur Verfügung. Die Zahl der Erwerbstätigen selbst wird auf etwa 43,0 Mio. geschätzt (Fuchs, Johann et al. 2015). Dem gegenüber stehen jedoch die Ergebnisse längerfristiger Simulationsrechnungen.

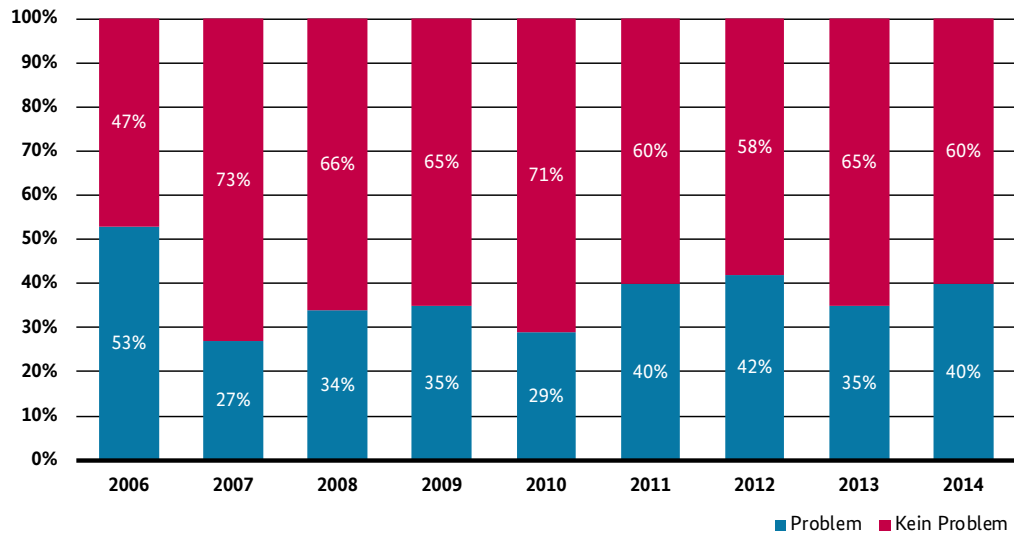
Brücker et al. (2013a) zeigen, dass das Erwerbspersonenpotenzial in Deutschland bis zum Jahr 2035 um 5,4 bzw. 7,3 Mio. Personen zurückgehen könnte. Dabei wird von einem Szenario mit steigender Erwerbsbeteiligung von Frauen und Älteren sowie jährlicher Nettozuwanderung von +200.000 bzw. +100.000 Personen ausgegangen. Die Autoren weisen jedoch darauf hin, dass der Rückgang des Arbeitsangebots nicht automatisch als Fachkräftelücke zu verstehen sei. Vogler-Ludwig et al. (2015) berechnen einen Bestand von 40,8 Mio. Erwerbstätige für das Jahr 2030. In der Variante mit unterstellt hoher Zuwanderung sind es 42 Mio.<sup>15</sup> Weitere Simulationsrechnungen zeigen, dass auch eine allgemeine Erhöhung der Arbeitszeit in Deutschland als betriebswirtschaftliche Stellgröße das zukünftige Absinken des Erwerbspersonenpotenzials nicht kompensieren kann (Wanger et al. 2013).

Hinsichtlich der zu erwartenden Effekte in der mittleren und langen Frist hat die Bundesregierung erkannt, dass neben der Steigerung und Sicherung der Erwerbstätigkeit von Frauen (zu Beschäftigungspotenzialen von Frauen: Böhm et al. 2011) und Älteren, dem lebenslangen Lernen und der betrieblichen Weiterbildung auch die qualifizierte Zuwanderung ein flankierendes Element zur Deckung des bevorstehenden Fachkräftebedarfs darstellt. Sowohl in der zentralen Demografiestrategie der Bundesregierung (BMI 2012: 53-56) als auch in den Zielen und Maßnahmen der Fachkräftesicherung der Bundesregierung (BMAS 2011: 31-34)<sup>16</sup> bzw. dem zugehörigen Fortschrittsbericht (BMAS 2015: 62-63) und der Erklärung der Partnerschaft für Fachkräfte in Deutschland (BMAS

15 Hier wird ein Anstieg der Nettozuwanderung bis 2020 unterstellt. In der Basisvariante wird ab 2020 mit netto +200.000 in der Variante „Hohe Zuwanderung“ mit netto +300.000 Zuwanderern gerechnet (vgl. Vogler-Ludwig et al. 2015:24). Alternative Rechnungen deuten auf einen Arbeitskräftebedarf von 5,2 Mio. Personen bis 2030 hin. Hierbei wird eine ansteigende Nettozuwanderung unterstellt, welche in 2030 +300.000 Zuwanderer pro Jahr umfassen soll (vgl. Prognos 2011: 32-33).

16 Die Bundesländer haben jeweils eigene Strategien mit Bezug auf die jeweiligen lokalen Bedarfe formuliert (vgl. Tab 3-10).

Abbildung 3-1: Probleme für deutsche Unternehmen, offene Stellen zu besetzen



Quelle: Manpower Group (2014).

2014: 5-6) wurde die Zuwanderung als eine wichtige Stellgröße diskutiert.<sup>17</sup>

Gemäß der Erhebungen der Manpower Group (2014) scheint es in Deutschland eine kontinuierliche Problemlage in der Besetzung vakanter Stellen zu geben (vgl. auch die Diskussion der Engpassanalyse der Bundesagentur für Arbeit in diesem Kapitel). Die Abbildung 3-1 zeigt, dass seit dem Jahr 2011 rund 40 % der befragten Unternehmen mit Rekrutierungsproblemen konfrontiert sind.

Tabelle 3-1 zeigt exemplarisch, welche Berufsgruppen in Deutschland aktuell seitens der deutschen Wirtschaft deutlich nachgefragt werden.

Tabelle 3-1: Die zehn Berufe, welche 2014 für deutsche Arbeitgeber am schwersten zu besetzen waren

Rang	Berufe nach Bedarfen
1.	Facharbeiter
2.	Ingenieure
3.	Geschäftsleitung / Führungskräfte
4.	IT Fachkräfte
5.	Gastgewerbe
6.	Sekretäre, persönliche Assistenten, Verwaltungs- und Bürokräfte
7.	Beschäftigte im Vertrieb
8.	Ärzte und andere nicht-pflegerische Gesundheitsberufe
9.	Techniker
10.	Beschäftigte im Rechnungs- und Finanzwesen

Quelle: Manpower Group (2014).

<sup>17</sup> Zu diesem Schluss kommen auch weitere relevante öffentliche und private Institutionen (vgl. Vogler-Ludwig et al. 2015: 17; BA 2012: 13; BA 2011: 14-15; PwC/ HWWI 2014: 24; McKinsey 2011: 16-17; Prognos 2011: 50-51).

Vogler-Ludwig et al. (2015: 20), PwC/HWWI (2014: 34-36) und Prognos (2011: 31-42) skizzieren jeweils für den Zeitpunkt 2030 eine deutliche Zunahme der Beschäftigung in wissensintensiven Dienstleistungen zu Lasten der traditionellen Sektoren Landwirtschaft und Industrie. Dies geht jedoch mit einem allgemeinen Anstieg der Produktivität in allen Sektoren einher. Dräger (2014) diskutiert den Umstand, dass es im Jahr 2030 zu unterschiedlichen Intensitäten bei den Engpässen für einzelne Ausbildungen und Berufe kommen wird. So werden zukünftig Personen mit einer Meisterausbildung sowie mit einer Techniker- oder Fachschulausbildung die besten Beschäftigungschancen auf dem Arbeitsmarkt haben. Qualifizierte Zuwanderung in

diesen Bereichen würde die erwarteten Bedarfe abmildern (Dräger 2014).

Trotz dieser erkennbaren Bedarfe an qualifizierten Fachkräften haben laut einer Befragung durch die Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA 2014) nur 22 % der deutschen Unternehmen eine strategische Personalplanung von mehr als drei Jahren. Dies trifft bei Unternehmen im Bereich Information und Kommunikation, bei denen gerade ein großer Bedarf an Fachkräften zu erwarten wäre, allerdings nur auf 17 % zu. Im Verarbeitenden Gewerbe sind es hingegen 29 %. Dabei steigt die Präferenz, Fachkräfte aus dem Ausland anzuwerben, linear mit der Unternehmensgröße an. Unter den Großunternehmen mit über 500 Angestellten haben 23 % in den letzten zwei Jahren Personen im Ausland angeworben, bei den Kleinen und Mittelständischen Unternehmen mit 50 bis 99 Angestellten waren es nur 6 % (INQA 2014: 7-8). Bellmann und Hübler (2014) weisen ergänzend darauf hin, dass in den Jahren 2007 bis 2012 Zuwanderung von ausländischen Arbeitskräften für deutsche Unternehmen keine Rolle zur Deckung der oftmals kurzfristigen Personalbedarfe gespielt hat. Vielmehr wurde Wert auf verstärkte Aus- und Weiterbildung gelegt.

## 3.2 Gesetzgeberische Maßnahmen und politische Strategien

### 3.2.1 Entwicklung des gesetzlichen Rahmens

Hinsichtlich des institutionellen Rahmens erfolgte in Deutschland seit dem Jahr 2012 ein großer Schritt in Richtung einer Ausgestaltung eines offenen und attraktiven Zuwanderungssystems.<sup>18</sup> Im Jahr 2012 traten zwei Gesetze in Kraft, um die rechtlichen Rahmenbedingungen für ausländische Fachkräfte zu erleichtern. Im April 2012 trat das Anerkennungsgesetz in Kraft (Gesetz zur Verbesserung der Feststellung und Anerkennung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen), um durch eine vereinfachte Anerkennung der Berufsabschlüsse vermehrt Fachkräfte aus dem Ausland zu gewinnen. Eine weitere Zielgruppe waren bereits in Deutschland lebende Personen mit bisher nicht anerkannten Berufsabschlüssen. Weiterhin wur-

18 Vgl. Griesbeck (2014) für eine detaillierte Analyse der rechtlichen Änderungen.

de im August 2012 die Hochqualifizierten-Richtlinie der EU umgesetzt und damit die Blaue Karte EU eingeführt. Durch die Blaue Karte EU wurden zusätzliche Vereinfachungen für den Zuzug hochqualifizierter Fachkräfte aus Drittstaaten geschaffen. Ausländische Fachkräfte aus Drittstaaten mit einem akademischen Abschluss, die einen Arbeitsplatz in Deutschland in ihrem Fachbereich und mit einem bestimmten Mindestbruttogehalt angeboten bekommen oder bereits einen Arbeitsvertrag unterzeichnet haben, erhalten nun den Aufenthaltstitel Blaue Karte EU. Dabei kann die Erteilung einer Niederlassungserlaubnis bereits nach 21 Monaten erfolgen, wenn alle notwendigen Voraussetzungen erfüllt sind. Zudem erleichtert das Gesetz Unternehmensgründungen sowohl für nach Deutschland einreisende Drittstaatsangehörige als auch für ausländische Absolventen deutscher Hochschulen.<sup>19</sup>

In Tabelle 3-2 werden die unterschiedlichen Aufenthaltstitel zum Zweck der Erwerbstätigkeit für Personen aus Drittstaaten in Deutschland skizziert. Nachfolgend wird auf die einzelnen Zuwanderungskanäle Bezug genommen.

### 3.2.2 Politische Strategien

#### Fachkräftestrategien von Bund und Ländern<sup>20</sup>

Mit der Kampagne „Make it in Germany“ ([www.make-it-in-germany.com](http://www.make-it-in-germany.com))<sup>21</sup> wurde ein zentrales Willkommensportal implementiert, um ausländische Fachkräfte umfassend über Leben und Arbeiten in Deutschland zu informieren. Es wird vom Bundesministerium für Wirtschaft und Energie umgesetzt. Das Willkommensportal „Make it in Germany“ ist Teil der gemeinsamen Fachkräfte-Offensive des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie (BMWi), des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) und der Bundesagentur für Arbeit (BA). Mittels des Willkommensportals erhalten ausländische Fachkräfte umfassende Informationen über ihre Karrierechancen, wie sie erfolgreich ihren Weg nach Deutschland gestalten können und warum es sich lohnt, hier zu

19 Vgl. die BAMF-Studie zu drittstaatsangehörigen Absolventen deutscher Hochschulen (Hanganu/Heß 2014).

20 Hierbei handelt es sich um eine Auswahl mit Fokus auf die Gewinnung im Ausland und die Willkommenskultur im Inland.

21 Die Informationen liegen zweisprachig, in Deutsch und Englisch vor (vgl. auch Bielecka/Hierl 2014: 31-36).

**Tabelle 3-2: Vereinfachte Übersicht der im AufenthG vorgesehenen Zuwanderungsmöglichkeiten für Fachkräfte aus Drittstaaten zur Aufnahme einer Beschäftigung**

Aufenthaltstitel	Erteilungsvoraussetzungen
<b>§ 18 Abs. 4 AufenthG (qualifizierte Beschäftigung)</b>	Aufenthaltsurlaubnis zur Ausübung einer Beschäftigung, die eine qualifizierte Berufsausbildung voraussetzt, darf für eine Beschäftigung in einer Berufsgruppe erteilt werden, die durch die Beschäftigungsverordnung (BeschV) zugelassen worden ist.
<b>§ 19 AufenthG (Niederlassung für Hochqualifizierte)</b>	Kann erteilt werden an hochqualifizierte Ausländer. Hierzu zählen Führungskräfte oder Wissenschaftler mit besonderen fachlichen Kenntnissen sowie Lehrpersonen in herausragender Funktion und wissenschaftliche Mitarbeiter in herausgehobenen Funktionen.
<b>§ 19a AufenthG (Blaue Karte EU)</b>	Kann erteilt werden an Personen mit einem deutschen, einem anerkannten ausländischen oder einem deutschen Hochschulabschluss vergleichbaren ausländischen Hochschulabschluss für eine Beschäftigung mit einem jährlichen Bruttomindestgehalt von 47.600 Euro (2014). Bei Berufen, in denen ein besonderer Bedarf besteht (sog. Mangelberufe*), beträgt das jährliche Bruttomindestgehalt 37.128 Euro (2014).
<b>§ 20 AufenthG (Forschung)</b>	Kann erteilt werden an Forscher, die eine wirksame Aufnahmevereinbarung zur Durchführung eines Forschungsvorhabens mit einer vom BAMF anerkannten Forschungseinrichtung geschlossen haben.
<b>§ 21 AufenthG (Selbständige Tätigkeit)</b>	Kann erteilt werden an Selbständige, wenn ein wirtschaftliches Interesse oder regionales Bedürfnis besteht, die Tätigkeit positive Auswirkungen auf die Wirtschaft erwarten lässt und die Finanzierung gesichert ist.

Quelle: AufenthG.

\* Ein Mangelberuf liegt vor, wenn die durchschnittliche Zeitdauer bis zur Besetzung einer offenen Stelle (Vakanzeit) mindestens 40 % über dem Durchschnitt liegt, auf 100 offene Stellen weniger als 300 Arbeitslose kommen, sowie die durchschnittliche Vakanzeit gegenüber dem Referenzzeitraum um mindestens 10 Tage ansteigt (BA 2014b: 25-28). Die Überprüfung erfolgt zweimal im Jahr

leben und zu arbeiten, sowie Zugang zu bestehenden Serviceangeboten. Weiterhin unterstützte die Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) in Kooperation mit der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) der BA das Willkommensportal von 2012 bis 2014 durch lokale Beratungs- und Informationsangebote im Rahmen eines Pilotprojekts zur Gewinnung von MINT-Fachkräften in Indien, Indonesien und Vietnam (BMWi/BMAS/BA 2012).

Als Maßnahme im Rahmen des Arbeitsgruppenprozesses der Demografiestrategie der Bundesregierung ist zum 01. Dezember 2014 das Serviceangebot Telefon-Hotline „Arbeiten und Leben in Deutschland“ unter der Rufnummer +49 (0)30-1815-1111 an den Start gegangen. Damit gibt es erstmals ein zentrales Beratungsangebot zu Fragen der Zuwanderung und Integration. Neben bereits zugewanderten Personen erhalten insbesondere zuwanderungsinteressierte Fachkräfte, aber auch Studierende und Auszubildende eine persönliche Beratung zu den Themengruppen Einreise und Aufenthalt, Deutsch lernen, Arbeitssuche sowie den Fragen der Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse (BMWi/BMI/BMBF/BA/BAMF 2014). In dem Sonderprogramm „The Job of my Life“ des BMAS und der ZAV werden speziell ausbildungsinteressierte Jugendliche aus den Mitgliedstaaten der EU und des EWR angesprochen. Um Jugendliche bei der erfolgreichen Berufsausbildung in Deutschland zu

unterstützen, gibt es im Rahmen von MobiPro-EU<sup>22</sup> individuell zugeschnittene Unterstützungsangebote wie beispielsweise vorbereitende und begleitende Deutschkurse. Der Internetauftritt ([www.thejobofmylife.de](http://www.thejobofmylife.de)) informiert über Ausbildungsberufe und die Spezifika des dualen Ausbildungssystems (BMAS/ZAV 2014).

Da insbesondere kleine und mittlere Unternehmen von Fachkräfteengpässen betroffen sind, fördert das BMWi das Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung ([www.kofa.de](http://www.kofa.de)), welches vom Institut der Deutschen Wirtschaft Köln (IW Köln) getragen wird. Über eine Internetplattform ist es Anlaufstelle für kleine- und mittelständische Unternehmen in Deutschland zum Thema Fachkräftesicherung. Mit kostenfrei abrufbaren Handlungsempfehlungen und Praxisbeispielen erhalten KMU Informationen, wie sie gute Personalarbeit ganz konkret auf ihr Unternehmen zugeschnitten gestalten können (IW Köln/ BMWi 2014a). Neben den inländischen Potenzialen wird auch das Potenzial ausländischer Fachkräfte betrachtet. So gibt es eine Handlungsempfehlung „Rekrutieren aus dem Aus-

22 Zum 30.07.2014 trat eine novellierte Fassung des Programms MobiPro-EU in Kraft (Fördergrundsätze zum Sonderprogramm des Bundes zur Förderung der beruflichen Mobilität von ausbildungsinteressierten Jugendlichen).



Tabelle 3-3: Strategien der Bundesländer

Bundesland	Strategie
Bayern	6 Säulen Fachkräftestrategie
Baden-Württemberg	Allianz für Fachkräfte Baden-Württemberg
Berlin	Masterplan Industriestadt Berlin 2010-2020
Brandenburg	Fachkräftesicherung in Brandenburg: Fachkräfte binden, halten und für Brandenburg gewinnen!
Bremen	Fachkräftesicherung des Landes Bremen
Hamburg	Hamburger Strategie zur Sicherung des Fachkräftebedarfs
Hessen	Gesamtkonzept Fachkräftesicherung Hessen
Mecklenburg-Vorpommern	Fachkräftesicherung für Mecklenburg-Vorpommern
Niedersachsen	Niedersächsischer Pakt für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs
Nordrhein-Westfalen	Fachkräfte sichern! Landesinitiative zur Fachkräftesicherung – Nordrhein-Westfalen handelt.
Rheinland-Pfalz	Vereinbarung - Rheinland-Pfalz für Ausbildung und Fachkräftesicherung
Saarland	Strategie der Landesregierung zur Deckung des Fachkräftebedarfs (via Demographie-Netzwerk)
Sachsen	Fachkräftestrategie Sachsen 2020
Sachsen-Anhalt	Fachkräftesicherungspakt
Schleswig-Holstein	Fachkräfteinitiative „Zukunft im Norden“
Thüringen	Fachkräfteperspektive 2020: Chancen nutzen - Potenziale erschließen

Quelle: Morehouse/Busse (2013: 6-7).

land“, in der KMU unter anderem Informationen über Rekrutierungs- und Marketingkanäle erhalten. Neben den bereits skizzierten Angeboten der ZAV wird auf den European Employment Service (EURES) der EU sowie auf die Bedeutung ausländischer Personal- und Rekrutierungsmessen hingewiesen (BMWi 2013).

Nicht nur der Bund, sondern auch die jeweiligen Bundesländer haben einzelne, oftmals lokale Strategien formuliert, um die Fachkräftesicherung vor Ort zu gewährleisten. In Tabelle 3-3 werden die einzelnen Strategien skizziert. Zu den häufig genannten Maßnahmen bei der Bewältigung von Fachkräfteengpässen gehören die Anerkennung von ausländischen Abschlüssen, die Anwerbung von ausländischen Studenten für ein Studium im jeweiligen Bundesland und die Bereitstellung von Informationen zu Beschäftigungsmöglichkeiten im betreffenden Bundesland (Morehouse/Busse 2013: 6-7).

### Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse

Das Anerkennungsgesetz sowie die Einführung der Blauen Karte EU geben den rechtlichen Rahmen zur Gewinnung ausländischer Fachkräfte vor und sind eingebettet in eine Reihe weiterer Gesetze und Neuordnungen. Insbesondere ist die neue Beschäftigungsverordnung vom Juni 2013 zu nennen, welche die Beschäftigung ausländischer Fachkräfte mit einer

abgeschlossenen Berufsausbildung regelt. In definierten Mangelberufen erfolgt der Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt ohne eine Vorrangprüfung und ermöglicht des Weiteren den Erhalt einer befristeten Arbeitserlaubnis (BMA 2015).

Die Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse ist ein zentrales Element der deutschen Fachkräftesicherung. Durch Inkrafttreten des Anerkennungsgesetzes wurde durch den Gesetzgeber erstmals eine Grundlage geschaffen, ausländische Berufsabschlüsse in Deutschland auf ihre Gleichwertigkeit zu deutschen Referenzberufen hin zu überprüfen. Im ersten Bericht zum Anerkennungsgesetz (BMBF 2014a) wird dazu auch auf den Stand der Gesetzgebung in den Bundesländern hingewiesen.<sup>23</sup> Mittels einer Internetseite ([www.erkennung-in-deutschland.de](http://www.erkennung-in-deutschland.de)), sowie der zentralen Hotline (Hotline Arbeiten und Leben in Deutschland) können sich interessierte Personen aus dem Ausland über das Verfahren zur Anerkennung ihrer ausländischen Berufsabschlüsse und die notwendige Gleichwertigkeitsprüfung informieren.<sup>24</sup> Für den Zeitraum

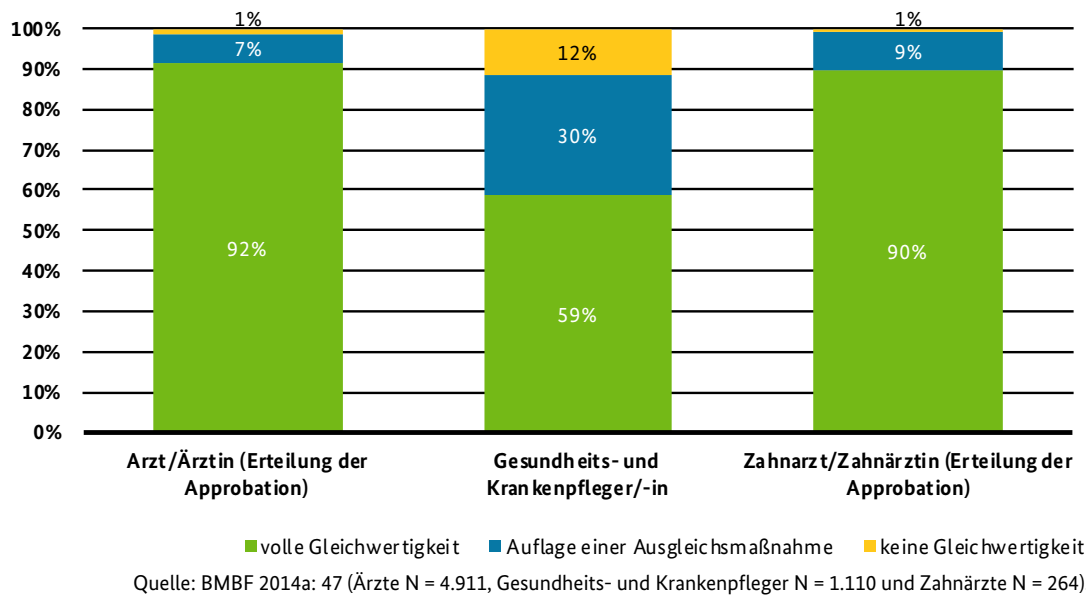
23 Zum Stichtag 20.02.2014 waren in 13 Bundesländern eigene Landesankennungsgesetze in Kraft getreten (BMBF 2014a: 24-25). Zum 01.07.2014 hatten alle Bundesländer eine spezifische Regelung.

24 Zum 30.07.2014 liegt die Seite in sechs Fremdsprachen vor. Einer Auswertung folgend haben seit dem Start 1,3 Mio. Personen die Seite besucht (BMBF 2014b).

vom Start im April bis zum Dezember 2012 lagen gemäß BMBF (2014a) bereits 10.989 Anträge auf Anerkennung vor. Hierbei entfielen 79,8 % auf reglementierte Berufe, d.h. Berufe, bei denen die Anerkennung Voraussetzung für die Berufsausübung ist. Von den 7.980 in 2012 bereits beschiedenen Verfahren, machte

diese sogar 90,0 % aus. Typischerweise handelt es sich um medizinische Gesundheitsberufe, im Wesentlichen um Approbationen von Ärzten.<sup>25</sup> Dies zeigt sich exemplarisch an den Abbildungen 3-2 und 3-3, die die drei jeweils häufigsten Berufe und die Art der Bescheide darstellen.

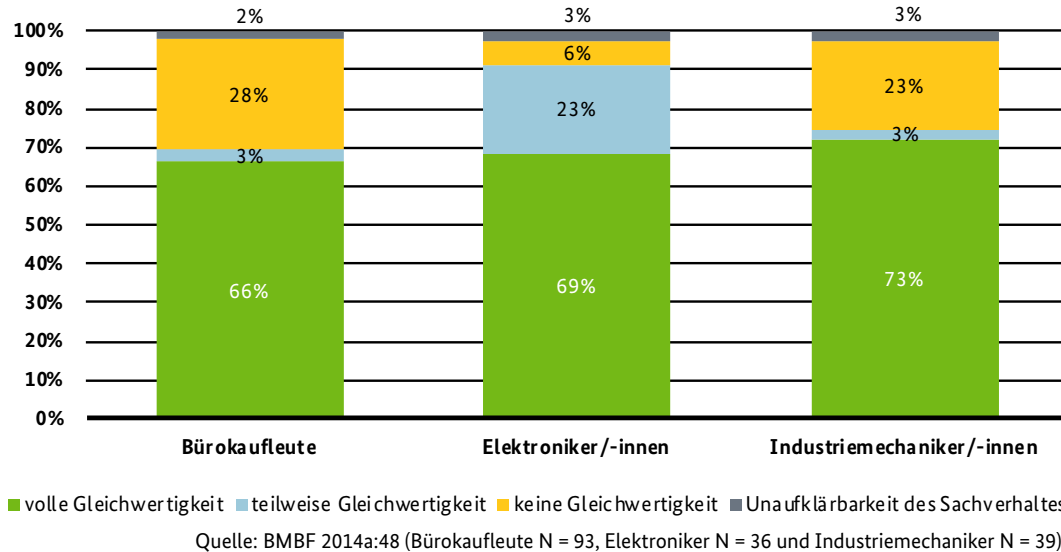
Abbildung 3-2: Ergebnisse der beschiedenen Verfahren bei den drei häufigsten reglementierten Referenzberufen, 2012



Hinsichtlich der Quoten zeigt sich, dass Ärzte bzw. Zahnärzte zu etwa 90 % als voll gleichwertig anerkannt werden, bei Pflegekräften bestehen zu 30 % Auflagen. Bei den häufigsten nicht reglementierten Berufen –

Bürokaufleute, Elektroniker und Industriemechaniker – werden über drei Viertel als voll gleichwertig anerkannt. Bei den Elektronikern wurden zusätzlich weitere 22,9 % als teilweise gleichwertig eingestuft.

Abbildung 3-3: Ergebnisse der beschiedenen Verfahren bei den drei häufigsten nicht reglementierten Referenzberufen, 2012



25 Im Zuge des Anerkennungsgesetzes gab es auch Anpassungen im Heilberufsgesetz des Bundes.

Neben Deutschen mit ausländischem Berufsabschluss (1.764) waren Rumänen (996), Staatsangehörige der Russischen Föderation (696) und Polen (645) die häufigsten Antragsteller. Die häufigsten Länder, in denen ein Berufsabschluss erzielt wurde, sind ebenfalls Rumänien (1.155), die Russische Föderation (906) und Polen (837) (BMBF 2014a: 48-49).

Informationen zum Thema „Anerkennung von ausländischen Berufsqualifikationen“ bietet auch das BQ-Portal ([www.bq-portal.de](http://www.bq-portal.de)). Das BQ-Portal, gefördert durch das BMWi, unterstützt zuständige Stellen und Arbeitgeber bei der Bewertung ausländischer Berufsabschlüsse mit umfassenden Informationen zu ausländischen Berufsqualifikationen und Berufsbildungssystemen. Es trägt damit maßgeblich zu Transparenz und Einheitlichkeit der Bewertungspraxis bei.

### Engpassanalyse der BA

Im Vergleich zu Darstellungen der unternehmensseitig offenbaren Arbeitskräftenachfrage (vgl. Manpower Group 2014; BDI/ Deutsche Bank 2014; Ernst and

Young 2014) bringt die BA in ihrer Engpassanalyse die Nachfrage bzw. die gemeldeten offenen Stellen mit dem Angebot, den gemeldeten Arbeitssuchenden bzw. den Arbeitslosen in ein Verhältnis. Nur auf diese Weise können Aussagen hinsichtlich eines Bedarfes an bestimmten Berufen getätigt werden. Dabei ist zu beachten, dass aufgrund der Branchenstruktur in Deutschland regional unterschiedliche Bedarfe vorliegen. So gibt es in den neuen Bundesländern, verglichen mit den alten Bundesländern, anteilig mehr vakante Stellen, welche eine Ausbildung voraussetzen, jedoch weniger, in denen keine oder aber einer universitäre Ausbildung benötigt wird (vgl. Fuchs, Michaela et al. 2014). Tabelle 3-4 zeigt die 19 von der BA als Engpassberufe aufgeschlüsselten Berufsgruppen. Diese verteilen sich auf 50 unterschiedliche Berufsgattungen und befinden sich sämtlich in den technischen Berufen sowie den Gesundheits- und Pflegeberufen.<sup>26</sup> Dabei fällt weiterhin auf, dass nicht nur Bedarfe an bestimmten akademischen Berufen, sondern gerade auch an nicht-akademischen Fachkräften mit einer Berufsausbildung bestehen. Weiterhin zeigt ein Vergleich der bisher vorliegenden Engpassanalysen, dass der skizzierte Mangel an bestimmten Berufen persistent ist (BA 2014b).

**Tabelle 3-4: Liste mit Mangelberufen gemäß BA, Stand: Dezember 2014**

Klassifikation	Berufsgruppe nach KldB 2010 und gesuchtem Anforderungsniveau
244	Metallbau und Schweißtechnik (Experten)
251	Maschinenbau und Betriebstechnik (Experten)
252	Fahrzeug-, Luft-, Raumfahrt- und Schiffbautechnik (Experten)
261	Mechatronik und Automatisierungstechnik (Fachkräfte, Spezialisten, Experten)
262	Energietechnik (Fachkräfte)
263	Elektrotechnik (Experten)
272	Technisches Zeichnen, Konstruktion und Modellbau (Experte)
342	Klempnerei, Sanitär, Heizung und Klimatechnik (Fachkräfte, Spezialisten)
343	Ver- und Entsorgung (Experten)
431	Informatik (Experten)
434	Softwareentwicklung und Programmierung (Experten)
511	Technischer Betrieb des Eisenbahn-, Luft- und Schiffsverkehrs (Spezialisten)
512	Überwachung und Wartung der Verkehrsinfrastruktur (Fachkräfte)
515	Überwachung und Steuerung des Verkehrsbetriebs (Fachkräfte)
522	Fahrzeugführung im Eisenbahnverkehr (Fachkräfte)
813	Gesundheits- und Krankenpflege, Rettungsdienst, Geburtshilfe (d.h. examinierte Gesundheits- und Krankenpfleger/innen) (Fachkräfte, Spezialisten)
814	Humanmedizin (ohne Zahnmedizin) (Experten)
821	Altenpflege (d.h. examinierte Altenpfleger/innen) (Fachkräfte, Spezialisten)
825	Medizin-, Orthopädie- und Rehathechnik (d.h. Meister/innen der Orthopädie-, Rehathechnik und Hörgeräteakustik (Fachkräfte, Spezialisten)

Quelle: BA (2014b: 32-34).

<sup>26</sup> Die Tätigkeiten werden gemäß der Klassifikation der Berufe 2010 (KldB) erfasst. Das Anforderungsprofil unterscheidet sich aufsteigend nach Helfer (keine formale oder nur einjährige Berufsausbildung), Fachkräften (min.

zweijährige Berufsausbildung), Spezialisten (Meister-, Techniker-, Fachschul- oder Hochschulausbildung) und Experten (min. vierjährige Hochschulausbildung).

Die Engpassanalyse, mit der Feststellung von Mangelberufen, dient als Grundlage für eine Positivliste (bzw. im englischen Sprachgebrauch white list), welche gemäß § 6 Absatz 2 Satz 1 Nr. 2 BeschV den Zugang ausländischer Arbeitskräfte aus nicht-akademischen Berufen regelt. Eine Anpassung der Positivliste erfolgt,

sofern sich in zwei aufeinanderfolgenden Beobachtungszeiträumen Änderungen in den einzelnen Mangelberufen ergeben (BA 2014a: 2). Tabelle 3-5 zeigt die 25 Berufsgattungen aus den technischen Berufen, sowie den Gesundheits- und Pflegeberufen, welche auf der Positivliste verzeichnet sind.

**Tabelle 3-5: Positivliste gemäß BA, Stand: August 2014**

Klassifikation	Berufsgattungen nach KldB 2010 und gesuchtem Anforderungsniveau
26112, 26113	Berufe in der Mechatronik (Fachkräfte, Spezialisten)
26122, 26123	Berufe in der Automatisierungstechnik (Fachkräfte, Spezialisten)
26212	Berufe in der Bauelektrik (Fachkräfte)
26222	Berufe in der Elektromaschinenteknik (Fachkräfte)
26252	Berufe in der elektrischen Betriebstechnik (Fachkräfte)
26262	Berufe Leitungsinstallation, -wartung (Fachkräfte)
26302	Berufe in der Elektrotechnik (ohne Spezialisierung) (Spezialisten)
26393	Aufsicht - Elektrotechnik (Spezialist)
34202	Berufe in der Klempnerei (ohne Spezialisierung) (Fachkräfte)
34212, 34313	Berufe Sanitär-, Heizungs-, Klimatechnik (Fachkräfte, Spezialisten)
34232	Berufe in der Kältetechnik (Fachkräfte)
34293	Aufsichtskräfte - Klempnerei, Sanitär, Heizung, Klima (Spezialisten)
51113	Berufe im technischen Eisenbahnbetrieb (Spezialisten)
51222	Berufe in der Überwachung und Wartung der Eisenbahninfrastruktur (Fachkräfte)
51522	Berufe Überwachung des Eisenbahnverkehrsbaus (Fachkräfte)
52202	Triebfahrzeugführer Eisenbahnverkehr (Fachkräfte)
81313	Berufe Gesundheits-, Krankenpflege (ohne Spezialisierung) (Fachkräfte)
81313	Berufe in der Fachkrankenpflege (Spezialisten)
81332	Berufe operations-/medizinische Assistenz (Fachkräfte)
82102, 82182	Berufe in der Altenpflege (Fachkräfte)
82513	Berufe in der Orthopädie-, Rehathechnik (Spezialisten)
82593	Meister Orthopädie, Rehathechnik und Hörgeräteakustik*

\* Ohne Medizintechnik, Zahntechnik und Augenoptik.

Quelle: BA (2014a: 1-5).

## Sprachangebote

Neben der fachlichen bzw. qualifikatorischen Eignung stellt das Beherrschen der deutschen Sprache eine zentrale Größe für die Beschäftigung ausländischer Arbeitskräfte dar. In einer großen Befragung deutscher Unternehmer durch die OECD wurde festgestellt, dass über 60 % der befragten Klein- und Mittelständler dies als sehr wichtige Fähigkeit ansehen. Dabei wird die Erfordernis der Sprachkenntnisse sogar noch wichtiger eingeschätzt als die eigentliche Qualifikation und die Ausübung eines Mangelberufes (OECD 2013: 126-130).

## ESF-BAMF-Programm

Das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) ist seit 2009 für die Durchführung berufsbezogener Deutschkurse verantwortlich. Das Programm richtet sich an Menschen mit Migrationshintergrund, die dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen und spezifischen Förderbedarf in den berufsfachsprachlichen Kenntnissen aufweisen. Die Kurse werden auf allen Sprachniveaus angeboten; so gibt es spezifische Angebote für Fachkräfte, aber auch für Personen, die Leistungen

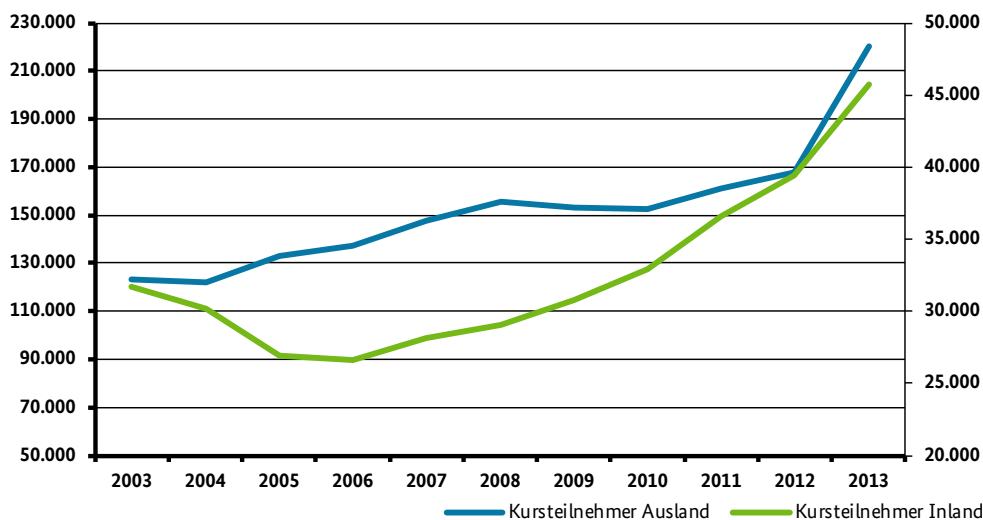
nach dem zweiten oder dritten Sozialgesetzbuch beziehen. Eine Maßnahme im Rahmen des ESF-BAMF-Programms besteht aus zwei Teilen, dem berufsbezogenen Deutschunterricht und der Qualifizierung. Letztere umfasst Fachunterricht, ein Praktikum sowie eine Betriebsbesichtigung.<sup>27</sup>

Seit dem Jahr 2009 sind rund 6.700 Kurse mit rund 130.000 Teilnehmern durchgeführt worden. Dafür stehen Mittel aus dem Europäischen Sozialfonds (ESF) für Deutschland zur Verfügung. In der laufenden Förderperiode bis Jahresende 2014 sind dies rund 311 Mio. Euro. Zum Jahresbeginn 2015 schließt sich die nachfolgende Förderperiode an.

### Goethe Institute

Eine Auswertung der Jahrbücher und Rechenschaftsberichte der Goethe Institute zeigt, dass sowohl in den Auslandsvertretungen als auch im Inland die Nachfrage nach Deutschkursen ansteigt. Dabei nehmen im Zeitablauf sowohl die Anzahl der Kursteilnehmer als auch die Anzahl der Kurse selbst zu. Das Gros der Weiterbildungstätigkeit erfolgt dabei in den Auslandsvertretungen. Waren es im Jahr 2003 noch 123.318 Sprachkursteilnehmer im Ausland, erhöhte sich ihre Anzahl im Jahr 2013 auf 220.485. Die Anzahl der inländischen Kursteilnehmer veränderte sich im Vergleichszeitraum von 31.713 Personen auf 45.780 (vgl. Abb. 3-4).

Abbildung 3-4: Anzahl der Kursteilnehmer, 2003 bis 2013



Quelle: Goethe Institut (2014), mehrere Jahrgänge, rechte Skala: Teilnehmer Inland, eigene Darstellung.

Die höchsten Teilnehmerzahlen fanden sich 2013 neben denen in Deutschland in Indien, Spanien, in der Türkei, in Brasilien und der Russischen Föderation, Ägypten und China sowie in weiteren asiatischen Staaten. Die jeweiligen Kurs- und Prüfungsteilnehmerzahlen sind der Tabelle 3-6 zu entnehmen.

Ein weiterer Beleg für die Attraktivität der Sprachkursangebote zeigt sich in der Anzahl aller abgelegten Prüfungen. Von 2003 bis 2013 stieg die Anzahl von etwa 80.000 auf rund 246.000. Weiterhin stiegen im Ausland die Kurse zwischen 2006 und 2012 von 13.500 auf 17.161 an. Die inländischen Kurse nahmen im selben Zeitraum von 3.474 auf 5.999 zu (vgl. Abb. 3-5).

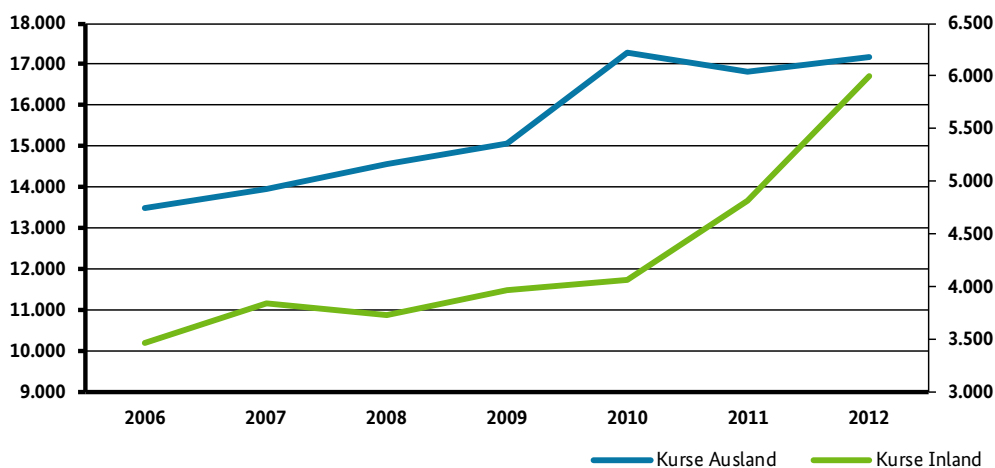
27 Eine Broschüre des Bundesamtes beschreibt den Aufbau und die Durchführung. Exemplarisch wird dabei die Sprachausbildung im Pflegesektor dargestellt (BAMF 2013). Auf der Internetseite des Bundesamtes wird weiterhin ein Flyer in Deutsch, sowie in zwölf weiteren Sprachen, zur Verfügung gestellt.

Tabelle 3-6: Länder mit den meisten Teilnehmern an Kursen und Prüfungen, 2013

Land	Anzahl Kursteilnehmer	Anzahl Prüfungsteilnehmer
Deutschland	45.780	13.172
Indien	15.050	25.020
Spanien	9.580	2.890
Türkei	9.430	11.810
Brasilien	8.620	1.480
Russische Föderation	8.010	4.090
Ägypten	7.110	3.630
China	6.930	2.840
Vietnam	6.470	3.060
Thailand	6.460	2.900
Indonesien	6.220	3.280
Sonstige	129.660	74.172
Insgesamt	266.265	246.000

Quelle: Goethe Institut (2014), mehrere Jahrgänge, sortiert nach Kursteilnehmern, eigene Darstellung.

Abbildung 3-5: Anzahl der angebotenen Sprachkurse, 2006 bis 2012



Quelle: Goethe Institut (2014), mehrere Jahrgänge, rechte Skala: Teilnehmer Inland, eigene Darstellung.

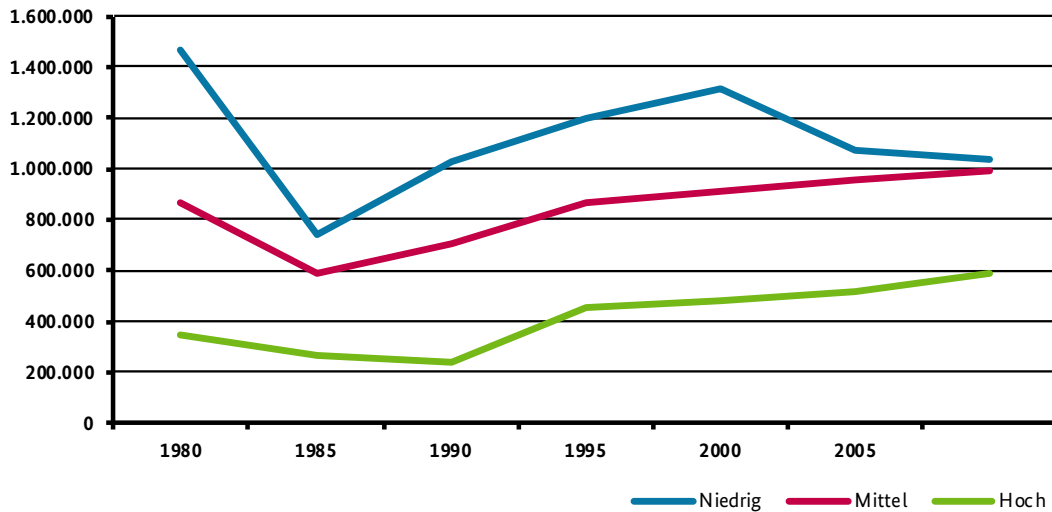
### 3.3 Zuwanderung und Erwerbstätigkeit ausländischer Fachkräfte

#### 3.3.1 Zuwanderung ausländischer Fachkräfte

Auf Basis der Brain Drain-Datenbank des Instituts für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB) lassen sich geschlechts- und qualifikationsspezifische Zuwanderungsmuster in Form von Bestandszahlen für 20 OECD-Zielländer darstellen. Dies erfolgt jeweils in Fünfjahresabschnitten für die Jahre 1980 bis 2010.<sup>28</sup>

<sup>28</sup> Die Daten umfassen die Gesamtzahl der im Ausland

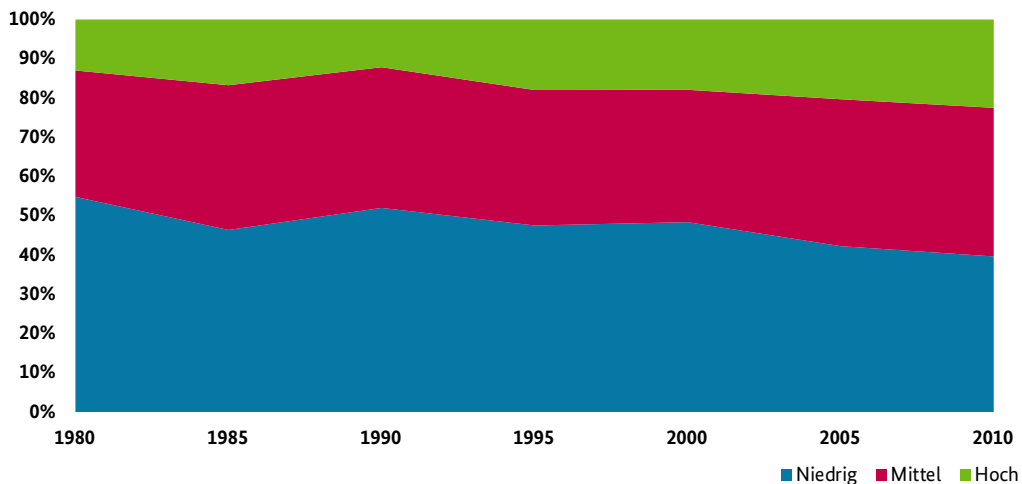
geborenen Personen über 25 Jahre, welche in einem der 20 OECD-Zielländer leben, nach Jahr, Geschlecht, Herkunftsland und Bildungsstand. Das Bildungsniveau wird in niedrig, mittel und hoch qualifiziert unterschieden. Die in den Datensätzen bereitgestellten Informationen beziehen sich auf aggregierte Zensusinformationen der 20 OECD-Zielländer: Australien, Österreich, Kanada, Chile, Dänemark, Finnland, Frankreich, Deutschland, Griechenland, Irland, Luxemburg, Niederlande, Neuseeland, Norwegen, Portugal, Spanien, Schweden, Schweiz, das Vereinigte Königreich und die Vereinigten Staaten von Amerika (vgl. Brücker et al. 2013b).

Abbildung 3-6: **Aufhältige Männer in Deutschland nach Qualifikationsniveaus, 1980 bis 2010 (absolut)**

Quelle: IAB Brain Drain-Datenbank (Brücker et al. 2013b), eigene Darstellung.

In Abb. 3-6 werden nominale Bestandszahlen ausländischer Männer für Deutschland hinsichtlich dreier grober Qualifikationsniveaus dargestellt. Ausgehend von hohen Werten für die frühen 1980er Jahre, erfol-

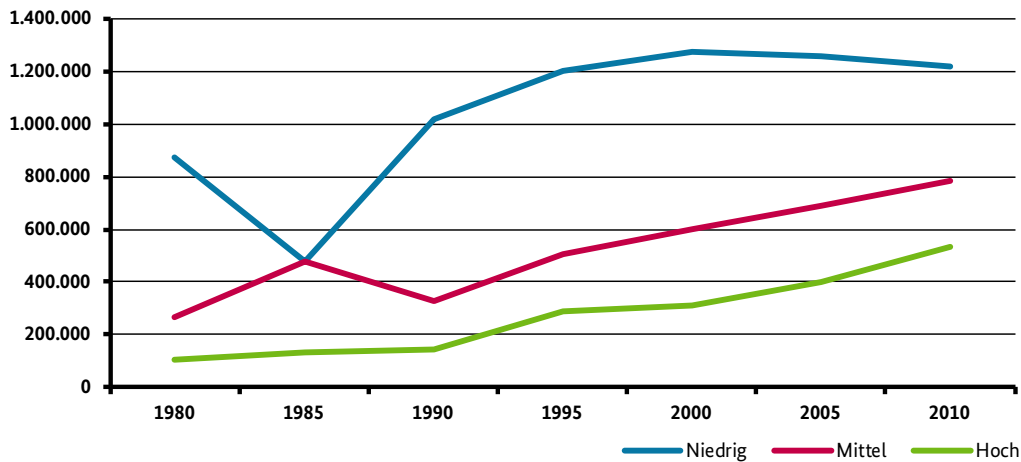
gen über alle Ausbildungsbereiche ansteigende Werte, wobei sich seit den 2000er Jahren die Bildungsstruktur zugunsten der Qualifizierten und Hochqualifizierten verschiebt. Dies zeigt sich detaillierter in Abb. 3-7, in der die Verhältniswerte dargestellt sind.

Abbildung 3-7: **Aufhältige Männer in Deutschland nach Qualifikationsniveaus, 1980 bis 2010 (relativ)**

Quelle: IAB Brain Drain-Datenbank (Brücker et al. 2013b), eigene Darstellung.

Die beiden nachfolgenden Abb. 3-8 und 3-9 spiegeln in ähnlicher Form die Zuwanderungsmuster von Frauen bzw. ihre Bildungsstruktur im Zeitablauf wider.

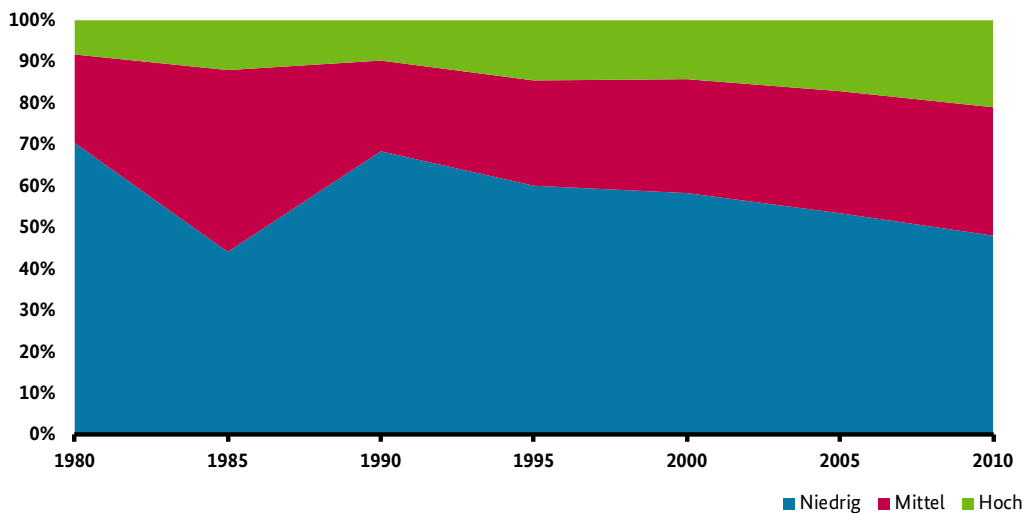
Abbildung 3-8: Aufhältige Frauen in Deutschland nach Qualifikationsniveaus, 1980 bis 2010 (absolut)



Quelle: IAB Brain Drain-Datenbank (Brücker et al. 2013b), eigene Darstellung.

Auch hier findet sich das skizzierte Muster, dass im Zeitverlauf die Anteile der (Hoch-) Qualifizierten erkennbar zunehmen.

Abbildung 3-9: Aufhältige Frauen in Deutschland nach Qualifikationsniveaus, 1980 bis 2010 (relativ)



Quelle: IAB Brain Drain-Datenbank (Brücker et al. 2013b), eigene Darstellung.

### Zuwanderung aus Drittstaaten

Betrachtet man die Zuwanderung von Fachkräften bzw. Hochqualifizierten aus Drittstaaten (nach §§ 18 Abs. 4, 19, 19a, 20 und 21 AufenthG) insgesamt, so zeigt sich ein kontinuierlicher Anstieg von rund 16.000 Zuwanderern im Jahr 2009 auf über 27.000 im Jahr 2012. 2013 wurde ein Rückgang der Zuzüge auf 24.000 Fach-

kräfte registriert, der auf den Beitritt Kroatiens zur EU im Jahr 2013 zurückzuführen ist.<sup>29</sup>

<sup>29</sup> Hanganu et al. (2014) diskutieren die Beschäftigungseffekte der Zuwanderung aus den Staaten Rumänien und Bulgarien vor und nach dem Erhalt der vollen Arbeitnehmerfreizügigkeit zum 01.01.2014.



**Tabelle 3-7: Zuwanderung von Fachkräften bzw. Hochqualifizierten aus Drittstaaten, 2009 bis 2013 (Einreise im jeweiligen Berichtsjahr)**

Erwerbsmigration nach	2009	2010	2011	2012	2013
§ 18 Abs. 4 AufenthG (qualifizierte Beschäftigung)	14.816	17.889	23.912	23.191	17.185
§ 19 AufenthG (Hochqualifizierte)	169	219	370	244	27
§ 19a AufenthG i. V. m. § 2 Abs. 1 Nr. 2 Bst. a) BeschV (Blaue Karte EU, Regelberufe)	-	-	-	1.387	2.786
§ 19a AufenthG i. V. m. § 2 Abs. 1 Nr. 2 Bst. b) oder § 2 Abs. 2 BeschV (Blaue Karte EU, Mangelberufe)	-	-	-	803	1.865
§ 20 AufenthG (Forscher)	140	211	317	366	444
§ 21 AufenthG (selbständige Tätigkeit)	1.024	1.040	1.347	1.358	1.690
Fachkräfte insgesamt	16.149	19.359	25.946	27.349	23.997

Quelle: Ausländerzentralregister/Bundesamt in Zahlen 2014.

### Qualifizierte Beschäftigung

Für Drittstaatsangehörige wurde mit Inkrafttreten des Zuwanderungsgesetzes am 1. Januar 2005 das bis dahin notwendige doppelte Genehmigungsverfahren, wonach ein Bewerber die Arbeits- und die Aufenthaltserlaubnis jeweils bei verschiedenen Behörden beantragen musste, durch ein internes Zustimmungsverfahren ersetzt. Die Erlaubnis zur Beschäftigung wird zusammen mit der Aufenthaltserlaubnis von der Ausländerbehörde erteilt, sofern die Arbeitsverwaltung intern zugestimmt hat („one-stop-government“). Eine Zustimmung kann nur erfolgen, wenn ein konkretes Arbeitsplatzangebot vorliegt (§ 18 Abs. 5 AufenthG).

Die Bundesagentur für Arbeit kann der Erteilung einer Aufenthaltserlaubnis nach § 18 AufenthG zustimmen, wenn sich durch die Beschäftigung von Ausländern keine nachteiligen Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt ergeben und für die Beschäftigung deutsche Arbeitnehmer sowie Ausländer, die diesen hinsichtlich der Arbeitsaufnahme rechtlich gleichgestellt sind oder die nach dem Recht der EU einen Anspruch auf vorrangigen Zugang zum Arbeitsmarkt haben,<sup>30</sup> nicht zur Verfügung stehen (sog. Vorrangprüfungen) (§ 39 Abs. 2 Nr. 1 AufenthG).

An Drittstaatsangehörige, die im Jahr 2013 eingereist sind, wurden 28.836 Aufenthaltserlaubnisse zum Zweck der Erwerbstätigkeit nach § 18 AufenthG erteilt. Im Vergleich zum Vorjahr (34.587 erteilte Aufenthaltserlaubnisse) bedeutet dies zwar einen Rückgang um

16,6 %. Allerdings ist dabei zu berücksichtigen, dass der Rückgang insbesondere darauf zurückzuführen ist, dass kroatische Staatsangehörige seit dem Beitritt zur EU am 1. Juli 2013 keine entsprechende Aufenthaltserlaubnis zum Zweck der Erwerbstätigkeit mehr benötigen. Im Jahr 2012 wurden noch etwa 4.000 Aufenthaltserlaubnisse zum Zweck der Erwerbstätigkeit an Kroaten erteilt. Außerdem erfüllen Arbeitsmigranten, denen bis Juli 2012 eine Aufenthaltserlaubnis gemäß § 18 AufenthG erteilt worden wäre, nun teils auch die Voraussetzungen für eine Blaue Karte EU, sodass die Verbreitung dieses Aufenthaltstitels auch zu einer Verringerung der Erteilungszahlen bei anderen Titeln führen kann.

Die größten Gruppen ausländischer Arbeitnehmer, die im Jahr 2013 eingereist sind, waren Staatsangehörige aus den Vereinigten Staaten, Indien, Bosnien-Herzegowina und China.

Betrachtet man die im Jahr 2013 zum Zweck der Beschäftigung nach § 18 AufenthG eingereisten Drittstaatsangehörigen nach ihrer Qualifikation, so zeigt sich, dass etwa zwei Drittel von ihnen eine qualifizierte Beschäftigung nach § 18 Abs. 4 AufenthG in Deutschland aufnehmen. Während bei Staatsangehörigen aus Indien, Japan, Korea, China und der Türkei überproportional viele Personen eine Aufenthaltserlaubnis zur Ausübung einer qualifizierten Beschäftigung erhielten, hat die Mehrheit der georgischen, ukrainischen, australischen und russischen Staatsangehörigen eine Beschäftigung aufgenommen, die keine qualifizierte Berufsausbildung erfordert. Insgesamt lebten am 31. Dezember 2013 89.056 ausländische Staatsangehörige mit einem Aufenthaltstitel nach § 18 AufenthG in Deutschland (Ende 2012: 92.977).

<sup>30</sup> Sog. Vorrangprüfung.

**Tabelle 3-8: Zur Ausübung einer Beschäftigung nach § 18 AufenthG, 2008 bis 2013 eingereiste Drittstaatsangehörige nach den häufigsten Staatsangehörigkeiten**

Staatsangehörigkeit	2008		2009		2010		2011		2012		2013	
	absolut	Frauen-anteil %	absolut	Frauen-anteil %	absolut	Frauen-anteil %	absolut	Frauen-anteil %	absolut	Frauen-anteil %	absolut	Frauen-anteil %
Vereinigte Staaten	3.455	32,4	2.800	33,6	3.368	35,6	3.838	33,4	3.482	35,8	3.681	36,5
Indien	3.826	12,4	2.987	13,3	3.404	14,6	4.720	13,1	4.318	13,9	3.277	13,4
Bosnien-Herzegowina	1.350	2,9	1.633	2,2	1.621	3,1	2.748	2,1	3.268	2,0	2.881	5,6
China	2.406	34,1	2.204	28,5	2.707	27,6	3.137	29,6	3.052	26,5	2.611	29,5
Serbien*	1.084	5,5	1.085	5,0	1.688	4,2	2.130	5,1	1.900	4,9	1.834	6,3
Japan	1.724	18,7	1.258	16,0	1.585	16,2	1.855	19,9	1.715	18,2	1.606	18,6
Türkei	1.417	14,5	1.029	15,3	912	21,5	1.209	16,2	1.473	12,0	1.133	13,9
Russische Föderation	1.701	63,7	1.460	69,2	1.411	67,1	1.553	62,2	1.329	64,7	1.020	66,5
Ukraine	1.330	65,3	1.191	69,3	1.231	72,9	1.346	70,3	1.320	72,0	975	73,8
sonstige Staatsangehörigkeiten	10.848	37,3	9.406	39,1	10.371	40,0	13.513	32,6	12.730	33,5	7.818	47,7
Insgesamt	29.141	31,0	25.053	31,7	28.298	31,9	36.049	27,4	34.587	27,1	26.836	31,3

\* Serbien umfasst ehemaliges Serbien und Montenegro.

Quelle: Ausländerzentralregister/Bundesamt in Zahlen 2014.

**Tabelle 3-9: Zur Ausübung einer Beschäftigung nach § 18 AufenthG, 2013 eingereiste Ausländer nach den häufigsten Staatsangehörigkeiten**

	keine qualifizierte Beschäftigung (§ 18 Abs. 3 AufenthG)		qualifizierte Beschäftigung nach Rechtsverordnung (§ 18 Abs. 4 S. 1 AufenthG)		qualifizierte Beschäftigung im öffentlichen Interesse (§ 18 Abs. 4 S. 2 AufenthG)		Beschäftigung allgemein (§ 18 AufenthG)		Beschäftigung nach § 18 AufenthG insgesamt	
	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
Vereinigte Staaten	1.523	41,4	2.114	57,4	32	0,9	12	0,3	3.681	13,7
Indien	73	2,2	3.099	94,6	53	1,6	52	1,6	3.277	12,2
Bosnien-Herzegowina	943	32,7	1.895	65,8	10	0,3	33	1,1	2.881	10,7
China	305	11,7	2.255	86,4	39	1,5	12	0,5	2.611	9,7
Serbien*	699	38,1	1.121	61,1	9	0,5	5	0,3	1.834	6,8
Japan	219	13,6	1.378	85,8	8	0,5	1	0,1	1.606	6,0
Türkei	249	22,0	837	73,9	44	3,9	3	0,3	1.133	4,2
Russische Föderation	550	53,9	444	43,5	16	1,6	10	1,0	1.020	3,8
Ukraine	786	80,6	176	18,1	8	0,8	5	0,5	975	3,6
Australien	355	61,4	217	37,5	5	0,9	1	0,2	578	2,2
Kanada	206	39,5	306	58,7	8	1,5	1	0,2	521	1,9
Georgien	469	91,2	43	8,4	1	0,2	1	0,2	514	1,9
Korea, Republik	77	15,0	429	83,8	5	1,0	1	0,2	512	1,9
Brasilien	186	38,8	286	59,7	4	0,8	3	0,6	479	1,8
sonstige Staatsangehörigkeiten	2.841	54,5	2.234	42,8	109	2,1	30	0,6	5.214	19,4
Insgesamt	9.481	35,3	16.834	62,7	351	1,3	170	0,6	26.836	100

\* Serbien umfasst ehemaliges Serbien und Montenegro.

Quelle: Ausländerzentralregister/Bundesamt in Zahlen 2014.

### Inhaber einer Blauen Karte EU

Mit dem Inkrafttreten des Umsetzungsgesetzes der Hochqualifizierten-Richtlinie der Europäischen Union (Richtlinie 2009/50/EG) zum 1. August 2012 wurde mit § 19a AufenthG die Blaue Karte EU als neuer Aufenthaltstitel eingeführt.

Diesen erhalten Drittstaatsangehörige, die über einen deutschen Hochschulabschluss oder einen ausländischen anerkannten bzw. vergleichbaren Hochschulabschluss sowie einen Arbeitsvertrag mit einem Unternehmen in Deutschland oder zumindest ein konkretes Arbeitsplatzangebot verfügen. Dabei müssen sie ein bestimmtes jährliches Bruttomindestgehalt erzielen, das grundsätzlich bei zwei Dritteln der jährlichen Beitragsbemessungsgrenze der allgemeinen Rentenversicherung liegt<sup>31</sup> (2015: 48.400 Euro). Bei Berufen, für die in Deutschland ein besonderer Bedarf besteht (Mangelberuf), genügt ein Mindestgehalt von 52 % der Beitragsbemessungsgrenze (2015: 37.752).

Die Blaue Karte EU wird bei erstmaliger Erteilung auf höchstens vier Jahre befristet (§ 19a Abs. 3 AufenthG). Nach 33-monatiger Beschäftigung als Hochqualifizierter und dem Nachweis von Leistungsbeiträgen für

diesen Zeitraum in eine Altersversorgung sowie von einfachen Kenntnissen der deutschen Sprache ist einem Inhaber einer Blauen Karte EU eine unbefristete Niederlassungserlaubnis zu erteilen. Werden Sprachkenntnisse auf dem Niveau B1 nachgewiesen, ist die Niederlassungserlaubnis bereits nach 21 Monaten auszustellen (§ 19a Abs. 6 AufenthG).

Familienangehörigen (Ehegatten und minderjährigen ledigen Kindern) eines Inhabers einer Blauen Karte EU ist bei Vorliegen der weiteren allgemeinen Voraussetzungen eine Aufenthaltserlaubnis zu erteilen. Vom mit- oder nachziehenden Ehegatten wird für die Einreise kein Nachweis von Deutschkenntnissen verlangt.

Insgesamt lebten am 31. Dezember 2013 13.551 Inhaber einer Blauen Karte EU (nach § 19a Abs. 1 AufenthG) in Deutschland. Rund zwei Drittel waren bereits vor 2013 eingereist, rund ein Drittel in diesem Jahr.

**Tabelle 3-10: Zur Ausübung einer Beschäftigung nach § 19a AufenthG (Blaue Karte EU), 2013 eingereiste Drittstaatsangehörige nach den häufigsten Staatsangehörigkeiten**

	Regelberufe nach § 19a AufenthG i.V.m. § 2 Abs. 1 Nr. 2 Bst. a) BeschV		Mangelberufe nach § 19a AufenthG i.V.m. § 2 Abs. 1 Nr. 2 Bst. b) oder § 2 Abs. 2 BeschV		Beschäftigung nach § 19a AufenthG insgesamt	
	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
Indien	660	64,8	359	35,2	1.019	21,9
Russische Föderation	262	58,6	185	41,4	447	9,6
Vereinigte Staaten	268	84,5	49	15,5	317	6,8
China	175	72,0	68	28,0	243	5,2
Ukraine	111	45,9	131	54,1	242	5,2
Serbien*	92	40,4	136	59,6	228	4,9
Ägypten	63	37,1	107	62,9	170	3,7
Türkei	89	66,4	45	33,6	134	2,9
sonstige Staatsangehörigkeiten	1.066	57,6	785	42,4	1.851	39,8
Insgesamt	2.786	59,9	1.865	40,1	4.651	100

\* Serbien umfasst ehemaliges Serbien und Montenegro.

Quelle: Ausländerzentralregister/Bundesamt in Zahlen 2014.

<sup>31</sup> Die Gehaltsgrenzen sind in § 2 Abs. 1 Nr. 2 Bst. a) und in § 2 Abs. 2 BeschV geregelt. Vorjahreswerte in Regelberufen (2013: 46.400 Euro; 2014: 47.600 Euro) bzw., Mangelberufe (2013: 36.192 Euro; 2014: 37.128 Euro).

Im Jahr 2013 sind 4.651 Drittstaatsangehörige nach Deutschland eingereist, denen eine Blaue Karte EU erteilt wurde. Etwa drei Fünftel (59,9 %) davon arbeiten in einem sog. Regelberuf. 40,1% erhielten die Blaue Karte EU für die Beschäftigung in einem Mangelberuf. Die meisten Blauen Karten EU wurden an Staatsangehörige aus Indien (1.019 bzw. 21,9 %) erteilt. Weitere Hauptherkunftsländer waren die Russische Föderation (447 bzw. 9,6 %) sowie die Vereinigten Staaten (317 bzw. 6,8 %). Zusätzlich hatten 1.275 ausländische Staatsangehörige eine Niederlassungserlaubnis nach § 19a Abs. 6 AufenthG inne.

### Hochqualifizierte

Wissenschaftlern mit besonderen fachlichen Kenntnissen und Lehrpersonen bzw. wissenschaftlichen Mitarbeitern in herausgehobener Funktion kann als hochqualifizierten Drittstaatsangehörigen von Anfang an ein unbefristeter Aufenthaltstitel in Form der Niederlassungserlaubnis gemäß § 19 AufenthG erteilt werden, wenn die Annahme gerechtfertigt ist, dass die Integration in die bundesdeutschen Lebensverhältnisse und die Sicherung des Lebensunterhalts ohne staatliche Hilfe gewährleistet sind (§ 19 Abs. 1 AufenthG). Voraussetzung ist wiederum, dass ein konkretes Arbeitsplatzangebot vorliegt (§ 18 Abs. 5 AufenthG). In Tab. 3-11 werden die häufigsten Staatsangehörigkeiten für Inhaber einer Niederlassungserlaubnis sortiert nach den jeweiligen Einreisejahren dargestellt. Insgesamt besaßen Ende 2013 3.182 Drittstaatsangehörige eine Niederlassungserlaubnis als Hochqualifizierte nach § 19 AufenthG (Ende 2012: 3.445).

Der Rückgang 2013 im Vergleich zum Vorjahr ist insbesondere darauf zurückzuführen, dass viele Hochqualifizierte nun eine Blaue Karte EU und bei Erfüllung der Voraussetzungen eine Niederlassungserlaubnis nach § 19a Abs. 6 AufenthG erhalten. Mit einem Aufenthaltstitel nach § 19 AufenthG sind im Jahr 2013 27 Hochqualifizierte eingereist (2012: 244 Hochqualifizierte). Damit ist die Zahl der neu eingereisten Hochqualifizierten im Vergleich zum Vorjahr deutlich gesunken. Insofern ist ein Vergleich mit den Vorjahren nur eingeschränkt möglich.

### Forscher

Rechtsgrundlage für die Erteilung einer Aufenthaltserlaubnis als Forscher bildet seit der Umsetzung der sog. „EU-Forscherrichtlinie“ durch das im August 2007 in Kraft getretene Richtlinienumsetzungsgesetz § 20 AufenthG. Danach wird einem Drittstaatsangehörigen eine Aufenthaltserlaubnis zum Zweck der Forschung erteilt, wenn er eine wirksam abgeschlossene Aufnahmevereinbarung zur Durchführung eines Forschungsvorhabens mit einer vom Bundesamt für Migration und Flüchtlinge anerkannten Forschungseinrichtung abgeschlossen hat (§ 20 Abs. 1 Nr. 1 AufenthG i.V.m. § 38f AufenthV).

Im Jahr 2013 sind 444 Forscher aus Drittstaaten ins Bundesgebiet eingereist, denen eine Aufenthaltserlaubnis nach § 20 AufenthG erteilt wurde (2012: 366 Personen). An Staatsangehörige aus China wurden 89 Aufenthaltserlaubnisse erteilt. 61 Forscher stammten aus Indien, 55 aus den Vereinigten Staaten, 26 aus Japan und 20 aus Korea. Insgesamt hielten sich am Ende des Jahres 2013 1.016 Forscher aus Drittstaaten mit einer Aufenthaltserlaubnis nach § 20 AufenthG in Deutschland auf (Ende 2012: 833 Personen).

**Tabelle 3-11: Zugewanderte Hochqualifizierte, denen eine Niederlassungserlaubnis nach § 19 AufenthG erteilt wurde, nach den häufigsten Staatsangehörigkeiten und Einreisejahr, 2005 bis 2013**

Staatsangehörigkeit	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Vereinigte Staaten	23	45	82	71	73	69	107	92	5
Russische Föderation	6	1	7	13	6	15	50	23	3
Indien	3	3	2	10	21	17	38	25	2
Kanada	6	6	13	7	10	16	14	7	2
Türkei	3	3	3	5	5	12	12	7	2
sonstige Staatsangehörigkeiten	30	22	44	51	54	90	149	90	13
Insgesamt	71	80	151	157	169	219	370	244	27

Quelle: Ausländerzentralregister/Bundesamt in Zahlen 2014.

**Tabelle 3-12: Zugewanderte Forscher, denen eine Aufenthaltserlaubnis nach § 20 AufenthG erteilt wurde, nach den häufigsten Staatsangehörigkeiten und Einreisejahr, 2009 bis 2013**

Staatsangehörigkeit	2009	2010	2011	2012	2013
China	17	28	53	67	89
Indien	12	24	45	43	61
Vereinigte Staaten	19	26	40	38	55
Japan	14	11	17	26	26
Korea, Republik	7	7	7	16	20
Brasilien	1	6	12	11	18
sonstige Staatsangehörigkeiten	70	109	143	165	175
<b>Insgesamt</b>	<b>140</b>	<b>211</b>	<b>317</b>	<b>366</b>	<b>444</b>

Quelle: Ausländerzentralregister/Bundesamt in Zahlen 2014.

Wenn man Forscher in Deutschland gemäß § 20 AufenthG hinsichtlich der Herkunftsländer unterscheidet, dann zeigt sich, dass das Gros aus den Mitgliedstaaten der EU stammt. Klingert/Block (2013) zeigen, dass ein Großteil der untersuchten Forscher in den Naturwissenschaften, insbesondere in den Bereichen Physik, Mathematik, sowie den Ingenieurwissenschaften tätig ist. In den Rechtswissenschaften sind die Anteile der ausländischen an allen Forschern am geringsten.

### Selbständige

Einem Ausländer kann eine Aufenthaltserlaubnis zur Ausübung einer selbständigen Tätigkeit erteilt werden, wenn ein wirtschaftliches Interesse oder ein regionales Bedürfnis besteht, die Tätigkeit positive Auswirkungen auf die Wirtschaft erwarten lässt und die

Finanzierung gesichert ist (§ 21 Abs. 1 S. 1 AufenthG). Eine Aufenthaltserlaubnis zur Ausübung einer selbständigen Tätigkeit kann zudem erteilt werden, wenn völkerrechtliche Vergünstigungen auf der Grundlage der Gegenseitigkeit bestehen (§ 21 Abs. 2 AufenthG). Auch Freiberuflern kann eine Aufenthaltserlaubnis erteilt werden (§ 21 Abs. 5 AufenthG). Seit dem Jahr 2012 gibt es keine spezifischen Bestimmungen mehr für Investoren aus Drittstaaten. Die frühere gesetzliche Regelung erforderte ein übergeordnetes wirtschaftliches Interesse oder ein besonderes regionales Bedürfnis, welches bei einer Mindestinvestitionssumme von 250.000 Euro und der Schaffung von fünf Arbeitsplätzen in Deutschland regelmäßig angenommen wurde. Zur detaillierteren Beschreibung der ausländischen Investitionstätigkeit bietet Vollmer (2015) einen Überblick.

**Tabelle 3-13: Zugewanderte Selbständige, denen eine Aufenthaltserlaubnis nach § 21 AufenthG erteilt wurde, nach den häufigsten Staatsangehörigkeiten und Einreisejahr, 2005 bis 2013**

Staatsangehörigkeit	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012		2013	
											davon Freiberufler
Vereinigte Staaten	174	138	276	360	337	384	512	540	621	90,0 %	
China	201	195	214	214	133	85	120	125	152	9,2 %	
Australien	22	35	40	63	59	53	74	77	134	68,7 %	
Kanada	32	24	53	46	37	74	72	78	102	95,1 %	
Russische Föderation	40	39	50	77	59	77	77	100	77	33,8 %	
Ukraine	19	20	36	37	71	88	89	72	77	76,6 %	
Japan	45	17	28	16	30	32	50	57	62	83,9 %	
Israel	9	7	25	12	19	38	30	45	57	96,5 %	
Türkei	25	22	16	23	13	20	26	19	33	21,2 %	
Korea, Republik	29	12	14	16	11	16	21	25	31	32,3 %	
Neuseeland	8	6	14	6	15	9	29	20	26	88,5 %	
Iran	19	13	10	15	17	27	35	30	24	16,7 %	
sonstige Staatsangehörigkeiten	109	114	115	354	223	137	212	170	294	69,0 %	
<b>Insgesamt</b>	<b>732</b>	<b>642</b>	<b>891</b>	<b>1.239</b>	<b>1.024</b>	<b>1.040</b>	<b>1.347</b>	<b>1.358</b>	<b>1.690</b>	<b>71,1 %</b>	

Quelle: Ausländerzentralregister/Bundesamt in Zahlen 2014.

Insgesamt besaßen Ende 2013 8.154 Drittstaatsangehörige eine Aufenthaltserlaubnis als Selbständige nach § 21 Abs. 1, 2, 2a und 5 AufenthG (Ende 2012: 7.049). Zusätzlich verfügten 1.067 Personen (Ende 2012: 957) über eine Niederlassungserlaubnis nach § 21 Abs. 4 AufenthG. Im Jahr 2013 sind 1.690 Selbständige aus Drittstaaten neu eingereist. Damit sind 2013 etwa ein Viertel Selbständige mehr eingereist als im Vorjahr (2012: 1.358 Selbständige). 36,7 % der 2013 zugewanderten Selbständigen stammten aus den Vereinigten Staaten, 9,0 % aus China und 7,9 % aus Australien.

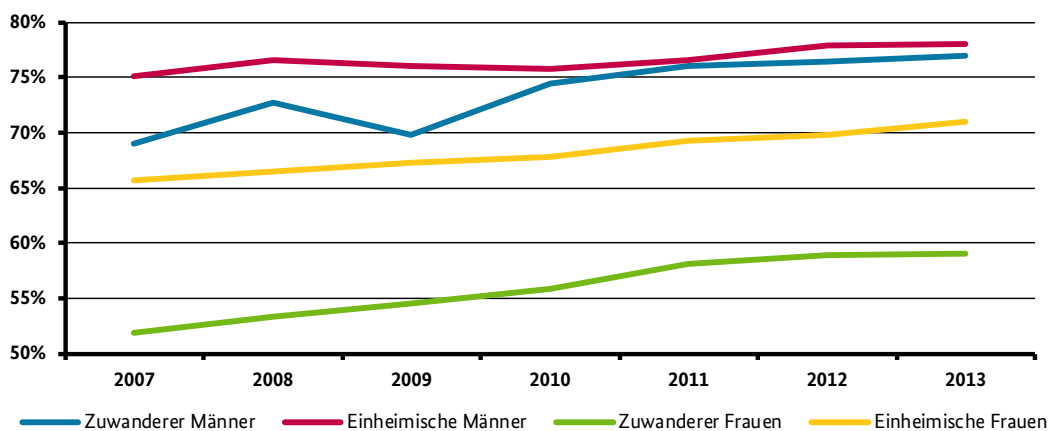
Fast drei Vierteln (71,1 %) der Selbständigen, die im Jahr 2013 eingereist sind, wurde eine Aufenthaltserlaubnis zur Ausübung einer freiberuflichen Tätigkeit nach § 21 Abs. 5 AufenthG erteilt. Bei Selbständigen aus Israel (96,5 %), Kanada (95,1 %) und den Vereinigten Staaten (90,0 %) war der Anteil der Freiberufler überproportional hoch.

Block und Klingert (2013) zeigen in einer Erhebung von Selbständigen und Freiberuflern aus Drittstaaten, dass das Gros der Personen aus den Vereinigten Staaten, China und der Russischen Föderation stammt. Die Erwerbstätigen verteilen sich primär auf die Branchen Kunst, Unterhaltung und Erholung, den Handel sowie den Bereich Erziehung und Unterricht. Personen in der letztgenannten Kategorie speisen sich aus Sprachlehrern.

### 3.3.2 Erwerbstätigkeit ausländischer Fachkräfte

Die Entwicklung der Erwerbstätigenquote in der Bundesrepublik wird in Abbildung 3-10 getrennt nach Geschlechtern und Staatsangehörigkeit dargestellt.<sup>32</sup> Seit dem Nachkrisenjahr 2010 ist die Erwerbstätigkeit von deutschen und ausländischen Männern annähernd gleich bei 78 % für Deutsche und 77 % für Ausländer. Hinsichtlich der Erwerbstätigenquoten von Frauen zeigt sich, trotz im Zeitablauf abnehmender Differenz, eine deutliche Disparität zwischen deutschen und ausländischen Frauen von rund 11 Prozentpunkten.

Abbildung 3-10: Geschlechtsspezifische Erwerbstätigenquoten – Deutschland, 2007 bis 2013, (Alter 15-64)



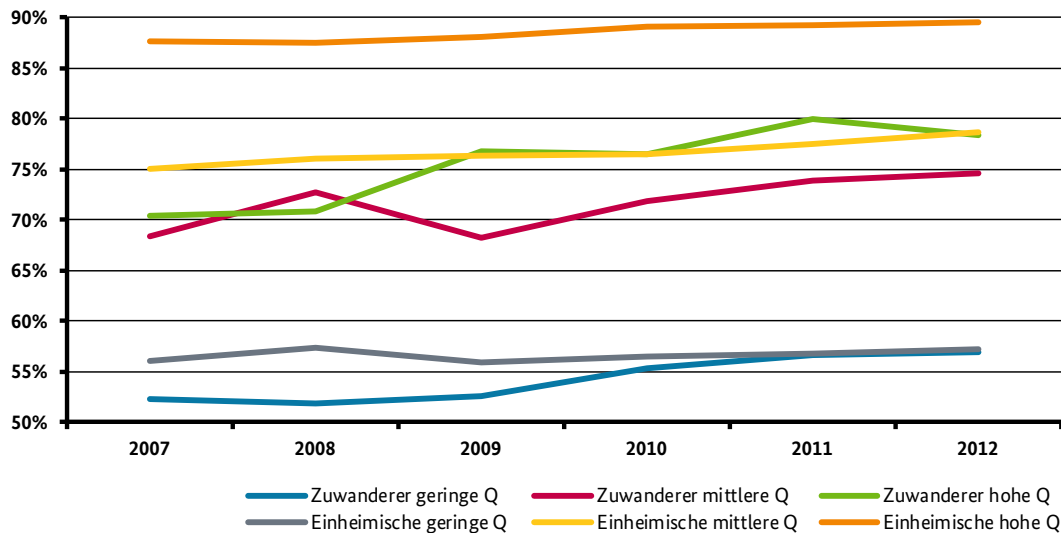
Quelle: OECD (2014a), Employment and unemployment rates by sex and place of birth, eigene Darstellung.

32 Aus Vergleichbarkeitsgründen wird für alle Länderstudien auf die Statistiken der OECD zurückgegriffen. Die Berechnung der Quoten zu Erwerbstätigkeit und Erwerbslosigkeit erfolgen nach dem Labour Force Konzept der ILO. Qualifikationen werden gemäß ISCED Klassifikation ausgewiesen (vgl. auch Kapitel 1). Weiterhin werden jeweils Zuwanderer und Einheimische in einem Land verglichen. Die Abgrenzung erfolgt nach dem Kriterium des Geburtsortes (*foreign born* bzw. *native born*).

Werden diese Erwerbstätigenquoten hinsichtlich Qualifikation und Herkunft dargestellt, zeigt sich eine Zweiteilung. Während bei den geringqualifizierten Personen die Erwerbstätigkeit von Deutschen und Ausländern auf niedrigem Niveau, aber wiederum fast deckungsgleich sind, teilen sich die Quoten zwischen

Qualifizierten und insbesondere Hochqualifizierten deutlich. Rund 90 % der hochqualifizierten Deutschen und rund 75 % der hochqualifizierten Ausländer sind erwerbstätig. Dabei fällt auf, dass die Quote der Deutschen mit mittlerer Qualifikation in etwa der Quote der hochqualifizierten Ausländer entspricht.

Abbildung 3-11: Humankapitalspezifische Erwerbstätigenquoten – Deutschland, 2007 bis 2012 (Alter 25-64)

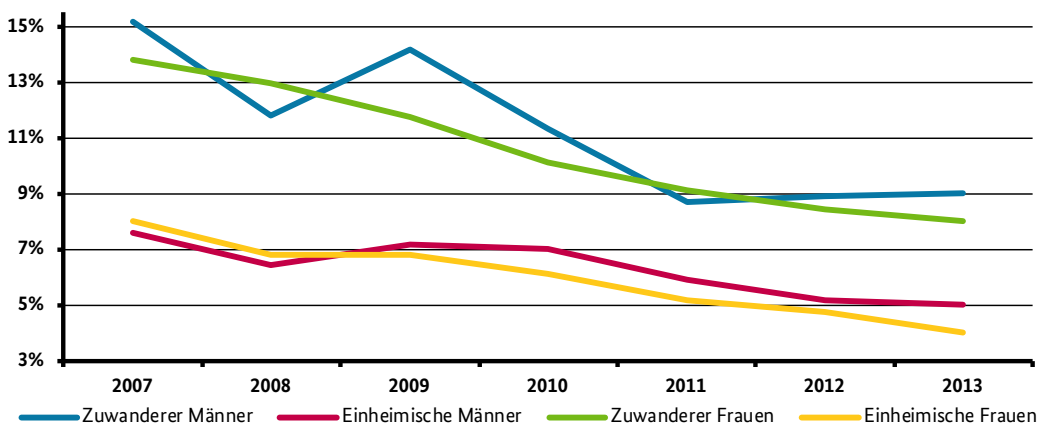


Quelle: OECD (2014b), Employment and unemployment rates by place of birth and educational attainment, eigene Darstellung.

Ergänzend dazu wird in Abb. 3-12 die geschlechtsspezifische Erwerbslosenquote für Deutsche und Ausländer diskutiert. Dabei zeigt sich der Trend, dass für beide Merkmale, Geschlecht und Staatsangehörigkeit, ein Absinken der Erwerbslosenquoten zu beobachten ist. Trotzdem ist deutlich, dass Ausländer in Deutsch-

land im Zeitablauf eine etwa doppelt so hohe Erwerbslosenquote haben als Deutsche. Hinsichtlich der geschlechtsspezifischen Unterschiede ist festzustellen, dass sich die Quoten zwischen den Geschlechtern angenähert haben, Erwerbslosigkeit bei Männern jedoch persistent höher ist als bei Frauen.

Abbildung 3-12: Geschlechtsspezifische Erwerbslosenquoten – Deutschland, 2007 bis 2013, (Alter 15-64)



Quelle: OECD (2014a), Employment and unemployment rates by sex and place of birth, eigene Darstellung.

### Beschäftigungseffekte

Ökonometrische Schätzungen zeigen signifikante Unterschiede zwischen Deutschen und Personen mit ausländischem Geburtsort entlang der Einkommensverteilung. Allgemein erzielen Zuwanderer ein geringeres Durchschnittseinkommen als Deutsche. Alter, Bildung und Dauer der Betriebszugehörigkeit können einen Großteil der Einkommensunterschiede zwischen den Personengruppen erklären (Aldashev et al. 2012; Humpert 2013). Weiterhin zeigt sich, dass sich Zuwanderer einem allgemein stärker segregierten Arbeitsmarkt als Deutsche gegenüber sehen. So haben sie eine tendenziell geringere Auswahl von Berufen und Tätigkeiten. Dieses Phänomen nimmt jedoch seit den 1980er Jahren kontinuierlich ab (Humpert 2014). Bei der Gruppe der in China geborenen Migranten lassen sich diese häufig in höher und geringer Qualifizierte unterscheiden, während es nur einen geringen Anteil an Personen mit mittlerer Qualifikation gibt (Böhm/Humpert 2014). Die Akademiker verteilen sich

auf angestellte wissenschaftliche Berufe, aber auch auf selbständige Geschäftstätigkeit. Die Geringqualifizierten sind oftmals in Tätigkeiten der Gastronomie beschäftigt. Nach Hanganu und Heß (2014) machen chinesische Staatsangehörige auch innerhalb der Studierenden deutscher Hochschulen eine zentrale Gruppe aus. Auch dieser Zugangsweg bietet hier ein weiteres Potenzial zur Gewinnung von Fachkräften aus Drittstaaten.

### 3.3.3 Ausländische Fachkräfte im Gesundheitssektor

Der Bundesärztekammer liegen in der Ärztestatistik Daten zur Anzahl und Staatsangehörigkeit ausländischer Mediziner vor. Seit den 1990er Jahren steigt der Bestand an Ärzten mit ausländischer Staatsangehörigkeit deutlich an. Zum Jahresende 1993 praktizierten 10.275 ausländische Ärzte in Deutschland, zum Jahresende 2013 waren es bereits 31.236.

**Tabelle 3-14: Entwicklung der berufstätigen ausländischen Ärzte in Deutschland. 1993 bis 2013**

1993	1995	1998	2000	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
10.275	10.651	10.989	11.651	14.173	14.781	15.062	16.080	16.818	18.105	19.841	21.650	24.595	28.310	31.236

Quelle: Bundesärztekammer 2014.

Der Ausbildungsort wird dabei nicht erfasst. Ob also die Ausbildung und damit deren Kosten im Herkunftsland, in Deutschland oder einem dritten Land entstanden sind, bleibt unklar.



Tabelle 3-15: Anzahl ausländischer Ärzte in Deutschland, 2013

	Ausländer gesamt		davon	Berufstätig		davon			
	Anzahl 2013	Änderung VJ in %	ohne ärztliche Tätigkeit	Anzahl 2013	Änderung VJ in %	Krankenhaus		nieder- gelassen	sonst. ärztliche Tätigkeit
	Anzahl 2013	Änderung VJ in %		Anzahl 2013	Änderung VJ in %	Anzahl 2013	Änderung VJ in %		
Europäische Union	20.388	+10,4	2.474	17.914	+ 11,0	14.285	+12,0	2.295	1.334
davon Rumänien	3.454	+18,7	239	3.215	+ 19,0	2.853	+ 19,0	189	173
davon Griechenland	2.847	+ 11,4	347	2.500	+ 11,0	1.988	+ 12,0	342	170
davon Österreich	2.611	+ 4,8	422	2.189	+ 5,0	1.693	+ 3,0	275	221
davon Polen	1.830	+ 4,0	175	1.655	+ 5,0	1.281	+ 6,0	246	128
davon Ungarn	1.423	+ 15,9	131	1.292	+ 16,0	1.071	+ 17,0	127	94
davon Bulgarien	1.277	+ 14,9	103	1.174	+ 16,0	1.013	+ 15,0	77	84
Übriges Europa	5.927	+ 9,7	713	5.214	+ 10,0	4.140	+ 11,0	630	471
davon Russische Föderation	1.897	+ 4,6	191	1.706	+ 5,0	1.337	+ 4,0	186	183
davon Ukraine	1.002	+ 8,7	74	928	+ 7,0	752	+ 7,0	76	100
davon Türkei	924	+ 0,2	193	731	- 0,4	512	+ 1,0	164	55
davon Serbien	611	+24,4	81	530	+ 28,0	449	+ 38,0	52	29
Afrika	1.823	+ 14,9	217	1.606	+ 15,0	1.440	+ 18,0	91	75
davon Ägypten	582	+ 35,2	21	559	+ 35,0	513	+ 39,0	20	26
davon Libyen	574	+ 5,9	71	503	+ 4,0	479	+ 4,0	7	17
davon Kamerun	143	+4,4	16	127	+0	119	+1,0	5	3
Amerika	1.032	+ 10,5	170	862	+ 10,0	646	+ 12,0	127	89
davon Südamerika	494	+ 8,3	74	420	+ 8,0	334	+ 8,0	50	36
davon Mittelamerika	173	+ 23,6	23	150	+ 25,0	124	+ 35,0	10	16
davon Nordamerika	365	+ 8,3	73	292	+ 6,0	188	+ 6,0	67	37
Asien	6.435	+ 9,3	1.035	5.400	+ 9,0	4.412	+ 13,0	636	352
davon Syrien	1.337	+14,8	101	1.236	+ 15,0	1.063	+17,0	113	58
davon Iran	1.211	+ 0,8	419	792	+1,0	497	+ 10,0	221	74
davon Jordanien	533	+18,4	41	492	+ 18,0	429	+21,0	44	19
davon Indonesien	250	- 1,6	40	210	+ 1,0	171	+ 6,0	33	6
Australien/Ozean.	31	+14,8	8	23	+ 10,0	15	+ 7,0	4	7
Sonst. Länder	247	+4,9	40	217	+ 5,0	168	+17,0	39	10
Insgesamt	35.893	+10,3	4.657	31.236	+ 10,0	25.106	+12,0	3.795	2.335

Quelle: Bundesärztekammer 2014.

Angeknüpft daran stellt auch die Gewinnung von Fach- und Pflegekräften aus dem Ausland eine Herausforderung für Deutschland dar (Latten 2011). Afentakis und Maier (2010) berechnen im Mittel bis 2025 einen Bedarf an 121.000 Vollzeitbeschäftigten in Krankenhäusern, ambulanten und stationären Pflegeeinrichtungen. Eine Studie des RWI im Auftrag des BMWi skizziert die demografisch getriebene Nachfrage nach Pflegekräften und prognostiziert ausgehend vom Basisjahr 2010 bis zum Jahr 2030 einen Anstieg des Bedarfs um 240.000 Personen in Vollzeitbeschäftigung. Weiterhin werden die bis dato erreichten Ergebnisse

in der Gewinnung von Pflegekräften aus dem EU-Ausland und den Drittstaaten diskutiert (BMW 2012).

Afentakis und Maier (2014) weisen für 2010 einen Bestand von 113.000 ausländischen Pflegekräften aus. Diese haben mit durchschnittlich 43,6 % jedoch selten eine mehr als einjährige Berufsausbildung in diesem Bereich. Werden nur diejenigen rund 70.000 Personen betrachtet, welche im Herkunftsland eine Pflegeausbildung erhalten haben, so zeigt sich, dass unter ihnen mit 70,3 % die Mehrheit auch in einem pflegerischen Beruf beschäftigt ist. Das Gros dieser Personen stammt

aus den östlichen EU-Mitgliedsstaaten, insbesondere Polen und dem Gebiet der ehemaligen Sowjetunion, insbesondere der Russischen Föderation (vgl. Tab. 3-16).

**Tabelle 3-16: Zuwanderung mit beruflichem Pflegeabschluss und Beschäftigung in Pflegeberufen, 2010**

Herkunftsland	Im Ausland ausgebildete Pflegekräfte	Anteil in Pflegeberufen Beschäftigt
Östliche EU-Staaten	19.000	74,9 %
davon: Polen	12.000	77,8 %
Ehemalige Sowjetunion	22.000	66,0 %
davon: Russische Föderation	10.000	63,3 %
Ehemaliges Jugoslawien	9.000	81,7 %
Sonstige EU- und EFTA-Staaten	7.000	72,7 %
Sonstige Staaten	9.000	58,8 %
Insgesamt	70.000	70,3 %

Quelle: Mikrozensus 2010, zitiert nach Afentakis und Maier (2014: 117).

Ein aktuelles Beispiel stellt die Gewinnung von Pflegekräften aus Bosnien-Herzegowina, Serbien und den Philippinen dar. Das Projekt unter dem Namen *Triple Win* erfolgt unter Zusammenarbeit der Deutschen Gesellschaft für internationale Zusammenarbeit (GIZ) und der Zentralen Auslandsvermittlung (ZAV) der BA sowie lokalen Arbeitsbehörden vor Ort. Dabei wird angestrebt, zwischen 2013 und 2014 rund 2.000 Pflegekräfte zu gewinnen. Nach einer sprachlichen Vorbereitung im Herkunftsland arbeiten die Personen in Deutschland und erhalten parallel dazu die Anerkennung ihres Berufsabschlusses. In vorherigen Projektstudien gelang es bereits, 80 bosnische Pflegekräfte zu schulen und zu vermitteln. In einem anderen Kooperationsprojekt vom Auswärtigen Amt und der GIZ aus den Jahren 2012 und 2013 wurden 100 tunesische Ingenieure erfolgreich an deutsche Unternehmen vermittelt (GIZ 2014).

In einem Pilotvorhaben des BMWi wurden im Jahr 2012 100 vietnamesische Staatsangehörige in einem Sprachkurs auf die Pflegeausbildung in Deutschland vorbereitet. Seit 2013 befinden sie sich in vier Bundesländern in der Ausbildung, welche sie im Sommer 2015 abschließen werden. Weitere 120 Personen aus Vietnam befinden sich seit 2014 in der Sprachausbildung und werden diese im Sommer 2015 mit dem Niveau B 2 abschließen, um ab Herbst 2015 nach Deutschland zu Ausbildungszwecken in der Altenpflege zu kommen (BMWi 2014b). Die Übernahme dieses Pilotansatzes durch die Altenpflegewirtschaft soll ab

Sommer 2015 beginnen, so dass künftig in jedem Jahr Auszubildende in Vietnam gewonnen werden können.

### Zusammenfassung

Das deutsche Zuwanderungsrecht hat sich hinsichtlich der Erwerbstätigkeit von (Hoch-)Qualifizierten zu einem der liberalsten in der EU entwickelt. Abgesehen von der Neuerung, einer Aufenthaltserlaubnis zur Arbeitsplatzsuche als qualifizierte Fachkraft nach § 18c AufenthG zu erhalten, ist es im Kern nachfrageorientiert, d.h. das Vorhandensein eines Arbeitsvertrages ist obligatorisch. Über eine längere Zeitspanne nehmen die Bestandszahlen gerade an (Hoch-)Qualifizierten zu; dies bedarf jedoch einer Verstetigung zur Deckung der prognostizierten Bedarfe an Fachkräften in Deutschland. Dazu wurden seitens der Regierung flankierende Maßnahmen zur Gewinnung qualifizierter Zuwanderer umgesetzt.

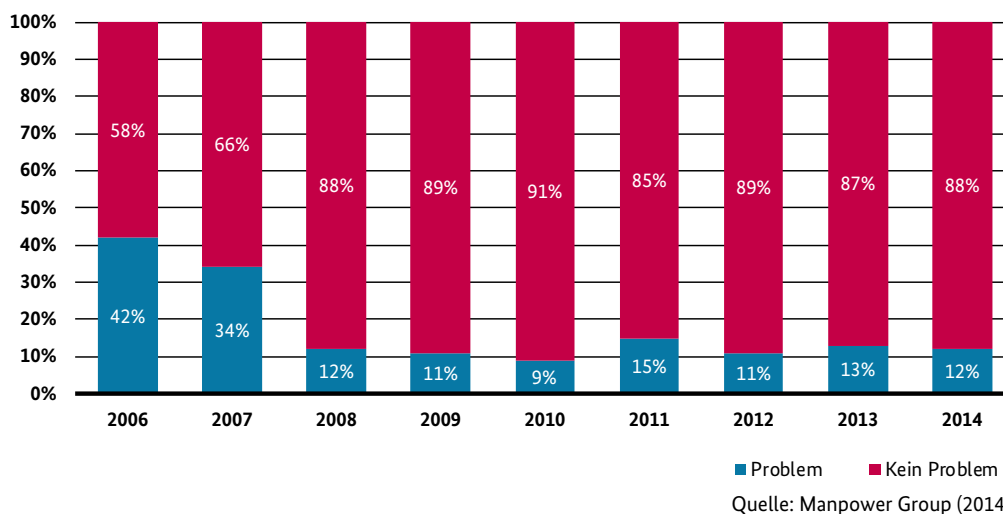
# 4 Länderstudie Vereinigtes Königreich

Aus der europäischen Perspektive stellt Großbritannien ein traditionelles Zuwanderungsland dar. Dies liegt insbesondere an den Verbindungen zu den Mitgliedstaaten des Commonwealth of Nations, die der Migration aus diesen Staaten in das Vereinigte Königreich zuträglich sind. Das Zuwanderungssystem ist seit der Einführung der „Tiers“ insbesondere darauf ausgerichtet, qualifizierte Zuwanderer aus Drittstaaten mit einer konkreten beruflichen Perspektive ins Land zu holen. Personen aus Mitgliedstaaten der EU unterliegen der Freizügigkeit.

## 4.1 Fachkräftebedarf

Gemäß der Erhebungen der Manpower Group (2014) scheint es im Vereinigten Königreich eine relativ geringe Problematik in der Besetzung vakanter Stellen zu geben. Abb. 4-1 zeigt, dass durchgehend seit dem Jahr 2008 etwa 12 % der befragten Unternehmen mit Rekrutierungsproblemen konfrontiert sind. Im ersten Quartal 2014 benennen ebenfalls nur 12 % dies als problematisch.

Abbildung 4-1: Probleme für britische Unternehmen, offene Stellen zu besetzen



Ergänzend zeigt Tabelle 4-1 für das Jahr 2014 die zehn Berufe, in denen Stellen aktuell für britische Arbeitgeber am schwersten zu besetzen sind.

Tabelle 4-1: Die zehn Berufe, in denen 2014 für britische Arbeitgeber Stellen am schwersten zu besetzen sind

Rang	Berufe nach Bedarfen
1.	Facharbeiter
2.	Ingenieure
3.	Fahrer
4.	Sekretäre, persönliche Assistenten, Verwaltungs- und Bürokräfte
5.	Geschäftsleitung/Führungskräfte
6.	Kundendienstmitarbeiter und Kundenbetreuer
7.	Beschäftigte im Vertrieb
8.	Vertriebsleiter
9.	IT-Fachkräfte
10.	Krankenschwestern

Quelle: Manpower Group (2014).

Eine aktuelle Übersicht ausgewiesener Mangelberufe zum Stand April 2014<sup>33</sup> beinhaltet spezifische Bedarfe an Fachkräften, welche unter die Regelung für qualifizierte Zuwanderer aus Drittstaaten fallen. Exemplarisch zu nennen sind Berufe im Bereich der Entsorgung nuklearer Abfälle, Ingenieure in der Luftfahrt sowie der Gewinnung von Erdgas und Rohöl, medizinische und pflegerische Berufe sowie Lehrkräfte in den Naturwissenschaften (UK Border Agency Home Office 2014b).

## 4.2 Gesetzgeberische Maßnahmen und politische Strategien

### 4.2.1 Entwicklung des gesetzlichen Rahmens

Das britische Zuwanderungssystem ordnet Zuwanderer aus Drittstaaten jeweils einer bestimmten Zielgruppe (*tiers*) zu. Zuwanderer mit dem Ziel der Erwerbstätigkeit im Vereinigten Königreich unterliegen einer Regelung in Form eines Punktesystems.<sup>34</sup> Hiervon sind Staatsangehörige aus Staaten des Europäischen Wirtschaftsraumes sowie der Schweiz ausgenommen. Darüber hinaus gibt es Vereinfachungen für türkische Geschäftsleute und bereits legal im Land beschäftigte türkische Staatsangehörige aufgrund von Vereinbarungen zwischen der EU und der Türkei. Vereinfachungen gelten ebenfalls für Personen aus den Commonwealth Staaten bei Nachweis britischer Großeltern. Weiterhin gibt es spezielle Regelungen für Angestellte in Privathaushalten, Seeleute im Britischen Hoheitsgebiet sowie Konzernentsandte ausländischer Unternehmen.

Die Regelung anhand der sog. *tiers* wurde 2008 von der britischen Regierung geschaffen. Damit wurde das bisherige System der Aufenthaltstitel mit rund 80 Einzelkategorien ersetzt. Eine Übersicht findet sich in Tabelle 4-2. Nachfolgend werden in diesem Abschnitt die relevanten Zuwanderungskanäle diskutiert.

33 Die Liste umfasst weiterhin Berufe, bei denen nur für Schottland ein Mangel ausgewiesen ist. Inhaltlich entspricht die Liste den Mangelberufen des Vorjahres (vgl. UK Border Agency Home Office 2014b).

34 Es wird seitens des britischen Staates ein tool zur Verfügung gestellt, um den jeweiligen Schwellenwert online zu ermitteln (<http://www.ukba.homeoffice.gov.uk/points-calculator>).

**Tabelle 4-2: Visaregelungen zu Erwerbsmigranten aus Drittstaaten im Vereinigten Königreich**

Regelung	Zielgruppe
tier 1	Hochqualifizierte (high value migrants)
tier 2	Qualifizierte (skilled workers)
tier 3	Geringqualifizierte (low skilled workers)*
tier 4	Studierende (student mobility)
tier 5	Befristete (temporary workers and youth mobility)

Quelle: UK Border Agency Home Office (2014a).

\* Die Regelung für geringqualifizierte Personen ist nicht Teil dieses Berichtes.

### 4.2.2 Politische Strategien

Die Regierung des Vereinigten Königreichs bietet in ihrem zentralen Internetauftritt „gov.uk“ Informationen und Zugänge zu allen Regierungsstellen. So wird beispielsweise eine Übersicht über das System der tiers-Regelung angeboten (<https://www.gov.uk/browse/visas-immigration/work-visas>) sowie ein Zugang zu der Stellenbörse *Universal Jobmatch* (<https://www.gov.uk/jobsearch>), einem Programm des britischen Arbeitsministeriums (*Department for Work and Pensions*). Einen spezifischen Internetauftritt, der allein der Anwerbung hochqualifizierter Personen dient, gibt es nicht.

Tab. 4-3 zeigt eine Übersicht über die einzelnen Berechtigten im *tier 1*-System. Es dient der Zulassung von hochqualifizierten Fachkräften. Hierzu zählen Unternehmer, Investoren, außergewöhnliche Talente und eine nicht spezifizierte Gruppe von hoch-qualifizierten Fachkräften. Die Regelungen für einzelne Teilgruppen wurden jedoch seitens der Regierung temporär ausgesetzt. So konnten Fachkräfte in der Vergangenheit über *tier 1 (general)* in das Land einreisen, ohne ein spezifisches Stellenangebot vorweisen zu müssen. Dieser Zugangsweg wurde geschlossen, die Einreise erfolgt aktuell ausschließlich über *tier 2*.

Tabelle 4-3: Untergruppen bei hochqualifizierten Zuwanderern (tier 1)

Regelung	Zielgruppe
Allgemeine Zuwanderer (general), Stand: 01.10.2013, z.Zt. für Bewerber außerhalb Großbritanniens <b>ausgesetzt</b>	Nachweis der Eignung (Alter, akademische Ausbildung ab Bachelorniveau, Höhe letztes Arbeitseinkommen, frühere Erwerbstätigkeit im Vereinigten Königreich (Schwelle: 80 Punkte)) sowie der Sprachkenntnisse (10 Punkte) und Sicherstellung des eigenen Lebensunterhalts (10 Punkte). Besonderheit: Nachfolgeregelung des bisherigen <i>High Skilled Migrant Program (HSMP)</i> .
Wissenschaftler (exceptional talent), Aufenthaltsdauer: max. 3 Jahre und 4 Monate, Stand: 06.04.2014	Nachweis der Eignung (Schwelle: 75 Punkte); bei längerem Aufenthalt zusätzlicher Nachweis der Sprachkenntnisse (10 Punkte). Besonderheit: quotiert auf 2*500 Plätze im Jahr (06.04. bis 30.09.2013 bzw. 01.10.2013 bis 05.04.2014) verteilt auf Wissenschaftseinrichtungen (Royal Society, Arts Council England, British Academy, Royal Academy of Engineering).
Geschäftsleute (entrepreneur), Aufenthaltsdauer: max. 3 Jahre und 4 Monate, Stand: 31.01.2013	Nachweis der Finanzmittel von 50.000 Pfund Sterling (Schwelle: 75 Punkte) sowie Sprachkenntnisse (10 Punkte) und Sicherstellung des eigenen Lebensunterhalts (10 Punkte). Besonderheit: vereinfachte Regelungen ab Investitionen von 200.000 Pfund Sterling.
Investoren (investors), max. 3 Jahre und 4 Monate, Stand: 01.10.2013	Nachweis der Finanzmittel ab 1.000.000 Pfund Sterling (Schwelle: 75 Punkte).
Akademische Geschäftsleute (graduate entrepreneur), Aufenthaltsdauer: max. 1 Jahr, Stand: 18.02.2014	Nachweis der Eignung (akademische Ausbildung ab Bachelorniveau, Befürwortung und Kostenübernahme durch Wissenschaftseinrichtung oder staatliche Wirtschaftsförderung (Schwelle: 75 Punkte)) sowie Sprachkenntnisse (10 Punkte) und Sicherstellung des eigenen Lebensunterhalts (10 Punkte). Besonderheit: quotiert auf 2.000 Plätze im Jahr (06.04.2013 bis 05.04.2014) verteilt auf Wissenschaftseinrichtungen (z.B. mit MBA-Programmen).
Absolventen (post study work), Aufenthaltsdauer: max. 2 Jahre, Stand: 01.06.2013, seit 06.04. 2012 für neue Bewerber <b>ausgesetzt</b>	Nachweise der Eignung (akademische Ausbildung ab Bachelorniveau einer Hochschule des Vereinigten Königreiches, vorherige Einreiseerlaubnis als Student, Antragstellung binnen 12 Monaten nach Abschluss (Schwelle: 75 Punkte)) sowie der Sprachkenntnisse (10 Punkte) und Sicherstellung des eigenen Lebensunterhalts (10 Punkte).

Quelle: UK Border Agency Home Office (2014a).

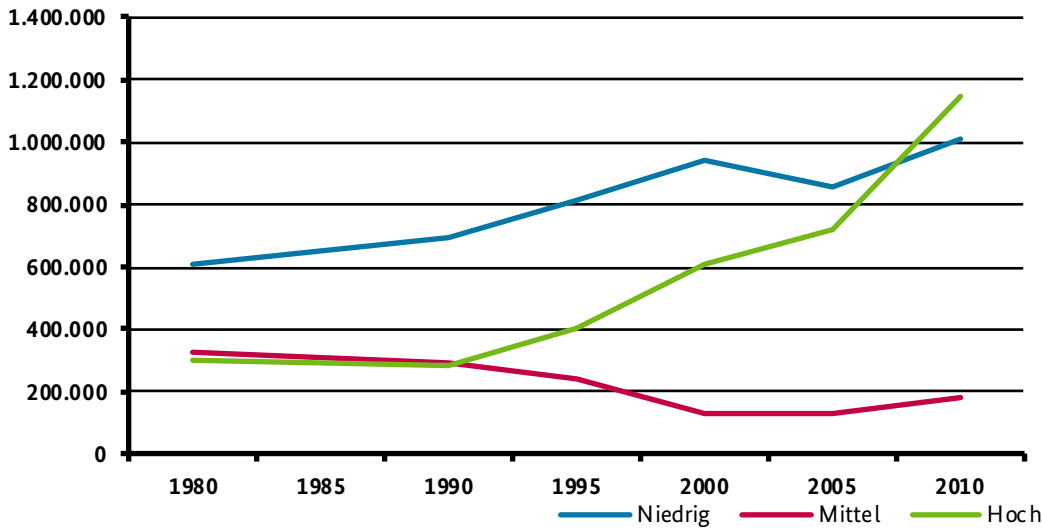
Die zweite Stufe (*tier 2*) regelt die Zulassung für qualifizierte und für hochqualifizierte Zuwanderer (vorheriges *tier 1 (general)*). Bedingung für die Zuwanderung ist ein Arbeitsangebot eines in Großbritannien ansässigen Unternehmens. Diese werden als Sponsoren bezeichnet und haben besondere Informationspflichten gegenüber der ausländischen Fachkraft, welche die Einhaltung des Ausländerrechts sicherstellen. Die Unternehmen müssen sich bei der UK Border Agency offiziell registrieren, um die Zulassung zur Beschäftigung von Fachkräften aus Drittstaaten einholen zu können. Unter *tier 2* fallen auch spezielle Gruppen wie Konzernentsandte, Profisportler sowie Geistliche und Ordensleute.

### 4.3 Zuwanderung und Erwerbstätigkeit ausländischer Fachkräfte

#### 4.3.1 Zuwanderung ausländischer Fachkräfte

Die Zuwanderung ins Vereinigte Königreich, aufgeschlüsselt nach der Qualität der Ausbildung, zeigt im Zeitablauf eine deutliche Fokussierung auf hoch- und geringqualifizierte Zuwanderer, dargestellt für männliche Migranten in den Abbildungen 4-2 und 4-3 sowie für weibliche Migranten in den Abbildungen 4-4 und 4-5. Auffällig ist dabei, dass zwischen 2005 und 2010 erstmals geringfügig mehr hoch- als geringqualifizierte Männer zu verzeichnen waren.

Abbildung 4-2: Aufhältige Männer im Vereinigten Königreich nach Qualifikationsniveaus, 1980 bis 2010 (absolut)

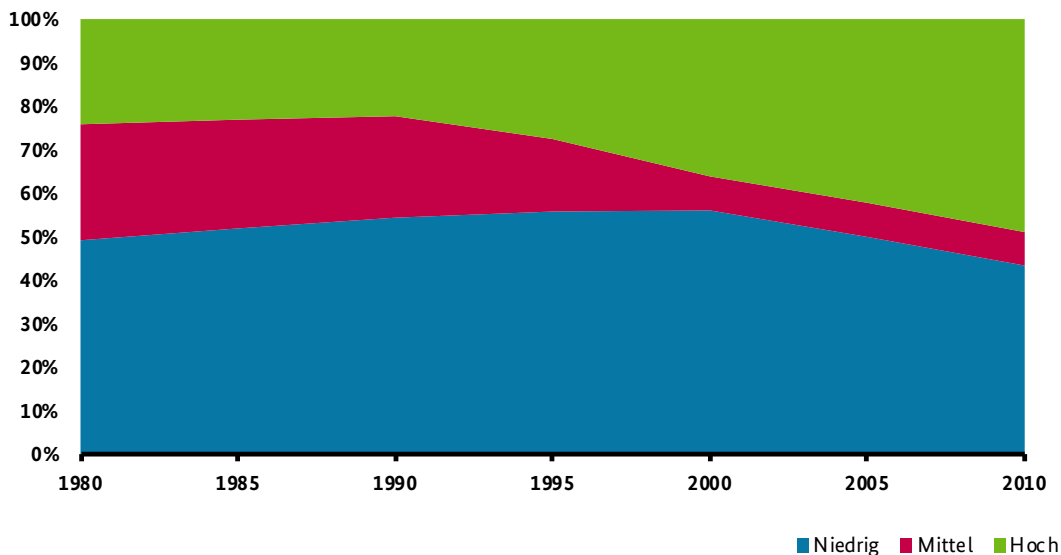


Quelle: IAB Brain Drain-Datenbank (Brücker et al. 2013b), eigene Darstellung.

Die deutliche Abnahme der Zuwanderung im Bereich der mittleren Qualifikation sowie die starke Zunahme der Migranten mit hoher Qualifikation zeigen sich in der ergänzenden Abbildung 4-3. So fällt in der Darstellung

auf, dass ab etwa 1990 der Anteil an Hochqualifizierten steigt und auch derjenige der Geringqualifizierten noch bis 2000 einen leichten Anstieg verzeichnet, bevor er ab 2001 kontinuierlich abnimmt.

Abbildung 4-3: Aufhältige Männer im Vereinigten Königreich nach Qualifikationsniveaus, 1980 bis 2010 (relativ)

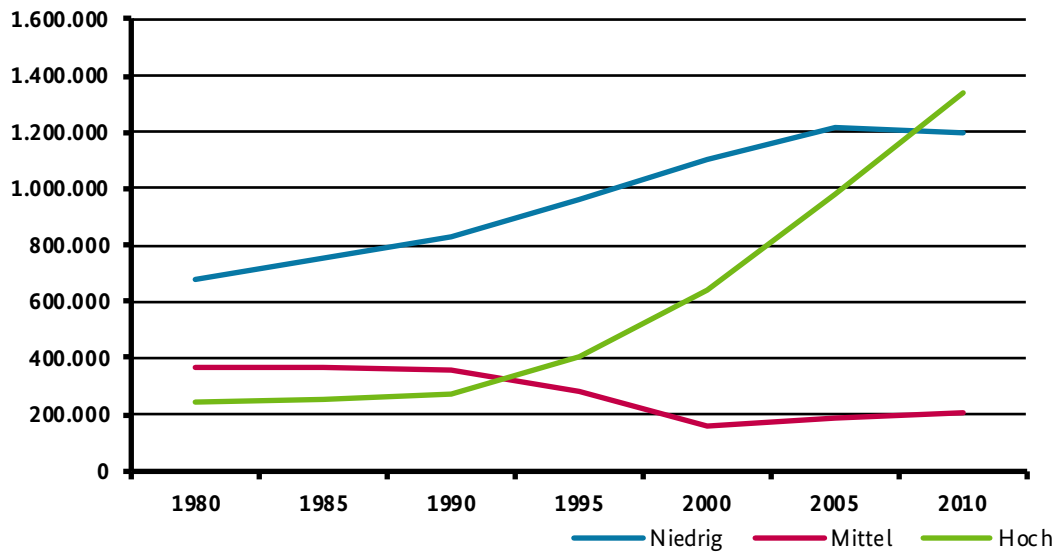


Quelle: IAB Brain Drain-Datenbank (Brücker et al. 2013b), eigene Darstellung.

Der skizzierte Befund findet sich ebenso bei den ausländischen Frauen im Vereinigten Königreich (vgl. Abb. 4-4 und 4-5). Bei beiden Geschlechtern liegt in 2010 erstmals der absolute Wert der Hochqualifizierten oberhalb desjenigen der Geringqualifizierten. Wie bei

den Männern ist auch die Anzahl an Frauen mit mittlerer Qualifikation im Zeitablauf gesunken, während die Anzahl der Hochqualifizierten seit Anfang der 1990er Jahre deutlich ansteigt.

Abbildung 4-4: Aufhältige Frauen im Vereinigten Königreich nach Qualifikationsniveaus, 1980 bis 2010 (absolut)

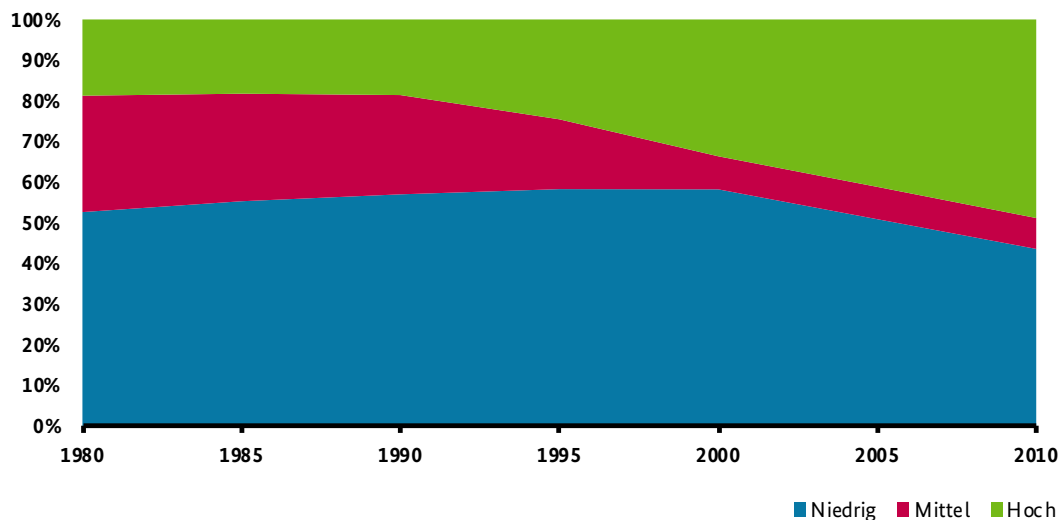


Quelle: IAB Brain Drain-Datenbank (Brücker et al. 2013b), eigene Darstellung.

Das skizzierte Muster findet sich ebenfalls bei der Betrachtung der Anteile der Bildungszusammensetzung wieder. Bei dauerhaftem Anstieg des Anteils an Geringqualifizierten bis etwa ins Jahr 2000 setzt ab dem Jahr 1990 ein anhaltender Anstieg des Anteils

Hochqualifizierter ein. Diese beiden Entwicklungen haben eine deutliche Verringerung des Anteils der Personen mit mittlerem Qualifikationsniveau zur Folge, während deren Anzahl sich zwischen 1990 und 2010 nahezu halbiert.

Abbildung 4-5: Aufhältige Frauen im Vereinigten Königreich nach Qualifikationsniveaus, 1980 bis 2010 (relativ)



Quelle: IAB Brain Drain-Datenbank (Brücker et al. 2013b), eigene Darstellung.

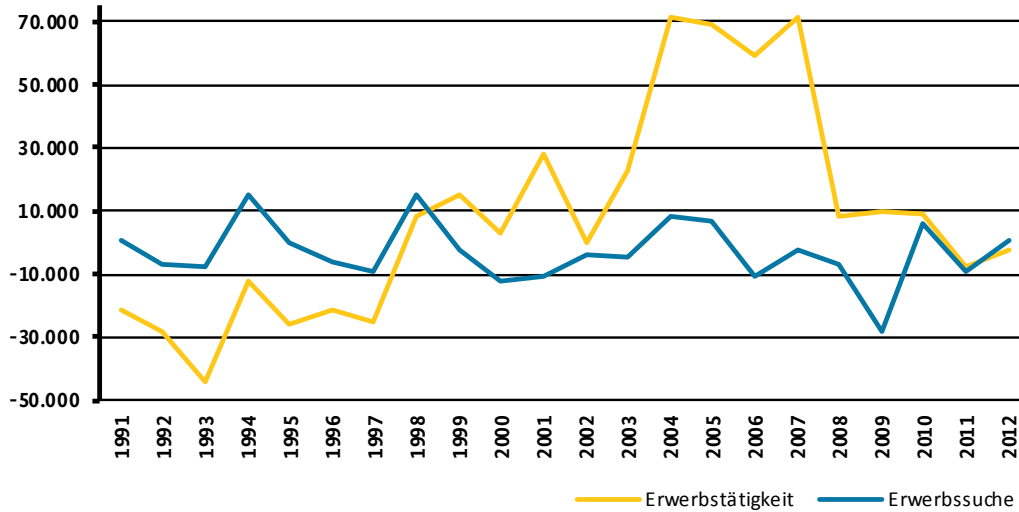
Einen tieferen Einblick in das Wanderungsgeschehen gibt Abb. 4-6. Sie zeigt die Entwicklung der Nettozuwanderung ins Vereinigte Königreich nach ausgewählten Gründen. Zwischen 1991 und 2012 verzeichnete sie mit Ausnahme von 1992 durchgehend positive Wanderungssalden, jedoch zeigt die Darstellung, dass

zu einzelnen Zeitpunkten bestimmte Gründe das Zuwanderungsgeschehen treiben. War bis Ende der 1990er Jahre die Nettozuwanderung von Erwerbstätigen bzw. von Personen mit einer sicheren Beschäftigungsperspektive negativ, stieg sie ab 2002 deutlich an. Dies kann insbesondere auf den Arbeitsmarktzugang

der osteuropäischen EU-Beitrittsstaaten (EU-8) ab 2004 zurückgeführt werden. Ab 2008 findet sich ein Rückgang der Nettozuwanderung infolge der Finanz-

und Wirtschaftskrise wieder. Seitdem schwankt die Nettozuwanderung aus Erwerbsgründen wie auch die der Erwerbssuchenden um den Nullpunkt.

Abbildung 4-6: Nettozuwanderung aus Erwerbsgründen, 1991 bis 2012

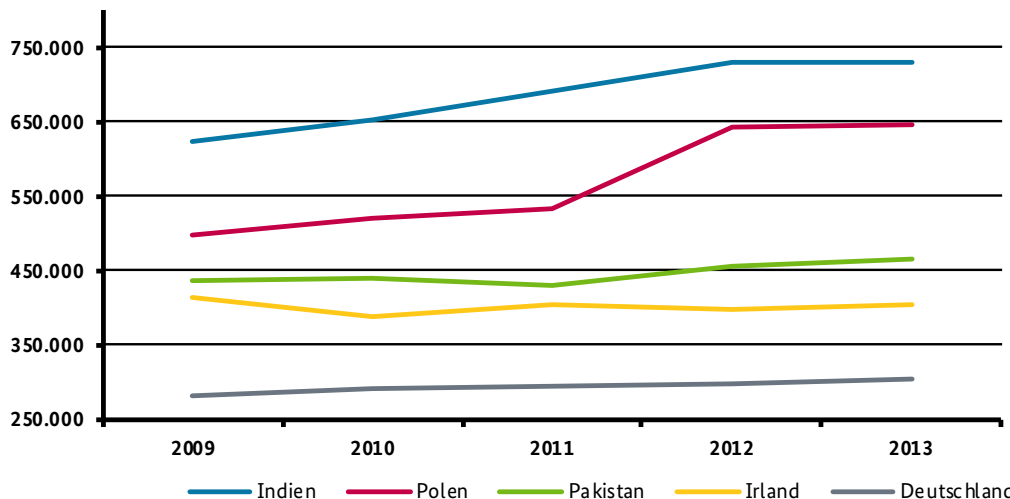


Quelle: ONS (2013) Long-Term International Migration Main Reason for Migration (Time Series MN, Table 2.04), Zeitreihe.

Unterscheidet man nach den häufigsten Herkunftsländern<sup>35</sup> zeigt sich die Besonderheit der kolonialen Vergangenheit Großbritanniens. So stellten im Jahr 2013 Zuwanderer, die in Indien (729.000) und Pakistan

(465.000) geboren sind, die größte bzw. die drittgrößte Bevölkerungsgruppe dar. Im längerfristigen Vergleich nimmt die Anzahl der indischen und der polnischen Zuwanderer, der zweitgrößten Gruppe, seit 2009 deutlich zu (Abb. 4-7).

Abbildung 4-7: Hauptherkunftsländer der aufhältigen Zuwanderer im Vereinigten Königreich, 2009 bis 2013



Quelle: ONS (2014) Population by Country of Birth and Nationality Report, August 2014.

35 Die Werte sind aus der Bevölkerungsfortschreibung hochgerechnete Werte.

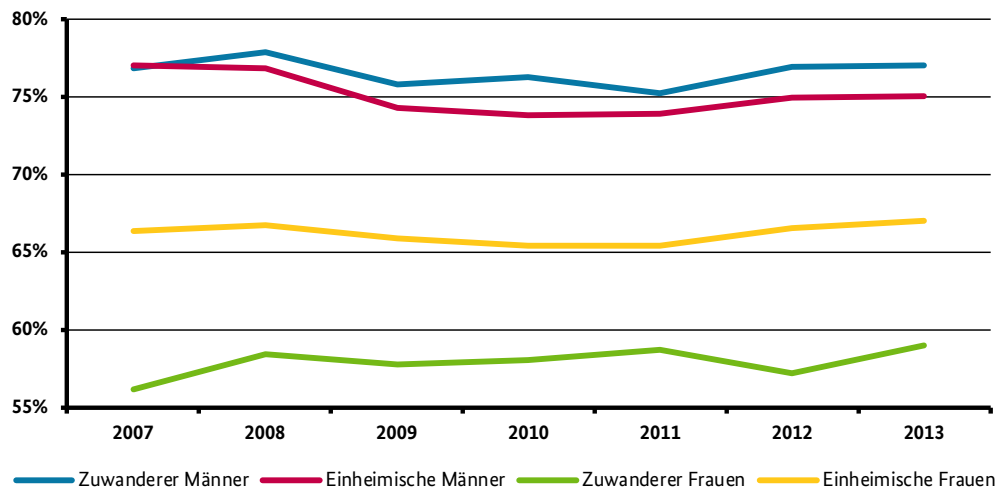


### 4.3.2 Erwerbstätigkeit ausländischer Fachkräfte

Betrachtet man die Entwicklung der Erwerbstätigenquoten im Vereinigten Königreich, getrennt nach Geschlechtern und Staatsangehörigkeit, zeigt sich, dass die Erwerbstätigkeit von inländischen und aus-

ländischen Männern rund 76 % beträgt. Hinsichtlich der Erwerbstätigkeit von Frauen zeigt sich eine Lücke von kontinuierlich mindestens 6 Prozentpunkten zu Lasten der ausländischen Frauen. Für sie betragen die Werte im Jahr 2013 rund 59 %, bei den einheimischen Frauen jedoch rund 67 % (vgl. Abb. 4-8).

Abbildung 4-8: Geschlechtsspezifische Erwerbstätigenquoten - Vereinigtes Königreich, 2007 bis 2013 (Alter 15-64)

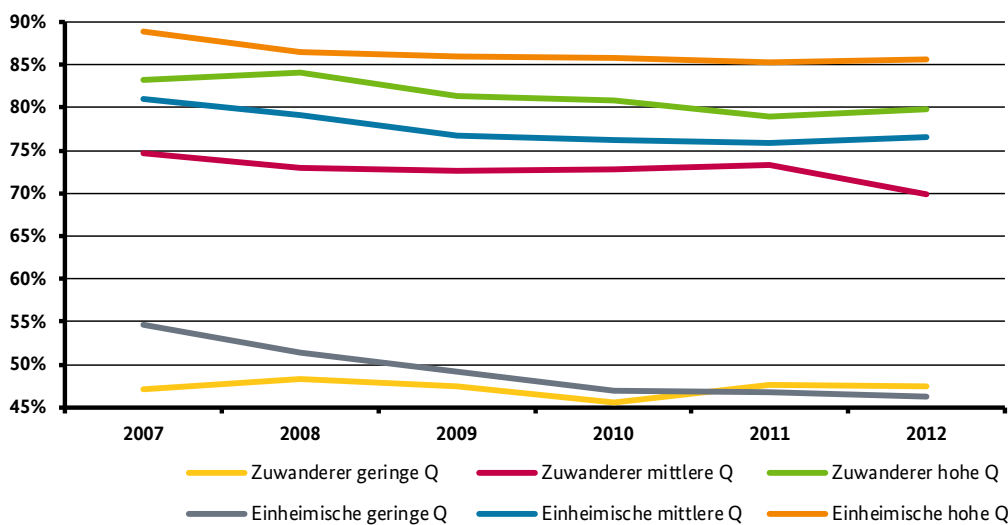


Quelle: OECD (2014a), Employment and unemployment rates by sex and place of birth, eigene Darstellung.

Die humankapitalspezifischen Erwerbstätigenquoten in Abb. 4-9 sind im Fall der qualifizierten respektive der hochqualifizierten Beschäftigung bei einheimischen und ausländischen Personen vergleichbar hoch, mit Unterschieden von rund 5 Prozentpunkten. Auf-

fällig ist, dass die Quoten im Fall der Geringqualifizierten deutlich unterhalb der beiden höherqualifizierten Gruppen liegen. Hier haben sich die Erwerbstätigenquoten der britischen und der ausländischen Erwerbstätigen im Zeitablauf stark angenähert.

Abbildung 4-9: Humankapitalspezifische Erwerbstätigenquoten - Vereinigtes Königreich, 2007 bis 2012 (Alter 25-64)

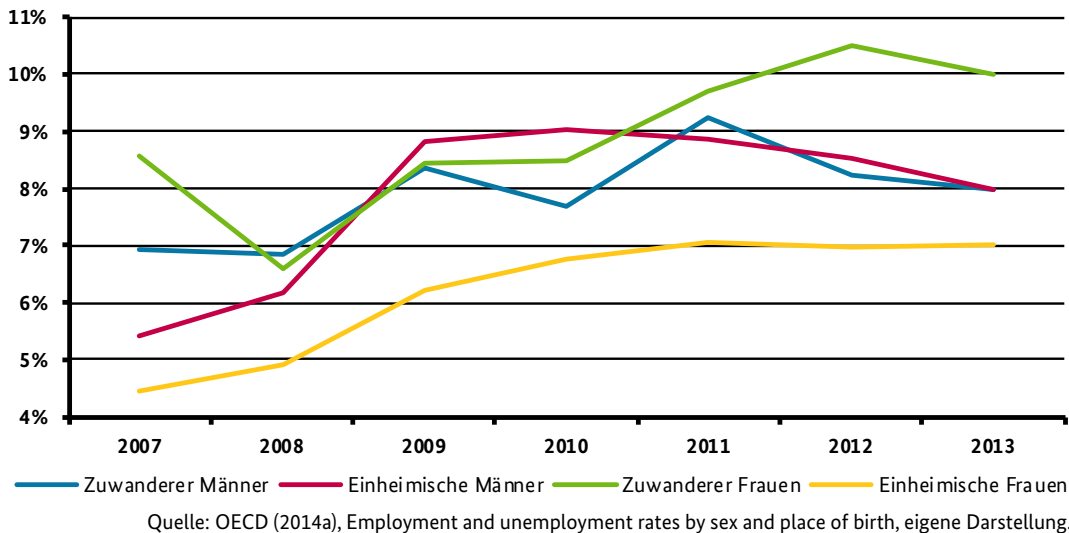


Quelle: OECD (2014b), Employment and unemployment rates by place of birth and educational attainment, eigene Darstellung.

Die geschlechts- und herkunftsspezifischen Erwerbslosenquoten sind im Vereinigten Königreich im Zeitablauf seit 2007 deutlich angestiegen. Während sich die Quote der einheimischen Frauen von 4 auf 6 % (2013) nur leicht erhöhte, stieg die der Männer zwischen 2007

und 2009 deutlich an und beträgt 2013 rund 8 %. Am stärksten sind wiederum ausländische Frauen von Erwerbslosigkeit betroffen. Nach einem Zwischentief in 2008 mit rund 7 % beträgt der Wert 2013 rund 10 % (vgl. Abb. 4-10).

Abbildung 4-10: Geschlechtsspezifische Erwerbslosenquoten - Vereinigtes Königreich, 2007 bis 2013 (Alter 15-64)



### Beschäftigungseffekte

Dustmann et al. (2013) zeigen anhand des UK Labour Force Surveys 1997 bis 2005 heterogene Einkommenseffekte der Zuwanderung entlang der Einkommensverteilung britischer Staatsangehöriger. Zwar wirkt sich Zuwanderung im Aggregat positiv auf die durchschnittliche Einkommenshöhe der Briten aus, dies erfolgt jedoch tendenziell durch stark positive Effekte für die mittleren und höheren Einkommensgruppen. Niedrigere Einkommensgruppen werden durch Zuwanderung tendenziell belastet. Dies lässt sich dadurch erklären, dass geringer qualifizierte Zuwanderer stark mit den einheimischen Geringqualifizierten und Geringverdienern um Beschäftigung konkurrieren, nicht jedoch mit den Besserqualifizierten.

Weiterhin analysieren Dustmann und Frattini (2014) die fiskalischen Wirkungen der Zuwanderung für das Vereinigte Königreich. Sie zeigen, dass gerade die Zuwanderung seit dem Jahr 2000 einen höheren Anteil Hochqualifizierter besitzt als die britische Bevölkerung selbst. Weiterhin ist sie demografisch jünger. Für Zuwanderer ergibt sich, auch nach Drittvariablenkontrolle, eine um 21 % geringere Nachfrage nach Transferleistungen als bei Einheimischen. Dies erfolgt

zum Großteil anteilig durch Personen aus dem Europäischen Wirtschaftsraum (EWR)<sup>36</sup>, aber auch Personen von außerhalb des EWRs leisten einen höheren Nettobeitrag, als sie in Form von Transfers erhalten.

Wadsworth und Vaitilingam (2014) zeigen anhand des britischen labour force survey die Verteilung von im Vereinigten Königreich geborenen Personen und Zuwanderern über (Berufs-) Qualifikationen. Hierbei zeigt sich eine Segmentierung in hoch- und niedrigqualifizierte Berufe. So arbeiten die meisten Zuwanderer (24,5 %) als qualifizierte Fachkräfte, aber auch in einfachen Tätigkeiten (14,3 %). In beiden Extremen sind die Anteile bei den Zuwanderern jeweils höher als bei den Einheimischen. Ähnliches findet sich auch für Branchen. So arbeiten mit 21,5 % die meisten Zuwanderer im Finanzsektor, gefolgt vom Gesundheitsbereich (15,9 %) und dem Einzelhandel (11,6 %). Nur im Einzelhandel arbeiten im Verhältnis weniger Migranten als Einheimische. Bezüglich der räumlichen Verteilung zeigt sich, dass etwa 40 % aller Zuwanderer in

<sup>36</sup> Der EWR umfasst die Mitgliedsstaaten der EU, sowie die EFTA-Staaten Island, Liechtenstein und Norwegen, nicht jedoch die Schweiz.

London leben (Region Inner London) sowie etwa 30 % im direkten Umland (Region Outer London). Dies wird ergänzt durch Tabelle 4-4, welche für das Jahr 2007 die Herkunftsländer im Vereinigten Königreich praktizierender Ärzte darstellt.

**Tabelle 4-4: Die zahlenmäßig bedeutendsten Herkunftsländer von im Ausland ausgebildeten Ärzten, 2007**

Herkunftsland	Indien	Süd Afrika	Pakistan	Irland	Deutschland	andere Länder
Zuwanderung	27.802	7.778	7.321	5.389	3.894	39.176

Quelle: OECD (2009), Foreign-trained physicians.

### Zusammenfassung

Das Vereinigte Königreich stellt aufgrund historischer Verbindung ein traditionelles Einwanderungsland dar. Das Zuwanderungssystem der *tiers* ist liberal, aber klar nachfrageorientiert. Es sollen qualifizierte Zuwanderer aus Drittstaaten mit einer konkreten beruflichen Perspektive ins Land geholt werden. Die Bestandszahlen gerade für (Hoch-)Qualifizierte steigen anhaltend an, jedoch findet sich keine klare Anwerbestrategie im Sinne von Anwerbekampagnen wie z.B. in Deutschland.

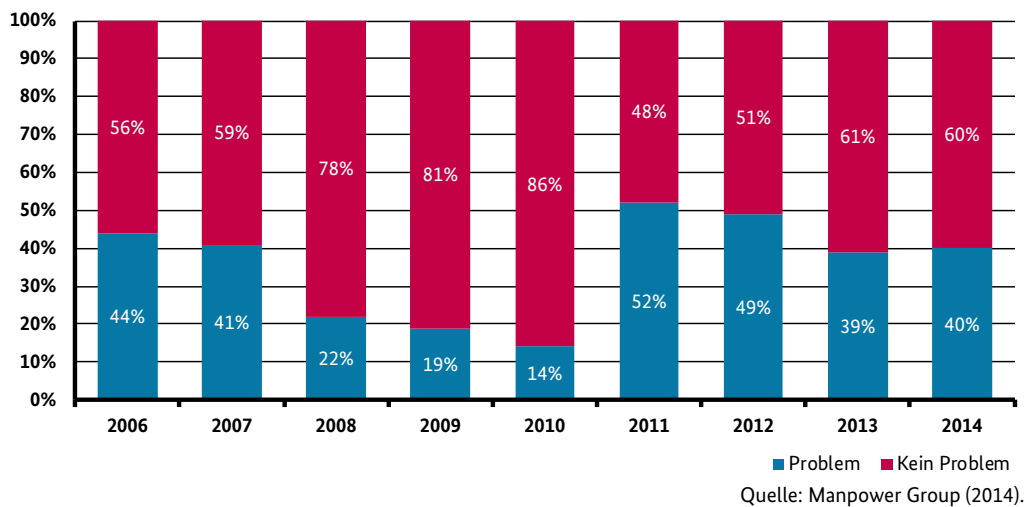
# 5 Länderstudie Vereinigte Staaten von Amerika

Wie auch Großbritannien und Kanada gehören die Vereinigten Staaten zu den klassischen Einwanderungsländern. Im Jahr 1990 wurden erstmals Regelungen im Zuwanderungsrecht verankert, welche die Zuwanderung von Fachkräften erhöhen sollten. Demgegenüber wurde ab 1995 eine Quotierung auf 675.000 Einwanderern pro Jahr eingeführt, darunter speziell eine Anzahl von 140.000 Arbeitsimmigranten. Eine allgemeine Verschärfung der Rechtslage erfolgte als Reaktion auf die Terroranschläge vom 11. September 2001 (Parrott 2012)<sup>37</sup>. Aktuell debattiert die US-amerikanische Politik über eine Revision des Zuwanderungsrechts (Barnow 2014).

## 5.1 Fachkräftebedarf

Gemäß der Befragung der Manpower Group (2014) sehen sich im ersten Quartal 2014 40 % der amerikanischen Unternehmen mit einem Beschäftigungspass konfrontiert. Damit befinden sie sich etwa auf dem Ausgangspunkt vor der Finanz- und Wirtschaftskrise. Im Jahr 2010 war die Besetzungsproblematik infolge der makroökonomischen Gegebenheiten auf 14 % abgesunken. In 2011 ist der Anteil mit 52 % jedoch deutlich angestiegen und beträgt aktuell 40 %.

Abbildung 5-1: Probleme für US-amerikanische Unternehmen, offene Stellen zu besetzen



In Tab. 5-1. werden die in 2014 meistgesuchten Berufsgruppen dargestellt.

37 Als Konsequenz der Anschläge wurden Fragen der Einwanderung und der Inneren Sicherheit im so genannten Patriot Act geregelt. Die Verantwortung für Einwanderung und Grenzschutz liegt im Department of Homeland Security (vgl. Parrott 2012).

**Tabelle 5-1: Die zehn Berufe, in denen 2014 Stellen für US-amerikanische Arbeitgeber am schwersten zu besetzen sind**

Rang	Berufe nach Bedarfen
1.	Facharbeiter
2.	Servicekräfte Gastronomie und Hotellerie
3.	Beschäftigte im Vertrieb
4.	Lehrkräfte
5.	Fahrer
6.	Beschäftigte im Rechnungs- und Finanzwesen
7.	Arbeiter
8.	IT-Fachkräfte
9.	Ingenieure
10.	Krankenschwestern

Quelle: Manpower Group (2014).

## 5.2 Gesetzgeberische Maßnahmen und politische Strategien

### 5.2.1 Entwicklung des gesetzlichen Rahmens

In den USA gibt es zahlreiche Zugangspfade in die Erwerbstätigkeit für Zuwanderer.<sup>38</sup> Die zugrundelie-

genden rechtlichen Regelungen zur Erwerbsmigration erfolgen in Absprache des Arbeitsministeriums und der Zuwanderungsbehörde USCIS (*U.S. Citizenship and Immigration Services*). Dabei wird im Sinne einer Vorrangprüfung sichergestellt, dass es nicht zur Verdrängung einheimischer Beschäftigung und zu keinem Lohndruck kommt. Diese Regelung betrifft gleichermaßen dauerhafte wie auch befristete Aufenthaltsregelungen. Es ist zu beachten, dass nach U.S.-amerikanischem Verständnis ein Visum nicht wie in Deutschland einen Einreisepass, sondern einen Aufenthaltstitel darstellt.

Die Tabelle 5-2 zeigt die gängigsten Visatypen temporärer Zwecke der Erwerbsmigration in die Vereinigten Staaten. Diese umfassen Beschäftigte, Geschäftsleute und Investoren. Operativ erfolgt der Antrag auf Aufenthaltstitel seitens des aufnehmenden Unternehmens bzw. der Institution.<sup>39</sup>

**Tabelle 5-2: Visaregelungen zu befristeten Erwerbsmigranten in den Vereinigten Staaten (*temporary nonimmigrant workers*)\***

Regelung	Zielgruppe
E-1, E-2, E-3	Visum für Personen aus festgelegten Staaten (bilaterale Handelsabkommen u.a. mit Deutschland) zum Zwecke des (Waren- und Güter-) Handels (E-1 treaty trader) bzw. der Investition (E-2 treaty investor). Voraussetzung ist die Gründung bzw. der Erwerb eines Unternehmens in den USA. Erteilung erfolgt für ein Jahr mit Optionen auf Verlängerung. E-3 Visa umfassen ein Kontingent (10.500 p.a.) ausschließlich für australische Staatsangehörige zur Erwerbstätigkeit in spezifischen Berufen.
H-1B, H-1B1, H-1B2, H-1B3	Visum für akademische Fachkräfte; Berufserfahrung kann als Äquivalent zur Hochschulausbildung anerkannt werden. Dauer von drei Jahren mit Verlängerung um weitere drei Jahre sowie Zugang zur Green Card. Voraussetzung sind die Vorlage eines Stellenangebotes, die fachliche akademische Eignung des Antragstellers, Einkommen oberhalb der Gehaltsschwelle im Sinne eines branchen- und ortsüblichen Durchschnittseinkommens ( <i>prevailing wage</i> ). Neu erteilte H-1B Visa sind teilquotiert und werden nach einem Zufallsprinzip vergeben (p.a. 65.000 plus 20.000 für Absolventen U.S.-amerikanischer Hochschulen; keine Quoten für Universitäten und Forschungseinrichtungen). Die Bewerbungsfrist erfolgt jährlich zum 1. April. Weiterhin bilaterale Regelungen für Fachkräfte aus Chile und Singapur (H-1B1), für Fachkräfte in der Rüstungsindustrie (H-1B2), sowie für Mannequins (H-1B3).
L-1A, L-1B	Visum für (leitende) Konzernentsandte ausländischer (Tochter-) Unternehmen bzw. joint ventures. Zugang für Führungskräfte (L-1A) und Fachkräfte (L-1B). Beinhaltet ebenfalls Zugang zur Green Card.
O-1, O-2	Visum für Personen mit außergewöhnlichen Fähigkeiten (Spezialisten). Deckt die Bereiche Wissenschaft, Erziehung, Kunst und Sport ab. Antragsteller bzw. anstellende Einrichtungen müssen qualifikationsspezifische Leistungen darlegen. Beinhaltet ebenfalls Zugang zur Green Card. O-2 umfasst das entsprechend unterstützende Personal.
P-1A, P-1B, P-2, P-3, Q-1, R-1	Visum für Sportler als Einzelpersonen oder Mitglieder einer Mannschaft (P-1A), sowie für Künstler/Entertainer bzw. Mitglieder solcher Gruppen (P-1B). Weitere Visa für Künstler in Austausch- (P-2, Q-1) oder Kulturprogrammen (P-3) sowie Geistliche und Ordensleute (R-1).

Quelle: USCIS (2014).

\* Weiterhin gibt es befristete Visatypen speziell für geringqualifizierte Arbeitskräfte in der Landwirtschaft (H-2A) bzw. für andere einfache Tätigkeiten (H-2B) insbesondere im Bereich Forstwirtschaft, Bau, Gastronomie und Hotellerie sowie in Freizeitparks. Diese sind nicht Teil der vorliegenden Betrachtung (vgl. U.S. Department of Labor 2013).

38 Die Mehrzahl der Zuwanderer migriert in die USA aus familiären und nicht aus erwerbsspezifischen Gründen (Barnow 2014: 341).

39 Eine Alternative ist die Teilnahme an der *Diversity Lottery* (sog. Green Card Lottery). Mit dem Ziel, die Diversität im Land zu steigern, können Personen ein Visum mit späterer Green Card gewinnen.

Die Darstellung wird durch die nachfolgende Tabelle 5-3 ergänzt, in welcher die Daueraufenthaltstitel skizziert werden.

**Tabelle 5-3: Visaregelungen zu dauerhaften Erwerbsmigranten in den Vereinigten Staaten (*permanent immigrant workers*)**

Regelung	Zielgruppe
EB-1	Visum für Personen mit außergewöhnlichen Fähigkeiten (Spezialisten). Deckt die Bereiche Wirtschaft, Wissenschaft, Erziehung, Kunst und Sport ab. Insbesondere Professoren, Forscher sowie Führungskräfte multinationaler Unternehmen. Bei Nachweis finanzieller Eigenmittel ist kein Stellenangebot notwendig.
EB-2	Visum für Personen mit höheren akademischen Abschlüssen ( <i>advanced degrees</i> ) bzw. Personen mit besonderen Fähigkeiten in Wirtschaft, Wissenschaft und Kunst ( <i>exceptional ability</i> ). Ein konkretes Arbeitsplatzangebot eines US-Unternehmens muss jeweils vorliegen. Erfordert Arbeitsmarkttest ( <i>permanent labor certification</i> ). Ausnahmen sind bei Vorliegen eines öffentlichen Interesses ( <i>national interest waiver</i> ), hier entfallen Nachweis eines Stellenangebotes und Arbeitsmarkttest.
EB-3	Visum für Personen ohne die spezifischen Regelungen hinsichtlich Fähigkeiten oder Ausbildung. Häufigste Form der Green Card. Wird in die drei Unterkategorien Akademiker, qualifizierte Fachkräfte und sonstige Arbeitnehmer unterteilt. Ein Arbeitsplatzangebot eines US-Unternehmens muss nachgewiesen werden. Der Arbeitsmarkttest ist obligatorisch ( <i>permanent labor certification</i> ).
EB-4	Visum für <i>special immigrants</i> umfasst u.a. Geistliche und Ordensleute, ehemalige Angehörige internationaler Organisationen.
EB-5	Visum für Investoren. Erfordert einen Betrag von 1 Mio. US-Dollar bzw. bei Investition in eine strukturschwache Region der Vereinigten Staaten 500.000 US-Dollar. Obligatorisch ist die Schaffung von zehn Vollzeitarbeitsplätzen.

Quelle: USCIS (2014).

Barnow (2014) ergänzt die Darstellung der bestehenden Visaregelungen um die Auswirkungen eines möglichen Punktesystems, welches in einer Gesetzesinitiative (*Border Security, Economic Opportunity, and Immigration Modernization Act*) seitens des US-amerikanischen Senats 2013 vorgelegt, jedoch nicht vom Repräsentantenhaus verabschiedet wurde (Barnow 2014: 345).

### 5.2.2 Politische Strategien

Der Internetauftritt der US-amerikanischen Regierung „Work in the U.S.“ ([www.usa.gov/visitors/work.shtml](http://www.usa.gov/visitors/work.shtml))<sup>40</sup> informiert über aufenthaltsrechtliche Regelungen und öffentliche Stellenbörsen, wie beispielsweise den Stellenpool der staatlichen Arbeitsvermittlung. Weiterhin werden kulturelle und geschichtliche Informationen über die USA angegeben sowie praktische Informationen bereitgestellt, welche die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit in den Vereinigten Staaten erleichtern sollen. Dies umfasst u.a. auch Regelungen zur Anmeldung bei der Sozialversicherung und zum Führen eines Kraftfahrzeuges mit einem ausländischen Führerschein

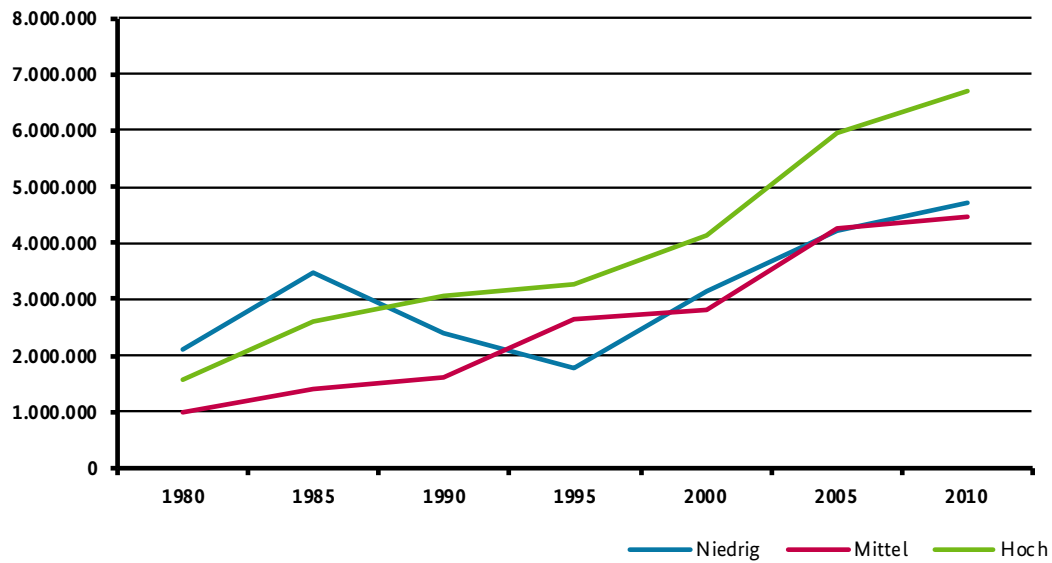
## 5.3 Zuwanderung und Erwerbstätigkeit ausländischer Fachkräfte

### 5.3.1 Zuwanderung ausländischer Fachkräfte

Die quantitative Entwicklung der in den USA lebenden ausländischen Männer zeigt einen kontinuierlichen Anstieg insbesondere der Zahl der Hochqualifizierten, welche seit den späten 1980er Jahren die größte Gruppe darstellen.

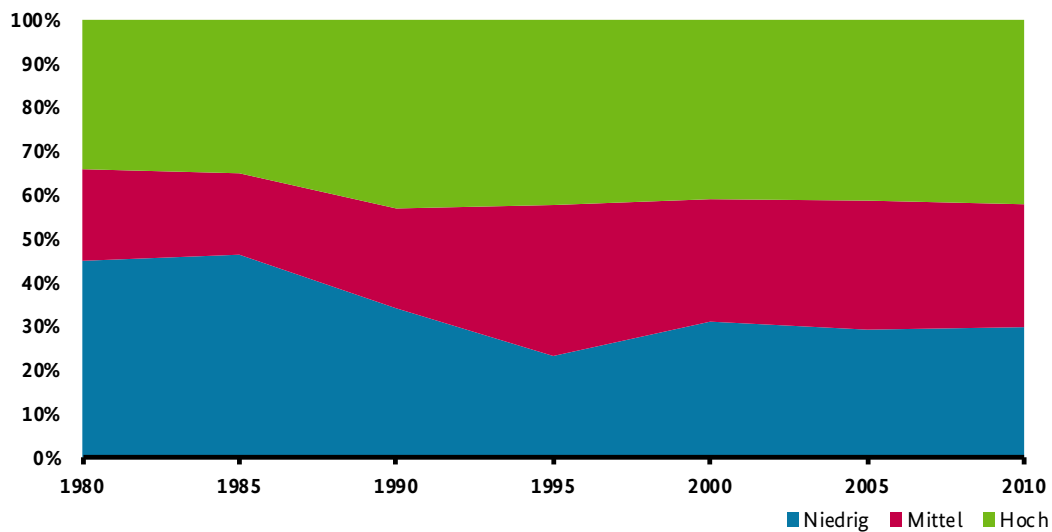
<sup>40</sup> Der Auftritt liegt zweisprachig, in Englisch und Spanisch vor.

Abbildung 5-2: Aufhältige Männer in den Vereinigten Staaten nach Qualifikationsniveaus, 1980 bis 2010 (absolut)



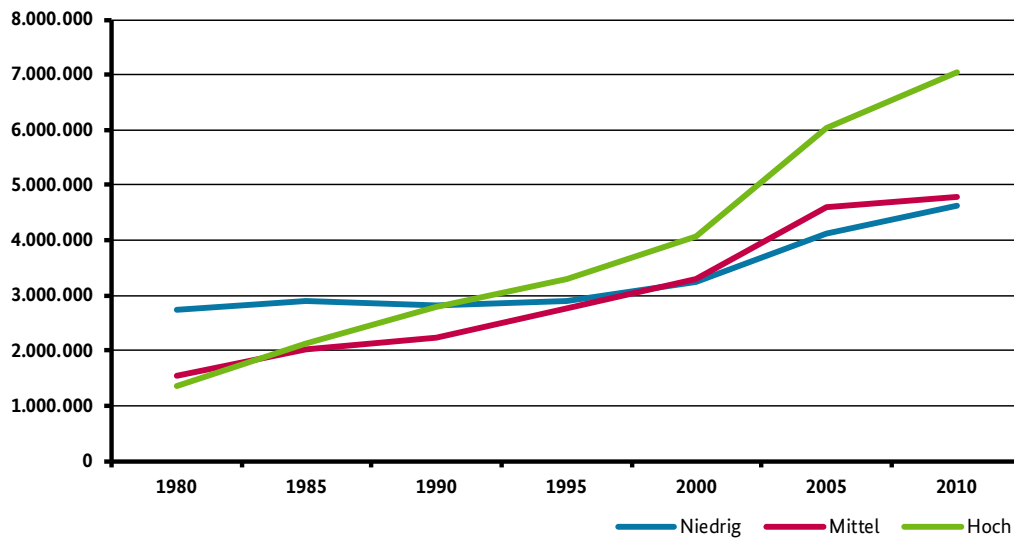
Quelle: IAB Brain Drain-Datenbank (Brücker et al. 2013b), eigene Darstellung.

Abbildung 5-3: Aufhältige Männer in den Vereinigten Staaten nach Qualifikationsniveaus, 1980 bis 2010 (relativ)



Quelle: IAB Brain Drain-Datenbank (Brücker et al. 2013b), eigene Darstellung.

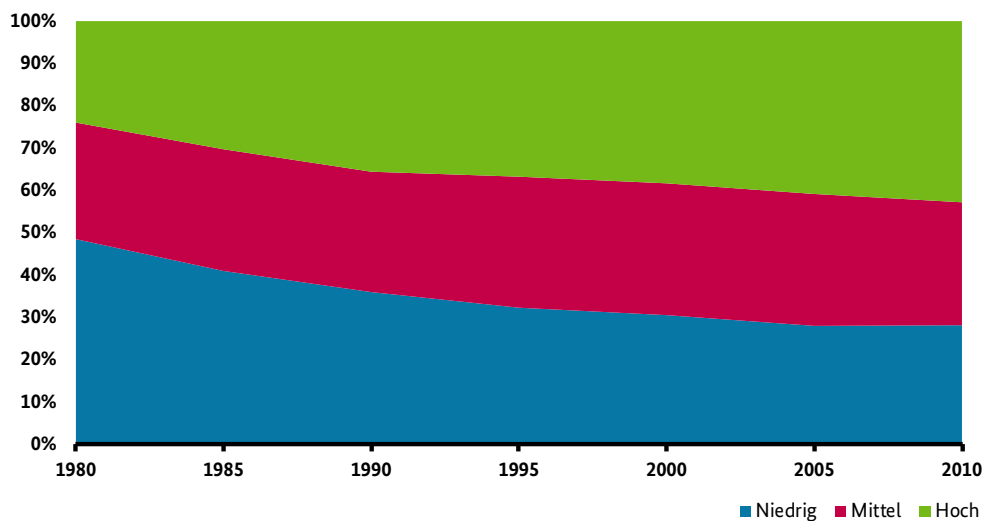
Wie bei den Männern stellen auch bei den ausländischen Frauen seit den späten 1980er Jahren die Hochqualifizierten die größte Gruppe dar (vgl. Abb. 5-4).

Abbildung 5-4: **Aufhältige Frauen in den Vereinigten Staaten nach Qualifikationsniveaus, 1980 bis 2010 (absolut)**

Quelle: IAB Brain Drain-Datenbank (Brücker et al. 2013b), eigene Darstellung.

Hinsichtlich der Bildungskomposition zeigt Abb. 5-5 einen kontinuierlichen Anstieg des Anteils der hochqualifizierten ausländischen Frauen seit 1980 an. Der

Anteil mit mittlerer Qualifikation bleibt im Zeitablauf unverändert.

Abbildung 5-5: **Aufhältige Frauen in den Vereinigten Staaten nach Qualifikationsniveaus, 1980 bis 2010 (relativ)**

Quelle: IAB Brain Drain-Datenbank (Brücker et al. 2013b), eigene Darstellung.

Im Zeitablauf ist eine deutliche Zunahme der Erteilungen von befristeten Aufenthaltstiteln zur Erwerbstätigkeit zu beobachten. Mit dem Beginn der Wirtschafts- und Finanzkrise 2008 nimmt die Nachfrage nach diesen Aufenthaltstiteln deutlich ab (2007: 154.053; 2010: 110.367), sie steigt aber 2013 wieder auf Vorkrisenniveau an. Tabelle 5-4 zeigt dazu herkunftsspezifische Unterschiede. Hierbei ist insbesondere Asien als

größte Herkunftsgruppe (2013: 126.151) sehr präsent, mit weitem Abstand vor Europa und Nord- bzw. Südamerika.<sup>41</sup>

<sup>41</sup> Es handelt sich um Fiskaljahre, die den Zeitraum Oktober bis September des Folgejahres umfassen.



Tabelle 5-4: Vergabe von H-1B Visa nach Herkunftsregionen im Zeitablauf, 2000-2013

	Afrika	Asien	Europa	Nord-Amerika	Süd- Amerika	Ozeanien	unbekannt	insgesamt
2000	3.145	91.531	26.454	2.318	5.992	2.318	56	133.290
2001	3.823	110.332	31.615	4.676	8.275	2.870	52	161.643
2002	2.930	72.771	26.506	4.836	8.978	2.316	15	118.352
2003	2.485	66.083	24.028	4.481	8.047	2.065	7	107.196
2004	3.045	92.493	26.681	5.225	9.414	2.092	15	138.965
2005	2.816	81.948	24.296	4.671	8.568	1.787	13	124.099
2006	2.918	95.723	22.219	4.865	8.341	1.341	14	135.421
2007	2.924	116.516	20.739	5.106	7.716	1.043	9	154.053
2008	2.401	100.125	16.096	4.321	5.788	725	8	129.464
2009	2.425	82.648	15.158	4.038	5.404	684	10	110.367
2010	2.381	87.435	16.941	4.231	5.645	756	20	117.409
2011	2.244	98.650	17.771	4.391	5.234	836	8	129.134
2012	2.271	106.128	16.451	5.110	4.873	682	15	135.530
2013	1.962	126.151	14.973	5.105	4.399	616	17	153.223

Quelle: US-Visastatistik, zitiert nach U.S. Department of State (2014).

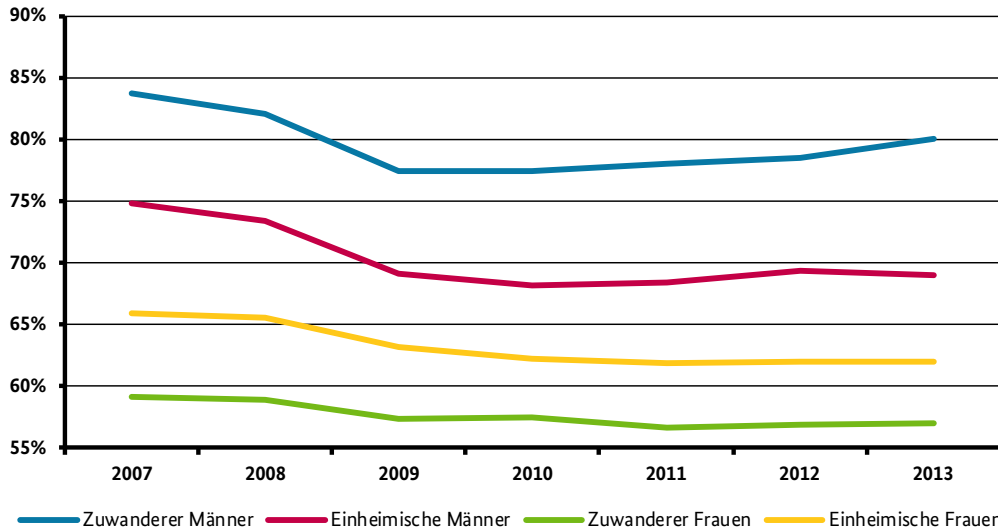
Eine tiefergehende Analyse zeigt, dass die Erteilungen fast ausschließlich auf eine kleine Anzahl spezifischer Herkunftsländer zurückzuführen sind. So stammten 2013 von 1.962 Personen aus Afrika 456 Personen aus Nigeria und weitere 312 aus Südafrika. Die Landesgruppe Asien (126.151) wird von Indern (99.705) angeführt, mit weitem Abstand gefolgt von Chinesen (12.632). Die 14.973 europäischen Zuwanderer sind mehrheitlich Briten (2.699), Franzosen (1.782) und Deutsche (1.274). Die Gruppe Nordamerika (5.105) wird von Mexikanern (3.686) und die Gruppe Südamerika (4.399) von Brasilianern (1.451) angeführt. Kanadier finden sich kaum in dieser Statistik (51), da sie spezifischen Regelungen für NAFTA Staaten (*North American Free Trade Arrangement*) unterliegen.<sup>42</sup> Die Länder Ozeaniens (616) werden fast komplett durch Australien (416) und Neuseeland (197) repräsentiert (U.S. Department of State 2014).

### 5.3.2 Erwerbstätigkeit ausländischer Fachkräfte

Unter den acht betrachteten Ländern sind die Vereinigten Staaten die einzigen, in denen Zuwanderer eine höhere Erwerbstätigenquote sowie eine geringere Erwerbslosenquote als die jeweils einheimische Bevölkerung haben. In Abb. 5-6 zeigt sich, dass die Erwerbstätigenquoten seit 2007 abnehmen. Dies begründet sich mit der Finanz- und Wirtschaftskrise, welche in den USA mit dem Platzen der Immobilienblase ihren Ursprung nahm. Während die Quoten der einheimischen Bevölkerung sich seit 2009 stabilisieren, steigen die Werte für zugewanderte Männer in 2013 wieder auf 80 % an, rund 10 Prozentpunkte oberhalb der einheimischen Männer. Die Quote zugewanderter Frauen beträgt seit 2009 anhaltend 57 %.

42 Obwohl Kanada und Mexiko NAFTA-Mitglieder sind, benötigen nur mexikanische Staatsangehörige das spezielle TN Visum.

Abbildung 5-6: Geschlechtsspezifische Erwerbstätigenquoten - Vereinigte Staaten, 2007 bis 2013 (Alter 15-64)

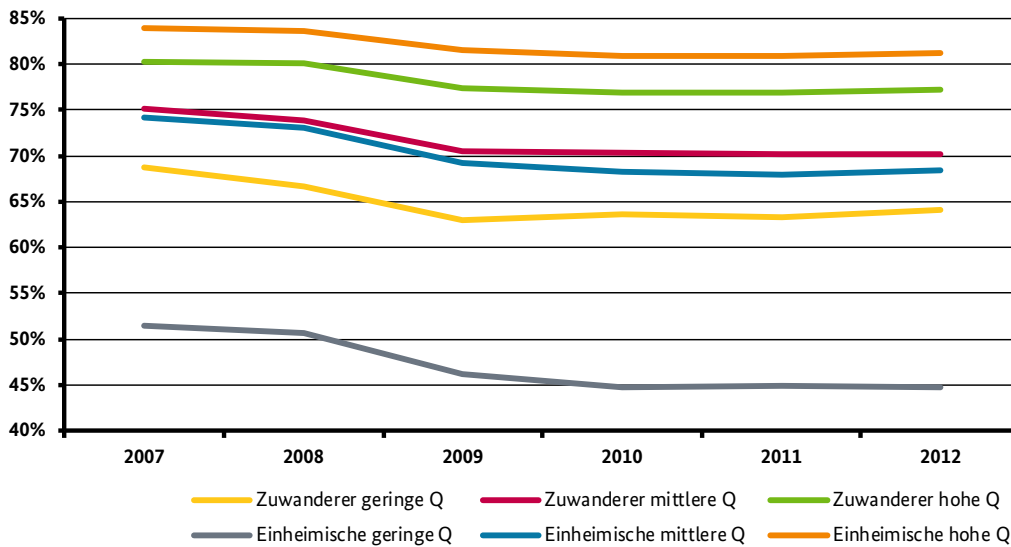


Quelle: OECD (2014a), Employment and unemployment rates by sex and place of birth, eigene Darstellung.

Die Darstellung der humankapitalspezifischen Erwerbstätigenquoten zeigt, dass das beschriebene Krisenszenario kaum die Erwerbsbeteiligung der einheimischen (2012: 81 %) und zugewanderten Hochqualifizierten (77 %) betroffen hat, jedoch deutlich das

der geringqualifizierten Einheimischen. Die Spanne zwischen den einheimischen und zugewanderten Hochqualifizierten beträgt jedoch durchgehend rund 5 Prozentpunkte (Abb. 5-7).

Abbildung 5-7: Humankapitalspezifische Erwerbstätigenquoten - Vereinigte Staaten, 2007 bis 2012 (Alter 25-64)

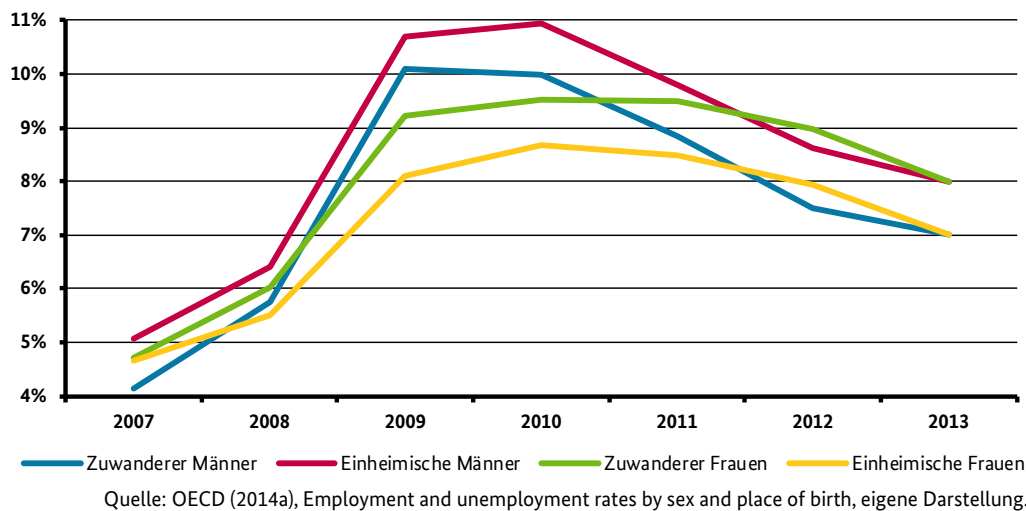


Quelle: OECD (2014b), Employment and unemployment rates by place of birth and educational attainment, eigene Darstellung.

Die Betrachtung der Erwerbslosenquoten (Abb. 5-8) von Männern und Frauen zeigt ebenfalls das skizzierte Krisenmuster auf. So findet sich ein deutlicher Anstieg zwischen 2007 und 2009. Auffällig ist dabei, dass sich im Zuge der Krise die eng beieinander liegenden Teilquoten in den Jahren 2009 und 2010 stark gespreizt

haben. In dieser Phase waren zugewanderte Männer stärker von Erwerbslosigkeit betroffen als zugewanderte oder einheimische Frauen. In 2013 waren sie, wie zuletzt 2007, jedoch am geringsten dem Risiko der Erwerbslosigkeit ausgesetzt.

Abbildung 5-8: Geschlechtsspezifische Erwerbslosenquoten - Vereinigte Staaten, 2007 bis 2013 (Alter 15-64)



### Beschäftigungseffekte

Eine Analyse des US-amerikanischen Arbeitsministeriums für 2012 bezieht sich auf Erwerbsmigranten aus einzelnen Herkunftsländern. Im Durchschnitt verfügen 80 bis 90 % von ihnen über mindestens einen Bachelorabschluss. Zuwanderer aus China, Indien und Kanada sind mehrheitlich in Berufen der Hardware- und Software-Industrie sowie als Elektroingenieure beschäftigt. Koreaner arbeiten in den Vereinigten Staaten oftmals als Controller, Wirtschaftsprüfer oder

als Finanzanalysten. Zuwanderer von den Philippinen sind hingegen oftmals als medizinische Therapeuten oder Laborkräfte beschäftigt (U.S. Department of Labor 2013).

Ergänzend dazu zeigt Tab. 5-5 die zahlenmäßig am stärksten vertretenen Herkunftsländer unter den zugewanderten Ärzten im Jahr 2006. Führend sind Indien und die Philippinen mit rund 47.000 bzw. 21.000 Personen. Aus dem karibischen Raum stammen knapp 27.000 Ärzte.

Tabelle 5-5: Die zahlenmäßig bedeutendsten Herkunftsländer von im Ausland ausgebildeten Ärzten, 2006

Indien	Region Karibik	Philippinen	Kanada	Mexico	Andere Länder
47.227	26.663	20.878	18.907	13.775	122.261

Quelle: OECD (2009), Foreign-trained physicians.

### Zusammenfassung

Das U.S.-amerikanische Zuwanderungssystem ist liberal, aber erkennbar nachfrageorientiert, d.h. das Vorliegen eines Arbeitsvertrages bzw. die Bereitschaft zur Unternehmensgründung muss gegeben sein. Eine

Ausnahme ist die Möglichkeit der Diversity Lottery als Zugangskanal zu einem Daueraufenthalt. Die Zuwanderung von (Hoch-)Qualifizierten ist traditionell hoch, trotzdem laufen Informationskampagnen wie „Work in the U.S.“ zur Sicherung eines anhaltenden Fachkräfteaufkommens.

## 6 Länderstudie Kanada

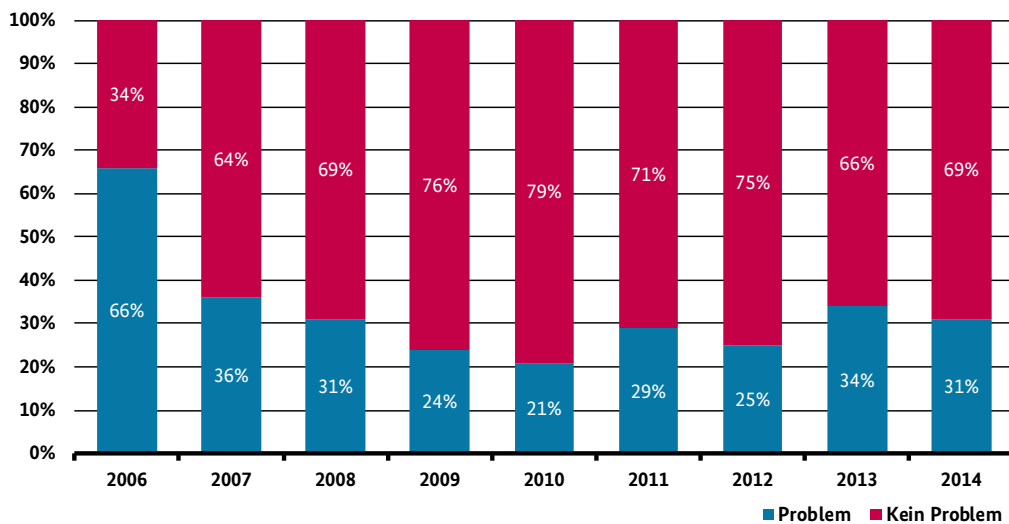
Während Kanada gemeinhin als traditionelles Einwanderungsland gilt, hat sich aktuell die Ausgestaltung des Zuwanderungssystems merklich von einem reinen angebotsseitigen System zu einem eher hybriden gewandelt (Kolb/Klausmann 2013; Kolb 2013). Dem trägt auch der Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration Rechnung, wenn von einem nachfrageorientierten Korrektiv gesprochen wird (SVR 2014: 15). Eine Besonderheit ist die Schaffung eigenständiger Regelungen für Provinzen bzw. Territorien in Kanada (*Provincial/Territorial Nominee Programs*), welche es bedarfsgedeckt erlauben, an Neuzuwanderer temporäre wie auch dauerhafte Aufenthaltstitel zu vergeben bzw. schon im Land befindliche Arbeitskräfte aus temporären in dauerhafte Titel wechseln zu lassen. In der Literatur wird dies als Abkehr von einem traditionellen und zentralisierten

Ansatz der Migrationssteuerung gesehen (Elrick 2013). In einem historischen Abriss diskutieren Sievert et al. (2012) in einer Studie des Berlin-Instituts für Bevölkerung und Entwicklung die Entwicklung der Erwerbszuwanderung.

### 6.1 Fachkräftebedarf

Für Unternehmen in Kanada erschwert sich seit dem Jahr 2010 zunehmend die Besetzung vakanter Stellen. In der Abbildung 6-1 wird gezeigt, dass aktuell, im ersten Quartal 2014, rund 31 % der Unternehmen ein Besetzungsproblem haben. Im Vorjahr waren es sogar 34 %. Ergänzt wird die Darstellung durch nachfolgende Tabelle 6-1 mit der Übersicht der aktuell meistgesuchten Berufsgruppen für die kanadische Wirtschaft.

Abbildung 6-1: Problem für kanadische Unternehmen, offene Stellen zu besetzen



**Tabelle 6-1: Die zehn Berufe, in denen 2014 Stellen für kanadische Arbeitgeber am schwierigsten zu besetzen sind**

Rang	Berufe nach Bedarfen
1.	Facharbeiter
2.	Geschäftsleitung/Führungskräfte
3.	Beschäftigte im Vertrieb
4.	Ingenieure
5.	Techniker
6.	Fahrer
7.	Beschäftigte im Rechnungs- und Finanzwesen
8.	Kundendienstmitarbeiter und Kundenbetreuer
9.	IT-Fachkräfte
10.	Sekretäre, persönliche Assistenten, Verwaltungs- und Bürokräfte

Quelle: Manpower Group (2014).

## 6.2 Gesetzgeberische Maßnahmen und politische Strategien

### 6.2.1 Entwicklung des gesetzlichen Rahmens

Am 20. Juni 2014 wurde der gesetzliche Rahmen zur Anwerbung bzw. Beschäftigung befristeter ausländischer Arbeitskräfte (TFW) im Zuge des "Canadians First"-Programms enger gefasst. So wird der spezifische Beruf als zentrales Entscheidungskriterium bei Vorrangprüfungen durch folgende Maßgabe ersetzt: Das Unterschreiten des durchschnittlichen Einkommensniveaus einer Provinz dient als Definition eines Geringlohnberufes bzw. eines geringqualifizierten Beschäftigten. Bei Überschreiten des durchschnittlichen Einkommensniveaus wird von einem Hochlohnberuf bzw. einem Hochqualifizierten gesprochen. Liegt in einer Provinz die Arbeitslosenquote oberhalb von 6 % erfolgen generell keine Erteilungen mehr für bestimmte geringqualifizierte Tätigkeiten in den Berei-

chen Bau, Reinigung, Einzelhandel und Gastgewerbe. Personen in gesuchten Berufen, wie Erntehelfer, aber auch häusliche Pflegekräfte, sind von diesen Beschränkungen ausgenommen (Government of Canada 2014). Gemäß Citizenship and Immigration Canada (CIC) hat die kanadische Regierung zum 1. Mai 2014 beschlossen, den Zugang von Personen ohne einen vorliegenden Arbeitsvertrag (sog. *federal skilled worker*) auf eine Zahl von 25.500 Personen für dieses Jahr zu quotieren. Ein Teil der Quote umfasst 500 Plätze, welche für ausländische Doktoranden reserviert sind. Eine weitere Einschränkung ist, dass nur maximal 1.000 Plätze für jede der 50 damals als Mangelberufe deklarierten Tätigkeiten zugänglich sind. Die Liste der Mangelberufe umfasst exemplarisch Berufe in der Versicherungs- und Finanzbranche, dem Bau, der Gewinnung von Mineralien und Brennstoffen, des IT-Sektors und der Gesundheitswirtschaft. Personen, die einen Arbeitsvertrag vorliegen haben oder bereits in Kanada einen temporären Aufenthaltstitel innehaben, sind von diesen Beschränkungen ausgenommen. Beide Gruppen müssen jedoch zusätzlich einen Sprachtest erfolgreich absolviert haben, ihre Ausbildung bei den Behörden nachweisen sowie ein Jahr Berufserfahrung in Vollzeit im angestrebten Beruf gesammelt haben.

Zum 01. Januar 2015 ist zudem das elektronische Bewerbungsverfahren *express entry* vorgeschaltet worden, was als zweistufiges Verfahren den Zugang von Arbeitskräften organisatorisch vereinfachen soll. Hierüber erfolgt der Zugang für die Programme Federal Skilled Workers, Federal Skilled Trades und Canadian Experience Class. Anträge von Interessenten mit vorliegendem Stellenangebot werden prioritär bearbeitet.<sup>43</sup> Alle anderen können ein Stellenprofil in einer Online Datenbank (Job Bank) hinterlegen. Aus ihnen kann nach klassischem Punktesystem potentialorientiert ausgewählt werden (CIC 2014a).

**Tabelle 6-2: Regelungen für temporäre Aufenthalte im Zuge der Erwerbszuwanderung in Kanada**

Regelung	Zielgruppe
Temporary Foreign Worker (TFW)	Unterscheidung in zwei Hauptgruppen mit und ohne Notwendigkeit einer Vorrangprüfung (Labour Market Impact Assessment) zum Erhalt einer Arbeitserlaubnis in bestimmten Berufen. Generell ausgenommen von einer Arbeitserlaubnis sind u.a. Sportler, Ordensleute und internationale Inspektoren. Temporäre Beschäftigung ist auf vier Jahre begrenzt und kann erst nach gleichlanger Wartezeit wieder beantragt werden

Quelle: Citizenship and Immigration Canada (CIC) (2014a), eigene Darstellung.

<sup>43</sup> In der Änderung zum 01. Januar 2015 wird ein vorliegendes Stellenangebot mit 600 von 1200 möglichen Punkten bewertet. Die vorherige Liste mit Mangelberufen fällt weg.

**Tabelle 6-3: Regelungen für permanente Aufenthalte im Zuge der Erwerbszuwanderung in Kanada**

Regelung	Zielgruppe
Federal Skilled Workers (FSW)	Punktebasiertes Zuwanderungssystem, welches spezifische Bewertungspunkte hinsichtlich Alter, Sprachkenntnissen (in Englisch und/oder Französisch, den Amtssprachen Kanadas), adäquate Ausbildung, Berufserfahrung (mind. 1 Jahr), evtl. Vorlage eines Stellenangebotes (siehe Abschnitt zu Regelungen Stand Mai 2014/ Januar 2015) sowie Bereitschaft, langfristig in Kanada zu leben, umfasst.
Federal Skilled Trades (FST)	Programm für Inhaber nicht-universitärer Berufsausbildungsabschlüsse bei Vorlage eines Stellenangebotes (mind. 1 Jahr mit mind. 30 Wochenstunden). Begrenzung auf 5.000 Bewerbungen bis zum Zeitpunkt 1. Mai 2014 bzw. neue Festlegung im Januar 2015. Gilt nicht für Bewerbungen in der Provinz Quebec.
Quebec selected skilled workers	Quebec besitzt eine autonome Zuwanderungsregelung, definiert von der Provinzregierung.* Begrenzung auf 6.500 Bewerbungen bis zum Zeitpunkt 1. Mai 2014, welche nach spezifischen Bewertungskriterien (insbesondere Kenntnisse in Französisch, als alleinige Amtssprache) vergeben werden. Ausnahmen gelten bei Vorlage eines Stellenangebotes, eines permanenten Aufenthaltstitels in Kanada oder bei Nachweis eines Quebec selection certificate (z.B. für Absolventen einer Hochschule der Provinz).**
Canadian Experience Class (CEC)	Zweigleisiger Zuwanderungskanal für Zuwanderer mit temporärer Aufenthaltserlaubnis in spezifischen Berufen sowie ausländische Absolventen kanadischer Hochschulen.
Self-employed people	Zuwanderungskanal für Personen, die in Kanada in selbständiger Tätigkeit arbeiten wollen. Eine spezifische Liste mit Berufen umfasst neben Autoren und Choreografen auch Künstler, Athleten und Artisten. Letztere müssen einen Beitrag zum kulturellen bzw. sportlichen Leben Kanadas darstellen. Betreiber landwirtschaftlicher Einrichtungen benötigen zwei Jahre Berufserfahrung. Obligatorisch sind Sprachkenntnisse (Englisch und/oder Französisch), adäquate Ausbildung und Berufserfahrung. Für Quebec liegen eigene Regularien vor.
Entrepreneur Start-Up Visa	Zuwanderungskanal für spezifische Unternehmensgründer mit Ziel der Schaffung innovativer Unternehmen (Start-Ups). Die Bereitstellung von Risikokapital durch eine kanadische Kapitalgesellschaft ist obligatorisch (Mindestinvestitionssumme von 200.000 kanadische Dollar, bei Inanspruchnahme einer Gesellschaft als Business Angel nur 75.000 Dollar). Weitere Voraussetzungen sind eine Berufsausbildung und Sprachkenntnisse. Der Unternehmenssitz darf nicht in der Provinz Quebec liegen. Bei Scheitern des Geschäftsmodells verfällt der Anspruch auf den Daueraufenthalt.
Federal Investors	Kanal für Investoren bei einer Investitionssumme von 1,6 Mio. kanadischen Dollar über einen Zeitraum von maximal fünf Jahren.

Quelle: Citizenship and Immigration Canada (CIC) (2014a), eigene Darstellung.

\* Die Provinz besitzt einen eigenen Internetauftritt ([www.immigration-quebec.gouv.qc.ca/](http://www.immigration-quebec.gouv.qc.ca/)) in drei Sprachen (Englisch, Französisch, Spanisch).

\*\* Vgl. Government of Quebec (2013).

## 6.2.2 Politische Strategien

Der Internetauftritt der kanadischen Regierung ([www.cic.gc.ca](http://www.cic.gc.ca))<sup>44</sup> bietet die Möglichkeit, in einem mehrstufigen Online-Verfahren einen Antrag auf einen Aufenthaltstitel u.a. zum Zwecke der Erwerbstätigkeit zu stellen. Dabei werden jeweils unterschiedliche Fragenkataloge für befristete und unbefristete Anträge zu Grunde gelegt. Hierbei werden auch das Vorliegen bestimmter Qualifikationen und die bevorzugten Provinzen abgefragt. Weiterhin werden in dem Internetauftritt umfangreiche Informationsangebote über das Land bereitgestellt, so auch Verweise auf den Stellenpool der staatlichen Arbeitsvermittlung.

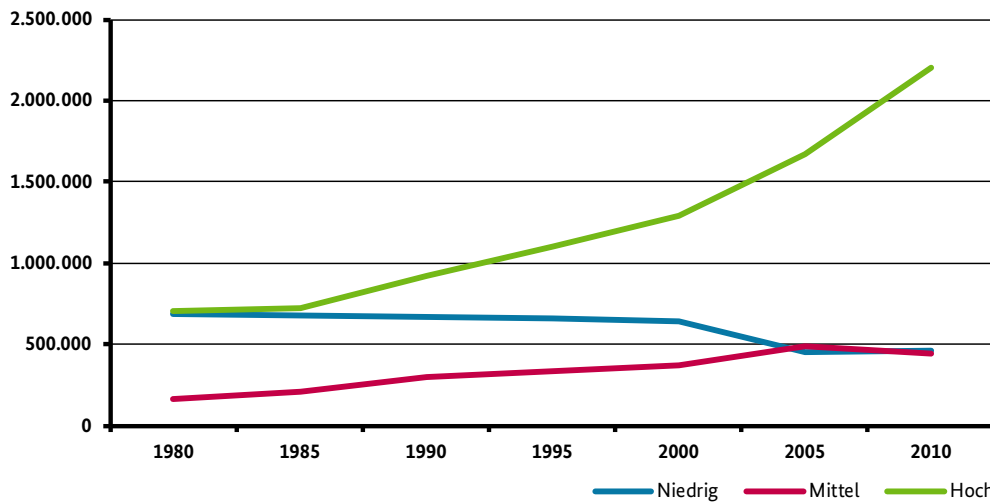
44 Der Auftritt ist zweisprachig in Englisch und Französisch.

## 6.3 Zuwanderung und Erwerbstätigkeit ausländischer Fachkräfte

### 6.3.1 Zuwanderung ausländischer Fachkräfte

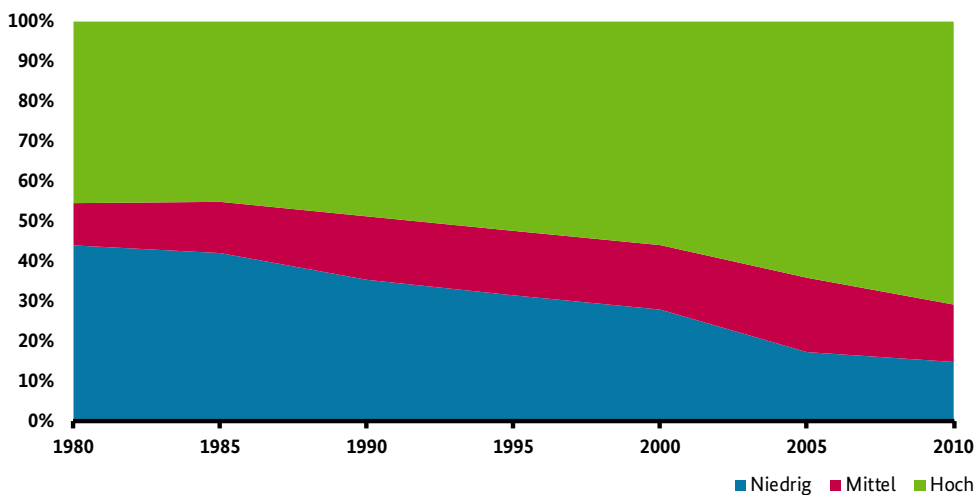
Eine Darstellung des Zuwanderungsgeschehens in Kanada (vgl. Abb. 6-2) zeigt eine deutliche Fokussierung auf hochqualifizierte Personen. Während sich die Anzahl männlicher Ausländer mit mittlerer bzw. geringer Qualifikation auf jeweils rund 500.000 Personen einpendelt, nimmt die Zahl hochqualifizierter ausländischer Männer kontinuierlich zu. Dies zeigt sich insbesondere an der Bildungskomposition in Abb. 6-3. Die bereits sehr hohen Anteile an den Hochqualifizierten unter den ausländischen Männern in Kanada haben sich im Zeitablauf auf etwa 60 % im Jahr 2010 erhöht.

Abbildung 6-2: Aufhältige Männer in Kanada nach Qualifikationsniveau, 1980 bis 2010 (absolut)



Quelle: IAB Brain Drain-Datenbank (Brücker et al. 2013b), eigene Darstellung.

Abbildung 6-3: Aufhältige Männer in Kanada nach Qualifikationsniveau, 1980 bis 2010 (relativ)



Quelle: IAB Brain Drain-Datenbank (Brücker et al. 2013b), eigene Darstellung.

Das bereits für die ausländischen Männer skizzierte Bild der Bildungsniveaus findet sich entsprechend auch bei den zugewanderten Frauen in Kanada wieder. Seit den späten 1980er Jahren stellen Hochqualifizierte die zahlenmäßig größte und weiter ansteigende Gruppe, während sich die Personenzahlen der beiden anderen Niveaus jeweils bei rund 500.000 Personen stabilisiert haben (vgl. Abb. 6-4).

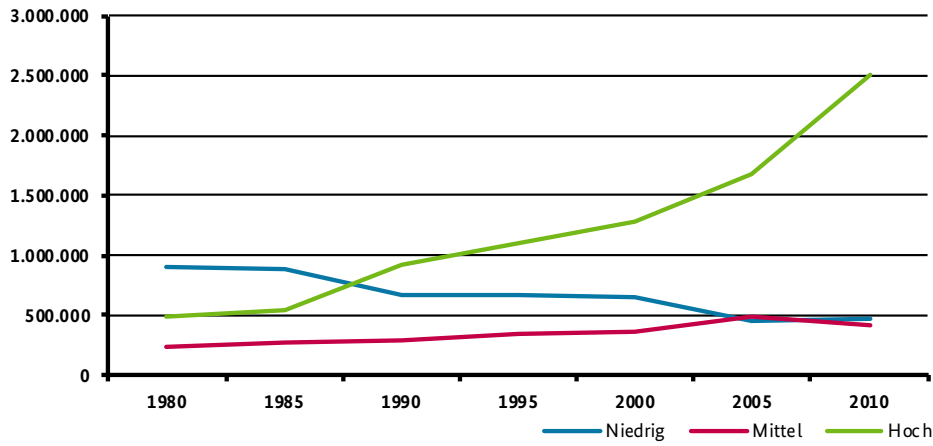
Die Darstellung in Abb. 6-5 zeigt, dass sich im Zeitablauf die Anteile der Hochqualifizierten an allen ausländischen Frauen in Kanada von rund 30 % im Jahr 1980 auf rund 70 % im Jahr 2010 verschoben haben zulasten der Geringqualifizierten. Auffällig ist, dass sich dabei

der Anteil der Frauen mit mittlerem Qualifikationsniveau mit rund 10 % im Zeitablauf kaum verändert hat.

Eine detailliertere Darstellung bieten Zeitreihen tätigkeitsspezifischer Statistiken an. In den nachfolgenden Abbildungen 6-6 und 6-7 werden Zuwanderer nach Geschlecht und Ausbildungsniveau aufgeschlüsselt (CIC 2012).<sup>45</sup>

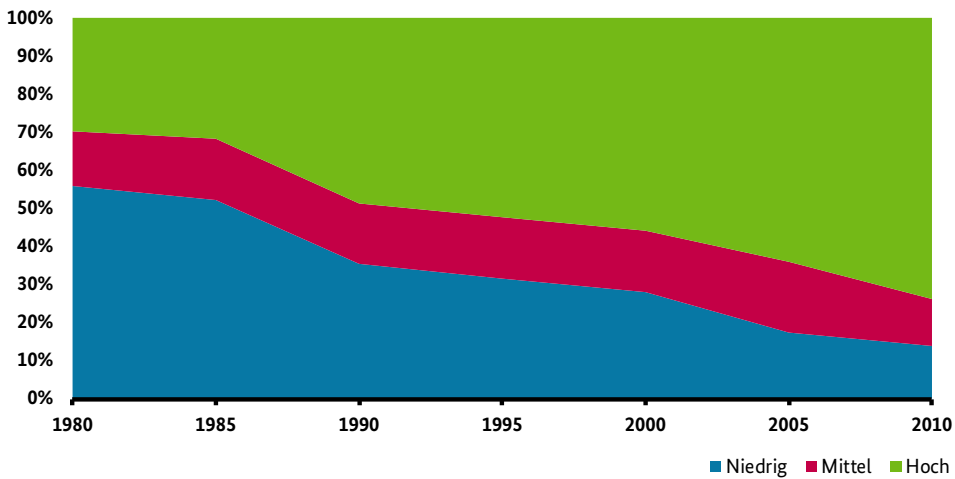
<sup>45</sup> Berufe gemäß der National Occupational Classification (NOC 2011). Allerdings zeigt sich, dass alleine in 2012 für 36.536 Männer (32,5 %) und 42.010 Frauen (59,6 %) keine Informationen über die Art ihrer Tätigkeit vorlagen.

Abbildung 6-4: Aufhältige Frauen in Kanada nach Qualifikationsniveaus, 1980 bis 2010 (absolut)



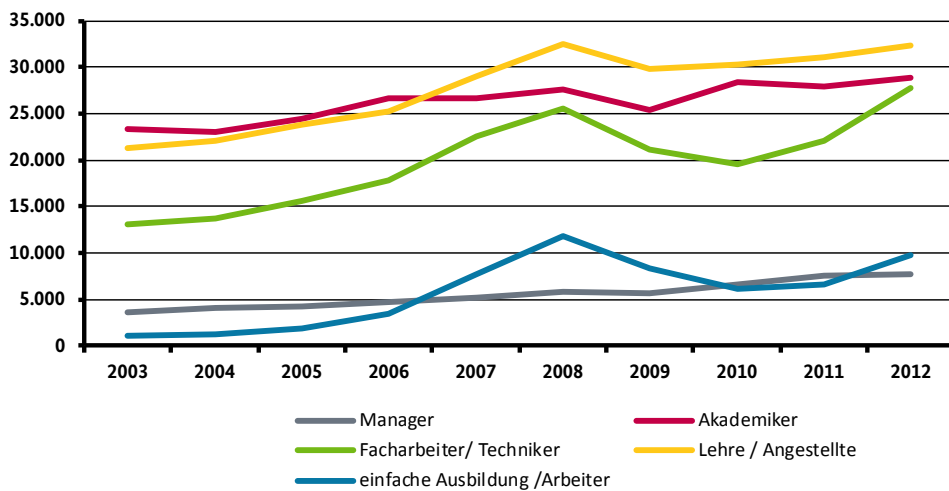
Quelle: IAB Brain Drain-Datenbank (Brücker et al. 2013b), eigene Darstellung

Abbildung 6-5: Aufhältigen Frauen in Kanada nach Qualifikationsniveaus, 1980 bis 2010 (relativ)



Quelle: IAB Brain Drain-Datenbank (Brücker et al. 2013b), eigene Darstellung.

Abbildung 6-6: Zuwanderung (temporär) von Männern nach Tätigkeitsniveaus, 2003 bis 2012



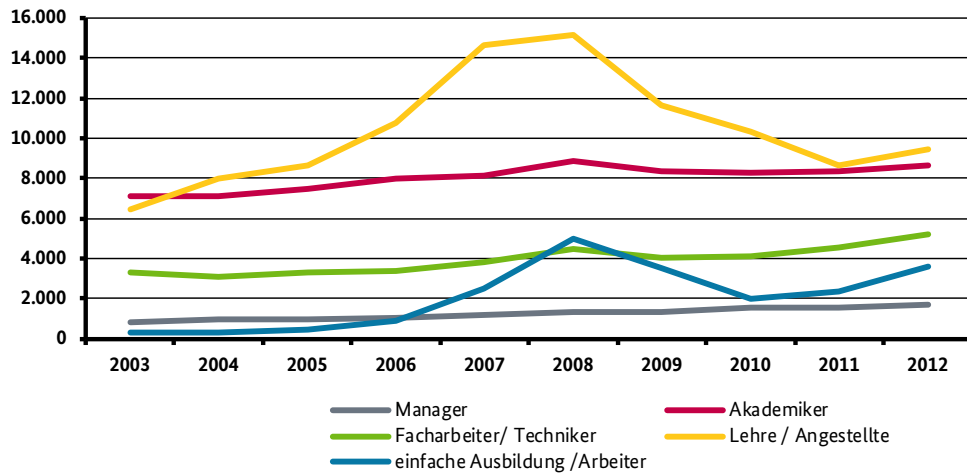
Quelle: Citizenship and Immigration Canada (2012: 79), eigene Darstellung.



Zwischen 2003 und 2012 waren Akademiker, Facharbeiter sowie Angestellte die jeweils größten Gruppen

sowohl bei Männern als auch Frauen. Ihre Anzahl nahm im Zeitablauf jeweils zu.

Abbildung 6-7: Zuwanderung (temporär) von Frauen nach Tätigkeitsniveau, 2003 bis 2012



Quelle: Citizenship and Immigration Canada (2012: 79), eigene Darstellung.

Eine Analyse der jährlichen Zugänge in befristete Aufenthaltstitel zeigt, dass im Jahr 2013 von 344.106 Titeln insgesamt etwa zwei Drittel auf Arbeitsmigranten entfielen (221.273). Dabei fällt auf, dass der Zugang

von befristeten Hochqualifizierten im Zeitablauf sinkt, während die Gruppe der *Canadian Interests* deutlich ansteigt (vgl. Tab. 6-4).

Tabelle 6-4: Zugänge in temporäre Aufenthaltstitel, 2008 bis 2013

	2008	2009	2010	2011	2012	2013
<b>befristete Arbeitskräfte (TFW)</b>	97.231	80.464	71.139	70.391	80.964	83.740
davon Hochqualifizierte	35.182	29.101	25.338	24.501	28.297	27.672
<b>International Mobility</b>	93.502	96.269	107.914	120.075	132.418	137.533
davon Canadian Interests	72.986	76.429	85.640	96.169	104.817	107.856
<b>Gesamt Arbeitsmigranten</b>	190.733	176.733	179.053	190.466	213.382	221.273
<b>Ausländische Studierende</b>	79.264	84.870	95.257	98.394	104.829	111.841
<b>Humanitäre Gründe</b>	37.953	34.194	24.965	26.547	21.417	10.992
<b>Gesamt befristeter Aufenthalt</b>	307.950	295.797	299.275	315.407	339.628	344.106

Quelle: Citizenship and Immigration Canada (2014b), vorläufige Werte für 2013.

Tabelle 6-5 zeigt die jährlichen Wechsel aus anderen temporären Aufenthaltstiteln in diejenigen für Erwerbstätigkeit sowie aus den temporären in die unbefristeten Titel für Erwerbstätigkeit. Dabei zeigt sich, dass die Wechsel in befristete Aufenthaltstitel zum Zwecke der Erwerbstätigkeit vor allem ausländische Studierende betreffen. Im Zeitablauf nahmen Wechsel ehemaliger Studenten von 3.512 (2003) auf 24.932 (2012) am deutlichsten zu. Deren Anteil an allen Statuswechslern nahm von etwa 47 % (2003) auf 80 % (2012) zu. Personen aus der Kategorie andere temporäre Titel hatten vorher keine Erlaubnis zur Arbeitsaufnahme.

Tabelle 6-5: Wechsel in Titel zur Erwerbstätigkeit (temporär und dauerhaft), 2003 bis 2012

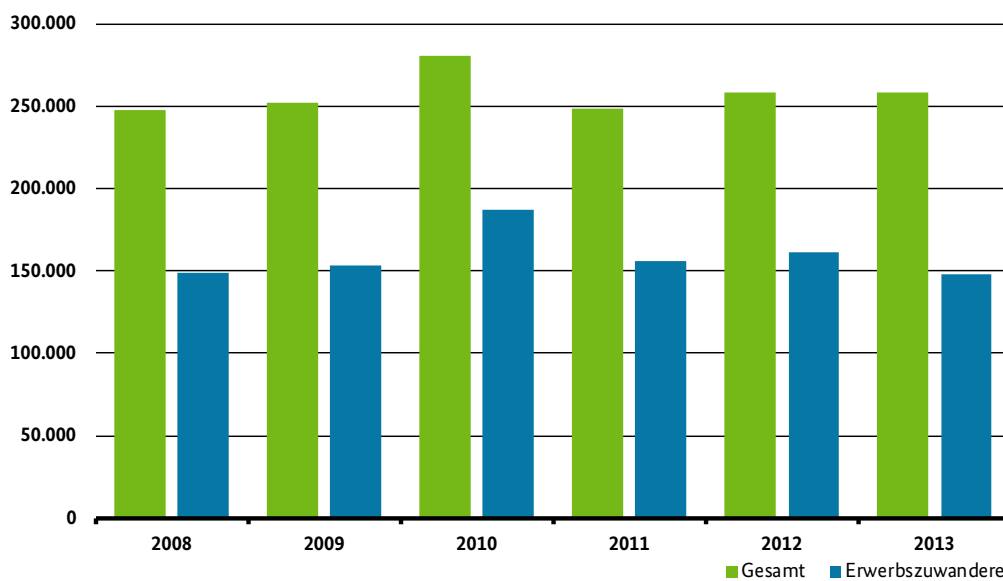
Wechsel in befristeten Aufenthaltstitel zur Erwerbstätigkeit von einem befristeten Aufenthaltstitel...	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
zum Studium	3.512	4.304	5.627	7.565	9.129	11.173	15.431	15.350	18.655	24.932
aus humanitären Gründen	30	36	37	34	124	144	81	89	71	126
aus anderen Gründen	3.875	4.402	4.754	5.484	5.631	5.534	5.120	4.731	4.988	5.943
zur Erwerbstätigkeit (Summe)	7.417	8.742	10.418	13.083	14.884	16.851	20.632	20.170	23.714	31.001
Wechsel in unbefristeten Aufenthaltstitel zur Erwerbstätigkeit von einem befristeten Aufenthaltstitel...	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
zur Erwerbstätigkeit	5.104	6.935	7.532	10.406	11.990	17.485	21.383	23.339	20.642	26.061
zum Studium	2.040	2.799	2.938	4.427	4.518	4.260	3.239	3.182	1.822	2.196
aus humanitären Gründen	139	124	133	119	129	139	126	139	88	147
aus anderen Gründen	944	1.078	1.132	1.244	993	1.162	977	879	713	991

Quelle: Citizenship and Immigration Canada (2012: 110-112).

Bei den Wechseln in einen unbefristeten Titel zur Erwerbstätigkeit stellen die Inhaber eines vorherigen befristeten Titels zur Erwerbstätigkeit die Mehrheit. In 2003 waren es etwa 62 % bzw. 5.104 Personen und im Jahr 2012 bereits etwa 89 % bzw. 26.061 Personen. Die Zweithäufigsten sind direkte Wechsel vorheriger Inhaber von Studententiteln in den unbefristeten Status zur Erwerbstätigkeit. Hier nehmen die Anteile im Zeitablauf jedoch ab. In 2003 waren es etwa 25 % (2.040), in 2012 noch etwa 7,5 % (2.196).

Abb. 6-8 zeigt, dass im Zeitablauf jeweils gut die Hälfte der Daueraufenthaltstitel in Form unbefristeter Titel zum Zweck der Erwerbstätigkeit ausgegeben wird. Exemplarisch waren 2013 von 258.619 Daueraufenthaltstiteln 148.037 zum Zweck der Erwerbstätigkeit. Insgesamt nimmt jedoch die Anzahl der Erteilungen staatlicher Aufenthaltstitel zu Gunsten der Titel ab, welche direkt von den kanadischen Provinzen vergeben werden (Statistics Canada 2014).

Abbildung 6-8: Inhaber dauerhafter Aufenthaltstitel (Gesamt und für Erwerbszuwanderer), 2008 bis 2013



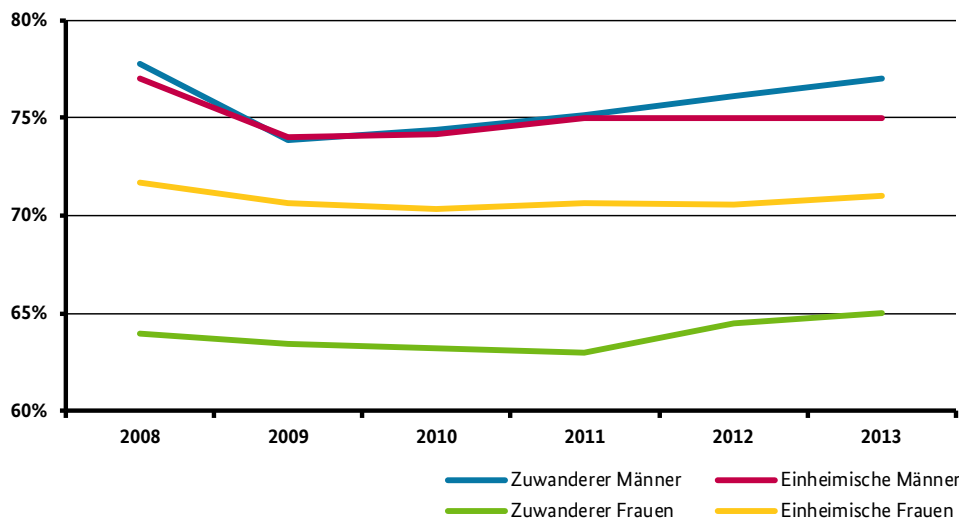
Quelle: Statistics Canada (2014), eigene Darstellung.

Weitere Daten von Statistics Canada zeigen die jährlichen Durchschnittseinkommen von Inhabern unterschiedlicher Daueraufenthaltstitel. Dabei zeigt sich, dass Facharbeiter aus den Vereinigten Staaten und dem Vereinigten Königreich bzw. dem Rest Europas diejenigen Gruppen mit den höchsten Einkommen stellen. Im Zeitablauf von 2000 bis 2011 sinken die Durchschnittseinkommen jedoch kontinuierlich (Statistics Canada 2014).

### 6.3.2 Erwerbstätigkeit ausländischer Fachkräfte

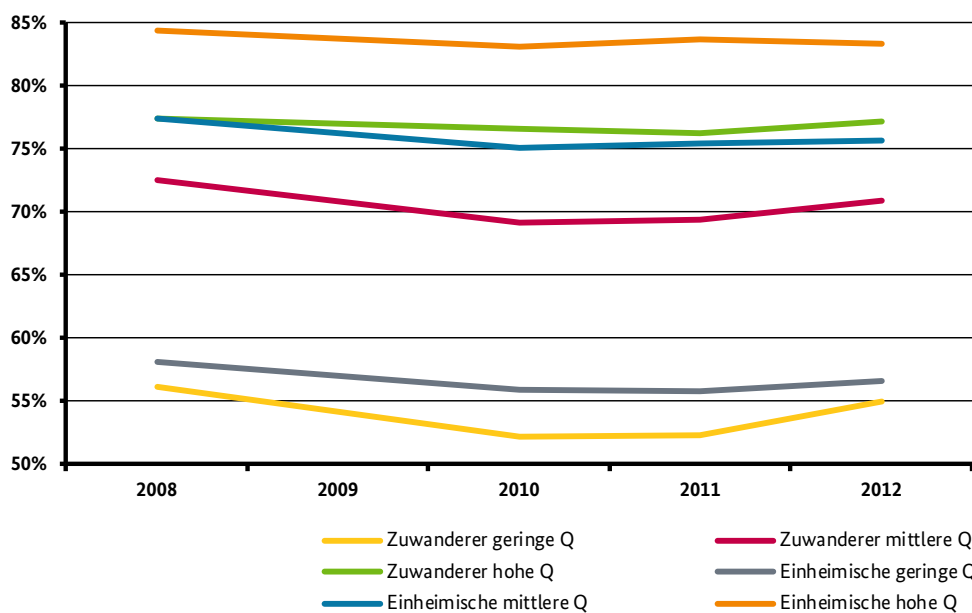
Die Erwerbstätigenquoten sowohl der ausländischen als auch der einheimischen Männer liegen im Zeitablauf nahezu konstant beieinander. In 2013 betragen die Werte rund 77 % für zugewanderte und rund 75 % für einheimische Männer. Währenddessen liegen die Werte für einheimische Frauen (2013: 71 %) im Zeitablauf etwa 5 bis 6 Prozentpunkte oberhalb der Erwerbstätigenquote der Zuwanderinnen (2013: 65 %).

Abbildung 6-9: Geschlechtsspezifische Erwerbstätigenquoten - Kanada, 2008 bis 2013 (Alter 15-64)



Quelle: OECD (2014a), Employment and unemployment rates by sex and place of birth, eigene Darstellung.

Abbildung 6-10: Humankapitalspezifische Erwerbstätigenquoten – Kanada, 2008 bis 2012 (Alter 25-64)

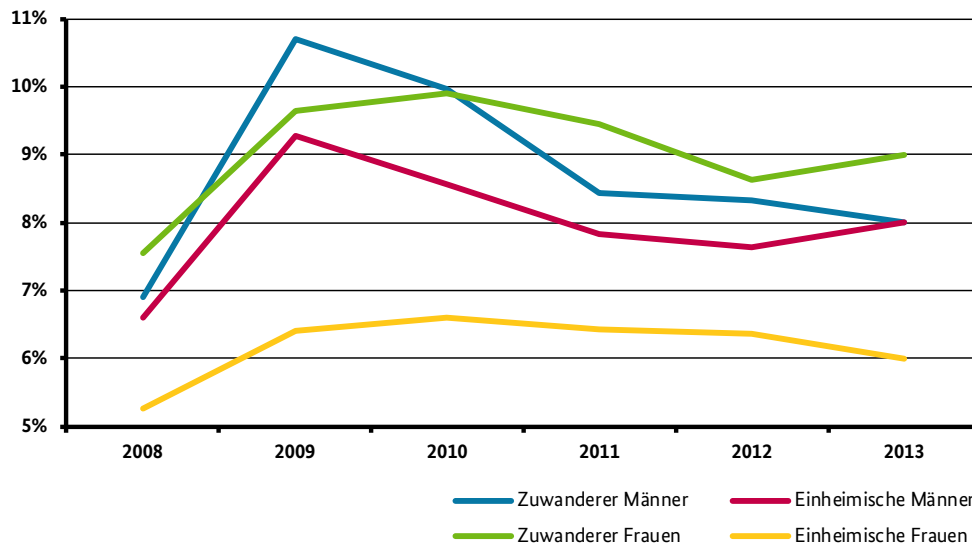


Quelle: OECD (2014b), Employment and unemployment rates by place of birth and educational attainment, eigene Darstellung.

Die Betrachtung der humankapitalspezifischen Erwerbstätigenquoten (Abb. 6-10) zeigt, dass rund 85 % der einheimischen Hochqualifizierten erwerbstätig sind, während es unter den Zugewanderten in dieser Gruppe rund 77 % sind. Dabei fällt auf, dass sich die

Erwerbstätigkeit der hochqualifizierten Ausländer und der Einheimischen mit mittlerer Qualifikation decken, die Quoten bei geringer Qualifikation unabhängig der Herkunft jedoch auch.

Abbildung 6-11: Geschlechtsspezifische Erwerbslosenquoten - Kanada, 2008 bis 2013 (Alter 15-64)



Quelle: OECD (2014a), Employment and unemployment rates by sex and place of birth, eigene Darstellung.

Die geschlechtsspezifischen Unterschiede bezüglich der Erwerbslosigkeit zeigen, dass sich die spezifischen Quoten ab 2010, im Nachgang der Finanz- und Wirtschaftskrise, einander annähern. Auffällig bleibt dabei, dass die Quoten der ausländischen Bevölkerung stärker auf einem insgesamt höheren Niveau liegen. In 2013 beträgt die Erwerbslosenquote zugewandelter Männer rund 8 %, die der zugewanderten Frauen rund 9 % (vgl. Abb. 6-11).

### Beschäftigungseffekt

Mit Daten des Survey of Labour and Income Dynamics (SLID) für die Jahre 1996 bis 2006 zeigen Aboubacar und Zhu (2013), dass Zuwanderer von längeren Phasen der Erwerbslosigkeit betroffen sind als in Kanada geborene Personen. Die grobe Unterscheidung nach Herkunftsregionen zeigt, dass Personen aus Industrieländern kürzere Wartezeiten aufweisen als Personen aus weniger entwickelten Ländern. Sofern sie beschäftigt sind, wechseln sie jedoch seltener die Beschäftigung als die anderen Gruppen. Dies erklären die Autoren mit Segregationsprozessen auf dem kanadischen Arbeitsmarkt (Aboubacar/Zhu 2013).

Auch ein klassisches Zuwanderungsland wie Kanada ist jedoch nicht vor der Abwanderung eigener Fachkräfte gefeit. Boudarbat und Connolly (2013) analysieren Daten des National Graduates Surveys (NGS) für die Jahre 2000 und 2005 hinsichtlich der Abwanderung von Hochschulabsolventen kanadischer Universitäten und Hochschulen in die Vereinigten Staaten. Dies geschieht bei etwa 2 % der Absolventen. Dabei weisen die Autoren deutliche Einkommensprämien für diejenigen auf, welche in den USA beschäftigt sind. Etwa 48 % der Absolventen kehrten jedoch binnen fünf Jahren zurück. Auch die Rückkehrer auf den kanadischen Arbeitsmarkt erzielten Einkommensprämien verglichen mit denjenigen, die nicht migriert sind (Boudarbat/Connolly 2013).

### Zusammenfassung

Kanada hat eine lange Tradition als Land mit einem liberalen und angebotsorientierten Zuwanderungssystem auf Punktebasis. Letzteres hat sich in der jüngeren Vergangenheit in Richtung eines gemischten bzw. hybriden Systems gewandelt. Eine Besonderheit sind

lokale Regelungen für Provinzen bzw. Territorien in Kanada. Dies findet sich sonst in keinem weiteren der untersuchten Länder. Wie die USA auch gibt es traditionell hohe Anteile von (Hoch-)Qualifizierten unter den Zuwanderern. Öffentlich Kampagnen informieren Interessierte über die lokal festgelegten Bedarfe an Fachkräften.

# 7 Länderstudie Schweden

Das schwedische Zuwanderungssystem ist nachfrageorientiert. Die Regelungen betreffen, wie in den anderen EU-Staaten auch, den Zugang von Drittstaatsangehörigen. EU-Bürger unterliegen der Freizügigkeit. Eine Besonderheit Schwedens ist, dass Zuwanderung zum Zwecke der Erwerbstätigkeit unabhängig von der Humankapitalausstattung offen ist. Jedoch ist das Vorliegen eines Arbeitsvertrages obligatorisch. Wie in den Niederlanden stellen Mindesteinkommensschwellen auch in Schweden eine gewisse Eintrittsbarriere in den Arbeitsmarkt dar.

## 7.1 Fachkräftebedarf

Gemäß Manpower Group (2014) scheint es in Schweden eine relativ volatile Problematik in der Besetzung vakanter Stellen zu geben. Die Abbildung 7-1 zeigt mitunter sprunghafte Änderungen zwischen den Beobachtungsjahren. Der aktuelle Wert für das erste Quartal 2014 liegt bei 33 % nach 24 % im Vorjahr. Ergänzend werden die häufigsten Bedarfe der schwedischen Wirtschaft nach bestimmten Berufsgruppen in Tabelle 7-1 skizziert.

Abbildung 7-1: Problem für schwedische Unternehmen, offene Stellen zu besetzen

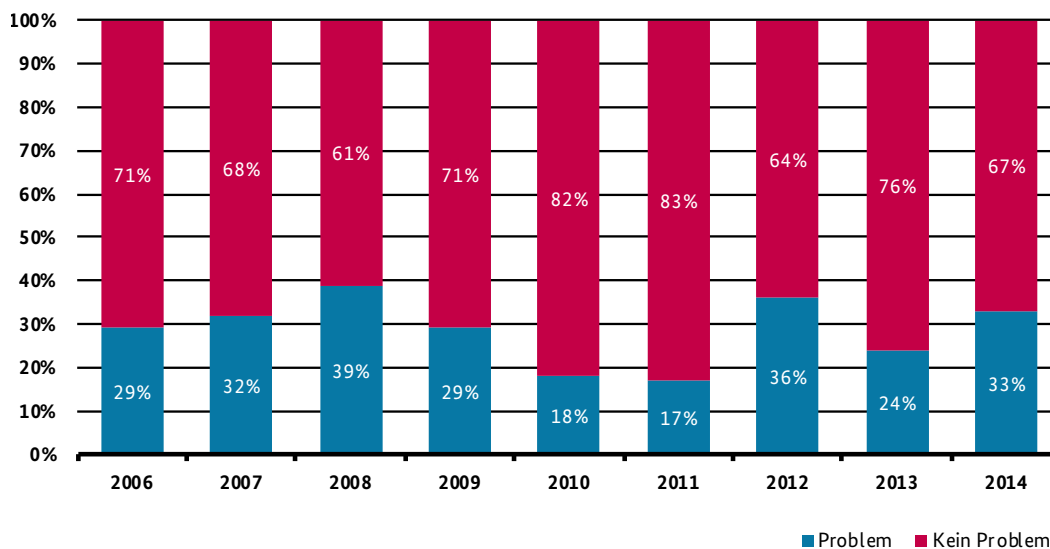


Tabelle 7-1: Die zehn Berufe, in denen 2014 Stellen für schwedische Arbeitgeber am schwersten zu besetzen waren

Rang	Berufe nach Bedarfen
1.	Facharbeiter
2.	Beschäftigte im Vertrieb
3.	Techniker
4.	Fahrer
5.	Ingenieure
6.	Servicekräfte in Gastronomie und Hotellerie
7.	Beschäftigte im Rechnungs- und Finanzwesen
8.	Geschäftsleitung/Führungskräfte
9.	Berater
10.	Sekretäre, persönliche Assistenten, Verwaltungs- und Bürokräfte

Quelle: Manpower Group (2014).

Quelle: Manpower Group (2014).

Die schwedische Regierung veröffentlicht eine Liste mit Mangelberufen. Im Gegensatz zu anderen Volkswirtschaften ist der Arbeitsmarktzugang aber nicht auf diese Berufe beschränkt. Sie dient vielmehr dazu, ausländische Bewerber auf besonders gut zu besetzende Stellen hinzuweisen. Die Liste umfasst dabei Berufsgruppen in betriebswirtschaftlichen Bereichen sowie Bildung, Bau, Ingenieurwesen, Köche und Bäcker, Mediziner, Maschinenbediener sowie Industrie- und Transportberufe. Die Berufsfelder Erzieher/Lehrer und Mediziner sowie Kranken- und Pflegekräfte stellen regulierte Berufe dar, welche einer staatlichen Anerkennung bedürfen (Work in Sweden 2014).

## 7.2 Gesetzgeberische Maßnahmen und politische Strategien

### 7.2.1 Entwicklung des gesetzlichen Rahmens

Parusel (2009) klassifiziert das 2008 reformierte schwedische Zuwanderungssystem als deutlich nachfrageorientiert. So beschloss die schwedische Regierung, den Arbeitsmarktzugang für Personen außerhalb der EU sowie des EFTA-Raumes deutlich zu erleichtern. Der bisherige Arbeitsmarkttest wurde aufgehoben und die Gewinnung von ausländischem Personal primär den Unternehmen überlassen. Allein das Vorliegen eines Arbeitsangebots ist nun ausschlaggebend für die Erteilung der Aufenthaltstitel durch die Behörden.

Eine Besonderheit des schwedischen Systems stellt der Umstand dar, dass Zuzüge völlig unabhängig von der Humankapitalausstattung des Zuwanderers, sprich dem Bildungsstand möglich sind. Auch gibt es keine Quotierungen, die eine zahlenmäßige Steuerung bzw. Zugangsbeschränkung darstellen. Für einzelne Berufsgruppen wie Wissenschaftler, Künstler, Sportler, aber auch Beerenpflücker gibt es beschleunigte Zugangsverfahren. Die Erstbewilligung gilt für zwei Jahre und kann um weitere zwei Jahre verlängert werden. Im Anschluss kann direkt eine unbefristete Arbeitsbewilligung beantragt werden (EMN 2011).

Diese Regelung wurde in der Literatur als sehr liberal eingestuft.<sup>46</sup> Der schwedische Gesetzgeber musste jedoch 2012 mit Anpassungen reagieren, da es zu er-

heblichem Missbrauch und zu Lohndumping in der Gastronomie und der Forstindustrie kam. Daraufhin wurde strikt gegen branchenunübliche Tarifverträge vorgegangen. Aktuell gilt eine Mindesteinkommensschwelle von 13.000 Kronen brutto im Monat (etwa 1.445 Euro). Diese gilt für alle Zuwanderer unabhängig von der Qualifikation und ist neben dem Vorliegen eines Arbeitsvertrages die einzige grundsätzliche Zugangshürde zum schwedischen Arbeitsmarkt. Zusätzlich sind Arbeitsmarktzugänge in bestimmte regulierte Berufe erschwert. Dies betrifft Berufe in den Bereichen Gesundheit, Justiz und Sicherheit (Migrationsverket 2014).

Für Drittstaatsangehörige aus einzelnen Industrieländern<sup>47</sup> gilt ein erleichterter Zugangsweg. Hier wird bei kinderlosen Personen zwischen 18 und 30 Jahren, bei Nachweis einer Krankenversicherung und einer finanziellen Absicherung von 15.000 Kronen, von dem Nachweis eines Arbeitsvertrages abgesehen. Diese Personen können in Schweden ein Jahr lang leben und auf Arbeitssuche gehen (Migrationsverket 2014).

In den letzten Jahren sind jährlich etwa 16.000 bis 20.000 Arbeitsbewilligungen erteilt worden. Zuletzt kamen sowohl geringqualifizierte Personen, die Anstellung in der lokalen Forstindustrie finden, als auch Hochqualifizierte nach Schweden. Für das Jahr 2013 sind exemplarisch zu nennen: 7.000 thailändische Staatsangehörige, welche für wenige Monate als Pflücker von Waldbeeren ins Land gekommen sind, aber auch 3.000 IT-Fachkräfte aus Indien (NZZ 2014). Es fällt auf, dass trotz der Regularien nur wenige Anträge auf Verlängerung nach zwei Jahren gestellt werden. Dies gilt entsprechend auch für Anträge auf Daueraufenthaltsbewilligungen. Dies wird mit dem Umstand erklärt, dass viele der Stellen, die mit Arbeitszuwanderern besetzt werden, befristet sind. Dies gilt sowohl für saisonabhängige Tätigkeiten (etwa in der Land- und Forstwirtschaft) als auch für Stellen mit hohen Qualifikationsanforderungen.

Schweden bietet u.a. die Möglichkeit eines Wechsels zwischen unterschiedlichen Migrationskanälen, z.B. aus laufenden Asylverfahren bzw. nach deren Ablehnung in den Arbeitsmarkt. Dies betraf im Jahr 2012

<sup>46</sup> Vgl. OECD 2011, EMN 2011.

<sup>47</sup> Dies umfasst aufgrund bilateraler Abkommen Australien, Kanada, Neuseeland und Südkorea (vgl. Migrationsverket 2014).

1.114 Personen (darunter als größte Gruppen Staatsangehörige der Mongolei, des Irak und des Iran). In der Literatur wird dieses Vorgehen als äußerst pragmatisch angesehen, da ein Aufenthalt im Land im Falle eigener Erwerbstätigkeit die schwedischen Sozialsysteme nicht belastet (Parusel 2014).

Das Erlernen der schwedischen Sprache ist obligatorisch für Zuwanderer. Sprachkurse werden durch den Dienst Schwedisch für Zuwanderer (*Svenskundervisning för invandrare*) kostenfrei von den Kommunen angeboten. Zuwanderer mit Kenntnissen in Dänisch oder Norwegisch sind aufgrund der sprachlichen Ähnlichkeit von der Teilnahme entbunden (Government of Sweden 2014).

### 7.2.2 Politische Strategien

Die schwedische Regierung hat mit der Internetseite „Work in Sweden“ (<http://work.sweden.se>) eine informative Übersicht geschaffen, auf der sich Interessierte über die Möglichkeiten der Arbeitsmigration informieren können. Diese umfasst neben den obligatorischen Verweisen zu öffentlichen und privaten Stellenvermittlern und -börsen auch landeskundliche Informationen. Eine Auflistung von gesuchten Berufsabschlüssen ergänzt das Angebot (Work in Sweden 2014).<sup>48</sup>

## 7.3. Zuwanderung und Erwerbstätigkeit ausländischer Fachkräfte

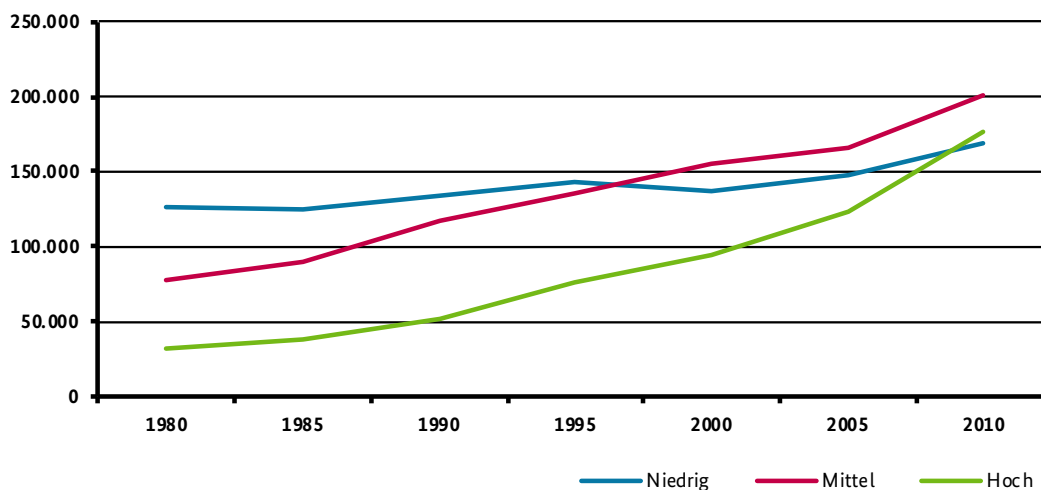
### 7.3.1 Zuwanderung ausländischer Fachkräfte

Die Darstellung des Zuwanderungsgeschehens in Schweden zeigt für beide Geschlechter einen nominalen Anstieg über alle drei Qualifikationsniveaus. Seit den späten 1990er Jahren ist eine größere Anzahl an qualifizierten männlichen Zuwanderern als an geringqualifizierten ausländischen Männern zu verzeichnen. Seit 2010 befinden sich die Hochqualifizierten zahlenmäßig im Mittelfeld (vgl. Abb. 7-2).

Die anteilige Zusammensetzung der Bildungsniveaus ausländischer Männer in Schweden zeigt im Zeitablauf eine deutliche Zunahme der Hochqualifizierten und eine leichte Zunahme der Personen mit mittlerem Bildungsniveau bei gleichzeitiger Abnahme des Anteils der männlichen Geringqualifizierten (vgl. Abb. 7-3).

Die Bestandsentwicklung in Abb. 7-4 verläuft bei den ausländischen Frauen in Schweden ähnlich wie bei den Männern. In 2010 übertreffen die Qualifizierten und Hochqualifizierten erstmals die Anzahl an Frauen mit geringer Qualifikation.

Abbildung 7-2: Aufhältige Männer in Schweden nach Qualifikationsniveaus, 1980 bis 2010 (absolut)

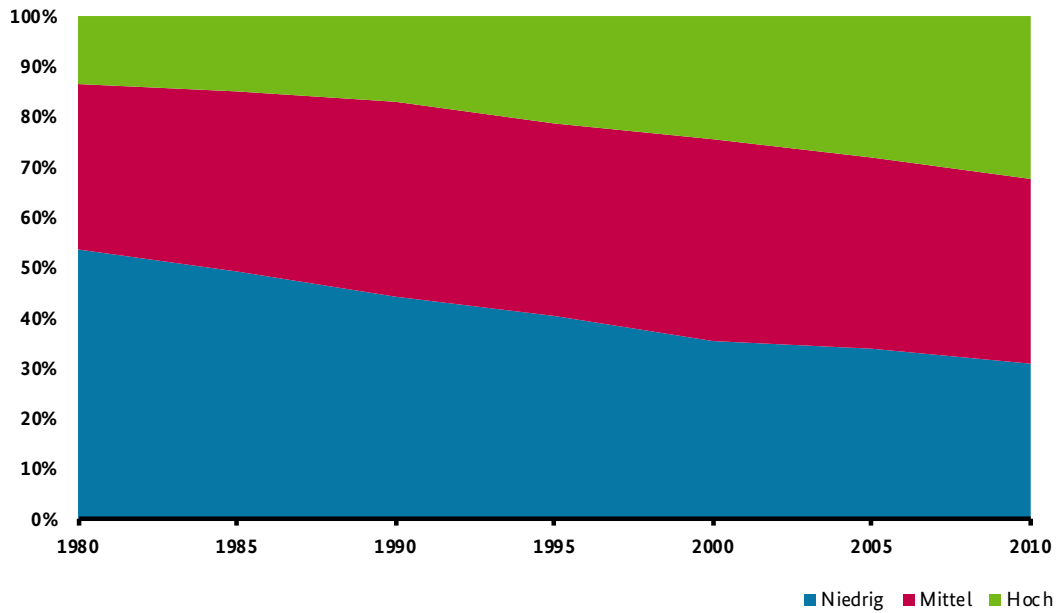


Quelle: IAB Brain Drain-Datenbank (Brücker et al. 2013b), eigene Darstellung.

<sup>48</sup> Eine ähnliche Seite (<http://www.business-sweden.se>) richtet sich primär an Geschäftsleute und Investoren.

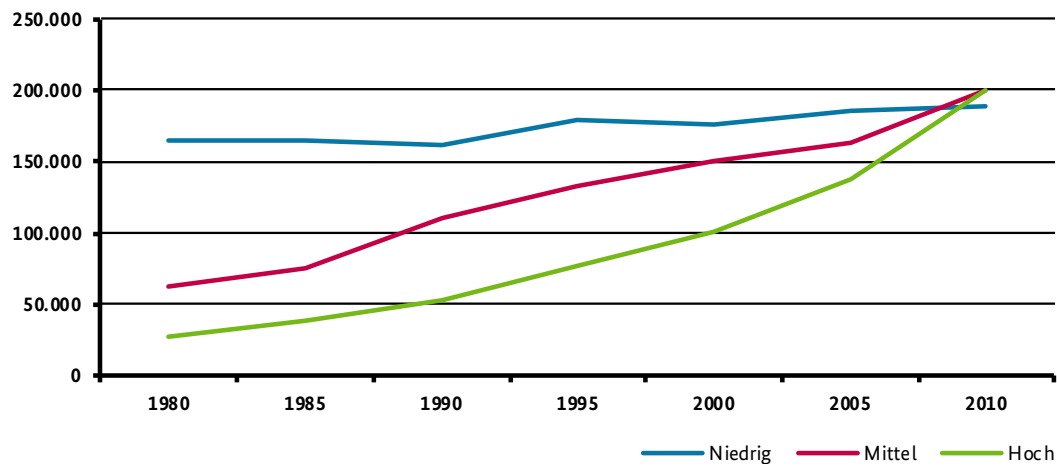


Abbildung 7-3: Aufhältige Männer in Schweden nach Qualifikationsniveaus, 1980 bis 2010 (relativ)



Quelle: IAB Brain Drain-Datenbank (Brücker et al. 2013b), eigene Darstellung.

Abbildung 7-4: Aufhältige Frauen in Schweden nach Qualifikationsniveaus, 1980 bis 2010 (absolut)\*

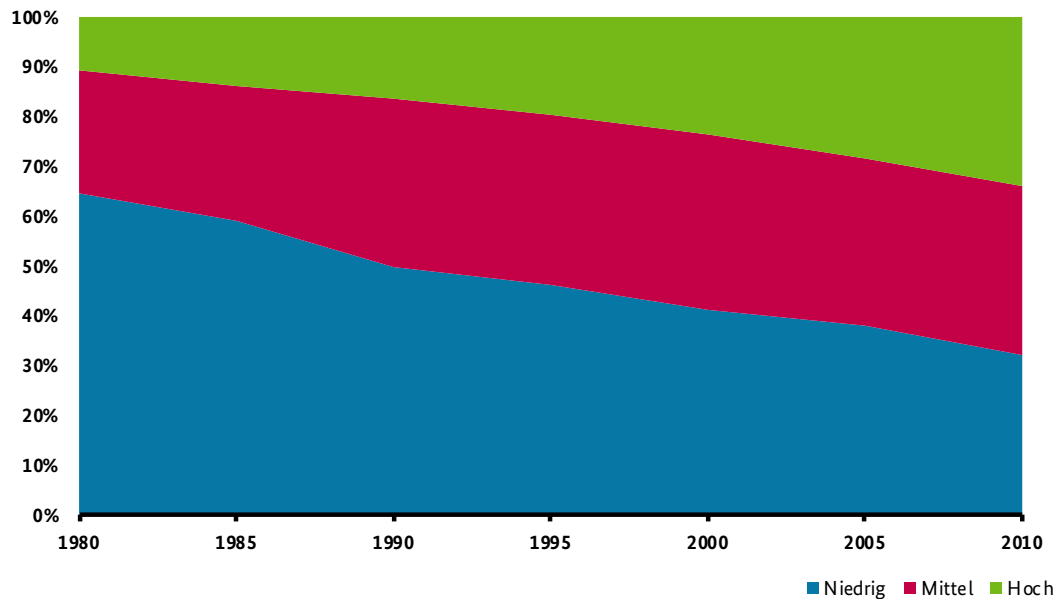


Quelle: IAB Brain Drain-Datenbank (Brücker et al. 2013b), eigene Darstellung.

\* Die Datenbankwerte für Zuwanderinnen in Schweden wurden für die Jahre 1980 und 1985 vom Autor korrigiert.

Das Muster der Bildungskomposition zeigt wiederum für die ausländischen Frauen eine prozentuale Verschiebung zugunsten der (Hoch-)Qualifizierten bei stärkerem Wachstum der Personen mit hohem Bildungsstand (vgl. Abb. 7-5).

Abbildung 7-5: Aufhältige Frauen in Schweden nach Qualifikationsniveaus, 1980 bis 2010 (relativ)



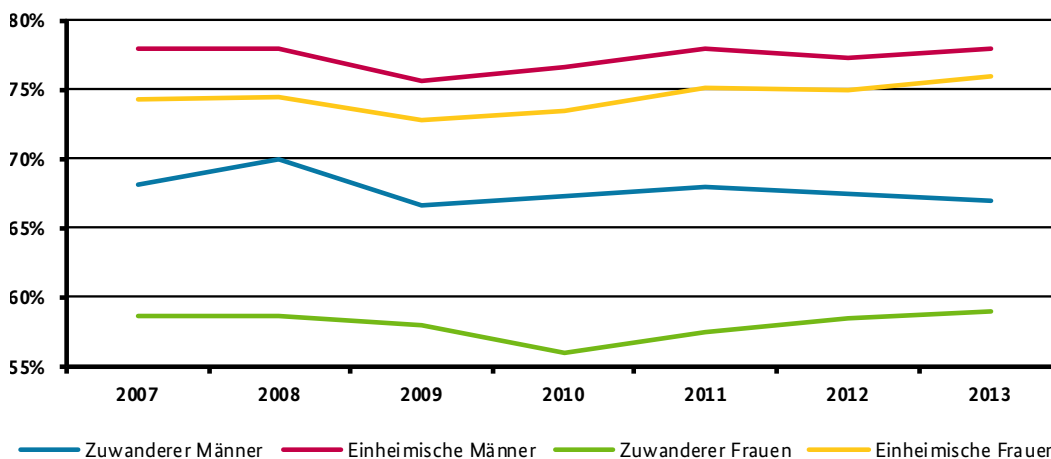
Quelle: IAB Brain Drain-Datenbank (Brücker et al. 2013b), eigene Darstellung.

### 7.3.2 Erwerbstätigkeit ausländischer Fachkräfte

Die Erwerbstätigenquoten nach Herkunft und Geschlecht zeigen, dass die Erwerbstätigkeit der einheimischen Bevölkerung unabhängig vom Geschlecht

erkennbar hoch ist. So sind im Jahr 2013 rund 76 % der einheimischen Frauen bzw. 78 % der einheimischen Männer beschäftigt. Auffällig ist, dass der Abstand zwischen den Geschlechtern bei den Zuwanderern generell größer ist. Die Erwerbsbeteiligung zugewanderter Frauen beträgt 2013 59 %, die der zugewanderten Männer 67 %.

Abbildung 7-6: Geschlechtsspezifische Erwerbstätigenquoten – Schweden, 2007 bis 2013 (Alter 15-64)



Quelle: OECD (2014a), Employment and unemployment rates by sex and place of birth, eigene Darstellung.

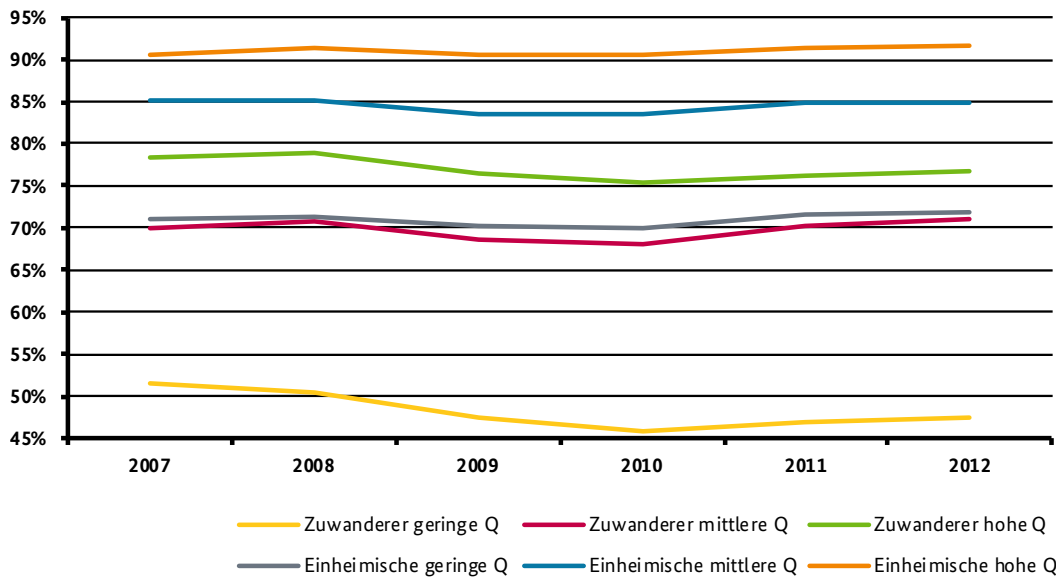
Die humankapitalspezifischen Erwerbstätigenquoten (vgl. Abb. 7-7) sind im internationalen Vergleich recht hoch, jedoch erscheinen die Unterschiede aufgrund der Herkunft stärker ausgeprägt. So sind gut 90 % der

einheimischen und rund 77 % der zugewanderten Hochqualifizierten erwerbstätig. Jedoch liegt die Quote der Einheimischen mit mittlerer Qualifikation gut 10 Prozentpunkte oberhalb der hochqualifizierten Ausländer.

Während geringqualifizierte Einheimische und qualifizierte Zuwanderer deckungsgleich in ihren Erwerbstätigenquoten sind (2012: rund 72 %), ist die Quote der geringqualifizierten Zuwanderer mit nur rund 47 %

deutlich geringer. In keinem anderen der betrachteten Länder ist der Abstand zwischen den einheimischen und den zugewanderten Geringqualifizierten der Art groß wie in Schweden (2012: 25 Prozentpunkte).

Abbildung 7-7: Humankapitalspezifische Erwerbstätigenquoten – Schweden, 2007 bis 2012 (Alter 25-64)

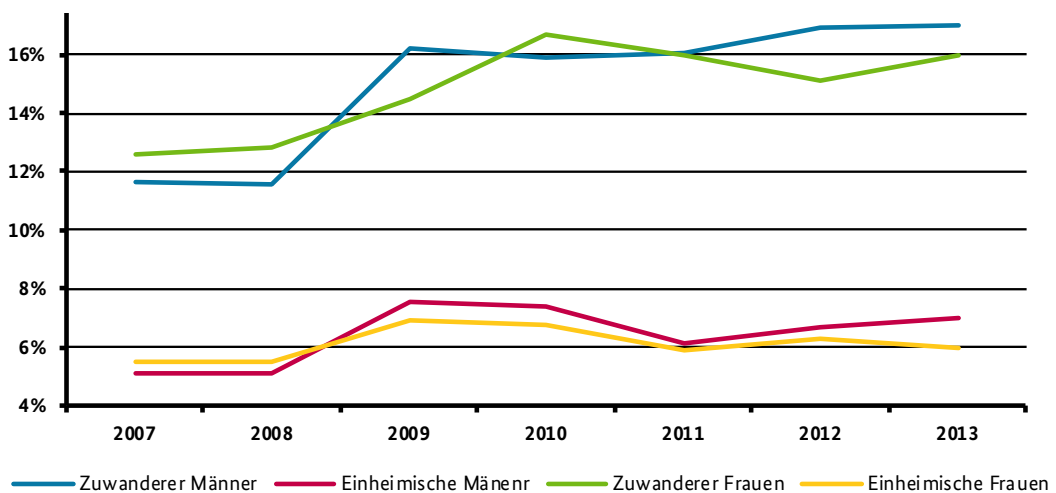


Quelle: OECD (2014b), Employment and unemployment rates by place of birth and educational attainment, eigene Darstellung.

In Schweden sind die jeweiligen geschlechtsspezifischen Erwerbslosenquoten jeweils für Einheimische bzw. Zuwanderer nahezu deckungsgleich. Die Quote der einheimischen Bevölkerung liegt im Mittel etwa

zehn Prozentpunkte unter der der Zuwanderer. Dies deutet auf eine Zweiteilung des schwedischen Arbeitsmarktes hin (vgl. Abb. 7-8).

Abbildung 7-8: Geschlechtsspezifische Erwerbslosenquoten – Schweden, 2007 bis 2013 (Alter 15-64)



Quelle: OECD (2014a), Employment and unemployment rates by sex and place of birth, eigene Darstellung.

Zwei Übersichten auf Basis des schwedischen Berufsregisters zeigen die häufigsten Berufe abhängig und selbständig beschäftigter Personen in Schweden, jeweils für Einheimische und Zuwanderer (vgl. Tab. 7-2 und 7-3). Im Jahr 2012 sind 14 % der abhängig Beschäftigten im Alter von 16 bis 64 Jahren nicht in Schweden geboren. Die Gruppe der Helfer und Reinigungskräfte

stellt die größte Einzelgruppe<sup>49</sup> für zugewanderte Männer und die drittgrößte für zugewanderte Frauen dar. Tab. 7-2 zeigt die häufigsten Berufe, die von den Zuwanderern ausgeübt werden. Es zeigt sich dabei, dass mehrheitlich geringqualifizierte Tätigkeiten ausgeübt werden, es aber auch (hoch-)qualifizierte Beschäftigung im Medizin-, IT- und Hochschulbereich gibt.

**Tabelle 7-2: Die 15 häufigsten Angestelltenberufe für Zuwanderer, 2012**

Beruf	Beschäftigte insgesamt	Schweden	Zuwanderer
Häusliche Pflegekräfte	153.100	117.700	35.500
Helfer und Reinigungskräfte	71.500	37.700	33.800
Pflegehelfer und Krankenassistenten	172.800	141.300	31.500
Restaurantkräfte	64.500	45.400	19.100
Kinderpflegekräfte	95.500	80.300	15.200
Ärzte	36.000	24.600	11.400
Köche	36.700	26.400	10.400
Verkäufer (ohne Lebensmittel)	108.100	98.200	9.900
Angestellte und Verkäufer	56.700	46.900	9.800
Lehrkräfte an Hochschulen	34.900	25.300	9.700
Lehrkräfte in Grundschulen	78.500	69.500	9.000
IT Fachkräfte (Programmierer)	78.700	69.800	8.900
sonstige Bürokräfte	86.400	77.800	8.600
Fahrer (Busse und Straßenbahnen)	23.500	15.000	8.500
Andere Vertriebs- und Dienstleistungshilfskräfte	30.300	21.800	8.400
Insgesamt	3.967.200	3.427.900	539.300

Quelle: Swedish Occupational Register 2012, zitiert nach SCB (2014).

Die Auflistung wird in Tabelle 7-3 um die häufigsten Berufe selbständiger Zuwanderer erweitert. Diese umfasst die Altersspanne von 16 bis 74 Jahren. Hier finden

sich viele Zuwanderer in Handwerksberufen. Im Back- und Konditorhandwerk stellen sie sogar mit mehr als 75 % die Mehrheit.

**Tabelle 7-3: Die 10 häufigsten Selbstständigenberufe für Zuwanderer 2012**

Beruf	Beschäftigte insgesamt	Schweden	Zuwanderer
Friseure, Kosmetiker und verwandte Berufe	19.400	15.400	4.000
Fahrer (Autos und Taxis)	4.800	2.200	2.600
Helfer und Reinigungskräfte	4.800	2.200	2.600
Schreiner und Tischler	11.400	9.800	1.600
Bäcker, Konditoren und Süßwarenhersteller	2.100	500	1.600
Händler (Lebensmittel)	2.900	1.500	1.400
Leiter kleiner Unternehmen im Groß- und Einzelhandel, Hotels und Restaurants, Verkehr und Kommunikation	4.000	2.700	1.300
Restaurantkräfte	2.200	1.200	1.200
Händler (ohne Lebensmittel)	6.700	5.600	1.100
Köche	2.000	1.000	1.000

Quelle: Swedish Occupational Register 2012, zitiert nach SCB (2014).

49 Die Berufe beruhen auf der schwedischen Berufsklassifikation 1996 (SSYK96).

## Beschäftigungseffekte

Eine Untersuchung der schwedischen Statistikbehörde für das Jahr 2009 zeigt, dass etwa 65 % der hochqualifizierten Zuwanderer in Beschäftigung waren, während es bei der schwedischen Vergleichsgruppe etwa 85 % waren. Von den erwerbstätigen Zuwanderern, die im Ausland ihre Ausbildung erworben hatten, gingen etwa 60 % einer ausbildungsadäquaten Tätigkeit nach. Sowohl bei den Zuwanderern, die ihre Ausbildung in Schweden erworben hatten, als auch bei der schwedischen Vergleichsbevölkerung waren es jeweils rund 90 %. Die Aufschlüsselung nach Herkunftsregionen zeigte, dass Personen aus den anderen skandinavischen Ländern deutlich seltener oft von Arbeitslosigkeit betroffen waren. Relativ häufig waren asiatische Frauen und afrikanische Männer mit einer Arbeitslosenquote von jeweils etwa 15 % betroffen. Etwa vier Fünftel der arbeitslosen Zuwanderer gaben in der Untersuchung an, gute oder sehr gute Kenntnisse der schwedischen Sprache zu haben (SCB 2009).

## Zusammenfassung

Das schwedische Zuwanderungssystem ist im Kern liberal, aber erkennbar nachfrageorientiert. Eine Besonderheit ist die Lösung von der Humankapitalausstattung als Zugangsbarriere. Allein das Vorliegen eines Arbeitsvertrages bei gegebenen Eintrittsschwellen ist entscheidend. Informationen bietet das Portal „Work in Sweden“. Die Zuwanderungszahlen steigen, jedoch zeigen die Bestandszahlen hohe Anteile geringqualifizierter Personen und ein relativ spätes Einsetzen stärkerer Veränderungen zugunsten (hoch-)qualifizierter Zuwanderung.

# 8 Länderstudie Niederlande

Das niederländische Zuwanderungssystem ist nachfrageorientiert. Die Möglichkeit der Zuwanderung steht primär hochqualifizierten Personen sowie denjenigen Fachkräften, die bereits einen Arbeitgeber im Land haben, offen. Wie auch in Schweden werden spezifische Mindesteinkommensschwelle eingefordert, welche als Eintrittsbarrieren in den Arbeitsmarkt fungieren. Wie in allen EU Staaten beziehen sich die Regelungen auf Drittstaatsangehörige, da EU-Bürger der Freizügigkeit unterliegen.

## 8.1 Fachkräftebedarf

In den in dieser Studie untersuchten Ländern haben Unternehmen aus den Niederlanden, gefolgt von denjenigen im Vereinigten Königreich, die geringsten Probleme, vakante Stellen zu besetzen. Der Befragung der Manpower Group (2014) folgend sinkt die Rekrutierungsproblematik seit 2006, mit Ausnahme der Krisenjahre 2009 - 2011, fast durchgehend. Für das erste Quartal 2014 ist der Anteil derjenigen Unternehmen, die dies als für sie problematisch ansehen, mit 5 % auf einen Tiefstwert.

Abbildung 8-1: Problem für niederländische Unternehmen, offene Stellen zu besetzen

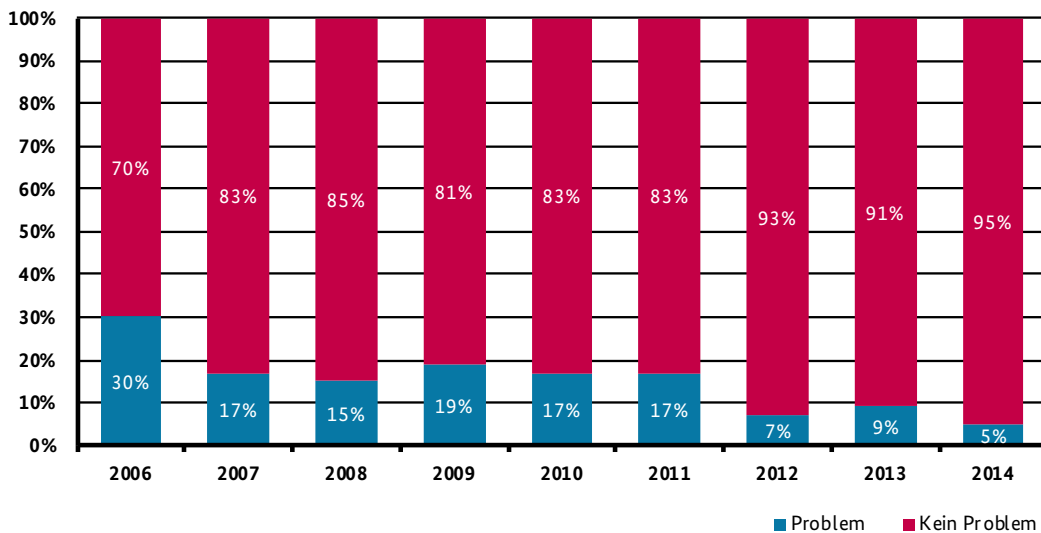


Tabelle 8-1: Die zehn Berufe, in denen 2014 Stellen für niederländische Arbeitgeber am schwersten zu besetzen sind

Rang	Berufe nach Bedarfen
1.	Facharbeiter
2.	Techniker
3.	Vertriebsleiter
4.	Maschinenbediener
5.	Geschäftsleitung/Führungskräfte
6.	Beschäftigte im Vertrieb
7.	Hauswirtschafts- und Reinigungspersonal
8.	IT-Fachkräfte
9.	Lehrkräfte
10.	Beschäftigte im Rechnungs- und Finanzwesen

Quelle: Manpower Group (2014).

■ Problem ■ Kein Problem  
Quelle: Manpower Group (2014).

## 8.2 Gesetzgeberische Maßnahmen und politische Strategien

### 8.2.1 Entwicklung des gesetzlichen Rahmens

Die Zuwanderungssteuerung übernimmt in den Niederlanden die zuständige Behörde IND (*Immigratie- en Naturalisatiedienst*). Hier werden zentral die Belange der Zuwanderer geregelt. Seit dem 01. Juni 2013 gilt das neue Zuwanderungsrecht. Für Personen aus Drittstaaten ist eine befristete Aufenthaltserlaubnis<sup>50</sup> ab

der Dauer des Aufenthalts von drei Monaten im Land notwendig. Die Fachkräftezuwanderung basiert, ähnlich wie im Vereinigten Königreich, über den Nachweis sogenannter Sponsoren. Dies sind zumeist Unternehmen sowie Universitäten oder Forschungseinrichtungen. Weiterhin werden Mindesteinkommensschwellen eingezogen, die jährlich angepasst werden. Unabhängig von der Art des Aufenthaltstitels muss binnen drei Monaten ein Test auf Tuberkulose gemacht werden. Hiervon sind Staatsangehörige der meisten Industrieländer sowie aus Suriname ausgeschlossen (IND 2014a).

Tabelle 8-2: Zuwanderungsregelung in den Niederlanden

Regelung	Zielgruppe
Selbständigkeit	Bewertung anhand eines Punktesystems durch den <i>Rijksdienst voor Ondernemend Nederland</i> (erfordert mind. 30 Punkte für Erfahrung, Business Plan und Bedeutung für niederländische Volkswirtschaft). Im Gesundheitssektor ist die Eintragung in ein Register notwendig ( <i>BIG register</i> ).*
Erwerbstätigkeit	Nachweis der Bewerbung bei Sponsor (beschäftigendes Unternehmen). Nachweis eines Arbeitsvertrages. Einkommensschwellen variieren nach Ehestand.
Fachkräfte (z.B. Hochqualifizierte, Gastwissenschaftler)	Nachweis eines registrierten Sponsors (Unternehmen oder Universität) mit Arbeitsvertrag. Einkommensschwellen variieren mit dem Alter (unter/über 30 Jahre). Im Gesundheitssektor ist die Eintragung in ein Register notwendig ( <i>BIG register</i> ).
Wissenschaftler	Nachweis eines registrierten Sponsors (Universität) mit Arbeitsvertrag. Dies gilt auch für Lehrkräfte und Doktoranden.
Investoren	Bewertung anhand eines Punktesystems durch den <i>Rijksdienst voor Ondernemend Nederland</i> (erfordert mind. 30 Punkte für Erfahrung, Business Plan und Bedeutung für niederländische Volkswirtschaft). Investitionssumme mind. 1,25 Mio. Euro.
Arbeitssuche Absolventen	Absolventen einer niederländischen Hochschule (Bachelorabschluss) erhalten 1 Jahr** Aufenthalt zur Arbeitssuche in den Niederlanden. Währenddessen uneingeschränkte Erwerbstätigkeit.
Arbeitssuche Hochqualifizierte	Absolventen einer niederländischen oder anerkannten internationalen Hochschule (Masterabschluss oder Promotion) erhalten 1 Jahr Aufenthalt zur Arbeitssuche in den Niederlanden. Bewertung anhand eines Punktesystems (erfordert mind. 35 Punkte). Währenddessen eingeschränkte Erwerbstätigkeit.

Quelle: IND (2014a, b).

\* BIG (Beroepen in de Individuele Gezondheidszorg)

\*\* Es gilt das Datum des Hochschulabschlusses.

Seit dem 1. Januar 2014 müssen hochqualifizierte Zuwanderer mit Bachelorabschluss über 30 Jahre ein Monatseinkommen von mindestens monatlich 4.371,84 Euro brutto nachweisen. Sind sie unter 30 Jahre alt, sinkt die Schwelle auf 3.205,44 Euro.<sup>51</sup> Eine Besonderheit findet sich für Akademiker mit mindestens einem Masterabschluss. Sie dürfen sich ein Jahr in den Niederlanden aufhalten, um eine adäquate Beschäftigung zu finden. Für sie sinkt die Einkommensschwelle auf 2.297,16 Euro.

50 Nach fünf Jahren Aufenthalt kann auch eine unbefristete Aufenthaltserlaubnis erteilt werden.

51 Für Inhaber einer Blauen Karte EU beträgt die Einkommensschwelle für das Jahr 2014 monatlich bei 5.122,44 Euro brutto.

Bei Hochqualifizierten muss stets ein Arbeitsvertrag mit einem entsprechenden Sponsor vorliegen, welcher bei der niederländischen Zuwanderungsbehörde registriert ist. Alle anderen Fachkräfte aus Drittstaaten, die zur Aufnahme einer Beschäftigung einreisen, werden unabhängig von der Qualifikation in einer Gruppe zusammengefasst. Hier gilt eine Einkommensschwelle abhängig vom Ehestand. Paare müssen monatlich 1.604,45 Euro brutto, Alleinerziehende 1.444 Euro und Alleinstehende 1.123,11 Euro nachweisen. Eine Registrierung des Sponsors ist nicht notwendig, wird aber seitens IND angeraten (IND 2014b).

### 8.2.2. Politische Strategien

Die niederländische Regierung unterhält einen Internetauftritt<sup>52</sup> (<http://www.newtoholland.nl>) über den Interessierte noch vor der Zuwanderung Informationen hinsichtlich Erwerbstätigkeit, Studium und

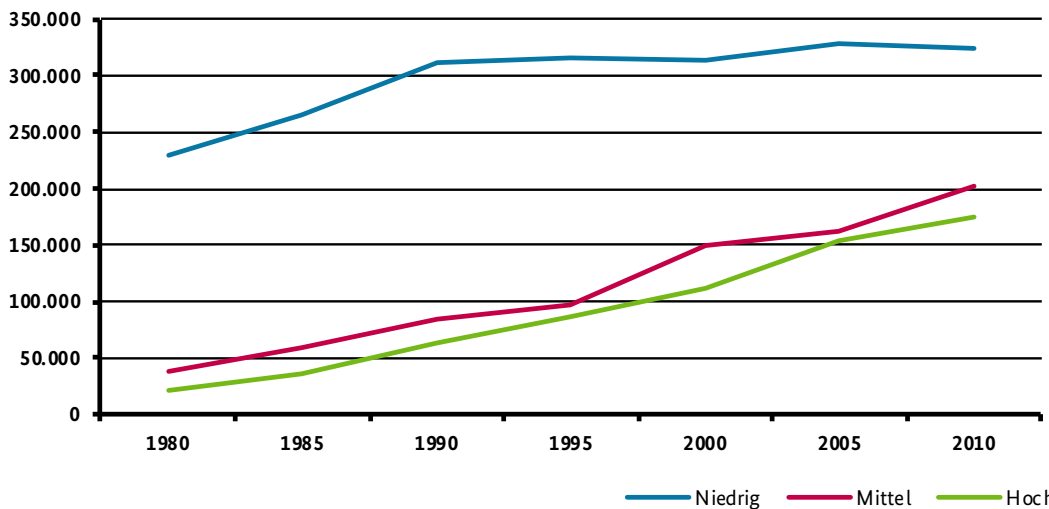
Aufenthalt im Land erhalten können. Eine Suchmaske spezifiziert die Informationen nach Herkunftsland, Alter des Zuwanderers sowie dem Zweck und der Dauer des Aufenthalts.

## 8.3. Zuwanderung und Erwerbstätigkeit ausländischer Fachkräfte

### 8.3.1. Zuwanderung ausländischer Fachkräfte

In Abb. 8-2 werden die Bestandszahlen an männlichen Ausländern in den Niederlanden anhand der Bildungsgruppen dargestellt. Auffällig ist, dass Geringqualifizierte im Zeitablauf die Mehrheit stellen. Ab 1990 ist ihre Anzahl aber nur noch moderat angestiegen, während aber Qualifizierte und Hochqualifizierte weit stärker zunahmen.

Abbildung 8-2: **Aufhältige Männer in den Niederlanden nach Qualifikationsniveaus, 1980 bis 2010 (absolut)**



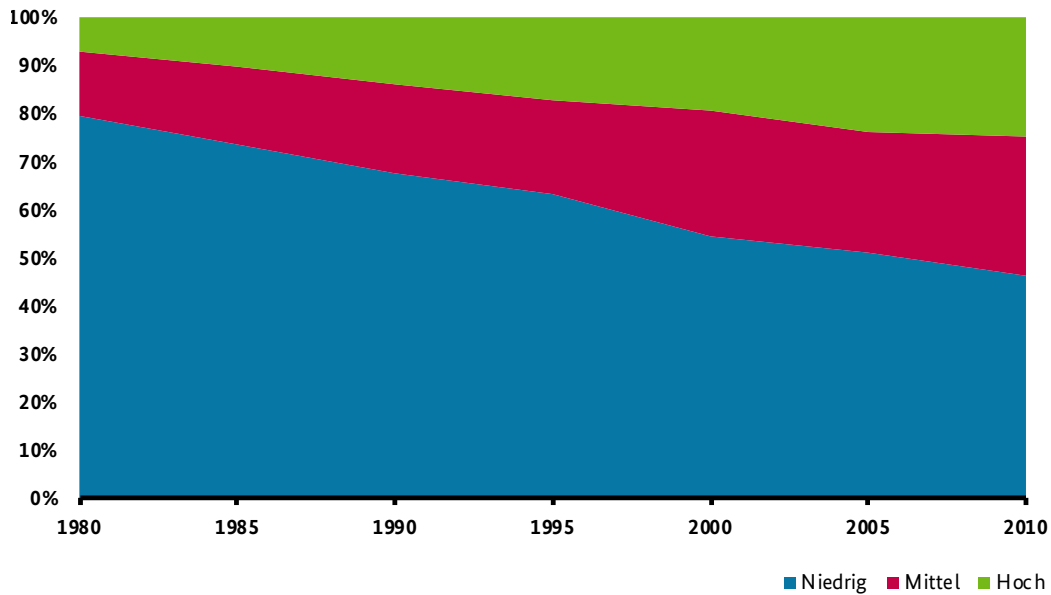
Quelle: IAB Brain Drain-Datenbank (Brücker et al. 2013b), eigene Darstellung.

In Abb. 8-3 wird ergänzend die Bildungskomposition dargestellt. Ausgehend von einem geringen Anteil Mittel- und Hochqualifizierter (1980: je rund 10 %) nehmen sie bis 2010 deutlich zu (je rund 20 %). Der Anteil Geringqualifizierter bleibt aber verglichen mit den anderen europäischen Staaten in diesem Bericht relativ hoch.

52 Der Auftritt liegt nur in Englisch vor.



Abbildung 8-3: Aufhältige Männer in den Niederlanden nach Qualifikationsniveaus, 1980 bis 2010 (relativ)

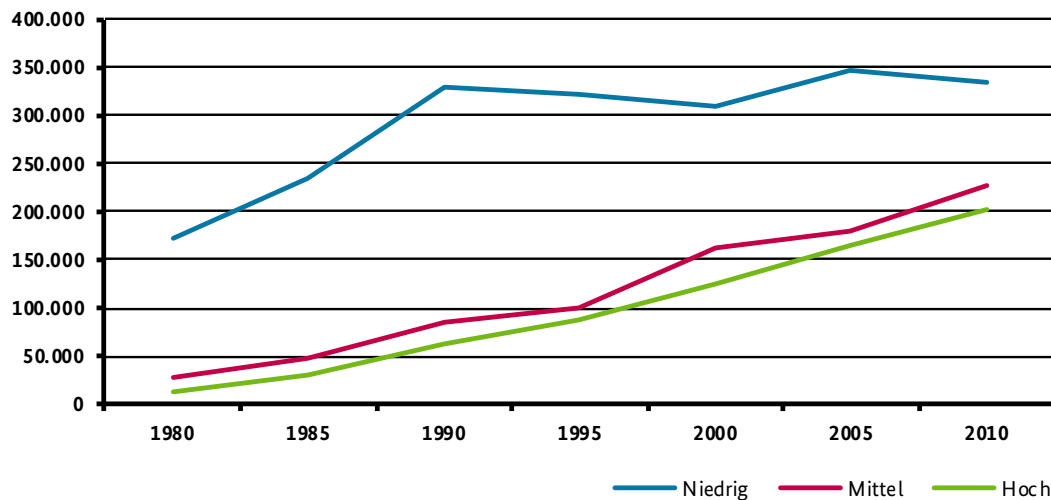


Quelle: IAB Brain Drain-Datenbank (Brücker et al. 2013b), eigene Darstellung.

Das für Männer beschriebene Bild deckt sich mit den Entwicklungen der Frauen. Infolge der allgemeinen Zunahme an hochqualifizierten Frauen nimmt auch ihr relativer Anteil im Zeitablauf zu. Trotzdem findet

sich eine deutliche Mehrheit der Geringqualifizierten in den Niederlanden, bei gleichzeitig erkennbarem Anstieg der beiden anderen Bildungsgruppen (vgl. Abb. 8-4).

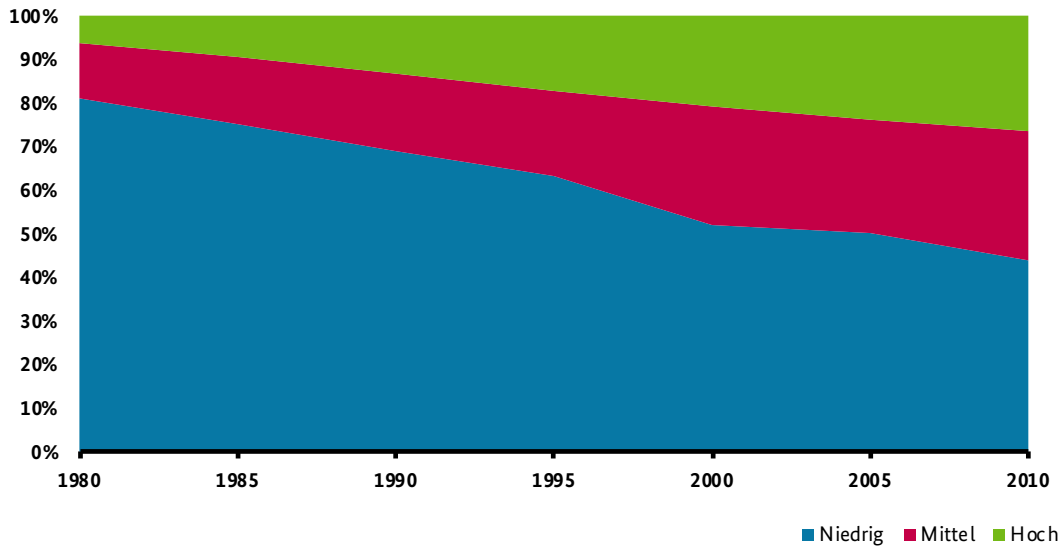
Abbildung 8-4: Aufhältige Frauen in den Niederlanden nach Qualifikationsniveaus, 1980 bis 2010 (absolut)



Quelle: IAB Brain Drain-Datenbank (Brücker et al. 2013b), eigene Darstellung.

Die anteiligen Verhältnisse unter den ausländischen Frauen zeigen einen Anstieg der (Hoch-)Qualifizierten im Zeitablauf, während dessen zu konstatieren bleibt,

dass weiterhin rund 50 % der betrachteten ausländischen Frauen nur über ein geringes Bildungsniveau verfügen.

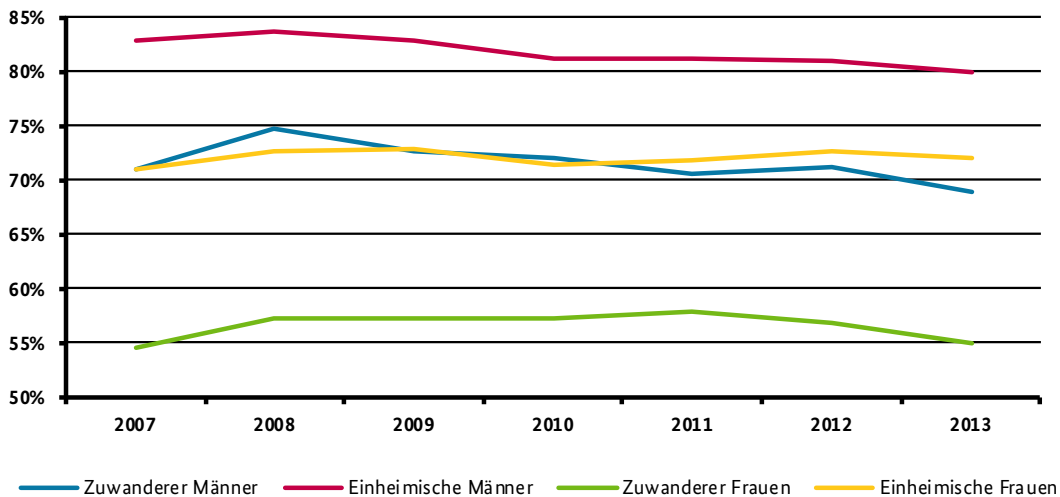
Abbildung 8-5: **Aufhältige Frauen in den Niederlanden nach Qualifikationsniveaus, 1980 bis 2010 (relativ)**

Quelle: IAB Brain Drain-Datenbank (Brücker et al. 2013b), eigene Darstellung.

### 8.3.2 Erwerbstätigkeit ausländischer Fachkräfte

Die Erwerbstätigenquote von einheimischen Männern liegt 2013 bei rund 80 %. Die Werte einheimischer Frauen (2013: 72 %) und männlicher Zuwanderer

(2013: 69 %) sind im Zeitverlauf fast deckungsgleich. Währenddessen verzeichnen Zuwanderinnen eine deutlich geringere Erwerbstätigenquoten von rund 55 % im Jahr 2013.

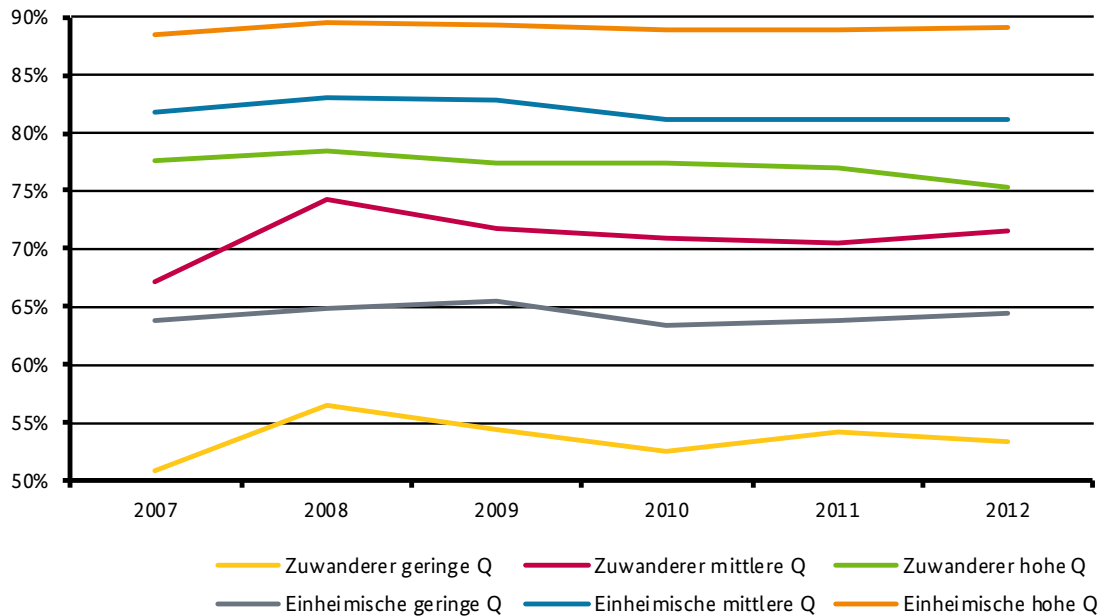
Abbildung 8-6: **Geschlechtsspezifische Erwerbstätigenquoten - Niederlande, 2007 bis 2013 (Alter 15-64)**

Quelle: OECD (2014a), Employment and unemployment rates by sex and place of birth, eigene Darstellung.

Die Darstellung der humankapitalspezifischen Erwerbstätigenquoten zeigt, dass rund 90 % der einheimischen und rund 75 % der ausländischen Hochqualifizierten erwerbstätig sind. Dabei fällt auf, dass bei Letzteren seit 2008 ein leichter kontinuierlicher

Rückgang zu verzeichnen ist. Während zwischen den anderen Qualifikationsniveaus jeweils eine Lücke von 10 Prozentpunkten zulasten der ausländischen Bevölkerung vorliegt, beträgt diese im Falle der Hochqualifizierten rund 15 Prozentpunkte.

Abbildung 8-7: Humankapitalspezifische Erwerbsquoten - Niederlande, 2007 bis 2012 (Alter 25-64)

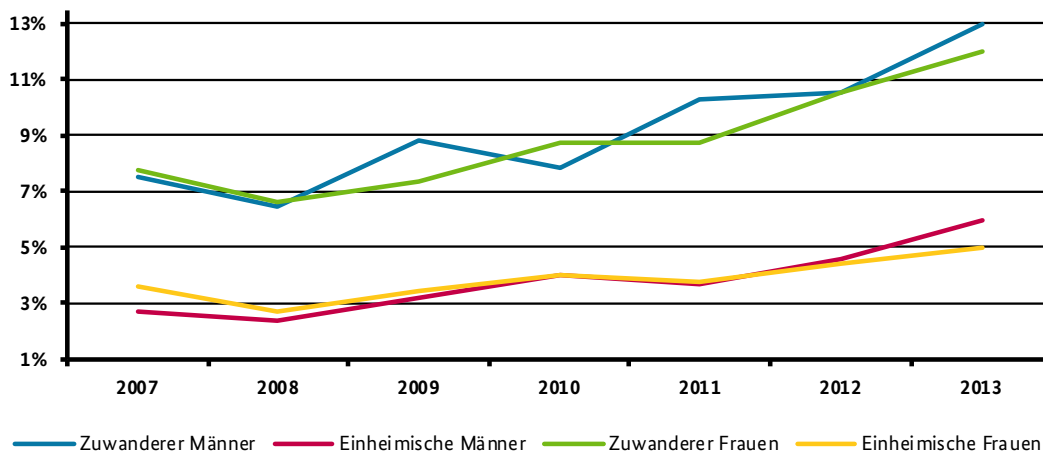


Quelle: OECD (2014b), Employment and unemployment rates by place of birth and educational attainment, eigene Darstellung.

Seit 2008 nimmt die Erwerbslosigkeit in den Niederlanden kontinuierlich zu, insbesondere bei den einheimischen Männern und Frauen von einem sehr niedrigen Niveau ausgehend (2008: 2-3 %). Dabei entwickeln sich die Geschlechter jeweils parallel. Die Lücke zwi-

schen Einheimischen und Zuwanderern beträgt 2013 rund 7-8 Prozentpunkte. Der skizzierte Verlauf weist deutliche Parallelen zur schwedischen Arbeitsmarktlage auf (vgl. Kapitel 7).

Abbildung 8-8: Geschlechtsspezifische Erwerbslosenquoten - Niederlande, 2007 bis 2013 (Alter 15-64)



Quelle: OECD (2014a), Employment and unemployment rates by sex and place of birth, eigene Darstellung.

### Zusammenfassung

Das skizzierte Zuwanderungssystem in den Niederlanden ist im Kern liberal, aber nachfrageorientiert. Es gibt erkennbare Anlehnungen an die britischen Regelungen, beispielsweise durch die Sponsorenregelung durch Unternehmen oder Bildungseinrichtungen. Obligatorisch ist das Vorliegen eines Arbeitsvertrages mit entsprechenden Gehaltsschwellen. Eine Ausnahme gibt es für spezifische Hochschulabsolventen zur temporären Stellensuche im Land. Die Bestandsveränderungen bei (Hoch-)Qualifizierten setzen relativ spät ein, daher besteht ein relativ hoher Anteil an geringqualifizierten Zuwanderern im Land. Mit Informationskampagnen wie „New to Holland“ werden Zuwanderungsinteressierte für den Standort gewonnen.

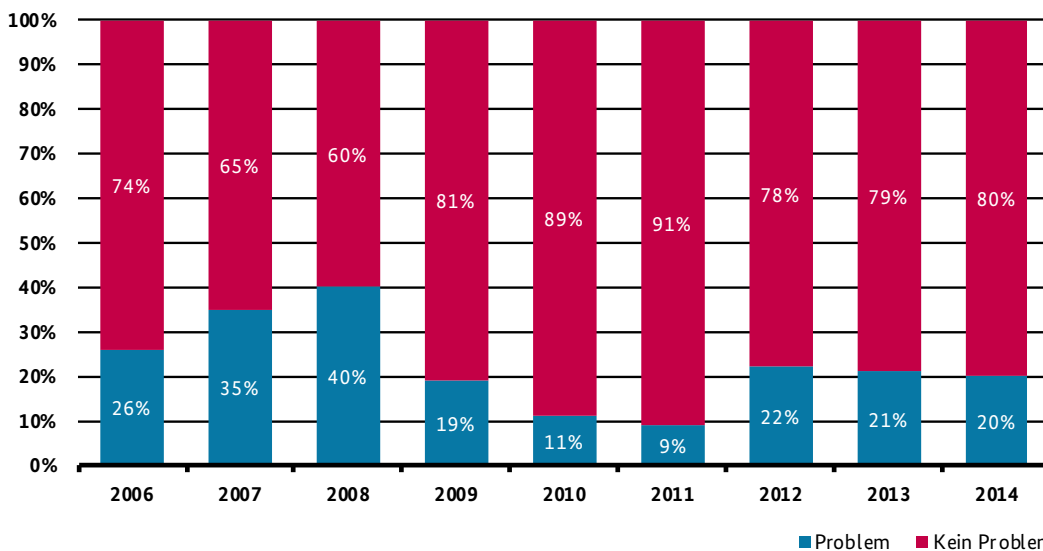
# 9 Länderstudie Norwegen

Norwegen ist das einzige europäische Land in dieser Studie, welches kein Mitgliedstaat der EU ist. Die Zuwanderungspolitik unterscheidet sich jedoch nicht gravierend zu ihnen. Sie ist nachfrageorientiert und orientiert sich an dem Vorliegen eines Arbeitsvertrages. Für Bürger aus Mitgliedstaaten der EU respektive des EWR werden keine Zuwanderungsbegrenzungen vorgenommen. Die im Folgenden dargestellten Regularien beziehen sich somit auf Drittstaatsangehörige.

## 9.1 Fachkräftebedarf

Gemessen daran, wie erfolgreich norwegische Unternehmen vakante Stellen besetzen konnten, bestand bis 2008 ein steigender Bedarf an Fachkräften. Bis 2011 sank dieser Wert auf 9 % ab, seit dem haben rund 20 % der Unternehmen Rekrutierungsprobleme (vgl. Abb. 9-1). Ergänzend zeigt Tabelle 9-1 die gesuchtesten Tätigkeiten in der norwegischen Wirtschaft.

Abbildung 9-1: Problem für norwegische Unternehmen, offene Stellen zu besetzen



Quelle: Manpower Group (2014).

Tabelle 9-1: Die zehn Berufe, in denen 2014 Stellen für norwegische Arbeitgeber am schwersten zu besetzen waren

Rang	Berufe nach Bedarfen
1.	Facharbeiter
2.	Lehrkräfte
3.	Ingenieure
4.	Beschäftigte im Vertrieb
5.	Geschäftsleitung/Führungskräfte
6.	Projektmanager
7.	Ärzte und andere nicht-pflegende Gesundheitsberufe
8.	Beschäftigte im Rechnungs- und Finanzwesen
9.	Fahrer
10.	Techniker

Quelle: Manpower Group (2014).

## 9.2 Gesetzgeberische Maßnahmen und politische Strategien

### 9.2.1 Entwicklung des gesetzlichen Rahmens

In Norwegen, wie in den meisten in diesem Bericht betrachteten Ländern, ist das Vorhandensein einer Arbeitsstelle obligatorisch, um als Arbeitsmigrant ins Land kommen zu können. Nach drei Monaten im Land ist es notwendig, sich als Ausländer registrieren zu lassen. Für Personen aus der EU und dem EWR gibt es

keine Einschränkungen in der Arbeitsaufnahme. Nach i.d.R. dreijährigem Aufenthalt besteht auch für Drittstaatsangehörige die Möglichkeit, eine unbefristete Aufenthaltserlaubnis zu beantragen. Interessenten, die nicht aus der EU oder dem EWR stammen, können als qualifizierte Arbeitskräfte oder Saisonkräfte einreisen. Zur Gruppe der qualifizierten Arbeitskräfte gehören u.a. Beschäftigte auf Bohrinseln, Spezialitätenköche, Konzernentsandte, Sportler und Trainer sowie Ordensleute. Dazu sind jeweils spezifische Bildungsabschlüsse und Berufserfahrung im jeweiligen Bereich nachzuweisen.

**Tabelle 9-2: Regelungen zur Zuwanderung nach Norwegen**

Regelung	Zielgruppe
Fachkräfte/ Qualifizierte	Der angestrebten Tätigkeit entsprechende dreijährige Berufsausbildung bzw. Hochschulstudium; Nachweis eines Stellenangebotes; Nachweis der Sprachkenntnisse; Stelle sollte i.d.R. in Vollzeit sein; befristeter Aufenthalt für bis zu drei Jahre möglich; danach Beantragung des Daueraufenthalts möglich.
Konzernentsandte	Der angestrebten Tätigkeit entsprechende dreijährige Berufsausbildung bzw. Hochschulstudium; Nachweis eines Stellenangebotes; Nachweis der Sprachkenntnisse; Stelle sollte i.d.R. in Vollzeit sein; befristeter Aufenthalt für bis zu zwei Jahre möglich, Verlängerung auf bis zu sechs Jahre möglich, dies erfordert jedoch zwischenzeitlichen Aufenthalt außerhalb Norwegens für zwei Jahre.
Offshore-Tätigkeit	Der angestrebten Tätigkeit entsprechende dreijährige Berufsausbildung bzw. Hochschulstudium; Nachweis eines Stellenangebotes; Nachweis der Sprachkenntnisse; Eignung zur Beschäftigung auf einer Bohrinsel; sofern benötigt, sind Nachweise spezifischer Kenntnisse und Berufserfahrung obligatorisch zur Erlangung einer Arbeitserlaubnis; Bohrinsel muss in Besitz eines norwegischen Unternehmens bzw. im norwegischen Hoheitsgebiet sein; befristeter Aufenthalt für bis zu drei Jahre möglich.
Selbständige	Der angestrebten Tätigkeit entsprechende dreijährige Berufsausbildung bzw. Hochschulstudium; Nachweis der Sprachkenntnisse; sofern benötigt, sind Nachweise spezifischer Kenntnisse und Berufserfahrung obligatorisch zur Erlangung einer Erlaubnis; vorgegebene Rechtsformen sind Personen-, aber keine Kapitalgesellschaften; Geschäftsaktivität ist auf Dauerhaftigkeit anzulegen; Finanzausstattung wird seitens der lokalen Behörden überprüft, d.h. während der Antragstellung müssen erwartete Gewinnentnahmen in Höhe von 234.684 Norwegischen Kronen (28.000 Euro) brutto pro Jahr möglich sein; im Fall öffentlicher Auflagen in bestimmten Sektoren erfolgen Prüfungen.

Quelle: Norwegian Directorate of Immigration (2014a).

### 9.2.2. Politische Strategien

Der zentrale Internetauftritt „Work in Norway“ der norwegischen Regierung informiert über Erwerbs- und Geschäftstätigkeit im Land ([www.nav.no/workinnorway](http://www.nav.no/workinnorway)).<sup>53</sup> So wird über kulturelle und klimatische Besonderheiten Norwegens informiert sowie auf den Internetauftritt der öffentlichen Arbeitsvermittlung zur Stellenfindung verwiesen. In einem Informationsportal können Interessenten ihren Lebenslauf online für potentielle Arbeitgeber hinterlegen. In einem weiteren Auftritt des Norwegian Directorate of Immigration (<http://www.nyinorge.no/de/>) werden hilfreiche Informationen zum Leben in Norwegen durch verschiedene Behörden aufgelistet. Beispielhaft

wird auf hiesige Steuergesetzgebung und die Höhe der Lebenshaltungskosten verwiesen.<sup>54</sup>

## 9.3. Zuwanderung und Erwerbstätigkeit ausländischer Fachkräfte

### 9.3.1 Zuwanderung ausländischer Fachkräfte

Die Zuwanderung nach Norwegen ist mehrheitlich bestimmt von Personen mit mittlerer Qualifikation. Dies ist verglichen mit denen anderer Volkswirtschaften in diesem Bericht eine Besonderheit.

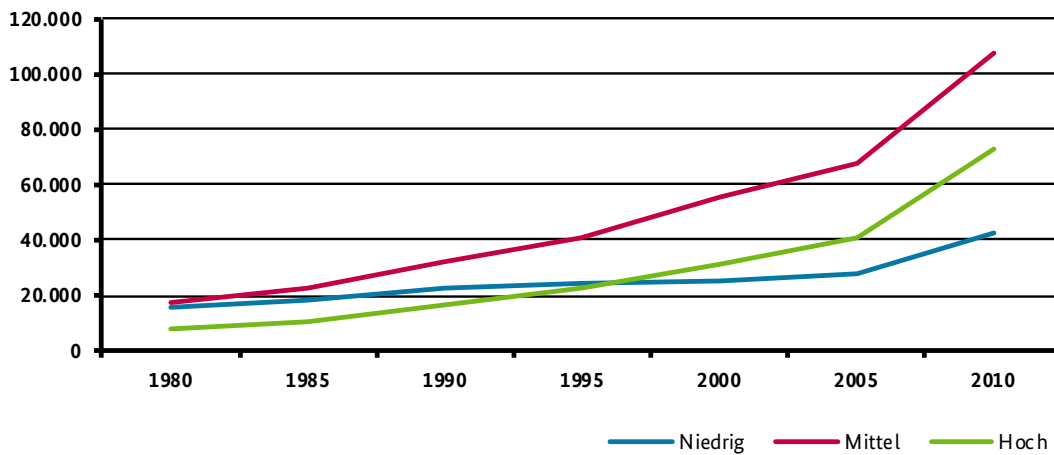
<sup>53</sup> Der Internetauftritt liegt in Englisch und Norwegisch vor.

<sup>54</sup> Diese Seite liegt in fünf Sprachen vor: Norwegisch, Englisch, Polnisch, Deutsch und Litauisch.

Ausgehend von einer ähnlichen Anzahl im Jahr 1980 entwickeln sich geringqualifizierte und qualifizierte Zuwanderung ausländischer Männer auseinander, ab Mitte der 1990er Jahre setzt zeitlich verzögert eine Zuwanderung Hochqualifizierter ein. Seit 2005 gibt es einen durchgehenden Anstieg im Zuzug ausländischer Personen über alle Qualifikationsniveaus hinweg (vgl. Abb. 9-2). Die getroffene Feststellung hinsichtlich der

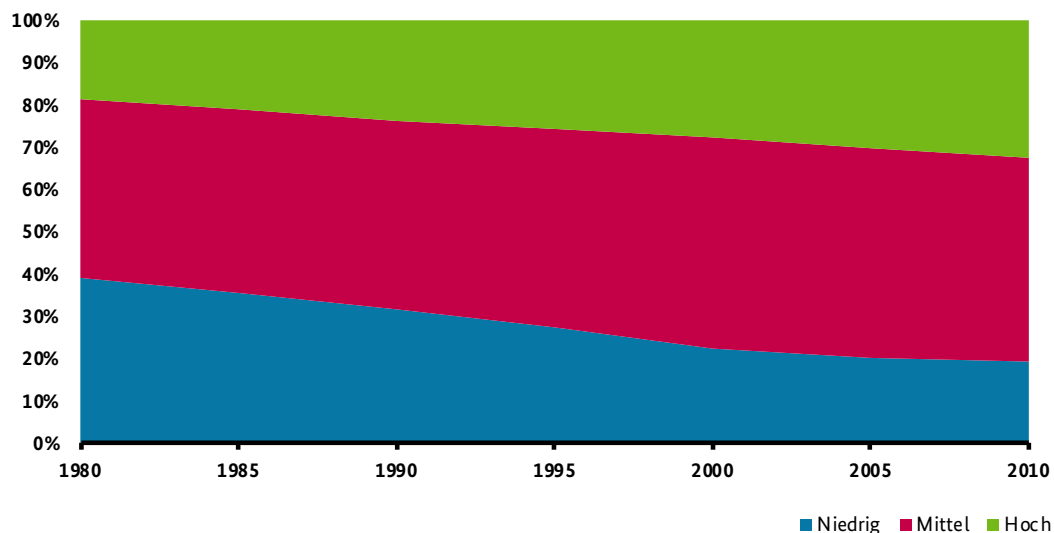
großen Anzahl von Personen der mittleren Qualifikation findet sich ebenfalls in der Betrachtung der Anteile im Zeitablauf. So nehmen Qualifizierte und Hochqualifizierte zwischen 1980 und 2010 um je rund 10 Prozentpunkte zu, die Anteile der Qualifizierten bleiben aber mit rund 50 % in 2010 klar die größte Gruppe (vgl. Abb. 9-3).

Abbildung 9-2: Aufhältige Männer in Norwegen nach Qualifikationsniveaus, 1980 bis 2010 (absolut)



Quelle: IAB Brain Drain-Datenbank (Brücker et al. 2013b), eigene Darstellung.

Abbildung 9-3: Aufhältige Männer in Norwegen nach Qualifikationsniveaus, 1980 bis 2010 (relativ)

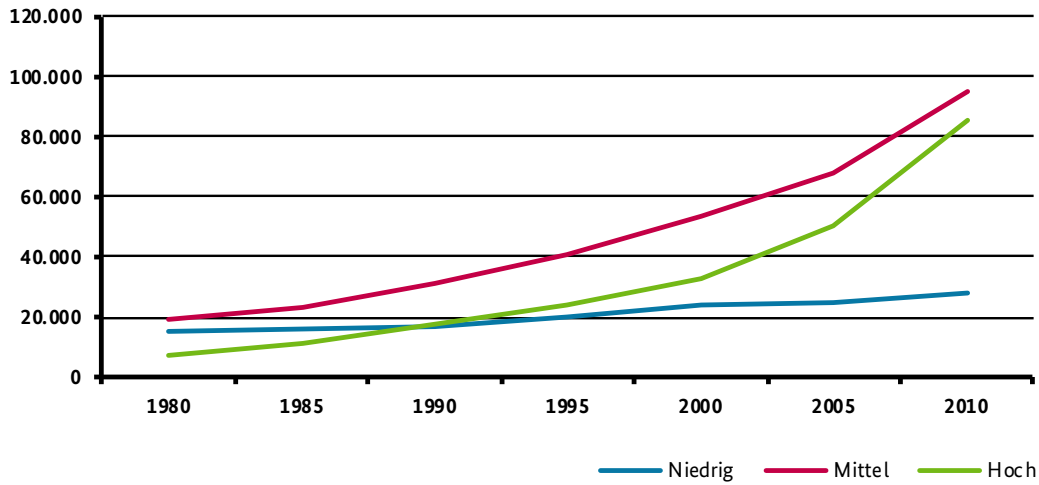


Quelle: IAB Brain Drain-Datenbank (Brücker et al. 2013b), eigene Darstellung.

Das Muster der Zuwanderung für die Frauen in Norwegen deckt sich mit dem der Männer. Auffällig ist jedoch, dass der Anstieg zwischen 2005 und 2010 für

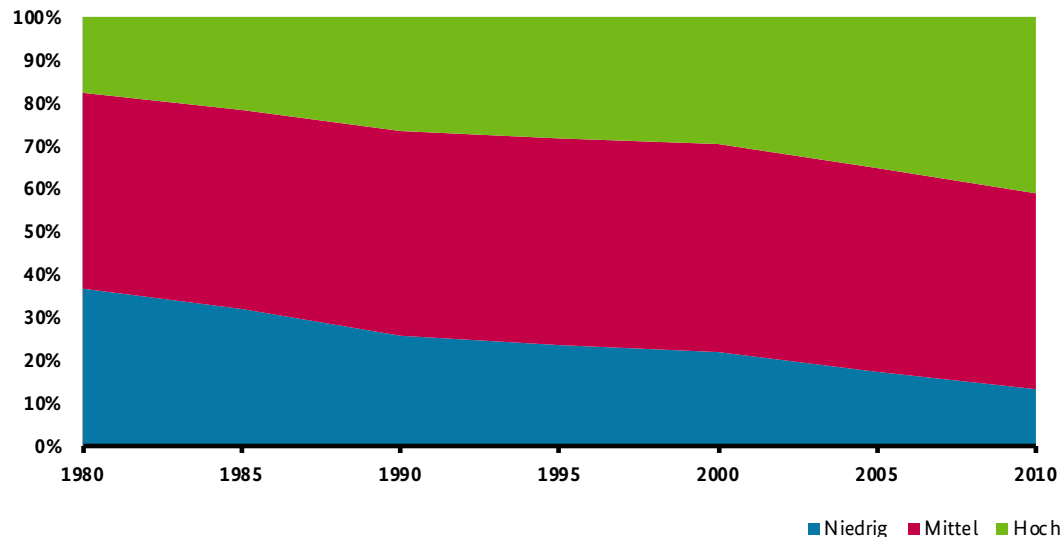
geringqualifizierte Frauen weniger deutlich erfolgt als bei den geringqualifizierten Männern (vgl. Abb. 9-4).

Abbildung 9-4: Aufhältige Frauen in Norwegen nach Qualifikationsniveaus, 1980 bis 2010 (absolut)



Quelle: IAB Brain Drain-Datenbank (Brücker et al. 2013b), eigene Darstellung.

Abbildung 9-5: Aufhältige Frauen in Norwegen nach Qualifikationsniveaus, 1980 bis 2010 (relativ)



Quelle: IAB Brain Drain-Datenbank (Brücker et al. 2013b), eigene Darstellung.

In Abb. 9-5 wird die Bildungskomposition der ausländischen Frauen nachgezeichnet. Neben dem Anstieg der Hochqualifizierten von rund 20 auf rund 40 % im Zeitablauf fällt insbesondere im Vergleich mit den Männern auf, dass der Anteil im mittleren Qualifikationsniveau unverändert bleibt und die Veränderungen sämtlich zulasten der Anteile der Geringqualifizierten gehen.

Das Norwegian Directorate of Immigration nennt für das Jahr 2013 rund 39.021 Arbeitserlaubnisse für Zuwanderer aus der EU bzw. dem EWR sowie 8.330 weitere für Drittstaaten (vgl. Tab 9-3).



**Tabelle 9-3: Zuwanderung aus Drittstaaten nach Norwegen, 2013**

Drittstaaten	Alle	davon Qualifizierte
Indien	1.492	875
Philippinen	548	326
Serbien	430	294
Russische Föderation	442	278
China	347	268
USA	594	247
Iran	190	188
Ukraine	513	127
Pakistan	118	104
Kroatien	182	89
andere	4.856	2.796
Insgesamt	8.330	3.845

Quelle: Norwegian Directorate of Immigration (2014b).

Unter den Bewerbern aus Drittstaaten wurden 3.845 Aufenthaltstitel (46 %) an qualifizierte Arbeitskräfte (*Faglærte*) erteilt. An Saisonkräfte (*Sesong*) wurden 2.495 bzw. an andere (*Annet*) wurden 1.990 Titel ausgegeben (Norwegian Directorate of Immigration 2014b).

Zum Stichtag 1. Januar 2012 hielten sich von ihnen noch 117.020 Personen in Norwegen auf, 40.520 Personen waren fortgezogen sowie 394 verstorben. Nach Herkunftsländern aufgeschlüsselt (vgl. Tab. 9-5) zeigt sich, dass unter den zehn größten Gruppen aus der EU bzw. dem EWR fünf aus den osteuropäischen EU-

In einer Studie der norwegischen Statistikbehörde SBB (*Statistisk sentralbyrå*) zeigt Dzamarija (2013) wird die Zuwanderung für den Zeitraum 1990 bis 2011 analysiert. In diesem Zeitraum sind insgesamt 157.934 Personen zum Zwecke der Erwerbstätigkeit zugewandert. Eine Aufgliederung nach den Tätigkeiten in Tab. 9-4 zeigt, dass die Mehrheit mit 126.646 Personen als Arbeiter gekommen ist, hiervon allein 68.435 als einfache Arbeiter. Als Fachkräfte bzw. Spezialisten kamen 21.237 Personen, hiervon 15.750 mit einer speziellen Qualifikation.

**Tabelle 9-4: Arbeitszuwanderung nach Zuwanderungsgrund, 1990 bis 2011**

Regelung	Anzahl
Arbeiter ( <i>arbeidstakere</i> )	126.646
davon einfache Arbeiter ( <i>arbeidstakere, ordinær</i> )	68.435
Fachkräfte/Spezialisten ( <i>faglærte/spesialister</i> )	21.237
davon mit spezieller Ausbildung/Qualifikation ( <i>faglærte/spesialister, fagutdannet eller spesielle kvalifikasjoner</i> )	15.750
Dienstleister ( <i>tjenesteytere</i> )	2.232
Unternehmer ( <i>erversdrivende</i> )	3.060
nicht spezifizierte Tätigkeit ( <i>uspesifisert</i> )	4.759
Insgesamt ( <i>i alt</i> )	157.934

Quelle: Dzamarija (2013: 49-50).

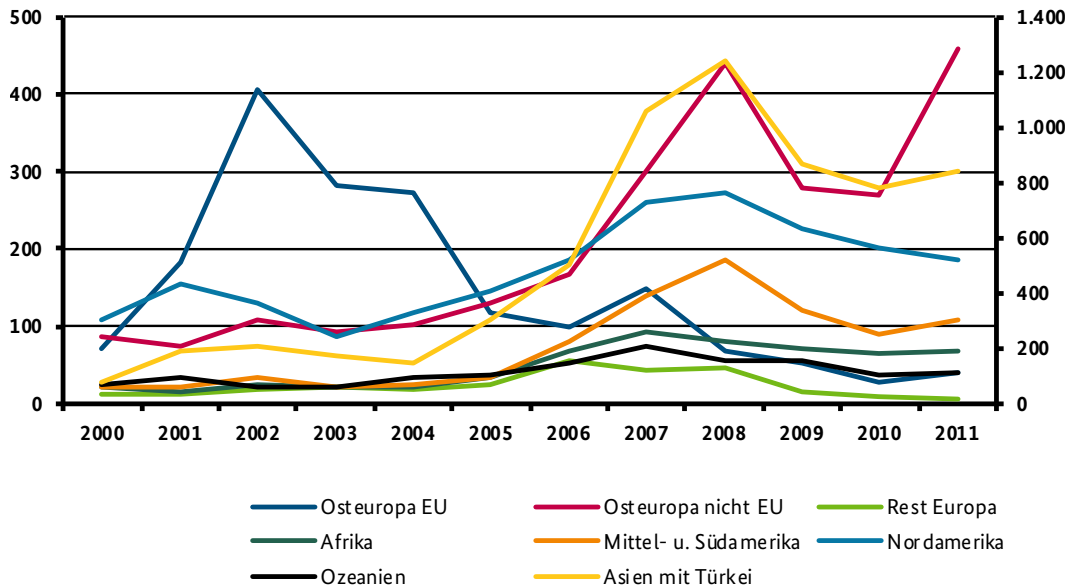
Staaten stammen. Verglichen mit der Bevölkerung, die zum Stichtag 1. Januar 2012 in Norwegen lebte, haben diese auch die höchsten Verbleibequoten. Polen stellen dabei mit 54.569 Personen die Mehrheit, gefolgt von Litauern mit 18.337 Personen. Auf Platz 3 kommen Deutsche mit 15.943 Personen.

**Tabelle 9-5: Arbeitszuwanderung nach Herkunftsland EU/ERW, 1990 bis 2011 und Verbleib zum Stichtag 1. Januar 2012**

Herkunftsland	Insgesamt	davon noch wohnhaft	Verbleib (%)
Polen	54.569	44.829	82,2
Litauen	18.337	16.468	89,8
Deutschland	15.943	11.530	72,3
Großbritannien	10.432	5.483	52,6
Lettland	4.877	4.422	90,7
Vereinigte Staaten	4.531	1.140	25,2
Niederlande	4.238	2.692	63,5
Frankreich	4.053	2.126	52,5
Rumänien	3.819	3.217	84,2
Estland	3.000	2.485	82,8

Quelle: Dzamarija (2013: 60).

Abbildung 9-6: Herkunftsländergruppen von zugewanderten Fachkräften, 2000 bis 2011



Quelle: Dzamarija (2013: 64), eigene Darstellung. Gruppe Asien mit Türkei an der rechten Seite indexiert.

Die Abb. 9-6 zeigt die Analyse speziell der Facharbeiter oder Spezialisten nach Herkunftsregionen. Die größten Zuwanderungszahlen gab es im Jahr 2008, als 2.395 Personen nach Norwegen kamen. Die aktuellsten Werte für 2011 zeigen einen Wert von 1.751 Personen.<sup>55</sup> Hierbei kam 2011 die Hälfte aus Asien inkl. der Türkei mit 844 Personen. Die Herkunftsländergruppe der osteuropäischen EU-Länder hatte ihren Höchstwert im Jahr 2002 mit 405 Personen (2011: 40), die Gruppe der außerhalb der EU befindlichen Länder Osteuropas in 2011 (458 Personen). Eine weitere größere Anzahl stammt aus Nord- (2011: 186 Personen) und Mittel- bzw. Südamerika (2011: 109). Die Zugänge aus Resteuropa<sup>56</sup> liegen noch unter denen aus Afrika und Ozeanien.

### 9.3.2 Erwerbstätigkeit ausländischer Fachkräfte

Die Darstellung der geschlechtsspezifischen Erwerbstätigenquoten zeigt ein gemischtes Bild. So nahm die Quote einheimischer Männer seit 2008 erkennbar ab (2013: 78 %), während die der zugewanderten Männer volatiler verläuft (2013: 75 %). Die einheimische Frauenerwerbstätigkeit liegt mit 3 – 5 Prozentpunkten nur leicht unter der der einheimischen Männer (2013:

75), währenddessen die der zugewanderten Frauen im Zeitablauf auf 65 % im Jahr 2013 absinkt. Auffällig ist, dass sich die Erwerbstätigenquoten der zugewanderten Personen wellenförmig darstellen, während die der einheimischen Personen eher parallel verlaufen. Dies könnte ein Hinweis auf eine stärkere konjunkturabhängige Beschäftigungslage der Zuwanderer sein.

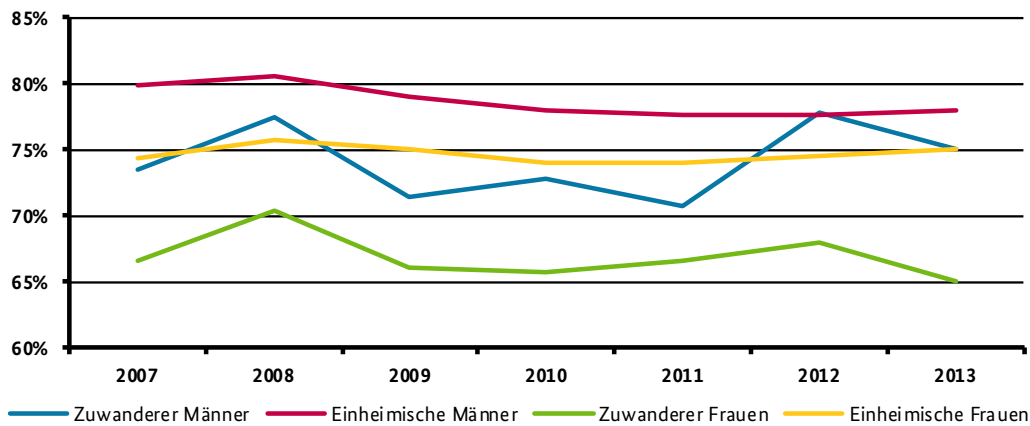
Die ausbildungsspezifischen Erwerbstätigenquoten zeigen eine Konvergenz in den beiden Herkunftsgruppen. So sind sich die der einheimischen (rund 91 %) und ausländischen Hochqualifizierten (rund 85 %) im Jahr 2012 ähnlich nah wie in dem Vorkrisenjahr 2007. Auffällig ist, dass die Beschäftigung der Zuwanderer über alle Ausbildungsniveaus stärker konjunkturell schwankt als bei den Einheimischen.

Die Differenz zwischen den Erwerbslosenquoten einheimischer und zugewanderner Männer lag im Jahr 2009 noch bei etwa 9 Prozentpunkten. Diese hat sich bis zum Jahr 2013 auf 4 Prozentpunkte verringert. Auch die Quoten der norwegischen bzw. zugewanderten Frauen nähern sich im Zeitablauf auf ein niedrigeres Niveau hin an. Im Jahr 2013 sind die Quoten der Erwerbslosigkeit hinsichtlich der Geschlechter deckungsgleich.

55 Ohne staatenlose Personen.

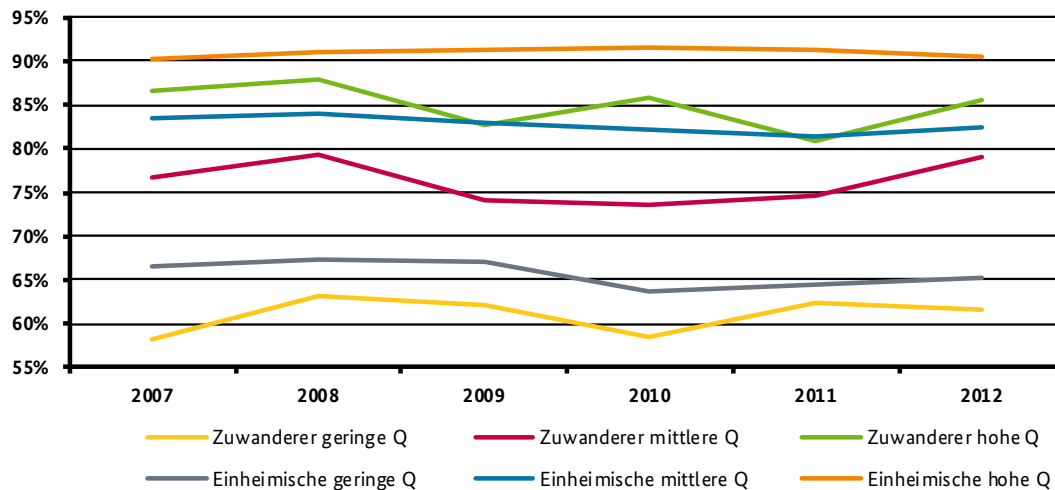
56 Definiert als Europa ohne Skandinavien und Türkei.

Abbildung 9-7: Geschlechtsspezifische Erwerbstätigenquoten – Norwegen, 2007 bis 2013 (Alter 15-64)



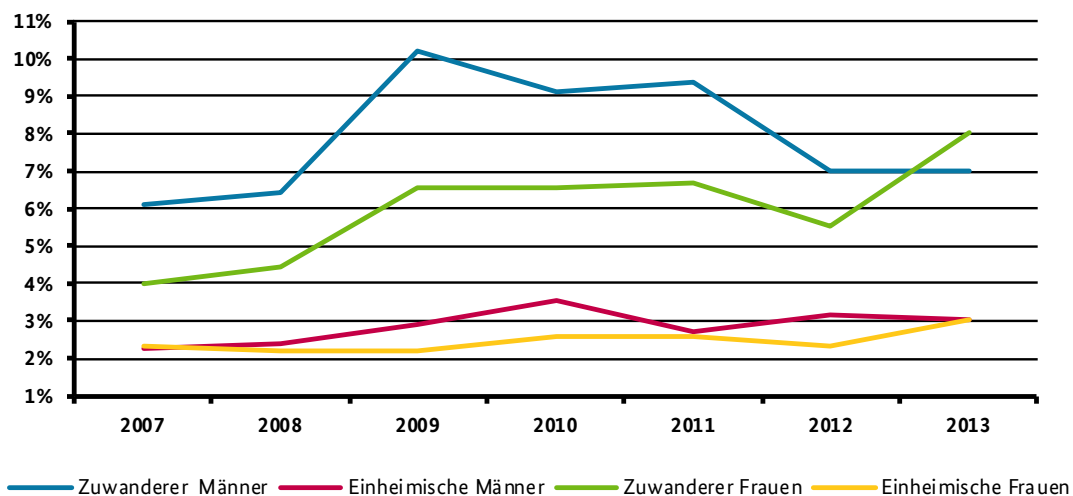
Quelle: OECD (2014a), Employment and unemployment rates by sex and place of birth, eigene Darstellung.

Abbildung 9-8: Humankapitalspezifische Erwerbstätigenquoten - Norwegen, 2007 bis 2012 (Alter 25-64)



Quelle: OECD (2014b), Employment and unemployment rates by place of birth and educational attainment, eigene Darstellung.

Abbildung 9-9: Geschlechtsspezifische Erwerbslosenquoten – Norwegen, 2007 bis 2013 (Alter 15-64)



Quelle: OECD (2014a), Employment and unemployment rates by sex and place of birth, eigene Darstellung.

### Beschäftigungseffekt

Bratsberg et al. (2014a) diskutieren Langfristeffekte der Zuwanderung auf den norwegischen Arbeitsmarkt von 1972 bis 2012. Hierbei zeigen sich wiederum durchgehend hohe Erwerbsquoten von Zuwanderern aus den EWR im Zeitablauf. Trotz Unterschieden in der Intensität der jeweiligen Erwerbstätigkeit zwischen den Kohorten konvergieren sie im Zeitablauf von einem niedrigen Ausgangsniveau hin zum Niveau der Erwerbsquote der einheimischen Bevölkerung. Der Anpassungseffekt findet sich auch bei der Langfristbetrachtung der Einkommenshöhe wieder (Bratsberg et al. 2014a).

Die gleichen Autoren zeigen in einer weiteren Studie, dass die allgemeine Zuwanderung heterogene Effekte auf das Lohnniveau norwegischer Staatsangehöriger hat. So wirkt sich die Zuwanderung aus anderen skandinavischen Ländern stärker negativ auf die Lohnhöhe der Norweger aus als die Zuwanderung aus weniger ähnlichen und weniger entwickelten Staaten. Letztere wirkt stärker negativ auf das Lohnniveau der migrantischen Bevölkerung insgesamt in Norwegen. Bratsberg et al. (2014b) erklären die gemischten Effekte dahingehend, dass das Arbeitsangebot skandinavischer Zuwanderer als Substitut zu norwegischen Arbeitskräften wirkt. Die übrigen Herkunftsgruppen haben eine tendenziell eher komplementäre Wirkung auf die Beschäftigung.

### Zusammenfassung

Die Länderstudie zu Norwegen unterscheidet sich hinsichtlich der Zuwanderungspolitik nicht gravierend von derjenigen der EU-Mitgliedstaaten. Das Zuwanderungsrecht ist im Kern liberal und erkennbar nachfrageorientiert. Eine Besonderheit ist das Norwegen als einziges Land in diesem Bericht mehrheitlich Zuwanderer mit mittlerem Qualifikationsniveau hat. Jedoch gibt es im Zeitablauf einen relativ hohen und zunehmenden Anteil an (Hoch-)Qualifizierten insgesamt. Mittels Kampagnen wie „Work in Norway“ wird der Bedarf an spezifischen Fachkräften gesichert, insbesondere für den Einsatz in der Rohstoffgewinnung.

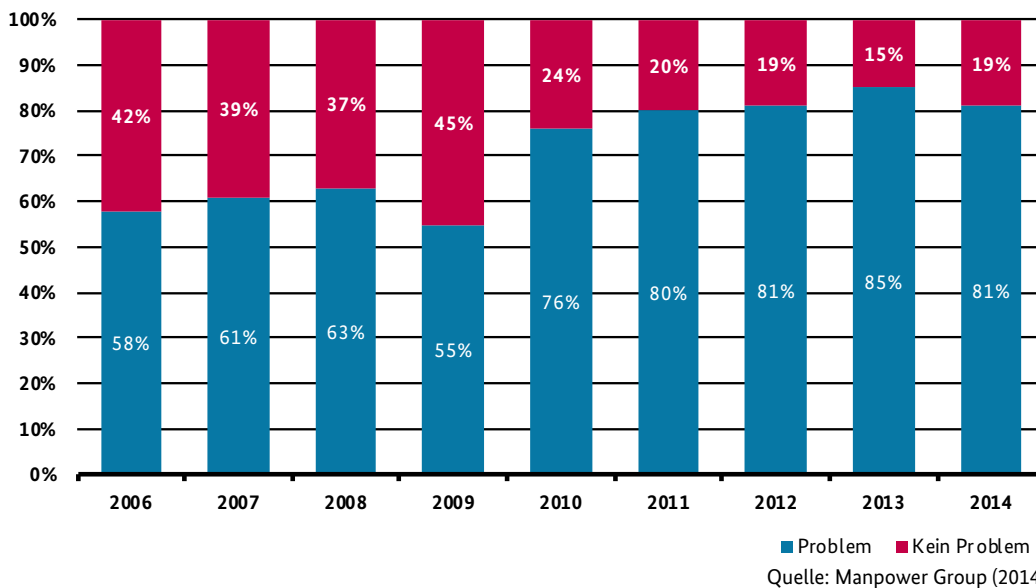
# 10 Länderstudie Japan

Japan stellt in dieser Studie eine Besonderheit dar. Es hat bis in die jüngere Vergangenheit nur geringe Zuwanderung erfahren. Zwar steigt seit den 1980er Jahren der Anteil der in Japan lebenden Ausländer an. Insgesamt handelt es sich aber im Vergleich zu anderen OECD-Staaten um ein geringes Niveau der Migrationsbewegungen (Vogt 2007). Im Jahr 2014 wurde ein Zuwanderungssystem eingeführt, welches primär auf die Gewinnung hochspezialisierter Fachkräfte fokussiert. Dies erfolgt in Form eines spezifischen Punktesystems.

## 10.1 Fachkräftebedarf

Unter den 42 von Manpower (2014) untersuchten Ländern ist Japan dasjenige, dessen Unternehmen die mit Abstand größten Probleme in der Deckung vakanter Stellen haben. Seit 2011 liegt der Wert bei 80 % und darüber. Der aktuellste Wert für das erste Quartal 2014 beträgt 81 %.

Abbildung 10-1: Problem für japanische Unternehmen, offene Stellen zu besetzen



Das skizzierte Besetzungsproblem der japanischen Wirtschaft trifft primär Ingenieure, aber auch wiederholt werden Kräfte, die ihre Verwendung in der IT-Industrie haben, als deutliche Vakanzen genannt. Weiterhin auffällig ist der Bedarf an Medizin- und Pflegekräften (vgl. Tab. 10-1).

Tabelle 10-1: Die zehn Berufe, in denen 2014 Stellen für japanische Arbeitgeber am schwersten zu besetzen waren

Rang	Berufe nach Bedarfen
1.	Ingenieure
2.	Beschäftigte im Vertrieb
3.	Vertriebsleiter
4.	Beschäftigte im Rechnungs- und Finanzwesen
5.	Techniker
6.	IT-Fachkräfte
7.	IT-(Projekt-) Manager/IT-Leiter
8.	Facharbeiter
9.	Berater
10.	Ärzte und andere nicht-pflegende Gesundheitsberufe

Quelle: Manpower Group (2014).

## 10.2 Gesetzgeberische Maßnahmen und politische Strategien

### 10.2.1 Entwicklung des gesetzlichen Rahmens

Japan verfolgte in der Vergangenheit eine restriktive Zuwanderungspolitik, welche sich durch begrenzte Zugangswege für Hochqualifizierte kennzeichnete. Klingholz und Vogt (2013) verdeutlichen die offenkundige Diskrepanz zwischen der demografisch ältesten Bevölkerung der Industrieländer und dem damit einhergehenden Verlust an Erwerbspersonenpotenzial und dem Ausbleiben einer generellen Öffnung des Arbeitsmarktes für Zuwanderer.

In der Vergangenheit führten erste Öffnungsversuche für weitere Zugangsgruppen, wie Studenten oder Trainees, unternehmensseitig zu missbräuchlichem Verhalten und prekären Beschäftigungsverhältnissen. Erst das Zustandekommen von bilateralen Partnerschaftsabkommen mit benachbarten asiatischen Ländern öffnete ab dem Jahr 2001 einen Zugang für weitere benötigte qualifizierte Zuwanderer (Kuboyama 2008: 10-12).

Im Jahr 2014 wurde ein Punktesystem eingeführt, welches allein auf die Zuwanderung Hochqualifizierter ausgelegt ist. Ein Arbeitsplatz bzw. ein aufnehmendes Unternehmen sind dabei obligatorisch. Der Aufenthalt umfasst die Dauer von fünf Jahren. Es werden grob die drei Gruppen Wissenschaftler, Spezialisten und Techniker sowie Geschäftsleute und Manager unterschieden. In den Kategorien sind jeweils 70 Punkte als Minimalwert definiert. Besonderheiten des Systems sind Punkte für das altersspezifische Einkommen<sup>57</sup>

Tabelle 10-2: Punktesystem für Hochqualifizierte in Japan

Regelung	Zielgruppe
Herausragende Wissenschaftler	akademische Ausbildung (mind. Master), Berufserfahrung (mind. 3 Jahre), Alter*, altersspezifisches Einkommen sowie Bonusqualifikationen
Herausragende Spezialisten/Techniker	akademische Ausbildung (mind. Bachelor), Berufserfahrung (mind. 3 Jahre), Alter, altersspezifisches Einkommen sowie Bonusqualifikationen
Geschäftsleute/Manager	akademische Ausbildung (mind. Bachelor), Berufserfahrung, Einkommen sowie Bonusqualifikationen, Alter hierbei nicht bewertet

Quelle: Immigration Bureau of Japan (2014).

\* Alter wird in die vier Kategorien bis 29, 30 bis 34, 35 bis 39 und ab 40 Jahren sortiert.

<sup>57</sup> Hierbei ergibt die Kombination aus niedrigem Lebensalter (unter 30 Jahren) und hohem Einkommen (min. 10 Mio. Yen) die höchste Punktzahl (40). Bei Geschäftsleuten wird dieses Vorgehen nicht angewandt. Hier wird Einkommen ab 10 Mio. Yen gewertet (10 Punkte). Maximal werden 50 Punkte vergeben (ab 30 Mio. Yen).

und Bonuspunkte für spezifische Qualifikationen wie gute Sprachkenntnisse, Studium an einer japanischen Universität, Beschäftigung bei einem forschungsintensiven Klein- und Mittelständler, beispielsweise in Form von Patenten nachgewiesene Forschung (Immigration Bureau of Japan 2014).

### 10.2.2 Politische Strategien

Die japanische Zuwanderungsbehörde unterhält einen Internetauftritt ([http://www.immi-moj.go.jp/newimmiact\\_3/en/index.html](http://www.immi-moj.go.jp/newimmiact_3/en/index.html)), der speziell auf die Zuwanderung hochqualifizierter Personen ausgerichtet ist (*Points-Based Preferential Immigration*). Hier werden sowohl an der Zuwanderung interessierte als auch bereits im Land befindliche Personen über die Modalitäten des Punktesystems informiert. Weiterhin ist eine Hotline freigeschaltet, welche auch speziell via Internettelefonie erreichbar ist.<sup>58</sup>

## 10.3 Zuwanderung und Erwerbstätigkeit ausländischer Fachkräfte

### 10.3.1 Zuwanderung ausländischer Fachkräfte

Der Anteil ausländischer Staatsangehöriger ist in Japan traditionell sehr gering. Seit dem Jahr 2005 liegt die Anzahl fast unverändert im Bereich von etwa 2 Mio. Personen. Dabei stammt naturgemäß das Gros der Zuwanderer aus anderen Staaten Asiens, in 2011 insbesondere aus China (674.879), Korea (545.401) und den Philippinen (209.376). Vogt (2007) erklärt dies mit dem Umstand, dass es sich gerade bei vielen chinesischen und koreanischen Staatsangehörigen um Personen

<sup>58</sup> Die Seite liegt in englischer und japanischer Sprache vor.

bzw. deren Nachkommen handelt, die noch vor dem Ende des Zweiten Weltkriegs nach Japan emigrierten bzw. zwangsrekrutiert wurden.<sup>59</sup> Weiterhin auffällig ist die große Gruppe der Brasilianer mit 210.032 Personen (vgl. Tab. 10-3). Diese geht mit einer Rückwanderungsbewegung japanisch stämmiger Personen aus Südamerika in den frühen 1990er Jahren einher (Takenoshita 2013).<sup>60</sup> Die beiden zuletzt genannten Gruppen sowie die Kinder japanischer Staatsangehöriger oder von

Daueraufenthaltsberechtigten können unabhängig von ihrer Qualifikation im Land erwerbstätig sein und sich dauerhaft in Japan aufhalten. Dies wird in der Literatur als legaler Zugangskanal für nicht- oder geringqualifizierte Personen diskutiert, welche unter den gegebenen Regelungen sonst keinen Zutritt zum japanischen Arbeitsmarkt hätten (Vogt 2007; Klingholz/ Vogt 2013).

**Tabelle 10-3 : Ausländische Staatsangehörige (Bestand) nach Herkunftsländern und Kontinenten, 1990 bis 2011**

Herkunftsland	1990	1995	2000	2005	2008	2009	2010	2011
<b>Asien</b>	924.560	1.039.149	1.244.629	1.483.985	1.670.150	1.688.865	1.681.469	1.653.679
davon China	150.339	222.991	335.575	519.561	655.377	680.518	687.156	674.879
davon Korea, Republik	687.940	666.376	635.269	598.687	589.239	578.495	565.989	545.401
davon Philippinen	49.092	74.297	144.871	187.261	210.617	211.716	210.181	209.376
<b>Nord-Amerika</b>	44.643	52.681	58.100	65.029	67.729	66.876	64.653	63.250
davon Vereinigte Staaten	38.364	43.198	44.856	49.390	52.683	52.149	50.667	49.815
davon Kanada	4.909	7.226	10.088	12.022	11.016	10.652	9.995	9.484
<b>Süd-Amerika</b>	71.495	221.865	312.921	376.348	389.399	340.857	300.142	277.220
davon Brasilien	56.429	176.440	254.394	302.080	312.582	267.456	230.552	210.032
davon Peru	10.279	36.269	46.171	57.728	59.723	57.464	54.636	52.843
<b>Europa</b>	25.563	33.283	47.730	58.351	61.875	61.721	60.975	58.427
davon Vereinigtes Königreich	10.206	12.485	16.525	17.494	17.011	16.597	16.044	15.496
davon Frankreich	3.166	3.772	5.371	7.337	9.347	9.193	9.060	8.423
davon Russische Föderation	440	2.169	4.893	7.110	7.641	7.814	7.814	7.566
davon Deutschland	3.606	3.963	4.295	5.356	6.018	6.006	5.971	5.303
<b>Afrika</b>	2.140	5.202	8.214	10.471	12.039	12.226	12.130	11.972
davon Nigeria	193	1.252	1.741	2.389	2.598	2.676	2.729	2.730
<b>Ozeanien</b>	5.440	8.365	12.839	15.606	14.709	14.179	13.548	12.860
davon Australien	3.975	6.036	9.188	11.277	10.708	10.265	9.756	9.166
davon Neuseeland	1.275	2.066	3.264	3.824	3.437	3.360	3.250	3.146
<b>HKL unbekannt</b>	1.476	1.826	2.011	1.765	1.525	1.397	1.234	1.100
<b>Insgesamt</b>	1.075.317	1.362.371	1.686.444	2.011.555	2.217.426	2.186.121	2.134.151	2.078.508

Quelle: Statistics Japan (2014a), Sortierung nach Werten 2011; Werte China inkl. Taiwan, Hong Kong und Macao; Russische Föderation 1990 als Sowjetunion.

Klingholz und Vogt (2013) zeigen, dass das japanische Zuwanderungsrecht eine Reihe von Kategorien für Hochqualifizierte besitzt, welche sämtlich mit einem drei- oder fünfjährigen Aufenthaltstitel versehen sind. Dies umfasst beispielhaft Berufsgruppen wie Ärzte, Ingenieure oder Professoren (vgl. Tab 10-4).

59 Diese Gruppe besitzt den Status als special permanent residents (vgl. Vogt 2007).

60 Durch die Änderung des Zuwanderungsrechtes im Jahr 1990 wurde der Zuzug für Personen mit japanischen Vorfahren (für bis zu drei Generationen) ermöglicht. Diese Nikkeijin genannten Personen verfügen jedoch nur über rudimentäre Kenntnisse der japanischen Sprache und Kultur (vgl. Takenoshita 2013).

Tabelle 10-4: Ausländische Staatsangehörige nach Aufenthaltsstatus und Herkunft (Kontinent), 2012

	Gesamt	Asien	Nord-Amerika	Süd-Amerika	Europa	Afrika	Ozeanien	unbekannt
spezifische Dienstleistungen*	152.834	119.871	14.954	274	13.532	368	3.819	16
abhängig Beschäftigte	122.815	100.250	9.664	719	9.334	736	2.106	6
Ingenieure	78.921	68.307	3.461	228	5.566	238	1.119	2
Praktikanten	74.969	74.863	90	9	6	1	/	/
Konzernentsandte	50.262	32.363	6.947	460	9.344	189	959	/
Investoren und Geschäftsleute	48.457	31.553	7.054	186	8.148	95	1.419	2
Entertainer	40.436	15.545	7.816	799	15.138	236	901	1
Funktionäre	30.811	21.125	3.983	502	3.063	1.421	542	175
Facharbeiter	21.953	20.187	548	94	694	29	401	/
Professoren	21.002	12.412	3.421	184	3.972	262	751	/
Trainees	18.544	12.482	735	963	849	3.078	430	7
Ausbilder/Trainer	15.557	987	9.732	34	2.713	243	1.848	/
Kulturelle Aktivitäten	5.836	3.805	604	84	1.159	117	65	2
Missionare	5.694	3.157	1.790	86	442	48	168	3
Forscher	5.334	3.356	440	63	1.254	91	128	2
Juristen/Buchhalter	1.365	103	729	/	376	/	157	/
Künstler	1.101	335	273	125	348	8	12	/
Journalisten	672	212	131	9	294	/	26	/
Ärzte	577	546	21	2	2	2	4	/
Insgesamt**	9.172.146	7.069.500	913.307	87.371	828.336	29.166	243.844	622

Quelle: Statistics Japan (2014b) [Sortierung nach Werten Gesamt].

- \* Diese Kategorie umfasst Ausländer, die spezifische sprachliche und kulturelle Kenntnisse des Heimatlandes besitzen. Diese Personen sind oftmals als Übersetzer oder Sprachmittler beschäftigt (vgl. Liu-Farrer 2013: 230).
- \*\* Das Gros der gezählten Personen (7,3 Mio.) umfasst die Kategorie der Kurzfristbesuche. Hierbei sollte es sich primär um Touristen handeln. Dies erklärt die Differenz zur vorherigen Tabelle. Weiterhin bedeutsam sind Kinder oder Ehepartner japanischer Staatsangehöriger (230.000).

Nach Takenoshita (2013) gilt der japanische Arbeitsmarkt als äußerst restriktiv. Das zeigt sich exemplarisch an der zahlenmäßig großen Gruppe der brasilianischen Zuwanderer. Sie verfügen oftmals nur über sekundäre Ausbildungsabschlüsse und konzentrieren sich fast ausschließlich in atypischen Beschäftigungen im verarbeitenden Gewerbe, insbesondere der Automobilindustrie. Klingholz und Vogt (2013) ergänzen, dass es in den 2000er Jahren in einigen Städten mit hohem Industrieanteil einen Bevölkerungsanteil von rund 15 % Brasilianer gab. In den Krisenjahre 2009 und 2010 offerierte die japanische Regierung jedoch Rückführungshilfen nach Brasilien. Dies führte

zur systematischen Abwanderung erfahrener Arbeitskräfte.

Im Beobachtungszeitraum 2000 bis 2012 schwankt der Ausländeranteil Japans grob zwischen 1,3 (2000) und 1,7 % (2008). Der aktuellste Wert für 2012 wird mit 2,03 Mio. Personen bzw. einem Anteil von 1,6 % angegeben (JILPT 2014). Dabei entwickelte sich der Bestand und Zustrom ausländischer Erwerbstätiger deutlich volatiler. Nach einer Datenrevison wurde 2007 ein Bestand von 338.813 Beschäftigten ausländischer Herkunft ermittelt, welche sich bis Oktober 2013 auf 717.504 erhöhten.



**Tabelle 10-5: Bestände ausländischer Staatsangehöriger und ausländischer Arbeitskräfte in Japan, 2000 bis 2013**

	2000	2005	2006	2007*	2008	2009	2010	2011	2012	2012
Bestand an ausl. Arbeitskräften	516.273	722.867	752.999	338.813	486.398	562.818	649.982	686.246	682.450	717.504
Zuwanderung von ausl. Arbeitskräften	129.868	125.430	81.381	77.875	72.149	57.093	52.503	51.700	63.461	/

Quelle: JILPT (2014: 82-84); Ministry of Health, Labour and Welfare (2014).

\* In der Zeitreihe der ausländischen Arbeitskräfte ist ein Strukturbruch. Seit 2007 müssen japanische Unternehmen die Anzahl der ausländischen Beschäftigten an das zuständige Ministerium melden (vgl. Nikkei Asian Review 2014).

Ebenfalls seit 2007 ging dabei aber die Neuzuwanderung von ausländischen Arbeitskräften von 77.875 auf 51.700 Personen im Jahr 2011 zurück. Dieser Rückgang wird mit den Auswirkungen der Finanz- und Wirtschaftskrise von 2008 und 2009 sowie der Naturkatast-

rophe im März 2011 und nachfolgend dem Reaktorunglück in Fukushima begründet (NIKKEI Asian Review 2013). Erst für 2012 steigt der Zustrom wieder deutlich auf 63.461 Personen an.

**Tabelle 10-6: Die größten ausländischen Erwerbstätigengruppen, nach Herkunftsland, Stand 31. Oktober 2013**

Herkunftsland	Anzahl	Anteil (%)	Veränderung zum Vorjahr (%)
China	303.886	42,4	+ 2,5
Brasilien	95.505	13,3	- 6,3
Philippinen	80.170	11,2	+ 10,0
Vietnam	37.537	5,2	+ 39,9
Insgesamt	717.504	100	+ 5,1

Quelle: Ministry of Health, Labour and Welfare (2014); The Japan Times (2014).

**Tabelle 10-7: Verteilung der ausländischen Arbeitskräfte in Japan über Beschäftigungsarten und spezifische Herkunft, Stand 31. Oktober**

Regelung	Anzahl (gerundet)
Ausländer mit japanischer Herkunft	320.000
(technische) Auszubildende und Praktikanten	140.000
Ingenieure und weitere Berufe	130.000
Ausländische Studierende mit Teilzeitbeschäftigung	120.000
andere	10.000
Insgesamt	720.000

Quelle: Ministry of Health, Labour and Welfare (2014); NIKKEI Asian Review (2013).

Im Zuge der Wiederaufbaumaßnahmen nach der Naturkatastrophe im März 2011 und dem nachfolgenden Reaktorunglück in Fukushima sowie in Vorbereitung der in 2020 auszurichtenden Olympischen Spiele in Tokyo benötigt der japanische Bausektor mehr Arbeitskräfte. Diese Personen kommen derzeit über den Aufenthaltstitel für Auszubildende oder Praktikanten ins Land, um zu arbeiten. Dabei dienen insbesondere die Praktikantenplätze als Zugangsweg für geringqua-

lifizierte Arbeitskräfte. Wie hoch der Anteil unter ihnen tatsächlich allein aus Erwerbszwecken ins Land kommt ist unklar. In der Vergangenheit gab es eine Begrenzung des Aufenthalts auf drei Jahre. Infolge einer Gesetzesänderung wird diese Spanne ab April 2015 auf fünf Jahre erweitert. Dabei ist angedacht diese Regelung, die nur für Beschäftigte im Bausektor gilt, nach den Olympischen Spielen 2020 wieder zurückzunehmen (NIKKEI Asian Review 2013).

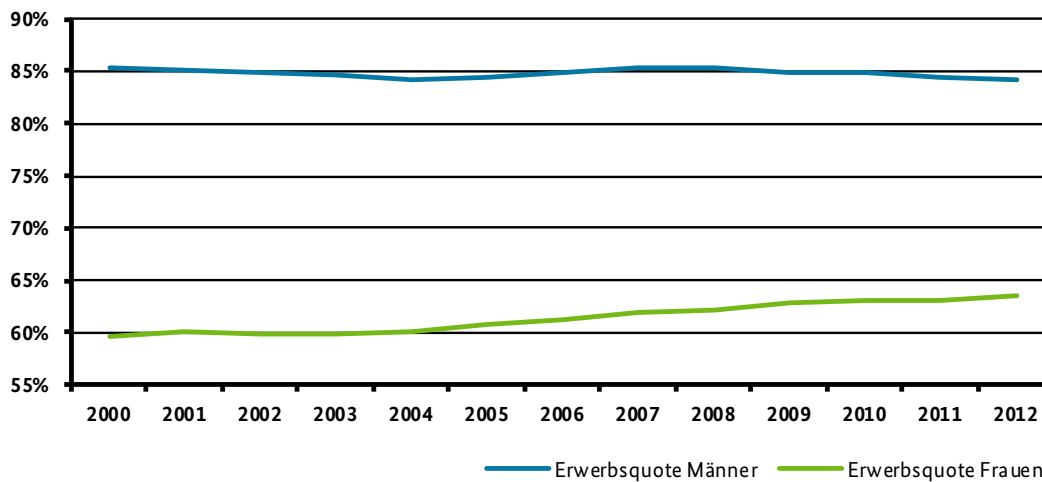
### 10.3.2 Erwerbstätigkeit ausländischer Fachkräfte

Im Vergleich zu den anderen betrachteten Ländern in der Studie weist die OECD für Japan keine einzelnen Erwerbstätigen- bzw. Erwerbslosenquoten hinsichtlich der Herkunft aus. Daher zeigen Abb. 10-2 und 10-3 die jeweiligen Statistiken alleine hinsichtlich der Geschlechterunterschiede. Die letzten verfügbaren Werte

umfassen das Jahr 2012. Die IAB Brain Drain-Datenbank beinhaltet ebenfalls keine Werte für Japan.

Die Frauenerwerbstätigkeit in Japan ist traditionell niedrig. Es zeigt sich in Abb. 10-2, dass sie jedoch zwischen 2000 und 2012 um etwa 4 Prozentpunkte auf 65 % angestiegen ist, während die der Männer konstant bei rund 85 % liegt.

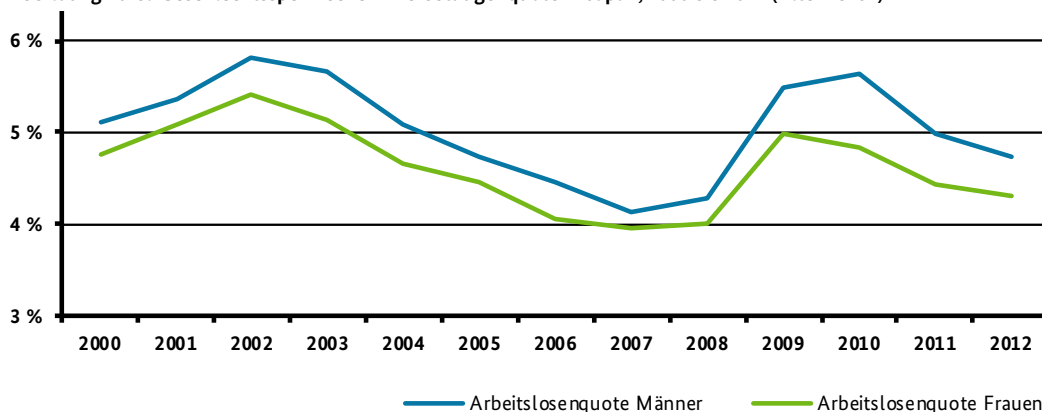
Abbildung 10-2: Geschlechtsspezifische Erwerbstätigenquoten - Japan, 2000 bis 2012 (Alter 15-64)



Quelle: OECD (2014c), Labour Force Statistic by sex and age, eigene Darstellung.

Die Erwerbslosenquoten für Männer und Frauen verlaufen im langjährigen Zeitablauf parallel. Eine Ausnahme findet sich in Form eines temporär stärkeren Anstiegs bei den Männern im Krisenjahr 2009.

Abbildung 10-3: Geschlechtsspezifische Erwerbslosenquoten - Japan, 2000 bis 2012 (Alter 15-64)



Quelle: OECD (2014c), Labour Force Statistic by sex and age, eigene Darstellung.

Aufgrund der demografischen Alterung Japans werden durch bilaterale Partnerschaftsabkommen gezielt Kranken- und Altenpflegekräfte angeworben und es gibt auch zunehmend Bedarf an ausländischen Fachkräften. Tab. 10-8 listet die Abkommen jeweils nach den spezifischen Berufsgruppen auf.

**Tabelle 10-8: Bilaterale Anwerbeabkommen**

Herkunftsländer	Berufsgruppen
Philippinen	Krankenschwestern, Pflegekräfte, Haushaltshilfen
Indonesien	Krankenschwestern, Pflegekräfte
Thailand	Pflegekräfte, Köche
Indien	Krankenschwestern, Ärzte, Architekten
Malaysia	Wissenschaftler, Forscher, Spezialisten
Korea, Republik	Ärzte, Ingenieure

Quelle: Kuboyama (2008: 16.)

Auf dieser Basis können beispielsweise seit 2008 bzw. 2009 jeweils bis zu 1.000 Kranken- und Altenpfleger aus Indonesien und den Philippinen pro Jahr nach Japan zuwandern. Sie belegen dort einen verpflichtenden sechsmonatigen Sprachkurs, um im Anschluss als Assistenzpflegekräfte zu arbeiten. Dies erfolgt unabhängig von ihrer einschlägigen fachlichen Qualifikation. Nach spätestens vier Jahren muss eine staatliche Prüfung zum Kranken- bzw. Altenpfleger erfolgreich abgelegt werden, anderenfalls droht der Verlust des Aufenthaltsrechts. Erst nach Bestehen der Prüfung wird eine unbeschränkte Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis gewährt. Das System wird in der Literatur jedoch als wenig praktikabel diskutiert. So mindern die gesetzten Zugangshürden die Attraktivität des japanischen Arbeitsmarktes für Pflegekräfte nachhaltig. So werden geringe Bestehensquoten der Prüfungen als Grund für wenige hundert zugewanderte Pflegekräfte aus den genannten Ländern seit Begründung der Abkommen, genannt (Vogt 2012).

Weiterhin diskutiert Liu-Farrer (2013) die Potenziale chinesischer Studenten in Japan. Von den rund 10.000 ausländischen Studenten im Jahr 2009 machen chinesische Staatsangehörige mit rund 6.000 das Gros aus.

## Zusammenfassung

Japan stellt eine strukturelle Ausnahme in dieser Betrachtung dar. Im Vergleich zu anderen OECD-Staaten hat Japan bis in die jüngere Vergangenheit nur geringe Zuwanderung erfahren. Im Jahr 2014 wurde ein primär auf die Gewinnung hochspezialisierter Fachkräfte fokussiertes Punktesystem eingeführt.

# 11 Vergleichende Betrachtung

Ausgehend von den diskutierten nationalen Zuwanderungsregimen im Bereich der Hochqualifizierten erfolgt in diesem Abschnitt eine kritische Würdigung der verbindenden und trennenden Elemente nationaler Politiken.

Die Analyse der skizzierten Zuwanderungsmuster auf Basis der IAB Brain Drain-Datenbank verdeutlichte insbesondere humankapitalspezifische Unterschiede in den einzelnen Ländern. Grob lassen sich hiernach drei Länderkategorien darstellen: Europa, Nordamerika und Asien. Für Japan liegen jedoch wie bereits in Kapitel 10 diskutiert keine dahingehenden Informationen vor.

Die zu Europa gehörenden Länder teilen sich wie folgt auf: Deutschland, Schweden und die Niederlande haben einen traditionell hohen Anteil ausländischer Staatsangehöriger mit nur geringem Bildungsniveau. Dieser Anteil nimmt im Zeitablauf jedoch infolge eines Anstiegs insbesondere in der Gruppe der Hochqualifizierten erkennbar ab. Die drei nationalen Zuwanderungssysteme sind nachfrageorientiert, unterscheiden sich aber in ihrer Deutlichkeit. Während in den Niederlanden primär Hochqualifizierte und Zuwanderer mit einem Arbeitsvertrag ins Land kommen, hat man sich in Schweden von der Beschränkung hinsichtlich des Bildungsniveaus gelöst. Beide Länder haben dezidierte Mindesteinkommensschwellen, während in Deutschland erst der neueste Aufenthaltstitel, die Blaue Karte EU, seit 2012 ein Mindestgehalt vorgibt.

Das Vereinigte Königreich ist dahingehend eine Ausnahme, dass hier früher als in den anderen Ländern vorrangig der Zuzug Hochqualifizierter stattgefunden hat. Jedoch erfolgt ein temporärer Anstieg des Anteils der Geringqualifizierten, ein Phänomen, das sich nicht bei den anderen diskutierten europäischen Ländern findet. Die Verbindung mit den ehemaligen Kolonien räumt dem Vereinigten Königreich eine Sonderrolle unter den europäischen Vergleichsländern ein, mit dem Effekt deutlicher Zuwanderung aus den Staaten des Commonwealth. Das Zuwanderungssystem ist seit der Einführung der „tiers“ im Jahr 2008 darauf ausge-

richtet, qualifizierte Zuwanderer mit einer konkreten beruflichen Perspektive ins Land zu holen.

Obwohl Norwegen kein Mitgliedstaat der EU ist, unterscheidet sich die dortige Zuwanderungspolitik nicht gravierend von derjenigen der Unionsstaaten. Wie in den meisten anderen Ländern auch ist das Vorhandensein einer Arbeitsstelle obligatorisch, um als Arbeitsmigrant ins Land kommen zu können. Eine weitere Besonderheit stellt Norwegen dahingehend dar, dass es als einziges Land in dieser Betrachtung mehrheitlich Zuwanderer mit mittlerem Qualifikationsniveau aufnahm.

Die Vereinigten Staaten und Kanada eint, dass sie als „klassische“ Einwanderungsländer eine im Zeitablauf längere Zuwanderungshistorie gerade von Hochqualifizierten bei in etwa konstanten Anteilen von Personen mit mittlerem Qualifikationsniveau haben. Interessant erscheint in dem Zusammenhang, dass die unterschiedlichen Zuwanderungspolitiken der USA und Kanadas zu dem ähnlichen Ergebnis deutlicher qualifizierter Zuwanderung führen. Gleichzeitig besteht eine Tendenz hin zur Angleichung der Systeme der Migrationspolitik. Die Zuwanderungspolitik in den USA ist eher nachfrageorientiert. Eine Politikänderung in Richtung eines angebotsseitigen Systems wurde zwar diskutiert, aber nicht beschlossen. Das eher angebotsorientierte kanadische Punktesystem wurde hingegen in Richtung eines gemischten bzw. hybriden, d.h. mit Nachfragekomponenten versehenen Systems ergänzt. Eine kanadische Besonderheit ist die Schaffung eigenständiger Regelungen für Provinzen bzw. Territorien, welche es erlauben, bedarfsgerecht Aufenthaltstitel zu vergeben.

In dieser Zusammenschau stellt Japan wiederum eine große Ausnahme dar. Zeitlich versetzt implementierte Japan ein Zuwanderungssystem, welches in Form eines Punktesystems angelegt wurde. Es fokussiert alleine auf die Gewinnung hochspezialisierter Fachkräfte. Nichtsdestotrotz bestehen ebenso temporäre Zugangswege für Geringqualifizierte.

# 12 Zusammenfassung

Im vorliegenden Bericht wurden acht OECD-Länder verglichen, unter ihnen solche mit einer etablierten Tradition als Zu- bzw. Einwanderungsländer wie die USA und Kanada, aber auch Japan, das lange auf der Abschottung des nationalen Arbeitsmarktes bestanden hat. Ziel war dabei, die unterschiedlichen Herangehensweisen der einzelnen Volkswirtschaften hinsichtlich aufenthaltsrechtlicher sowie arbeitsmarktpolitischer Besonderheiten zu vergleichen.

Alle untersuchten OECD-Länder unterliegen langfristig dem Problem der demografischen Alterung. Dies birgt auch hinsichtlich der Fachkräftesicherung Handlungsbedarf. Qualifizierte Zuwanderung stellt für alle betrachteten Länder eine Maßnahme unter vielen dar, die inländischen Bedarfe zu decken. Jedoch wird mit unterschiedlichen Herangehensweisen und Intensitäten operiert. Die nationalen Volkswirtschaften konkurrieren sowohl untereinander um einen temporär begrenzten Pool von Fachkräften, aber auch seit einigen Jahren mit aufstrebenden Volkswirtschaften, insbesondere in Asien und dem arabischen Raum. Nationale Politiken werden einerseits von den Bedarfen der einzelnen Volkswirtschaften beeinflusst, andererseits bestehen z.T. lange Traditionen hinsichtlich der Offenheit gegenüber Zuwanderung allgemein und fachkräftespezifischer Zuwanderung im Besonderen.

Die nordamerikanischen Länder USA und Kanada repräsentieren die „klassischen“ Einwanderungsländer, welche über tradierte Erfahrungen als Zielländer von Zuwanderung verfügen. Dabei eint sie, dass sie gerade von hochqualifizierten Personen als primäre Zielländer angesehen werden. Die nationalen Politiken ähneln sich in der Offenheit gegenüber qualifizierter Zuwanderung. Dabei haben sich beide Zuwanderungssysteme im Zeitablauf aufeinander zu entwickelt.

Die exemplarisch ausgewählten europäischen Länder Deutschland, Schweden, die Niederlande und Norwegen eint eine kürzere Zuwanderungsgeschichte im Sinne einer gezielten Gewinnung ausländischer Fachkräfte. Das Vereinigte Königreich stellt dabei aufgrund

der eigenen Historie und der Verflechtung mit dem Commonwealth eine Ausnahme dar. Die nationalen Politiken sind unterschiedlich deutlich im Sinne einer nachfrageorientierten Zuwanderung bzw. einer dezierten Zuwanderungssteuerung angelegt.

Insbesondere die Bundesrepublik stellt hierbei ein erfolgreiches Beispiel für eine offene Gesellschaft dar. Durch die Änderungen der Zuwanderungsregelungen seit 2005 und das Bekenntnis von Politik- und Wirtschaftsvertretern zu einem steigenden Bedarf an qualifizierten Fachkräften aus dem Ausland entwickelt sich Deutschland zu einem offenen, zuwanderungsfreundlichen Land, welches gerade für Hochqualifizierte einen attraktiven Beschäftigungsort darstellt.

Als zusätzliches Beispiel wird die Situation in Japan diskutiert. Dies ist ein Land, welches 2014 die Öffnung des nationalen Arbeitsmarktes für zuwandernde Fachkräfte neu geregelt hat, um dem bestehenden Bedarf zu entsprechen.

Abschließend bleibt festzuhalten, dass alle untersuchten Volkswirtschaften unabhängig von ihren z.T. deutlich unterschiedlichen Ausgangslagen einer Politik folgen, die die Erwerbspotenziale ausländischer Arbeitsmärkte nutzbar machen soll, um die aktuelle und zukünftig erwartbare Nachfrage nach (hoch-) qualifizierten Fachkräften zu decken.

# Literaturverzeichnis

- Aboubacar, Said A./Zhu, Nong** (2013): Episodes of non-employment among immigrants from developing countries in Canada, in: Canadian Studies in Population, Vol. 40(1-2), 9-22.
- Afentakis, Anja/Maier, Tobias** (2010): Projektionen des Personalbedarfs und -angebots in Pflegeberufen bis 2025, in: Wirtschaft und Statistik Nr. 11/2010, 990-1002.
- Afentakis, Anja/Maier, Tobias** (2014): Können Pflegekräfte aus dem Ausland den wachsenden Pflegebedarf decken? Analysen zur Arbeitsmigration in Pflegeberufen im Jahr 2010, in: Wirtschaft und Statistik Nr. 03/2014, 173-180.
- Aldashev, Alisher/Gernandt, Johannes/Thomsen, Stephan L.** (2012): The immigrant-native wage gap in Germany, in: Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik, Vol. 232(5), 490-517.
- Artuç, Erhan/Docquier, Frédéric/Özden, Çağlar/Parsons, Christopher** (2015): A global Assessment of Human Capital Mobility: The Role of the Non-OECD Destinations, in: World Development, Vol. 65(1), 6-26.
- Barnow, Burt S.** (2014): Occupational labour-shortages: Underlying concepts and their role in US migration policy, in: OECD/ European Union (Hg.) Matching economic migration with labour market needs, 335-348, OECD Publishing, Paris.
- Bellmann, Lutz/Hübler, Olaf** (2014): The Skill Shortage in German Establishments. Before, During and After the Great Recession, in: Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik, Vol. 234(6), 800-828.
- Bhargava, Alok/Docquier, Frédéric/Moullan, Yasser** (2011): Modeling the effects of physician emigration on human development, in: Economics and Human Biology, Vol. 9(2), 172-183.
- Bielecka, Marianne/Hierl, Katharina** (2014): Demografiestrategie und Fachkräftesicherung für die deutsche Wirtschaft. in: Schlaglichter der Wirtschaftspolitik. Monatsbericht März 2014, 31-36, Bundesministerium für Wirtschaft und Energie, Berlin.
- Block, Andreas H./Klingert, Isabell** (2013): Zuwanderung von selbständigen und freiberuflichen Migrantinnen aus Drittstaaten nach Deutschland - Ergebnisse einer schriftlichen Befragung von Selbständigen und Freiberuflern nach § 21 AufenthG, Working Paper 48 der Forschungsgruppe des Bundesamtes, Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, Nürnberg.
- Bundesagentur für Arbeit (BA)** (2011): Perspektive 2025: Fachkräfte für Deutschland, Nürnberg.
- Bundesagentur für Arbeit (BA)** (2012): Fachkräfte für Deutschland - Neue Wege zur Personalgewinnung, Nürnberg.
- Bundesagentur für Arbeit (BA)** (2014a): Positivliste gemäß § 6 Absatz 2 Satz 1 Nr. 2 Beschäftigungsverordnung: Zuwanderung in Ausbildungsberufe, Stand August 2014, Nürnberg.
- Bundesagentur für Arbeit (BA)** (2014b): Der Arbeitsmarkt in Deutschland - Fachkräfteengpassanalyse, Stand Dezember 2014, Nürnberg.

- Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF)** (2013): Berufsbezogene Deutschförderung - Das ESF-BAMF-Programm, Broschüre, Nürnberg.
- Bundesärztekammer** (2014): Ergebnisse der Ärztestatistik zum 31. Dezember 2013 - Ärzteschaft in der Generationenfolge, Berlin.
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS)** (2011): Fachkräftesicherung - Ziele und Maßnahmen der Bundesregierung, Stand Juni 2011, Berlin.
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS)** (2014): Partnerschaft für Fachkräfte in Deutschland, Erklärung, Stand November 2014, Berlin.
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS)** (2015): Fortschrittsbericht 2014 zum Fachkräftekonzept der Bundesregierung, Stand Januar 2015, Berlin.
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS)/Zentrale Auslands- und Fachvermittlung der Bundesagentur für Arbeit (ZAV)** (2014): The Job of My Life - mach deine Ausbildung in Deutschland ([www.thejobofmylife.de](http://www.thejobofmylife.de)), Berlin.
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF)** (2014a): Bericht zum Anerkennungsgesetz, Stand März 2014, Berlin.
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF)** (2014b): Das Anerkennungsportal wird mehrsprachig, Pressemeldung 070/2014 vom 30.07.2014, Berlin.
- Bundesministerium des Innern (BMI)** (2012): Jedes Alter zählt - Demografiestrategie der Bundesregierung, Langfassung, Berlin.
- Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie (BMWi)** (2012): Chancen zur Gewinnung von Fachkräften in der Pflegewirtschaft, Kurzfassung, Stand Juli 2012, Berlin.
- Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie (BMWi)/Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS)/Bundesagentur für Arbeit (BA)** (2012): Make it in Germany - Das Willkommensportal für internationale Fachkräfte, Flyer, Stand September 2012, Berlin.
- Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie (BMWi)** (2013): Fachkräfte finden - Rekrutierung aus dem Ausland, Stand Juli 2013, Berlin.
- Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (BMWi)** (2014a): Werdegang internationale Fachkräfte und ihr Mehrwert für KMU, Stand November 2014, Berlin.
- Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (BMWi)** (2014b): Ausbildung junger Menschen aus Drittstaaten - Chancen zur Gewinnung künftiger Fachkräfte für die Pflegewirtschaft, Stand August 2014, Berlin.
- Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (BMWi)/ Bundesministerium des Innern (BMI)/ Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) / Bundesagentur für Arbeit (BA) / Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF)** 2014: Bundesregierung setzt Zeichen für Willkommenskultur – Neue Hotline für internationale Fachkräfte gestartet, gemeinsame Pressemeldung vom 01.12.2014, Berlin.

- Bundesverband der Deutschen Industrie e.V. (BDI)/ Deutsche Bank AG (2014):** Die größten Familienunternehmen in Deutschland: Daten, Fakten, Potenziale, Ergebnisse der Frühjahrsbefragung 2014, Stand April 2014, Berlin, Frankfurt a.M.
- Bonin, Holger (2006):** Der Finanzierungsbeitrag der Ausländer zu den deutschen Staatsfinanzen: eine Bilanz für 2004, in: IZA Discussion Paper 2444.
- Bonin, Holger (2014):** Der Beitrag von Ausländern und künftiger Zuwanderung zum deutschen Staatshaushalt, Bertelsmann Stiftung, Gütersloh.
- Boudarbat, Brahim/Connolly, Marie (2013):** Brain drain: Why do some post-secondary graduates choose to work in the United States?, in: Center for Interuniversity Research and Analysis of Organizations (CIRANO), Project Reports 2013RP-12, Montreal.
- Bratsberg, Bernt/Raaum, Oddbjørn/Røed, Marianne (2014a):** Immigrants, Labor Market Performance, and Social Insurance, in: *The Economic Journal*, Vol. 124(580), F644–F683.
- Bratsberg, Bernt/Raaum, Oddbjørn/Røed, Marianne/Schöne, Pål (2014b):** Immigration Wage Effects by Origin, in: *Scandinavian Journal of Economics*, Vol. 116(2), 356–393.
- Brücker, Herbert/Bertoli, Simone/Facchini, Giovanni/Mayda, Anna Maria/Peri, Giovanni (2012):** Understanding highly skilled migration in developed countries: the upcoming battle for brains, in: Boeri, Tito/Brücker, Herbert/Docquier, Frédéric/Rapoport, Hillel (Hg.): *Brain drain and brain gain - the global competition to attract high-skilled migrants*, 15–199, Oxford University Press, Oxford.
- Brücker, Herbert (2013):** Auswirkungen der Einwanderung auf Arbeitsmarkt und Sozialstaat: Neue Erkenntnisse und Schlussfolgerungen für die Einwanderungspolitik, Bertelsmann Stiftung, Gütersloh.
- Brücker, Herbert/Brunow, Stephan/Fuchs, Johann Kubis, Alexander/Mendolicchio, Concetta/Weber, Enzo (2013a):** Fachkräftebedarf in Deutschland – Zur kurz- und langfristigen Entwicklung von Fachkräfteangebot- und nachfrage, Arbeitslosigkeit und Zuwanderung, in: IAB-Stellungnahmen 1/2013, Nürnberg.
- Brücker, Herbert/Capuano, Stella/Marfouk, Abdeslam (2013b):** Education, gender and international migration: insights from a panel-dataset 1980–2010, unveröffentlichtes Manuskript.
- Böhm, Kathrin (2011):** Schätzung der Stillen Reserve mit dem Mikrozensus-Panel 2001–2004, in: IAB-Forschungsbericht 2/2011, Nürnberg.
- Böhm, Kathrin/Drasch, Katrin/ Götz, Susanne Pausch, Stephanie (2011):** Potenziale für den Arbeitsmarkt: Frauen zwischen Beruf und Familie, in: IAB-Kurzbericht 23/2011, Nürnberg.
- Böhm, Kathrin/Humpert, Stephan (2014):** Chinesische Arbeitsmigration in Deutschland, in: *Migration und Soziale Arbeit*, Vol. 36(3), 229–238.
- Citizenship and Immigration Canada (CIC) (2012):** Facts and figures 2012 – immigration overview: Permanent and temporary residents, Stand August 2013.
- Citizenship and Immigration Canada (CIC) (2014a):** Work in Canada ([www.cic.gc.ca/english/work/index.asp](http://www.cic.gc.ca/english/work/index.asp)), Ottawa.
- Citizenship and Immigration Canada (CIC) (2014b):** Quarterly Administrative Data Release ([www.cic.gc.ca/english/resources/statistics/data-release/2013-Q4/index.asp](http://www.cic.gc.ca/english/resources/statistics/data-release/2013-Q4/index.asp)), Ottawa.



- de Matos, Ana Damas** (2014): Immigrant skills, their measurement, use and return: A review of the literature, in: OECD/ European Union (Hg.) Matching economic migration with labour market needs, 153-186, OECD Publishing, Paris.
- Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit GmbH (GIZ)** (2014): Wenn alle gewinnen, ([www.giz.de/de/mit\\_der\\_giz\\_arbeiten/11666.html](http://www.giz.de/de/mit_der_giz_arbeiten/11666.html)), Bonn.
- Driouchi, Ahmed** (2014): Evidence and prospects of shortage and mobility of medical doctors: A literature survey, in: MPRA Paper No. 59322.
- Dräger, Vanessa** (2014): Zukünftige Fachkräfteengpässe in Deutschland?, in: IZA Discussion Paper 8434.
- Dustmann, Christian/Frattini, Tommaso Preston, Ian P.** (2013): The Effect of Immigration along the Distribution of Wages, in: Review of Economic Studies, Vol. 80(1), 145-173.
- Dustmann, Christian/Frattini, Tommaso** (2014): The Fiscal Effects of Immigration to the UK, in: The Economic Journal, Vol. 124(580), F593-F643.
- Dzamarija, Minja T.** (2013): Innvandringsgrunn 1990-2011, hva vet vi og hvordan kan statistikken utnyttes?, in: Rapporta Reports 34/2013, Statistics Norway, Oslo.
- Elrick, Jennifer** (2013): Länderprofil Kanada, in: Fokus Migration Nr. 8, Berlin/Osnabrück.
- Ernst and Young GmbH** (2014): Mittelstandsbarometer 2014: Der deutsche Mittelstand - Stimmungen, Themen, Perspektiven, Ernst and Young GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, Stuttgart.
- European Migration Network (EMN)** (2011): Satisfying Labour Demand through Migration, Synthesis Report, Europäische Kommission, Stand Juli 2011.
- Franzoni, Chiara/Scellato, Guiseppe/Stephan, Paula** (2014): The mover's advantage: The superior performance of migrant scientists, in: Economics Letters, Vol. 122(1), 89-93.
- Fuchs, Johann/Hummel, Markus/Hutter, Christian/Klinger, Sabine/Wanger, Susanne/Weber, Enzo/Weigand, Roland/Zika, Gerd** (2015): IAB-Prognose 2015: Der Arbeitsmarkt bleibt auf Erfolgskurs, in: IAB-Kurzbericht 7/2015, Nürnberg.
- Fuchs, Michaela/Wesling, Mirko/Weyh, Antje** (2014): Potenzialnutzung in Ostdeutschland: Eine Analyse von Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt, in: IAB-Forschungsbericht 6/2014, Nürnberg.
- Geis, Wido/Übelmesser, Silke/Werding, Martin** (2011): Why go to France or Germany, if you could as well go to the UK or the US? Selective features of immigration to the EU 'big three' and the United States, in: Journal of Common Market Studies, Vol. 49(4), 767-796.
- Griesbeck, Michael** (2014): Erleichterung der Fachkräftezuwanderung durch rechtliche Regelungen und flankierende Maßnahmen - eine Zwischenbilanz, in: Zeitschrift für Ausländerrecht und Ausländerpolitik Nr. 5-6/2014, 181-186.
- Goethe Institut e.V.** (2014): Jahrbuch 2013/2014, München, verschiedene Jahrgänge.
- Government of Canada** (2014): Overhauling the temporary foreign worker program – putting Canadians first ([www.esdc.gc.ca/eng/jobs/foreign\\_workers/reform/overhauling\\_TFW.pdf](http://www.esdc.gc.ca/eng/jobs/foreign_workers/reform/overhauling_TFW.pdf)), Ottawa.

- Government of Sweden** (2014): Adult learning - SFI - Swedish for Immigrants ([www.government.se/sb/d/6997/a/67940](http://www.government.se/sb/d/6997/a/67940)), Stockholm.
- Government of Quebec** (2013): The programme de l'expérience québécoise, ([www.immigration-quebec.gouv.qc.ca/publications/en/peq/PEQ\\_Student.pdf](http://www.immigration-quebec.gouv.qc.ca/publications/en/peq/PEQ_Student.pdf)), Québec.
- Hanganu, Elisa/Heß, Barbara** (2014): Beschäftigung ausländischer Absolventen deutscher Hochschulen - Ergebnisse der BAMF-Absolventenstudie 2013, Forschungsbericht 23 der Forschungsgruppe des Bundesamtes, Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, Nürnberg.
- Hanganu, Elisa/Humpert, Stephan/Kohls, Martin** (2014): Zuwanderung aus den neuen EU-Mitgliedstaaten Bulgarien und Rumänien, Forschungsbericht 24 der Forschungsgruppe des Bundesamtes, Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, Nürnberg.
- Hinte, Holger** (2013): Zuwanderung und Integration - Bausteine einer demografiefesten Politik, in: Hinte, Holger/Zimmermann Klaus F. (Hg.) Zeitenwende auf dem Arbeitsmarkt - Wie der demografische Wandel die Erwerbsgesellschaft verändert, 282-315, Bundeszentrale für politische Bildung (BpB) und Institut zur Zukunft der Arbeit (IZA), Bonn.
- Humpert, Stephan** (2013): A Note on the Immigrant-Native Gap in Earnings, in: International Economics Letters, Vol. 2(4), 41-48.
- Humpert, Stephan** (2014): Trends in Occupational Segregation: What happened with Women and Foreigners in Germany?, in: European Economics Letters, Vol. 3(2), 36-39.
- Immigration Bureau of Japan** (2014): Points-Based Preferential Immigration Treatment for Highly-Skilled Foreign Professionals ([www.immi-moj.go.jp/newimmiact\\_3/en/index.html](http://www.immi-moj.go.jp/newimmiact_3/en/index.html)), Tokio.
- Immigration- and Naturalisation Service (IND)** (2014a): Residence Wizzard, (<https://ind.nl/EN/individuals/residence-wizard>), Amsterdam.
- Immigration- and Naturalisation Service (IND)** (2014b): Enabling an employee to come to the Netherlands, Stand April 2014, Amsterdam.
- Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA)** (2014): Monitor Arbeitsqualität und wirtschaftlicher Erfolg: Erste Studienergebnisse, Stand April 2014, Berlin.
- Institut der Deutschen Wirtschaft (IW Köln)/Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (BMWi)** (2014a): Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung ([www.kofa.de/ueber-uns](http://www.kofa.de/ueber-uns)), Köln.
- Institut der Deutschen Wirtschaft (IW Köln)/Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (BMWi)** (2014b): BQ Portal - Das Informationsportal für ausländische Berufsqualifikationen ([www.bq-portal.de/de](http://www.bq-portal.de/de)), Köln.
- INSEAD** (2013): The Global Talent Competitiveness Index 2013, Stand November 2013, Singapur.
- Japan Institute for Labour Policy and Training (JILPT)** (2014): Databook of international labour statistics 2014, Stand Mai 2014, Tokio.
- Kahanec, Martin/Zimmermann, Klaus F.** (2014): How skilled immigration can improve economic equality, in: IZA Journal of Migration, Vol. 3, Article 2.

- Klingert, Isabell/Block, Andreas H.** (2013): Ausländische Wissenschaftler in Deutschland. Analyse des deutschen Arbeitsmarktes für Forscherinnen und Forscher: Working Paper 50 der Forschungsgruppe des Bundesamtes, Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, Nürnberg.
- Klingholz, Reiner/Vogt, Gabriele** (2013): Demografisches Neuland - Schneller noch als Deutschland muss Japan Antworten auf eine schrumpfende und alternde Gesellschaft finden, in: Berlin-Institut für Bevölkerung und Entwicklung, Discussion Paper Nr. 11, Stand Juni 2013, Berlin.
- Kolb, Holger** (2013): Comparing from two extremes – German and Canadian labor migration policy compared, Netzwerk Migration in Europa e. V., Berlin.
- Kolb, Holger/Klausmann, Julia** (2013): Mehr Gemeinsamkeiten als Unterschiede? Arbeitsmigrationssteuerung in Kanada und Deutschland, in: Zeitschrift für Ausländerrecht und Ausländerpolitik Nr. 7/2013, 239-242.
- Kuboyama, Ryo** (2008): The Transformation from Restrictive to Selective Immigration Policy in Emerging National Competition State: Case of Japan in Asia-Pacific Region, in: Working Papers No. 61 Centre on Migration, Citizenship and Development, Bielefeld.
- Latten, Kai-Uwe** (2011): Strategien gegen den Fachkräftemangel in der Pflege, in: Health Economist, Nr. 6/2011, 5-8.
- Liu-Farrer, Gracia** (2013): Ambiguous Concepts and Unintended Consequences: Rethinking Skilled Migration Policies from the Case of Chinese Student Migrants in Japan, in: Journal of Asia-Pacific Studies, No. 19, 221-239.
- Los, Bart/Timmer, Marcel P./De Vries, Gaaitzen J.** (2014): The Demand for Skills 1995-2008 - A global supply chain perspective, in: OECD Economics Department Working Papers 1141, OECD Publishing, Paris.
- Manpower Group Inc.** (2014): 2014 Talent shortage survey: The Talent Shortage continues – How the ever hanging Role of HR can bridge the Gap ([www.manpowergroup.com/talent-shortage-explorer](http://www.manpowergroup.com/talent-shortage-explorer)), Milwaukee.
- Mahroum, Sami** (2000): Highly skilled globetrotters: Mapping the international migration of human capital, in: R&D Management, Vol. 30(1), 23-31.
- Mahroum, Sami** (2001): Europe and the immigration of high skilled labour, in: International Migration, Vol. 39(5), 27-43.
- Mayer, Matthias M.** (2014): Deutsche Fachkräftekonzepte und die Zuwanderung aus Ost- und Südostasien nach Deutschland, in: Kreienbrink, Axel (Hg.) Fachkräftemigration aus Asien nach Deutschland und Europa - Migration of skilled labour from Asia to Germany an Europe, Beiträge zu Migration und Integration, Band 5, Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, Nürnberg, 76-108.
- Mayer, Matthias M.** (2013): Gewinnung von hochqualifizierten und qualifizierten Drittstaatsangehörigen, Working Paper 53 der Forschungsgruppe des Bundesamtes, Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, Nürnberg.
- McKinsey & Company Inc.** (2011): Wettbewerbsfaktor Fachkräfte – Strategien für Deutschlands Unternehmen, Stand: Mai 2011, Berlin,
- Migrationsverket** (2014): Working in Sweden - work permit requirements, Stockholm ([www.migrationsverket.se/English/Private-individuals/Working-in-Sweden/Employed/Work-permit-requirements.html](http://www.migrationsverket.se/English/Private-individuals/Working-in-Sweden/Employed/Work-permit-requirements.html)), Stockholm.

- Ministry of Health, Labour and Welfare** (2014): Status of reporting on the employment of foreign workers by employers (October 2013): The number of foreign workers in Japan reached about 720,000, a record high since the mandatory reporting was enforced, Pressemeldung vom 31.01.2014, Tokio.
- Morehouse, Christal** (2013): Mit der „Schwarz-Rot-Gold“-Karte internationale Fachkräfte gewinnen - Deutschland braucht ein neues Gesamtkonzept für Zuwanderung, Diskussionspapier der Bertelsmann Stiftung, Gütersloh.
- Morehouse, Christal/Busse, Matthias** (2013): Talente fair fördern. in: Spotlight Europe, Nr. 05/2013, Bertelsmann Stiftung, Gütersloh.
- Nahm, Daehoon/Tani, Massimiliano** (2015): Skilled Immigrants' Contribution to Productive Efficiency, in: Journal of the Asia Pacific Economy, im Erscheinen.
- Nathan, Max** (2014): The wider economic impacts of high-skilled migrants: A survey of the literature for receiving countries, in: IZA Journal of Migration, Vol. 3, Article 4.
- Norwegian Directorate of Immigration** (2014a): Work immigration ([www.udi.no/en/want-to-apply/work-immigration](http://www.udi.no/en/want-to-apply/work-immigration)), Oslo.
- Norwegian Directorate of Immigration** (2014b): Statistikk og analyse Årsrapport 2013, Tabellenband ([www.udi.no/globalassets/global/bilder/arsrapport-2013/arstabellene-2013.xlsx](http://www.udi.no/globalassets/global/bilder/arsrapport-2013/arstabellene-2013.xlsx)), Oslo.
- Neue Züricher Zeitung (NZZ)** (2014): Skandinavien, liberale Migrationspolitik, Ausgabe vom 29.01.2014, Zürich.
- NIKKEI Asian Review** (2013): Japan to crack open the door a bit for unskilled foreign laborers, Ausgabe vom 23.04.2013, Tokio.
- OECD** (2009): Health at a Glance 2009 - OECD Indicators, Kapitel 3: Health Workforce, OECD Publishing, Paris.
- OECD** (2011): Recruiting Immigrant Workers - Case Study Sweden, OECD Publishing, Paris.
- OECD** (2013): Zuwanderung ausländischer Arbeitskräfte, OECD Publishing, Paris.
- OECD** (2014a): Employment and unemployment rates by sex and place of birth, Zeitreihe, OECD Statistics Database, Paris.
- OECD** (2014b): Employment and unemployment rates by place of birth and educational attainment, Zeitreihe, OECD Statistics Database, Paris.
- OECD** (2014c): Labour Force Statistic by sex and age, Zeitreihe, OECD Statistics Database, Paris.
- ONS** (2013): Long-Term International Migration - Main Reason for Migration, Zeitreihe, London.
- ONS** (2014): Population by Country of Birth and Nationality Report, London.
- Parrott, Nicholas** (2012): Länderprofil Vereinigte Staaten von Amerika, in: Fokus Migration Nr.4, Berlin/Osnabrück.
- Parusel, Bernd** (2009): Länderprofil Schweden, in: Fokus Migration Nr.18, Berlin/Osnabrück.

- Parusel, Bernd** (2014): Spurwechsel im Migrationsprozess - Erfahrungen aus Schweden, in: Zeitschrift für Ausländerrecht und Ausländerpolitik Nr. 3/2014, 115-124.
- Prognos AG** (2011): Arbeitslandschaft 2030 - Studie im Auftrag der Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e.V., 2. Auflage, Stand: September 2011, Basel.
- PricewaterhouseCoopers AG (PwC)/Hamburgisches WeltWirtschaftsInstitut (HWWI)** (2014): Deutschland 2030 - Die Arbeitsplätze der Zukunft, Stand Juni 2014, Frankfurt a.M./Hamburg.
- Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration (SVR)** (2014): Deutschlands Wandel zum modernen Einwanderungsland - Jahresgutachten 2014 mit Integrationsbarometer, Berlin.
- SCB - Statistics Sweden** (2009): Theme Education: The labour market for foreign-born persons with higher education. A comparison between foreign and Swedish-born persons, Stockholm.
- SCB - Statistics Sweden** (2014): The Swedish Occupational Register with statistics 2012: leaning jobs common among foreign born, Stockholm.
- Scellato, Guisepppe/Franzoni, Chiara/Stephan, Paula** (2014): Migrant scientists and international networks, in: Research Networks, im Erscheinen.
- Sievert, Stephan/Slupina, Manuel/Klingholz, Reiner** (2012): Nach Punkten vorn - Was Deutschland von der Zuwanderungs- und Integrationspolitik Kanadas lernen kann, Berlin-Institut für Bevölkerung und Entwicklung, Stand: November 2012, Berlin.
- Statistics Canada** (2011): Income of immigrants by world area, sex, immigrant admission category, education, language ability, and landing year for tax year 2011, annual, CANSIM database, Ottawa.
- Statistics Canada** (2014): Number of non-permanent residents, Canada, provinces and territories, quarterly (persons), CANSIM database, Ottawa.
- Statistics Japan** (2014a): Statistical Yearbook 2014, registered foreigners by nationality, Zeitreihe, Tokio.
- Statistics Japan** (2014b): Statistical Yearbook 2014, Table 2-34 foreigners who entered Japan by status of residence, Zeitreihe, Tokio.
- Steinmann, Gunter** (2007): Wanderungsentscheidungen und ihre ökonomischen Folgen für Einwanderungsländer, in: Zeitschrift für Ausländerrecht und Ausländerpolitik, Vol. 27(7), 222-228.
- StepStone/ Boston Consulting Group (BCG)** (2014): Internationale Jobmobilität - Auswertung einer Studie zum globalen Arbeitsmarkt von StepStone und The Boston Consulting Group, Düsseldorf/Köln.
- Takenoshita, Hirohisa** (2013): Labour market flexibilisation and the disadvantages of immigrant employment: Japanese-Brazilian Immigrants in Japan, in: Journal of Ethnic and Migration Studies, Vol. 39(7), 1177-1195.
- The Japan Times** (2014): Foreign workers in Japan hit record 717,504, Ausgabe vom 31.01.2014, Tokio.
- UK Border Agency Home Office** (2014a): Working in the UK ([www.ukba.homeoffice.gov.uk/visas-immigration/working](http://www.ukba.homeoffice.gov.uk/visas-immigration/working)), London).

- UK Border Agency Home Office** (2014b): Labour shortage list, Stand April 2014, London.
- U.S. Citizenship and Immigration Services (USCIS)** (2014): Working in the US ([www.uscis.gov/working-united-states/working-us](http://www.uscis.gov/working-united-states/working-us)), Washington.
- U.S. Department of Labor** (2013): Annual Report - Fiscal Year 2012, Washington.
- U.S. Department of State** (2014): Nonimmigrant Visa Issuances by Visa Class and by Nationality - Fiscal Years, Zeitreihe, Washington.
- Vogler-Ludwig, Kurt/ Düll, Nicola/ Kriechel, Ben** (2015): Arbeitsmarkt 2030 - Die Bedeutung der Zuwanderung für Beschäftigung und Wachstum: Prognose 2014, ECONOMIC Research & Consulting im Auftrag des BMAS, W. Bertelsmann Verlag, Bielefeld.
- Vogt, Gabriele** (2007): Japans neue Migrationspolitik, in: Zeitschrift für Ausländerrecht und Ausländerpolitik Nr. 7/2007, 238-243.
- Vogt, Gabriele** (2012): Länderprofil Japan, In: Fokus Migration Nr. 24, Berlin/Osnabrück.
- Vollmer, Michael** (2015): Mobilitätsbestimmungen für Investoren, Selbständige und sonstige Wirtschaftsvertreter in Deutschland, Working Paper 61 der Forschungsgruppe des Bundesamtes, Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, Nürnberg.
- Wadsworth, Jonathan/Vaitilingam Romesh** (2014): Immigration, the European Union and the UK Labour Market, in: CEP POLICY ANALYSIS, May 2014, Centre for Economic Performance, London.
- Wanger, Susanne/Weber, Brigitte/Fuchs, Johann** (2013): Kann ein Anstieg der Arbeitszeit den Rückgang des Arbeitskräfteangebots kompensieren? in: Göke, Michael/Heupel, Thomas (Hg.) Wirtschaftliche Implikationen des demografischen Wandels: Herausforderungen und Lösungsansätze, 335-348, Springer Gabler, Wiesbaden.
- Work in Sweden** (2014): Labour shortage list ([www.work.sweden.se/how-to-find-a-job/labour-shortage-list](http://www.work.sweden.se/how-to-find-a-job/labour-shortage-list)), Stand 2014, Stockholm.
- World Values Survey (WVS)** (2014): Wave 6 2010-2014 Official Aggregate v.20140429. World Values Survey Association, Aggregate File Producer: Asep/JDS, Madrid.

# Tabellenverzeichnis

Tabelle 2-1:	Einflussfaktoren auf die Mobilität von Hochqualifizierten	14
Tabelle 2-2:	Chancen und Herausforderungen der Personalgewinnung im Ausland	15
Tabelle 2-3:	Attraktivität einzelner Zielländer für migrationsinteressierte Fachkräfte	16
Tabelle 2-4:	Rangfolge des Erfolgs in der Gewinnung ausländischer Talente (aus 103 Ländern weltweit)	16
Tabelle 2-5:	Globale Nachfrage nach Arbeitskräften: Probleme für Unternehmen, offene Stellen zu besetzen (aus 42 Industrie- und Schwellenländern)	16
Tabelle 2-6:	Wanderungen nach ISCED-Gruppen zwischen kontinentalen und angelsächsischen Volkswirtschaften	17
Tabelle 2-7:	Die zehn Länder weltweit, die am stärksten von der Abwanderung der im Herkunftsland ausgebildeten Ärzte betroffen sind	18
Tabelle 2-8:	Anteile im Ausland ausgebildeter bzw. ausländischer Ärzte an jeweils allen im Inland berufstätigen Ärzten, in Prozent, 2007	18
Tabelle 2-9:	Im Ausland ausgebildete Ärzten in Prozent, 2000 bis 2007	19
Tabelle 2-10:	Typologien der Arbeitsmigrationssteuerung	19
Tabelle 2-11:	Haltung in den Untersuchungsländern hinsichtlich der Bevorzugung der jeweils einheimischen Bevölkerung bei der Besetzung von Arbeitsstellen in ökonomischen Krisenzeiten, 2000 bis 2014	19
Tabelle 3-1:	Die zehn Berufe, welche 2014 für deutsche Arbeitgeber am schwersten zu besetzen waren	22
Tabelle 3-2:	Vereinfachte Übersicht der im AufenthG vorgesehenen Zuwanderungsmöglichkeiten für Fachkräfte aus Drittstaaten zur Aufnahme einer Beschäftigung	24
Tabelle 3-3:	Strategien der Bundesländer	25
Tabelle 3-4:	Liste mit Mangelberufen gemäß BA, Stand: Dezember 2014	27
Tabelle 3-5:	Positivliste gemäß BA, Stand: August 2014	28
Tabelle 3-6:	Länder mit den meisten Teilnehmern an Kursen und Prüfungen, 2013	30
Tabelle 3-7:	Zuwanderung von Fachkräften bzw. Hochqualifizierten aus Drittstaaten, 2009 bis 2013 (Einreise im jeweiligen Berichtsjahr)	33

Tabelle 3-8:	Zur Ausübung einer Beschäftigung nach § 18 AufenthG, 2008 bis 2013 eingereiste Drittstaatsangehörige nach den häufigsten Staatsangehörigkeiten	34
Tabelle 3-9:	Zur Ausübung einer Beschäftigung nach § 18 AufenthG, 2013 eingereiste Ausländer nach den häufigsten Staatsangehörigkeiten	34
Tabelle 3-10:	Zur Ausübung einer Beschäftigung nach § 19a AufenthG (Blaue Karte EU), 2013 eingereiste Drittstaatsangehörige nach den häufigsten Staatsangehörigkeiten	35
Tabelle 3-11:	Zugewanderte Hochqualifizierte, denen eine Niederlassungserlaubnis nach § 19 AufenthG erteilt wurde, nach den häufigsten Staatsangehörigkeiten und Einreisejahr, 2005 bis 2013	36
Tabelle 3-12:	Zugewanderte Forscher, denen eine Aufenthaltserlaubnis nach § 20 AufenthG erteilt wurde, nach den häufigsten Staatsangehörigkeiten und Einreisejahr, 2009 bis 2013	37
Tabelle 3-13:	Zugewanderte Selbständige, denen eine Aufenthaltserlaubnis nach § 21 AufenthG erteilt wurde, nach den häufigsten Staatsangehörigkeiten und Einreisejahr, 2005 bis 2013	37
Tabelle 3-14:	Entwicklung der berufstätigen ausländischen Ärzte in Deutschland. 1993 bis 2013	40
Tabelle 3-15:	Anzahl ausländischer Ärzte in Deutschland, 2013	41
Tabelle 3-16:	Zuwanderung mit beruflichem Pflegeabschluss und Beschäftigung in Pflegeberufen, 2010	42
Tabelle 4-1:	Die zehn Berufe, in denen 2014 für britische Arbeitgeber Stellen am schwersten zu besetzen sind	43
Tabelle 4-2:	Visaregelungen zu Erwerbsmigranten aus Drittstaaten im Vereinigten Königreich	44
Tabelle 4-3:	Untergruppen bei hochqualifizierten Zuwanderern (tier 1)	45
Tabelle 4-4:	Die zahlenmäßig bedeutendsten Herkunftsländer von im Ausland ausgebildeten Ärzten, 2007	51
Tabelle 5-1:	Die zehn Berufe, in denen 2014 Stellen für US-amerikanische Arbeitgeber am schwersten zu besetzen sind	53
Tabelle 5-2:	Visaregelungen zu befristeten Erwerbsmigranten in den Vereinigten Staaten (temporary nonimmigrant workers)	53
Tabelle 5-3:	Visaregelungen zu dauerhaften Erwerbsmigranten in den Vereinigten Staaten (permanent immigrant workers)	54
Tabelle 5-4:	Vergabe von H-1B Visa nach Herkunftsregionen im Zeitablauf, 2000-2013	57
Tabelle 5-5:	Die zahlenmäßig bedeutendsten Herkunftsländer von im Ausland ausgebildeten Ärzten, 2006	59
Tabelle 6-1:	Die zehn Berufe, in denen 2014 Stellen für kanadische Arbeitgeber am schwierigsten zu besetzen sind	61
Tabelle 6-2:	Regelungen für temporäre Aufenthalte im Zuge der Erwerbszuwanderung in Kanada	61



Tabelle 6-3:	Regelungen für permanente Aufenthalte im Zuge der Erwerbszuwanderung in Kanada	62
Tabelle 6-4:	Zugänge in temporäre Aufenthaltstitel, 2008 bis 2013	65
Tabelle 6-5:	Wechsel in Titel zur Erwerbstätigkeit (temporär und dauerhaft), 2003 bis 2012	66
Tabelle 7-1:	Die zehn Berufe, in denen 2014 Stellen für schwedische Arbeitgeber am schwersten zu besetzen waren	70
Tabelle 7-2:	Die 15 häufigsten Angestelltenberufe für Zuwanderer, 2012	76
Tabelle 7-3:	Die 10 häufigsten Selbstständigenberufe für Zuwanderer 2012	76
Tabelle 8-1:	Die zehn Berufe, in denen 2014 Stellen für nie-derländische Arbeitgeber am schwersten zu besetzen sind	78
Tabelle 8-2:	Zuwanderungsregelung in den Niederlanden	79
Tabelle 9-1:	Die zehn Berufe, in denen 2014 Stellen für norwegische Arbeitgeber am schwersten zu besetzen waren	85
Tabelle 9-2:	Regelungen zur Zuwanderung nach Nowegen	86
Tabelle 9-3:	Zuwanderung aus Drittstaaten nach Norwegen, 2013	89
Tabelle 9-4:	Arbeitszuwanderung nach Zuwanderungsgrund, 1990 bis 2011	89
Tabelle 9-5 :	Arbeitszuwanderung nach Herkunftsland EU/ERW, 1990 bis 2011 und Verbleib zum Stichtag 1. Januar 2012	89
Tabelle 10-1:	Die zehn Berufe, in denen 2014 Stellen für japanische Arbeitgeber am schwersten zu besetzen waren	93
Tabelle 10-2:	Punktesystem für Hochqualifizierte in Japan	94
Tabelle 10-3 :	Ausländische Staatsangehörige (Bestand) nach Herkunftsländern und Kontinenten, 1990 bis 2011	95
Tabelle 10-4:	Ausländische Staatsangehörige nach Aufenthaltsstatus und Herkunft (Kontinent), 2012	96
Tabelle 10-5:	Bestände ausländischer Staatsangehöriger und ausländischer Arbeitskräfte in Japan, 2000 bis 2013	97
Tabelle 10-6:	Die größten ausländischen Erwerbstätigengruppen, nach Herkunftsland, Stand 31. Oktober 2013	97
Tabelle 10-7:	Verteilung der ausländischen Arbeitskräfte in Japan über Beschäftigungsarten und spezifische Herkunft, Stand 31. Oktober	97
Tabelle 10-8:	Bilaterale Anwerbeabkommen	99

# Abbildungsverzeichnis

Abbildung 3-1:	Probleme für deutsche Unternehmen, offene Stellen zu besetzen	22
Abbildung 3-2:	Ergebnisse der beschiedenen Verfahren bei den drei häufigsten reglementieren Referenzberufen, 2012	26
Abbildung 3-3:	Ergebnisse der beschiedenen Verfahren bei den drei häufigsten nicht reglementierten Referenzberufen, 2012	26
Abbildung 3-4:	Anzahl der Kursteilnehmer, 2003 bis 2013	29
Abbildung 3-5:	Anzahl der angebotenen Sprachkurse, 2006 bis 2012	30
Abbildung 3-6:	Aufhältige Männer in Deutschland nach Qualifikationsniveaus, 1980 bis 2010 (absolut)	31
Abbildung 3-7:	Aufhältige Männer in Deutschland nach Qualifikationsniveaus, 1980 bis 2010 (relativ)	31
Abbildung 3-8:	Aufhältige Frauen in Deutschland nach Qualifikationsniveaus, 1980 bis 2010 (absolut)	32
Abbildung 3-9:	Aufhältige Frauen in Deutschland nach Qualifikationsniveaus, 1980 bis 2010 (relativ)	32
Abbildung 3-10:	Geschlechtsspezifische Erwerbstätigenquoten – Deutschland, 2007 bis 2013, (Alter 15-64)	38
Abbildung 3-11:	Humankapitalspezifische Erwerbstätigenquoten – Deutschland, 2007 bis 2012 (Alter 25-64)	39
Abbildung 3-12:	Geschlechtsspezifische Erwerbslosenquoten – Deutschland, 2007 bis 2013, (Alter 15-64)	39
Abbildung 4-1:	Probleme für britische Unternehmen, offene Stellen zu besetzen	43
Abbildung 4-2:	Aufhältige Männer im Vereinigten Königreich nach Qualifikationsniveaus, 1980 bis 2010 (absolut)	46
Abbildung 4-3:	Aufhältige Männer im Vereinigten Königreich nach Qualifikationsniveaus, 1980 bis 2010 (relativ)	46
Abbildung 4-4:	Aufhältige Frauen im Vereinigten Königreich nach Qualifikationsniveaus, 1980 bis 2010 (absolut)	47
Abbildung 4-5:	Aufhältige Frauen im Vereinigten Königreich nach Qualifikationsniveaus, 1980 bis 2010 (relativ)	47
Abbildung 4-6:	Nettozuwanderung aus Erwerbsgründen, 1991 bis 2012	48

Abbildung 4-7:	Hauptherkunftsländer der aufhältigen Zuwanderer im Vereinigten Königreich, 2009 bis 2013	48
Abbildung 4-8:	Geschlechtsspezifische Erwerbstätigenquoten - Vereinigtes Königreich, 2007 bis 2013 (Alter 15-64)	49
Abbildung 4-9:	Humankapitalspezifische Erwerbstätigenquoten - Vereinigtes Königreich, 2007 bis 2012 (Alter 25-64)	49
Abbildung 4-10:	Geschlechtsspezifische Erwerbslosenquoten - Vereinigtes Königreich, 2007 bis 2013 (Alter 15-64)	50
Abbildung 5-1:	Probleme für US-amerikanische Unternehmen, offene Stellen zu besetzen	52
Abbildung 5-2:	Aufhältige Männer in den Vereinigten Staaten nach Qualifikationsniveaus, 1980 bis 2010 (absolut)	55
Abbildung 5-3:	Aufhältige Männer in den Vereinigten Staaten nach Qualifikationsniveaus, 1980 bis 2010 (relativ)	55
Abbildung 5-4:	Aufhältige Frauen in den Vereinigten Staaten nach Qualifikationsniveaus, 1980 bis 2010 (absolut)	56
Abbildung 5-5:	Aufhältige Frauen in den Vereinigten Staaten nach Qualifikationsniveaus, 1980 bis 2010 (relativ)	56
Abbildung 5-6:	Geschlechtsspezifische Erwerbstätigenquoten - Vereinigte Staaten, 2007 bis 2013 (Alter 15-64)	58
Abbildung 5-7:	Humankapitalspezifische Erwerbstätigenquoten - Vereinigte Staaten, 2007 bis 2012 (Alter 25-64)	58
Abbildung 5-8:	Geschlechtsspezifische Erwerbslosenquoten - Vereinigte Staaten, 2007 bis 2013 (Alter 15-64)	59
Abbildung 6-1:	Problem für kanadische Unternehmen, offene Stellen zu besetzen	60
Abbildung 6-2:	Aufhältige Männer in Kanada nach Qualifikationsniveaus, 1980 bis 2010 (absolut)	63
Abbildung 6-3:	Aufhältige Männer in Kanada nach Qualifikationsniveaus, 1980 bis 2010 (relativ)	63
Abbildung 6-4:	Aufhältige Frauen in Kanada nach Qualifikationsniveaus, 1980 bis 2010 (absolut)	64
Abbildung 6-5:	Aufhältigen Frauen in Kanada nach Qualifikationsniveaus, 1980 bis 2010 (relativ)	64
Abbildung 6-6:	Zuwanderung (temporär) von Männern nach Tätigkeitsniveaus, 2003 bis 2012	64
Abbildung 6-7:	Zuwanderung (temporär) von Frauen nach Tätigkeitsniveaus, 2003 bis 2012	65
Abbildung 6-8:	Inhaber dauerhafter Aufenthaltstitel (Gesamt und für Erwerbszuwanderer), 2008 bis 2013	66

Abbildung 6-9:	Geschlechtsspezifische Erwerbstätigenquoten - Kanada, 2008 bis 2013 (Alter 15-64)	67
Abbildung 6-10:	Humankapitalspezifische Erwerbstätigenquoten – Kanada, 2008 bis 2012 (Alter 25-64)	67
Abbildung 6-11:	Geschlechtsspezifische Erwerbslosenquoten - Kanada, 2008 bis 2013 (Alter 15-64)	68
Abbildung 7-1:	Problem für schwedische Unternehmen, offene Stellen zu besetzen	70
Abbildung 7-2:	Aufhältige Männer in Schweden nach Qualifikationsniveaus, 1980 bis 2010 (absolut)	72
Abbildung 7-3:	Aufhältige Männer in Schweden nach Qualifikationsniveaus, 1980 bis 2010 (relativ)	73
Abbildung 7-4:	Aufhältige Frauen in Schweden nach Qualifikationsniveaus, 1980 bis 2010 (absolut)	73
Abbildung 7-5:	Aufhältige Frauen in Schweden nach Qualifikationsniveaus, 1980 bis 2010 (relativ)	74
Abbildung 7-6:	Geschlechtsspezifische Erwerbstätigenquoten – Schweden, 2007 bis 2013 (Alter 15-64)	74
Abbildung 7-7:	Humankapitalspezifische Erwerbstätigenquoten – Schweden, 2007 bis 2012 (Alter 25-64)	75
Abbildung 7-8:	Geschlechtsspezifische Erwerbslosenquoten – Schweden, 2007 bis 2013 (Alter 15-64)	75
Abbildung 8-1:	Problem für niederländische Unternehmen, offene Stellen zu besetzen	78
Abbildung 8-2:	Aufhältige Männer in den Niederlanden nach Qualifikationsniveaus, 1980 bis 2010 (absolut)	80
Abbildung 8-3:	Aufhältige Männer in den Niederlanden nach Qualifikationsniveaus, 1980 bis 2010 (relativ)	81
Abbildung 8-4:	Aufhältige Frauen in den Niederlanden nach Qualifikationsniveaus, 1980 bis 2010 (absolut)	81
Abbildung 8-5:	Aufhältige Frauen in den Niederlanden nach Qualifikationsniveaus, 1980 bis 2010 (relativ)	82
Abbildung 8-6:	Geschlechtsspezifische Erwerbstätigenquoten - Niederlande, 2007 bis 2013 (Alter 15-64)	82
Abbildung 8-7:	Humankapitalspezifische Erwerbsquoten - Niederlande, 2007 bis 2012 (Alter 25-64)	83
Abbildung. 8-8:	Geschlechtsspezifische Erwerbslosenquoten - Niederlande, 2007 bis 2013 (Alter 15-64)	83
Abbildung 9-1:	Problem für norwegische Unternehmen, offene Stellen zu besetzen	85
Abbildung 9-2:	Aufhältige Männer in Norwegen nach Qualifikationsniveaus, 1980 bis 2010 (absolut)	87
Abbildung 9-3:	Aufhältige Männer in Norwegen nach Qualifikationsniveaus, 1980 bis 2010 (relativ)	87
Abbildung 9-4:	Aufhältige Frauen in Norwegen nach Qualifikationsniveaus, 1980 bis 2010 (absolut)	88

Abbildung 9-5:	Aufhältige Frauen in Norwegen nach Qualifikationsniveaus, 1980 bis 2010 (relativ)	88
Abbildung 9-6:	Herkunftsländergruppen von zugewanderten Fachkräften, 2000 bis 2011	90
Abbildung 9-7:	Geschlechtsspezifische Erwerbstätigenquoten – Norwegen, 2007 bis 2013 (Alter 15-64)	91
Abbildung 9-8:	Humankapitalspezifische Erwerbstätigenquoten - Norwegen, 2007 bis 2012 (Alter 25-64)	91
Abbildung 9-9:	Geschlechtsspezifische Erwerbslosenquoten – Norwegen, 2007 bis 2013 (Alter 15-64)	91
Abbildung 10-1:	Problem für japanische Unternehmen, offene Stellen zu besetzen	93
Abbildung 10-2:	Geschlechtsspezifische Erwerbstätigenquoten - Japan, 2000 bis 2012 (Alter 15-64)	98
Abbildung 10-3:	Geschlechtsspezifische Erwerbstätigenquoten - Japan, 2000 bis 2012 (Alter 15-64)	98

# Publikationen des Forschungszentrums Migration, Integration und Asyl

## Working Paper

<b>1/2005</b>	Die Datenlage im Bereich der Migrations- und Integrationsforschung Verfasserin: Sonja Haug	<b>9/2007</b>	Migration von Hochqualifizierten und hochrangig Beschäftigten aus Drittstaaten nach Deutschland Verfasserinnen: Barbara Heß und Lenore Sauer
<b>2/2005</b>	Illegalität von Migranten in Deutschland Verfasserin: Susanne Worbs unter Mitarbeit von Michael Wolf und Peter Schimany	<b>10/2007</b>	Familiennachzug in Deutschland Verfasser: Axel Kreienbrink und Stefan Rühl
<b>3/2005</b>	Jüdische Zuwanderer in Deutschland Verfasserin: Sonja Haug unter Mitarbeit von Peter Schimany	<b>11/2007</b>	Türkische, griechische, italienische und polnische Personen sowie Personen aus den Nachfolgestaaten des ehemaligen Jugoslawien in Deutschland Verfasser: Christian Babka von Gostomski
<b>4/2005</b>	Die alternde Gesellschaft Verfasser: Peter Schimany	<b>12/2008</b>	Kriminalität von Aussiedlern Eine Bestandsaufnahme Verfasser: Sonja Haug, Tatjana Baraulina, Christian Babka von Gostomski unter Mitarbeit von Stefan Rühl und Michael Wolf
<b>5/2006</b>	Integrationskurse Erste Erfahrungen und Erkenntnisse einer Teilnehmerbefragung Verfasser: Sonja Haug und Frithjof Zerger	<b>13/2008</b>	Schulische Bildung von Migranten in Deutschland aus der Reihe „Integrationsreport“, Teil 1 Verfasser: Manuel Siegert
<b>6/2006</b>	Arbeitsmarktbeteiligung von Ausländern im Gesundheitssektor in Deutschland Verfasser: Peter Derst, Barbara Heß und Hans Dietrich von Loeffelholz	<b>14/2008</b>	Sprachliche Integration von Migranten in Deutschland aus der Reihe „Integrationsreport“, Teil 2 Verfasserin: Sonja Haug
<b>7/2006</b>	Einheitliche Schulkleidung in Deutschland Verfasser: Stefan Theuer	<b>15/2008</b>	Healthy-Migrant-Effect, Erfassungsfehler und andere Schwierigkeiten bei der Analyse der Mortalität von Migranten Eine Bestandsaufnahme Verfasser: Martin Kohls
<b>8/2007</b>	Soziodemographische Merkmale, Berufsstruktur und Verwandtschaftsnetzwerke jüdischer Zuwanderer Verfasserin: Sonja Haug unter Mitarbeit von Michael Wolf		

- 16/2008** Leben Migranten wirklich länger?  
Eine empirische Analyse der Mortalität von Migranten in Deutschland  
Verfasser: Martin Kohls
- 17/2008** Die Einbürgerung von Ausländern in Deutschland  
aus der Reihe „Integrationsreport“, Teil 3  
Verfasserin: Susanne Worbs
- 18/2008** Die Datenlage im Bereich der internationalen Migration in Europa und seinen Nachbarregionen  
Verfasser: Kevin Borchers unter Mitarbeit von Wiebke Breustedt
- 19/2008** Das Integrationspanel  
Ergebnisse zur Integration von Teilnehmern zu Beginn ihres Integrationskurses  
Verfasserin: Nina Rother
- 20/2008** Aspekte der Arbeitsmarktintegration von Frauen ausländischer Nationalität in Deutschland  
Eine vergleichende Analyse über türkische, italienische, griechische und polnische Frauen sowie Frauen aus den Nachfolgestaaten des ehemaligen Jugoslawiens  
Verfasserin: Anja Stichs
- 21/2008** Wohnen und innerstädtische Segregation von Zuwanderern in Deutschland  
aus der Reihe „Integrationsreport“, Teil 4  
Verfasserin: Lena Friedrich
- 22/2009** Berufliche und akademische Ausbildung von Migranten in Deutschland  
aus der Reihe „Integrationsreport“, Teil 5  
Verfasser: Manuel Siegert
- 23/2009** Das Integrationspanel  
Entwicklung von alltagsrelevanten Sprachfertigkeiten und Sprachkompetenzen der Integrationskursteilnehmer während des Kurses  
Verfasserin: Nina Rother
- 24/2009** Förderung der Bildungserfolge von Migranten: Effekte familienorientierter Projekte  
Abschlussbericht zum Projekt Bildungserfolge bei Kindern und Jugendlichen mit Migrationshintergrund durch Zusammenarbeit mit den Eltern  
Verfasser: Lena Friedrich und Manuel Siegert unter Mitarbeit von Karin Schuller
- 25/2009** Die Organisation der Asyl- und Zuwanderungspolitik in Deutschland  
Studie I/2008 im Rahmen des Europäischen Migrationsnetzwerks (EMN) (2. Auflage 2012)  
Verfasser: Jan Schneider
- 26/2009** Unbegleitete minderjährige Migranten in Deutschland  
Aufnahme, Rückkehr und Integration  
Studie II/2008 im Rahmen des Europäischen Migrationsnetzwerks (EMN)  
Verfasser: Bernd Parusel
- 27/2009** Grunddaten der Zuwandererbevolkerung in Deutschland  
aus der Reihe „Integrationsreport“, Teil 6  
Verfasser: Stefan Rühl
- 28/2009** Zuwanderung von Hochqualifizierten aus Drittstaaten nach Deutschland  
Ergebnisse einer schriftlichen Befragung  
Verfasserin: Barbara Heß
- 29/2010** Das Integrationspanel  
Ergebnisse einer Befragung von Teilnehmenden zu Beginn ihres Alphabetisierungskurses  
Verfasserin: Nina Rother
- 30/2010** Europäische und nationale Formen der Schutzgewährung in Deutschland  
Studie II/2009 im Rahmen des Europäischen Migrationsnetzwerks (EMN)  
Verfasser: Bernd Parusel

- 31/2010** Rückkehrunterstützung in Deutschland  
Programme und Strategien zur Förderung von unterstützter Rückkehr und zur Reintegration in Drittstaaten  
Studie I/2009 im Rahmen des Europäischen Migrationsnetzwerks (EMN)  
Verfasser: Jan Schneider und Axel Kreienbrink
- 32/2010** Deckung des Arbeitskräftebedarfs durch Zuwanderung  
Studie der deutschen nationalen Kontaktstelle für das Europäische Migrationsnetzwerk (EMN)  
Verfasser: Bernd Parusel und Jan Schneider
- 33/2010** Interethnische Kontakte, Freundschaften, Partnerschaften und Ehen von Migranten in Deutschland  
aus der Reihe „Integrationsreport“, Teil 7  
Verfasserin: Sonja Haug
- 34/2010** Mediennutzung von Migranten in Deutschland  
aus der Reihe „Integrationsreport“, Teil 8  
Verfasserin: Susanne Worbs
- 35/2011** Zirkuläre und temporäre Migration  
Studie der deutschen nationalen Kontaktstelle für das Europäische Migrationsnetzwerk (EMN)  
Verfasser: Jan Schneider und Bernd Parusel
- 36/2011** Migranten am Arbeitsmarkt in Deutschland  
aus der Reihe „Integrationsreport“, Teil 9  
Verfasser: Katharina Seebaß und Manuel Siegert
- 37/2011** Der Einfluss des Integrationskurses auf die Integration russisch- und türkischstämmiger Integrationskursteilnehmerinnen  
Verfasserin: Karin Schuller
- 38/2011** Sozialversicherungspflichtig beschäftigte Ausländerinnen und Ausländer in qualifizierten Dienstleistungen  
Verfasserin: Barbara Heß
- 39/2011** Migranten im Niedriglohnsektor unter besonderer Berücksichtigung der Geduldeten und Bleibeberechtigten  
Verfasser: Waldemar Lukas
- 40/2011** Visumpolitik als Migrationskanal  
Studie der deutschen nationalen Kontaktstelle für das Europäische Migrationsnetzwerk (EMN)  
Verfasser: Bernd Parusel und Jan Schneider
- 41/2012** Maßnahmen zur Verhinderung und Reduzierung irregulärer Migration  
Studie der deutschen nationalen Kontaktstelle für das Europäische Migrationsnetzwerk (EMN)  
Verfasser: Jan Schneider
- 42/2012** Das Integrationspanel  
Entwicklung der Deutschkenntnisse und Fortschritte der Integration bei Teilnehmenden an Alphabetisierungskursen  
Verfasserinnen: Karin Schuller, Susanne Lochner und Nina Rother unter Mitarbeit von Denise Hörner
- 43/2012** Missbrauch des Rechts auf Familiennachzug  
Fokus-Studie der deutschen nationalen Kontaktstelle für das Europäische Migrationsnetzwerk (EMN)  
Verfasser: Andreas Müller
- 44/2012** Zuwanderung von Fachkräften nach § 18 AufenthG aus Drittstaaten nach Deutschland  
Ergebnisse einer schriftlichen Befragung von Arbeitsmigranten  
Verfasserin: Barbara Heß
- 45/2012** Klimamigration  
Definitionen, Ausmaß und politische Instrumente in der Diskussion  
Verfasser: Bettina Müller, Marianne Haase, Axel Kreienbrink und Susanne Schmid



- 46/2012** Politische Einstellungen und politische Partizipation von Migranten in Deutschland  
Verfasserinnen: Stephanie Müssig und Susanne Worbs
- 47/2012** Zuwanderung von internationalen Studierenden aus Drittstaaten  
Studie der deutschen nationalen Kontaktstelle für das Europäische Migrationsnetzwerk (EMN)  
Verfasser: Matthias M. Mayer, Sakura Yamamura, Jan Schneider und Andreas Müller
- 48/2012** Zuwanderung von selbständigen und freiberuflichen Migranten aus Drittstaaten nach Deutschland  
Verfasser: Andreas H. Block und Isabell Klingert
- 49/2012** Migration und Entwicklung  
Verfasser: Tatjana Baraulina, Doris Hilber und Axel Kreienbrink
- 50/2013** Ausländische Wissenschaftler in Deutschland  
Verfasser: Isabell Klingert und Andreas H. Block
- 51/2013** EU-Binnenmobilität von Drittstaatsangehörigen  
Fokus-Studie der deutschen nationalen Kontaktstelle für das Europäische Migrationsnetzwerk (EMN)  
Verfasser: Andreas Müller
- 52/2013** Das Integrationspanel  
Langfristige Integrationsverläufe von ehemaligen Teilnehmenden an Integrationskursen  
Verfasser: Susanne Lochner, Tobias Büttner und Karin Schuller
- 53/2013** Gewinnung von hochqualifizierten und qualifizierten Drittstaatsangehörigen  
Fokus-Studie der deutschen nationalen Kontaktstelle für das Europäische Migrationsnetzwerk (EMN)  
Verfasser: Matthias M. Mayer
- 54/2013** Türkei - Migrationsprofil und migrationspolitische Entwicklungen  
Verfasser: Marianne Haase und Johannes Obergfell
- 55/2013** Die Organisation der Aufnahme und Unterbringung von Asylbewerbern in Deutschland  
Verfasser: Andreas Müller
- 56/2013** Die Identifizierung von Opfern von Menschenhandel im Asylverfahren und im Fall der erzwungenen Rückkehr  
Fokus-Studie der deutschen nationalen Kontaktstelle für das Europäische Migrationsnetzwerk (EMN)  
Verfasserin: Ulrike Hoffmann
- 57/2014** Soziale Absicherung von Drittstaatsangehörigen in Deutschland  
Studie der deutschen nationalen Kontaktstelle für das Europäische Migrationsnetzwerk (EMN)  
Verfasser: Andreas Müller, Matthias M. Mayer, Nadine Bauer
- 58/2014** Wirksamkeit von Wiedereinreisesperren und Rückübernahmeabkommen  
Fokus-Studie der deutschen nationalen Kontaktstelle für das Europäische Migrationsnetzwerk (EMN)  
Verfasser: Martin Kohls
- 59/2014** Abschiebungshaft und Alternativen zur Abschiebungshaft in Deutschland  
Fokus-Studie der deutschen nationalen Kontaktstelle für das Europäische Migrationsnetzwerk (EMN)  
Verfasser: Janne Grote
- 60/2014** Unbegleitete Minderjährige in Deutschland  
Fokus-Studie der deutschen nationalen Kontaktstelle für das Europäische Migrationsnetzwerk (EMN)  
Verfasser: Andreas Müller

**61/2015**     Mobilitätsbestimmungen für Investoren, Selbständige und Wirtschaftsvertreter in Deutschland  
Fokus-Studie der deutschen nationalen Kontaktstelle für das Europäische Migrationsnetzwerk (EMN)  
Verfasser: Michael Vollmer

### Forschungsberichte

**1/2005**     Der Einfluss von Zuwanderung auf die deutsche Gesellschaft  
Verfasser: Manfred Kohlmeier und Peter Schimany

**2/2005**     Illegal aufhältige Drittstaatsangehörige in Deutschland  
Verfasser: Annette Sinn, Axel Kreienbrink und Hans Dietrich von Loeffelholz unter Mitarbeit von Michael Wolf

**3/2007**     Abschlussbericht  
Zuwanderung und Integration von (Spät-)Aussiedlern  
Ermittlung und Bewertung der Auswirkungen des Wohnortzuweisungsgesetzes  
Verfasserinnen: Sonja Haug und Lenore Sauer

**4/2007**     Rückkehr aus Deutschland  
Verfasser: Axel Kreienbrink, Edda Currle, Ekkehart Schmidt-Fink, Manuela Westphal und Birgit Behrensen unter Mitarbeit von Magdalena Wille und Mirjam Laaser

**5/2007**     Migration und demographischer Wandel  
Verfasser: Peter Schimany

**6/2009**     Muslimisches Leben in Deutschland  
Verfasserinnen: Sonja Haug, Stephanie Müssig und Anja Stichs

**7/2009**     Vor den Toren Europas?  
Das Potenzial der Migration aus Afrika  
Verfasserin: Susanne Schmid unter Mitarbeit von Kevin Borchers

**8/2010**     Fortschritte der Integration  
Zur Situation der fünf größten in Deutschland lebenden Ausländergruppen  
Verfasser: Christian Babka von Gostomski

**9/2011**     Morbidität und Mortalität von Migranten in Deutschland  
Verfasser: Martin Kohls

**10/2011**    Generatives Verhalten und Migration  
Verfasser: Susanne Schmid und Martin Kohls

**11/2011**    Das Integrationspanel  
Verfasserinnen: Karin Schuller, Susanne Lochner und Nina Rother

**12/2012**    Pflegebedürftigkeit und Nachfrage nach Pflegeleistungen bei Migranten im demographischen Wandel  
Verfasser: Martin Kohls

**13/2012**    Islamisches Gemeindeleben in Deutschland  
Verfasser: Dirk Halm, Martina Sauer, Jana Schmidt und Anja Stichs

**14/2012**    Entwicklungspolitisch engagierte Migrantenorganisationen: Potenziale für die Integration in Deutschland?  
Verfasserinnen: Marianne Haase und Bettina Müller

**15/2012**    Einbürgerungsverhalten von Ausländerinnen und Ausländern in Deutschland sowie Erkenntnisse zu Optionspflichtigen  
Ergebnisse der BAMF-Einbürgerungsstudie 2011  
Verfasser: Martin Weinmann, Inna Becher und Christian Babka von Gostomski

**16/2012**    Die Optionsregelung im Staatsangehörigkeitsrecht aus der Sicht von Betroffenen  
Qualitative Studie  
Verfasserinnen: Susanne Worbs, Antonia Scholz und Stefanie Blicke

- 17/2012** Das Migrationspotenzial aus der GUS in die Europäische Union  
Verfasserin: Susanne Schmid
- 18/2012** Ältere Migrantinnen und Migranten  
Entwicklungen, Lebenslagen, Perspektiven  
Verfasser: Peter Schimany, Stefan Rühl und Martin Kohls
- 19/2013** Warum Deutschland?  
Einflussfaktoren bei der Zielstaatsuche von Asylbewerbern - Ergebnisse einer Expertenbefragung  
Verfasserin: Antonia Scholz
- 20/2013** (Spät-)Aussiedler in Deutschland  
eine Analyse aktueller Daten und Forschungsergebnisse  
Verfasser: Susanne Worbs, Eva Bund, Martin Kohls und Christian Babka von Gostomski
- 21/2014** Geschlechterrollen bei Deutschen und Zuwanderern christlicher und muslimischer Religionszugehörigkeit  
Verfasserinnen: Inna Becher und Yasemin El-Menouar
- 22/2014** Die Integration von zugewanderten Ehegattinnen und Ehegatten in Deutschland  
BAMF-Heiratsmigrationsstudie 2013  
Verfasser: Tobias Büttner und Anja Sticks
- 23/2014** Beschäftigung ausländischer Absolventen deutscher Hochschulen  
Ergebnisse der BAMF-Absolventenstudie 2013  
Verfasserinnen: Elisa Hanganu und Barbara Heß
- 24/2014** Zuwanderung aus den neuen EU-Mitgliedstaaten Bulgarien und Rumänien  
Verfasserinnen: Elisa Hanganu, Stephan Humpert und Martin Kohls

## Beitragsreihe

- 01/2010** Muslim Organisations and the State - European Perspectives  
Herausgeber: Axel Kreienbrink und Mark Bodenstein
- 02/2011** Potenziale der Migration zwischen Afrika und Deutschland  
Herausgeber: Tatjana Baraulina, Axel Kreienbrink und Andrea Riester
- 03/2011** Hemmnisse der Arbeitsmarktintegration von niedrigqualifizierten Frauen mit Migrationshintergrund  
Verfasserin: Judith Schmolke
- 04/2013** Rückkehr und Reintegration  
Herausgeber: Tatjana Baraulina und Axel Kreienbrink
- 05/2014** Fachkräftemigration aus Asien nach Deutschland und Europa  
Herausgeber: Axel Kreienbrink
- 06/2014** Abwanderung von Türkestämmigen  
Herausgeber: Stefan Alscher und Axel Kreienbrink
- 07/2014** Bürger auf Zeit  
Die Wahl der Staatsangehörigkeit im Kontext der deutschen Optionsregelung  
Verfasserin: Susanne Worbs

## Impressum

---

**Herausgeber:**

Bundesamt für Migration und Flüchtlinge  
Referat 230 - Forschungs- und Projektmanagement,  
Strategie, Geschäftsstelle, Wissenschaftlicher Beirat  
Frankenstraße 210  
90461 Nürnberg

**Gesamtverantwortung:**

Renate Leistner-Rocca

**Bezugsquelle:**

Bundesamt für Migration und Flüchtlinge  
Referat 230  
Frankenstraße 210  
90461 Nürnberg  
www.bamf.de  
E-Mail: info@bamf.de

**Verfasser:**

Stephan Humpert

**Stand:**

April 2015

**Layout:**

Gertraude Wichtrey  
Claudia Sundelin

**Bildnachweis:**

iStock/© Dean Mitchell

**Zitat:**

Stephan Humpert (2015): Fachkräftezuwanderung im internationalen Vergleich. Working Paper 62 der Forschungsgruppe des Bundesamtes. Nürnberg: Bundesamt für Migration und Flüchtlinge.

**ISSN:**

1865-4770 Printversion

ISSN:

1865-4967 Internetversion

Diese Druckschrift wird im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge kostenlos herausgegeben. Für nichtgewerbliche Zwecke sind Vervielfältigungen und unentgeltliche Verbreitung, auch auszugsweise, mit Quellenangaben gestattet. Die Verbreitung, auch auszugsweise, über elektronische Systeme oder Datenträger bedarf der vorherigen Zustimmung des Bundesamtes. Alle übrigen Rechte bleiben vorbehalten.