



Migration fair gestalten | 12.2019

Wie attraktiv ist Deutschland für ausländische Fachkräfte?

Deutschland ist für ausländische Studierende und Unternehmer*innen attraktiv. Hoch qualifizierten Akademiker*innen bieten aber andere OECD-Länder bessere Bedingungen. Vor allem bei der Qualität der beruflichen Chancen muss Deutschland sich steigern.

Die Verfügbarkeit hoch qualifizierter Fachkräfte ist Grundvoraussetzung einer funktionierenden Volkswirtschaft. Hochqualifizierte ermöglichen Staat, Wirtschaft und Gesellschaft, mit technologischen Veränderungen umzugehen, Forschung und Entwicklung zu betreiben sowie Innovationen und Arbeitsplätze zu schaffen. Neben der Entwicklung einheimischer Hochqualifizierter durch Aus- und Weiterbildung ist die Zuwande-

rung von international mobilen Talenten eine wichtige Komponente zur Sicherung der Fachkräftebasis – auch um Engpässen auf dem Arbeitsmarkt schnell entgegenzuwirken. Entsprechend bemühen sich viele Staaten weltweit, die klügsten Köpfe für sich zu gewinnen. Dieser Wettbewerb verschärft sich zunehmend.

Nachdem die deutsche Politik der Zuwanderung von Fachkräften aus dem außereuropäischen Ausland lange Zeit verhalten gegenüberstand, gab es seit Anfang der 2000er Jahre eine sukzessive Öffnung, die mit der Verabschiedung des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes im Juni 2019 ihren vorläufigen Höhepunkt fand. Hierzulande vertraut man gern darauf, dass Mängel oder Fehlentwicklungen mit einem speziellen Gesetz gelöst werden können. Attraktive Bedingungen für ausländische Fachkräfte lassen sich aber nicht allein durch einen rechtlichen Rahmen herstellen, sondern werden mit einer ganzen Reihe wirtschaftlicher und gesellschaftlicher Faktoren geschaffen.

Dr. Matthias M. Mayer

ist Senior Expert im Programm Integration und Bildung der Bertelsmann Stiftung

Dr. Thomas Liebig

ist leitender Ökonom der Abteilung für Internationale Migration der OECD

Die „OECD Indicators of Talent Attractiveness“, erstellt mit Unterstützung der Bertelsmann Stiftung, sind ein Werkzeug, mit dem untersucht werden kann, wie attraktiv Deutschland im internationalen Vergleich für Hochqualifizierte aus dem Ausland gegenwärtig (d.h. vor den Neuerungen) ist und wie es seine Anziehungskraft – jenseits des Zuwanderungsrechts – steigern kann (OECD 2019a; Tuccio 2019).

Innovativer Ansatz: die OECD-Attraktivitätsindikatoren

Die „OECD Indicators of Talent Attractiveness“ analysieren anhand eines Sets von Indikatoren die Rahmenbedingungen für drei Profile hoch qualifizierter Migrant*innen: Personen mit einem Masterabschluss oder einer Promotion (ISCED 7 oder 8), Unternehmer*innen sowie internationale Studierende. Die Differenzierung der Migrationsprofile ist wichtig, da Länder für diese Gruppen unterschiedlich attraktiv sind. Die Indikatoren stützen sich auf jeweils rund zwei Dutzend Variablen, passend ausgewählt für das entsprechende Profil.

Die Variablen werden gruppiert in sieben Dimensionen, die je einen Attraktivitätsaspekt abdecken: Qualität der beruflichen Chancen, Einkommen und Steuern, Zukunftsaussichten, Möglichkeiten für Familienmitglieder, Kompetenzumfeld, Diversität und Lebensqualität. Auch die Einreise- und Aufenthaltsbedingungen für Hochqualifizierte werden berücksichtigt. Die Variablen beziehen wirtschaftliche wie auch nicht monetäre Faktoren ein. Als Datenquellen dienen groß angelegte Haushaltserhebungen sowie spezifische Informationen über die Schwierigkeiten, ein Visum oder eine Aufenthaltserlaubnis zu erhalten.

Bei der Auswahl der Variablen wurde auf den für das jeweilige Land quantitativ bedeutendsten Migrationskanal Bezug genommen. Hierbei handelt es sich um zunächst befristete Zuwanderungsmöglichkeiten, da Personen, die unbefristete Aufenthaltstitel erhalten, meist vorher schon im Land gelebt haben; in Deutschland ist beispielsweise die Blaue Karte EU zunächst befristet. Die Indikatoren erlauben eine individuelle Gewichtung der Dimensionen nach persönlicher Präferenz (OECD 2019b). In diesem Policy Brief werden jedoch zur besseren Vergleichbarkeit alle Dimensionen gleich gewichtet.

Infobox:

Variablen für Personen mit Masterabschluss oder Promotion

Qualität der beruflichen Chancen:

Arbeitslosenquote von im Ausland geborenen Personen mit ISCED 7–8-Bildung; Überqualifizierungsrate von im Ausland geborenen Personen mit 7–8-Bildung; Anteil von im Ausland geborenen Personen mit ISCED 7–8-Bildung mit befristeten Verträgen; Anteil von im Ausland geborenen Personen mit 7–8-Bildung in Teilzeitarbeit.

Einkommen und Steuern:

Einkommen von 7–8-ISCED-Arbeitnehmer*innen; Preisniveauindex; Steuerbelastung für Hochverdiener*innen.

Zukunftsaussichten:

Erwerb der Staatsangehörigkeit; Einfachheit des Statuswechsels von temporär zu permanent; Abhängigkeitsverhältnis im Jahr 2050.

Möglichkeiten für Familienmitglieder:

Nachzugsrecht von Ehepartner*in; Möglichkeit für Ehepartner*innen zu arbeiten; Einfachheit für Kinder von Migrant*innen, die Staatsbürgerschaft zu erhalten; PISA-Mathe-Testergebnisse; öffentliche Ausgaben für Familienleistungen; Beteiligungssteuersatz für erwerbstätige Zweitverdiener*innen.

Kompetenzumfeld:

Internetzugang; Englischkenntnisse; Bruttoinlandsausgaben für Forschung und Entwicklung; Patente.

Diversität:

Anteil der im Ausland geborenen Personen im erwerbsfähigen Alter mit ISCED 7–8-Bildung; Einstellungen zur Einwanderung; Gleichberechtigung der Geschlechter.

Lebensqualität:

OECD Better Life Index (OECD 2019c).

Zusätzlich zu den sieben Attraktivitätsdimensionen werden mit den folgenden Variablen auch die jeweiligen rechtlichen Migrationsbestimmungen berücksichtigt:

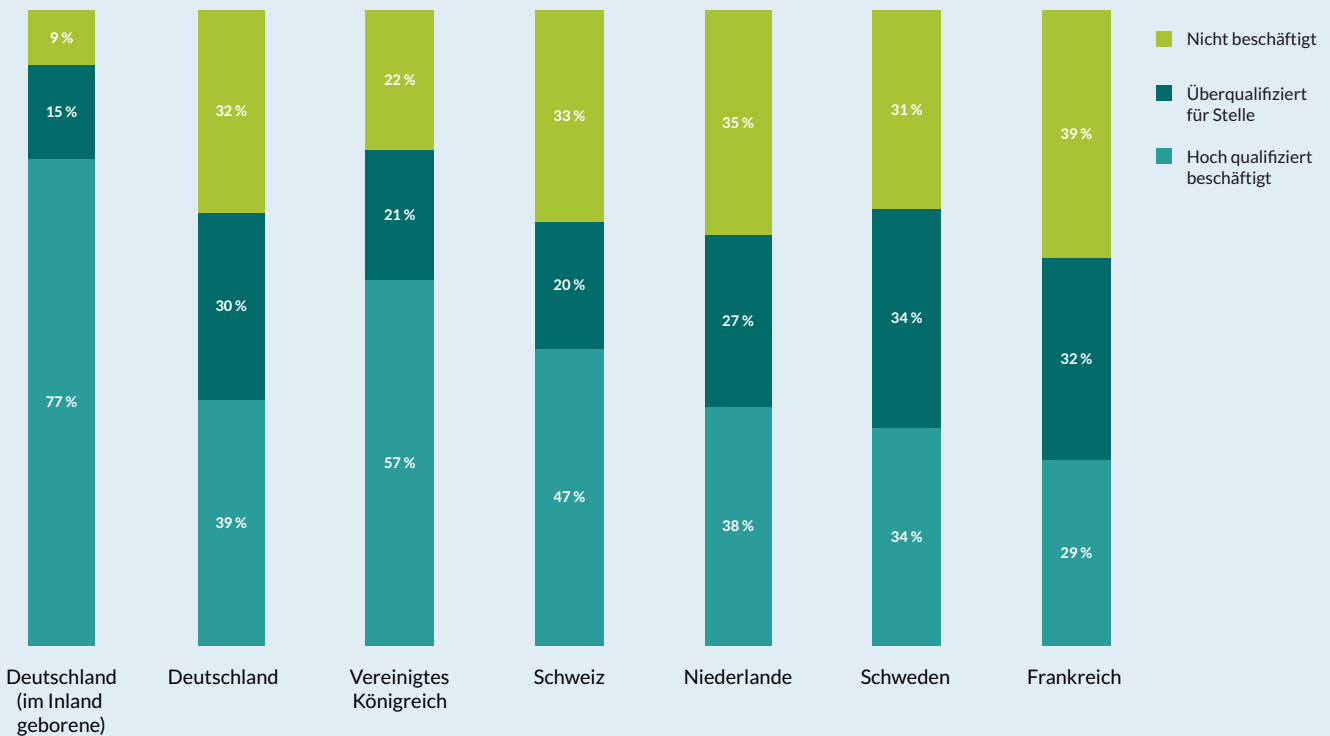
- Bei Akademiker*innen mit Masterabschluss oder Promotion: Ablehnungsraten bei der Beantragung von Aufenthaltstiteln sowie die Bearbeitungsdauer bei deren Erteilung. Diese Daten basieren auf internen Statistiken der auf Migrationsrecht spezialisierten internationalen Anwaltskanzlei Fragomen. Eine weitere Variable sind quantitative Obergrenzen für den Referenzaufenthaltstitel.
- Bei Unternehmer*innen: Mindestinvestitionssummen und die Voraussetzung, eine Mindestzahl an Arbeitsplätzen zu schaffen.
- Bei internationalen Studierenden: Studiengebühren und das Verhältnis zwischen dem Anteil der internationalen Studierenden an allen Studierenden sowie dem Anteil der im Ausland geborenen Personen an der Gesamtbevölkerung.

Für hoch qualifizierte Akademiker*innen ist Deutschland nur mäßig attraktiv

Bei der zentralen Gruppe der Akademiker*innen mit mindestens einem Masterabschluss belegt Deutschland lediglich den zwölften Platz von 35 Ländern und ist somit nur bedingt attraktiv. Bestplatziert sind Australien, Schweden, die Schweiz, Neuseeland und Kanada. Am besten schneidet Deutschland bei der Dimension „Kompetenzumfeld“ ab (obere 25 %). In den Dimensionen „Zukunftsaussichten“, „Möglichkeiten für Familienmitglieder“, „Diversität“ und „Lebensqualität“ liegt das Land unter den besten 25 bis 50 Prozent, also im oberen Mittelfeld, aber mit Verbesserungspotenzial.

Der größte Nachholbedarf besteht bei der „Qualität der beruflichen Chancen“ – hier steht Deutschland am schlechtesten da (untere 25 %). Trotz der guten Arbeitsmarktsituation hat das Land erhebliche

ABBILDUNG 1 Hoch qualifizierte Einheimische und im Ausland ausgebildete Nicht-EU-Migrant*innen im Alter von 15 bis 64 Jahren in ausgewählten OECD-Ländern (2015/2016)



Quelle: Europäische Kommission und OECD (2018)

BertelsmannStiftung

Schwierigkeiten, die Kompetenzen zugewanderter Akademiker*innen in Wert zu setzen. Mit sieben Prozent liegt deren Arbeitslosenquote sogar leicht über dem OECD-Durchschnitt. Das Gleiche gilt für die relativ ausgeprägte Überqualifizierung, die rund 27 Prozent der Beschäftigten dieser Gruppe betrifft. Hier gibt es sehr starke Unterschiede zwischen Zugewanderten mit im Inland erworbenem Abschluss gegenüber einem im Ausland erworbenen Abschluss. Sie sind hierzulande sogar stärker ausgeprägt als in den meisten anderen OECD-Ländern. So ist etwa die Beschäftigungsquote bei letzterer Gruppe 13 Prozentpunkte niedriger als bei der erstgenannten, und die Überqualifizierungsrate ist mehr als doppelt so hoch. Dieser Befund ist durch die Fluchtzuwanderung der Jahre 2015/16 kaum beeinflusst.

Besonders problematisch ist die Situation von Akademiker*innen, die ihren Abschluss im Ausland gemacht haben und nicht aus einem EU-Land kommen. In dieser Gruppe haben nicht mal vier von zehn Personen eine Beschäftigung, die ihren formalen Qualifikationen entspricht (siehe Abbildung 1); die übrigen sind entweder nicht in Beschäftigung oder arbeiten in einem Job unterhalb ihres Qualifikationsniveaus.

Die Ursachen hierfür sind vielfältig und reichen von der Unsicherheit der Arbeitgeber*innen über den Wert ausländischer Abschlüsse bis hin zu schlichter Diskriminierung. Auch bei den Einkommen und Steuern liegt Deutschland nur im unteren Mittelfeld. Bei den „Zukunftsaussichten“ besteht noch Verbesserungspotenzial, da Deutschland in puncto Einbürgerungen relativ schlecht abschneidet.

Hinsichtlich der Migrationsbestimmungen steht Deutschland bei den Verfahrensparametern in der Spitzengruppe.

Relativ attraktiv für Unternehmer*innen – aber nicht spitze

Bei Unternehmer*innen belegt Deutschland den sechsten Platz und verpasst damit knapp die Spitzengruppe, bestehend aus Kanada, Neuseeland, der Schweiz, Schweden und Norwegen. Am besten behauptet sich Deutschland in den Dimensionen „Einkommen und Steuern“ für Selbstständige und Unternehmer*innen, „Möglichkeiten für Familienmitglieder“ und „Kompetenzumfeld“ (obere 25 %). Interessant ist hier beim Vergleich mit den Akademiker*innen der Kontrast der Nettoeinkommen, bei denen sich Deutschland im unteren Mittelfeld befindet.

Die Dimension mit dem größten Nachholbedarf (untere 25 %) ist – wie auch bei den hoch qualifizierten Akademiker*innen – die „Qualität der beruflichen Chancen“.

Attraktiv für internationale Studierende

Bei internationalen Studierenden genießt Deutschland einen guten Ruf: Auf dem dritten Platz innerhalb der Spitzengruppe – nach der Schweiz und Norwegen – liegt es vor Finnland und den USA. Deutschland schneidet in allen Dimensionen gut ab, wobei „Qualität der beruflichen Chancen“, „Einkommen und Steuern“ sowie „Zukunftsperspektiven“ besonders hervorstechen (obere 25 %). In diesen Bereichen machen sich die im internationalen Vergleich großzügigen Möglichkeiten, während des Studiums arbeiten zu können, bemerkbar sowie die sehr niedrigen Studiengebühren – und diesbezüglich insbesondere die Gleichbehandlung von einheimischen und internationalen Studierenden.

Interessant ist bei den Einkommen der Vergleich mit den zugewanderten akademischen Fachkräften: Verdienen diese nur rund 20 Prozent über dem OECD-Durchschnitt, sind es bei Studierenden 40 Prozent.

Politische Ableitungen

Die Qualität der beruflichen Chancen ist der eindeutige Schwachpunkt Deutschlands, vor allem im zentralen Bereich der akademischen Fachkräfte. Ein wichtiger Grund, weshalb Deutschland in der Wertung schlecht abschneidet, ist die Tatsache, dass ausländische Abschlüsse auf dem Arbeitsmarkt hierzulande oft stark abgewertet werden. Während rund 77 Prozent der im Inland geborenen Akademiker*innen in einem hoch qualifizierten Beruf arbeiten, sind es bei zugewanderten Akademiker*innen aus Nicht-EU-Staaten mit ausländischem Abschluss nicht einmal 40 Prozent (siehe Abbildung 1).

Um dem bei zugewanderten Personen mit Hochschulabschluss allgemein weit verbreiteten Problem der Überqualifizierung zu begegnen, setzt das neue Fachkräfteeinwanderungsgesetz nicht nur voraus, dass die Gleichwertigkeit der Qualifikation festgestellt wurde beziehungsweise, dass ein anerkannter ausländischer Hochschulabschluss vorliegt. Zusätzlich ist erforderlich, dass die Qualifikationen zu dieser Tätigkeit befähigen. Dies ist eine Verbesserung gegenüber der gegenwärtigen Fassung, in der noch eine passgenaue „Entsprechung“ erforderlich ist. In Zukunft kann also zum Beispiel eine Bäckerin auch als Konditorin arbeiten. Die Anerkennung stellt zwar sicher, dass die zugewanderten Fachkräfte – zumindest zunächst – nicht überqualifiziert sind. Zugleich bleibt aber auch im neuen Zuwanderungsrahmen ein erheblicher Wettbewerbsnachteil, da andere Länder keine formale Anerkennung fordern und lediglich das Bildungsniveau begutachten. Eine formale Anerkennung ist in den meisten Ländern nur für reglementierte Berufe erforderlich (z.B. Gesundheitsberufe).

Der Gesetzgeber hat durchaus erkannt, dass das pauschale Erfordernis der formalen Anerkennung auch bei nicht reglementierten Berufen eine besondere Hürde darstellt. Daher soll mit dem Fachkräfteeinwanderungsgesetz die Anerkennung ausländischer Qualifikationen weiter erleichtert werden. So erweitert es gemäß § 16d FEG die Möglichkeiten für den zeitlich begrenzten Aufenthalt für

- die zur Feststellung der Gleichwertigkeit notwendigen Nachqualifizierungsmaßnahmen – dabei kann eine zeitlich nicht begrenzte Beschäftigung aufgenommen werden, die im Zusammenhang mit den in der späteren Beschäftigung verlangten berufspraktischen Kenntnissen steht, vorausgesetzt, ein konkretes Arbeitsplatzangebot liegt vor;

- eine Beschäftigung, um für die Feststellung der Gleichwertigkeit fehlende berufspraktische Kenntnisse nachzuholen (wenn ein konkretes Arbeitsplatzangebot vorliegt);
- das Durchlaufen des Anerkennungsverfahrens (plus ggf. notwendige Qualifizierungsmaßnahmen), wenn eine konkrete Beschäftigung im Rahmen bilateraler Absprachen vermittelt wurde;
- die Durchführung einer Anerkennungsprüfung.

Zudem sollen ein beschleunigtes Verfahren für die Fachkräftezuwanderung und zentrale, dafür zuständige Ausländerbehörden auf Landesebene auch den Prozess zur Anerkennung von Berufsqualifikationen verbessern. Es wird zudem eine Hotline eingerichtet, die Personen aus dem Ausland bei der Anerkennung berät und durch den komplizierten Anerkennungsprozess begleitet. Somit wird versucht, die Anerkennung zu erleichtern. Ob die neuen Maßnahmen zu einer deutlich höheren Fachkräftezuwanderung führen, wird sich zeigen – zu erwarten ist es eher nicht, da die notwendige Anerkennung eine große Hürde bleibt. Dies gilt nicht nur in formaler Hinsicht, sondern auch bezüglich der Unsicherheit und Zeitverzögerung, die sich für Arbeitgeber*innen wie auch für Migrant*innen ergibt. Das beschleunigte Fachkräfteverfahren des Gesetzes bringt hier zwar Erleichterungen, denn es sieht verkürzte Fristen bei Ausländerbehörden, Visastellen und Anerkennungsstellen vor. Jedoch ist nach wie vor ein formelles Verfahren erforderlich.

Eine Alternative zur formellen Anerkennung wäre eine Art Turboverfahren, wie es in Norwegen existiert (OECD 2017). Dort wird innerhalb weniger Tage evaluiert, ob ein*e Migrant*in die für die Stelle erforderlichen Kompetenzen hat, ohne dass es zu einer formalen Anerkennung kommt. Diese ist lediglich bei reglementierten Berufen erforderlich.

Ein weiterer, damit verbundener Punkt ist, non-formale und informelle Kompetenzen, die durch Berufserfahrung gewonnen werden, stärker zu berücksichtigen. Im vom Bundestag verabschiedeten Entwurf des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes ist dies nur für Personen in der Informations- und Kommunikationstechnologie vorgesehen (§ 19c Abs. 2 FEG in Verbindung mit § 6 Beschäftigungsverordnung_neu). Gerade vor dem Hintergrund eines sich stetig ändernden Arbeitsumfeldes ist jedoch zu fragen, ob es nicht sinnvoller wäre, auf breitere Kom-

petenzen statt auf formale Abschlüsse zu setzen. Allerdings lassen sich Kompetenzen oft nicht leicht erfassen, zumal Berufserfahrung im Ausland meist nur begrenzt auf das Zuwanderungsland übertragbar ist – vor allem bei mangelnden Sprachkenntnissen –, wie verschiedene Forschungen aus Kanada zeigen (OECD 2019d).

In der deutschen Debatte wird das kanadische Zuwanderungsmodell oft als vorbildlich herausgestellt – obwohl es für Akademiker*innen bei entsprechendem Jobangebot häufig leichter ist, nach Deutschland einzureisen als nach Kanada. Zum Thema Familienumfeld lässt sich aber viel von Kanada lernen. Dort erfolgt die Zulassung direkt im Familienverbund, und Familienangehörige erhalten umfassende Integrationsleistungen, zum Teil auch bereits vor der Abreise, wie etwa kostenlose Sprachkurse und Unterstützung bei der Übersetzung von Dokumenten sowie bei Alltagsproblemen der Integration. Dies erleichtert die soziale Integration und auch die Arbeitsplatzsuche.

Die Integration der Angehörigen ist nicht nur ein wichtiger Anziehungsfaktor für Fachkräfte, sondern erhöht auch deren Bleibewahrscheinlichkeit. In den Niederlanden ließ sich beispielsweise zeigen, dass die Wahrscheinlichkeit, dass zugewanderte Fachkräfte länger als fünf Jahre blieben, um fast 20 Prozent höher war, wenn der oder die Ehepartner*in ebenfalls eine Beschäftigung fand (OECD 2016).

Bei den Bearbeitungszeiten für Visa und Aufenthaltstitel steht Deutschland vergleichsweise gut da, nimmt aber noch keinen Spitzenplatz ein. Das Fachkräfteeinwanderungsgesetz sieht ein beschleunigtes Verfahren für die Zuwanderung von Fachkräften vor sowie auf Länderebene zentralisierte Ausländerbehörden, die dafür zuständig sind. Welche Auswirkungen diese Maßnahmen haben, muss evaluiert werden. Denn momentan bestehen in Ausländerbehörden und Auslandsvertretungen vielerorts Engpässe. Dies ist problematisch, da der Zeitfaktor für die Stellenbesetzung zentral ist.

Fazit und Ausblick: Guter Ausgangspunkt, doch weitere Anstrengungen notwendig

Deutschland steht in Bezug auf seine Attraktivität für hoch qualifizierte Migrant*innen teils im Licht, teils im Schatten. Vor allem von internationalen Studierenden wird es sehr geschätzt (3. Platz), bei Unternehmer*innen verpasst es mit dem sechsten Platz die Spitzengruppe knapp. Am schlechtesten schneidet Deutschland mit dem zwölften Platz bei Akademiker*innen ab. Dies liegt vor allem an den mangelnden beruflichen Chancen von Personen mit ausländischen Abschlüssen und den vergleichsweise niedrigen Nettolöhnen. Hier würden Maßnahmen zur besseren „In-Wert-Setzung“ ausländischer Qualifikationen helfen, wie etwa erleichterte Anerkennung und berufsorientierte Sprachförderung. In beiden Bereichen hat Deutschland in den vergangenen Jahren bereits erhebliche Fortschritte gemacht. Darüber hinaus sollte stärker beachtet werden, dass Zuwanderung oft im Familienverbund erfolgt und das Empfangsland für die gesamte Familie attraktiv sein sollte.

Neben der Attraktivität für zugewanderte Akademiker*innen ist hierzulande auch die Anziehungskraft für Qualifizierte, also Personen mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung, von großer Bedeutung. Denn in diesem mittleren Qualifikationssegment hat Deutschland viele Engpässe, bisher jedoch eine relativ geringere Zuwanderung. Im Jahr 2018 erteilte die Bundesagentur für Arbeit beispielsweise für Personen mit abgeschlossener Berufsausbildung lediglich 4.285 Zustimmungen im Rahmen von Vermittlungsabsprachen und 3.320 auf Grundlage der sogenannten Positivliste für Mangelberufe (BA 2019).

Die Personengruppe mit mittleren Qualifikationen berücksichtigt die „OECD Indicators of Talent Attractiveness“ aufgrund fehlender vergleichbarer Daten momentan noch nicht. Das soll sich ändern, sobald die Datengrundlage geschaffen ist. Ein solcher Vergleich wäre auch wichtig hinsichtlich der – durch das Fachkräfteeinwanderungsgesetz – vorgesehenen Erleichterungen für die Zuwanderung von Personen mit Berufsausbildung (vor allem durch den Wegfall der sogenannten Positivliste für Mangelberufe). Von besonderer Bedeutung sind für diese Gruppe ebenfalls Verbesserungen bei der Anerken-

nung von Qualifikationen und Kompetenzen – bisher der Flaschenhals bei der Zuwanderung.

Oft wird in Bezug auf hoch qualifizierte Zuwanderer*innen gefragt, ob politische Anstrengungen, die Attraktivität von Einwanderungsländern zu verbessern, zu einem Braindrain führen, also dem Verlust von Humanressourcen in den Herkunftsländern. Es ist wichtig, diese Dimension, die viele Facetten hat, zu bedenken. Gleichwohl darf nicht vergessen werden, dass es einen wachsenden Wettbewerb um Fachkräfte nicht nur innerhalb der OECD-Staaten, sondern auch zunehmend mit den übrigen G20-Ländern gibt.

Ein genaues Monitoring der Migration hoch qualifizierter Fachkräfte auf globaler Ebene ist erforderlich, um die Gewinner*innen und Verlierer*innen im internationalen Wettbewerb um die klügsten Köpfe zu ermitteln. Die „OECD-Database on Immigrants in OECD and non-OECD Countries“ (DIOC) ermöglicht ein solches Monitoring (OECD 2019e). Zudem ist es wichtig, dass sich die nationalen Migrationspolitiken der OECD-Länder am Gebot der Fairness orientieren: Neben den Interessen des jeweiligen Einwanderungslandes müssen die der Migrant*innen und die der Herkunftsländer berücksichtigt werden. Fachkräftepartnerschaften zwischen Herkunfts- und Zielländern sind hier ein vielversprechendes Mittel. Auch in diesem Bereich hat Deutschland bereits etliche Anstrengungen unternommen, die mit dem neuen Fachkräfteeinwanderungsgesetz weiter ausgebaut werden. Vermittlungsabsprachen ermöglichen beispielsweise beim Nachweis hinreichender Deutschkenntnisse die Zuwanderung zur Anerkennung einer ausländischen Berufsqualifikation. Es ist zu erwarten, dass dieser Zuwanderungskanal künftig an Bedeutung gewinnen wird.

Quellen

BA – Bundesagentur für Arbeit. Arbeitsmarkt in Zahlen. Arbeitsgenehmigungen und Zustimmungen. Berichtsjahr 2018. Nürnberg 2019.

Europäische Kommission und OECD – Organisation for Economic Co-operation and Development.

Zusammen wachsen – Integration von Zuwanderern: Hauptindikatoren 2018. Paris 2018.

OECD – Organisation for Economic Co-operation and Development.

Recruiting Immigrant Workers: The Netherlands. Paris 2016.

OECD. Erfolgreiche Integration – Evaluierung und Anerkennung ausländischer Qualifikationen. Paris 2017.

OECD. How do OECD countries compare in their attractiveness for talented migrants? Migration Policy Debates N°19, May 2019. Paris 2019a

OECD. Talent Attractiveness. Paris 2019b. www.oecd.org/migration/talent-attractiveness/ (Abruf 22.8.2019).

OECD. Better Life Index. Paris 2019c. www.oecdbetterlifeindex.org/de/#/11111111111111111111 (Abruf 22.8.2019).

OECD. Recruiting Immigrant Workers: Canada. Paris 2019d.

OECD. Database on Immigrants in OECD and non-OECD Countries 2015-16 (DIOC). Paris 2019e. www.oecd.org/els/mig/dioc.htm (Abruf 23.8.2019).

Tuccio, Michele. Measuring and Assessing Talent Attractiveness in OECD Countries. OECD Social, Employment and Migration Working Papers No. 229. Paris 2019.

Impressum

© Dezember 2019

Bertelsmann Stiftung, Gütersloh

Bertelsmann Stiftung

Carl-Bertelsmann-Straße 256

33311 Gütersloh

www.bertelsmann-stiftung.de

Autoren:

Dr. Matthias M. Mayer

Senior Expert

Programm Integration und Bildung

Kontakt: matthias.mayer@bertelsmann-stiftung.de

bertelsmann-stiftung.de

Telefon: +49 5241 81-81564

Dr. Thomas Liebig

Leitender Ökonom

Abteilung für Internationale Migration

Direktorat für Arbeit, Beschäftigung und

Soziales

OECD – Organisation für wirtschaftliche

Zusammenarbeit und Entwicklung

Kontakt: thomas.liebig@oecd.org

Telefon: +33 1 45 24 90 68

www.oecd.org/migration

Lektorat: Heike Herrberg, Bielefeld

Korrektur: Anja Hülsken, Gütersloh

Gestaltung: werkzwei, Detmold

Druck: Matthiesen-Druck, Bielefeld

Titelbild: © bongkarn - stock.adobe.com
