

## Migration und Integration: Wo steht Deutschland?

Wido Geis und Hans-Peter Klös<sup>1</sup>

### *Zusammenfassung*

Eine verstärkte Zuwanderung von Fachkräften und eine bessere Integration von Personen mit Migrationshintergrund bei Bildung und Arbeit können helfen, die Folgen des demografischen Wandels in Deutschland abzufedern. Allerdings ist die Nettozuwanderung in den 2000er Jahren stark zurückgegangen und erst in den letzten zwei Jahren wieder gestiegen. Zudem hat Deutschland noch Schwierigkeiten, Menschen mit Migrationshintergrund gleichermaßen in Arbeitsmarkt und Gesellschaft zu integrieren wie die Mehrheitsbevölkerung. Selbst bei gleichem Qualifikationsniveau ist die Erwerbsbeteiligung von Zuwanderern deutlich geringer. Zuwandererkinder erreichen im Schnitt ein deutlich niedrigeres Bildungsniveau als Kinder ohne Migrationshintergrund. Um dem demografischen Wandel wirksam begegnen zu können, sollten die Zuwanderung erhöht und die Abwanderung gesenkt, der Arbeitsmarktzugang für Zuwanderer vereinfacht und ihr Bildungsstand verbessert werden.

### *Abstract: Migration and Integration: The State of Germany*

Increased immigration of skilled workers and the improved integration of people with migrant backgrounds can help to address the demographic change in Germany. However, during the last decade, the number of migrants to Germany declined and, only in the last two years, it has risen again. Germany has also experienced difficulties in integrating those with migrant backgrounds into the labour market and society, more generally. Even if the skill level is the same, the labour-force participation rate for immigrants is lower than it is for non-immigrants. Moreover, immigrant children, on average, reach a significantly lower level of

<sup>1</sup> Die Verfasser danken einem anonymen Gutachter für wertvolle Hinweise.

education attainment than children without a migrant background. To respond to demographic change effectively, immigration has to be increased and emigration has to be decreased, access to the labour market for immigrants has to be eased and their level of education has to be improved.

## 1. Einleitung

Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels gewinnt Zuwanderung für die wirtschaftliche und gesellschaftliche Entwicklung Deutschlands immer mehr an Bedeutung. Kommt es in den nächsten Jahren nicht zu einer verstärkten Zuwanderung, wird Prognosen des Statistischen Bundesamtes zufolge die Zahl der Erwerbspersonen von 42,6 Mio. im Jahr 2005 auf 39,4 Mio. im Jahr 2020 und 35,0 Mio. im Jahr 2030 absinken. Selbst wenn man die Verkürzung der Ausbildungszeiten und das höhere Renteneintrittsalter berücksichtigt, ist 2030 nur noch mit 37,7 Mio. Erwerbspersonen zu rechnen (Statistisches Bundesamt 2009).

Dabei ist die Abnahme der Erwerbspersonenzahl weniger problematisch als der Rückgang des Anteils der Erwerbspersonen an der Gesamtbevölkerung. In seiner Status quo-Prognose geht das Statistische Bundesamt davon aus, dass dieser Anteil von 51,8 Prozent im Jahr 2005 auf 49,3 Prozent im Jahr 2020 und 45,4 Prozent im Jahr 2030 sinken wird. Selbst wenn man nicht berücksichtigt, dass die zunehmende Zahl hochaltriger Menschen mit hoher Wahrscheinlichkeit zu höheren Ausgaben in der Kranken- und Pflegeversicherung führt, machen diese Daten deutlich, dass die Finanzierung des deutschen Sozialsystems bei gegebener natürlicher Bevölkerungsentwicklung zunehmend schwieriger werden wird.

Angesichts der vorgezeichneten demografischen Entwicklung rückt die Bedeutung von Zuwanderung als ein möglicher Anpassungsweg stärker in das Blickfeld der Wirtschafts-, Bildungs- und Sozialpolitik. Der grenzüberschreitenden Wanderung kommt dabei insbesondere eine wichtige Bedeutung für das Angebot an Fachkräften und der aus Beschäftigung abgeleiteten Finanzierung der Sozialsysteme in Deutschland zu. Voraussetzung dafür ist allerdings, dass Zuwanderung nach Deutschland auch tatsächlich in Erwerbstätigkeit einmünden kann.

Bislang allerdings haben Zuwanderer in Deutschland häufig Schwierigkeiten, Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt zu bekommen, wie die mehr als doppelt so hohe Arbeitslosenquote für Ausländer im Vergleich zu Deutschen zeigt (Bundesagentur für Arbeit 2012). Noch immer sind Zuwanderer im Durchschnitt wesentlich schlechter qualifiziert als Einheimische, weil unter dem langjährig geltenden Zuwanderungsregime in überproportionalem Ausmaß Niedrigqualifizierte ins Land gekommen sind. Diese Struktur beginnt sich erst am aktuellen Rand aufzulösen.

Mit diesem Befund ist auch insofern eine Herausforderung verbunden, als die Zuwandererbevölkerung in Deutschland schon heute quantitativ sehr bedeutsam ist. Bezogen auf die Wohnbevölkerung in Deutschland hatte 2010 bereits jeder fünfte Einwohner einen Migrationshintergrund. In den jüngsten Altersgruppen sind die Migrantenanteile besonders hoch: 32,4 Prozent der Kinder zwischen 5 und 10 Jahren und 34,9 Prozent der unter Fünfjährigen haben einen Migrationshintergrund (Statistisches Bundesamt 2011a). Die Bedeutung von Migranten für den deutschen Arbeitsmarkt wird in den nächsten Jahren also selbst ohne weitere Zuwanderung deutlich zunehmen, da diese in die Mehrheitsgesellschaft hineinwachsen.

Um den Herausforderungen des demografischen Wandels für die wirtschaftliche Entwicklung in Deutschland besser begegnen zu können, sind daher eine verstärkte Gewinnung ausländischer Fachkräfte und eine bessere Integration von bereits in Deutschland lebenden Menschen mit Migrationshintergrund in Arbeitsmarkt und Gesellschaft bedeutsam. Der vorliegende Beitrag beleuchtet die Entwicklung der Zuwanderung nach Deutschland (Abschnitt 2.), skizziert anhand ausgewählter Indikatoren zu Bildung und Arbeitsmarkt den Stand der Integration (Abschnitt 3.) und diskutiert einige ausgewählte Handlungsfelder zur Erhöhung

der Zuwanderung und zur Verbesserung der Integration (Abschnitt 4.). Ein kurzes Fazit rundet den Beitrag ab.

## 2. Zuwanderung nach Deutschland

Das Wanderungsgeschehen zwischen Deutschland und dem Ausland ist seit dem zweiten Weltkrieg von zwei großen Zuwanderungswellen geprägt. Die erste Welle ergab sich aus der Anwerbung ausländischer Gastarbeiter zwischen 1955 und 1973 und erreichte ihren Höhepunkt mit einer Nettozuwanderung von 547.000 Personen im Jahr 1970. Die zweite Welle resultierte aus der Öffnung der osteuropäischen Staaten mit dem Fall des Eisernen Vorhangs und erreichte mit einer Nettozuwanderung von 782.000 Personen im Jahr 1992 ihren Höhepunkt. Sie war vor allem vom Zuzug von (Spät-)Aussiedlern geprägt. Seit dem Jahr 2000 hingegen ist die Zuwanderung nach Deutschland sukzessive zurückgegangen, in den Jahren 2008 und 2009 kam es sogar zu einer Nettoabwanderung (*Abbildung 1*).

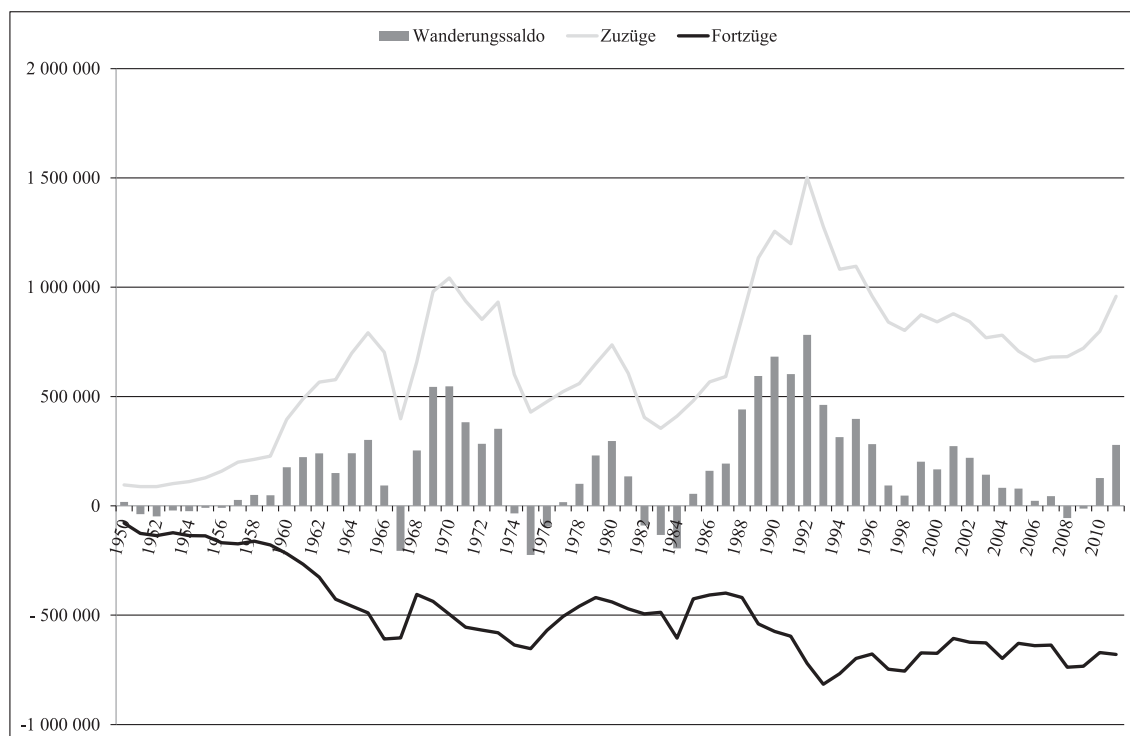
Erst unter dem Eindruck der zwischen Deutschland und der Mehrzahl der EU-Länder divergierenden Arbeitsmarktentwicklung kam es ab dem Jahr 2010 wieder zu einer Nettozuwanderung von 128.000 (2010) und 279.000 Personen (2011). Dabei ist vor allem die Zuwanderung aus Griechenland, Spanien sowie aus den osteuropäischen Ländern, die 2004 und 2007 der EU beigetreten sind, gestiegen (Statistisches Bundesamt 2012b). Während es sich bei der verstärkten Zuwanderung aus Osteuropa wahrscheinlich um einen Sondereffekt aufgrund des Auslaufens der Freizügigkeitsbeschränkungen im April 2011 handelt, dürfte die Zuwanderung aus Südeuropa durch die Finanz- und Wirtschaftskrise in diesen Ländern und die gute konjunkturelle Lage Deutschlands bedingt sein.

Selbst wenn sich die Zuwanderung in der Größenordnung der letzten beiden Jahre verstetigen sollte, reicht dies nicht aus, um die durch den demografischen Wandel entstehende Lücke am Arbeitsmarkt zu decken. Hierfür müssten im Schnitt rund 290.000 Erwerbspersonen im Jahr mehr zuwandern als abwandern.<sup>2</sup> Dabei ist zudem zu berücksichtigen, dass nicht alle Personen, die zuwandern, auch Erwerbspersonen sind.

Die Zuwanderung nach Deutschland war in den letzten Jahren nicht in erster Linie von Arbeitsmigration geprägt, die 2010 in Deutschland weniger als zehn Prozent der Bruttozuwanderung ausmachte. 25 Prozent kamen im Rahmen der Familienzusammenführung und fünf Prozent im Rahmen der humanitären Migration. 60 Prozent kamen im Rahmen der Personenfreizügigkeit, vor allem aus anderen EU-Ländern. Bei diesen Personen ist nicht klar, inwieweit sie mit dem Ziel nach Deutschland gekommen sind, eine Erwerbstätigkeit auszuüben (OECD 2012).

Im internationalen Vergleich war die dauerhafte Zuwanderung nach Deutschland 2010 relativ gering. Die Gesamtbevölkerung in den OECD-Staaten stieg durch Zuwanderung um 0,33 Prozent im Vergleich zu nur 0,26 Prozent in Deutschland. Nur in Mexiko, Japan und Russland war die dauerhafte Zuwanderung relativ noch geringer. Die Arbeitskräftemigration zwischen den OECD-Staaten ist kaum vergleichbar, da die Personenfreizügigkeit in den europäischen Ländern eine herausragende Rolle spielt – in die Schweiz etwa wanderten 1,02 Prozent der Bevölkerung im Rahmen von Personenfreizügigkeit zu (*Abbildung 2*). Dennoch zeigen die Daten deutlich, dass die Arbeitskräftemigration in Deutschland im internationalen Vergleich bisher nur eine untergeordnete Rolle spielt.

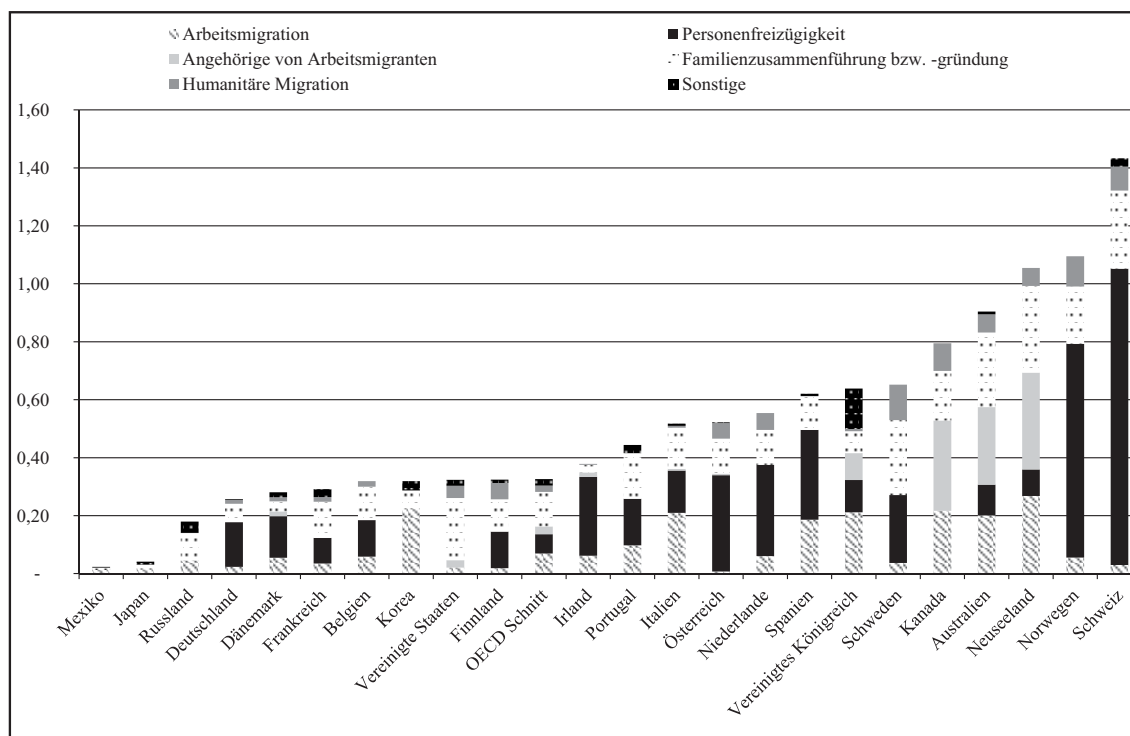
<sup>2</sup> Dies ergibt sich aus dem Rückgang der Erwerbspersonenzahl um 4,4 Mio. zwischen 2005 und 2020 (Statistisches Bundesamt 2009).



Anmerkung: Bis 1990 beziehen sich die Daten nur auf die damalige Bundesrepublik. Wanderungen zwischen der DDR und der Bundesrepublik bleiben unberücksichtigt.

Quelle: Statistisches Bundesamt 2012a und 2012b.

Abbildung 1: Zu- und Abwanderung nach und aus Deutschland, in 1.000 Personen

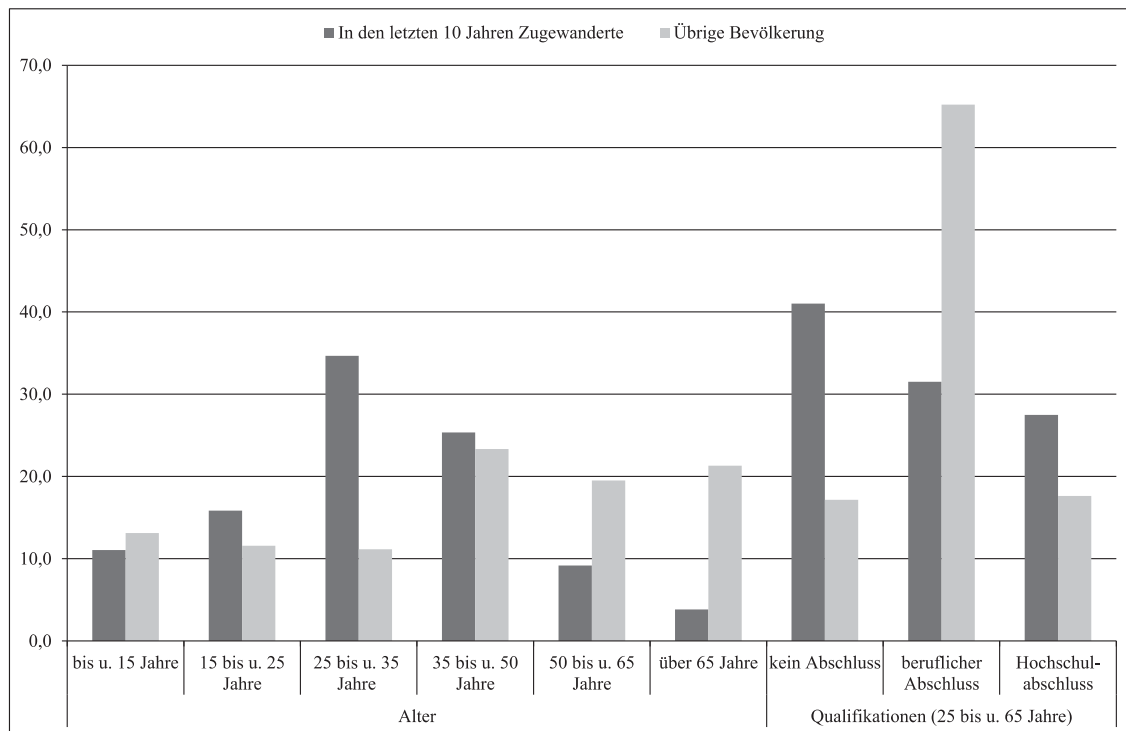


Quelle: OECD 2012; eigene Berechnungen.

Abbildung 2: Auf Dauer angelegte Zuwanderung nach Kategorie in Prozent der Gesamtbevölkerung 2010

Welche Rolle Zuwanderer für die Abmilderung der Folgen des demografischen Wandels am Arbeitsmarkt spielen, hängt weniger vom Ausmaß ihrer Zuwanderung als vielmehr von ihrem Alter und ihren Qualifikationen ab. Zwischen 1999 und 2009 zugewanderte Personen sind mit 32,2 Jahren im Schnitt deutlich jünger als die Bevölkerung, die schon länger in Deutschland lebt

(43,3 Jahre). Über ein Drittel dieser Zuwanderer sind junge Arbeitnehmer zwischen 25 und 35 Jahren (Abbildung 3). Insgesamt hat die Zuwanderung in den letzten 10 Jahren also zu einer Verjüngung der deutschen Bevölkerung und zu einer Zunahme der für die öffentlichen Haushalte besonders wichtigen jungen Erwerbspersonen geführt (Geis 2012).

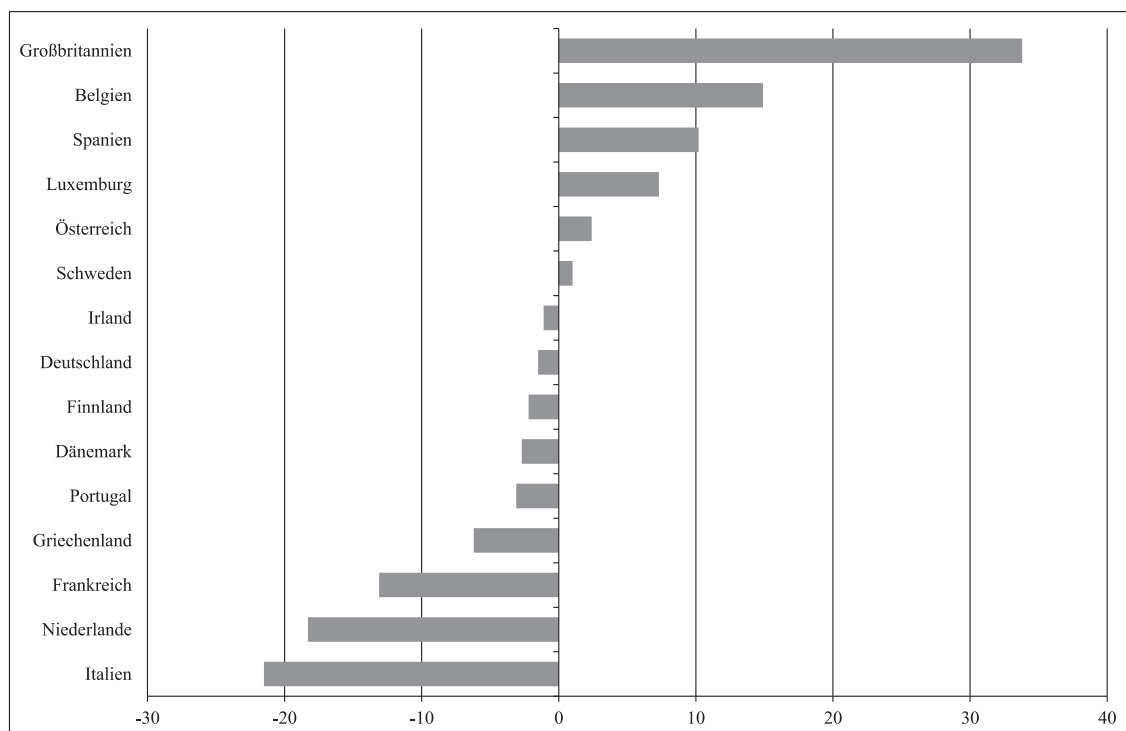


Quelle: FDZ der statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Mikrozensus, 2009 (Scientific-Use File); eigene Berechnungen.

Abbildung 3: Alter und Qualifikationen von Personen, die zwischen 1999 und 2009 zugewandert sind, in Prozent

Allerdings ergibt sich mit Blick auf die Qualifikationsstruktur der Neuzugewanderten ein uneinheitliches Bild: Mehr als ein Viertel der in der letzten Dekade immigrierten Personen im Alter zwischen 25 und unter 65 Jahren verfügen über einen Hochschulabschluss, während dies in der gesamten Bevölkerung nur 18 Prozent sind. Andererseits ist aber auch der Anteil der Perso-

nen ohne berufsqualifizierenden Abschluss mit 41 Prozent sehr hoch und deutlich höher als in der Gesamtbevölkerung. Dennoch gelang die Integration der Neuzuwanderer in den Arbeitsmarkt in der letzten Dekade besser, denn der Anteil unter den erwerbstätigen Neuzugewanderten, die als hochspezialisierte Fach- oder Führungskräfte beschäftigt sind, stieg zwischen 2000 und 2009



Quelle: Ette/Sauer 2010.

Abbildung 4: Wanderungssaldo von Hochqualifizierten und Führungskräften (ISCO-88 COM Hauptgruppen 1 und 2) 2005 bis 2009 in 1.000 Personen

von 12 auf 21 Prozent, während bei der übrigen Bevölkerung der Anteil dieser Erwerbstätigen Gruppe nahezu unverändert geblieben ist (Geis 2012).

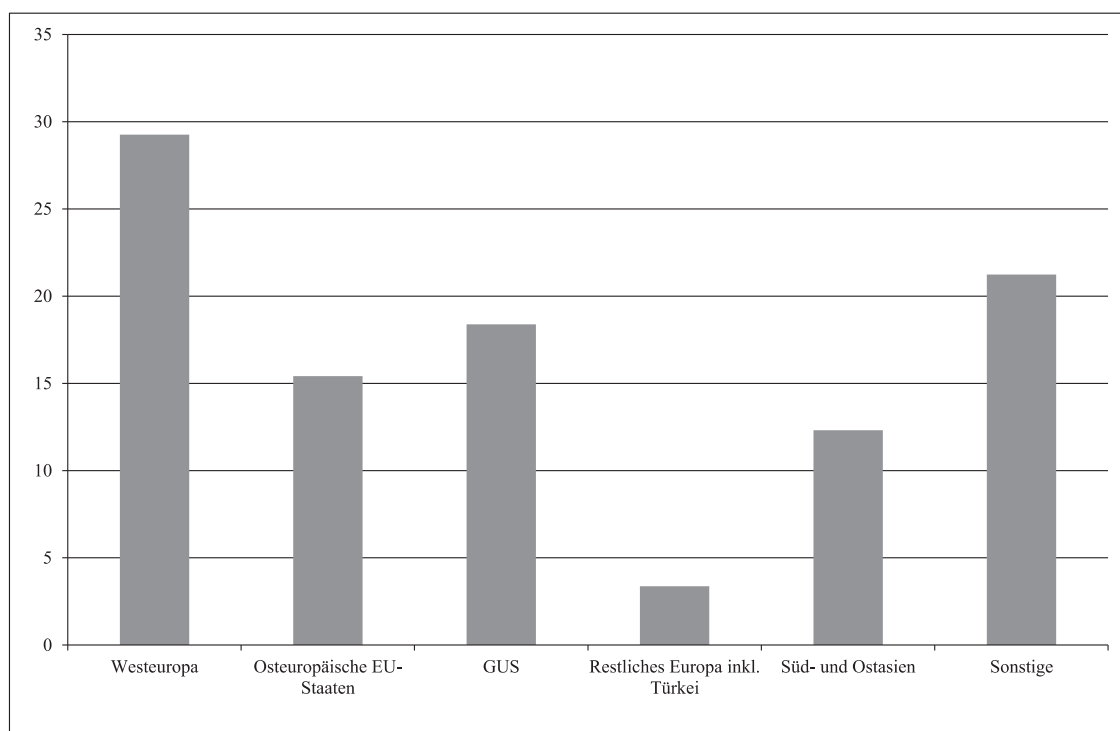
Die Verfügbarkeit hochqualifizierter Spezialisten ist von besonderer Bedeutung für die wirtschaftliche Entwicklung eines Landes. Nach Untersuchungen über die Wanderungsströme von Hochqualifizierten und Führungskräften innerhalb der europäischen Union kam es in den Jahren 2005 bis 2009 zu einer Abwanderung von rund 40.000 hochqualifizierten Personen aus Deutschland in die anderen EU-Länder bei einer gleichzeitigen Zuwanderung von 38.500 Personen (Ette/Sauer 2010). Per Saldo ergab sich also eine Nettoabwanderung von 1.500 Personen. Großbritannien war in diesem Zeitraum mit einer Nettozuwanderung von rund 34.000 Personen das Land in der EU, das am meisten Hochqualifizierte attrahieren konnte (Abbildung 4).

Es ist damit zu rechnen, dass sich die Wanderungsströme im Zuge der Wirtschafts- und Finanzkrise inzwischen verändert haben. Zudem lässt sich aus diesen Daten nicht ohne Weiteres auf das gesamte Wanderungsgeschehen Hochqualifizierter zwischen Deutschland und anderen Ländern schließen. Bedeutende Zielländer für deutsche Hochqualifizierte, insbesondere die Schweiz und die USA, und wichtige Herkunftsländer, vor allem in Osteuropa, sind nicht berücksichtigt. Zwar stammt mit 45 Prozent fast die Hälfte der Zuwanderer mit Hochschulabschluss aus den anderen Ländern der europäischen Union. Eine Untersuchung der zugewanderten Hochschulabsolventen im Jahrfünft 2004 bis 2009 zeigt jedoch, dass sich die Zuwanderung Hochqualifizierter nach Deutschland auch aus über die Europäische Union hinausgehenden Quellen speist, etwa aus den GUS-Staaten mit 18 Prozent und den süd- und ostasiatischen Ländern mit 12 Prozent (Abbildung 5). Es gibt darüber hinaus erste Hinweise dafür, dass unter dem Eindruck der divergierenden wirtschaftlichen Entwicklung in Europa eine arbeitsmarktorientierte Umlenkung von Wanderungsbewegungen Hochqualifizierter unter anderem nach Deutschland stattfindet (OECD 2012).

Das bis vor kurzem eher restriktive deutsche Aufenthaltsrecht dürfte ein Grund dafür sein, dass in den letzten Jahren nicht noch mehr Hochqualifizierte aus Drittstaaten zugewandert sind. Ausländer können bislang noch nur dann mit dem Ziel, eine Beschäftigung aufzunehmen, nach Deutschland zuwandern, wenn ihnen bereits ein konkretes Arbeitsangebot vorliegt. In den meisten Fällen wurden für ausländische Erwerbstätige Aufenthaltstitel nach § 18 des Aufenthaltsgesetzes (AufenthG) vergeben. Von den 29.760 Zuwanderern zum Zweck der Aufnahme einer Erwerbstätigkeit im Jahr 2010 hatten 28.290 einen solchen Titel (siehe folgende Tabelle). Aufenthaltstitel nach § 18 AufenthG sind befristet und benötigen die Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit. Voraussetzung hierfür ist bislang, dass in einer Vorrangprüfung<sup>3</sup> festgestellt wurde, dass keine für die Stelle geeigneten einheimischen Bewerber zur Verfügung stehen, und in einer Gleichwertigkeitsprüfung bestätigt wurde, dass der Ausländer nicht zu schlechteren Bedingungen beschäftigt wird als vergleichbare Einheimische.

Nur in der Beschäftigungsverordnung festgelegte Berufsgruppen, wozu allerdings alle Hochschulabsolventen zählen, können nach § 18 AufenthG zuwandern. 2010 entfielen 5.676 der 28.290 nach § 18 AufenthG vergebenen Aufenthaltstitel auf Absolventen inländischer Hochschulen, 2.347 auf IKT-Fachkräfte, 3.336 auf weitere akademische Berufe und 2.118 auf leitende Angestellte und Spezialisten. Leitende Angestellte und Spezialisten können nach § 19 AufenthG bisher auch direkt eine Niederlassungserlaubnis erhalten, wenn ihr Gehalt über der Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung liegt – ab August 2012 ist ein Gehalt in Höhe von zwei Dritteln der Beitragsbemessungsgrenze ausreichend. Nach dieser Regelung wanderten 2010 allerdings nur 219 Personen zu. Auch für Forscher und Selbstständige existieren besondere Regelungen, nach denen 211 Forscher und 1040 Selbstständige zuwanderten.

Mit der Einführung der „Blauen Karte EU“ im August 2012 verändern sich die Rahmenbedingungen für die Arbeitsmigration



Quelle: FDZ der statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Mikrozensus, 2009 (Scientific-Use File); eigene Berechnungen.

Abbildung 5: Herkunftsländer der zwischen 2004 und 2009 zugewanderten Hochschulabsolventen, Anteile in Prozent

<sup>3</sup> Absolventen inländischer Hochschulen benötigen keine Vorrang-, jedoch eine Gleichwertigkeitsprüfung.

### Arbeitsmarktmigration nach Deutschland nach Aufenthaltstitel, 2009 und 2010

	2009	2010
Zuwanderung zur Ausübung einer Beschäftigung nach § 18 AufenthG	25.053	28.290
<i>darunter</i>		
IKT-Fachkräfte (§ 27 Nr. 2 BeschV)	2.465	2.347
weitere akademische Berufe (§ 27 Nr. 1 BeschV)	2.418	3.336
Fachkräfte mit einem inländischen Hochschulabschluss (§ 27 Nr. 3 BeschV)	4.820	5.676
leitende Angestellte und Spezialisten (§ 28 BeschV)	2.212	2.118
Zugewanderte Hochqualifizierte, denen eine Niederlassungserlaubnis nach § 19 AufenthG erteilt wurde	169	219
Zugewanderte Forscher, denen eine Aufenthaltserlaubnis nach § 20 Abs. 1 AufenthG erteilt wurde	140	211
Zugewanderte Selbstständige, denen eine Aufenthaltserlaubnis nach § 21 AufenthG erteilt wurde	1.024	1.040
Gesamt	26.386	29.760

Quelle: Bundesamt für Migration und Flüchtlinge 2012.

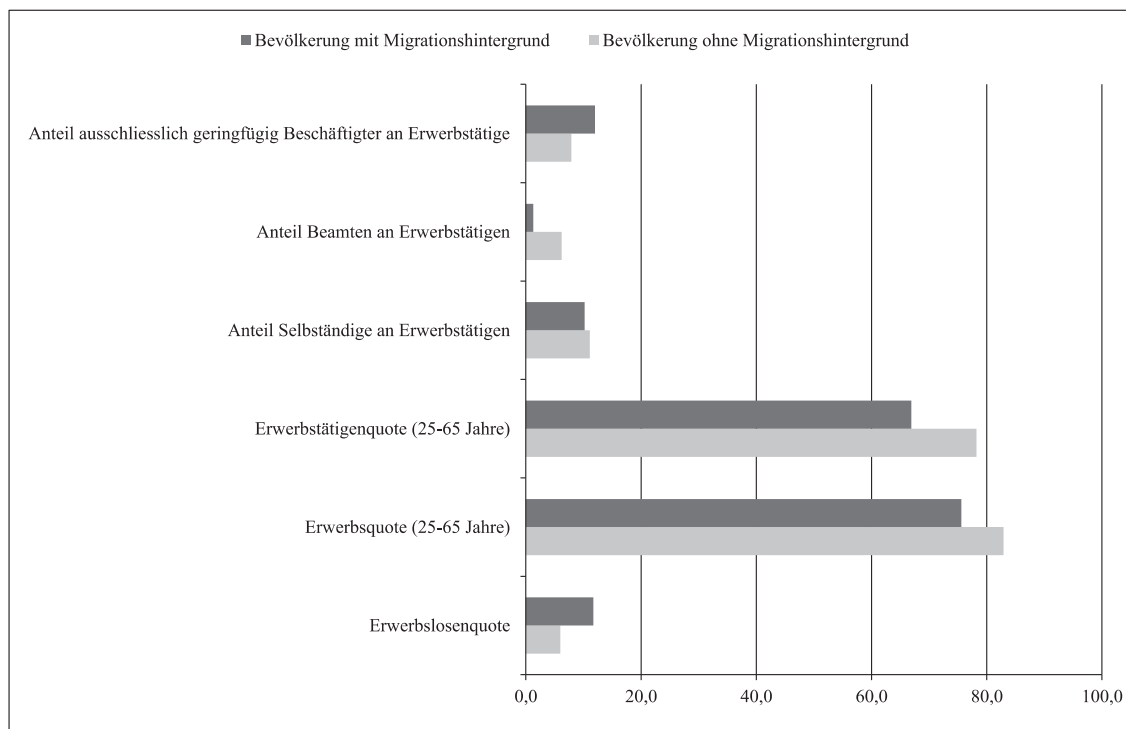
aus Drittstaaten massiv (vgl. Abschnitt 4.). Wie sich die veränderte Rechtslage auf die Arbeitskräftemigration nach Deutschland auswirken wird, ist schwer abzusehen. Für die Zuwanderung von Fachkräften aus Drittstaaten wie auch für die Zuwanderung aus den anderen EU-Ländern wird entscheidend sein, welche Perspektive Deutschland Erwerbstätigen aus diesen Ländern bieten kann. Dies wiederum hängt zu großen Teilen von der wirtschaftlichen Entwicklung und namentlich der zukünftigen Arbeitsmarktsituation in Deutschland ab.

### 3. Integration

Zuwanderer und Personen mit Migrationshintergrund stellen bereits heute einen großen Teil der deutschen Bevölkerung dar. Definiert man alle Personen, die selbst zugewandert sind oder nicht die deutsche Staatsbürgerschaft haben, wie auch solche, bei denen dies für deren Eltern zutrifft, als Personen mit Migrationshintergrund, lebten im Jahr 2010 rund 15,7 Mio. Migranten in Deutschland, die 19,3 Prozent der Gesamtbevölkerung entsprechen. 10,6 Mio. Personen oder 13,0 Prozent der Bevölkerung in Deutschland waren selbst zugewandert, die übrigen waren in Deutschland geboren. Mehr als die Hälfte der Personen mit Migrationshintergrund besitzt die deutsche Staatsbürgerschaft (Statistisches Bundesamt 2011a).

Auch am Arbeitsmarkt spielen Zuwanderer eine wichtige Rolle. 2010 hatten 7,6 Mio. Erwerbspersonen in Deutschland einen Migrationshintergrund, etwa 18 Prozent aller Erwerbspersonen (Statistisches Bundesamt 2011a). Allerdings weisen die Kennziffern des Arbeitsmarktes deutliche Unterschiede zwischen Migranten und Nichtmigranten auf: Die Erwerbslosenquote<sup>4</sup> von Menschen mit Migrationshintergrund lag 2010 mit 12 Prozent rund doppelt so hoch wie die Quote von Personen ohne Migrationshintergrund. Da zudem die Erwerbsbeteiligung von Menschen mit Migrationshintergrund etwas niedriger ist, ist der Unterschied bei den Erwerbstätigenquoten, also den Anteilen der Erwerbstätigen an der Gesamtbevölkerung, für zwischen 25- und 64-Jährige noch größer. Sie lag bei Menschen mit Migrationshintergrund 2010 mit 67 Prozent über 10 Prozentpunkte niedriger als die Erwerbstätigenquote von Menschen ohne Migrationshintergrund (Abbildung 6).

Wenn Menschen mit Migrationshintergrund erwerbstätig sind, arbeiten sie deutlich häufiger ausschließlich in geringfügiger Beschäftigung als Personen ohne Migrationshintergrund. Dies betrifft 12 Prozent der erwerbstätigen Migranten im Vergleich zu acht Prozent der Erwerbstätigen ohne Migrationshintergrund. Der Beamtenanteil ist hingegen unter den Menschen



Quelle: Statistisches Bundesamt 2011a; eigene Berechnungen.

Abbildung 6: Kennziffern zur Arbeitsmarktintegration von Personen mit Migrationshintergrund, 2010, jeweils in Prozent

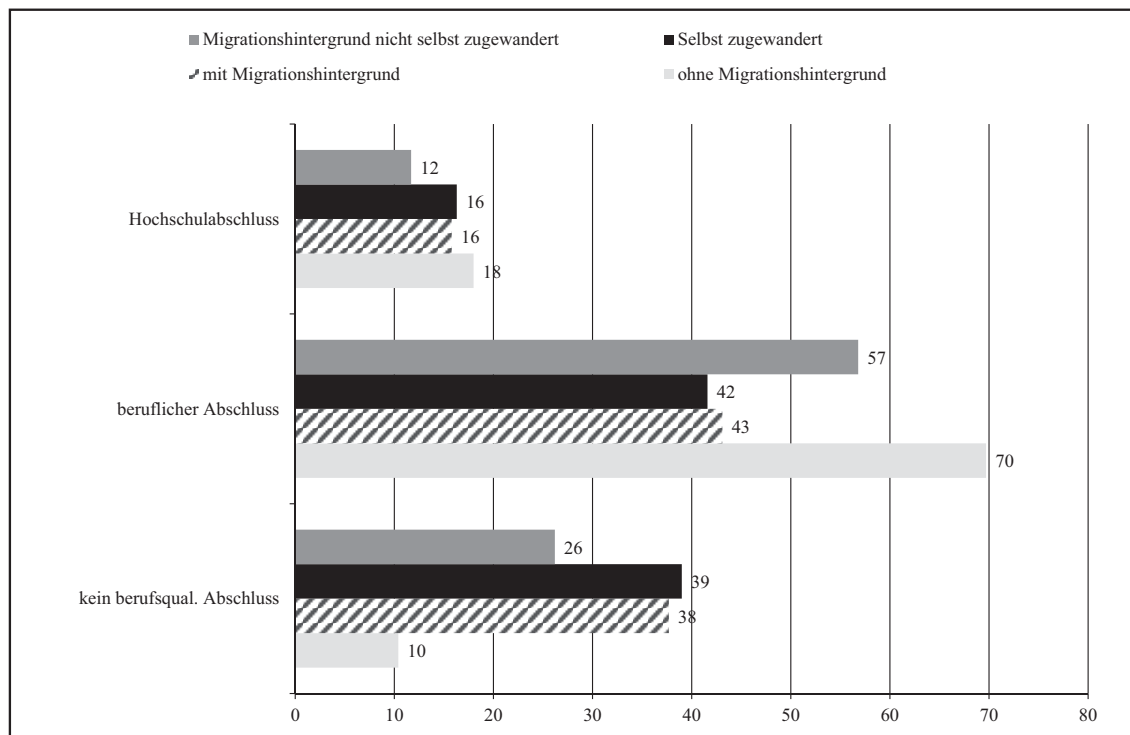
<sup>4</sup> Die Definition von Erwerbslosen und Erwerbstätigen folgt der Abgrenzung der ILO.



mit Migrationshintergrund mit einem Prozent noch verschwindend gering.

Ein Grund für die schwierigere Lage von Menschen mit Migrationshintergrund am Arbeitsmarkt ist ihre noch deutlich ungünstigere Qualifikationsstruktur. 38 Prozent der Migranten zwischen 25 und 65 Jahren haben keinen berufsqualifizierenden Abschluss im Vergleich zu zehn Prozent der Personen ohne Mi-

grationshintergrund. Selbst unter den in Deutschland geborenen Menschen mit Migrationshintergrund ist der Anteil der Personen ohne berufsqualifizierenden Abschluss mit 26 Prozent deutlich höher als bei Personen ohne Migrationshintergrund. Auf der anderen Seite verfügen nur zwölf Prozent der in Deutschland geborenen Personen mit Migrationshintergrund über einen Hochschulabschluss im Vergleich zu 18 Prozent der Personen ohne Migrationshintergrund (*Abbildung 7*).



Quelle: Statistisches Bundesamt, 2011a; eigene Berechnungen.

Abbildung 7: Qualifikationen von Personen mit Migrationshintergrund, 25 bis 65 Jahre, 2010, Anteile in Prozent

Allerdings sind die Erwerbslosenquoten von Personen mit Migrationshintergrund auch dann wesentlich höher, wenn man die unterschiedliche Qualifikationsstruktur berücksichtigt. So liegt die Erwerbslosenquote von Hochschulabsolventen mit Migrationshintergrund bei neun Prozent im Vergleich zu zwei Prozent bei Hochschulabsolventen ohne Migrationshintergrund. Auch bei beruflich Qualifizierten liegt die Erwerbslosenquote für Personen mit Migrationshintergrund mit zehn Prozent deutlich höher als die Quote von Personen ohne Migrationshintergrund (*Abbildung 8*).

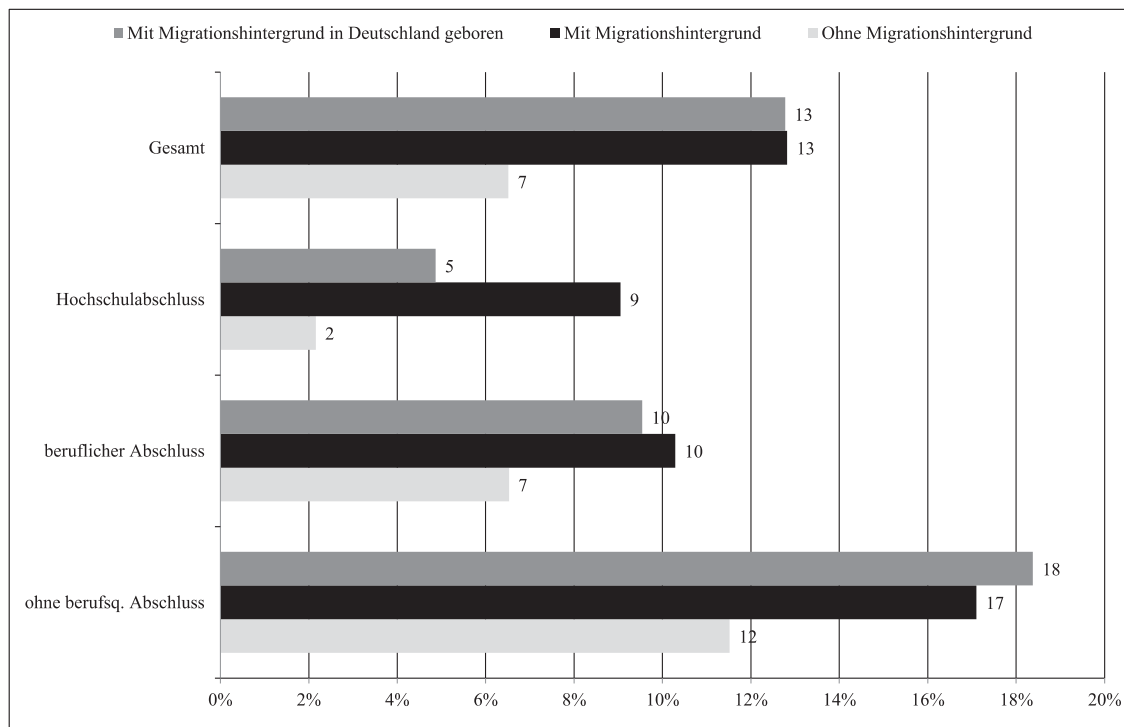
Zum Teil lassen sich die höheren qualifikationsspezifischen Erwerbslosenquoten von Menschen mit Migrationshintergrund dadurch erklären, dass sich in- und ausländische Abschlüsse inhaltlich und qualitativ unterscheiden und es Probleme bei der Anerkennung ausländischer Qualifikationen gibt. Allerdings sind die qualifikationsspezifischen Erwerbslosenquoten auch für in Deutschland geborene Menschen mit Migrationshintergrund deutlich höher als für Personen ohne Migrationshintergrund (*Abbildung 8*).

Langfristig sind die Bildungserfolge der Kinder von Zuwanderern entscheidend für eine erfolgreiche Integration. Bisher gibt es diesbezüglich in Deutschland noch deutliche Defizite. Während 2010 nur fünf Prozent der deutschen Abgänger die Schule ohne Abschluss verließen, traf dies auf 13 Prozent der Ausländer zu. 38 Prozent der Ausländer verließen die Schule mit einem Hauptschulabschluss im Vergleich zu nur 19 Prozent der Deutschen. Hingegen verließen 33 Prozent der Deutschen,

aber nur zwölf Prozent der Ausländer die Schule mit dem Abitur (*Abbildung 9*).

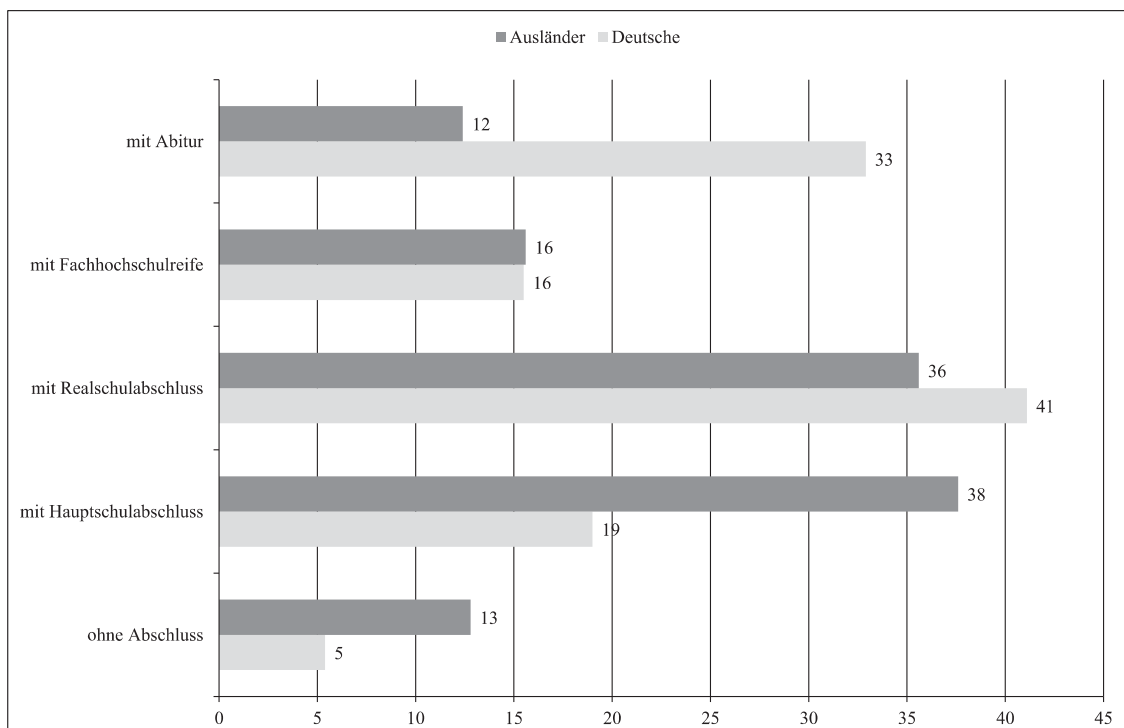
Der Vergleich zwischen Ausländern und Deutschen überzeichnet unter Umständen die Probleme von Migrantenkindern im deutschen Schulsystem, da viele der Kinder mit ausländischem Pass erst während der Schulzeit zugewandert sind. Allerdings ergibt eine Auswertung der Schulabschlüsse von 20- bis 25-jährigen Personen ein sehr ähnliches Bild: Während 2009 vier Prozent der Menschen ohne Migrationshintergrund in diesem Alter keinen Abschluss und 17 Prozent einen Hauptschulabschluss hatten, verfügten acht Prozent der in Deutschland geborenen jungen Menschen mit Migrationshintergrund über keinen Abschluss, weitere 27 Prozent von ihnen hatten einen Hauptschulabschluss. Auf der anderen Seite hatten 37 Prozent der jungen Menschen ohne Migrationshintergrund, aber nur 28 Prozent der in Deutschland Geborenen mit Migrationshintergrund das Abitur (*Abbildung 10*).

Junge Menschen mit Migrationshintergrund weisen also deutlich ungünstigere Werte bei wichtigen Kennziffern des Bildungssystems auf. Eine wesentliche Ursache hierfür sind mangelnde Sprachkompetenzen. In der PISA-Studie 2009 erreichten Schüler mit Migrationshintergrund bei der Lesekompetenz nur einen Durchschnittswert von 470 Punkten, wohingegen Jugendliche ohne Migrationshintergrund einen Wert von 514 Punkten erzielten (*Klieme et al. 2010*). Auch bei frühkindlichen Bildungsangeboten, die von überragender Bedeutung für den Bildungserfolg von Kindern mit Migrationshintergrund sind (*Anger et al. 2010*),



Quelle: FDZ der statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Mikrozensus, 2009 (Scientific-Use File); eigene Berechnungen.

Abbildung 8: Qualifikationsspezifische Erwerbslosenquoten, 2009, in Prozent



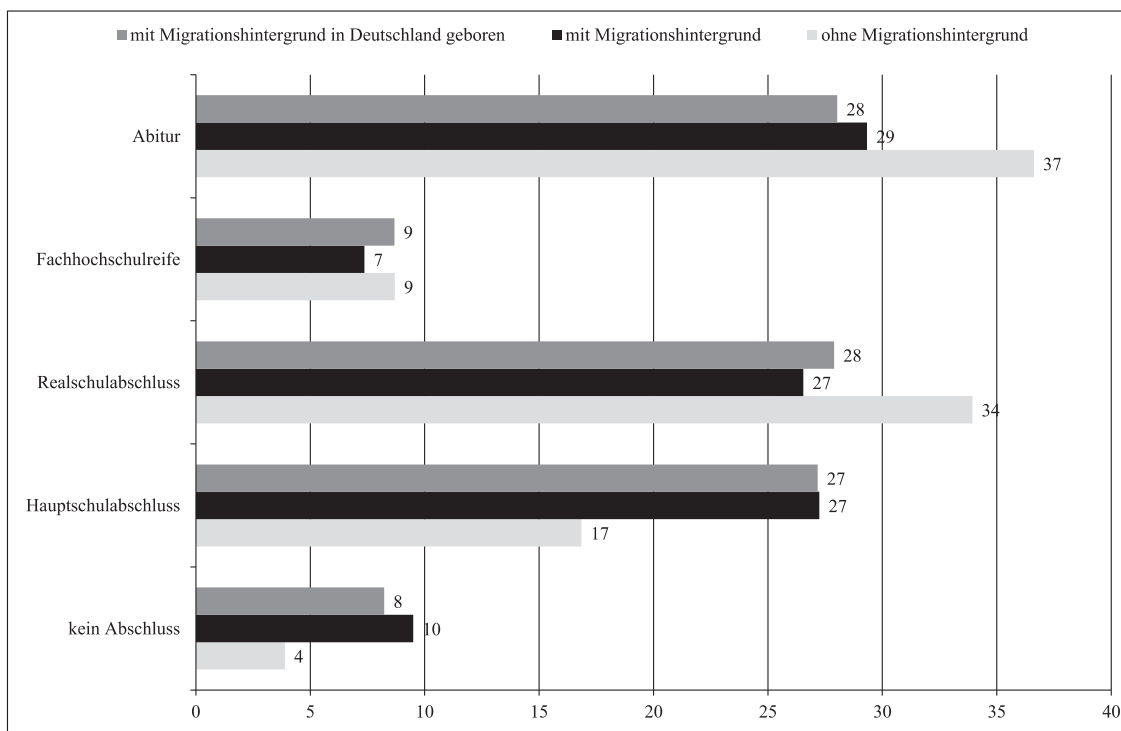
Quelle: Statistisches Bundesamt, 2011b; eigene Berechnungen.

Abbildung 9: Absolventen/Abgänger nach Schularten, 2010, in Prozent

ist der Abstand zu Kindern ohne Migrationshintergrund noch beträchtlich: 2010 besuchten 95 Prozent der Drei- bis Sechsjährigen ohne Migrationshintergrund, aber nur 86 Prozent der Kinder mit Migrationshintergrund eine Betreuungseinrichtung. Bei den unter Dreijährigen waren es nur 12 Prozent im Vergleich zu 28 Prozent der Kinder ohne Migrationshintergrund (Abbildung 11).

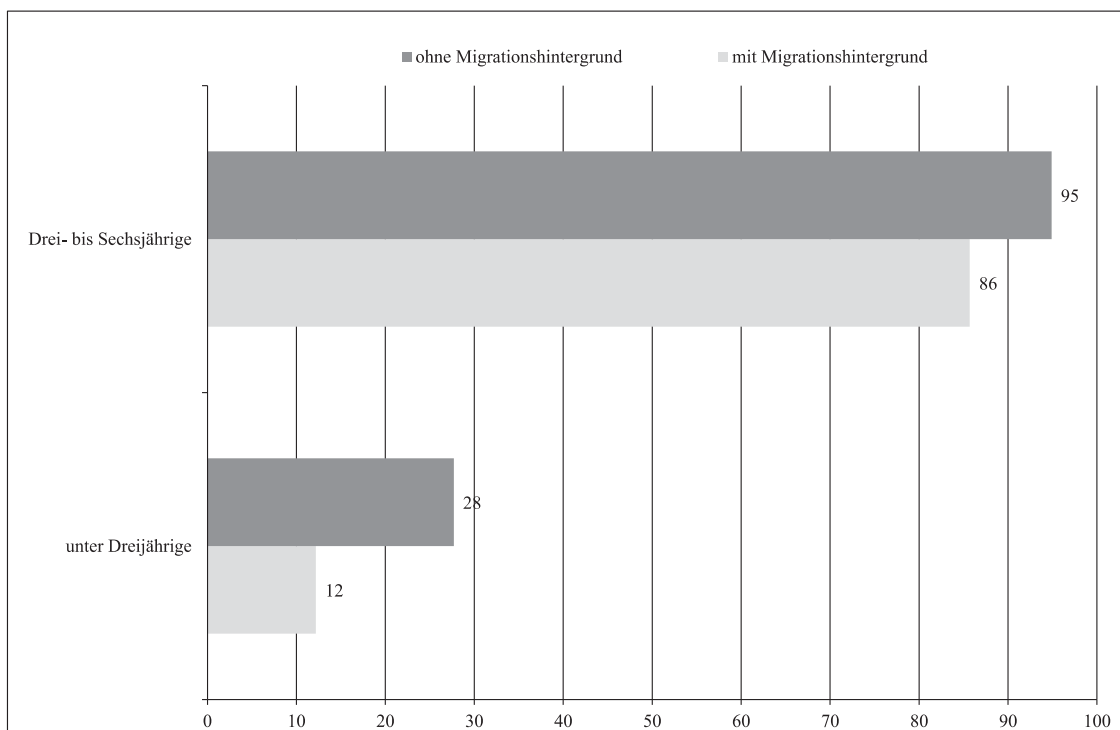
Alles in allem ergeben sich zwar am aktuellen Rand Verbesserungen bei einigen Kennziffern, etwa bei den Betreuungsquoten von Kindern mit Migrationshintergrund, bei der Ausbildungsbeteiligungsquote und bei der Quote der Schulabgänger mit einer (Fach-)Hochschulreife (Bundesregierung 2012). Dennoch wird deutlich, dass es in Deutschland sowohl bei der Integration von





Quelle: FDZ der statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Mikrozensus, 2009 (Scientific-Use File), eigene Berechnungen.

Abbildung 10: Schulabschlüsse von Personen zwischen 20 und 25 Jahren, 2009, Anteile in Prozent



Quelle: Bertelsmann Stiftung 2011.

Abbildung 11: Inanspruchnahme von Angeboten in der Kinderbetreuung, 2010, in Prozent

Migranten in den Arbeitsmarkt als auch bei der Integration der Kinder von Migranten in das deutsche Bildungssystem noch immer Herausforderungen gibt. Zwar wäre zu erwarten, dass bei einer verstärkten Zuwanderung hochqualifizierter Fachkräfte we-

niger Probleme auftreten würden als in dem Fall, dass die Zuwandererbevolkerung wie bisher zu überproportionalen Teilen aus Niedrigqualifizierten besteht. Dennoch zeigen die Daten, dass mit Blick auf die hier lebende Wohnbevölkerung mit Migra-

tionshintergrund nach wie vor Handlungsbedarf bei der Integration in Bildung und Beschäftigung besteht.

#### 4. Handlungsfelder für Migration und Integration

Die Zuwanderung qualifizierter Kräfte und die Hebung des Potenzials bereits in Deutschland lebender Migranten sind mit Blick auf die Gestaltung des demografischen Wandels komplementäre Strategien. Im Folgenden werden drei Ansatzpunkte zu ihrer Ausgestaltung diskutiert: Zum Ersten geht es um die Verbesserung des Arbeitsmarktzugangs für Ausländer, zum Zweiten um die Erhöhung der Nettozuwanderung und zum Dritten um die Verbesserung des Bildungsstandes von Zuwanderern und ihren Nachkommen.

##### 4.1 Verbesserung des Arbeitsmarktzugangs für Zuwanderer

Die Anerkennung ihrer im Ausland erworbenen Bildungsabschlüsse stellte bisher für viele Zuwanderer, die in Deutschland erwerbstätig werden wollen, eine enorme Hürde dar. Eine Auswertung des Mikrozensus 2008 ergab, dass zu dieser Zeit überhaupt nur 20 Prozent der Personen, die mit ausländischen Bildungsabschlüssen nach Deutschland gekommen waren, einen Antrag auf Anerkennung ihrer Qualifikationen gestellt hatten (Riesen et al. 2010). Werden ausländische Qualifikationen nicht anerkannt, können Zuwanderer aber nicht in gesetzlich reglementierten Berufen, wie z. B. Wirtschaftsprüfer oder Apotheker, arbeiten. Für die Ausübung nicht reglementierter Berufe ist die Anerkennung des Abschlusses zwar keine Voraussetzung, jedoch fällt es Arbeitgebern häufig schwer, die Qualifikationen von Zuwanderern einzuschätzen, wenn diese nicht einem inländischen Abschluss zugeordnet sind.

Momentan leben in Deutschland über zwei Millionen Personen mit ausländischen Wurzeln, die ihre berufliche Aus- oder Weiterbildung noch vor ihrer Einwanderung abgeschlossen haben. Ein Großteil von ihnen kommt aus Polen, Russland und der Türkei. Häufig bringen sie Abschlüsse aus den Bereichen Ingenieurwesen, Handwerk, Medizin oder Pflege mit. Damit sind sie theoretisch attraktive Fachkräfte in aktuell gefragten Engpassberufen. Allerdings arbeiten sie nur selten im erlernten Beruf: So sind maximal 30 Prozent der Zuwanderer mit ausländischen Ingenieurqualifikationen auch tatsächlich als Ingenieure tätig (Riesen et al. 2010).

Erst seit Inkrafttreten des Berufsqualifikationsfeststellungsgesetzes im April 2012 haben alle Zuwanderer in Deutschland einen Anspruch auf Prüfung und gegebenenfalls Anerkennung ihrer Bildungsabschlüsse. Dabei wird auf Antrag des Zuwanderers sein im Ausland erworbener Berufsabschluss (inklusive seiner Weiterbildungen) mit einer deutschen Referenzqualifikation verglichen, die bereits im Antrag festgelegt werden muss. Als Referenzqualifikationen kommen alle Aus- und Fortbildungsabschlüsse im dualen System und alle bundesrechtlich reglementierten Berufe in Frage. Die zuständigen Stellen bescheinigen entweder die Gleichwertigkeit zwischen ausländischem Berufsabschluss und Referenzqualifikation oder stellen die vorhandenen Qualifikationen dar und beschreiben die Unterschiede zum deutschen Abschluss, wenn diese wesentlich sind. Die Gleichwertigkeitsprüfung ist für den Antragsteller kostenpflichtig; als Verfahrensdauer sind bis zu drei Monaten vorgesehen.

Um die Zuständigkeit bei der Prüfung ausländischer Berufsabschlüsse zu bündeln, haben die Kammern mit der IHK-FOSA (Foreign Skill Approval) eigens ein neues Kompetenzzentrum eingerichtet. Dennoch sind die Zuständigkeiten für die Anerkennung ausländischer Bildungsabschlüsse noch immer auf viele verschiedene Stellen verteilt (Abbildung 12), was es für Zuwanderer schwierig machen kann, den richtigen Ansprechpartner zu finden. Zudem fehlen in vielen Fällen noch adäquate Zuordnungen zwischen ausländischen und deutschen Bildungsabschlüssen, sodass Entscheidungen uneinheitlich ausfallen können.

Ein weiteres Problem entsteht dadurch, dass ausländische Abschlüsse häufig andere Inhalte umfassen als inländische. Diese Abschlüsse könnten dann zwar prinzipiell anerkannt werden, aber es müsste eine Nachqualifizierung in den Ausbildungsinhalten stattfinden, die nicht abgedeckt sind. Bisher existieren allerdings in Deutschland keine flächendeckenden Angebote für derartige Nachqualifizierungen. Das führt dazu, dass auch in Zukunft eine beträchtliche Zahl ausländischer Bildungsabschlüsse nicht anerkannt werden können.

Unter anderem deshalb bleibt die Anerkennung ausländischer Bildungsabschlüsse ein wichtiger Schritt zur Verbesserung des Arbeitsmarktzugangs für Zuwanderer. Mit zwei großen Portalen unterstützt die Bundesregierung die angestrebte Herstellung von Gleichwertigkeit von Bildungsabschlüssen. Nach überschlägigen Berechnungen könnte durch eine verbesserte Anerkennung ein Potenzial von bis zu 300.000 zusätzlichen Fachkräften für den deutschen Arbeitsmarkt mobilisiert werden (BMBF 2012).

##### 4.2 Erhöhung der Nettozuwanderung

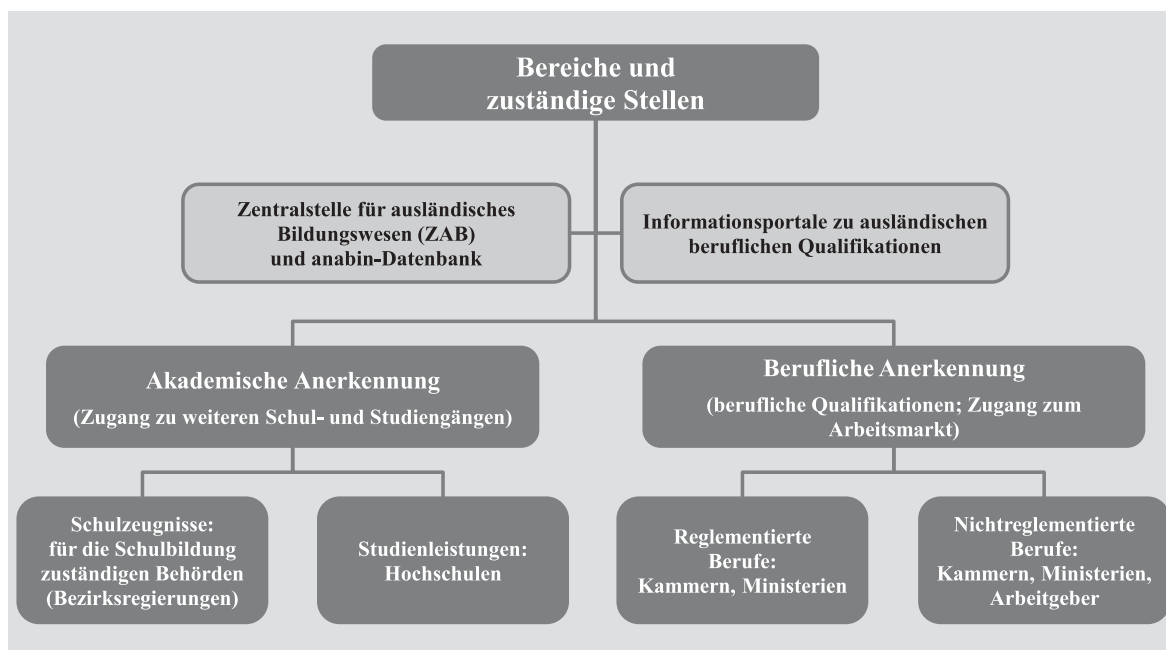
Die Nettozuwanderung kann einerseits durch eine höhere Einwanderung und andererseits durch eine verringerte Abwanderung erhöht werden. Betrachtet man zunächst die Einwanderungsseite, so werden sich mit den Reformen des Zuwanderungsrechts ab August 2012 die Rahmenbedingungen für die Zuwanderung hochqualifizierter Personen aus Nicht-EU-Staaten deutlich verändern (Deutscher Bundestag 2012; Deutscher Bundestag 2012): Es wird ein neuer befristeter Aufenthaltstitel „Blaue Karte EU“ für ausländische Arbeitnehmer mit einer akademischen oder einer vergleichbaren Qualifikation und einem bestimmten Mindestabkommen eingeführt. Inhaber der Blauen Karte erhalten grundsätzlich nach 33 Monaten eine Niederlassungserlaubnis. Auch Familienangehörige von Inhabern eines Aufenthaltstitels erhalten das Recht auf eine unbeschränkte Ausübung einer Erwerbstätigkeit. Das für den neuen Aufenthaltstitel nachzuweisende Mindestarbeitseinkommen wird von 66.000 auf 44.800 Euro abgesenkt. Die Vorrangprüfung, wonach von Arbeitgebern der Nachweis zu erbringen war, dass für den jeweiligen Arbeitsplatz kein inländischer Arbeitnehmer zur Verfügung steht, entfällt. Für Berufe, die vom Bundesarbeitsministerium als sogenannte Mangelberufe eingestuft werden (z. B. Ingenieure, IT-Spezialisten, Ärzte), wird die Einkommensgrenze sogar auf 34.900 Euro abgesenkt.

Darüber hinaus wird ausländischen Studierenden an deutschen Hochschulen der Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt erleichtert. Die erlaubnisfreie Beschäftigung von Studierenden wird von 90 auf 120 Tage erhöht, die Frist zur Arbeitsplatzsuche wird von zwölf auf 18 Monate mit uneingeschränkter Erwerbstätigkeit in dieser Zeit verlängert. Zudem wird für arbeitsplatzsuchende Akademiker ein sechsmonatiges Visum ausgestellt, mit dem sie einen Arbeitsplatz in Deutschland suchen können. Für Absolventen von Berufsausbildungen wird eine einjährige Suchphase mit uneingeschränkter Erwerbstätigkeit in dieser Zeit eingeführt. Schließlich werden auch die Anforderungen an Unternehmensgründer zur Erreichung eines Aufenthaltstitels abgesenkt.

Mit der Umsetzung der Hochqualifizierten-Richtlinie der EU sendet Deutschland ein klares Signal aus, dass es einen privilegierten Aufenthaltsstatus für jene Ausländer geben soll, die dauerhaft in den Arbeitsmarkt integriert werden können. Spürbar sind auch die Fortschritte für ausländische Studierende. Durch die Verbesserungen bei der Dauer der Arbeitssuche nach einem erfolgreichen Studienabschluss in Deutschland erhöht sich die Wahrscheinlichkeit, dass hochqualifizierte junge Menschen aus dem Ausland auch nach dem Studium hier bleiben werden. Die neuen Regeln könnten dazu beitragen, dass Deutschland mehr als bisher vom weltweiten Zuwachs der Studierendenzahlen profitiert und die Erträge der Bildungsinvestitionen auch stärker im Land verbleiben können.

Entwicklungsfähig bleiben an den neuen Regelungen mindestens drei Punkte: Erstens ist der neue Aufenthaltstitel dem

## Komplizierte Anerkennungspraxis



Quelle: Eigene Darstellung.

Abbildung 12: Zuständigkeiten für die Anerkennung ausländischer Abschlüsse

Grundsatz nach weiterhin befristet. Zweitens müssen trotz der Abschaffung der Vorrangprüfung die Arbeitsagenturen bei der für Mangelberufe abgesenkten Einkommensgrenze noch immer eine Gleichwertigkeit der von Ausländern mitgebrachten Qualifikation bescheinigen. Allerdings gilt diese als bescheinigt, wenn die Arbeitsagenturen nicht binnen zwei Wochen widersprochen haben. Drittens wird das Augenmerk ausschließlich auf die akademischen Abschlüsse gerichtet. Engpässe am deutschen Arbeitsmarkt gibt es aber derzeit auch im Bereich der beruflich Qualifizierten.

Deutschland sollte sich daher auch für beruflich Qualifizierte aus Nicht-EU-Staaten öffnen. Mit einer qualifikationsgesteuerten Zuwanderung basierend auf einer Kombination aus einer festgelegten Zuwandererzahl und einem Punktemodell könnte auch die Zuwanderung beruflich Qualifizierter zu Erwerbszwecken passgenau auf den deutschen Arbeitsmarkt zugeschnitten werden. Länder wie Kanada oder Australien machen mit Punktesystemen bereits seit vielen Jahren gute Erfahrungen und haben erfolgreich Fachkräfte aus aller Welt attrahiert.

Im Sinne der Etablierung einer Willkommenskultur wäre es ferner auch hilfreich, die komplizierte Regelung für den internationalen Personalaustausch innerhalb von international agierenden Unternehmen in den Blick zu nehmen. Bisher unterliegt der Personalaustausch einem mehrstufigen Behördenverfahren (Antrag auf Erteilung eines Einreisevisums bei der deutschen Auslandsvertretung, Prüfung durch die Ausländerbehörde, danach durch das Bundesverwaltungsamt, danach durch die Zentralstelle Auslands- und Fachvermittlung der Bundesagentur für Arbeit, danach Stellungnahme des aufnehmenden Unternehmens, danach wieder zurück an die Ausländerbehörde, an das Bundesverwaltungsamt und an die Auslandsvertretung). Hier könnte eine Art Rahmenvereinbarung nach dem Muster der „blanket petition“ in den USA das für einen internationalen Personalaustausch erforderliche Verfahren erheblich beschleunigen (Beirat Integration 2012, S. 28).

Bei einem Perspektivenwechsel hin zur Verminderung der Auswanderung drängt sich naturgemäß die lange Jahre geführte „Brain Drain“-Diskussion auf (Sachverständigenrat für Zuwanderung und Integration 2010; Prognos 2008). Allerdings ist der

Befund eines Brain Drain mehr als unsicher, denn um überhaupt das Ausmaß der Abwanderung von Fachkräften abschätzen zu können, müsste die Wanderungsstatistik um Qualifikationsmerkmale ergänzt werden. Auf der Basis einzelner Studien deutet sich an, dass eine dauerhafte Auswanderung ein eher sehr seltenes Phänomen ist, da der Großteil der im Ausland erwerbstätigen Deutschen wieder zurückkehrt: Der Umfang der Rückwanderungen zeigt, dass sich etwa drei Viertel aller international mobilen Deutschen ausschließlich temporär im Ausland aufhalten. Insbesondere Hochschulabsolventen ziehen einen zeitlich nur begrenzten Fortzug vor (Liebau/Schupp 2010). Auch deutsche Fachkräfte wandern meist nur zeitweise aus, oft aus Karrieregründen. Laut einer Erhebung (DAAD 2012) blieben nur rund vier Prozent aller im Jahr 2010 im Ausland tätigen deutschen Wissenschaftler zwei Jahre oder länger dort, der größere Teil kehrte vor Ablauf eines Jahres wieder zurück. Alles in allem kann man deshalb mit Blick auf die Wanderungsbewegungen deutscher Hochqualifizierter zu dem Ergebnis gelangen, dass es sich weniger um einen „brain drain“ als vielmehr um eine „brain circulation“ handelt (Diehl/Mau/Schupp 2008).

Umso wichtiger sind daher Überlegungen, wie Deutschland für in- und ausländische Fachkräfte noch attraktiver werden kann. Dabei sind unter anderem das Steuer- und Abgabensystem und die Gestaltung von beruflichen Laufbahnen an Universitäten und staatlichen Forschungseinrichtungen zu überdenken. Auch sollte geprüft werden, wie die Rückkehr deutscher Fachkräfte aus dem Ausland erleichtert werden kann. Insgesamt sollten künftige Fachkräftesicherungsstrategien das Wanderungsgeschehen noch sehr viel systematischer als bisher in den Blick nehmen. Dies gilt dezidiert auch für die Rekrutierungsüberlegungen von Unternehmen, die das Thema Rekrutierung im Ausland bisher alles andere als systematisch bearbeiten (OECD 2011).

### 4.3 Verbesserung des Bildungsstands von Zuwanderern und ihren Nachfahren

Qualifikationen sind der Schlüssel zur Verbesserung der Integration von Migrantinnen in den deutschen Arbeitsmarkt und die deutsche Gesellschaft. Dies gilt sowohl für Personen, die selbst

zugewandert sind, als auch für deren Nachfahren. Die Anerkennung ausländischer Abschlüsse und Nachqualifikationsangebote zur Erlangung der Gleichwertigkeit zu deutschen Abschlüssen sind für den Zugang von Zuwanderern zum deutschen Arbeitsmarkt von großer Bedeutung. Daneben spielen aber auch Sprachkenntnisse eine wichtige Rolle. Eine gute Basis für den Erwerb profunder Kenntnisse der deutschen Sprache bieten die Integrationskurse, auf die allerdings nur Zuwanderer aus Nicht-EU-Staaten einen Anspruch haben. Zusätzlich wären darüber hinausgehende, stärker berufsbezogene Sprachkurseangebote wünschenswert. Ferner ist darüber nachzudenken, für Personen ohne beruflichen Abschluss, die etwa im Zuge humanitärer Zuwanderung nach Deutschland gekommen sind, Ausbildungsangebote zu definieren, die den Spracherwerb mit dem Erwerb eines beruflichen Abschlusses verbinden. Insgesamt sollte weiter daran gearbeitet werden, dass Zuwanderer in Deutschland ein Umfeld vorfinden, das es ihnen möglichst einfach macht, die Qualifikationen zu erlangen, die ihnen für die Integrationen in den deutschen Arbeitsmarkt fehlen.

Die Qualifizierung von Personen, die ihre Ausbildung im Ausland erhalten haben, ist nicht die einzige Herausforderung für die Integrationspolitik. Dazu zählen zusätzlich zu den Maßnahmen einer nachholenden Integrationsförderung, wie sie mit dem „Nationalen Aktionsplan Integration“ auf den Weg gebracht wurden, dezidierte weitere Anstrengungen im Bildungssystem für die hier geborenen und aufwachsenden Kinder von Zuwanderern, die mit Zugangsnachteilen gegenüber Kindern ohne Migrationshintergrund zu kämpfen haben. Damit Kinder aus Haushalten, in denen nicht Deutsch gesprochen wird, gleiche Bildungschancen erhalten wie Kinder ohne Migrationshintergrund, müssen sie die deutsche Sprache bereits in früher Kindheit sehr gut beherrschen. Hierfür sind gezielte Angebote zur Verbesserung der Sprachfähigkeit für diese Kinder insbesondere im Rahmen der frühkindlichen Bildung notwendig. Auch sind zusätzliche Ganztagsbetreuungsangebote vonnöten, da diese den Kindern Zeit zur Sprachpraxis geben und sich insbesondere bei Kindern aus bildungsfernen Schichten positiv auf die Bildungslaufbahnen auswirken (Entwisle/Alexander/Olson 1997).

### 5. Fazit

Ohne eine verstärkte Zuwanderung ausländischer Fachkräfte und eine bessere Integration von Personen mit Migrationshintergrund in den deutschen Arbeitsmarkt sind die Herausforderungen des demografischen Wandels für Deutschland deutlich größer als ohne eine aktive und konsistente Zuwanderungs- und Integrationspolitik. Mit der Einführung der Blauen Karte und den weiteren Reformen des Zuwanderungsrechts zum August 2012 wird die Erwerbsmigration von Akademikern nach Deutschland aus Nicht-EU-Staaten wesentlich erleichtert. Es bleibt abzuwarten, inwieweit dadurch die Zuwanderung von Fachkräften nach Deutschland zunehmen wird. Die auf den Weg gebrachte Reform des Zuwanderungsrechts verbessert aber im Verbund mit einer günstigen Arbeitsmarktlage und einer dezidierten Willkommenskultur (Beirat Integration 2012) die Chancen dafür, dass Deutschland als Zuwanderungsland und als Zielland von Arbeitsmigration deutlich attraktiver werden wird als in der vergangenen Dekade.

Neben der Anwerbung ausländischer Fachkräfte stellt auch die Integration von Zuwanderern in den deutschen Arbeitsmarkt für Deutschland immer noch eine Herausforderung dar. Mit dem Berufsanerkennungsgesetz hat es zwar auch hier eine substanzielle Verbesserung gegeben. Es bleibt aber als unveränderte Herausforderung bestehen, dass selbst bei gleichem Bildungsniveau die Erwerbsbeteiligung von Zuwanderern deutlich niedriger als jene von Personen ohne Migrationshintergrund ist und die Kinder von Zuwanderern im Schnitt ein wesentlich niedrigeres Bildungsniveau als die Kinder von Einheimischen erreichen. Um diesen Herausforderungen entgegenzuwirken, muss einerseits die Verwendbarkeit ausländischer Qualifikationen am Arbeitsmarkt auch neben der reinen Anerkennung ausländischer Bildungsab-

schlüsse durch gezielte Nachqualifizierungsangebote gestärkt werden. Andererseits muss die Sprachförderung für Migranten gegebenenfalls auch dadurch ausgebaut werden, dass insbesondere auf jene Haushalte geachtet wird, in denen das Erlernen der deutschen Sprache für Kinder erschwert ist. Vor allem der Angleichung der Möglichkeiten zur frühkindlichen Bildung kommt hier eine besondere Bedeutung zu.

### Literatur

- Anger, C./Erdmann, V./Plünnecke, A./Riesen, I. (2010): Integrationsrenditen – Volkswirtschaftliche Effekte einer besseren Integration von Migranten, IW-Analysen, Nr. 66, Köln.
- Beirat Integration (2012): Willkommen. „Working and living in Germany – Your Future!“ Empfehlungen für einen gesamtgesellschaftlichen Paradigmenwechsel in der Einwanderungspolitik im Sinne einer Willkommenskultur, Nürnberg.
- Bertelsmann Stiftung (2011): Ländermonitor Frühkindliche Bildungssysteme 2010, Gütersloh.
- Bundesagentur für Arbeit (2012): Arbeitsmarkt in Zahlen – Arbeitslose nach Rechtskreisen – Jahreszahlen 2011, Nürnberg.
- Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (2012): Migrationsbericht 2010, Nürnberg.
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (2012): Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen, Internetnachricht vom 5. 4. 2012, Zugriff unter <http://www.bmbf.de/de/15644.php> vom 7. Juli 2012.
- Bundesregierung (2012): 9. Bericht der Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration über die Lage der Ausländerinnen und Ausländer in Deutschland, Berlin.
- Deutscher Akademischer Austauschdienst (DAAD) (2012): Wissenschaft weltoffen 2012, Hannover.
- Deutscher Bundesrat (2012): Gesetz zur Umsetzung der Hochqualifizierten-Richtlinie der Europäischen Union, Drucksache 236/12, Berlin.
- Deutscher Bundestag (2012): Entwurf eines Gesetzes zur Umsetzung der Hochqualifizierten-Richtlinie der Europäischen Union, Drucksache 17/8682, Berlin.
- Diehl, C./Mau, S./Schupp, J. (2008): Auswanderung von Deutschen: kein dauerhafter Verlust von Hochschulabsolventen, DIW-Wochenbericht 5/2008, S. 49–55, Berlin.
- Entwisle, D./Alexander, K./Olson, L. (1997), Children, schools, and inequality, Boulder (Colorado).
- Ette, A./Sauer, L. (2010): Auswanderung aus Deutschland. Daten und Analysen zur internationalen Migration deutscher Staatsbürger, Wiesbaden.
- Geis, W. (2012): Der Beitrag der Zuwanderung zur Fachkräftesicherung, IW-Trends, Zeitschrift für empirische Wirtschaftsforschung, Heft 2, S. 85–98, Köln.
- Klieme, E./Artelt, C./Hartig, J./Jude, N./Köller, O./Prenzel, M./Schneider, W./Stanat, P. (2010): PISA 2009 – Bilanz nach einem Jahrzehnt, Münster.
- Liebau, E./Schupp, J. (2010): Auswanderungsabsichten: Deutsche Akademiker zieht es ins Ausland – jedoch nur auf Zeit, DIW-Wochenbericht 37/2010, S. 2–9, Berlin.
- OECD (2011): Preliminary Findings from the joint OECD-DIHK employer survey 2011, Berlin.
- (2012): International Migration Outlook 2012, Paris.
- Prognos (2008): Gründe für die Auswanderung von Fach- und Führungskräften aus Wirtschaft und Wissenschaft, Gutachten im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Technologie, Berlin.
- Riesen, I./Werner, D./Zetzsche, I./Klempert, A. (2010): Machbarkeitsstudie zum Aufbau eines berufs- und länderübergreifenden Informationsportals (Datenbank) zur Erschließung der

Beschäftigungspotenziale von Migranten und Migrantinnen, Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Technologie (BMWi), Köln.

Sachverständigenrat für Zuwanderung und Integration (2010): Einwanderungsgesellschaft 2010 – Jahresgutachten 2010 mit Integrationsbarometer, Essen.

Statistisches Bundesamt (2009): Demografischer Wandel in Deutschland – Heft 4: Auswirkungen auf die Erwerbspersonenzahl, Wiesbaden.

- (2011a): Bevölkerung mit Migrationshintergrund – Ergebnisse des Mikrozensus 2010, Fachserie 1 Reihe 2.1, Wiesbaden.
- (2011b): Allgemeinbildende Schulen – Schuljahr 2010/2011, Fachserie 11, Reihe 1, Wiesbaden.
- (2012a): Wanderungen – 2010, Fachserie 1 Reihe 1.2, Wiesbaden.
- (2012b): Bevölkerung und Erwerbstätigkeit – Vorläufige Wanderungsergebnisse 2011, Wiesbaden.