

Hoch qualifizierte Migrantinnen und Migranten

Deckung des Fachkräftebedarfs durch Zuwanderung, Integrationsaspekte und Kosten der Nichtintegration

► Die Zuwanderung von Hochqualifizierten gewinnt im Rahmen der Fachkräftedebatte sowohl in Deutschland als auch europa- und weltweit an Bedeutung und wird infolge des demografischen Wandels oder im Rahmen der EU bezüglich der Einführung der Blauen Karte EU diskutiert. Der Beitrag befasst sich mit Voraussetzungen, Implikationen und Nutzen einer gesteuerten Zuwanderung. Auf der Grundlage von Fachkräfteprognosen wird der Bedarf an hoch qualifizierten Migrantinnen und Migranten dargestellt und auf Kosten der Nichtintegration hingewiesen. Zudem werden die Ergebnisse einer Befragung des Bundesamts für Migration und Flüchtlinge (BAMF) vorgestellt, die Aufschluss über Motive und Bleibeabsichten hoch qualifizierter eingewanderter Fachkräfte geben. Die Autoren plädieren abschließend für eine ganzheitliche Migrations- und Integrationspolitik und benennen zentrale Handlungsfelder.



BARBARA HEB

Dipl.-Volkswirtin, Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, Nürnberg



HANS DIETRICH VON LOEFFELHOLZ

Dr.rer.pol., Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, Nürnberg

Bedarf an Hochqualifizierten

Hoch qualifizierte Zuwanderer stehen nicht erst seit heute im Fokus des öffentlichen Interesses (zu einer generellen Übersicht vgl. z. B. HUNGER 2003; SAUER 2004; KOLB 2005). Bereits seit Ende der 1980er Jahre gestalten viele OECD-Länder die Einreisebedingungen für Hochqualifizierte gezielt attraktiver; dies hat sich in den letzten Jahren noch verstärkt (vgl. OECD 2008). Infolge des demografischen Wandels und des technologisch bedingt weiter steigenden Bedarfes an gut ausgebildeten Fachkräften wird der Fachkräftemangel in den kommenden Jahren zunehmen. Bereits im Aufschwung 2006 bis Mitte 2008 und noch mehr in der derzeit expansiven Konjunktur bekommen die Unternehmen – je nach betroffenen Regionen und Sektoren – den Fachkräftemangel mehr oder weniger stark zu spüren. Das Institut der deutschen Wirtschaft bezifferte schon 2006 den Verlust an Wertschöpfung durch den Fachkräftemangel auf 3,5 Mrd. Euro pro Jahr (vgl. KOPPEL 2007). Vor allem größere Mittelständler klagen aktuell, wie schwer es sei, Expertinnen und Experten zu gewinnen.

Laut Prognos-Institut dürfte 2030 bei konstanter Erwerbsbeteiligung und Arbeitszeit der Mangel an Arbeitskräften bei rund 5,2 Mio. liegen (vgl. Prognos 2008). Vor allem Arbeitnehmer/-innen mit Hochschulabschluss oder beruflichem Abschluss werden demnach zur Mangelware. Besonders knapp werden Ingenieurinnen und Ingenieure sowie Naturwissenschaftler/-innen in den sogenannten MINT-Berufen (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft, Technik) sein. Allein die von Prognos unterstellte Verlängerung der jährlichen Arbeitsstunden je Erwerbstätigen von heute 1 400 auf rund 1 500 im Jahr 2030 sowie der Anstieg der Erwerbsquote von 80 auf 92 Prozent reichen nicht aus, um diesen Trend zu stoppen. Vielmehr müsse auch über eine längere Lebensarbeitszeit und eine steigende Zuwanderung nachgedacht werden, heißt es. Auch das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) betonte bereits vor drei Jahren, dass mittelfristig breiterer Akademikermangel zu erwarten sei (vgl. BIRSACK u. a. 2008). Es weist darauf hin, dass sich das Erwerbspersonenpotenzial bis 2025 demografisch bedingt um rund 7 Mio., d. h. im

Durchschnitt um 390 000 Personen pro Jahr, verringern wird (vgl. FUCHS/ZIKA 2010).

Die Erhöhung des Angebots an qualifizierten Erwerbspersonen ist somit wirtschaftspolitisch ein zentrales Anliegen. Im Jahreswirtschaftsbericht 2011 betont die Bundesregierung, dass der Zugang von ausländischen Fachkräften systematisch an den Bedürfnissen des deutschen Arbeitsmarkts ausgerichtet und nach zusammenhängenden, klaren, transparenten und gewichteten Kriterien wie Bedarf, Qualifizierung und Integrationsfähigkeit gestaltet werden muss. Zusätzliche Anstrengungen erscheinen umso dringlicher, als auch das Ende der Übergangsregelung zur Einschränkung der Arbeitnehmerfreizügigkeit für die im Jahr 2004 der EU beigetretenen Mitgliedstaaten zum 1. Mai 2011 kaum eine Konzentration der Migrationsbewegungen auf Deutschland erwarten lässt (vgl. BAAS/BRÜCKER 2010). In einer aktuellen Publikation nennt die Bundesagentur für Arbeit zehn Handlungsfelder, um eine nachhaltige Versorgung der deutschen Wirtschaft mit Fachkräften zu erreichen (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2011, S. 36; sowie das Interview mit FRANK-JÜRGEN WEISE in diesem Heft); darunter auch die Steuerung der Zuwanderung zur Gewinnung von 400 000–800 000 Fachkräften aus dem Nicht-EU-Ausland (sog. „Drittstaaten“) in den nächsten 15 Jahren. Dies entspräche jahresdurchschnittlich 27 000 bis 54 000 Personen. 2009 sind indes laut Ausländerzentralregister (AZR) nur 17 000 Fachkräfte gekommen. Zusätzlich sind laut AZR zwar auch noch rund 12 000 Hochschulabsolventinnen/-absolventen, Akademiker/-innen sowie leitende Angestellte, gut 4 400 Mitarbeiter/-innen internationaler Unternehmen, 140 Forscher/-innen und 169 Hochqualifizierte als Erwerbsmigranten nach Deutschland eingereist, wie viele darunter und unter den vorgenannten Fachkräften aber für eine längere Frist in Deutschland bleiben und dem Arbeitsmarkt dauerhaft zur Verfügung stehen, ist sehr unsicher.

Das **Ausländerzentralregister (AZR)** ist eine bundesweite personenbezogene Datenbank, die Informationen über Ausländerinnen und Ausländer mit einer Aufenthaltsdauer von über drei Monaten enthält, die sich in Deutschland aufhalten oder aufgehalten haben. Aus dem AZR können die aktuell erteilten Aufenthaltstitel ausgewertet werden, die Rückschlüsse auf die Migrationsmotive zulassen (z. B. Arbeitsmigration, Familienmigration). Auch Ausländer/-innen aus den Ländern der Europäischen Union werden erfasst, allerdings benötigen diese Personen im Gegensatz zu Nicht-Unionsbürgern keine Aufenthalts- oder Niederlassungserlaubnis; sie können sich im Rahmen des Freizügigkeitsgesetzes/EU in Deutschland aufhalten.

Rechtliche Rahmenbedingungen zur Steuerung der Zuwanderung

Hierzulande begann eine verstärkt auf die Migration Hochqualifizierter ausgerichtete Migrationspolitik mit der Green-card-Initiative der Bundesregierung im März 2000 und dem neuen Zuwanderungsgesetz, welches per Aufenthaltsgesetz seit Anfang 2005 unter Aufrechterhaltung des seit 1973 gel-

tenden Anwerbestopps für ausländische Arbeitskräfte aus Nicht-EU-Staaten die Arbeitsmigration nach Deutschland insbesondere nach den jeweiligen wirtschaftlichen und arbeitsmarktpolitischen Interessen steuert.

Mit dem Richtlinienumsetzungsgesetz, das Ende August 2007 in Kraft trat, wurde neben der Erleichterung des Zuzugs von Selbstständigen eine Vereinfachung des Zulassungsverfahrens für Forscher aus Nicht-EU-Staaten eingeführt. Fast gleichzeitig wurden Erleichterungen beim Zuzug von Bewerberinnen und Bewerbern aus den neuen EU-Mitgliedstaaten mit Ingenieurberufen sowie beim Zugang ausländischer Absolventinnen und Absolventen deutscher Hochschulen zum Arbeitsmarkt durch Verzicht auf individuelle Vorrangprüfung beschlossen. Im Sommer 2008 wurde von der Bundesregierung das Aktionsprogramm „Beitrag der Arbeitsmigration zur Sicherung der Fachkräftebasis in Deutschland“ vorgelegt, welches eine Öffnung des deutschen Arbeitsmarktes für Hochqualifizierte vorsieht. Die gesetzlichen Grundlagen dafür wurden mit dem Arbeitsmigrationssteuerungsgesetz ab Beginn des Jahres 2009 gelegt.

Knapp ein halbes Jahr später wurde am 18. Juni 2009 die Richtlinie 2009/50/EG des Europäischen Rates über die sogenannte Blue Card verkündet. Die Richtlinie legt gemeinsame Mindeststandards für die Aufnahme von drittstaatsangehörigen Fachkräften in den Mitgliedstaaten fest, die eine Blaue Karte EU erhalten. Antragsteller/-innen müssen hierfür einen Arbeitsvertrag und einen Arbeitsplatz in der EU nachweisen und über eine qualifizierte Berufsausbildung verfügen. Die Höhe des Gehalts muss dem 1,5-fachen des Brutto-Durchschnittsgehalts im Aufnahmestaat entsprechen. Für Berufssparten, in denen ein besonderer Bedarf an Arbeitskräften besteht, kann diese Schwelle auf das 1,2-fache gesenkt werden.

Hoch qualifizierte Fachkräfte aus Drittstaaten in Deutschland

Die Zuwanderung von ausländischen *Fachkräften* nach Deutschland ist aufgrund der eingeschränkten Datenverfügbarkeit zum Bildungsniveau bzw. zu den Abschlüssen der Migrantinnen und Migranten nicht exakt quantifizierbar. Das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge hat daher im März 2008 einen standardisierten Fragebogen verschickt, der sich an hoch qualifizierte Ausländer/-innen aus Drittstaaten richtet, die im Ausländerzentralregister erfasst sind.¹

¹ Da im AZR, wie im Infokasten betont, nur Personen registriert sind, die sich für länger als drei Monate in Deutschland aufhalten, konnte nur diese Personengruppe befragt werden. Personen aus EU-Ländern benötigen keine Niederlassungserlaubnis nach § 19 AufenthG. Personen aus Rumänien und Bulgarien wurden allerdings ebenfalls befragt, da einige noch einen „alten“ Aufenthaltstitel besaßen (zu den Ergebnissen im Einzelnen vgl. Heß 2009).

Befragt wurden Zuwanderer mit einem Aufenthaltstitel nach § 19 AufenthG. Hierbei handelt es sich um bestimmte Personengruppen (vgl. Kasten), die von Anfang an eine unbefristete Niederlassungserlaubnis erhalten. In die Gruppe der befragten Personen fielen dabei sowohl Neuzuwanderer als auch Zuwanderer, die zuvor schon mit einem anderen Aufenthaltstitel in Deutschland gelebt haben.

Hochqualifizierte im Wortlaut des § 19 Abs. 2 AufenthG

1. Wissenschaftler mit besonderen fachlichen Kenntnissen,
2. Lehrpersonen in herausgehobener Funktion oder wissenschaftliche Mitarbeiter herausgehobener Funktion oder
3. Spezialisten und leitende Angestellte mit besonderer Berufserfahrung, die ein Gehalt in Höhe von mindestens der Beitragsbemessungsgrenze der allgemeinen Rentenversicherung erhalten.

Neben der Möglichkeit nach § 19 AufenthG bietet sich gut Qualifizierten auch die Möglichkeit an, mit einem befristeten Aufenthaltstitel nach Deutschland zu kommen [allgemeine Arbeitsmigration (§ 18 AufenthG), Forscher (§ 20 AufenthG), Selbstständige (§ 21 AufenthG)].

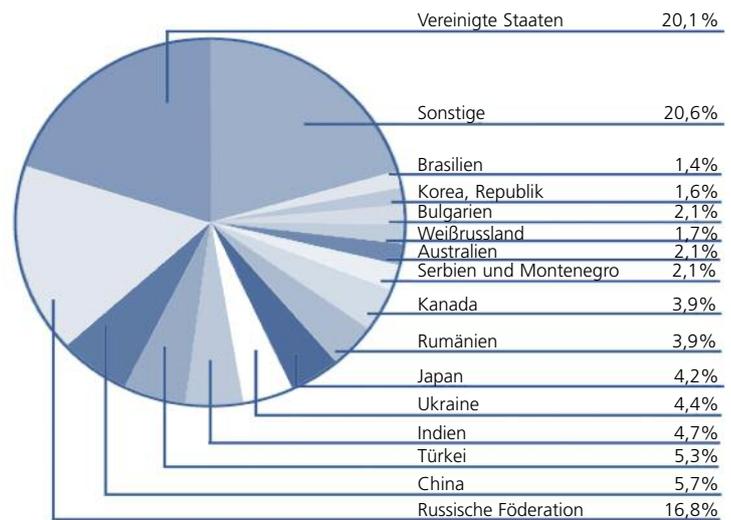
Insgesamt wurden alle 959 Mitte 2007 aufhältigen Hochqualifizierten angeschrieben. Die Rücklaufquote war mit 514 Fragebögen (53,6 %) sehr hoch. Der Fragebogen beinhaltete Fragen

- zu Ausbildung und Beruf (Studium, Sprachkenntnisse, berufliche Situation, Unternehmen, Einkommen, berufliche Situation des Partners/der Partnerin),
- zu den Migrationsmotiven und den langfristigen Perspektiven sowie
- zum persönlichen Hintergrund der Hochqualifizierten.

SOZIODEMOGRAFISCHE MERKMALE

Der größte Teil der 959 angeschriebenen Hochqualifizierten war männlich (82,9 %), das Durchschnittsalter lag bei 40,9 Jahren. Zu den Hauptherkunftsländern zählten die Vereinigten Staaten (20,1 %; vgl. Abbildung), die Russische Föderation (16,8 %), China (5,7 %), die Türkei (5,3 %) und Indien (4,7 %). Auffällig war, dass Hochqualifizierte aus der Russischen Föderation im Durchschnitt jünger waren als Hochqualifizierte aus den USA: In der Gruppe der unter 40-Jährigen lag der Anteil der Russischen Föderation bei 18,5 Prozent und der Anteil der USA bei nur neun Prozent. Bei den Personen, die 40 Jahre und älter waren, lag der Anteil der USA bei 31,6 Prozent, während der der Russischen Föderation bei nur 15 Prozent lag. Bei der Verteilung der Geschlechter wurde deutlich, dass aus den USA ein überdurchschnittlich hoher Anteil an männlichen Hochqualifizierten nach Deutschland kam (Männeranteil 90 %, Frauenanteil 10 %), während bei den Migrantinnen und Migranten aus der Russischen Föderation ein überdurchschnittlich hoher Frauenanteil zu verzeichnen war (Männeranteil 74 %, Frauenanteil 26 %). Der durchschnittliche Frauenanteil liegt für die Gesamtstichprobe bei 17,1 Prozent.

Abbildung Staatsangehörigkeit der Hochqualifizierten



Stand: 30.06.2007

Quelle: Heß 2009, S. 25

ZUWANDERUNGSMOTIVE UND BLEIBEABSICHTEN

Die nationalitätenspezifische Verteilung hängt eng mit den Zuwanderungsmotiven und beruflichen Absichten zusammen. Aus den USA ist ein großer Anteil als Spezialist/-in bzw. leitende/r Angestellte/r mit einem entsprechend hohen Einkommen tätig, oftmals in Niederlassungen ausländischer Unternehmen. Aus den osteuropäischen Ländern kommen dagegen vorwiegend Wissenschaftler/-innen, Forscher/-innen und Lehrpersonen mit im Durchschnitt geringeren Einkommen.

Aufgrund der beruflichen Situation und der allgemein guten wirtschaftlichen Lage in den USA und Kanada im Untersuchungszeitraum ist es nicht erstaunlich, dass Hochqualifizierte aus diesen Ländern überwiegend keinen langfristigen Aufenthalt in Deutschland planen. Fast bzw. über 80 Prozent der US-Amerikaner bzw. Kanadier richten sich auf einen kurz- oder mittelfristigen Aufenthalt (bis 5 bzw. 5 bis 10 Jahre) ein. Hochqualifizierte aus USA und Kanada stellen allerdings Ausnahmen dar. Denn insgesamt sind die Bleibeabsichten von Hochqualifizierten sehr hoch: Bei Personen aus Osteuropa mit russischer, weißrussischer, ukrainischer oder rumänischer Staatsangehörigkeit liegt der Anteil derjenigen, die langfristig (mehr als zehn Jahre) oder für immer in Deutschland bleiben wollen, zwischen 84,8 und 90 Prozent. Etwas geringere, aber ebenfalls hohe Werte ergeben sich auch für die Türkei, China und Indien. Insgesamt planen über zwei Drittel der Hochqualifizierten, langfristig oder für immer in Deutschland zu bleiben, während nur 15,8 Prozent beabsichtigen, sich hier für einen Zeitraum von unter fünf Jahren aufzuhalten.

Eine Auswertung des AZR zu den Hochqualifizierten am 30. November 2010 bestätigt die Ergebnisse der damaligen Befragung. Es zeigte sich, dass US-Amerikaner/-innen mit 38 Prozent den größten Anteil der wieder ausgereisten Hochqualifizierten stellten, während Personen aus osteuropäischen Ländern, der Türkei, China und Indien geringe Rückkehrquoten aufweisen. Beim Vergleich der Zusammensetzung der aufhältigen Hochqualifizierten nach Herkunftsländern fallen nur geringfügige Änderungen mit Ausnahme der Personen aus Indien auf, die mit zwölf Prozent der Hochqualifizierten nun die drittgrößte Gruppe nach den USA und der Russischen Föderation stellen.² Bei den insgesamt 2 096 Hochqualifizierten, die sich zum 30. November 2010 in Deutschland aufhielten, lag der Frauenanteil mit 19,3 Prozent um 2,2 Prozentpunkte etwas oberhalb des Anteils von 2007.

Bei der Zuwanderung von Hochqualifizierten liegen große Unterschiede je nach Nationalität vor, die bei der Migrationssteuerung und den Integrationsangeboten auf staatlicher und privater Seite, d. h. auf Seiten der Unternehmen und Arbeitgeber, berücksichtigt werden müssen. Entsprechend längerfristig müssten Integrationsangebote der Wirtschaft je nach Zielgruppe entwickelt und implementiert werden. Dies gilt gerade auch für kleinere und mittlere Betriebe bzw. zusammen genommen für den Mittelstand, der bekanntlich das Rückgrat der deutschen Wirtschaft bildet.

Kosten der Nichtintegration

Bleiben hoch qualifizierte Zuwanderer wegen unattraktiven Rahmenbedingungen aus oder verlassen sie wegen eigener mangelnder Integration zusammen mit ihren Familien nach kurzer Frist wieder das Land, geht – neben kultureller und gesellschaftlicher Bereicherung sowie wichtigen Beiträgen zur Abfederung des demografischen Wandels – vor allem mögliche Wertschöpfung verloren. Der Verlust schlägt um so mehr zu Buche, je länger wegen des Ausbleibens bzw. Abwanderns von hoch qualifizierten Migrantinnen und Migranten „strategische“ Arbeitsmarktlücken offen bleiben bzw. aufgerissen werden und dadurch auch die Beschäftigung Einheimischer leidet. Besonders spürbar ist das im Fall von ausländischen Hochqualifizierten sowie Spezialistinnen und Spezialisten in Führungspositionen oder als Unternehmensgründer/-innen. Denn pro ausländischer Experte bzw. ausländischem Experten ist mit zusätzlichen Arbeitsplätzen zu rechnen, die von ansässigen Arbeitskräften besetzt werden könnten. Insgesamt können somit bei Nichtintegration unmittel- und mittelbar offene Stellen nicht besetzt oder Arbeitsplätze nicht neu geschaffen werden.

² Dies ist u. a. darauf zurückzuführen, dass ehemalige Green-card-Besitzer/-innen nach Ablauf einen Titel nach § 18 AufenthG erhalten haben.

Bei Nichtintegration verzichtete also die Volkswirtschaft auf überproportionale Löhne, Gehälter und Unternehmerein-kommen dieser Zuwanderer und auf die damit verbundenen Beiträge und Steuern zur Finanzierung der öffentlichen Leistungen und Güter, die diese Migrantinnen und Migranten aufgrund ihrer herausgehobenen sozialen und wirtschaftlichen Position nur unterproportional in Anspruch nehmen. Diese entgehenden Vorteile betreffen den Staatshaushalt, der bei Integration von Hochqualifizierten schließlich auch durch makroökonomische Sekundäreffekte aufgrund erhöhten Konsums und zusätzlicher Investitionen, d. h. durch zusätzliche expansive Wirkungen, mit weiteren Arbeitsplätzen in der Privatwirtschaft profitieren würde.

Insgesamt betrachtet unterstützen diese theoretischen und empirischen Hinweise die Bedeutung der Integration hoch qualifizierter Zuwanderer und machen verständlich, warum diese – gerade auch wegen ihres relativ geringen Bedarfs an staatlichen Integrationsmaßnahmen wie z. B. Sprach- und Orientierungskurse – auf dem globalen Arbeitsmarkt so umworben sind.

Dies betrifft aber nicht nur die wirtschaftlichen, fiskalischen oder auch demografischen Implikationen der Integration von Zuwanderern in Wirtschaft und Gesellschaft, sondern auch die Erkenntnis, dass Migration und Integration gerade im Wirtschafts- und Erwerbsektor zwei Seiten einer Medaille darstellen, die unmittelbar miteinander zusammenhängen: Je besser die Integration gelingt, umso besser lässt sich Migration nach den jeweiligen Interessen des Landes steuern, und umgekehrt: je besser die Migration gesteuert wird, umso leichter fällt die Integration der Zuwanderer.

Gezielte Zuwanderung erfordert eine ganzheitliche Migrations- und Integrationspolitik

Der vorstehende Befund und die aktuellen und schon mittelfristig absehbaren wirtschaftlichen und demografischen Herausforderungen Deutschlands, die vielfach unter dem Schlagwort vom „Fachkräftemangel“ subsumiert werden, machen deutlich, dass der Zuwanderung und Integration von Hochqualifizierten und ihrer Familien eine besonders wichtige Bedeutung zukommt. Bei Misserfolg entstehen spürbare volkswirtschaftliche Kosten.

Die weitere politische Gestaltung der rechtlichen, wirtschaftlichen, sozialen und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen, die seit dem Paradigmenwechsel mit der Green-card-Initiative im Frühjahr 2000 hin zu einer proaktiven, arbeitsmarktorientierten Migrationspolitik in Deutschland auf die Gewinnung qualifizierter und ambitionierter Zuwanderer gerichtet sind, erfordert nicht nur auf nationaler Ebene die Konsistenz aller einschlägigen Politik-

bereiche. Angesichts der anhaltenden Erweiterung und Vertiefung der Europäischen Union erscheint eine zunehmende Abstimmung zwischen nationaler und EU-Ebene zur Gewinnung dieser europa- und weltweit umworbenen und für die Verfolgung der EU-Strategie 2020 wichtigen Arbeitskräfte notwendig.

Dies kann aber nur erreicht werden, wenn eine umfassende Anerkennungs- und Willkommenskultur für diese – auch in den klassischen Einwanderungsländern aus wirtschaftlichen und demografischen Gründen begehrten – Fachleute mit ihren Familien etabliert wird. Hier ist auch die Unternehmens- und mittelständische Wirtschaft mit attraktiven, international wettbewerbsfähigen Arbeitsbedingungen angesprochen. Dies gilt umso mehr, als die Zuwanderer, wie gezeigt, hochmobil sein können und ihr Zuzug keine endgültige Einwanderung zu bedeuten braucht, sondern Teil ihrer europa- bzw. weltweiten Mobilität und ihrer temporären Karriereplanung darstellen kann. Im Sinne einer ganzheitlichen Migrations- und Integrationspolitik ist schließlich erforderlich, dass auch Ehe- bzw. Lebenspartner/-innen die sozio-ökonomischen Möglichkeiten des Zuwanderungslands ausschöpfen können und nicht auf wirtschaftliche, bürokratische und gesellschaftliche Hindernisse bei der Realisierung ihrer Lebensentwürfe stoßen. ■

Literatur

BAAS, T.; BRÜCKER, H.: *Wirkungen der Zuwanderungen aus den neuen mittel- und osteuropäischen EU-Staaten auf Arbeitsmarkt und Gesamtwirtschaft. Expertise im Auftrag des Gesprächskreises Migration und Integration der Friedrich-Ebert-Stiftung.* Bonn 2010

BIERSACK, W. u. a.: *Akademiker/-innen auf dem Arbeitsmarkt – Gut positioniert, gefragt und bald sehr knapp.* IAB-Kurzbericht 18 (2008) – URL: www.wege-ins-studium.de/data/File/IAB-Kurzbericht.pdf

BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT: *Perspektive 2025: Fachkräfte für Deutschland.* Nürnberg 2011

HEß, B.: *Zuwanderung von Hochqualifizierten aus Drittstaaten nach Deutschland. Ergebnisse einer schriftlichen Befragung.* Working Paper 28 des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge. Nürnberg 2009

HUNGER, U.: *Vom Brain Drain zum Brain Gain. Die Auswirkungen der Migration von Hochqualifizierten auf Abgabe- und Aufnahmeländer.* Münster 2003

FUCHS, J.; ZIKA, F.: *Arbeitsmarktbilanz bis 2025 – Demografie gibt die Richtung vor.* IAB-Kurzbericht 12 (2010) – URL: <http://doku.iab.de/kurzber/2010/kb1210.pdf>

KOLB, H.: *Internationale Mobilität von Hochqualifizierten – (k)ein Thema für die Migrationsforschung.* In: SWIACZNY, F.; HAUG, S. (Hrsg.): *Neue Zuwanderergruppen in Deutschland.* Wiesbaden 2005, S. 159–174

KOPPEL, O.: *Ingenieurmangel in Deutschland – Ausmaß und gesamtwirtschaftliche Konsequenzen.* In: *IW-Trends* 34 (2007) 2, S. 1–14

OECD: *The Global competition for talent. Mobility of the highly skilled.* Paris 2008

PROGNOS: *Arbeitslandschaft 2030.* Brüssel 2008

SAUER, L.: *Migration hoch qualifizierter Arbeitskräfte.* Regensburg 2004

Anzeige



**Weiterbildungs-
Innovations-Preis 2012**

Wettbewerbsthema:
„Weiterbildung für Ältere im Betrieb“

**Bundesinstitut
für Berufsbildung **BiBB****

- Forschen
- Beraten
- Zukunft gestalten

Entwickeln Sie innovative Konzepte zur beruflichen oder betrieblichen Weiterbildung?

Dann sollten Sie an diesem Wettbewerb teilnehmen!

Das Bundesinstitut für Berufsbildung (BiBB) prämiiert zum zwölften Mal innovative Konzepte zur betrieblichen / beruflichen Weiterbildung.

Der Preis wird ausgelobt für innovative Konzepte in den Themenfeldern: Ältere als Innovationsträger, Employability, Fachkräftegewinnung, Arbeitsbedingungen, Lernkultur sowie Personalentwicklung und Bildungsberatung. Ihre Konzepte sind uns sehr wichtig. Sie geben der Berufsbildungsforschung des BiBB wertvolle Signale.

Welche Preise sind zu gewinnen?
Es werden ein Preis à 2.500 Euro und bis zu zwei Preise à 1.000 Euro vergeben, die von der Marie-Luise und Ernst Becker Stiftung bereitgestellt werden.

Bewerbungsschluss ist der 15. September 2011.
Weitere Informationen zum Wettbewerb finden Sie unter: www.biibb.de/wip

Mit freundlicher Unterstützung von

Marie-Luise und Ernst
Becker
STIFTUNG

didacta
Verband der Bildungswirtschaft

Frankfurter Rundschau
Hess. Landes. Nibel. Statist.

managerSeminare