

# Arbeitsmigration aus Drittstaaten<sup>1</sup> nach Deutschland – ein Überblick über das aktuelle System, Einwandererzahlen und Hauptherkunftsländer

44

Katrin Oesingmann

Die Förderung der Zuwanderung qualifizierter Arbeitskräfte aus dem Ausland gehört zu den Maßnahmen der westlichen Industrienationen zur Sicherung des Fachkräftebestandes. Dies gilt auch für Deutschland, da die Bemühungen der Bundesregierung zur Fachkräftesicherung – neben der Erhöhung der Beschäftigungsquoten von Frauen und älteren Arbeitnehmern – auch eine Erhöhung der Zuwanderung aus Drittstaaten vorsehen. Bisher zeigt sich jedoch, dass sowohl Deutschland als auch die EU im Vergleich zu anderen Industrienationen insgesamt nicht sehr erfolgreich bei der Anwerbung von (hoch-)qualifizierten Migrant\*innen sind. Dies wird unter anderem auf die Komplexität der Arbeitsmigrationsregulierungen und die Ausgestaltung der sogenannten »Blauen Karte EU« zurückgeführt.

## Möglichkeiten der Zuwanderung zu Erwerbszwecken

Für Personen aus Drittstaaten gibt es laut deutscher Gesetzesregelung unterschiedliche Wege zur Ausübung einer Beschäftigung in Deutschland. Tabelle 1 zeigt die unterschiedlichen Aufenthaltstitel<sup>2</sup> für Personen aus Drittstaaten zur Aufnahme einer Erwerbstätigkeit in Deutschland nach dem deutschen Aufenthaltsgesetz (AufenthG).<sup>3</sup> Hiernach gibt es laut § 18 AufenthG zum einen die Möglichkeit der Erlangung eines Aufenthaltstitels zur Ausübung einer »qualifizierten Beschäftigung« sowie die Möglichkeit zur Erlangung eines Aufenthaltstitels zur Ausübung »einer Beschäftigung allgemein/keiner qualifizierten

Beschäftigung«. Unterscheidungsmerkmal ist hierbei die Voraussetzung einer qualifizierten Berufsausbildung. Eine Zustimmung zur Erlangung des Aufenthaltstitels kann nur erteilt werden, wenn ein konkretes Arbeitsplatzangebot vorliegt (§ 18 Abs. 5 AufenthG). Die Zustimmung erfolgt durch die Ausländerbehörde, die sich mit der Arbeitsagentur abstimmt. Daneben gibt es noch spezielle Aufenthaltstitel für Hochqualifizierte und Forscher sowie zur Ausübung einer selbständigen Tätigkeit (§§ 19, 20 und 21 AufenthG). Auch bei den Hochqualifizierten und Forschern muss ein konkretes Arbeitsplatzangebot bzw. im Falle der Forscher eine Forschungsvereinbarung mit einer anerkannten Forschungseinrichtung vorliegen.

Die sogenannte »Blaue Karte EU« (§ 19a AufenthG) ist die Umsetzung der Hochqualifizierten-Richtlinie der EU (vgl. Rat der Europäischen Union 2009), die in Deutschland 2012 in Kraft getreten ist. Diese soll einen wichtigen Pfeiler in der Gewinnung von Fachkräften aus Drittstaaten für die Europäische Union darstellen. Deutschland war eines der letzten Länder, das diese EU-Richtlinie vollständig in innerstaatliches Recht umgesetzt hatte. Alle Mitgliedstaaten der EU bis auf Dänemark, das Vereinigte Königreich und Irland haben die »Blaue Karte EU« umgesetzt (vgl. OECD 2015). Neben einem Hochschulabschluss oder einer vergleichbaren Qualifikation ist hier die Voraussetzung, dass ein konkretes Arbeitsangebot mit einem bestimmten Mindestgehalt (in Deutschland 2016: 49 600 Euro) vorliegt. Für sogenannte Mangelberufe, die von der Bundesagentur für Arbeit definiert werden, gilt eine niedrigere Gehaltsgrenze (in Deutschland 2016: 38 688 Euro). Aktuell zählen zu den

<sup>1</sup> Drittstaaten im Sinne des deutschen Aufenthaltsrechts (AufenthG) sind die Staaten, die nicht der Europäischen Union oder dem Europäischen Wirtschaftsraum (Island, Liechtenstein, Norwegen) angehören. Des Weiteren zählt auch die Schweiz nicht zu den Drittstaaten.

<sup>2</sup> Zur Unterscheidung zwischen Aufenthaltstitel und Aufenthaltserlaubnis: Für die Einreise und den Aufenthalt bedürfen Bürger aus Drittstaaten grundsätzlich eines Aufenthaltstitels. Das Aufenthaltsgesetz sieht insgesamt fünf verschiedene Aufenthaltstitel vor: die Aufenthaltserlaubnis, die »Blaue Karte EU«, die Erlaubnis zum Daueraufenthalt – EU, die Niederlassungserlaubnis und das Visum. Die Aufenthaltserlaubnis ist ein Aufenthaltstitel, der befristet zu den im Aufenthaltsgesetz genannten Zwecken erteilt wird. Diese sind zum Beispiel: Aufenthalt zum Zweck der Ausbildung (§§ 16-17 AufenthG), Aufenthalt zum Zweck der Erwerbstätigkeit (§§ 18, 18a, 20, 21 AufenthG), Aufenthalt aus völkerrechtlichen, humanitären oder politischen Gründen (§§ 22-26, 104a, 104b AufenthG), Aufenthalt aus familiären Gründen (§§ 27-36 AufenthG) (vgl. BMI 2016). In diesem Artikel werden die »Blaue Karte EU« sowie die Aufenthaltserlaubnisse zum Zweck der Erwerbstätigkeit betrachtet, des Weiteren wird zur Vereinfachung nur der Begriff Aufenthaltstitel verwendet.

<sup>3</sup> Für Unionsbürger und ihre Familienangehörigen ist das Aufenthaltsgesetz grundsätzlich nicht anwendbar. Für diesen Personenkreis wurde das Gesetz über die allgemeine Freizügigkeit von Unionsbürgern (Freizügigkeitsgesetz/EU) erlassen (vgl. BMI 2016).

**Tab. 1**  
**Übersicht der im deutschen Aufenthaltsgesetz vorgesehenen Zuwanderungsmöglichkeiten für Personen aus Drittstaaten zur Aufnahme einer Beschäftigung**

Aufenthaltstitel	Erteilungsvoraussetzungen
Qualifizierte Beschäftigung (§ 18 Abs. 4 AufenthG)	Aufenthaltserlaubnis zur Ausübung einer Beschäftigung, die eine qualifizierte Berufsausbildung voraussetzt, darf für eine Beschäftigung in einer Berufsgruppe erteilt werden, die durch die Beschäftigungsverordnung (BeschV) zugelassen worden ist.
Beschäftigung allgemein/keine qualifizierte Beschäftigung (§ 18/§ 18 Abs.3 AufenthG)	Aufenthaltserlaubnis zur Ausübung einer Beschäftigung, die keine qualifizierte Berufsausbildung voraussetzt, darf erteilt werden, wenn dies durch zwischenstaatliche Vereinbarung bestimmt ist. Allgemein kann einem Ausländer ein Aufenthaltstitel zur Ausübung einer Beschäftigung erteilt werden, wenn die Bundesagentur für Arbeit zugestimmt hat oder durch eine Rechtsverordnung oder zwischenstaatliche Vereinbarung bestimmt ist.
Hochqualifizierte (§ 19 AufenthG)	Kann erteilt werden an hochqualifizierte Ausländer. Hierzu zählen Führungskräfte oder Wissenschaftler mit besonderen fachlichen Kenntnissen sowie Lehrpersonen in herausragender Funktion und wissenschaftliche Mitarbeiter in herausgehobenen Funktionen.
Forschung (§ 20 AufenthG)	Kann erteilt werden an Forscher, die eine wirksame Aufnahmevereinbarung zur Durchführung eines Forschungsvorhabens mit einer vom BAMF anerkannten Forschungseinrichtung geschlossen haben.
Selbständige Tätigkeit (§ 21 AufenthG)	Kann erteilt werden an Selbständige, wenn ein wirtschaftliches Interesse oder regionales Bedürfnis besteht, die Tätigkeit positive Auswirkungen auf die Wirtschaft erwarten lässt und die Finanzierung gesichert ist.
Blaue Karte EU (§19a AufenthG)	Kann erteilt werden an Personen mit einem deutschen, einem anerkannten ausländischen oder einem deutschen Hochschulabschluss vergleichbaren ausländischen Hochschulabschluss für eine Beschäftigung mit einem jährlichen Bruttomindestgehalt von 49 600 Euro (2016). Bei Berufen, in denen ein besonderer Bedarf besteht (sog. Mangelberufe), beträgt das jährliche Bruttomindestgehalt 38 688 Euro (2016).

Quelle: Humpert (2015); BAMF (2015a) und Aufenthaltsgesetz (AufenthG).

Mangelberufen Naturwissenschaftler, Mathematiker und Ingenieure sowie Ärzte und IT-Fachkräfte. Die »Blaue Karte EU« ist mit ihrer Ausstellung vorerst auf vier Jahre befristet. Unter bestimmten Voraussetzungen ist es möglich, auch eine unbefristete Niederlassungserlaubnis zu erlangen (vgl. BAMF 2015a; 2015b).

Personen, die aus Deutschland wegezogen sind und zuvor einen Aufenthaltstitel zu Erwerbszwecken besaßen, beläuft sich auf ca. 20 000 Personen jährlich. Der Bestand an Personen mit diesem Aufenthaltstitel stieg von gut 80 000 Personen im Jahr 2009 auf gut 123 000 Personen im Jahr 2015.<sup>4</sup>

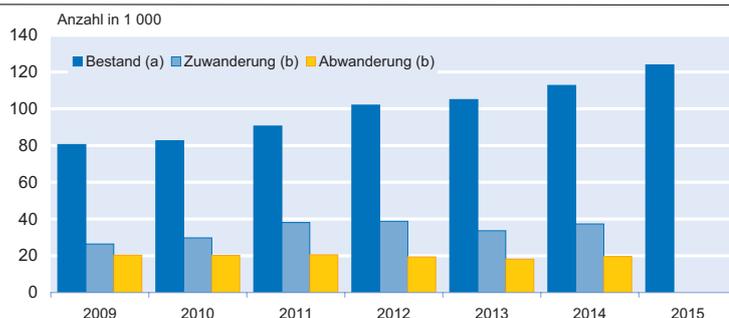
<sup>4</sup> Man erkennt aus den Daten, dass der Bestand weniger stark ansteigt als die Differenz zwischen Zugängen und Abgängen. Dies liegt daran, dass die zuvor erfassten Personen den Aufenthaltstitel ändern und beispielsweise eine unbefristete Niederlassungserlaubnis erlangen können.

### Ein- und Auswanderungszahlen sowie Hauptherkunftsländer

Der Abbildung 1 ist die Gesamtzahl der nach Deutschland zu Erwerbszwecken eingereisten Personen aus Drittstaaten sowie die Abwanderungen dieser Personengruppe zu entnehmen. Des Weiteren zeigt sie die Anzahl der in Deutschland lebenden Migranten aus Drittstaaten mit Aufenthaltstiteln zu Erwerbszwecken. Im Jahr 2014 kamen gut 37 000 Zuwanderer zu Erwerbszwecken aus Drittstaaten nach Deutschland. Im Vergleich zum Jahr 2009 ist das eine Steigerung von 41%. Bezogen auf die Gesamtzuzüge nach Deutschland (2014: 1 149 045) entspricht dies 3,2% (vgl. BAMF 2015a). Anteilig an allen Zuzügen aus Drittstaaten (2014: 518 802) macht der Zuzug zu Erwerbszwecken 7,1% aus. Die Anzahl der

**Abb. 1**

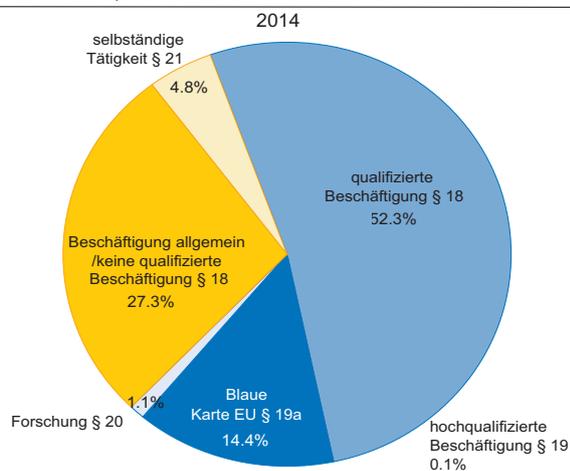
**Migration zu Erwerbszwecken aus Drittstaaten nach Deutschland:**  
 Bestand, Zuwanderung und Abwanderung, 2009 bis 2015



(a) Zum 31. Dezember des jeweiligen Jahres.  
 (b) Im jeweiligen Berichtsjahr – für 2015 liegen noch keine Daten vor.  
 Aufgrund der Erweiterungen der EU enthalten die einzelnen Jahresdaten unterschiedliche Länder – so zählen die Zuzüge aus Kroatien bis einschließlich 2012 zu den Zuzügen aus Drittstaaten. Das BAMF begründet in diesem Zusammenhang den Rückgang der absoluten Zuzüge 2013 mit dem EU-Eintritt Kroatiens (vgl. Humpert 2015).

Quelle: BAMF (2015a, Migrationsbericht, Jahrgänge 2009–2013).

**Abb. 2**  
Zuwanderung zu Erwerbszwecken aus Drittstaaten nach Deutschland, nach Aufenthaltstitel



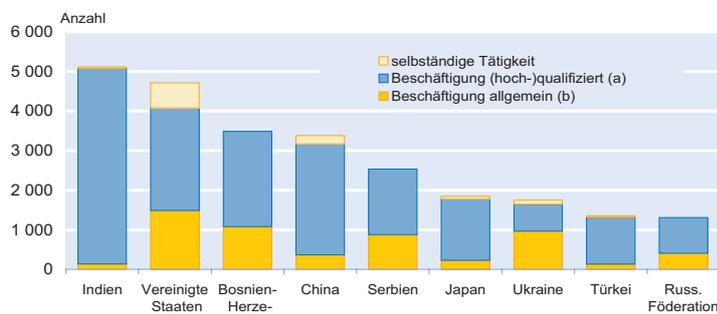
Die Paragraphen beziehen sich auf das Aufenthaltsgesetz.

Quelle: BAMF (2015); Berechnungen des ifo Instituts.

Abbildung 2 zeigt die Aufteilung der Zuzüge zu Erwerbszwecken nach dem jeweiligen Erwerbszweck für das Jahr 2014. Den größten Anteil hat der Zuzug zur Ausübung einer qualifizierten Beschäftigung (52%) sowie zur Ausübung einer Beschäftigung allgemein/nicht qualifizierten Beschäftigung (27%). Die »Blaue Karte EU« macht anteilig 14% aus und lässt sich aufgrund der Voraussetzungen zu der Form einer qualifizierten Beschäftigung dazurechnen. Nimmt man Forscher (1%) und Hochqualifizierte (< 1%) hinzu, macht die Kategorie der (Hoch-)Qualifizierten insgesamt somit in Summe 68% der Zuzüge aus, der Bereich selbständige Tätigkeit 5% der Zuzüge.

Die Hauptherkunftsländer der Zuzüge aus Drittstaaten zu Erwerbszwecken sind Indien, die Vereinigten Staaten, Bosnien-Herzegowina sowie China (vgl. Abb. 3a). Abbildung 3b zeigt die weiteren Gründe für den Zuzug nach Deutschland aus den in Abbildung 3a genannten Ländern. Neben der Kategorie Erwerbstätigkeit erfolgt ein Großteil der Zuzüge zum Studium/Ausbildung und aus familiären Gründen. Bei letzteren handelt es sich um den sogenannten Familiennachzug für Familienangehörige eines Bürgers eines Drittstaats (§ 27 Abs. 5 AufenthG).

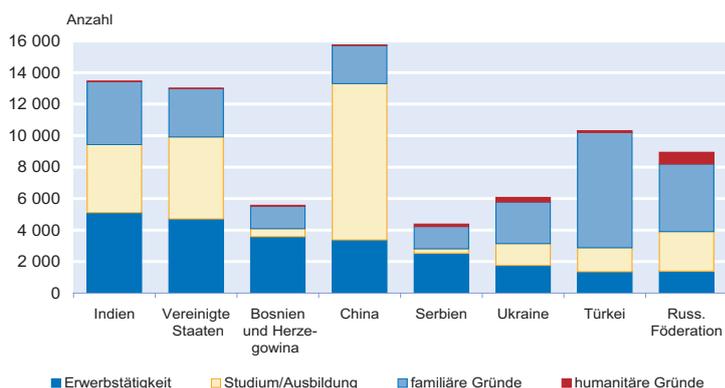
**Abb. 3a**  
Hauptherkunftsländer der Personen aus Drittstaaten bei Zuwanderung zu Erwerbszwecken nach Deutschland



(a) Beinhaltet die qualifizierte Beschäftigung nach § 18 Abs. 4 AufenthG., die "Blaue Karte EU", Forscher und Hochqualifizierte.  
(b) Beinhaltet folgende Gruppen: Beschäftigung allgemein/keine qualifizierte Beschäftigung nach § 18/§18 Abs. 3 AufenthG.

Quelle: BAMF (2015a); Berechnungen des ifo Instituts.

**Abb. 3b**  
Weitere Aufenthaltserlaubnisse von Personen aus den Hauptherkunftsländern zu Erwerbszwecken



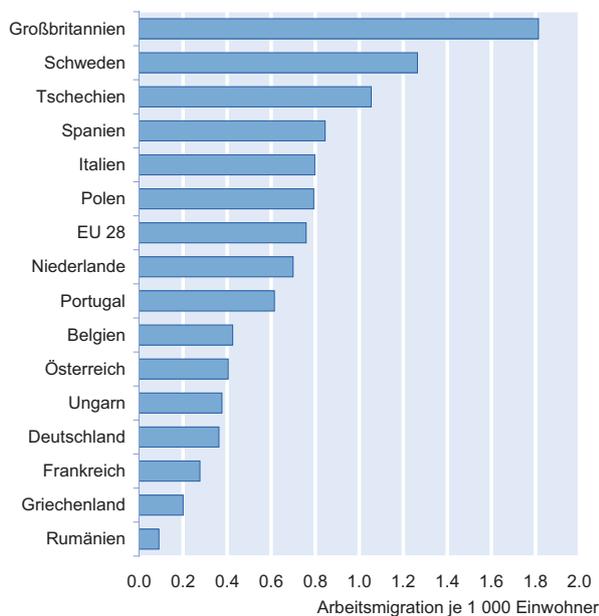
Quelle: BAMF (2015a); Berechnungen des ifo Instituts.

### Beurteilung des aktuellen Arbeitsmigrationssystems

Mit der Zuwanderung von qualifizierten Fachkräften in industrialisierte Nationen werden generell positive Wohlfahrtseffekte verbunden.<sup>5</sup> Insofern ist ein effizientes und wirksames Einwanderungssystem für (hoch-)qualifizierte Migranten ein entscheidender Wettbewerbsfaktor eines Staates. Bezüglich der Bewertung des deutschen Systems gibt es jedoch unterschiedliche Meinungen. Zwar ist nach Aussagen der OECD die deutsche Zuwanderungspolitik für Fachkräfte und Hochqualifizierte eine der offensten im OECD-Raum, da sie keiner zahlenmäßigen Begrenzung unterliegt und weitreichende Befreiungen von einer Vorrangprüfung für Deutsche und EU-Bürger vorsieht. Dennoch wird die dauerhafte Zuwanderung im Rahmen einer gesteuerten Arbeitsmigration im Verhältnis zu anderen Ländern und zur Größe des deutschen Arbeitsmarkts als sehr gering eingestuft. Auch greifen Unternehmen selber noch in zu geringem Umfang auf die Möglichkeiten der internationalen Personal-

<sup>5</sup> Battisti et al. (2014) zeigen, dass für die OECD-Länder (außer der Schweiz) gegenüber einer Welt ohne Zuwanderung gesamtwirtschaftlich positive Wohlfahrtseffekte durch die Arbeitsmigration entstehen.

**Abb. 4**  
**Arbeitsmigrationsraten in Europa, je 1 000 Einwohner 2014**



Anzahl der neu ausgestellten Arbeitserlaubnisse für Personen aus Drittstaaten für folgende Kategorien: "Remunerated activities reasons: Highly skilled workers, Researchers, Other remunerated activities, EU Blue card". Betrachtet wurden die 15 bevölkerungsreichsten Länder der EU. Zu berücksichtigen ist, dass die Eurostat Zahlen von den Zahlen der nationalen Behörden abweichen können.

Quelle: Eurostat; Berechnungen des ifo Instituts.

beschaffung zurück (vgl. OECD 2013). Im zahlenmäßigen Vergleich zu anderen Ländern erweist sich Deutschland somit als nicht so erfolgreich im Anwerben von Fachkräften (vgl. Chaloff 2016; Humpert 2015). So lag Deutschland im Jahr 2014 mit einer Arbeitsmigrationsrate (Arbeitsmigration je 1 000 Einwohner) aus Drittstaaten von 0,36 hinter den meisten großen europäischen Ländern und unter dem EU-28-Durchschnitt von 0,78 (vgl. Abb. 4). Nach dem Global Talent Competitiveness Index (vgl. INSEAD 2015), der nach verschiedenen Indikatoren ein Ranking für 102 Länder weltweit erstellt, das die erfolgreichsten Volkswirtschaften hinsichtlich der Gewinnung und des Haltens ausländischer Talente widerspiegelt, liegt Deutschland auf Platz 14. Vor Deutschland liegen die Schweiz, Singapur, Luxemburg, die Vereinigten Staaten, Dänemark, Schweden, Großbritannien, Norwegen, Kanada, Finnland, Neuseeland, die Niederlande und Australien.

Auch ist die Europäische Union insgesamt gesehen weniger erfolgreich bei der Gewinnung hochqualifizierter ausländischer Arbeitskräfte als zum Beispiel Australien oder Kanada. Die OECD führt dies auf die langsame Umsetzung der »Blauen Karte EU« und die Überlappung mit nationalen Gesetzgebungen zur qualifizierten Einwanderung zurück und somit auf eine erhöhte Komplexität und Intransparenz für potenzielle Migranten (vgl. OECD 2012). Ursprünglich schreibt die

Richtlinie der EU zur Einführung der »Blauen Karte EU« vor, dass die Gehaltsschwelle um das 1,5-fache höher ist als das durchschnittliche Gehalt in dem betreffenden Land. Das tatsächliche Referenzgehalt ist jedoch von Land zu Land unterschiedlich und liegt zwischen 90% und 160% des Bruttojahresdurchschnittseinkommens (vgl. OECD 2015). Es steht den einzelnen Mitgliedsländern bislang noch frei, weitere nationale Aufenthaltstitel neben der »Blauen Karte EU« auszugeben, wie es auch in Deutschland der Fall ist. Auch kritisiert selbst die Europäische Kommission in einer aktuellen Stellungnahme die Ausgestaltung der »Blauen Karte EU« als zu kompliziert und zieht als Fazit, dass das Ziel, qualifizierte Fachkräfte anzuwerben, verfehlt wurde (vgl. Europäische Kommission 2016a). Nur 31% der hochqualifizierten Zuwanderer in die OECD-Länder entschieden sich nach Aussagen der Kommission für die EU. Die Europäische Kommission hat deshalb am 7. Juni 2016 einen Aktionsplan zur Reform der »Blue-Card«-Regelung für hochqualifizierte Arbeitskräfte aus Drittländern vorgestellt (vgl. Europäische Kommission 2016b).<sup>6</sup>

Aufgrund des beschriebenen fehlenden Erfolgs des deutschen bzw. des europäischen Einwanderungssystems wird auch eine Erneuerung hin zu einer Art Punktesystem diskutiert, ähnlich wie in Kanada oder Neuseeland. Ein Punktesystem in diesem Kontext ist ein Auswahlinstrument, um Zuwanderer auf Basis von mehr als nur einem Merkmal, wie z.B. Bildungsabschluss, Alter, Arbeitserfahrung und Sprache, auswählen zu können (vgl. Humpert 2015; Chaloff und Lemaitre 2009). Systeme, die auf Basis von Punktemodellen arbeiten und bei denen kein konkretes Arbeitsangebot notwendig ist, werden als angebotsorientierte Systeme bezeichnet (vgl. Chaloff und Lemaitre 2009). Dementsprechend werden Systeme, die ein Arbeitsangebot voraussetzen oder mit Mangellisten arbeiten, als nachfrageorientierte Systeme bezeichnet. Aufgrund dieser Bestimmung wird das deutsche System den nachfrageorientierten Arbeitsmigrationssystemen zugeordnet. Des Weiteren nutzen auch die meisten europäischen Länder diese Form von Systemen. Länder wie Kanada (seit 1967) und Australien (seit 1989) arbeiten mit angebotsorientierten Modellen, da diese Punktesysteme verwenden. Wobei beide Länder in der jüngeren Vergangenheit zu hybriden Systemen tendierten, da die Systeme um Mangellisten ergänzt wurden (vgl. Chaloff und Lemaitre 2009).

Studien weisen darauf hin, dass generell angebotsorientierte Systeme effektiver sind, um Hochqualifizierte zu erreichen

<sup>6</sup> Die bisher bekannten Inhalte des Aktionsplans beinhalten folgende Änderungen für die Richtlinien der »Blauen Karte EU«: Ersetzen der einzelstaatlichen Regelungen durch die »Blaue Karte EU«, um eine höhere Klarheit zu schaffen; Vereinfachung des Wechsels des Arbeitsplatzes innerhalb der EU; Absenken der Gehaltsgrenze; Öffnung für hochqualifizierte Personen, die internationalen Schutz genießen; Stärkung der Rechte der Inhaber der »Blauen Karte EU« (rascherer Zugang zu einem langfristigen Aufenthaltstitel, unmittelbarer und flexiblerer Arbeitsmarktzugang) und ihrer Familienangehörigen (gleichzeitige Einreise) (vgl. Europäische Kommission 2016b). Es ist aber noch offen, ob und wann diese Regelungen auf nationaler Ebene umgesetzt werden.

und auch um diese dauerhaft anzuwerben (vgl. Facchini und Lodigiani 2014). Nach einer aktuellen Studie von Czaika und Parsons (2015) sind punktebasierte Systeme wirkungsvoller bei der Gewinnung und Auswahl von hochqualifizierten Migranten im Vergleich zu Arbeitsmarkttests oder Systemen, die auf Basis von listenbasierten Mangelberufen arbeiten. Mangellisten, die von den Autoren als eine noch steifere »Vorauswahl« für (hoch-)qualifizierte Migranten angesehen werden, scheinen nach den Studienergebnissen für die Rekrutierung von hochqualifizierten Migranten eine zusätzliche Barriere zu bilden. In ihrer Studie stellten sie fest, dass nachfrageorientierte Systeme insgesamt den Zuzug von hochqualifizierten Migranten verhindern, wobei die Voraussetzung eine feste Arbeitsplatzzusage im Zielland zu haben – wie dies in Deutschland der Fall ist – den größten negativen Effekt hatte.

## Literatur

Aufenthaltsgesetz – AufenthG (2016), Gesetz über den Aufenthalt, die Erwerbstätigkeit und die Integration von Ausländern im Bundesgebiet in der Fassung der Bekanntmachung vom 25. Februar 2008 (BGBl. I S. 162), das zuletzt durch Artikel 1 des Gesetzes vom 11. März 2016 (BGBl. I S. 394) geändert worden ist.

Battisti, M., G. Felbermayr, G. Peri und P. Poutvaara (2014), »Immigration, Search, and Redistribution: A Quantitative Assessment of Native Welfare«, CESifo Working Paper No. 5022.

Bundesamt für Migration und Flüchtlinge – BAMF (2013), *Migrationsbericht des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge im Auftrag der Bundesregierung, Migrationsbericht 2013*, Nürnberg.

Bundesamt für Migration und Flüchtlinge – BAMF (2015a), *Das Bundesamt in Zahlen 2014*, Nürnberg.

Bundesamt für Migration und Flüchtlinge – BAMF (2015b), »Arbeiten in Deutschland, Bürger eines Drittstaats, Blaue Karte EU«, verfügbar unter: <http://www.bamf.de/DE/Migration/Arbeiten/BuergerDrittstaat/BlaueKarte/blaue-karte-node.html>, aufgerufen am 2. Juli 2016.

Bundesministerium des Innern – BMI (2016), »Häufig gestellte Fragen zum Thema: Ausländerrecht«, verfügbar unter: <http://www.bmi.bund.de/SharedDocs/FAQs/DE/Themen/Migration/Auslaenderrecht/01.html>, aufgerufen am 9. Juni 2016.

Chaloff, J. und G. Lemaire (2009), »Managing highly-skilled labour migration: a comparative analysis of migration policies and challenges in OECD countries«, OECD Social, Employment and Migration Working Papers No. 79.

Chaloff, J. (2016), »The Impact of EU Directives on the labour migration framework in EU countries«, OECD Social, Employment and Migration Working Papers No. 180.

Czaika, M. und C.R. Parsons (2015), »The Gravity of High-Skilled Migration Policies«, Working Papers Paper 110, Mai.

Europäische Kommission (2016a), *Towards a Reform of the Common European Asylum System and Enhancing Legal Avenues to Europe*, Communication COM(2016) 197 final, Brüssel.

Europäische Kommission (2016b), »Delivering the European Agenda on Migration: Commission presents Action Plan on Integration and reforms »Blue Card« scheme for highly skilled workers from outside the EU«, Pressemitteilung, 7 Juni.

Facchini, G. und E. Lodigiani (2014), »Attracting skilled immigrants: an overview of recent policy developments in advanced countries«, *National Institute Economic Review* 229(1), R3–R21.

Humpert, S. (2015), »Fachkräftezuwanderung im internationalen Vergleich«, Working Paper 62 der Forschungsgruppe des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge.

Insead (2015), *The Global Talent Competitiveness Index 2015–2016*, Fontainebleau.

OECD (2012), *International Migration Outlook 2012*, OECD Publishing, Paris.

OECD (2013), *Zuwanderung ausländischer Arbeitskräfte: Deutschland* (German Version), OECD Publishing, Paris.

OECD (2015), *International Migration Outlook 2015*, OECD Publishing, Paris.

Rat der Europäischen Union (2009), Richtlinie 2009/50/EG des Rates vom 25. Mai 2009 über die Bedingungen für die Einreise und den Aufenthalt von Drittstaatsangehörigen zur Ausübung einer hochqualifizierten Beschäftigung, Amtsblatt der Europäischen Union, L 155/17.