



Migration fair gestalten | 03.2023

Deutschland im internationalen Wettbewerb um Talente: Eine durchwachsene Bilanz

Von **Thomas Liebig**, leitender Ökonom bei der Abteilung für Internationale Migration der OECD,
und **Helen Ewald**, Consultant für die OECD

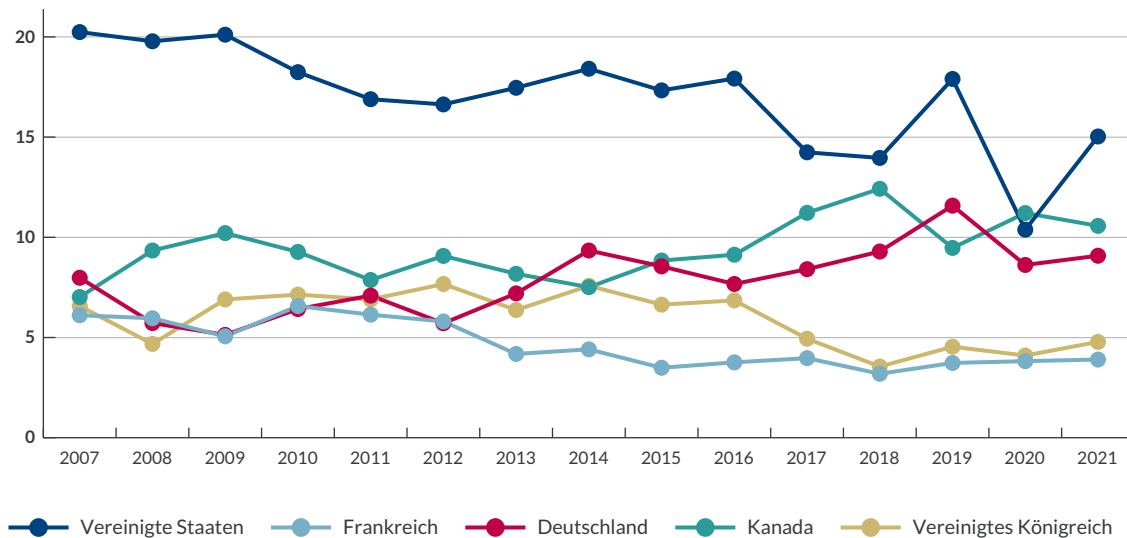
Deutschland ist für internationale Studierende hochattraktiv.
Bei Akademiker:innen, Unternehmer:innen und Start-up Gründer:innen
liegt das Land jedoch nur im Mittelfeld der OECD-Länder. Vor allem im Bereich
der Digitalisierung muss Deutschland deutlich aufholen.

Die Verfügbarkeit von hochqualifizierten Fachkräften ist eine Schlüsselfrage für die deutsche Volkswirtschaft. Neben der Aus- und Weiterbildung von im Inland Geborenen ist die Zuwanderung von hochqualifizierten mobilen Talenten eine wichtige Komponente zur Vermeidung von Fachkräftengpässen. Jedoch wird die Sicherung der Fachkräftebasis im Zuge des demografischen und wirtschaftlichen Wandels zunehmend

komplexer. Fachkräftemangel herrscht nicht nur in Deutschland, sondern auch in vielen anderen Ländern. Deshalb muss sich der Wirtschaftsstandort Deutschland im vermehrt kompetitiven internationalen Wettbewerb um die klügsten Köpfe behaupten. Dies ist auch seitens der Politik erkannt worden, so hat u.a. das Bundeskabinett Ende November 2022 Eckpunkte zur Stärkung der Fachkräfteeinwanderung aus Drittstaaten beschlossen.

ABBILDUNG 1 **Bevorzugte Zielländer von hochqualifizierten Akademiker:innen, die auswandern möchten, 15-64 Jahre, 2007-2021**

Personen mit mindestens einem Master Abschluss oder einer Promotion (ISCED 7 und höher), Anteile in Prozent



Anmerkung: Ausgenommen „weiß ich nicht“ Antworten.

Quelle: Gallup 2022

| BertelsmannStiftung

Dabei trifft Deutschland auf großes Interesse bei migrationswilligen Akademiker:innen im Ausland. Im internationalen Vergleich war die Bundesrepublik das drittbeliebteste Zielland in 2021 nach den Vereinigten Staaten (Gallup 2022) (siehe Abbildung 1). Trotz eines Rückgangs während der COVID-19 Pandemie bleibt das Interesse an Deutschland als Zielland von Hochqualifizierten weiterhin vergleichsweise hoch, wie auch die jüngste Umfrage der OECD unter an Zuwanderung nach Deutschland interessierten Fachkräften zeigte (OECD 2022 a). Diese historische Gelegenheit sollte nicht ungenutzt bleiben.

Mit dem am 1. März 2020 in Kraft getretenen Fachkräfteeinwanderungsgesetz, der im Oktober 2022 beschlossenen Fachkräftestrategie der Bundesregierung und zuletzt mit den Eckpunkten zur Fachkräftemigration wurden Verbesserungen am rechtlichen Rahmen für Fachkräftemigration vorgenommen bzw. sind in Vorbereitung. Attraktive Bedingungen für ausländische Fachkräfte lassen sich aber nicht allein durch die Gesetzgebung herstellen, sondern beruhen auf einer ganzen Reihe wirtschaftlicher und gesellschaftlicher Faktoren.

Vor diesem Hintergrund hat die OECD, mit Unterstützung der Bertelsmann Stiftung, die Attraktivität Deutschlands für verschiedene Fachkräftegruppen aus dem Ausland untersucht. Die OECD Attraktivitätsindi-

katoren („OECD Indicators of Talent Attractiveness“) geben Aufschluss über die Platzierung Deutschlands im internationalen Vergleich für Hochqualifizierte aus dem Ausland und wie sich das Land im Wettbewerb um qualifizierte Fachkräfte (besser) behaupten kann (OECD 2019; Tuccio 2019; Mayer und Liebig 2019). Es handelt sich bereits um die zweite Untersuchung dieser Art – die erste Untersuchung wurde in 2019 veröffentlicht.

Die OECD Attraktivitätsindikatoren

Die nun vorliegende zweite Ausgabe der „OECD Indicators of Talent Attractiveness“ analysiert wiederum anhand eines Sets von Indikatoren die Rahmenbedingungen für hoch qualifizierter Migrant:innen und vergleicht diese mit den Ergebnissen aus 2019. Seit der letzten Publikation wurden die bestehenden drei Profile um Start-up Gründer:innen erweitert und umfassen nun: Personen mit einem Masterabschluss oder einer Promotion (ISCED 7 oder 8), Unternehmer:innen, Start-up Gründer:innen sowie internationale Studierende. Die Differenzierung der Migrationsprofile ist wichtig, da Länder für diese Gruppen unterschiedlich attraktiv sind. Die Indikatoren stützen sich auf jeweils rund zwei Dutzend Variablen, angepasst an das entsprechende Profil.

Die Variablen werden jeweils in sieben Dimensionen gruppiert, die je einen Attraktivitätsaspekt abdecken: Qualität der beruflichen Chancen, Einkommen und Steuern, Zukunftsaussichten, Möglichkeiten für Familienmitglieder, Kompetenzumfeld, Diversität und Lebensqualität. Zusätzlich wurde seit der letzten Ausgabe die optionale Dimension „Gesundheitssystem“ hinzugefügt. Auch die Einreise- und Aufenthaltsbedingungen werden berücksichtigt. Die Variablen beziehen wirtschaftliche wie auch nicht monetäre Faktoren ein. Als Datenquellen dienen u.a. Haushaltserhebungen sowie spezifische Informationen über die Schwierigkeiten, ein Visum oder eine Aufenthaltserlaubnis zu erhalten.

Bei der Auswahl der Variablen wurde auf denjenigen Titel Bezug genommen, der für die Fachkräftemigration für das jeweilige Land am bedeutendsten ist. Hierbei handelt es sich in der Regel um zunächst befristete Zuwanderungsmöglichkeiten, da Personen, die unbefristete Aufenthaltstitel erhalten, meist vorher schon im Land gelebt haben; in Deutschland ist beispielsweise die Blaue Karte EU zunächst befristet. Die Indikatoren erlauben eine individuelle Gewichtung der Dimensionen nach persönlicher Präferenz (OECD 2023). In diesem Policy Brief werden jedoch zur besseren Vergleichbarkeit alle Dimensionen, mit Ausnahme des optionalen und hier nicht berücksichtigten „Gesundheitssystems“, gleich gewichtet. Die Infobox fasst die Variablen für Akademiker:innen exemplarisch zusammen.

Zusätzlich zu den sieben Attraktivitätsdimensionen werden mit den folgenden Variablen auch die jeweiligen rechtlichen Zuwanderungsbestimmungen und deren Umsetzung berücksichtigt:

- Bei **Akademiker:innen mit Masterabschluss oder Promotion**: Ablehnungsraten bei der Beantragung von Aufenthaltstiteln sowie der Digitalisierungsgrad und die Bearbeitungsdauer bei Visaprozessen. Diese Daten basieren auf internen Statistiken der auf Migrationsrecht spezialisierten internationalen Anwaltskanzlei Fragomen. Eine weitere Variable sind quantitative Obergrenzen für die Anzahl der Aufenthaltstitel, welche die Attraktivität schmälern. Diese gibt es allerdings nur in wenigen OECD-Ländern; Deutschland fällt nicht darunter.
- Bei **Unternehmer:innen**: Mindestinvestitionssummen und die Voraussetzung, eine Mindestzahl an Arbeitsplätzen zu schaffen, sowie der Digitalisierungsgrad von Visaprozessen.
- **Start-up Gründer:innen**: Existenz eines Start-up Visums, Mindestinvestitionssummen, Digitalisierungsgrad bei Visaprozessen, Möglichkeiten der Firmengründung für internationale Studierende nach dem Studienabschluss, finanzielle Unterstützung, Zuwanderungsmöglichkeiten für Angestellte von Start-ups.
- Bei **internationalen Studierenden**: Studiengebühren sowie der Anteil der internationalen Studierenden an allen Studierenden im Verhältnis zum Anteil der im Ausland geborenen Personen an der Gesamtbevölkerung.

INFOBOX Variablen für Personen mit akademischer Bildung (Master oder Promotion)

Qualität der beruflichen Chancen: Arbeitslosenquote von im Ausland geborenen Akademiker:innen; Überqualifizierungsrate von im Ausland geborenen Akademiker:innen; Anteil von im Ausland geborenen Akademiker:innen mit befristeten Verträgen; Anteil von im Ausland geborenen Akademiker:innen in Teilzeitarbeit

Einkommen und Steuern: Einkommen von Arbeitnehmer:innen mit akademischer Bildung; Preisniveauindex; Steuerbelastung für Hochverdiener:innen

Zukunftsaussichten: Erwerb der Staatsangehörigkeit; Einfachheit des Statuswechsels von temporär zu permanent; Abhängigkeitsquotient im Jahr 2050

Möglichkeiten für Familienmitglieder: Nachzugsrecht von Ehepartner:in; Möglichkeit für Ehepartner:innen zu arbeiten; Einfachheit für Kinder von Migrant:innen, die Staatsbürgerschaft zu erhalten; PISA-Mathematik-Testergebnisse; öffentliche Ausgaben für Familienleistungen; Beteiligungssteuersatz für erwerbstätige Zweitverdiener:innen

Kompetenzumfeld: Internetzugang (Breitbandzugang und Glasfaserausbau); Englischkenntnisse; Bruttoinlandsausgaben für Forschung und Entwicklung; Patente.

Diversität: Anteil der im Ausland geborenen Personen im erwerbsfähigen Alter mit akademischer Bildung; Einstellungen zu Migrant:innen; Gleichberechtigung der Geschlechter

Lebensqualität: OECD Better Life Index (OECD 2022 b)

Gesundheitssystem (optional): Nicht erstattungsfähige Gesundheitskosten; Zufriedenheit mit der Qualität der verfügbaren Gesundheitsversorgung; vermeidbare Sterblichkeit

Für hochqualifizierte Akademiker:innen bleibt Deutschland weiterhin nur mäßig attraktiv – mit absteigender Tendenz

Für die zentrale Gruppe der Akademiker:innen mit mindestens einem Masterabschluss ist Deutschland nach wie vor nur mäßig attraktiv, zudem mit absteigender Tendenz. Seit 2019 hat Deutschland weitere drei Ranglistenplätze eingebüßt und befindet sich nunmehr abgeschlagen hinter den Spitzenländern Neuseeland, Schweden, der Schweiz, Australien und Norwegen auf Rang 15 in der Mitte der Gesamtwertung. Die Verschlechterung ist hauptsächlich darauf zurückzuführen, dass sich andere Länder im internationalen Vergleich (wie z.B. Luxemburg und das Vereinigte Königreich) zum Teil stark verbessert haben.

So schneidet Deutschland in der Dimension „Kompetenzumfeld“ für hochqualifizierte Akademiker:innen weiterhin gut ab. Allerdings wirken sich Versäumnisse im Bereich der Digitalisierung negativ aus. Vor allem aber gibt es erhebliches Verbesserungspotenzial bei den Dimensionen „Einkommen und Steuern“ sowie „Zukunftsaussichten“ für hochqualifizierte Akademiker:innen, in denen Deutschland weiterhin lediglich im

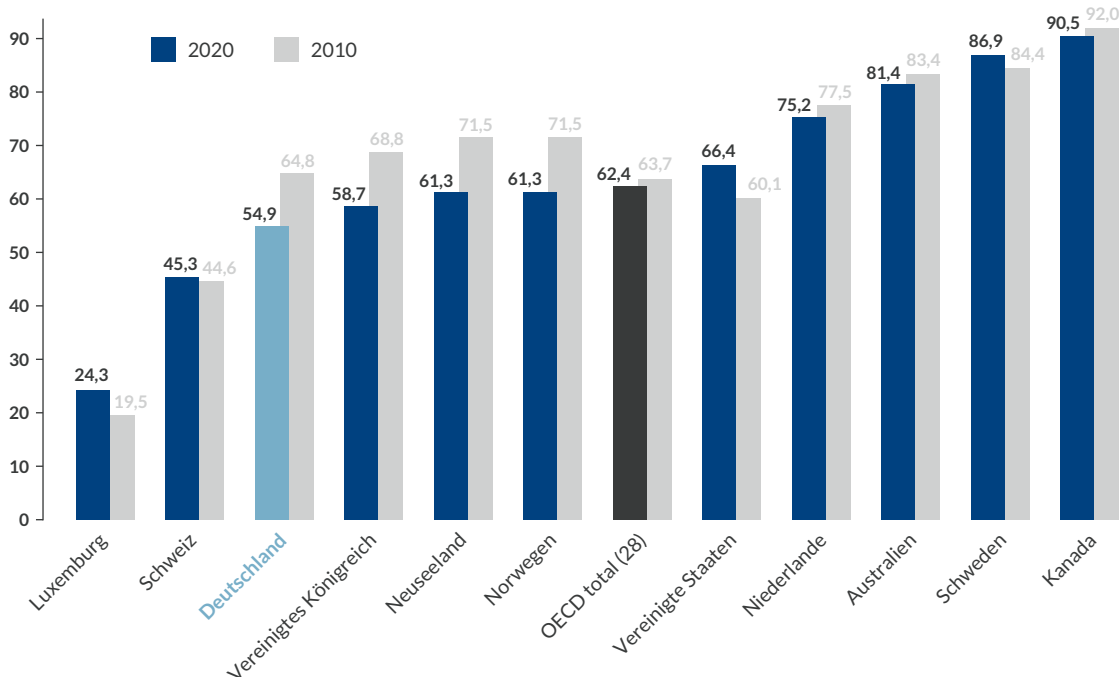
unteren Mittelfeld liegt. Ersteres ist vor allem auf die relative hohe Steuerbelastung von über 50% bei Top-Vedienern zurückzuführen. Das schlechte Abschneiden bei den Zukunftsaussichten wird geprägt durch den vergleichsweise geringen Anteil von Personen, die seit mehr als zehn Jahren ansässig sind und die deutsche Staatsangehörigkeit erhalten haben (siehe Abbildung 2).

Eine Schwachstelle ist auch die Dimension „Qualität der beruflichen Chancen“ für hochqualifizierte Akademiker:innen. Hier befindet sich Deutschland trotz verbesserter Arbeitsmarktsituation von Migrant:innen nach wie vor nur im Mittelfeld. So haben zugewanderte Akademiker:innen noch immer erhebliche Schwierigkeiten, ihre Kompetenzen auf dem Arbeitsmarkt in Wert zu setzen. So ist die Überqualifizierungsrate von Zugewanderten in 2021 hoch und trifft vor allem die, die außerhalb der EU geboren wurden und/oder ihren Abschluss im Ausland erworben haben (siehe Abbildung 3).

Zuletzt besteht auch bei der Dimension „Diversität“ Nachholbedarf. Hier fällt die mangelnde Akzeptanz von Migrant:innen ins Gewicht, vor allem im Vergleich zur Spitzengruppe – mit Ausnahme der Schweiz.

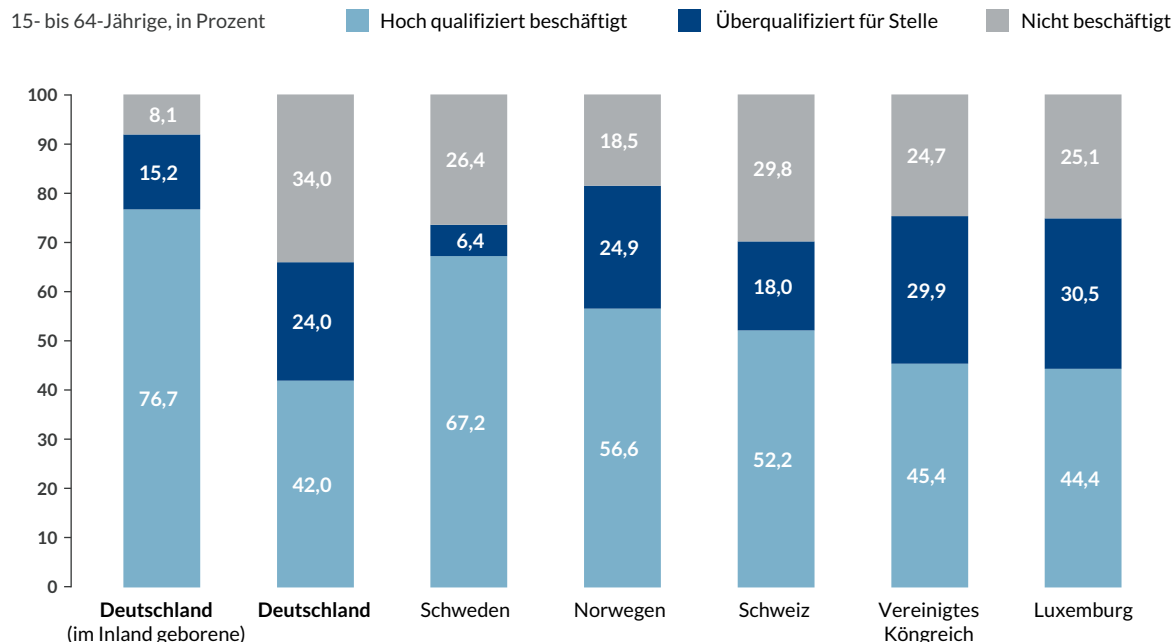
ABBILDUNG 2 Erwerb der Staatsbürgerschaft in Spitzengruppenländer der Gesamtbewertung und Deutschland

Anteil der über 14-Jährigen mit Staatsbürgerschaft an allen seit mindestens zehn Jahren ansässigen Migrant:innen, in 2010 und 2020 in Prozent



Quelle: OECD und EU, in Vorbereitung

ABBILDUNG 3 Hochqualifizierte im Inland Geborene und im Ausland ausgebildete Nicht-EU-Migrant:innen in ausgewählten EU-Ländern, 2021



Quelle: OECD und EU, In Vorbereitung

BertelsmannStiftung

Eine deutlich bessere Platzierung der Gesamtbeurteilung wäre bereits möglich, wenn Visaprozesse digitalisiert, Kompetenzen zugewanderter Akademiker:innen besser wertgesetzt und mit erleichterten Bedingungen zur Annahme der Staatsbürgerschaft der Anteil von Zugewanderten mit deutscher Staatsbürgerschaft steigen würde. In allen diesen Bereichen sind gegenwärtig entsprechende Verbesserungen in Diskussion. Unter anderem soll Berufserfahrenen ohne in Deutschland formal anerkanntem Abschluss Zugang zum Arbeitsmarkt ermöglicht werden. Auch sollen anerkannte Fachkräfte künftig jede qualifizierte Beschäftigung wahrnehmen können – der bisher erforderliche Konnex zwischen Abschluss und Beschäftigung soll entfallen. Dadurch könnte Deutschland je nach Umsetzung bis auf Rang 6 vorrücken. Bei zusätzlich besserer Akzeptanz von Migrant:innen wäre sogar eine Platzierung in der Spitzengruppe möglich.

Eine Berücksichtigung des in der Gesamtbeurteilung hier nicht einkalkulierten Gesundheitssystems, bei dem Deutschland überdurchschnittlich gut abschneidet, hätte ebenfalls eine Verbesserung um zwei Plätze zur Folge.

Gesunkene Attraktivität für Unternehmer:innen, vor allem aufgrund von Versäumnissen bei der Digitalisierung

Obwohl es seit 2019 keine nennenswerten Änderungen bezüglich der Zulassung von Unternehmer:innen aus dem Ausland gab, ist Deutschland in der Rangliste für Unternehmer:innen von Platz 6 in 2019 um 7 Plätze abgerutscht und hat sich somit stark von der Spitzengruppe, bestehend aus Schweden, der Schweiz, Kanada, Norwegen und Neuseeland, entfernt.

Dies ist u.a. auf das schlechte Abschneiden Deutschlands bei der „Qualität beruflicher Chancen“ für Unternehmer:innen zurückzuführen, bei der das Land lediglich in der Schlussgruppe liegt. Während andere Länder, die vorher hinter Deutschland lagen, ihre Visumpolitik verbessert haben, wie z.B. das Vereinigte Königreich, bleibt die Bundesrepublik nach wie vor eines der wenigen europäischen Länder mit einer Mindestkapitalanforderung an Unternehmensvisa. Zusätzlich behindern ein vergleichsweise strenger Kündigungsschutz, regulatorische Hindernisse

beim Zugang zu Märkten und Wettbewerb sowie die nur mäßige Handelsoffenheit die unternehmerischen Chancen.

Hauptsächlich tragen jedoch, ähnlich wie bei zugewanderten hochqualifizierten Akademiker:innen, Versäumnisse bei der Digitalisierung zu Deutschlands schlechtem Abschneiden bei. In der Dimension „Kompetenzumfeld“ für Unternehmer:innen hinkt Deutschland beim Zugang zu Glasfaser Internet sowie der Digitalisierung von Visa und Aufenthaltstiteln hinterher. Zuletzt besteht auch bei der Dimension „Diversität“ Nachholbedarf. So rangiert Deutschland bei der Akzeptanz von Migrant:innen nur im Mittelfeld.

Ähnlich wie bei hochqualifizierten Akademiker:innen könnte sich Deutschland mit verbesserten Visabedingungen und stärkerer Digitalisierung deutlich in der Gesamtbewertung verbessern. Durch Abschaffung der Mindestkapitalanforderung, voller Digitalisierung von Visa und Aufenthaltstiteln könnte das Land wiederum auf Platz 6 schaffen, wenn dies durch bessere Wertschätzung im Ausland erworbener Kompetenzen und mehr Einbürgerungen flankiert wäre.

Mittelmäßige Attraktivität für Start-up Gründer:innen mit Nachholbedarf bei den rechtlichen Migrationsbestimmungen und der Digitalisierung

Bei dem erstmals berücksichtigten Profil der Start-up Gründer:innen rangiert Deutschland im Mittelfeld der Gesamtbewertung zwischen Spitzenreitern wie Kanada, den Vereinigten Staaten oder Frankreich und Schlusslichtern wie Israel, Chile oder Lettland.

Auch wenn Deutschland insgesamt bei der Dimension „Kompetenzumfeld“ für Gründer:innen gut abschneidet, fällt das Land wie bei Unternehmer:innen und hochqualifizierten Akademiker:innen wiederholt negativ durch mangelnde Digitalisierung auf. Dazu kommt, dass Deutschland nicht nur bei der gesellschaftlichen Akzeptanz von Migrant:innen schlecht abschneidet, sondern auch bei dem Anteil von Frauen an Erfinder:innen abgeschlagen in der Schlussgruppe rangiert. Zwar bietet Deutschland in der Dimension „Qualität der beruflichen Chancen“ Gründer:innen ein vorteilhaftes Start-up „Ökosystem“ mit vielen multinationalen Unternehmen und sogenannten Einhornern (nicht an der Börse gehandelten Start-ups mit einer Bewertung von über einer Milliarde Euro/US-Dollar), allerdings schneidet es dafür beim Angebot von Co-Working-Spaces und der Produktmarktregulierung schlecht ab.

Noch entscheidender als die (unter)durchschnittliche Performance in Bezug auf diese Indikatoren ist jedoch, dass Deutschland kein eigenes Start-up Visum anbietet, das darauf abzielt, internationale Unternehmer:innen für die Gründung innovativer Firmen zu gewinnen. Die wachsende Anzahl von Ländern, die über ein solches Visum verfügen, vermarkten dies zum Teil sehr intensiv (OECD 2022 c) – Deutschland ist hier hingegen kaum auf dem Radarschirm. Wenig attraktiv sind wie für die Gruppe der Unternehmer:innen auch bestehende Mindestinvestitionssummen.

Hohe Attraktivität für internationale Studierende – mit steigender Tendenz

Deutschland hat hervorragende Rahmenbedingungen für internationale Studierende. Seit 2019 konnte sich die Bundesrepublik in dieser Zielgruppe weiter verbessern und rangiert nunmehr vor dem Vereinigten Königreich und hinter den Vereinigten Staaten auf Platz zwei der Spitzengruppe. Dies ist beachtlich, da eine Vielzahl von Ländern seit 2019 verbesserte Politikmaßnahmen für Studierende verabschiedet haben. So haben die Vereinigten Staaten beispielsweise die Anzahl der erlaubten Arbeitsstunden für Studierende im Vergleich zu 2019 erhöht, während andere Länder die Bedingungen für einen (Forschungs-)Aufenthalt nach dem Studium verbessert haben. Auch tragen die im Vergleich zu anderen Nicht-Englischsprachigen Ländern große Anzahl von Exzellenzuniversitäten sowie das beträchtliche und wachsende Angebot von Hochschulprogrammen in englischer Sprache zu Deutschlands Spitzenplatzierung bei. Darüber hinaus punktet das Land bei internationalen Studierenden aufgrund seiner niedrigen Studiengebühren, der Möglichkeiten, neben dem Studium zu arbeiten, und der guten Bleibemöglichkeiten nach dem abgeschlossenen Studium. In der Tat wird der Anteil internationaler Studierender, die nach dem Studium im Land bleiben, nur noch von Kanada übertroffen, wie eine OECD-Studie im letzten Jahr feststellte (Kamm and Liebig 2022).

Fazit und Ausblick

Deutschlands Bilanz bei der Attraktivität für internationale mobile Talente ist nach wie vor durchwachsen (siehe Abbildung 4). Während sich das Land bei den internationalen Studierenden weiterhin steigern und einen Spitzenplatz sichern konnte, so hat sich die Bundesrepublik in Bezug auf ihre Attraktivität bei hochqualifizierten Akademiker:innen und Unternehmer:innen bei ohnehin mäßiger Ausgangslage weiter verschlechtert und liegt nun abgeschlagen hinter der Spitzengruppe. Auch bei dem erstmals erfassten Profil

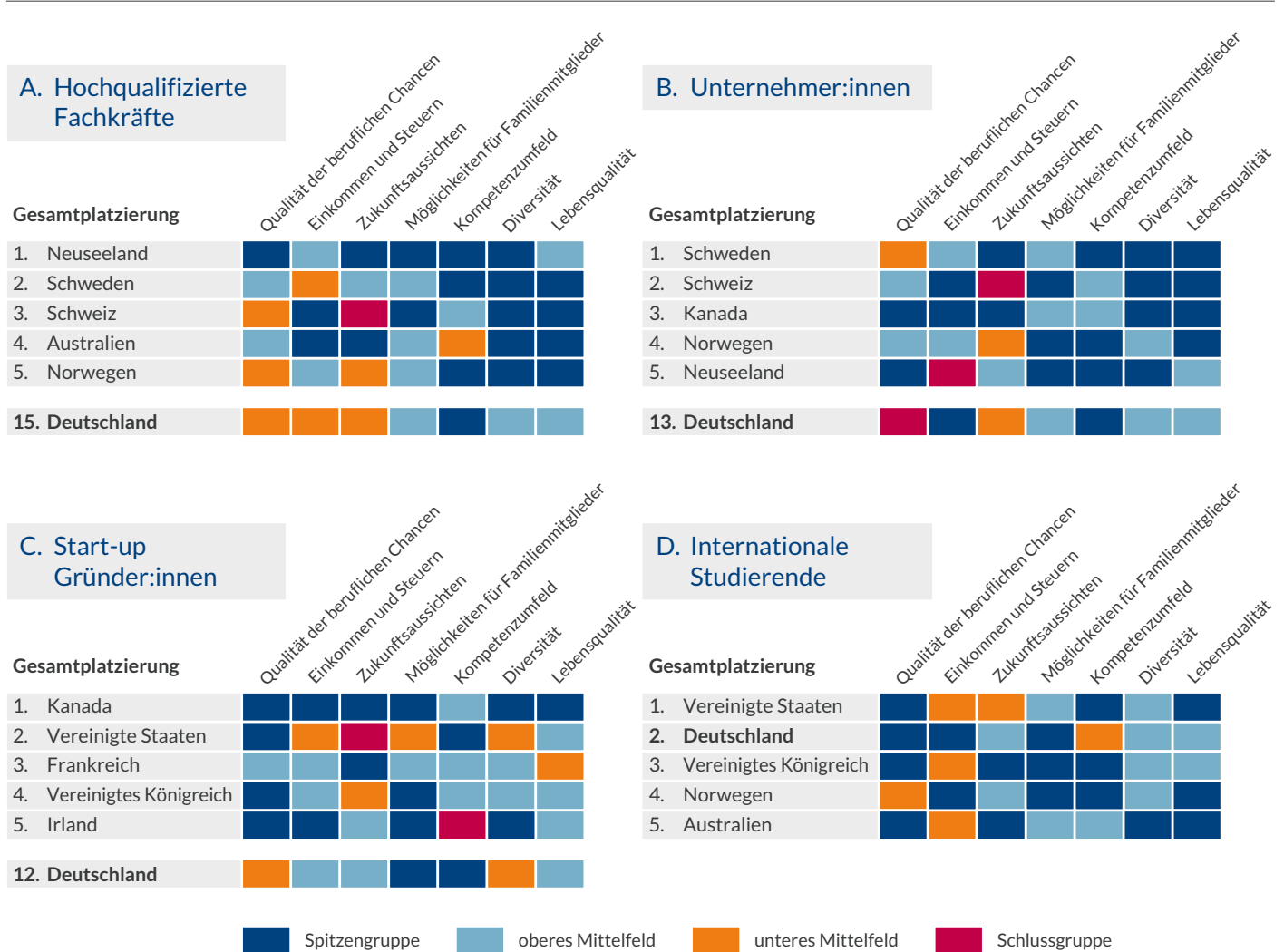
der Start-up Gründer:innen rangiert Deutschland nur im Mittelfeld der Gesamtbewertung.

Sowohl bei Unternehmer:innen als auch bei Start-up Gründer:innen wirken sich vor allem Visabestimmungen bzw. das gänzliche Fehlen eines Start-up Visums negativ aus. Auch in puncto „Diversität“, wie zum Beispiel bei der gesellschaftlichen Akzeptanz von Migrant:innen, kann sich Deutschland noch steigern. Während bei hochqualifizierten Akademiker:innen viele Länder in der Gesamtbewertung aufgestiegen sind, hat sich in Deutschland seit 2019 trotz gesetzgeberischer Bemühungen an den objektiven Rahmenbedingungen nur wenig verändert. Nach wie vor hat das Land große Probleme, die Kompetenzen von zu-

gewanderten Hochqualifizierten in Wert zu setzen. Darüber hinaus besteht Nachholbedarf bei der Abgabenlast; auch der vergleichsweise geringe Anteil von langansässigen Eingewanderten mit Staatsangehörigkeit fällt negativ ins Gewicht. Ein Manko, welches sich durch alle hier untersuchten Profile zieht, ist jedoch die mangelnde Digitalisierung. So könnte Deutschland mit einem besser ausgebauten Glasfasernetz und verstärkter Digitalisierung von Visa und Aufenthaltstiteln profilübergreifend besser abschneiden, besonders bei der zentralen Gruppe der hochqualifizierten Akademiker:innen.

Vor dem Hintergrund starken wirtschaftlichen, demographischen und technologischen Wandels kon-

ABBILDUNG 4 Übersicht der OECD Attraktivitätsindikatoren für alle Profile in Deutschland im Vergleich zur Spitzengruppe



Quelle: OECD 2023

kurriert Deutschland auf einem zunehmend globalen Markt um hochqualifizierte Talente. Dabei ist das Interesse am Land hoch. Durch die geplanten Reformen im Bereich der Fachkräfteeinwanderung werden die migrationsrechtlichen Bedingungen weiterhin verbessert. Besonders bedeutsam sind hier flankierende Massnahmen bei der Anerkennung ausländischer Qualifikationen und bei der Digitalisierung

der Visaprozesse. Auch die geplanten Erleichterungen beim Zugang zur Staatsbürgerschaft werden die Attraktivität Deutschlands weiter steigern, sofern sie entsprechend angenommen werden. Diese wichtigen Schritte sollten den Anstoß geben, auch die übrigen Rahmenbedingungen zu verbessern und somit das große Potential, das Talente aus dem Ausland bieten, besser zu nutzen.

Literatur

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2022), Fachkräftestrategie der Bundesregierung, Bundesministerium für Arbeit und Soziales, <https://www.bmas.de/DE/Service/Publikationen/Broschueren/fachkraeftestrategie-der-bundesregierung.html>.

Gallup (2022), Gallup World Wide Research Data Collected from 2005/2006 - 2022, <https://www.gallup.com/services/177797/country-data-set-details.aspx>.

Kamm, E. and T. Liebig (2022), Retention and economic impact of international students in the OECD, OECD Publishing, <http://dx.doi.org/10.1787/30fe16d2-en>.

Mayer, M. and T. Liebig (2019), Wie attraktiv ist Deutschland für ausländische Fachkräfte?, Bertelsmann Stiftung, <https://www.bertelsmann-stiftung.de/de/publikationen/publikation/did/wie-attraktiv-ist-deutschland-fuer-auslaendische-fachkraefte>.

OECD (2023), OECD Indicators of Talent Attractiveness, <https://www.oecd.org/migration/talent-attractiveness/>.

OECD (2022 a), Wer will nach Deutschland? Eine Umfrage unter Fachkräften im Ausland, <https://blog.oecd-berlin.de/wer-will-nach-deutschland>.

OECD (2022 b), Better Life Index, <https://www.oecdbetterlifeindex.org/>.

OECD (2022c), „What are the risks and rewards of start-up visas?“, Migration Policy Debates N°28, <https://www.oecd.org/migration/mig/MPD-28-What-are-the-risks-and-rewards-of-start-up-visas.pdf>.

OECD (2019), „How do OECD countries compare in their attractiveness for talented migrants?“, Migration Policy Debates N°19, <https://www.oecd.org/els/mig/migration-policy-debates-19.pdf>.

OECD (2017), OECD. Erfolgreiche Integration – Evaluierung und Anerkennung ausländischer Qualifikationen, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264278288-de>.

OECD und EU (In Vorbereitung), Zusammen wachsen – Integration von Zuwanderern: Hauptindikatoren 2023, OECD Publishing.

Tuccio, M. (2019), „Measuring and Assessing Talent Attractiveness in OECD Countries“, OECD Social, Employment and Migration Working Papers, Vol. No. 229, <https://www.oecd.org/migration/mig/Measuring-and-Assessing-Talent-Attractiveness-in-OECD-Countries.pdf>.

Impressum

© März 2023
Bertelsmann Stiftung, Gütersloh

Bertelsmann Stiftung
Carl-Bertelsmann-Straße 256
33311 Gütersloh
www.bertelsmann-stiftung.de

Verantwortlich:
Najim Azahaf, Senior Project Manager
Kontakt: najim.azahaf@bertelsmann-stiftung.de
Telefon: +49 30 275788-137

Autor:innen:
Thomas Liebig (OECD), Helen Ewald

Kontakt Dr. Thomas Liebig:
Tel. +33 1 45 24 90 68,
thomas.liebig@oecd.org

Gestaltung:
Markus Diekmann, Bielefeld

Titelbild:
© metamorworks - stock.adobe.com