

Bachelorarbeit



**Fachkräfte im Fokus – unterschiedliche Vorgehensweisen zweier Talentsucher.
Eine vergleichende Situationsanalyse von Deutschland und Frankreich.**

Fee Tiefensee

Matrikelnummer: 50062

Fachsemester: 09

International Cultural and Business Studies

Keltenstr. 27

88250 Weingarten

E-Mail: fee_tiefensee@gmx.de

Inhaltsverzeichnis

Einführung	3
1 Fachkraft – Definition und Abgrenzung	3
2 Ausgangssituation in Deutschland und in Frankreich	7
2.1 Demographie	7
2.2 Strukturwandel	9
2.3 Arbeitsmarkt	10
3 Attraktivität der Standorte Deutschland und Frankreich für Fachkräfte	14
3.1 Anreize für inländische Fachkräfte	14
3.2 Emigration von Fachkräften ins Ausland	16
3.3 Migration ausländischer Fachkräfte nach Deutschland und Frankreich	17
3.3.1 Historischer Hintergrund der Migrationspolitik	19
3.3.2 Zuwanderungspolitik für Fachkräfte	21
3.3.3 Integrationspolitik für Fachkräfte	25
4 Zusammenfassung und Ausblick	29
5 Schlussbibliographie	33

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1

Klassifizierung der Bildungsbereiche 5

Abbildung 2

Klassifizierung der Berufsgruppen 6

Abbildung 3

Métiers en tension ISCO 1-3 11

Abbildung 4

Anzahl der Erwerbstätigen in Deutschland und Frankreich gemessen in Tausend 12

Abbildung 5

Anzahl der erwerbstätigen Fachkräfte (ISCO 1-3) in Deutschland und Frankreich gemessen in Tausend 13

Abbildung 6

Verhältnis der 25-34-Jährigen (ISCED 5A) und der 30-39-Jährigen (ISCED6) zu den 55-64-Jährigen mit ISCED 5A/6-Klassifizierung 13

Abbildung 7

Anteil der Bevölkerung mit einem Abschluss im Tertiärbereich (in %), nach Altersgruppe (2009) 14

Abbildung 8

Anzahl hochqualifizierte Fachkräfte in Deutschland und Frankreich 17

Einführung

„Talent – what it is, how to grow it, how to keep it, where it exists and how to attract it – has become a preoccupation for all developed and emerging economies, as well as many developing ones, because it lies at the heart of economic growth and competitiveness.“¹

Die Welt befindet sich in einem Wettlauf um hochqualifizierte Fachkräfte, auch Deutschland und Frankreich gehören zu diesem Kreis der Talentsucher. Die vorliegende Arbeit versucht Antworten auf die oben gestellten Fragen zu finden. Dabei gliedert sie sich in vier Hauptkapitel. Kapitel 1 setzt sich mit dem Begriff der Fachkraft auseinander, um sowohl eine Definition und Abgrenzung für einen länderübergreifenden Vergleich zu erarbeiten. In Kapitel 2 wird die Ausgangssituation für Fachkräfte in Deutschland und Frankreich untersucht. Welchen Einfluss hat die demographische Entwicklung? Inwiefern besteht ein Zusammenhang zwischen einem fortschreitenden Strukturwandel der Wirtschaft und einer Höherqualifizierung? Welche Position nehmen Hochqualifizierte auf den jeweiligen Arbeitsmärkten ein? Schließlich überprüft Kapitel 3 die Attraktivität der Standorte Deutschland und Frankreich für Fachkräfte. Lohnt sich eine Ausbildung zu einer Fachkraft an diesem Standort? Wie sehen die Berufsperspektiven für einen Hochqualifizierten nach Beendigung der Ausbildung aus? Wie gestalten Deutschland und Frankreich weitere Anreize für inländische Fachkräfte? Auch ausländische Fachkräfte werden in die Untersuchung miteinbezogen. Inwiefern sind Deutschland und Frankreich in der Vergangenheit mit ausländischen Arbeitskräften verfahren? Sind sie in der Lage sich auf dem globalen Arbeitsmarkt stark zu positionieren? Zum Schluss fasst Kapitel 4 alle Ergebnisse zusammen und wird daraus Schlüsse für die Zukunft ziehen.

1 Fachkraft – Definition und Abgrenzung

In der Fachliteratur finden sich unterschiedlich ausführliche Erklärungen und Definitionen einer überdurchschnittlich qualifizierten Fachkraft. In diesem Zusammenhang werden auch häufig Bezeichnungen wie Talent, Hochqualifizierte sowie sein englisches Pendant „High Potential“² oder besondere Führungskraft erwähnt. Zu den meist erwünschten Grundmerkmalen, die eine Fachkraft aufweisen muss, gehört der Besitz eines Hochschulabschlusses und in Ergänzung oder als Ersatz, das Verfügen über berufliche Qualifikationen. In den wenigsten Fällen erfolgt jedoch eine

¹ Papademetriou / Somerville / Tanaka, *Talent in the 21st Century Economy*, S.215.

² Brinkmann, *Kompetenzprofile von Hochschulabsolventen*, S.39.

exakte Erfassung des Begriffs noch eine Abgrenzung. Um einer Begriffsklärung näher zu kommen, initiierte die *Kienbaum Executive Consultants GmbH* (KEC) 2002 eine Studie, innerhalb derer 230 deutsche als auch schweizerische Firmen verschiedenster Größe und Branchenzugehörigkeit zum Begriff „High Potential“ und seiner Bedeutung befragt wurden. Von den Unternehmen wurden folgende Charakteristika am häufigsten in den Definitionen genannt:

- Hohe fachliche, soziale, emotionale, methodische, kommunikative Kompetenz
- Überdurchschnittliche akademische und berufliche Leistungen
- Potential für höhere Führungs- oder Spezialistenpositionen
- Mehrsprachig
- Praktische Erfahrung im Rahmen von Praktika oder erster Berufserfahrung
- Lern-, team-, durchsetzungsfähig
- Analytisches, zielorientiertes, vernetztes, interdisziplinäres, unternehmerisches Denken
- Sehr hohes Engagement, Eigeninitiative und Selbstmotivation
- International mobil und flexibel
- Überdurchschnittlich belastbar
- Fähig zur Selbstreflektion und Selbstkritik³

Den Ergebnissen der Studie nach zu urteilen, erwarten Unternehmen von einem „High Potential“ nicht nur das in einem Studium erworbene Fach- und Methodenwissen, vielmehr werden soziale Fähigkeiten und die so genannten „Soft Skills“ ebenfalls als ein wichtiger Teil des Profils angesehen.

Bei der Durchführung eines internationalen Vergleichs muss eine einheitliche Begriffsklärung der Fachkraft zugrunde liegen. Hierfür existieren zwei Herangehensweisen, welche zu Rate gezogen werden können.⁴ Die erste bereits erwähnte Möglichkeit bietet das Konzept des *qualified as*⁵ und besteht darin das erwünschte Subjekt anhand seiner absolvierten Ausbildung zu identifizieren. Hierfür eignet sich die, von der *United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization* (UNESCO) konzipierte, Klassifizierung *International Standard Classification of Education* (ISCED) in der Version von 1997. Bei dieser Klassifizierung werden Bildungsabschlüsse in sieben Stufen, angefangen von der Vorschule (ISCED 0) bis zur Promotion (ISCED 6), eingeteilt.⁶ Die *Organisation für wirtschaftliche Entwicklung und Zusammenarbeit* (OECD) verwendet diese Klassifizierung des Öfteren in ihren Statistiken und Analysen, so auch in der jährlich erscheinenden Studie *Bildung auf einen Blick*.⁷ Die

³ KEC (Hg.), *Kienbaum High Potentials*, S.5.

⁴ Sauer, *Migration hoch qualifizierter Arbeitskräfte*, S.15.

⁵ Ortner, *War for Talents*, S. 4.

⁶ UNESCO, *ISCED 1997. International Standard Classification of Education*.

⁷ OECD, *Bildung auf einen Blick 2011*, S.30-31.

OECD ordnet die Kategorien ISCED 5 und ISCED 6 dem Tertiärbereich und somit dem höchsten Bildungsstand zu.

Tertiärbereich	ISCED 5 Unterkategorien: ISCED 5A und 5B s.u.
Tertiärbereich A Weitgehend theoretisch orientierte Studiengänge, die hinreichende Qualifikationen für den Zugang zu weiterführenden forschungsorientierten Studiengängen und Berufen mit hohem Qualifikationsniveau, wie Medizin, Zahnmedizin oder Architektur vermitteln sollen. Dauer mindestens 3 Jahre (Vollzeiteilnahme), obwohl normalerweise 4 oder mehr Jahre. Derartige Studiengänge werden nicht ausschließlich an Hochschulen angeboten; und umgekehrt erfüllen nicht alle Studiengänge, die national als Hochschulstudium anerkannt werden, die Kriterien für die Einstufung im Tertiärbereich A. Der Tertiärbereich A schließt zweite Abschlüsse wie den „Master“ mit ein.	ISCED 5A
Tertiärbereich B Die Studiengänge sind typischerweise kürzer als im Tertiärbereich A und konzentrieren sich auf praktische/technische/berufsbezogene Fähigkeiten für den direkten Eintritt in den Arbeitsmarkt, obwohl in diesen Studiengängen auch einige theoretische Grundlagen vermittelt werden können. Sie dauern im Tertiärbereich mindestens 2 Jahre (Vollzeiteilnahme).	ISCED 5B
Weiterführende forschungsorientierte Studiengänge Sie führen direkt zu einem Abschluss in einem weiterführenden forschungsorientierten Studiengang, z.B. einer Promotion. Die theoretische Vollzeitstudiendauer eines solchen Programms beträgt in den meisten Ländern 3 Jahre (bei einer Vollzeitausbildungsdauer insgesamt von mindestens 7 Jahren im Tertiärbereich), obwohl die Studierenden häufig länger eingeschrieben sind. Die Studiengänge widmen sich fortgeschrittenen Studien und originären Forschungsarbeiten.	ISCED 6

Abbildung 1 Klassifizierung der Bildungsbereiche⁸

Abbildung 1 zeigt, dass sich Kategorie ISCED 5 wiederum in zwei Unterkategorien, ISCED 5A und ISCED 5B, aufspaltet. Tertiärbereich A entspricht dabei dem Fach- und Hochschulstudium in Deutschland mit den Abschlüssen Bachelor, Master sowie Diplom und dem Hochschulstudium in Frankreich mit den Abschlüssen Licence und Maîtrise. Tertiärbereich B hingegen umfasst eine „weiterführende Bildung praxisnaher Ausrichtung wie in Deutschland [beispielsweise] die Ausbildung zum Meister“⁹ oder in Frankreich ein Studium an den „stärker berufsbezogenen *Instituts Universitaires de Technologie* (IUT) und [...] [den] *Sections de Techniciens Supérieurs* (STS)“¹⁰. Problematisch an diesem Konzept ist, dass Personen nicht erfasst wer-

⁸ OECD, *Bildung auf einen Blick 2011*, S.31.

⁹ Ortner, *War for Talents*, S.4.

¹⁰ Lüsebrink, *Einführung in die Landeskunde Frankreichs*, S.98-99.

den, die eine Tätigkeit ausüben, für die sie nicht die „entsprechende formale Qualifikation“¹¹ aufweisen.

Die zweite Herangehensweise ist das Konzept des *occupied as* und identifiziert Fachkräfte anhand der Ausübung ihres Berufs.¹² Hierfür eignet sich, die von der *International Labour Organization* (ILO) im Jahr 1988 erstellte, *International Standard Classification of Occupations* (ISCO-88)¹³. Diese Klassifizierung teilt alle Berufe zehn Berufshauptgruppen zu. Abbildung 2 listet die einzelnen Hauptgruppen auf, wobei für den Personenkreis der Hochqualifizierten hauptsächlich die Gruppen 1 bis 3 von Bedeutung sind. In Hauptgruppe 1 handelt es sich dabei um Beschäftigte in „gesetzgebende[...]n Körperschaften, leitende Verwaltungsbedienstete und Führungskräfte in der Privatwirtschaft“¹⁴. In den Hauptgruppen 2 und 3 sind „Wissenschaftler [,] [...] Techniker und gleichrangige nichttechnische Berufe“¹⁵ vertreten. Das Problem, das innerhalb dieses Konzepts auftritt ist, dass hier Personen nicht erfasst werden, welche die notwendigen formalen Qualifikationen für eine bestimmte Tätigkeit aufweisen, dieser jedoch nicht nachgehen.¹⁶

Major groups	Submajorgroups	Subgroups	Unit groups	ISCO Skill level
1 Legislators, senior officials and managers		8	33	-
2 Professionals	4	18	55	4th
3 Technicians and associate professionals	4	54	73	3rd
4 Clerks	2	7	23	2dd
5 Service workers and shop and market sales workers	2	9	23	2nd
6 Skilled agricultural and fishery workers	2	6	17	2nd
7 Craft and related trades workers	4	16	70	2nd
8 Plant and machine operators and assemblers	2	20	70	2nd
9 Elementary occupations	3	10	25	1st
0 Armed forces	1	1	1	-
Total	28	116	390	

Abbildung 2 Klassifizierung der Berufsgruppen¹⁷

Die vorliegende Arbeit versucht die aktuelle Situation für Fachkräfte in Deutschland und Frankreich zu untersuchen und miteinander zu vergleichen. Dabei muss das

¹¹ Ortner, *War for Talents*, S.4-5.

¹² Vgl. ebd.

¹³ ILO, *International Standard Classification of Occupations*.

¹⁴ Ortner, *War for Talents*, S.5.

¹⁵ Vgl. ebd.

¹⁶ Vgl. ebd.

¹⁷ ILO, *International Standard Classification of Occupations*.

Problem berücksichtigt werden, dass bezüglich der Definition für eine Fachkraft unterschiedliche nationale Standards und Kategorien gelten. In Deutschland definiert §19 Abs.2 des Aufenthaltsgesetzes (AufenthG) Hochqualifizierte demnach als:

1. Wissenschaftler mit besonderen fachlichen Kenntnissen,
2. Lehrpersonen in herausgehobener Funktion oder wissenschaftliche Mitarbeiter in herausgehobener Funktion oder
3. Spezialisten und leitende Angestellte mit besonderer Berufserfahrung, die ein Gehalt in Höhe von mindestens der Beitragsbemessungsgrenze der allgemeinen Rentenversicherung¹⁸ erhalten.¹⁹

In Frankreich ordnet das *Loi du 24 juillet 2006 sur l'immigration et l'intégration*²⁰ einer Fachkraft eine der folgenden Merkmale zu:

1. Fachkraft mit besonderen Kompetenzen und Fähigkeiten, die zur nachhaltigen Förderung der französischen Wirtschaft beitragen
2. Fach- und Führungskräfte mit einem Mindestbruttogehalt von 5000 Euro
3. Hochschulabsolventen, insbesondere Absolventen eines Masterstudiengangs oder einem ähnlichen Abschluss und Doktoranden, die im Bildungsbereich zur Lehre und Forschung beitragen²¹

2 Ausgangssituation in Deutschland und in Frankreich

2.1 Demographie

Hinsichtlich der demographischen Entwicklung von Deutschland und Frankreich ist von „Ungleiche[n] Nachbarn“²² die Rede. Gegensätzlicher können die prognostizierten Bevölkerungswachstumswahlen der beiden Länder für die kommenden Jahre nicht sein. Im Kalenderjahr 2009 betrug die Gesamtgröße der Bevölkerung in Deutschland 82 Millionen Menschen und in Frankreich 62 Millionen Menschen.²³ Die Differenz der beiden Bevölkerungsgrößen liegt demnach bei etwa 20 Millionen Menschen, doch Deutschland schrumpft. Dem Statistischen Bundesamt zu Folge muss Deutschland, mit einer der niedrigsten Geburtenraten in Europa von 1,37 Kindern pro Frau, damit rechnen im Jahr 2060 circa 17 Millionen Einwohner weniger als heu-

¹⁸ In Deutschland gibt es zwei Beitragsbemessungsgrenzen der allgemeinen Rentenversicherung. In den neuen Bundesländern liegt sie bei 4.800 Euro monatlich und in den alten Bundesländern bei 5.500 Euro monatlich.

¹⁹ Bundesministerium der Justiz, §19 Abs.2 *Niederlassungserlaubnis für Hochqualifizierte*.

²⁰ Assemblée nationale, *Chapitre III Disposition relatives à l'activité professionnelle des étrangers en France*.

²¹ Ministère de l'immigration, de l'intégration, de l'identité nationale et du développement solidaire, *Les mesures organisant l'immigration professionnelle*, S.1-12.

²² Sievert / Klingholz, *Ungleiche Nachbarn*, Titel.

²³ OECD, *Bildung auf einen Blick 2011*, S.589.

te zu haben.²⁴ Frankreichs Bevölkerung hingegen wächst mit einer Fertilitätsrate von 2,04 Kindern pro Frau, jährlich kommen an die 350.000 Menschen hinzu. Für das Jahr 2060 wird erwartet, dass Frankreich erstmals eine höhere Bevölkerung aufweisen wird als Deutschland. Während in Deutschland seit 1972 weit weniger Menschen auf die Welt kommen als sterben, ist in Frankreich der Saldo aus der Anzahl an Geburten und der Anzahl an Sterbefällen seit Ende der 1970er positiv und beträgt durchschnittlich 230.000 Menschen. Das Bevölkerungswachstum in Frankreich begründet sich durch Geburtsüberschüsse, in Deutschland jedoch trägt hauptsächlich die Zuwanderung zum Wachstum bei.²⁵ Desweiteren ist feststellbar, dass die Lebenserwartung in beiden Ländern aufgrund verbesserter medizinischer Betreuung und Pflege gestiegen ist. Die Gruppe der 65-Jährigen und älter machen in Deutschland einen Anteil von 20,51%²⁶ der Gesamtbevölkerung aus. Dieser Anteil wird sich in den kommenden Jahren stetig vergrößern. Bis Mitte des Jahrhunderts wird ein Anstieg dieses Anteils auf 33,2% erwartet.²⁷ Auch Frankreichs Bevölkerung wird immer älter, hier liegt der Anteil der über 64-Jährigen bei 16,92%²⁸ und Schätzungen verlautbaren, dass dieser bis 2050 um weitere 10% gestiegen sein wird.²⁹

Natürgemäß hat die demographische Entwicklung Einfluss auf die Größe der Erwerbstätigen. In Deutschland betrug 2009 der Anteil der Erwachsenen im erwerbsfähigen Alter von 25-64 Jahren 54,5% und in Frankreich 52,96%. In den kommenden Jahren werden beide Länder damit rechnen müssen, dass geburtenstarke Jahrgänge, die sogenannten *Baby-Boomer*, sich aus dem Arbeitsleben zurückziehen und eine schwer zu schließende Lücke für nachfolgende Generationen hinterlassen werden. Da sich der *Baby-Boom* in Deutschland erst Mitte der Fünfziger Jahre einstellte, wird sich der Rückzug dieser Jahrgänge stärker auf den Arbeitsmarkt auswirken. Dagegen hielt in Frankreich der *Baby-Boom* schon früher Einzug, die geburtenstarken Jahrgänge sind somit weiter verteilt. Dennoch werden sich auch die Franzosen mit einer steigenden Nachfrage an Erwerbstätigen auseinandersetzen müssen. Aufgrund der Tatsache, dass beide Länder dem „*Bismarckschen Modell*, [...] einem Sozialstaatsmodell, das auf einem sozialen Sicherungssystem mit den Eckpfeilern des allgemeinen Versicherungsprinzips, dem Umlageverfahren und der Beitragsfinanzierung aus Arbeitseinkommen basiert“³⁰ angehören, wird der oben

²⁴ Girod-Laine, / Herrmann, *Familienpolitik in Frankreich*, S.1.

²⁵ Sievert / Klingholz, *Ungleiche Nachbarn*, S.3.

²⁶ OECD, *Database on population*.

²⁷ Sievert / Klingholz, *Ungleiche Nachbarn*, S. 3.

²⁸ OECD, *Database on population*.

²⁹ Sievert / Klingholz, *Ungleiche Nachbarn*, S. 3.

³⁰ Stern, *Vorsorgende Qualitäten des französischen Sozialstaats*, S.3.

beschriebene Rückzug ernste Auswirkungen auf die Sozialversicherungssysteme haben.

2.2 Strukturwandel

In Folge der Globalisierung hat sich innerhalb der Industrienationen ein wirtschaftlicher Strukturwandel hin zu einer Spezialisierung auf High-Tech-Produkte und Dienstleistungen vollzogen, welche in zunehmendem Maße international organisiert werden. Insbesondere in Frankreich kam es zu einem tiefgreifenden Paradigmenwechsel innerhalb der Wirtschaftspolitik, weg vom „etatistischen Kapitalismus“³¹ hin zu einem neuen „Kapitalismus à la française“³², welcher unter anderem eine weitgehende Dezentralisierung zu Gunsten der Gebietskörperschaften förderte, sowie die „schrittweise Privatisierung der meisten öffentlichen Unternehmen“³³, die „vollständige Liberalisierung der bislang stark reglementierten Finanzmärkte [,] [...] die Modernisierung des Banken- und Finanzsektors“³⁴ und die Öffnung des französischen Binnenmarkts im Zuge der europäischen Integration beinhaltete. Begünstigt durch die erfolgten Privatisierungen beschleunigte sich die Internationalisierung der französischen Unternehmen rasant.³⁵ Frankreichs Exportwirtschaft zeigt sich im internationalen Vergleich stark, wenn gleich nicht ganz so stark wie in Deutschland.³⁶ Tatsächlich wird die Außenhandelswirtschaft gerne als Motor des deutschen Wirtschaftswachstums bezeichnet.³⁷ Frankreich und Deutschland genießen bezüglich ihrer Produkte einen guten Ruf, Frankreich insbesondere für Industriegüter, elektronische Ausrüstung und Informationstechnik, Maschinen als auch Nahrungsmittel.³⁸ Bei Deutschlands Exportschlägern handelt es sich größtenteils um Kraftwagen und Kraftwagenteile, Maschinen, Datenverarbeitungsgeräte, elektronische Ausrüstung sowie chemische und pharmazeutische Erzeugnisse.³⁹

³¹ Utterwede, *Kapitalismus à la française*, S.174.

³² Vgl. ebd., S. 181.

³³ Vgl. ebd., S.179.

³⁴ Vgl. ebd.; S.180.

³⁵ Vgl. ebd., S.182.

³⁶ OECD, *Database on export market for goods and services*.

³⁷ Horn / Joebges / Logeay et al., *Frankreich: ein Vorbild für Deutschland?*, S.2.

³⁸ INSEE, *Exportations et importations par groupe de produits en 2010*.

³⁹ Statistisches Bundesamt Deutschland, *Außenhandel*.

2.3 Arbeitsmarkt

Die OECD stellt 2011 fest: „Deutschlands Beitrag zum weltweiten Pool an Talenten schrumpft rapide“⁴⁰. Mithilfe des Konzepts der *qualified as* können in Deutschland 11.721.000 Hochqualifizierte im Alter von 25-64 Jahren ermittelt werden. Die deutschen Fachkräfte machen 4,6% der Hochqualifizierten aller OECD-Länder⁴¹ insgesamt aus.⁴² In der Gruppe der Hochqualifizierten, die zu einem baldigen Zeitpunkt aus dem Erwerbsleben tritt, stellt Deutschland 6,5% und in der Gruppe der 25-34-Jährigen gerade mal 3,1% aller Fachkräfte der gesamten Industrienationen.⁴³ Zwar fallen an dem Vergleich teilnehmende stark wachsende Volkswirtschaften wie China schwer ins Gewicht, doch auch die Studierendenzahlen vieler anderer OECD-Länder haben sich in den letzten Jahren mehr als verdoppelt. Auch wenn Deutschland die Anzahl der Studierenden im Tertiärbereich in den letzten Jahren erhöhen konnte, so verläuft das Wachstum im Vergleich zu den OECD-Ländern nur recht schleppend. Das zögerliche Wachstum erklärt den zu verzeichnenden Anstieg der Einkommenszuschläge für Absolventen des Tertiärbereichs im Vergleich zum Einkommen eines Absolventen des Sekundarbereichs II oder aus dem postsekundären, nicht tertiären Bereich⁴⁴, insbesondere zwischen 2004 und 2008. Hochqualifizierte haben auf dem deutschen Arbeitsmarkt eine gute Ausgangsposition.⁴⁵ Das Angebot an gut ausgebildeten Fachkräften wächst, kann jedoch der steigenden Nachfrage nicht gerecht werden. In einzelnen Branchen wie beispielsweise im Ingenieurwesen und in der Medizin herrscht ein feststellbarer Engpass an Fachkräften.⁴⁶ Dessen ungeachtet kann ein gesamtwirtschaftlicher Fachkräftemangel aufgrund noch bestehender Arbeitslosigkeit nicht daraus geschlossen werden.

In Frankreich leben 9.263.000 Menschen im Alter von 25-64 Jahren mit Abschluss im Tertiärbereich. Dies stellt einen Anteil von 3,6% in der Gesamtheit der Hochqualifizierten der OECD-Länder dar.⁴⁷ Die Einkommenszuschläge für Qualifikationen im Tertiärbereich stagnieren und bestätigen, dass Angebot und Nachfrage an hervor-

⁴⁰ Schleicher, *Länderanalyse Deutschland*, S.1.

⁴¹ Zu den OECD-Ländern zählen: Australien, Belgien, Chile, Dänemark, Deutschland, Estland, Finnland, Frankreich, Griechenland, Irland, Island, Israel, Italien, Japan, Kanada, Korea, Luxemburg, Mexiko, Neuseeland, Niederlande, Norwegen, Österreich, Polen, Portugal, Schweden, Schweiz, Slowakische Republik, Slowenien, Spanien, Tschechische Republik, Türkei, Ungarn, Vereinigtes Königreich, Vereinigte Staaten. Zu den Partnern für verstärkte Zusammenarbeit gehören: Brasilien, China, Indien, Indonesien, Südafrika.

⁴² Daten von 2009

⁴³ Schleicher, *Länderanalyse Deutschland*, S.1.

⁴⁴ Entspricht einem Bildungslevel von ISCED 3/4.

⁴⁵ OECD, *Bildung auf einen Blick 2011*, S.178.

⁴⁶ Brenke, *Fachkräftemangel kurzfristig noch nicht in Sicht*, S.6.

⁴⁷ Vgl. ebd., S. 47.

ragend ausgebildeten Fachkräften sich in der Waage halten. Dennoch herrscht in manchen Branchen ein größerer Bedarf an bestimmten Berufen. 2008 wurde in Frankreich eine Anordnung erlassen, die darüber verfügte den französischen Arbeitsmarkt für die seit 2004 neu hinzugekommenen EU-Mitglieder Estland, Lettland, Litauen, Malta, Ungarn, Polen, Tschechien, Slowakei, Slowenien, Zypern, Bulgarien und Rumänien schon während der Übergangszeit ihrer Aufnahme in die EU-weite Zone der Arbeitnehmerfreizügigkeit, für sogenannte *métiers en tension* zu öffnen. Im Zuge dessen wurde eine Liste mit 150 solcher Berufe, die schwer zu besetzen sind, veröffentlicht.⁴⁸ Aktuell befinden sich nur noch die 2007 zur Europäischen Union beigetretenen Mitgliedsländer Bulgarien und Rumänien in dieser Übergangsphase. Im August 2011 wurde eine überarbeitete Liste mit 14 Berufen veröffentlicht. Ein Großteil dieser aufgelisteten Berufe kann nach dem Konzept des *occupied as* Hauptberufsgruppen zugeteilt werden, die nicht dem Tertiärbereich angehören. Abbildung 3 zeigt, die den Hauptberufsgruppen ISCO 1-3 zugeordneten *métiers en tension*.

Branches	Métiers en tension
Ingénieurs, Cadres de l'industrie	Cadre technique d'entretien, maintenance, travaux neufs
Transport/Logistique	Cadre technique de méthodes-ordonnancement-planification
Gestion, Administration des entreprises	Consultant en formation
	Cadre de la comptabilité
	Cadre de l'audit et du contrôle comptable et financier
	Cadre financier spécialisé
	Analyste de gestion
	Cadre de la gestion des ressources humaines
	Responsable en organisation
	Juriste (financier)
	Chargé d'analyses et de développement
Informatique	Informaticien d'exploitation
	Informaticien d'études (chef de projet)
	Informaticien expert
Etudes et Recherche	Cadre technique d'études scientifiques et de recherche fond
	Cadre technique d'études recherche-développement de l'industrie
Banque et Assurance	Conseiller en crédit bancaire
	Opérateur sur marchés de capitaux
Responsable d'exploitation en assurances	Chargé d'études actuarielles en assurances
Commerce	Attaché commercial en biens d'équipements professionnels
	Attaché commercial en biens intermédiaires et matières premières
	Attaché commercial en services auprès des entreprises
	Acheteur industrie
	Marchandiseur (conception de points de vente et de rayons)
	Cadre technico-commercial
	Ingénieur d'affaires

Abbildung 3 Métiers en tension ISCO 1-3⁴⁹

⁴⁸ République Française, *Texte n 8. Arrêté*, S.1-8.

⁴⁹ Vgl. ebd.

Ein wichtiger Faktor, um festzustellen wie groß der Bedarf an gut ausgebildeten Fachkräften in Deutschland und Frankreich ist, stellt das Wirtschaftswachstum dar. Hohe Wirtschaftswachstumsraten führen jedoch nicht automatisch zu dem Schluss, dass eine höhere Nachfrage an Arbeitskräften vorliegt. Deshalb muss ebenfalls berücksichtigt werden, ob ein erhöhtes Wachstum der Arbeitsproduktivität vorliegt. Der Vergleich der jährlichen Wachstumsraten des realen Bruttoinlandsprodukts (BIP) zeigt, dass beide Länder, unterbrochen durch wenige Ausnahmen, konstant positive Wachstumsraten erzielen. Deutschland wies in den vergangenen Jahren fast regelmäßig, bis auf das Jahr 2009, ein höheres Wirtschaftswachstum auf als Frankreich.⁵⁰ Ebenfalls hinsichtlich der Arbeitsproduktivität verfügt Deutschland meist über höhere Wachstumsraten als Frankreich.⁵¹ Es kann jedoch nicht mit Sicherheit bestimmt werden, ob das erhöhte Wirtschaftswachstum in beiden Länder zu einer stärkeren Nachfrage an Arbeitskräften geführt hat.

Abbildung 4 gibt die Anzahl der Erwerbstätigen in Frankreich und Deutschland wieder, um aufzuzeigen ob und welche Auswirkungen das erhöhte Wirtschaftswachstum in beiden Ländern auf diese hatte. Im Zeitraum von 2001 bis 2005 verzeichnete Deutschlands Wirtschaft geringere Wachstumsraten. Innerhalb dieser Zeit wurde auch die Anzahl der Erwerbstätigen geringer. Mit dem erhöhten Wirtschaftswachstum bis 2008 stiegen ebenso die Zahlen der zu besetzenden Stellen bevor sie 2009 parallel zum negativ zunehmenden Wachstum wieder sanken. In Frankreich hingegen erhöhte sich von 2000 bis 2008 die Anzahl der Erwerbstätigen kontinuierlich. 2002 bis 2003 kam das französische Wirtschaftswachstum ins Stocken und von 2008 bis 2009 wurden negative Wachstumsraten verbucht. Diese Perioden zeugten dementsprechend nur von einer geringen Zunahme der Arbeitsplätze in Frankreich.

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Deutschland	36.467	36.577	36.245	35.846	35.841	36.355	37.172	37.989	38.541	38.471
Frankreich	24.926	25.361	25.539	25.566	25.609	25.774	26.032	26.385	26.529	26.214

Abbildung 4 Anzahl der Erwerbstätigen in Deutschland und Frankreich gemessen in Tausend⁵²

⁵⁰ OECD, *Database on gross domestic product, volume, market prices, annualised rate.*

⁵¹ Vgl. ebd., *Database on labour productivity growth in the total economy.*

⁵² Vgl. ebd., *Database on annual labour force statistics.*

Im Zeitraum von 2000 bis 2009 erhöhte sich die Anzahl der Erwerbstätigen in Deutschland um 5,5% und in Frankreich um 5,2%. Für beide Länder kann daraus ein Zusammenhang zwischen dem Wirtschaftswachstum und der Anzahl der Erwerbstätigen gefolgert werden. Stärkeres Wachstum führte in beiden Ländern zu einem Mehr an Arbeitsplätzen.

	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Deutschland	14.709	14.765	15.258	15.557	15.827	16.235
Frankreich	9.427	9.642	9.831	9.930	10.185	10.565

Abbildung 5 Anzahl der erwerbstätigen Fachkräfte (ISCO 1-3) in Deutschland und Frankreich gemessen in Tausend⁵³

In Annahme, dass der zuvor erwähnte Strukturwandel der Weltwirtschaft Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt, speziell auf die Gruppe der Hochqualifizierten hat, listet Abbildung 5 die Anzahl der erwerbstätigen Fachkräfte nach dem *occupied as* Konzept in den Jahren von 2003 bis 2008 auf. Hierbei wird deutlich, dass innerhalb dieses Zeitraums die Anzahl der hochqualifizierten Erwerbstätigen in Deutschland um 10,4% und in Frankreich um 12,1% gestiegen ist.

Field of Education	Educa-tion	Arts and Humani-ties	Social Sciences, Business, Law	Scien-ce	Enginee-ring	Agricul-ture	Health and welfare	Services	Other Fields	Total
France	0,6	3,0	4,7	3,3	2,4	2,0	1,1	4,9	2,8	2,8
Germa-ny	0,6	1,4	1,8	2,1	0,9	1,0	1,3	1,6	1,1	1,2

Abbildung 6 Verhältnis der 25-34-Jährigen (ISCED 5A) und der 30-39-Jährigen (ISCED6) zu den 55-64-Jährigen mit ISCED 5A/6-Klassifizierung (2007)⁵⁴

Abbildung 6 zeigt, verteilt auf einzelne Studienfächer, jeweils das Verhältnis der nachkommenden Studierenden Generation zu der Generation, die sich demnächst aus dem Arbeitsleben zurückziehen wird. Die Studienfächer Lehramt und Ingenieurswesen in Deutschland zeigen mit 0,6 und 0,9 je ein Ergebnis kleiner als 1 an. Dies bedeutet, dass derzeit mehr Erwerbstätige mit Abschlüssen in diesen Fächern aus dem Berufsleben scheiden als junge Absolventen nachkommen. Für Frankreich trifft dies ebenfalls für das Studienfach Lehramt mit einem Verhältnis von 0,6 zu.

Mit sehr hoher Wahrscheinlichkeit wird sich die Anzahl der beschäftigten hochqualifizierten Fachkräfte auch in Zukunft erhöhen. Denn die Nachfrage nach ihnen be-

⁵³ ILO, *Employment. 2C Total employment, by occupation (Thousands)*.

⁵⁴ OECD, *Education at a Glance 2007*, S.40.

steht bereits und wird weiter steigen. Wie Abbildung 7 zeigt, ist in Frankreich der Anteil der 25- bis 34-Jährigen mit einem Abschluss im Tertiärbereich größer als der entsprechende Anteil der 55- bis 64-Jährigen, welcher sich demnächst aus dem Erwerbsleben zurückziehen wird. In Deutschland ist dies jedoch nicht der Fall und es stellt sich die Frage, ob und wie das Land in der Lage sein wird, den steigenden Bedarf an Hochqualifizierten zu decken. Für Geringqualifizierte oder Ungelernte hingegen, wird sich in beiden Ländern die Lage auf dem Arbeitsmarkt auf lange Sicht erschweren.

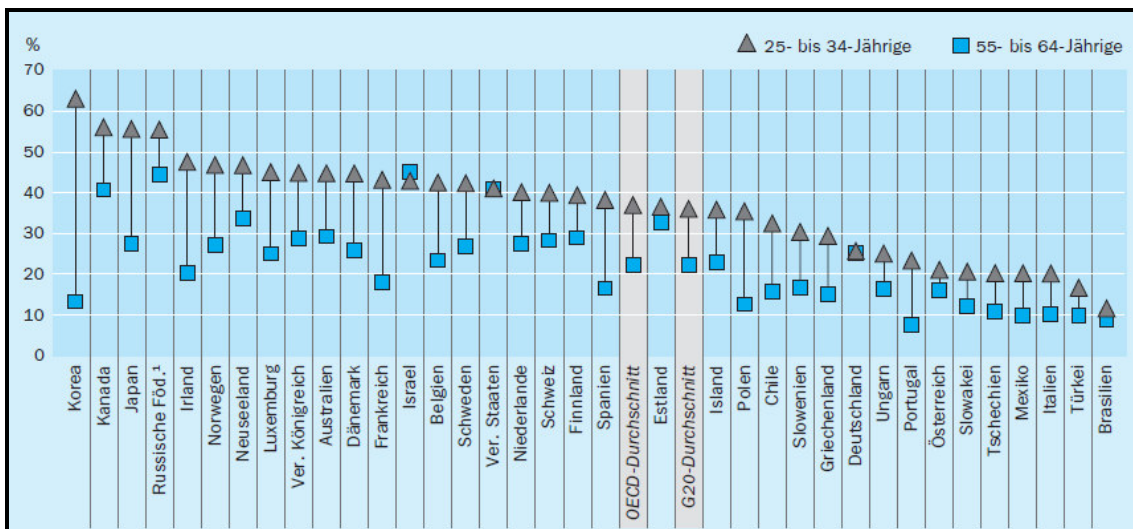


Abbildung 7 Anteil der Bevölkerung mit einem Abschluss im Tertiärbereich (in %), nach Altersgruppe (2009)⁵⁵

3 Attraktivität der Standorte Deutschland und Frankreich für Fachkräfte

3.1 Anreize für inländische Fachkräfte

Bereits in Kapitel 2.3 wurden die höheren Einkommenszuschläge für einen Absolventen des Tertiärbereichs im Vergleich zu einem Absolventen des Sekundarbereichs II angesprochen. Doch auch die durchschnittlich verfügbaren Einkommen von Fachkräften sollten nicht unerwähnt bleiben. So beträgt im Jahr 2010 für einen Hochqualifizierten entsprechend der ISCED-Klassifizierung das durchschnittlich verfügbare Durchschnittsnettoeinkommen in Deutschland 28.436 Euro und in Frankreich 29.634 Euro.⁵⁶ Anzumerken ist jedoch, dass das höhere Nettoeinkommen in Frankreich nicht auf einem höheren Bruttoeinkommen beruht. Vielmehr ist die Steuer- und Sozialabgabenlast in Deutschland um einiges höher als in Frankreich. Der

⁵⁵ OECD, *Bildung auf einen Blick 2011*, S.35.

⁵⁶ Europäische Kommission, *Einkommen und Lebensbedingungen*.

Bruttoverdienst einer Fachkraft in Deutschland beträgt nach Angaben der Europäischen Kommission etwa 69.583 Euro während er sich in Frankreich auf 56.450 Euro beläuft.⁵⁷ An Steuern und Sozialabgaben zahlt eine Fachkraft in Deutschland im Jahr 2010 etwa 18.866 Euro sowie 11.597 Euro. Während in Frankreich die zu zahlenden Steuern und Sozialabgaben die Summe von 11.387 Euro und 7.395 Euro betragen. Demzufolge zahlt eine Fachkraft in Deutschland etwa 11.000 Euro mehr an Steuer- und Sozialabgaben als eine Fachkraft in Frankreich.

Relevant für den Entscheidungsprozess eine akademische Laufbahn einzuschlagen, sind die niedrigen Studiengebühren in Deutschland, beziehungsweise werden in den meisten Bundesländern, nur mit Ausnahme von Baden-Württemberg, Bayern, Hamburg und Niedersachsen, keine Studiengebühren erhoben. In Deutschland wird dementsprechend eine Ausbildung im Tertiärbereich ohne Auferlegung zusätzlicher hoher Kosten zu den Lebenshaltungskosten angeboten. Die Einkommenserwartung für Absolventen des Tertiärbereichs ist dafür umso höher, sodass von dieser Personengruppe höhere Steuer- und Sozialabgaben im Gegenzug verlangt werden.⁵⁸ Doch auch Frankreich zählt zu den Ländern mit niedrigen Studiengebühren. Hinzu kommt, dass etwa ein Drittel aller Studierenden Zuschüsse in Form von Wohnungsbeihilfen erhalten und somit eine finanzielle Unterstützung der Lebenshaltungskosten darstellen.⁵⁹ Eine Besonderheit des französischen Bildungssystems im Tertiärbereich ist die Elitebildung an den etwa 220 *Grandes Ecoles*. Im Gegensatz zu den Universitäten, die für „die akademische Ausbildung und Vergabe universitärer Diplome“⁶⁰ zuständig sind, gelten sie als „berufsvorbereitende Bildungsinstitutionen“⁶¹ und nehmen nur etwa 5% aller französischen Studierenden auf. Gleichzeitig verfügen sie über etwa 30% des gesamten Hochschulbildungsetats in Frankreich. Auch wenn die Arbeitslosenquote der französischen Hochschulabsolventen im Alter von 20-24 Jahren bei etwa 13,6% liegt, so haben Absolventen dieser Einrichtungen auf dem französischen Arbeitsmarkt die besten Chancen.⁶² Generell belaufen sich die Beschäftigungsquoten aller 25-64-jährigen Hochschulabsolventen in Frankreich auf 83,5% und in Deutschland auf 86,4%.⁶³

⁵⁷ Der Bruttolohn wird von der Europäischen Kommission hier als 167% des Durchschnittslohns angegeben. Die Daten werden als Beispiel für die Berechnung der Steuer- und Sozialabgabenlast herangezogen und können deshalb vom angegebenen Durchschnittsnettoeinkommen eines Hochqualifizierten abweichen.

⁵⁸ OECD, *Bildung auf einen Blick 2011*, S.317.

⁵⁹ Vgl. ebd., S.319.

⁶⁰ Barmeyer, *Die Reproduktion der Elite*, S.63.

⁶¹ Vgl. ebd., S.63-64.

⁶² Europäische Kommission, *Arbeitslosenquoten nach Geschlecht, Altersgruppe und höchstem erreichten Bildungsgrad (%)*.

⁶³ OECD, *Bildung auf einen Blick 2011*. S.154.

Hinsichtlich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist Frankreich Deutschland um einige Schritte voraus. Deutschlands Familienpolitik lässt den Verdacht aufkommen, beispielsweise durch das Ehegattensplitting den Schwerpunkt auf die Erhaltung des traditionellen Ehemodells mit einem Hauptverdiener zu legen. Spürbare steuerliche Entlastungen erfolgen unabhängig von der Anzahl der Kinder mit „steigendem Einkommen des Hauptverdieners“⁶⁴. Und dies auch nur je weiter die Verdienste der Eheleute auseinander liegen. Das deutsche Kindergeld hat im Wesentlichen eine entlastende Wirkung für „einkommensschwache und kinderreiche Familien“⁶⁵. Für Frankreichs Familienpolitik stehen dagegen die Förderung und Entlastung kinderreicher Familien im Vordergrund. Eltern, deren Kinder ab 2004 geboren wurden, wird durch die *prestation d'accueil du jeune enfant* eine einmalige Prämie zur Geburt des Kindes ausgezahlt. Außerdem enthält die Regelung eine monatliche Grundversorgung sowie einen „Zuschuss für die freie Wahl der Tätigkeit und einen Zuschuss für die freie Wahl der Kinderbetreuung“⁶⁶. Der „Zuschuss für die freie Wahl der Tätigkeit“ kann als finanzielle Unterstützung zur Teilzeitarbeit oder Inaktivität gesehen werden. Als Alternative kann der „Zuschuss für die freie Wahl der Kinderbetreuung“ ausgezahlt werden, sofern beide Eltern vollzeittätig sind. Auszahlungen der *allocation familiale*, erfolgen erst ab dem zweiten Kind. Ergänzend dazu spielt bei der Berechnung der Steuerlast die Anzahl der Kinder eine entscheidende Rolle, „ab dem dritten Kind [wird] jedem weiteren Kind ein zusätzlicher Splittingfaktor zugeteilt“⁶⁷.

3.2 Emigration von Fachkräften ins Ausland

Eine hohe Emigrationsquote von Hochqualifizierten eines Landes kann das Angebot an gut ausgebildeten Fachkräften stark verringern und impliziert, dass das Herkunftsland für einen Hochqualifizierten aus diversen Gründen, seien sie wirtschaftlicher, politischer oder kultureller Natur nicht attraktiv genug erscheint, um zu bleiben. Die Emigrationsquote Hochqualifizierter ist der im Ausland lebende Anteil der Fachkräfte eines Landes⁶⁸, gemessen an der Gesamtzahl der in diesem Land lebenden Hochqualifizierten⁶⁹. Die Emigrationsraten Hochqualifizierter für Deutschland und Frankreich bewegen sich mit 1,7% und 1,1% auf einem relativ niedrigen Level. Somit scheinen die beiden Länder genügend Anreize für Fachkräfte zu schaffen, dass sich die Mehrzahl von ihnen entscheidet eine Stelle in ihrem Heimatland anzuneh-

⁶⁴ Stern, *Vorsorgende Qualitäten des französischen Sozialstaats*, S.5.

⁶⁵ Vgl. ebd.

⁶⁶ Stern, *Vorsorgende Qualitäten des französischen Sozialstaats*, S.5.

⁶⁷ Vgl. ebd.

⁶⁸ OECD, *Database on immigrants by field of study*.

⁶⁹ Vgl. ebd., *Bildung auf einen Blick 2011*. S.47

men. Trotzdem ist es in Deutschland in den letzten Jahren verstärkt zu einer Abwanderung von Ärzten gekommen ist. Dies ist problematisch da „die akademische Ausbildung eines Arztes am teuersten ist. Das heißt, auf diese Art und Weise subventioniert Deutschland andere Länder [...]“⁷⁰ obwohl der eigene Bedarf nach Ärzten groß ist.

3.3 Migration ausländischer Fachkräfte nach Deutschland und Frankreich

Um die Anzahl hochqualifizierter Fachkräfte weiter zu erhöhen und zukünftig drohenden Engpässen an Arbeitskräften entgegenzuwirken, werben sowohl Frankreich als auch Deutschland um ausländische Hochqualifizierte. Doch mit welchem Erfolg? Sind Deutschland und Frankreich attraktive Zielländer für ausländische Fachkräfte? In Kapitel 3.1 wurden bereits Kriterien für inländische Hochqualifizierte wie die Höhe des Durchschnittseinkommens, die Höhe der Steuer- und Sozialabgaben, Beschäftigungsquoten Hochqualifizierter sowie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie behandelt. Diese stellen ebenso für ausländische Fachkräfte wichtige Entscheidungskriterien dar. Darüber hinaus existieren weitere Kriterien, die speziell für ausländische Hochqualifizierte bei ihrer Entscheidung zur Einwanderung nach Deutschland und Frankreich eine ebenso bedeutende Rolle spielen.

Abbildung 8 gibt Auskunft über die derzeit in Deutschland und Frankreich lebenden Fachkräfte, mit Bildungslevel ISCED 5/6, die einer Tätigkeit nachgehen, welche einer der Hauptberufsgruppen ISCO 1-3 zugeordnet werden kann. Demnach leben in Deutschland insgesamt 6.543.027 und in Frankreich 4.643.997 Hochqualifizierte. Der Anteil ausländischer Fachkräfte gemessen an der Gesamtzahl Hochqualifizierter beträgt in Deutschland 35,8% und in Frankreich 33,4%.

	Deutschland	Frankreich
ISCO 1	762.954	697.146
ISCO 2	3.719.965	1.951.877
ISCO 3	2.060.108	1.994.977
Anzahl ausländischer Hochqualifizierte	6.543.027	4.643.997
Anzahl inländischer Hochqualifizierte	11.721.000	9.263.000
Gesamtzahl inländischer und ausländischer Hochqualifizierte	18.264.027	13.906.997

Abbildung 8 Anzahl hochqualifizierte Fachkräfte in Deutschland und Frankreich (2010)⁷¹

⁷⁰ Brenke, *Fachkräftemangel kurzfristig noch nicht in Sicht*, S.16.

⁷¹ OECD, *Database on immigrants by occupation*.

Werden jedoch zusätzlich auch die ausländischen Fachkräfte berücksichtigt, die einer Tätigkeit nachgehen, die nicht ihrer Qualifikation entspricht, steigt die Anzahl der ausländischen Hochqualifizierten in Deutschland auf 8.708.855 und in Frankreich auf 5.726.151. Das bedeutet, dass 24,9% der ausländischen Fachkräfte in Deutschland und 18,9% in Frankreich somit einen Beruf ausüben für den sie überqualifiziert sind. Gründe dafür können langwierige Prozeduren oder Schwierigkeiten bei der Anerkennung ihrer Qualifikationen sein. In Deutschland gibt es etwa 60 reglementierte Berufe, wie beispielsweise Ärzte, Lehrer oder Augenoptiker, für die eine gesetzliche Vorschrift zur Berufsausübung Anwendung findet. Somit muss ein ausländischer Hochqualifizierter, der in einem dieser Berufe arbeiten möchte, den Nachweis erbringen, dass seine im Ausland erworbenen Qualifikationen äquivalent zu den erforderlichen Qualifikationen ist.⁷²

Ebenso nicht zu vernachlässigen ist das Image eines Landes. Dabei weicht das Selbstbild durchaus von dem Fremdbild eines Landes ab.⁷³ Zur Beurteilung werden dafür die Resultate des Nation Brands Index 2011 herangezogen. Dabei handelt es sich um eine jährlich durchgeführte Umfrage, an der 50 Länder teilnehmen und zu ihrer Wahrnehmung anderer Länder befragt werden. Es werden Fragen in den Kategorien Außenhandel, Regierung, Kultur, Menschen, Tourismus sowie Einwanderung und Investitionen gestellt. Das Endergebnis basiert auf dem Durchschnitt der Ergebnisse der genannten sechs Kategorien. Deutschland (Platz 2) und Frankreich (Platz 4) gehören zu den am besten bewerteten Ländern hinsichtlich ihres Images und haben wohl gute Voraussetzungen für Einwanderer zu bieten.⁷⁴

Sowohl Deutschland als auch Frankreich gehören zu den nichtenglischsprachigen Ländern. Eine schwer zu erlernende und nicht sehr weit verbreitete Sprache kann für einen Einwanderer ein Hindernis darstellen. Während Frankreich davon profitiert, Arbeitsabkommen mit ehemaligen Kolonialstaaten getroffen zu haben, in denen die französische Sprache größtenteils zu den dort gesprochenen Amtssprachen gehört ist dies für Deutschland nicht der Fall. Für ein Land besteht jedoch trotzdem die Möglichkeit Fachkräfte aus dem Ausland schon frühzeitig an sich binden. Durch Öffnung seiner Bildungseinrichtungen des Tertiärbereichs für Studierende aus dem Ausland. Eine fortschreitende Internationalisierung der Universitäten ist sowohl in Deutschland als auch in Frankreich zu verzeichnen. Mit der Angleichung der Ab-

⁷² Bundesagentur für Arbeit, *Anerkennung von Abschlüssen*.

⁷³ Ortner, *War for Talents*, S.69-70

⁷⁴ GfK Group, *Nation Brands Index*.

schlüsse initiiert durch den Bolognaprozess, haben beide Länder einen wichtigen Schritt getan. Deutschland und Frankreich gehören zu den beliebtesten Zielländern ausländischer Studierender. 7% aller ausländischen Studierenden entscheiden sich für ein Studium in Deutschland und 6,8% für Frankreich.⁷⁵ Als Gründe werden zum einen das steigende Angebot englischsprachiger Studiengänge, eine hohe Qualität der Lehre, die gleich niedrigen Studiengebühren für In- und Ausländer, das Renommee der Hochschulen aufgeführt oder auch günstige Einwanderungsbedingungen für internationale Studierende.⁷⁶

3.3.1 Historischer Hintergrund der Migrationspolitik

Frankreich blickt auf eine lange Tradition der Migration zurück und gehört zu den ältesten Einwanderungsländern Europas. Ein wichtiger Startpunkt im Sinne der „modernen Migration, das heißt eine zum großen Teil vom Gastland angeregte Massenzuwanderung, am Ende des neunzehnten Jahrhunderts“⁷⁷ stellte die in Frankreich verspätet einsetzende Industrialisierung dar. Um wirtschaftlich nicht endgültig ins Hintertreffen zu geraten und den Anschluss an die Industrialisierungsbewegung zu verlieren, wurden massiv Arbeitskräfte aus den Nachbarländern angeworben. Die Anwerbung erfolgte nicht auf staatlicher sondern auf privater Ebene. Mit Erfolg „fanden zwischen 1850 und 1890 die ersten Massenzuwanderungen statt“⁷⁸. Nach den beiden Weltkriegen übernahm Frankreich von den „siegreichen USA das tayloristische Modell der Massenproduktion“⁷⁹. Das Fehlen und der gleichzeitig hohe Bedarf an hauptsächlich geringqualifizierten Arbeitskräften markierten den Beginn für eine nun erforderlich gewordene staatlich gelenkte Einwanderungspolitik, welche im krassen Gegensatz zu den eigentlich „liberalen Grundprinzipien der Nichteinmischung des Staats in die Beschäftigung“⁸⁰ stand. Mit diversen Ländern wurden nun „bilaterale Abkommen zur Aufnahme von Migranten“⁸¹ abgeschlossen. In Folge dessen kamen zusätzlich zu den aus den vormals europäischen (Nachbar-)Ländern stammenden Arbeitskräften, verstärkt Gastarbeiter aus weiter entfernten Ländern wie Polen und Jugoslawien sowie aus den französischen Kolonien in Nordafrika nach Frankreich. Zu dieser Zeit sah die französische Vorstellung eines Ausländers so aus:

⁷⁵ OECD, *Bildung auf einen Blick 2011*, S.398.

⁷⁶ Vgl. ebd., S.400-403.

⁷⁷ Maffessoli, *Zuwanderung und Integrationspolitik in Frankreich*, S.13.

⁷⁸ Vgl. ebd., S.14.

⁷⁹ Ammon, *Der französische Wirtschaftsstil*, S.227.

⁸⁰ Vgl. ebd., S.15.

⁸¹ Maffessoli, *Zuwanderung und Integrationspolitik in Frankreich*, S.16.

Junggeselle (auch wenn er durchaus eine in seinem Herkunftsland zurückgelassene Familie haben konnte), meistens ein Arbeiter, der nach Frankreich zum Arbeiten kam und anschließend in sein Heimatland zurückkehrt (Rückkehrmythos)⁸²

Auch wenn seit 1945 offiziell der Staat für die Anwerbung von ausländischen Arbeitern zuständig war, kamen bis in die 1960er Jahre vermehrt Arbeitskräfte auf Initiative von Arbeitgebern und ihrer Organisationen in Verbindung mit „massiver illegaler, jedoch staatlich geduldeter Einwanderung“⁸³ in das Land. Der Druck der Nachfrage an Arbeitskräften war so groß, sodass Frankreich eine Rückkehr zu einer „Politik des *Laisser-faire*“⁸⁴ zuließ. Bis zur Wirtschaftskrise 1973 bestand der Großteil der Migrationsbewegungen aus wirtschaftlich motivierten Einwanderungen.⁸⁵ Die einsetzende Rezession verstärkte Frankreichs Bedürfnis nach staatlicher Kontrolle über die Migrationsströme. Die zuvor übereinstimmenden privaten und staatlichen Interessen hinsichtlich der Einwanderung von Arbeitskräften wichen nun voneinander ab.⁸⁶ Der vom Staat erlassene „Einreisestopp für Ausländer aus wirtschaftlichen Gründen“⁸⁷ begrenzte zwar die wirtschaftlich motivierten Einwanderungen ließ dafür jedoch die Anzahl der Einwanderungen aus Gründen der Familienzusammenführung in die Höhe schnellen. Im Gegenzug versuchte die französische Regierung in Frankreich lebende Ausländer durch finanzielle Anreize zu einer Rückkehr in ihre Herkunftsländer zu motivieren. Nur wenige machten davon Gebrauch, die Mehrzahl entschied sich für ein Leben in Frankreich.⁸⁸ Ab Anfang der Neunziger Jahre wurde die französische Migrationspolitik durch eine *immigration zéro* – einer „Null-Einwanderungspolitik“⁸⁹ durch den damaligen Innenminister Charles Pasqua geprägt. Sein großes Bestreben war die Eindämmung illegaler Einwanderungen sowie die „vollständige[...] Steuerung der Einreiseströme“⁹⁰.

Nach den Maßstäben der beschriebenen modernen Migration setzten in Deutschland verstärkt Masseneinwanderungen nach Kriegsende „in den Jahren des wirtschaftlichen Aufschwungs [ein,] [...] als gezielt Arbeitskräfte rekrutiert“⁹¹ wurden. Schon zuvor hatte sich in der Zwischenkriegszeit und während des Krieges ein Verwaltungsapparat herausgebildet, welcher im Auftrag des Staates die „vollständi-

⁸² Maffessoli, *Zuwanderung und Integrationspolitik in Frankreich*, S.17.

⁸³ Rass, *Private und staatliche Anwerbung*, S.286.

⁸⁴ Vgl. ebd.

⁸⁵ Maffessoli, *Zuwanderung und Integrationspolitik in Frankreich*, S.17.

⁸⁶ Rass, *Private und staatliche Anwerbung*, S.287.

⁸⁷ Maffessoli, *Zuwanderung und Integrationspolitik in Frankreich*, S.19.

⁸⁸ Vgl. ebd.

⁸⁹ Vgl. ebd.

⁹⁰ Vgl. ebd.

⁹¹ Baasner, *Migration und Integration in Europa*, S. 10.

ge Kontrolle über die Arbeitsmigration und insbesondere seine Regulierungsmechanismen bis zur Anwerbung der Migranten in deren Heimatländern ausgedehnt⁹² hatte. Fast problemlos konnte Deutschland in den 1950er Jahren an die noch vorhandenen „institutionellen und organisatorischen Muster“⁹³ zur Wiederaufnahme der internationalen Arbeitsbeziehungen, um dem wachsenden Bedarf an Arbeitskräften nachzukommen, anknüpfen. So wurden erste Arbeitsabkommen in der Nachkriegszeit mit Italien (1955), Spanien, Griechenland (1960) und der Türkei (1961) abgeschlossen. Weitere Abkommen mit Marokko (1963), Portugal (1964), Tunesien (1965) und Jugoslawien (1968) folgten.⁹⁴ Die angeworbenen ausländischen Arbeitskräfte wurden hauptsächlich in „Niedriglohnsegmenten des Arbeitsmarktes sowie [in den] stark konjunkturabhängigen Branchen“⁹⁵ beschäftigt. Von Seiten Deutschlands war für die angeworbenen Arbeiter ursprünglich nur ein zeitlich begrenzter Aufenthalt für die Dauer ihres Arbeitseinsatzes, angedacht. So wurden diesbezüglich keine integrationspolitischen Maßnahmen ergriffen.⁹⁶ Ein bekanntes Zitat von Ernst Schydrick vom Deutschen Caritasverband aus dem Jahr 1961 erfasst sehr gut die Situation der Gastarbeiter von damals: „Wir wollten Arbeitskräfte importieren, und es kamen Menschen“⁹⁷ Dem französischen Beispiel folgend, erließ Deutschland bedingt durch die Energiekrise von 1973 einen Anwerbestopp für ausländische Arbeitskräfte, der bis in die heutige Zeit gültig ist. So waren bis 1973 etwa 14 Millionen Menschen als Gastarbeiter nach Deutschland gekommen, drei Millionen von ihnen entschieden sich nicht in ihre Heimatländer zurückzukehren und ließen daraufhin ihre Familienmitglieder nachziehen. Genau wie in Frankreich markierte „der Anwerbestopp [...] somit [...] [den] eigentlichen Beginn des Daueraufenthaltes der ‚Gastarbeiter‘“⁹⁸ in Deutschland.

3.3.2 Zuwanderungspolitik für Fachkräfte

Anfang 2000 schreckt ein von den Vereinten Nationen veröffentlichter Bericht Europa auf. In diesem Bericht ist die Rede von „einer notwendigen Öffnung [Europas.] [...] Ausgehend von der Feststellung, dass die voraussichtliche demographische Entwicklung der europäischen Länder zu einer ausgeprägten Überalterung und ei-

⁹² Rass, *Private und staatliche Anwerbung*, S.271.

⁹³ Vgl. ebd., S.285.

⁹⁴ Schulte Beerbühl, *Ein schwieriges Verhältnis: Arbeitsmarkt und Migration*, S.21.

⁹⁵ Vgl. ebd.

⁹⁶ Vogel, *Die Migration im Hintergrund*, S.43.

⁹⁷ Meier-Braun, *Deutschland, Einwanderungsland*. S. 40.

⁹⁸ Vogel, *Die Migration im Hintergrund*, S.44.

ner deutlichen Verringerung der erwerbstätigen Bevölkerung führt⁹⁹ Die UN schätzt, dass Europa bis 2050, um gegenzusteuern, bis zu 700 Millionen Einwanderer aufnehmen sollte.¹⁰⁰

Frankreich reagiert darauf, die bis zu diesem Zeitpunkt durch *immigration zéro* geprägte Migrationspolitik in Richtung einer *immigration choisie* lenken zu wollen und kündigt das Vorhaben an, die „Zuwanderung aus wirtschaftlichen Gründen [...] [wieder] auszuweiten.“¹⁰¹ Durch bilaterale Abkommen mit Drittstaatenländern wie Gabun, Kongo, Benin, Senegal, Burkina Faso, Kap Verde, Mauritius und Tunesien und den neu hinzugekommenen EU-Mitgliedern Estland, Lettland, Malta, Litauen, Ungarn, Polen, Tschechien, Slowakei, Slowenien, Zypern, Bulgarien und Rumänien öffnet sich der französische Arbeitsmarkt seit 2006 sukzessive für bestimmte Berufe und Berufsgruppen, den bereits zuvor erwähnten *métiers en tension*. Mit der Verabschiedung eines neuen Immigrations- und Integrationsgesetzes im Juli 2006 werden weitere Maßnahmen ergriffen, um zugunsten der französischen Wirtschaft die Einreise von Hochqualifizierten aus Drittstaaten nach Frankreich zu fördern und zu erleichtern.

Die zunächst auf drei Jahre befristete Aufenthaltsgenehmigung *compétences et talents*¹⁰² begünstigt die Zuwanderung bestimmter Fachkräfte, Studierender und Hochschulabsolventen mit Fähigkeiten, die nachhaltig und dauerhaft für die französische Wirtschaft eingesetzt werden können. Nach Ablauf der drei Jahre besteht die Option auf eine Verlängerung. Für Hochschulabsolventen, die sich in Frankreich aufhalten möchten, bestehen mehrere Handlungsoptionen. Den ausländischen Absolventen, die aus Gründen der Weiterbildung oder der Forschung um eine Aufenthaltsgenehmigung für Frankreich ersuchen, kann eine vorübergehende Genehmigung mit dem Vermerk *portant la mention scientifique* ausgestellt werden. Natürlich können sie sich parallel dazu, für die bereits erwähnte *carte compétences et talents* bewerben. Absolventen, mit einem französischen Master- oder masterähnlichen Abschluss, haben die Möglichkeit sich bis zu sechs Monate nach Beendigung ihres Studiums in Frankreich weiter aufzuhalten, um sich um einen Arbeitsplatz zu bemühen. Familienmitgliedern von Fachkräften, die im Zuge dieser Aufenthaltsgenehmigung nach Frankreich kommen, wird ebenfalls die Möglichkeit in Aussicht gestellt, sich niederzulassen und eine Arbeitserlaubnis erteilt zu bekommen. Während im Jahr 2009 die Anzahl der Einwanderungen aus Gründen der Zusammenführung um

⁹⁹ Maffessoli, *Zuwanderung und Integrationspolitik in Frankreich*, S.19.

¹⁰⁰ Vgl. ebd.

¹⁰¹ Vgl. ebd.

¹⁰² Ministère de l'immigration, de l'intégration, de l'identité nationale et du développement solidaire, *Les mesures organisant l'immigration professionnelle*, S.1-11.

12,3% sank, konnte, durch 530 an ausländische hochqualifizierte Arbeitnehmer ausgestellte Aufenthaltsgenehmigungen *compétence et talents*, ein Anstieg der Arbeitsmigration um 31% verzeichnet werden.¹⁰³ Somit befand sich das Vorhaben auf Erfolgskurs die Zuwanderung dahingehend zu steuern, durch Senkung der Einwanderungen aus Familiengründen, die Anzahl geringqualifizierter und ungelernter Einwanderer zu verringern und als Kompensation die Einwanderungen Hochqualifizierter zur Stärkung der französischen Wirtschaft weiter zu fördern.

Speziell an Fach- und Führungskräfte mit einem monatlichen Mindestbruttogehalt von 5000 Euro richtet sich die Aufenthaltsgenehmigung *salarie en mission pour les cadres de haut niveau ou les dirigeants*¹⁰⁴. Um für diese Aufenthaltsgenehmigung in Frage zu kommen, muss der Anwärter einen abgeschlossenen Arbeitsvertrag vorweisen können. Nach Ausstellung der Genehmigung ist diese für drei Jahre gültig.

Bereits Ende 1998 fanden in Deutschland Diskussionen über einen Fachkräftemangel speziell in der Informations- und Kommunikationstechnologie-Branche (IKT) statt. Es wurde festgestellt, dass auf dem deutschen Arbeitsmarkt das Angebot an Informationstechnologie-Fachkräften, kurz IT-Fachkräfte, nicht mit der Nachfrage nach ihnen mithalten konnte. IT-Fachkräfte leisteten jedoch als „betriebliches ‚Humankapital‘ entscheidend zum Erhalt der Wettbewerbsfähigkeit der Betriebe“¹⁰⁵ ihren Beitrag. Erschwerend kam hinzu, dass sich das Bildungssystem ebenfalls nicht in der Lage sah, kurzfristig so viele Absolventen der entsprechenden Studienfächer auf den Arbeitsmarkt zu entlassen.¹⁰⁶ Die Idee ausländische IT-Fachkräfte zu rekrutieren stand bald im Raum und damit eine erneute Öffnung des deutschen Arbeitsmarkts für Arbeitskräfte aus dem Ausland. Dies „löste [...] eine lebhafte [...] Debatte um Pro und Contra des Zuzugs ausländischer Arbeitskräfte in Deutschland aus“¹⁰⁷. Die wirtschaftliche Krise erwies sich jedoch als so groß, dass über diese Möglichkeit nicht mehr hinweggesehen werden konnte. Allein bei Anbietern von Informationstechnologie wurde ein Bedarf von 75.000 Fachkräften festgestellt.¹⁰⁸ Im März 2000 wurde schließlich das Sofortprogramm, die Greencard-Regelung, zwischen der damaligen rot-grün geführten Regierung und der IT-Wirtschaft vereinbart und in die Tat umgesetzt. Der seit der Ölkrise andauernde Anwerbestopp blieb weiter bestehen, aber es wurden „Verordnungen über die Arbeitsgenehmigung und die Aufenthaltser-

¹⁰³ Maffessoli, *Zuwanderung und Integrationspolitik in Frankreich*, S.21

¹⁰⁴ Vgl. ebd.

¹⁰⁵ Hamida, *Stattlich gelenkte Arbeitsmarktmigration*, S.429-430.

¹⁰⁶ Vgl. ebd., S.430.

¹⁰⁷ Vgl. ebd.

¹⁰⁸ Vgl. ebd.

laubnis für hochqualifizierte ausländische Fachkräfte der IKT¹⁰⁹ für den Zeitraum 2000 bis vorläufig 2003 erlassen. Zunächst wurde die Anzahl der auszustellenden Arbeitserlaubnisse auf 10.000 Stück begrenzt. So erhielten von 2000 bis Ende 2003¹¹⁰ insgesamt 15.660 ausländische IT-Kräfte die deutsche Greencard.¹¹¹ Die meisten Greencard-Empfänger stammten aus Indien und aus der ehemaligen UdSSR. Zu den wichtigsten Kriterien, die ein ausländischer Bewerber um eine Greencard erfüllen musste, gehörten folgende:

- Nachweis über einen Hochschul- oder Fachhochschulabschluss im IT-Bereich oder alternativ Berufserfahrung und der Nachweis über ein Bruttojahresgehalt von mindestens 51.000 Euro
- Dem sofortigen oder späteren Nachzug von Ehepartnern und Kindern steht nichts im Weg, vorausgesetzt der Nachweis, dass über ausreichend Wohnraum zur Verfügung steht kann erbracht werden. Zwei Jahre nach Einreise des Ehepartners kann diesem eine Arbeitserlaubnis erteilt werden.¹¹²

Fortlaufend wurden während der Greencard-Initiative Diskussionen über notwendige Reformen der Migrationspolitik in Deutschland geführt. Diese mündeten in der Verabschiedung des Zuwanderungsgesetzes am 1. Januar 2005, welches im Speziellen die „arbeitsmarktbezogene Zuwanderung von Nicht-EU-Bürgern [...] im Aufenthaltsgesetz [...] neu geregelt“¹¹³ hat. Das Gesetz gilt bis heute und beinhaltet verschiedene Möglichkeiten der Zuwanderung von Arbeitskräften aus Nicht-EU-Ländern nach Deutschland. So kann für einen Hochqualifizierten eine unbefristete Niederlassungserlaubnis erteilt werden sofern ein konkretes Arbeitsangebot vorliegt. Darüber hinaus überprüft die Bundesagentur für Arbeit ob für diese Stelle kein anderer bevorzogter¹¹⁴ Kandidat in Frage kommt (Vorrangprüfung). Desweiteren muss der Bewerber in der Lage sein seinen Lebensunterhalt aus eigener Kraft und nicht durch staatliche Unterstützung, zu bestreiten. Erfüllt der Bewerber diese Voraussetzungen und stimmt die Agentur für Arbeit dem Antrag zu. Dann steht der Erteilung einer Niederlassungserlaubnis nichts mehr im Wege. Zu den Hochqualifizierten, die ohne eine Vorrangprüfung beschäftigt werden können, gehören

¹⁰⁹ Vgl. ebd., S. 431.

¹¹⁰ Die Initiative wurde auf bis Ende 2004 verlängert, um einen nahtlosen Übergang zwischen der Greencard-Regelung und dem Zuwanderungsgesetz zu ermöglichen.

¹¹¹ Hamida, *Stättlich gelenkte Arbeitsmarktmigration*, S. 431

¹¹² Vgl. ebd., S.432.

¹¹³ Vgl. ebd., S.439.

¹¹⁴ Zu den bevorzugten Arbeitnehmern gehören Deutsche, EU-Bürger, Bürger aus EWR-Staaten, Bürger aus der Schweiz und Neu-Unionsbürger.

„Fachkräfte mit einem inländischen Hochschulabschluss und Absolventen deutscher Auslandschulen mit einem anerkannten oder einem vergleichbaren ausländischen Hochschulabschluss oder einer im Inland erworbenen qualifizierten Berufsausbildung in einem staatlich anerkannten oder vergleichbar geregelten Ausbildungsberuf“¹¹⁵

Ausländische Studenten mit einem deutschen Hochschulabschluss können sich bis zu einem Jahr weiterhin in Deutschland aufhalten, um sich um eine Stelle zu bemühen. Für Ehepartner oder andere Familienangehörige von Hochqualifizierten, die nachziehen, besteht die Möglichkeit einer Erwerbstätigkeit nachgehen zu dürfen.

Innerhalb der Europäischen Union gilt eine unbeschränkte Arbeitnehmerfreizügigkeit, die jeden EU-Bürger dazu berechtigt in allen Mitgliedsländern arbeiten zu dürfen. Als Mitglieder der Europäischen Union gilt dies sowohl für Frankreich als auch für Deutschland. Doch für die seit 2004 neu hinzugekommen zwölf Mitgliedstaaten sind die Arbeitsmärkte der meisten EU-15-Länder für sie nur teilweise geöffnet worden oder werden erst nach einer Übergangsfrist von sieben Jahren geöffnet. Gründe dafür lagen in der Angst, dass die Arbeitsmärkte von „billigen Arbeitskräften aus den neuen Mitgliedstaaten überschwemmt“¹¹⁶ würden. Während Frankreich wie bereits beschrieben seinen Arbeitsmarkt für diese Länder zur Besetzung der *métiers en tension* geöffnet hat, gehört Deutschland zu den Ländern, die eine Übergangsregelung eingeführt haben. Seit ihrem Beitritt zur Europäischen Union 2007 werden in Deutschland diese Übergangsregeln auch auf Bulgarien und Rumänien angewendet. Im Mai 2011 erließ Deutschland die Beschränkungen für seinen Arbeitsmarkt für alle neuen Mitgliedstaaten von 2004. Für Bulgarien und Rumänien gelten die Restriktionen allerdings weiterhin.¹¹⁷

3.3.3 Integrationspolitik für Fachkräfte

Vor dem Anwerbestopp aus dem Jahr 1974 und dem darauffolgenden „Daueraufenthalt[...] der ‚Gastarbeiter‘“¹¹⁸ kam es weder in Deutschland noch in Frankreich zu integrationsfördernden Maßnahmen. Die ausländischen Arbeiter wurden einzig aus der wirtschaftspolitischen Perspektive betrachtet, entpersonalisiert als ökonomisches Gut eingesetzt um die heimische Wirtschaft zu fördern. Nicht im Geringsten wurde ein dauerhafter Aufenthalt der Gastarbeiter auch nur in Betracht gezogen. Sie

¹¹⁵ IHK Region Stuttgart, *Erleichterungen bei der Beschäftigung bestimmter ausländischer Personengruppen*.

¹¹⁶ Dülffer, *Arbeitnehmerfreizügigkeit in der EU*.

¹¹⁷ Vgl. ebd.

¹¹⁸ Vogel, *Die Migration im Hintergrund*, S.44.

wurden, wie der Name bereits verdeutlicht als Gäste wahrgenommen, die wieder in ihre Herkunftsländer zurückkehren sollten. Waren vor dem Anwerbestopp hauptsächlich männliche Einwanderer eingereist, so reisten im Zuge der Einwanderung zur Familienzusammenführung vermehrt Frauen und Kinder nach Deutschland und Frankreich ein.¹¹⁹ Das bisherige Bild eines Ausländers, ein Junggeselle, der nur zum Arbeiten vorübergehend in das Land eingereist ist, war nun obsolet geworden.

Schließlich fand in Deutschland in den 1980er Jahren eine „regelrechte Bewusstseinswerdung auf Seiten der politischen Verantwortlichen“¹²⁰ statt. Von „'Ausländerproblemen', [einer] ‚Überfremdung von Sprache und Kultur‘ oder [der] ‚Unterwanderung des deutschen Volkes‘“¹²¹ war die Rede. Doch zu einem zusammenhängenden Konzept hinsichtlich der Zuwanderung von Ausländern und ihrer Integration in die Gesellschaft kam es vorerst nicht. Vielmehr wurde versucht die Rückkehrbereitschaft der in Deutschland lebenden Ausländer zu fördern, um so der aufkommenden Besorgnis der deutschen Bevölkerung entgegenzuwirken. Der Mauerfall sowie der darauffolgende Zerfall der Sowjetunion führten zu Beginn der 1990er Jahre zu einem sprunghaften Anstieg der Zahl der Asylsuchenden. So manche Kommunen in Deutschland wurden dadurch bis an den Rand ihrer Aufnahmefähigkeit gebracht. Parallel dazu entfielen durch das Schengener Abkommen zusätzlich Personenkontrollen an den Landesgrenzen.¹²² Die Angst vor weiteren Masseneinwanderungen seitens der deutschen Bevölkerung nahm zu. Häufige rechtsextreme Ausschreitungen waren die Folge und wurden „vielerorts [auf] unzureichende politische Integration der Zuwanderer zurückgeführt.“¹²³ Das 1990 verabschiedete Ausländerrecht befasste sich mit dieser Problematik und konzentrierte sich auf die dringend erforderliche Integration der in Deutschland lebenden Ausländer. Das Ausländerrecht sicherte ihnen nun folgendes zu:

- die formelle Rechtsgleichheit von Ausländern sowie den gleichberechtigten Zugang zu den sozialen Sicherungssystemen;
- das Anrecht auf eine unbegrenzte Aufenthaltsberechtigung, wenn sie mind. 60 Monate in Deutschland gearbeitet und die Pflichtbeiträge zur Sozialversicherung geleistet haben;
- den Regelanspruch auf Einbürgerungen für Jugendliche zwischen 16 und 23 Jahren, welche seit mindestens acht Jahren in Deutschland lebten und sechs Jahre schulpflichtig waren;

¹¹⁹ Vogel, *Die Migration im Hintergrund*, S.44.

¹²⁰ Vgl. ebd.

¹²¹ Vgl. ebd.

¹²² Vgl. ebd.

¹²³ Vgl. ebd.

- das Nachzugsrecht von Ehepartnern und Kindern, wenn angemessener Wohnraum vorhanden ist.¹²⁴

Seit seiner Reform im Jahr 2000 wird das Staatsangehörigkeitsgesetz für die Einbürgerung von Ausländern konsultiert. Diesem Gesetz nach kann ein Ausländer, der im Besitz einer unbefristeten Aufenthaltsgenehmigung ist und sich mindesten acht Jahre rechtmäßig in Deutschland aufhält, auf Antrag einbürgern lassen. Er muss sich zur freiheitlich demokratischen Grundordnung der Bundesrepublik Deutschland bekennen, darf keine schwerwiegenden Straftaten begangen haben und keine Sozialleistungen des Staates beziehen. Durch einen Sprachtest, muss er beweisen, dass er über mindestens ausreichende Kenntnisse der deutschen Sprache verfügt. Ebenso ist ein Einbürgerungstest zu absolvieren, dessen Ergebnis bescheinigen muss, dass er über Kenntnisse der Rechts- und Gesellschaftsordnung sowie der Lebensverhältnisse in Deutschland verfügt. Eine doppelte Staatsbürgerschaft ist nicht vorgesehen, der ausländische Antragsteller muss also seine bisherige Staatsbürgerschaft aufgeben, um die deutsche zu erlangen.¹²⁵

Auch Frankreich sah sich gegen Ende der 1980er Jahre damit konfrontiert in Integrationsfragen aktiv zu werden. So wurden beispielsweise speziell für nachgezogene Frauen und Kinder Alphabetisierungskurse angeboten.¹²⁶ Den tatsächlichen Beginn einer französischen Integrationspolitik markiert der zu Anfang der 1990er Jahre ins Leben gerufene Hohe Rat für Integration. Er hat eine beratende Funktion inne und ist mit der Aufgabe betraut

„mit der größtmöglichen Klarheit den Rahmen zu bestimmen, in dem die von den Behörden verfolgte Politik geführt wird, um die Ziele zu verwirklichen, die Teil des Integrationskonzepts sind.“¹²⁷

Innenpolitische Spannungen, Schwierigkeiten und Diskriminierungen führen durch die Problematisierung der Thematik zur Anerkennung der „Integrationsfrage“¹²⁸ Der Staat kommt zu der Einsicht, dass Integration nicht nur in der Verantwortung der Eingewanderten, sondern ebenso in den Händen der aufnehmenden Gesellschaft liegt. Beide Seiten müssen lernen aufeinander zuzugehen und sich zu öffnen. Seit 2002 steht die Integrationspolitik im Zeichen der Chancengleichheit, des gemeinsamen Rechts und der beruflichen sowie kulturellen Anerkennung innerhalb der Ge-

¹²⁴ Vgl. ebd., S.45.

¹²⁵ Bundesministerium der Justiz, §10 Staatsangehörigkeitsgesetz.

¹²⁶ Maffessoli, *Zuwanderung und Integrationspolitik in Frankreich*, S.24.

¹²⁷ Vgl. ebd.

¹²⁸ Vgl. ebd., S.25.

sellschaft.¹²⁹ Der Hohe Rat für Integration definiert den Begriff Integration folgendermaßen: „Integration ist nicht gleichzusetzen mit Assimilation“¹³⁰. Das republikanische Integrationsmodell beruht auf dem Gleichheitsprinzip und lehnt jedwede Ausgrenzung oder Zersplitterung der Gesellschaft ab.¹³¹ Nach erfolgreicher Testphase wird der vom interministeriellen Ausschuss für Integration eingeführte Aufnahme- und Integrationsvertrag ab 2007 für alle Einwanderer verpflichtend. Dieser Vertrag soll „ein Vertrauensverhältnis [zwischen dem Staat und dem Einwanderer] mit gegenseitigen Verpflichtungen“¹³² schaffen und kann für die Dauer von einem Jahr abgeschlossen werden. Der Vertrag richtet sich an Neuankömmlinge, die zum ersten Mal nach Frankreich einreisen und sich dort dauerhaft niederlassen möchten. Er ist kostenlos und sieht „Landeskundeunterricht zu den französischen Institutionen und den Werten der Republik sowie Sprachunterricht“¹³³ vor. 2008 werden mit der Schaffung eines Ministers für Zuwanderung, Integration, nationale Identität und solidarische Entwicklung, Zuwanderungspolitik und Integrationspolitik in einem Amt vereinigt. Diesem Amt obliegt nun einerseits die Steuerung der Zuwanderung im Interesse von Frankreich und andererseits müssen von diesem Amt Initiativen und Hilfestellungen zur erfolgreichen Integration von Einwanderern ausgehen. Nach Ansicht der Republik handelt es sich bei der Integration um einen Prozess, dessen Ziel die Erlangung der französischen Staatsbürgerschaft darstellt.¹³⁴ Die französische Nationalität kann durch Einbürgerung erworben werden. Voraussetzung ist, dass sich der Antragsteller zum Zeitpunkt des Antrages seit mindestens fünf Jahren rechtmäßig in Frankreich aufhält. Ausnahmen gelten für Ausländer, die für Frankreich „im öffentlichen Dienst oder im Privatsektor [...] oder für eine Einrichtung von besonderem Interesse für die französische Wirtschaft oder Kultur tätig sind“¹³⁵, ein Ansässigkeitsnachweis ist hier nicht vonnöten.

¹²⁹ Vgl. ebd., S. 26-27.

¹³⁰ Vgl. ebd., S.32.

¹³¹ Maffessoli, *Zuwanderung und Integrationspolitik in Frankreich*, S.33.

¹³² République Française, *Integration von Zuwanderern in Frankreich*.

¹³³ Maffessoli, *Zuwanderung und Integrationspolitik in Frankreich*, S.27.

¹³⁴ Vgl. ebd., S.34.

¹³⁵ République Française, *Staatsbürgerschaftsrecht*.

4 Zusammenfassung und Ausblick

Die wachsenden Einkommenszuschläge in Deutschland verdeutlichen die derzeitig außerordentlich gute Lage für hochqualifizierte Talente auf dem Arbeitsmarkt. Das Angebot an Hochqualifizierten kann der wachsenden Nachfrage kaum gerecht werden. In Frankreich hingegen lassen die stagnierenden Einkommenszuschläge auf ein recht ausgewogenes Verhältnis von Angebot und Nachfrage hinsichtlich der Fachkräfte schließen. Zurückzuführen ist die steigende Nachfrage nach Hochqualifizierten auf den Strukturwandel, der sich in den letzten Jahrzehnten in der globalen Wirtschaft vollzogen hat. Die Industrienationen setzen verstärkt auf Wissen, Innovation und Fortschritt, um wirtschaftlich wettbewerbsfähig zu bleiben. Dementsprechend ist der unerlässliche Wissenstransfer nur durch hervorragend ausgebildetes Personal möglich. Fachkräfte dienen somit als Wissensträger. Doch Deutschland steht vor einem schwerwiegenden Problem. Während Frankreichs Bevölkerung weiter wächst, schrumpft die deutsche Bevölkerung. Dies wird Auswirkungen auf die Anzahl der Erwerbstätigen und demgemäß ebenso auf die Anzahl Hochqualifizierter haben. Schon jetzt gleicht in Deutschland die Anzahl der 25-34-Jährigen mit einem Abschluss im Tertiärbereich in etwa der Anzahl der 55-64-Jährigen mit dem entsprechenden Abschluss. Ein jetziger Rückzug der letztgenannten Gruppe könnte gerade eben mal so gedeckt werden. Eine Erhöhung des Anteils der jüngeren Gruppe mit Hochschulabschluss ist dringend anzuraten. Ansonsten ist fraglich, ob Deutschland in Zukunft seine Position als leistungsstärkste und wettbewerbsfähigste Volkswirtschaft in Europa in Zukunft behalten wird. Mit diesem Problem hat Frankreich nicht zu kämpfen. Die Anzahl der 25-34-Jährigen mit einem Abschluss im Tertiärbereich ist um einiges größer als die entsprechende Gruppe im Alter von 55-66 Jahren. Trotzdem wird der baldige Rückzug der *Baby-Boomer* eine signifikante Reduzierung der Anzahl der Erwerbstätigen in beiden Ländern haben und damit ernstzunehmende Konsequenzen für deren Sozialversicherungssysteme.

Somit ist eine stetige Erhöhung der Anzahl Hochqualifizierter für beide Länder ratsam. Durch Ausbildung zukünftiger Fachkräfte und in Ergänzung dazu durch Zuwanderung ausländischer Hochqualifizierter.

Die Entscheidung für eine akademische Ausbildung heißt für eine zukünftige Fachkraft, dass während des Studiums kein oder nur ein geringes Einkommen bezogen werden kann. Um die Entscheidung zu Gunsten einer Ausbildung zum Hochqualifizierten zu beeinflussen, müssen die Länder dementsprechend Anreize

schaffen. Wie attraktiv sind also die Standorte Deutschland und Frankreich für Fachkräfte?

Für ein Studium sprechen in beiden Ländern die geringen Studiengebühren. Hinsichtlich der Durchschnittsnettoeinkommen von Fachkräften weisen beide Länder hohe Summen auf, die durchaus überzeugend wirken können. Das Durchschnittsnettoeinkommen einer französischen Fachkraft ist dabei höher als das eines deutschen Hochqualifizierten. Interessant daran ist, dass dies keinesfalls durch einen höheren Bruttolohn begründet wird, vielmehr ist die Steuer- und Sozialabgabenlast einer Fachkraft in Deutschland um einiges höher als in Frankreich. Auch die hohen Beschäftigungsquoten für Hochqualifizierte liefern ein gutes Argument für zukünftige Fachkräfte.

Nicht zu vernachlässigen ist der Aspekt der problemlosen Vereinbarung von Beruf und Familie. Insbesondere für weibliche Fachkräfte. Frankreichs Familienpolitik setzt sich die Unterstützung und Förderung kinderreicher Familien zum Ziel. Bereits zur Geburt eines Kindes wird an die Eltern eine einmalige Prämie ausgezahlt. Eine regelmäßige finanzielle Unterstützung für die Betreuung des Säuglings wird ebenfalls in Aussicht gestellt. Den Eltern wird dabei die Entscheidungsfreiheit gelassen, ob sie eventuell als Teilzeitkraft aktiv werden oder lieber inaktiv bleiben möchten. Desweiteren spielt bei der zu berechnenden Steuerlast die Anzahl der Kinder eine entscheidende Rolle. Auf die zu berechnende Steuerlast für eine Familie in Deutschland, hat die Anzahl der Kinder keinen Einfluss. Das Ehegattensplitting in Deutschland erfüllt vielmehr die Funktion des Schutzes der Institution der Ehe. Eine Entlastung erfolgt nur dann, wenn ein Hauptverdiener viel und der Partner wiederum gering verdient. Dies erweckt den Eindruck, der Förderung des traditionellen Ehemodells mit einem Hauptverdiener. Auch das Kindergeld wirkt eher auf einkommensschwache und kinderreiche Familien entlastend. Es offenbart sich, dass Frankreich eine kohärente Familienpolitik betreibt und dadurch beispielsweise erfolgreich Frauen als Erwerbstätige und gleichzeitig als Mütter aktiviert und unterstützt. In Deutschland scheint hingegen das traditionelle Familienmodell mit einem meist männlichen Hauptverdiener immer noch verhaftet zu sein. So geistert das Bild der „Rabenmutter“ in so manchen Köpfen herum und verhindert einen Wiedereintritt von Frauen in das Berufsleben. Insgesamt betrachtet scheinen Deutschland und Frankreich seine Fachkräfte zufrieden stellen zu können. Die niedrigen Emigrationsraten Hochqualifizierter zeugen von deren geringen Motivation ihre Heimatländer langfristig zu verlassen. Wie attraktiv hingegen wirken beide Länder auf hochqualifizierte Fachkräfte aus dem Ausland?

Sowohl in Deutschland als auch in Frankreich beträgt der Anteil der ausländischen Fachkräfte, die einer Tätigkeit entsprechend ihrer Qualifikation nachgehen, mehr als ein Viertel ihrer gesamten Hochqualifizierten. Unter den ausländischen Studierenden gehören sie sogar zu den beliebtesten Zielländern. Dies stellt eine gute Möglichkeit dar, zukünftige Fachkräfte aus dem Ausland frühzeitig an sich zu binden. Sowohl Deutschland und Frankreich genießen hinsichtlich der niedrigen Studiengebühren sowie der Qualität der Lehre und der Studienbedingungen einen guten Ruf. Eine Förderung der fortschreitenden Internationalisierung der Universitäten durch beispielsweise eine Erhöhung der englischsprachigen Studienfächer, würde diesen Prozess weiter verstärken.

Negativ fällt jedoch auf, dass eine große Anzahl der ausländischen Hochqualifizierten in Deutschland, aber auch in Frankreich, einer Tätigkeit nachgehen, für die sie überqualifiziert sind. Probleme bei Anerkennungsverfahren ergänzend zu langwierigen Anerkennungsprozessen werden als Gründe dafür genannt. Speziell in Deutschland gibt es, bedingt durch das föderale politische System, in den Bundesländern verschiedene Anlaufstellen. Eine Vereinfachung der Anerkennungsprozesse ist dringend ratsam, da den beiden Ländern ansonsten ungenutztes Potential von bereits eingereisten Hochqualifizierten entgeht.

Migrationspolitisch weisen sowohl Deutschland als auch Frankreich eine weitreichende Tradition bezüglich der Zuwanderung ausländischer Arbeitskräfte auf. Dabei prägten hauptsächlich Gastarbeiter, die vornehmlich im Niedriglohnsektor eingesetzt wurden, das Bild der Einwanderer. Für sie war eine dauerhafte Niederlassung im Aufnahmeland nicht vorgesehen, somit wurden integrationsfördernde Maßnahmen als für nicht notwendig erachtet. Mit dem Anwerbestopp entschied sich eine große Anzahl der bis dahin Eingewanderten nicht mehr in ihre Herkunftsländer zurückzukehren und ließ ihre Familien nachziehen. Beide Länder konnten sich schließlich nicht länger vor der Anwesenheit der dauerhaft Zugewanderten verschließen und gerieten unter Zugzwang integrationsfördernd aktiv zu werden. Bei der Weiterentwicklung ihrer Zuwanderungs- und Integrationpolitik setzten Deutschland und Frankreich dabei leicht voneinander gesetzte Schwerpunkte.

So steht in Deutschland, seit Einführung der Greencard-Initiative, der Fachkräftebedarf und somit die Einwanderung Hochqualifizierter im Vordergrund. Für Frankreich spielt dies auch eine nicht unwichtige Rolle, dennoch liegt die Betonung der Einwanderungspolitik auf der Kontrolle der Zuwanderung. Das Ziel ist die Zahl der Einwanderungen aus Gründen der Familienzusammenführung, was meist eine Einwanderung niedrig- oder unqualifizierter Arbeitskräfte zur Folge hat,

zu senken. Als Kompensation dazu, dient die zahlenmäßige Erhöhung der wirtschaftlich motivierten Einwanderungen und in diesem Zusammenhang die Zuwanderung Hochqualifizierter. Während Frankreich zum Beispiel durch die Einführung eines Aufnahme- und Integrationsvertrags, durch Auferlegung gegenseitiger Pflichten, einem Einwanderer zu einer schnelleren Einbindung in die französische Gesellschaft verhilft, hinkt Deutschland diesbezüglich hinterher. Tatsächlich könnte aufgrunddessen der Eindruck gewonnen werden, dass Hochqualifizierte in Deutschland noch immer als Gäste betrachtet werden, die sich nur vorübergehend im Aufnahmeland aufhalten. Im Hinblick auf den notwendigen Bedarf an Fachkräften, muss gehandelt werden. Anders als für einen Geringqualifizierten sind die Handlungsmöglichkeiten für eine gut ausgebildete Fachkraft vielfältiger. Eine Fachkraft investiert bereits eine nicht geringe Summe in ihre Ausbildung und ist demzufolge gewillt in das Land einzuwandern, welches die besten Bedingungen für sie bietet. Hinzu kommt, dass ein regelrechter globaler Kampf um die besten Talente stattfindet. Diese Talente sind dabei keine passiven Akteure sondern begeben sich selbst aktiv auf die Suche, nach der besten Möglichkeit für sie.

Gestützt durch eine positive demographische Prognose, befindet sich Frankreich in einer guten Handlungsposition. Für Deutschland besteht jedoch Handlungsbedarf. Weitere familienfördernde Maßnahmen wären von Vorteil, um weibliche hochqualifizierte Fachkräfte zu aktivieren und zu unterstützen. Um das Land attraktiver für ausländische Hochqualifizierte zu gestalten, braucht es insbesondere weitere Reformen der Zuwanderungs- und Integrationspolitik.

5 Schlussbibliographie

Ammon, Günther, *Der französische Wirtschaftsstil*. Hg. v. ders. / Reinwald, Heinz / Steger, Hanns-Albert. München: Eberhard Verlag, 1989.

Assemblée nationale, „Chapitre III Disposition relatives à l'activité professionnelle des étrangers en France“. Loi du 24 juillet 2006 sur l'immigration et l'intégration. 25.07.2006. http://www.assemblee-nationale.fr/12/dossiers/immigration_integracion.asp (08.09.2011)

Barmeyer, Christoph, „Die Reproduktion der Elite. Kontinuitäten und Entwicklungen der Grandes Ecoles“. In: *Dokumente. Zeitschrift für den deutsch-französischen Dialog*. 4. (2010), S. 63-65.

Brenke, Karl, „Fachkräftemangel kurzfristig noch nicht in Sicht“, In: *DIW Berlin. Wochenbericht*. 46. (2010) S. 2-15.

Brinkmann, Wiebke, *Kompetenzprofile von Hochschulabsolventen für den Berufseinstieg. Ein interkultureller Vergleich*. Hg. v. Dr. Jürgen Albers. 2. Auflage, Tausenstein: Dr. H. H. Driesen GmbH, 2009.

Bundesagentur für Arbeit, „Anerkennung von Abschlüssen“. 13.10.2011. http://www.arbeitsagentur.de/nn_575128/Navigation/Dienststellen/besondere-Dst/ZAV/arbeiten-in-deutschland/DE/bewerben/anererkennung-beruflicher-abschluesse/anererkennung-nav.html (17.10.2011).

Bundesministerium der Justiz, „§19 Abs.2 Niederlassungserlaubnis für Hochqualifizierte“. Aufenthaltsgesetz. http://www.gesetze-im-internet.de/aufenthg_2004/___19.html (03.09.2011)

Bundesministerium der Justiz, „§10 Staatsangehörigkeitsgesetz“. <http://www.gesetze-im-internet.de/rustag/BJNR005830913.html> (03.09.2011).

Düllfer, Meike, „Arbeitnehmerfreizügigkeit in der EU“. eurotopics.
http://www.eurotopics.net/de/home/presseschau/archiv/magazin/gesellschaft-verteilerseite/migration_2007_11/hintergrundtext_arbeitnehmerfreizuegigkeit_2007_01/
(12.11.2011).

Europäische Kommission, „Durchschnittliches und Median-Einkommen nach Bildungsabschluss“. Eurostat Datenbank Einkommen und Lebensbedingungen.
http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/income_social_inclusion_living_conditions/data/database (01.11.2011).

Europäische Kommission, „Verdienste“. Eurostat Datenbank Arbeitsmarkt (einschließlich LSF/AKE).
http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/labour_market/earnings/database
(15.11.2011).

Europäische Kommission, „Arbeitslosenquoten nach Geschlecht, Altersgruppe und höchstem erreichten Bildungsgrad (%)“. Eurostat Datenbank Beschäftigung und Arbeitslosigkeit (LFS/AKE).
http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/employment_unemployment_lfs/data/database (16.11.2011).

GfK Group, „America remains the most admired country globally in the 2011 Anholt-GfK Roper Nation Brands Index“. 12.10.2011.
http://www.gfk.com/group/press_information/press_releases/008789/index.en.html
(13.11.2011).

Girod-Laine, Maximilian / Herrmann, Lorenz, „Familienpolitik in Frankreich, ein Modell für Frankreich?“. In: Demesmay, Claire (Hg.) (2010), *Frankreich-Themen 2010*. Baden-Baden: Nomos Verlag, S. 1-4.

Hamida, Cyrine, „Staatlich gelenkte Arbeitsmarktmigration. Auswirkungen und Bedeutung der Greencard“. In: Schulte Beerbrühl, Margrit / Dahmann, Dittmar (Hgg.) (2011), *Perspektiven in der Fremde? Arbeitsmarkt und Migration von der Frühen Neuzeit bis zur Gegenwart*. Essen: Klartext Verlag, S.429-442.

Horn, Gustav A. / Joebges, Heike / Logeay, Camille et al., *Frankreich: ein Vorbild für Deutschland?. Ein Vergleich wirtschaftspolitischer Strategien mit und ohne Mindestlohn*. Hg. v. Institut für Makroökonomie und Konjunkturforschung. Düsseldorf: 2008.

Industrie- und Handelskammer (IHK) Region Stuttgart, „Erleichterungen bei der Beschäftigung bestimmter ausländischer Personengruppen“, 01.05.2011.

http://www.stuttgart.ihk24.de/recht_und_fair_play/Arbeitsrecht/Auslaenderrecht/971194/Beschaeftigung_besonderer_Personengruppen.html (12.11.2011).

INSEE, „Exportations et importations par groupe de produits en 2010“.

http://www.insee.fr/fr/themes/tableau.asp?reg_id=0&ref_id=NATTEF08464 (17.11.2011).

International Labour Organization (ILO), „Major, Sub-Major, Minor and Unit Group Titles“, International Standard Classification of Occupations (ISCO). 18.09.2004.

<http://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/isco/isco88/major.htm> (15.11.2011).

Kienbaum Executive Consultants GmbH (Hg.) (2003), „Kienbaum High Potentials: Der Anspruch ist hoch. Erwartungen an Absolventen“, Präsentation Universität Kaiserslautern. 08.05.2003. http://www.uni-kl.de/CONTACT/docs/presentation_uni_kl_20030507.pdf (29.08.2011).

Lüsebrink, Hans-Jürgen, *Einführung in die Landeskunde Frankreichs*. 2. Auflage, Stuttgart et al: Verlag J.B. Metzler, 2003.

Maffessoli, Murielle, „Zuwanderung und Integrationspolitik in Frankreich“. In: Baasner, Frank (Hg.) (2010), *Migration und Integration in Europa*. Baden-Baden: Nomos, S.13-42.

Meier-Braun, Karl-Heinz, *Deutschland, Einwanderungsland*. Frankfurt: 2002.

Ministère de l'immigration, de l'intégration, de l'identité nationale et du développement solidaire, „Les mesures organisant l'immigration professionnelle“, 01.10.2008.

<http://www.immigration.gouv.fr/IMG/pdf/mesuresimmiprof.pdf> (26.09.2011).

Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD), *Bildung auf einen Blick 2011. OECD Indikatoren*. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag, 2011.

Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD), *Education at a Glance 2007. OECD Indicators*. Paris: OECD, 2007.

Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD), „Database on population“, OECD StatExtracts.

http://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=POP_FIVE_HIST (18.11.2011).

Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD), „Database on export market for goods and services“, OECD StatExtracts.

<http://stats.oecd.org/Index.aspx?QueryId=32436> (18.11.2011).

Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD), „Database on gross domestic product, volume, market prices, annualised rate“, OECD StatExtracts. <http://stats.oecd.org/Index.aspx?QueryId=32465> (18.11.2011).

Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD), „Database on labour productivity growth in the total economy“, OECD StatExtracts.

<http://stats.oecd.org/Index.aspx?QueryId=32458> (18.11.2011).

Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD), „Database on immigrants by field of study“, OECD StatExtracts.

<http://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=MIG> (19.11.2011).

Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD), „Database on immigrants by occupation“, OECD StatExtracts.

http://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=PSE_2010 (19.11.2011).

Ortner, Magdalena, *War for Talents: Fachkräftemangel und die Attraktivität Deutschlands und Großbritanniens im Wettbewerb um hochqualifizierte Zuwanderer*. Diplomarbeit, Universität Passau, 2008.

Papademetriou, Demetrios G. / Somerville, Will / Tanaka, Hiroyuki, „Talent in the 21st Century Economy“. In: Bertelsmann Stiftung / Migration Policy Institute (Hgg.) (2009), *Talent, Competitiveness and Migration. The Transatlantic Council on Migration*. Gütersloh: Verlag Bertelsmann Stiftung, S.215-266.

Presse- und Informationsamt der Bundesregierung, „Die neuen Rechengrößen in der Sozialversicherung“, 26.11.2010.

<http://www.bundesregierung.de/Content/DE/Artikel/2010/10/2010-10-13-neue-rechengroessen-in-der-sozialversicherung-2011.html> (05.11.2011).

Rass, Christoph, „Private und staatliche Anwerbung Frankreich und Deutschland zwischen den Weltkriegen“. In: Schulte Beerbrühl, Margrit / Dahlmann, Dittmar (Hgg.) (2011), *Perspektiven in der Fremde? Arbeitsmarkt und Migration von der Frühen Neuzeit bis zur Gegenwart*. Essen: Klartext Verlag, S.259-288.

République Française, „Texte n°8. Arrêté“, JORF n°0017 du 20 janvier 2008.

20.01.2008. http://www.immigration-professionnelle.gouv.fr/sites/default/files/fckupload/arrete_18_janvier_150.pdf (30.09.2011)

République Française, „Integration von Zuwanderern in Frankreich. Der Aufnahme- und Integrationsvertrag“. <http://www.botschaft-frankreich.de/spip.php?article4987> (02.11.2011).

République Française, „Staatsbürgerschaftsrecht. Die französische Staatsangehörigkeit“. 01.09.1998. <http://www.botschaft-frankreich.de/spip.php?article1611> (03.11.2011).

Sauer, Lenore, *Migration hoch qualifizierter Arbeitskräfte. Theoretische Analyse der Auswirkungen und nationale sowie internationale Politikoptionen*. Regensburg: Transfer Verlag, 2004.

Schleicher, Andreas, *Bildung auf einen Blick 2011. Länderanalyse Deutschland*. Hg. v. OECD. Paris: 2011.

Schulte Beerbrühl, Margrit, „Ein schwieriges Verhältnis: Arbeitsmarkt und Migration“. In: ders. / Dahlmann, Dittmar (Hgg.) (2011), *Perspektiven in der Fremde? Arbeitsmarkt und Migration von der Frühen Neuzeit bis zur Gegenwart*. Essen: Klartext Verlag, S.9-24.

Sievert, Stephan / Klingholz Reiner, *Ungleiche Nachbarn. Die demographische Entwicklung in Deutschland und Frankreich verläuft gegensätzlich - mit enormen Langzeitfolgen*. Hg. v. Berlin-Institut für Bevölkerung und Entwicklung. Berlin: 2009.

Statistisches Bundesamt, „Außenhandel“. Einfuhr und Ausfuhr (Spezialhandel) nach den Güterabteilungen des Güterverzeichnisses für Produktionsstatistiken 2010. 2010.

<http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Content/Statistiken/Aussenhandel/Handelswaren/Tabellen/Content75/EinfuhrAusfuhrGueterabteilungen,templateld=renderPrint.psml> (20.11.2011).

Stern, Jan, *Vorsorgende Qualitäten des französischen Sozialstaats. Wegweisende Beispiele aus Frankreichs Familien- und Arbeitspolitik*. Hg. v. Friedrich-Ebert-Stiftung. Berlin: 2011.

United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (UNESCO), „ISCED 1997“, International Standard Classification of Education. 11.1997. http://www.unesco.org/education/information/nfsunesco/doc/isced_1997.htm (29.09.2011)

Utterwede, Henrik, „Kapitalismus à la française. Die mühsame Erneuerung eines Modells“. In: Kimmel, Adolf / Utterwede, Henrik (Hgg.) (2005), *Länderbericht Frankreich. Geschichte, Politik, Wirtschaft, Gesellschaft*. Bd. 462, Bonn: Bundeszentrale für politische Bildung, S. 173-191.

Vogel, Wolfram, „Die Migration im Hintergrund. Strukturen der Integrationspolitik in Deutschland“. In: Baasner, Frank (Hg.) (2010), *Migration und Integration in Europa*. Baden-Baden: Nomos, S.43-56.

Withol de Wenden, Catherine, „Ouverture et fermeture de la France aux étrangers. Un siècle d'évolution“. In: *Vingtième siècle. revue d'histoire*. 73. (2002), S.27-38.

Erklärung der Verfasserin

Hiermit erkläre ich, dass die vorliegende Bachelorarbeit von mir selbstständig verfasst wurde und keine anderen als die angegebenen Quellen und Hilfsmittel benutzt wurden. Diese Bachelorarbeit wurde weder in gleicher oder ähnlicher Form einer anderen Prüfungsbehörde vorgelegt.

Weingarten, den 16.12.2011

Unterschrift der Verfasserin