

Zuwanderung von Hochqualifizierten aus Drittstaaten nach Deutschland: Ergebnisse einer schriftlichen Befragung

Heß, Barbara

Veröffentlichungsversion / Published Version

Arbeitspapier / working paper

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:

SSG Sozialwissenschaften, USB Köln

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Heß, B. (2009). *Zuwanderung von Hochqualifizierten aus Drittstaaten nach Deutschland: Ergebnisse einer schriftlichen Befragung*. (Working Paper / Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) Forschungszentrum Migration, Integration und Asyl (FZ), 28). Nürnberg: Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) Forschungszentrum Migration, Integration und Asyl (FZ). <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-258875>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.



Bundesamt
für Migration
und Flüchtlinge



Zuwanderung von Hochqualifizierten aus Drittstaaten nach Deutschland

Ergebnisse einer schriftlichen Befragung



Working Paper 28

der Forschungsgruppe
des Bundesamtes



erschienen 2009

Barbara Heß

Zuwanderung von Hochqualifizierten aus Drittstaaten nach Deutschland

Ergebnisse einer schriftlichen Befragung



Inhaltsverzeichnis

Abbildungsverzeichnis	6
Tabellenverzeichnis	9
Abkürzungsverzeichnis	10
1. Einleitung	11
2. Stand der Forschung	13
3. Rechtliche Grundlagen für die Zuwanderung von hochqualifizierten Drittstaatsangehörigen nach Deutschland	17
4. Projektbeschreibung	22
5. Grundlegende Ergebnisse: Grundgesamtheit AZR und Befragte	23
5.1 Herkunftsländer	24
5.2 Alter	26
5.3 Geschlecht	27
5.4 Verknüpfung von Herkunftsland, Alter und Geschlecht	28
5.5 Verteilung der Hochqualifizierten in Deutschland	31
6. Auswertungen der Fragebögen	34
6.1 Ausbildung und Sprachkenntnisse	34
6.2 Berufliche Situation	40
6.2.1 Sprachkenntnisse im Beruf	40
6.2.2 Arbeitssituation	41
6.2.3 Berufsgruppen und Branchen	43
6.2.4 Art des Unternehmens	46
6.2.5 Berufsfindung und Berufsausübung	47
6.2.6 Einkommen	50
6.3 Situation der Familienangehörigen von Hochqualifizierten	54
6.4 Migrationsmotive und Migrationsgeschichte	60
6.5 Bleibeabsichten	70
6.6 Zufriedenheit mit dem Leben in Deutschland	73
6.7 Anmerkungen und Ergänzungen der Befragten	74
7. Zusammenfassung und Schlussfolgerungen	75
Anhang: Fragebogen	81
Literatur	89

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 5.1:	Staatsangehörigkeit der Hochqualifizierten: Grundgesamtheit und Befragte	25
Abbildung 5.2:	Altersverteilung der Hochqualifizierten: Grundgesamtheit und Befragte	26
Abbildung 5.3:	Geschlechterverteilung der Hochqualifizierten: Grundgesamtheit und Befragte	27
Abbildung 5.4:	Prozentuale Altersverteilung der Befragten insgesamt nach Geschlecht	28
Abbildung 5.5:	Staatsangehörigkeit der Grundgesamtheit nach Altersgruppen	29
Abbildung 5.6:	Staatsangehörigkeit der Grundgesamtheit nach Geschlecht	30
Abbildung 5.7:	Verteilung der Hochqualifizierten in Deutschland	33
Abbildung 6.1:	Anzahl der Hochqualifizierten mit Studium in Deutschland/ im Ausland	35
Abbildung 6.2:	Anzahl der Sprachen bzw. der mindestens „gut“ beherrschten Sprachen	36
Abbildung 6.3:	Genannte Sprachen, in denen Kenntnisse vorliegen	37
Abbildung 6.4:	Selbsteinschätzung der Deutschkenntnisse der Hochqualifi- zierten	37
Abbildung 6.5:	Deutschkenntnisse: Anzahl der Hochqualifizierten unterteilt nach Sprachniveau und Einreisezeitraum	38
Abbildung 6.6:	Verbesserung der Deutschkenntnisse nach Ausgangsniveau in %	40
Abbildung 6.7:	Für den Beruf benötigte Deutschkenntnisse	41
Abbildung 6.8:	Vergleich der beruflich erforderlichen und vorhandenen Deutschkenntnisse	41
Abbildung 6.9:	Beschäftigungssituation der Hochqualifizierten	42

Abbildung 6.10:	Arbeitssituation des Ehe- bzw. Lebenspartners	42
Abbildung 6.11:	Berufsgruppen, in denen die Hochqualifizierten tätig sind	44
Abbildung 6.12:	Einkommensklassen des Bruttoeinkommens der Hochqualifizierten	51
Abbildung 6.13:	Relative Einkommensverteilung nach ausgewählten Staatsangehörigkeiten	52
Abbildung 6.14:	Relative Einkommensverteilung der Vollzeitbeschäftigten nach Geschlecht	52
Abbildung 6.15:	Zufriedenheit mit dem Einkommen	53
Abbildung 6.16:	Zufriedenheit mit dem Einkommen nach Geschlecht in %	53
Abbildung 6.17:	Zufriedenheit mit der beruflichen Situation	54
Abbildung 6.18:	Familienstand der Befragten	55
Abbildung 6.19:	Staatsbürgerschaft des (Ehe)Partners/der (Ehe)Partnerin	55
Abbildung 6.20:	Herkunftsland des (Ehe-)Partners/der(Ehe-)Partnerin	56
Abbildung 6.21:	Wohnort des (Ehe-)Partners/der (Ehe-)Partnerin	56
Abbildung 6.22:	Anzahl der Kinder der Hochqualifizierten	57
Abbildung 6.23:	Anzahl der Kinder in den einzelnen Altersklassen	58
Abbildung 6.24:	Möglichkeiten für den (Ehe)Partner/die (Ehe)Partnerin, Arbeit zu finden	58
Abbildung 6.25:	Ausbildungs- und Arbeitsmarktchancen für Kinder	59
Abbildung 6.26:	Religionszugehörigkeit	60
Abbildung 6.27:	Push-Faktoren: Gründe für Verlassen des Herkunftslands	61
Abbildung 6.28:	Push-Faktoren: Bedeutung der beruflichen Perspektive, der allgemeinen Zukunftschancen und des Einkommens im Herkunftsland für die Auswanderung in %	62

Abbildung 6.29:	Pull-Faktoren: Gründe für Deutschland als Zielland	63
Abbildung 6.30:	Pull-Faktoren: Bedeutung des Arbeitsplatzes, des Unternehmens, der Karriereplanung und des Einkommens für die Einwanderung nach Deutschland in %	64
Abbildung 6.31:	Einreisejahr bezogen auf derzeitigen Aufenthalt	66
Abbildung 6.32:	Ersteinreisejahr von Personen, die zuvor schon einmal in Deutschland gelebt haben	67
Abbildung 6.33:	Vorherige Aufenthaltstitel	68
Abbildung 6.34:	Hochqualifizierte mit vorherigem Aufenthaltstitel nach neuem Recht	69
Abbildung 6.35:	Vorherige Berufstätigkeit in anderen Ländern in %	69
Abbildung 6.36:	Geplante Länge des Aufenthalts in Deutschland	70
Abbildung 6.37:	Hochqualifizierte, für die ein langfristiger Aufenthalt vorstellbar ist	71
Abbildung 6.38:	Bleibeabsichten nach ausgewählten Staatsangehörigkeiten	72
Abbildung 7.1:	Zufriedenheit mit dem Leben in Deutschland	73

Tabellenverzeichnis

Tabelle 5.1:	Staatsangehörigkeit der Hochqualifizierten: Grundgesamtheit und Befragte	24
Tabelle 5.2:	Verteilung der Hochqualifizierten auf die Bundesländer	32
Tabelle 6.1:	Anzahl der beherrschten Sprachen der Hochqualifizierten (alle Sprachniveaus)	35
Tabelle 6.2:	Anzahl der mindestens „gut“ beherrschten Sprachen der Hochqualifizierten	35
Tabelle 6.3:	Selbsteinschätzung der Deutschkenntnisse der Hochquali- fizierten	37
Tabelle 6.4:	Verbesserung der Deutschkenntnisse nach Ausgangsniveau	39
Tabelle 6.5:	Antwortmöglichkeiten Berufsgruppen	43
Tabelle 6.6:	Art des Aufenthaltstitels nach § 19 AufenthG	45
Tabelle 6.7:	Branchenzugehörigkeit der Hochqualifizierten	46
Tabelle 6.8:	Unternehmensgröße	47
Tabelle 6.9:	Zusammenarbeit mit Kollegen	48
Tabelle 6.10:	Einschränkungen in der Berufswahl	48
Tabelle 6.11:	Finden eines Arbeitsplatzes	49

Abkürzungsverzeichnis

Abs.	Absatz
AufenthG	Aufenthaltsgesetz
ASAV	Anwerbestoppausnahmereverordnung
AZR	Ausländerzentralregister
BA	Bundesagentur für Arbeit
BAMF	Bundesamt für Migration und Flüchtlinge
BeschV	Beschäftigungsverordnung
BeschVerfV	Beschäftigungsverfahrensverordnung
d.h.	das heißt
EU	Europäische Union
EMN	Europäisches Migrationsnetzwerk
EWG	Europäische Wirtschaftsgemeinschaft
EWR	Europäischer Wirtschaftsraum
ff.	folgende
ggf.	gegebenenfalls
HRST	Human Resources in Science and Technology
i.V.m.	in Verbindung mit
ISCO	International Standard Classification of Occupations
OECD	Organisation for Economic Co-operation and Development
SGB	Sozialgesetzbuch
vgl.	vergleiche
z.B.	zum Beispiel

1. Einleitung

Die Zuwanderung von Hochqualifizierten wird sowohl in Deutschland als auch weltweit unter verschiedenen Aspekten wie brain drain, brain gain, zirkulärer Migration oder – im Rahmen der EU – bezüglich der Einführung der Blue Card¹ diskutiert. Gut qualifizierte Fachkräfte werden, auch bei stagnierender wirtschaftlicher Lage, benötigt und sorgen vor allem durch Tätigkeiten im Bereich Forschung und Entwicklung für positive wirtschaftliche Impulse. Für Deutschland ist die Zuwanderung von Hochqualifizierten zudem vor dem Hintergrund des demographischen Wandels und der Auswanderung von heimischen Fachkräften bedeutend. Neue Ideen und Impulse sind zudem grundlegend für den wissenschaftlichen Bereich, so dass auch der Aspekt der Vernetzung und des Austausches nicht vernachlässigt werden darf.

Vor dem Hintergrund der Überlegungen zu einer EU-Richtlinie zur Einreise und zum Aufenthalt von hochqualifizierten Drittstaatsangehörigen hatte die EU-Kommission im Jahr 2006 über das Europäische Migrationsnetzwerk (EMN) eine Small Scale Study zum Thema „Conditions of Entry and Residence of Third Country Highly-Skilled Workers in the EU“ in Auftrag gegeben. Ziel war es, die Gemeinsamkeiten und Unterschiede bezüglich des Bedarfes und der Zuwanderungsmöglichkeiten von hochqualifizierten Arbeitskräften in die Mitgliedstaaten zu identifizieren.

Der deutsche EMN-Beitrag „Migration von hoch Qualifizierten und hochrangig Beschäftigten aus Drittstaaten nach Deutschland“ enthielt auf Datenbasis des Ausländerzentralregisters (AZR) sowie der Bundesagentur für Arbeit (BA) quantitative Auswertungen, die zwar Aussagen zu Berufsgruppen erlaubten, aber keine qualitativen Erkenntnisse beinhalten konnten, da über die sozioökonomische Struktur der Hochqualifizierten, ihre Migrationsmotive und ihre Rückkehrabsichten keinerlei Informationen vorhanden waren. Diese Lücke wurde durch die Befragung der Hochqualifizierten nun (teilweise) geschlossen. Befragt wurde dabei ausschließlich die Gruppe der Hochqualifizierten, die einen Aufenthaltstitel nach § 19 AufenthG besaß. Hintergrund ist, dass es sich bei Personen mit diesem Aufenthaltstitel ausschließlich um Hochqualifizierte handelt. Wie in Kapitel 3 erläutert, existieren auch andere Möglichkeiten für gut qualifizierte Zuwanderer, einen Aufenthaltstitel in Deutschland zu erhalten. Über die Statistik des AZR ist aber bislang nicht auswertbar, welche dieser Personen tatsächlich zur Gruppe der Hochqualifizierten zählen. Daher wurden diejenigen befragt, die eindeutig als Hochqualifizierte identifiziert werden konnten. Da im AZR nur Personen mit einem Aufenthaltstitel nach § 19 AufenthG registriert sind, die aus Drittstaaten kommen, sind keine Personen aus EU-Ländern befragt worden. Es

1 Die „EU Blue Card“ wurde durch den Ministerrat am 25.05.2009 beschlossen. Sie ist eine kombinierte Aufenthalts- und Arbeitsgenehmigung für Drittstaatsangehörige und berechtigt ihren Inhaber, sich rechtmäßig in einem EU-Mitgliedstaat aufzuhalten und einer hoch qualifizierten Beschäftigung nachzugehen. Die Richtlinie (KOM(2007) 637 endgültig) setzt als Bedingung fest, dass der Antragsteller einen Arbeitsvertrag nachweisen und über eine qualifizierte Berufsausbildung verfügen muss. Die Höhe des Gehaltes muss dem 1,5-fachen des Brutto-Durchschnittsgehalts im Aufnahmestaat entsprechen (Ausnahme bei Bedarf an Arbeitskräften: 1,2-faches Gehalt). Die Gültigkeit der Blue Card beträgt zwischen einem und vier Jahren und kann verlängert bzw. verkürzt werden (bei Projekten mit kürzerer Laufzeit); nach achtzehnmonatigem Aufenthalt können Blue Card Inhaber und ihre Familienangehörigen in ein anderes EU-Land weiterziehen. Zu beachten bleibt, dass die Richtlinie nicht das Recht der Mitgliedstaaten berührt, festzulegen, wie viele Drittstaatsangehörige maximal mit einer Blue Card einreisen dürfen.

sind allerdings noch einige Personen aus den 2007 der EU beigetretenen Ländern Rumänien und Bulgarien befragt worden, die zum Zeitpunkt der Adressenermittlung noch einen Aufenthaltstitel nach § 19 AufenthG besaßen.

Das Working Paper ist wie folgt aufgebaut: In Kapitel zwei wird ein kurzer Überblick zum Stand der Forschung und zur aktuellen Datenlage bezüglich der Zuwanderung von Hochqualifizierten gegeben.

Kapitel drei beinhaltet eine Darstellung der rechtlichen Grundlagen, die für die Zuwanderung von Drittstaatsangehörigen nach Deutschland gelten. Hierbei wird nicht nur der für die Befragung relevante Aufenthaltstitel nach § 19 AufenthG erläutert, sondern es wird auch auf andere Möglichkeiten für Fachkräfte und Hochqualifizierte eingegangen, einen Aufenthaltstitel zu Arbeitszwecken zu erhalten.

Informationen zur Befragung sowie eine Beschreibung des Forschungsdesigns schließen in Kapitel vier an.

Die Auswertungen der Fragebögen beginnen in Kapitel fünf mit einer Darstellung der grundlegenden Ergebnisse zu den Merkmalen „Herkunftsländer“, „Alter“ und „Geschlecht“. Da diese Merkmale sowohl aus den Basisdaten des AZR für die Grundgesamtheit als auch für die tatsächlich Befragten auswertbar sind, wurden sie einander gegenübergestellt. Zusätzlich wird ein Überblick über die regionale Verteilung der Hochqualifizierten in Deutschland gegeben.

Kapitel sechs enthält die detaillierten Auswertungen der Fragebögen. Begonnen wird mit der Ausbildung und den Sprachkenntnissen der Hochqualifizierten, gefolgt von Informationen zur beruflichen Situation. Neben grundlegenden Informationen zur Arbeitssituation (Art der Tätigkeit, Einkommen, Berufsfindung und -ausübung) wird die berufliche Tätigkeit der Hochqualifizierten nach Berufsgruppen und Branchen aufgeschlüsselt. Anschließend werden Informationen zu den Familienangehörigen ((Ehe-)Partner bzw. (Ehe-)Partnerinnen, Kinder) analysiert. Im folgenden Teilkapitel werden dann die Migrationsmotive der Hochqualifizierten näher betrachtet. Zusätzlich steht im Focus, welche Migrationsgeschichte die Befragten aufweisen, wobei Informationen zu vorherigen Aufenthalten in Deutschland sowie vorherigen Aufenthaltstiteln aufbereitet werden. Daran anschließend werden die Bleibeabsichten der Hochqualifizierten betrachtet. Kapitel sechs schließt mit grundsätzlichen Aussagen zur Zufriedenheit der Befragten in Deutschland sowie mit einem Teilkapitel zu den Anmerkungen der Befragten, die diese in einem freien Eingabefeld machen konnten.

Eine Zusammenfassung sowie Schlussfolgerungen, die aufgrund der Auswertungen in Kapitel fünf und sechs getätigt werden können, liefert Kapitel sieben.

2. Stand der Forschung

Erste theoretische und empirische Ansätze zur Migration Hochqualifizierter entstanden bereits in den 1960er Jahren und stammten dabei überwiegend aus dem angelsächsischen Sprachraum (zu einer generellen Übersicht über Migrationstheorien bezogen auf Hochqualifizierte vgl. z.B. Hunger 2003, Sauer 2004). Während zunächst einzelne Gruppen wie beispielsweise der Austausch im wissenschaftlichen Bereich im Vordergrund standen, rückte in den 1970er Jahren die Abwanderung von Hochqualifizierten allgemein unter dem Begriff des „brain drain“ stärker in den Focus (Hunger 2003: 10), ein Begriff, der sich in den folgenden Jahren vor allem auf die Migration aus den Entwicklungsländern in die Industrieländer bezog. Hervorgehoben wurden hierbei insbesondere die negativen Konsequenzen der Emigration Hochqualifizierter und die damit verbundenen Wohlfahrtsverluste für die jeweiligen Entsendeländer. So würde eine Abwanderung der „schlauesten Köpfe“ erhebliche finanzielle Verluste, etwa durch Steuereinkünfte durch fehlende Arbeits- und Konsumkraft oder durch die (teilweise) staatlich getragenen Kosten für die Ausbildung der Emigrierten, für die betroffenen Länder bedeuten. Zusätzlich würden bereits bestehende Abhängigkeitsstrukturen der Entwicklungsländer von den westlichen Industriestaaten verstärkt.

In den 1980er und 1990er Jahren verschob sich der Schwerpunkt in der Forschung zur Migration Hochqualifizierter. Die entwicklungspolitische Fragestellung rückte dabei zunehmend in den Hintergrund; vielmehr wurden nun Wanderungsbewegungen hochqualifizierter Arbeitskräfte im Kontext einer zunehmend globalen und vernetzten Unternehmenswelt betrachtet. Auch in Deutschland wurde die Zuwanderung Hochqualifizierter nun verstärkt als Forschungsgebiet wahrgenommen (Kolb 2005: 159). Die Migration von Hochqualifizierten wurde nicht mehr ausschließlich vor dem Hintergrund einer negativen Verlustsituation für die Entwicklungsländer beschrieben; zunehmend betonten die Wissenschaftler auch mögliche positive Effekte, beispielsweise auf das Bildungsverhalten der im Entsendeland Zurückgebliebenen. Die Erwartung höherer Löhne für Hochqualifizierte im Ausland sowie der ebenfalls im Entsendeland freigesetzte Bedarf an besser ausgebildeter Arbeitskraft könnten in der Folge einen möglichen Anreiz für die im Land Verbliebenen darstellen, verstärkt in die eigene Bildung zu investieren (vgl. z.B. das Modell von Mountford 1997). Auch wurde die Option einer möglichen Rückkehr der Hochqualifizierten in ihre Ursprungsländer, insbesondere unter dem Aspekt eines positiven Wissensaustausches, als wichtiger Faktor für den wirtschaftlichen Fortschritt in den betroffenen Ländern angesehen.

Neu diskutiert wurde auch die Wirkung von Diasporanetzwerken sowie die Bedeutung von Rücküberweisungen der im Ausland tätigen Hochqualifizierten für die wirtschaftliche Entwicklung der Entsendeländer (vgl. OECD 2008). Ein zunächst als Verlust wahrgenommener brain drain könnte sich - so die Annahme - im Laufe der Zeit in einen sogenannten brain-(re)gain verwandeln und damit auch für die Entsendeländer zu einem Gewinn führen. Neben brain drain und brain gain rückten in den letzten Jahren Argumente für eine brain circulation, also eine zirkuläre Migration, in den Vordergrund. Diese soll zu einer Triple-Win-Situation führen, bei der die Migranten, die Herkunftsländer und die

Zielländer gewinnen. Für die Herkunftsländer resultieren dabei positive Effekte, wenn die Hochqualifizierten zurückkehren und in den Herkunftsländern selbst investieren oder Investitionen induzieren (Luft 2008: 14 ff.).

Mit dem Aufkommen neuer Technologien im Rahmen einer verstärkten Globalisierung der Weltwirtschaft stieg in den 1990er Jahren die Nachfrage nach höher qualifizierter Arbeitskraft insbesondere in den Industrieländern stark an (Chiswick 2005). Als Antwort auf diese Entwicklung begannen viele OECD-Länder seit Ende der 1980er Jahre die Strategie einer zunehmend selektiven Einwanderungspolitik zu verfolgen. Hierfür wurden - um entsprechende Anreize zu schaffen - die Einreisebedingungen für Hochqualifizierte gezielt attraktiver gestaltet. In den USA wurde es beispielsweise bereits 1990 mit dem Immigration Act für bestimmte Immigrantengruppen möglich, eine zeitlich weitgehend unbefristete Arbeits- und Aufenthaltsgenehmigung zu erlangen. Ähnlich gestaltete sich die Situation in Kanada und Australien mit der Einführung eines Punktesystems, welches eine gezielte Einwanderung von gut Qualifizierten ermöglichte.

Empirische Daten zu Hochqualifizierten

Das gesteigerte Interesse an der Thematik der Hochqualifizierten auf politischer Ebene machte auf der anderen Seite jedoch auch auf die prekäre Datenlage auf diesem Gebiet aufmerksam (ICMPD 2005: 2). Eine der großen Schwierigkeiten bei der Erfassung der weltweiten Migrationsbewegungen war - und ist auch heute noch - die von Land zu Land unterschiedliche Begriffsbestimmung und Datenerfassung auf diesem Gebiet. So wird etwa der Begriff „Migrant“ in einigen Ländern über das jeweilige Geburtsland definiert, in anderen Ländern dagegen über die jeweilige Staatsbürgerschaft (OECD 2008: 68). In vielen Ländern gibt es dabei allerdings ohnehin keine oder nur wenige statistische Daten zur Migration. Zudem variiert die Definition des Begriffes „Hochqualifizierter“. In vielen empirischen Studien wird die Qualifikation anhand des Bildungsabschlusses ermittelt. Da diese Definition jedoch nur auf der formalen Bildung, nicht aber auf der tatsächlichen Berufsausübung basiert, erarbeitete die OECD zusammen mit Eurostat im Jahre 1995 zusätzlich eine Definition zur Messung der Humanressourcen im (Natur-) Wissenschafts- und Technologiebereich (S&T). Die Definition dieser sogenannten „Human Resources in Science and Technology“ (HRST) basiert auf zwei Kriterien. Als HRST ist demnach definiert, wer zum einen entweder über eine tertiäre Ausbildung (mit oder ohne Universitätsabschluss) im Bereich der (Natur-) Wissenschaft und der Technologie verfügt und/oder wer eine berufliche Tätigkeit ausübt, welche eigentlich eine derartige Qualifikation voraussetzt (OECD/EUROSTAT 1995). Zu den Personengruppen, die als HRST eingestuft werden, gibt es empirische Daten über EUROSTAT, über die sich allerdings nur eingeschränkt Wanderungsbewegungen abbilden lassen. Zudem sind diese Daten wenig vergleichbar, da in vielen Ländern derart detailliertes Datenmaterial nicht verfügbar ist.

Zum Ausmaß der Migration Hochqualifizierter existieren einige empirische Studien, die aber aufgrund der genannten Datenprobleme oft in ihrer Aussagekraft eingeschränkt sind. So schätzten Carrington und Detragiache in einer Studie des Internationalen Währungsfonds von 1998 über Daten aus dem US-Zensus von 1990 sowie weitere Daten über den Ausbildungsstand der Bevölkerung in einzelnen Entwicklungsländern den Umfang der Wanderungsbewegungen von Hochqualifizierten in die OECD-Länder (Carrington and

Detragiache, 1998). Da der US-Zensus den Vorteil hat, dass genaue Aussagen über das jeweilige Bildungsniveau (primär, sekundär, tertiär) der Migranten getroffen werden können, wurde dieser herangezogen, um diese Bildungsstruktur auf die Situation in den übrigen Ländern zu übertragen. Ergänzend gaben die OECD-Daten zudem Aufschluss über die Herkunft der Immigranten und deren Verteilung in den entsprechenden Ländern. Dieses Vorgehen setzte jedoch die Annahme voraus, dass Migranten eines bestimmten Herkunftslandes in den USA einen ähnlichen Ausbildungsstand aufweisen wie Migranten der selben Herkunft in allen anderen OECD-Ländern.

Einen Datenvergleich der Jahre 1990 und 2000 liefern Docquier und Marfouk (2005), aufbauend auf den Ergebnissen von Carrington und Detragiache 1998 (s.o.). Sie ergänzten neuere Informationen zur Qualifikationsstruktur der hochqualifizierten Migranten und lieferten Zahlen zu kleineren Ländern, die 1998 in der Studie von Carrington and Detragiache noch nicht einzeln aufgeführt wurden.

Ebenfalls wenig aktuell, aber aufgrund der Übersichtlichkeit und Vollständigkeit immer noch bedeutend sind die Zahlen der OECD, die in der in Auftrag gegebenen Studie „International Mobility of the Highly Skilled“ im Jahr 2002 veröffentlicht wurden (OECD 2002). Die zugrunde liegenden Daten aus den Jahren 1998-2001 bilden die Wanderungsströme von Hochqualifizierten in die und zwischen den verschiedenen OECD-Staaten ab; sie sind aber aufgrund der genannten Daten- und Definitionsprobleme nur bedingt vergleichbar und beruhen (je nach Verfügbarkeit in den einzelnen Ländern) auf unterschiedlichen Basisjahren. Auch die im Factbook 2007 veröffentlichten Zahlen zu Hochqualifizierten gehen auf diese Datenbasis zurück, ebenso der Überblick in „Counting Immigrants and Expatriates in OECD-Countries: A new Perspective“ aus dem Jahr 2005 (OECD 2007, Dumont/Lemaitre 2005). Dasselbe gilt für die neueste Veröffentlichung der OECD zu qualifizierten Migranten „The Global Competition for Talent: Mobility of the Highly Skilled“ (2008). Zusätzlich wurden hier allerdings Daten zur Migration von Studenten sowie aktuelle Zahlen zur Zu- und Abwanderung allgemein ergänzt. Ähnlich verfuhr der World Migration Report der International Organization for Migration (IOM) 2008.

Die Datenlage ist aufgrund mangelnder Datenverfügbarkeit und -vergleichbarkeit somit insgesamt noch nicht befriedigend. Auch bezogen auf Deutschland gibt es noch kaum Informationen über die Gruppe der Hochqualifizierten. Es wurden allerdings einige empirische Untersuchungen durchgeführt, die zumindest für einzelne Aspekte die Migration Hochqualifizierter näher beleuchten. So veröffentlichte beispielsweise das Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit (IZA) im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung im Jahr 2001 eine Studie zur Nachfrage nach internationalen hochqualifizierten Beschäftigten vor dem Hintergrund der steigenden Arbeitskräftemobilität (Winkelmann et al. 2001). In diesem Rahmen wurde im Herbst 2000 der IZA International Employer Survey 2000 erhoben, eine Befragung von 850 Unternehmen in vier europäischen Ländern zu Strategien und Erfahrungen bei der Gewinnung internationaler Fachkräfte. 340 der befragten Unternehmen befanden sich in Deutschland, je 170 in Frankreich, Großbritannien und den Niederlanden. Die Unternehmen hatten mindestens 100 Beschäftigte und kamen aus den Branchen Chemische Industrie, Verarbeitendes Gewerbe, Finanzdienstleistungen, Informationstechnologie sowie Forschung und Entwicklung. Hauptinteresse der Befragung

waren die Bestimmungsgründe der Nachfrage nach ausländischen hochqualifizierten Mitarbeitern. Komplementär dazu wurde vom Wissenschaftlichen Zentrum Kassel das Mobilitätsverhalten von Hochschulabsolventen und Promovierten untersucht (Jahr et al. 2001, Enders und Bornmann 2001).

Das Interesse an Hochqualifizierten stieg mit der Einführung der sogenannten „Green Card“ in Deutschland im Jahr 2000 (vgl. Kapitel 3). Zu den IT-Spezialisten, die mit einer Green Card nach Deutschland kamen, wurde vom Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit eine Expertise in Auftrag gegeben, für die 514 Green Card - Inhaber bezüglich ihrer Sozialstruktur, der Zuwanderung, der beruflichen Integration und des täglichen Lebens in Deutschland sowie zu ihren Zukunftsplänen befragt wurden (Venema 2004). Zuvor wurde bereits eine Expertise im Auftrag des Sachverständigenrats für Zuwanderung und Integration erstellt, in der qualitative und quantitative Auswirkungen der Green Card dargestellt wurden (Kolb 2003).

Bezüglich der Anerkennung von ausländischen Abschlüssen von Hochqualifizierten wurde im Jahr 2007 zudem eine Studie im Rahmen des EQUAL-Projekts „Global Competences“ durchgeführt (Englmann/Müller 2007). Hierbei wurden zum einen Mitarbeiter in Anerkennungsstellen befragt (66 Befragungsteilnehmer anhand eines qualitativen problemzentrierten Interviews, 164 anhand eines teil-standardisierten Fragebogens). Zum anderen wurden 152 Migranten, die bereits über Anerkennungserfahrungen in Deutschland verfügten, mittels eines (weitgehend standardisierten) Fragebogens befragt, um generalisierende Aussagen zur Gruppe der Antragsteller und zu Ergebnissen von Anerkennungsverfahren zu gewinnen.

Studien, die nähere Informationen über den sozioökonomischen Hintergrund, die Wanderungsmotive und die Rückkehrabsichten von hochqualifizierten Migranten in Deutschland liefern können, sind jedoch bislang nicht bekannt. Die folgenden Auswertungen der Befragung der Hochqualifizierten mit einem Aufenthaltstitel nach § 19 AufenthG sollen dazu beitragen, diese Lücke zu schließen.

3. Rechtliche Grundlagen für die Zuwanderung von hochqualifizierten Drittstaatsangehörigen nach Deutschland

Die rechtlichen Regelungen für die Zuwanderung von gut qualifizierten Personen aus Drittstaaten wurden vor dem Hintergrund der Entwicklung in den 1970er Jahren (Ölkrise und Anwerbestopp mit entsprechendem geringeren Bedarf an gering Qualifizierten) und dem heutigen Bedarf an Hochqualifizierten entwickelt. Neben einem Titel nach § 19 AufenthG für Hochqualifizierte (den die im Rahmen dieser Untersuchung Befragten besitzen) gibt es zahlreiche weitere Möglichkeiten für qualifizierte Migranten, in Deutschland zu arbeiten. Diese Möglichkeiten werden der Vollständigkeit halber ebenfalls dargestellt, um die Gruppe der Hochqualifizierten mit einem Titel nach § 19 AufenthG von anderen ebenfalls hochqualifizierten Zuwanderern abzugrenzen.

Entwicklung zwischen Anwerbestopp und neuem Zuwanderungsgesetz (1973 – 2004)

Durch den im Jahr 1973 in Kraft getretenen Anwerbestopp für ausländische Arbeitnehmer war es Drittstaatsangehörigen kaum mehr möglich, zum Zweck der Arbeitsaufnahme nach Deutschland zuzuwandern. Ende der 1980er Jahre zeigte sich in der deutschen Wirtschaft, trotz hoher allgemeiner Arbeitslosigkeit, in bestimmten Sektoren ein Mangel an Arbeitskräften. Dies führte u.a. zur teilweisen Lockerung des Anwerbestopps. In der erstmals am 21.12.1990 erlassenen Anwerbestoppausnahmereverordnung (ASAV) wurden die vom Anwerbestopp ausgenommenen beruflichen Tätigkeiten aufgeführt. Im Bereich der höheren beruflichen Qualifikation waren hier ausdrücklich genannt „Wissenschaftler für eine Beschäftigung in Forschung und Lehre“ (§ 5 Nr. 1 ASAV) und „Fachkräfte, die eine Hochschul- oder Fachhochschulausbildung oder eine vergleichbare Qualifikation besitzen, sofern an ihrer Beschäftigung wegen ihrer besonderen fachlichen Kenntnisse ein öffentliches Interesse besteht“ (§ 5 Nr. 2 ASAV). Seit 1998 besteht ebenfalls die Möglichkeit, über unternehmensinterne Arbeitsmärkte ausländische Fachkräfte zu rekrutieren, von der vor allem Großunternehmen mit Niederlassungen im Ausland Gebrauch gemacht haben (§ 4 Abs. 7 und 8 ASAV). Für hochqualifizierte ausländische Fachkräfte der Informations- und Kommunikationstechnologie wurde im März 2000 in Abstimmung mit den Wirtschaftsverbänden ein Sofort-Programm zum Abbau des Fachkräftemangels verabschiedet. Durch zwei zum 01.08.2000 in Kraft getretene befristete ausländer- und arbeitsgenehmigungsrechtliche Verordnungen² (die sogenannte „Green Card - Regelung“) wurde es Fachkräften aus diesen Branchen aus Staaten außerhalb des Europäischen Wirtschaftsraums ermöglicht, in Deutschland zu arbeiten. Am 01.01.2005 wurde die Green Card - Regelung durch das Zuwanderungsgesetz abgelöst. Für Selbständige enthielt das Ausländergesetz

² Verordnung über die Arbeitsgenehmigung für hoch qualifizierte ausländische Fachkräfte der Informationstechnologie (IT-ArGV) und Verordnung über die Aufenthaltsgenehmigungen für hoch qualifizierte ausländische Fachkräfte der Informations- und Kommunikationstechnologie (IT-AV).

keine explizite Regelung; hier wurde ersatzweise regelmäßig auf die allgemeinen ausländerrechtlichen Erteilungsvoraussetzungen zurückgegriffen. Eine Aufenthaltserlaubnis wurde regelmäßig nur erteilt, wenn dies im öffentlichen Interesse lag. Auch sollte der Grundsatz der Gegenseitigkeit beachtet werden, d. h. der Aufenthalt von Deutschen als Selbständige auch im Herkunftsland des jeweiligen Ausländers zulässig sein.

Derzeitige rechtliche Regelung: Zuwanderungsgesetz (seit 2005)

Am 01.01.2005 trat in Deutschland das neue Zuwanderungsgesetz in Kraft, dessen Kern das Aufenthaltsgesetz (AufenthG) darstellt. Ein Ziel des Zuwanderungsgesetzes ist es, Migration unter Berücksichtigung der Aufnahme- und Integrationsfähigkeit sowie der wirtschafts- und arbeitsmarktpolitischen Interessen der Bundesrepublik Deutschland zu gestalten und zu ermöglichen (§ 1 AufenthG). Das Ziel der Zuwanderung qualifizierter Arbeitnehmer wird damit weiter verfolgt.

Das AufenthG regelt den Aufenthalt, die Erwerbstätigkeit und die Integration von Ausländern im Bundesgebiet. Als Aufenthaltstitel im Bereich der Arbeitsmigration sind neben dem Visum die (befristete) Aufenthaltserlaubnis und die (unbefristete) Niederlassungserlaubnis vorgesehen.

Als wesentliche Neuregelung gegenüber der alten Rechtslage ist anstelle der bisher durchzuführenden zwei Genehmigungsverfahren (hinsichtlich Aufenthalt und Arbeit) lediglich ein Verfahren für die Erteilung des Aufenthaltstitels bei der Ausländerbehörde erforderlich (§ 4 Abs. 2, § 18 Abs. 2 i. V. m. § 39 AufenthG, „one-stop-government“). Die Arbeitserlaubnis kann im Wege einer verwaltungsinternen Zustimmung durch die zuständige Agentur für Arbeit erteilt werden, wenn eine negative Auswirkung auf den Arbeitsmarkt nicht zu erwarten ist. Die Zustimmung der Agentur für Arbeit ist entbehrlich, wenn in den entsprechenden Paragraphen der Beschäftigungsverordnung (BeschV) bzw. der Beschäftigungsverfahrensverordnung (BeschVerfV) geregelt ist, dass eine solche nicht erforderlich ist.

Für qualifizierte Fachkräfte mit akademischer oder vergleichbarer Ausbildung gibt es mehrere Möglichkeiten, nach dem Aufenthaltsgesetz einen Aufenthaltstitel zum Beschäftigungszweck zu erhalten. Sie können zum einen einen (befristeten) Aufenthaltstitel nach § 18 AufenthG für eine Beschäftigung beantragen (a). Zum anderen können sie bei besonders herausragender Qualifikation eine sofortige (unbefristete) Niederlassungserlaubnis für Hochqualifizierte nach § 19 AufenthG erhalten (b). Diese Gruppe wurde im Rahmen des Projektes befragt, da hierbei „Hochqualifizierte“ eindeutig zu identifizieren sind. Seit dem 01.12.2007 können „Forscher“ zudem in einem vereinfachten Verfahren einen Titel nach § 20 AufenthG beantragen (c). Für Hochqualifizierte, die sich selbständig machen wollen, gelten die Zulassungsvoraussetzungen des § 21 AufenthG, welcher erstmals ausdrücklich die Zuwanderung Selbständiger regelt (d).

Eine für Studienzwecke erteilte Aufenthaltserlaubnis (§ 16 AufenthG) kann zudem nach erfolgreichem Abschluss des Studiums zum Zwecke der Arbeitsplatzsuche verlängert werden. Nach erfolgreicher Suche kann eine Aufenthaltserlaubnis zum Zwecke der Erwerbstätigkeit erlassen werden.

Eine wichtige rechtliche Änderung wurde am 19.12.2008 induziert, als der Bundesrat dem neuen Arbeitsmigrationssteuerungsgesetz zugestimmt hat. Das Gesetz enthält neue Regelungen zur arbeitsmarktadäquaten Steuerung der Zuwanderung hochqualifizierter Fachkräfte. Es setzt die Inhalte des am 16.07.2008 vom Kabinett verabschiedeten „Aktionsprogramms der Bundesregierung - Beitrag der Arbeitsmigration zur Sicherung der Fachkräftebasis in Deutschland“ um, die einer gesetzlichen Regelung bedurften. Die damit verbundenen rechtlichen Änderungen sind zum 01.01.2009 wirksam geworden und betreffen die befragten Hochqualifizierten somit nicht. Der Vollständigkeit halber werden sie jedoch mit aufgeführt.

a) Beschäftigung (§ 18 AufenthG)

Allgemein können qualifizierte Drittstaatsangehörige nach § 18 AufenthG eine Aufenthaltserlaubnis, d.h. einen befristeten Aufenthaltstitel erlangen. Der Aufenthaltstitel zur Ausübung einer Beschäftigung wird erteilt, wenn die Bundesagentur für Arbeit zustimmt oder durch Rechtsverordnung oder zwischenstaatliche Vereinbarung bestimmt ist, dass die Erteilung zustimmungsfrei ist. Bei qualifizierten Drittstaatsangehörigen handelt es sich insbesondere um Personen, für die die Bestimmungen nach den Paragraphen 4, 5, 8, 27, 28 und 31 der BeschV gelten. Diese sind:

- Führungskräfte (§ 4 BeschV)
- Personen aus dem Bereich Wissenschaft, Forschung und Entwicklung (§ 5 BeschV)
- Journalistinnen und Journalisten (§ 8 BeschV)
- IT-Fachkräfte und akademische Berufe (§ 27 BeschV)
- Leitende Angestellte und Spezialisten (§ 28 BeschV)
- Fachkräfte im Rahmen des internationalen Personalaustausches (§ 31 BeschV).

Das Arbeitsmigrationssteuerungsgesetz sieht zudem ab dem 01.01.2009 einen neuen Aufenthaltstitel vor, der Geduldeten einen sicheren Aufenthalt verschaffen kann, wenn sie in Deutschland eine qualifizierte Berufsausbildung oder ein Hochschulstudium abgeschlossen haben und über eine verbindliche Einstellungszusage oder bereits über ein entsprechendes Arbeitsverhältnis verfügen. Auch geduldete Hochschulabsolventen, deren Studienabschluss in Deutschland anerkannt ist und die zwei Jahre lang durchgehend in einem ihrer Qualifikation entsprechenden Beruf gearbeitet haben, können einen sicheren Aufenthaltstatus erhalten. Gleiches gilt für geduldete Fachkräfte, die zwei Jahre lang durchgehend in einem Beschäftigungsverhältnis standen, das eine qualifizierte Berufsausbildung (dreijährige Ausbildung) voraussetzt. Geregelt ist dies in § 18 a Nr. 1 a) bis c) des Aufenthaltsgesetzes.

b) Hochqualifizierte (§ 19 AufenthG)

Durch § 19 AufenthG wird es hochqualifizierten Arbeitskräften, an deren Aufenthalt ein besonderes wirtschaftliches und gesellschaftliches Interesse besteht, ermöglicht, abweichend von § 9 Abs. 2 Nr. 1 AufenthG von Anfang an einen unbefristeten Aufenthaltstitel in Form einer Niederlassungserlaubnis zu erlangen. Diesem Personenkreis soll auf diese Weise die „notwendige Planungssicherheit“ geboten werden. Die Niederlassungserlaubnis kann nach § 19 Abs. 1 AufenthG dann erteilt werden, wenn

- ein konkretes Arbeitsplatzangebot vorliegt (§ 18 Abs. 5 AufenthG),
- davon auszugehen ist, dass die Integration des Ausländers in die bundesdeutschen Lebensverhältnisse gewährleistet ist (§ 19 Abs. 1 AufenthG) und
- der Lebensunterhalt ohne staatliche Hilfe gesichert ist (§ 19 Abs. 1 AufenthG).

Zur besseren Eingrenzung, welche Personen insbesondere als hochqualifizierte Arbeitskräfte einzuordnen sind, enthält Absatz 2 des § 19 AufenthG Beispiele, in denen die Voraussetzungen zur Erteilung der Niederlassungserlaubnis in der Regel gegeben sind. Genannt werden hier Wissenschaftler mit besonderen fachlichen Kenntnissen, Lehrpersonen mit herausragenden Funktionen sowie Spezialisten und leitende Angestellte. Soweit die beabsichtigte Beschäftigung einem dieser Beispiele entspricht, bedarf die Erteilung gemäß § 3 BeschV nicht der - ansonsten erforderlichen - Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit. Für die genannten Gruppen gelten folgende Regelungen:

Die besonderen fachlichen Kenntnisse von Wissenschaftlern nach § 19 Abs. 2 Nr. 1 AufenthG liegen vor, wenn der Wissenschaftler über eine besonders hohe Qualifikation oder über Kenntnisse in einem speziellen Fachgebiet von überdurchschnittlich hoher Bedeutung verfügt. In Zweifelsfällen soll eine Stellungnahme fachkundiger wissenschaftlicher Einrichtungen oder Organisationen eingeholt werden.

Die herausragende Funktion bei Lehrpersonen nach § 19 Abs. 2 Nr. 2 AufenthG ist bei Lehrstuhlinhabern und Institutsdirektoren gegeben. Von einer herausragenden Funktion bei wissenschaftlichen Mitarbeitern ist auszugehen, wenn sie eigenständig und verantwortlich wissenschaftliche Projekt- und Arbeitsgruppen leiten.

Bei dem Personenkreis nach § 19 Abs. 2 Nr. 3 AufenthG (Spezialisten und leitende Angestellte mit besonderer Berufserfahrung) ist die Annahme der „Hochqualifikation“ durch ihre Berufserfahrung und berufliche Stellung gerechtfertigt. Um eine missbräuchliche Anwendung und Auslegung zu verhindern, wird zusätzlich eine Mindestgehaltsgrenze in der Höhe des Doppelten der Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Krankenversicherung gefordert, die regelmäßig ein Indiz für die herausragende berufliche Stellung und Fähigkeit darstellt. Zum Zeitpunkt der Ermittlung der Adressen derjenigen Hochqualifizierten, die im Rahmen der Befragung angeschrieben wurden, betrug das Mindestgehalt 85.500 Euro (brutto) im Jahr. Die Beitragsbemessungsgrenze wird jährlich zum Ende des Kalenderjahres an die allgemeine Entwicklung angepasst.

Durch das Arbeitsmigrationssteuerungsgesetz wurde die Einkommensgrenze für Hochqualifizierte zum 01.01.2009 von dem Doppelten der Beitragsbemessungsgrenze der

gesetzlichen Krankenversicherung (2008: 86.400 Euro) auf die Beitragsbemessungsgrenze der allgemeinen Rentenversicherung gesenkt (für das Jahr 2009 entspricht dies einem Jahreseinkommen von 64.800 Euro). Diese Einkommenshöhe entspricht in etwa dem 1,7-fachen des durchschnittlichen sozialversicherungspflichtigen Einkommens in Deutschland.

c) Forscher (§ 20 AufenthG)

Seit dem 01.12.2007 können Forscher, die mit einer vom Bundesamt für Migration und Flüchtlinge anerkannten Forschungseinrichtung eine Aufnahmevereinbarung abgeschlossen haben, unter Vorlage dieser Vereinbarung bei der zuständigen deutschen Auslandsvertretung ein Visum für Forscher beziehungsweise bei der zuständigen Ausländerbehörde eine Aufenthaltserlaubnis „Forscher“ nach § 20 Aufenthaltsgesetz beantragen. Die Ausländerbehörde prüft dann in der Regel lediglich, ob der Forscher die allgemeinen Erteilungsvoraussetzungen erfüllt. Eine Arbeitsmarktprüfung durch die Bundesagentur für Arbeit findet nicht statt.

d) Selbständige (§ 21 AufenthG)

Einem Ausländer kann eine Aufenthaltserlaubnis zur Ausübung einer selbständigen Tätigkeit erteilt werden, wenn ein übergeordnetes wirtschaftliches Interesse oder ein besonderes regionales Bedürfnis besteht (§ 21 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 AufenthG), die Tätigkeit positive Auswirkungen auf die Wirtschaft erwarten lässt (§ 21 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 AufenthG) und die Finanzierung der Umsetzung durch Eigenkapital oder durch Kreditzusage gesichert ist (§ 21 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 AufenthG). Diese Voraussetzungen des § 21 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 und 2 gelten in der Regel bei einer Investition von mindestens 500.000 Euro und bei der Schaffung von fünf Arbeitsplätzen als erfüllt (§ 21 Abs. 1 Satz 2 AufenthG). Im Übrigen richtet sich die Beurteilung der Voraussetzungen insbesondere nach der Tragfähigkeit der zu Grunde liegenden Geschäftsidee, den unternehmerischen Erfahrungen, der Höhe des Kapitaleinsatzes, den Auswirkungen auf die Beschäftigungs- und Ausbildungssituation sowie nach dem Beitrag für Forschung und Innovation. Die Aufenthaltserlaubnis von Selbständigen wird auf längstens drei Jahre befristet. Selbständige können nach drei Jahren eine Niederlassungserlaubnis erhalten, wenn die Geschäftsidee erfolgreich verwirklicht wurde und der Lebensunterhalt gesichert ist.

Im Vermittlungsverfahren zum neuen Arbeitsmigrationssteuerungsgesetz wurde auf Initiative des Bundesrates die Mindestinvestitionssumme für Existenzgründer von 500.000 Euro auf 250.000 Euro gesenkt, so dass nun ab dieser Grenze und der Schaffung von fünf Arbeitsplätzen die oben genannten Voraussetzungen als erfüllt gelten.

Regelungen für Arbeitnehmer aus den EU-Mitgliedstaaten und bilaterale Abkommen

Freizügigkeitsberechtigte Arbeitnehmer aus den EU-Mitgliedstaaten sind den deutschen Staatsangehörigen weitgehend gleichgestellt und benötigen daher keine spezielle Arbeitserlaubnis. Für sie gilt das Gesetz über die allgemeine Freizügigkeit von Unionsbürgern (Freizügigkeitsgesetz/EU). Für Staatsangehörige aus den neuen EU-Mitgliedstaaten (Beitritt 2004: Tschechische Republik, Polen, Estland, Lettland, Litauen, Ungarn, Slowenien und Slowakische Republik, Beitritt 2007: Rumänien und Bulgarien) gilt nach dessen § 13 das Freizügigkeitsgesetz/EU für einen Übergangszeitraum (bis 2011 bzw. 2014) grundsätzlich

nur, wenn ihnen die Beschäftigung im Bundesgebiet durch die Bundesagentur für Arbeit genehmigt wurde; dabei wird ihnen ein Vorrang gegenüber zum Zweck der Beschäftigung einreisenden Staatsangehörigen aus Drittstaaten gewährt (§ 284 SGB III i.V.m. § 39 Abs. 2 bis 4 und 6 AufenthG und § 12a Arbeitsgenehmigungsverordnung). Ganz ohne Vorrangprüfung wird aufgrund von § 12b Arbeitsgenehmigungsverordnung die Arbeitserlaubnis-EU Fachkräften mit einem Hochschulabschluss oder mit einer vergleichbaren Qualifikation sowie ihren freizügigkeitsberechtigten Familienangehörigen erteilt. Staatsangehörige von Malta und Zypern unterliegen seit dem Beitritt am 01.05.2004 keinen Einschränkungen der Freizügigkeit. Sie benötigen, ebenso wie Staatsangehörige der bisherigen EU-Staaten, keinen Aufenthaltstitel und auch keine Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit zur Aufnahme einer Erwerbstätigkeit.

Das Freizügigkeitsgesetz/EU gilt nach dessen § 12 auch für Staatsangehörige des Europäischen Wirtschaftsraums (EWR) und ihre Familienangehörige. Schweizerische Staatsangehörige sind aufgrund des Abkommens zwischen der EU und der Schweiz Unionsbürgern inzwischen weitgehend gleichgestellt. Darüber hinaus sind das Assoziierungsabkommen EWG-Türkei und eine Reihe weiterer bilateraler Vereinbarungen der EU mit Drittstaaten zu beachten.

4. Projektbeschreibung

Vor dem Hintergrund der beschriebenen gesetzlichen Basis wurde im März 2008 ein standardisierter Fragebogen verschickt, der sich an hochqualifizierte Ausländer mit einem Aufenthaltstitel nach § 19 AufenthG richtet (s. Kapitel 3). Es handelt sich somit um Wissenschaftler mit besonderen fachlichen Kenntnissen, Lehrpersonen mit herausragenden Funktionen sowie Spezialisten oder leitende Angestellte, an deren Aufenthalt ein besonderes wirtschaftliches und gesellschaftliches Interesse besteht.

Aus dem Ausländerzentralregister (AZR) wurden alle Personen, die zum Stand 30.06.2007 eine Niederlassungserlaubnis nach § 19 AufenthG besaßen, ermittelt. Dabei handelt es sich sowohl um Neuzuwanderer, die nach 2005 eingereist sind und sofort einen Titel nach § 19 AufenthG erhalten haben, als auch um Personen, die zuvor schon mit einem anderen Aufenthaltstitel in Deutschland gelebt haben. Gültige Adressen ließen sich unter Zuarbeit der Ausländerbehörden für insgesamt 959 Personen ermitteln, die alle postalisch befragt wurden (Vollerhebung).

Der Fragebogen (im Anhang beigefügt) beinhaltet Fragen zu verschiedenen Themenkomplexen:

A: Ausbildung und Beruf

Der erste Teil enthält Fragen zur Ausbildung (Studium), zu Sprachkenntnissen und zur beruflichen Situation des Befragten und des (Ehe)Partners bzw. der (Ehe)Partnerin. Dazu zählen auch Fragen zum Unternehmen, in dem sie beschäftigt sind, sowie zur Höhe und Zufriedenheit mit dem Einkommen.

B: Migrationsmotive und langfristige Perspektive

Im zweiten Teil wird nach den Faktoren gefragt, die für die Entscheidung, das Herkunftsland zu verlassen und nach Deutschland zu kommen, relevant waren. Zudem wird erfragt, ob die Migranten einen kurz- oder langfristigen Aufenthalt in Deutschland planen und ob sie die Absicht haben, Deutschland wieder zu verlassen.

C: Persönlicher Hintergrund

Im letzten Teil werden soziodemographische Informationen wie Alter, Geschlecht, Familienstand, Staatsangehörigkeit, Religion sowie die Zahl und das Alter der Kinder erfragt. Außerdem wird nach früheren Aufenthalten in Deutschland und ggf. vor dem Titel nach § 19 AufenthG erhaltenen Aufenthaltstiteln gefragt.

Der Fragebogen wurde zunächst mit einem erläuternden Anschreiben an alle Hochqualifizierten verschickt; beigefügt waren eine Erklärung zum Datenschutz sowie eine englische Übersetzung aller Unterlagen. Nach sechs Wochen wurde ein Erinnerungsschreiben verschickt, in dem diejenigen, die noch nicht geantwortet hatten, nochmals gebeten wurden, den Fragebogen zurückzuschicken.

Die Anonymität der Befragten wurde dabei garantiert und lässt keine nachträgliche Zuordnung der Fragebögen zu bestimmten Personen zu.

Viele der Befragten haben sich positiv über die Befragungsaktion geäußert; dementsprechend groß war auch der Rücklauf. Von 959 verschickten Fragebögen kamen insgesamt 514 beantwortet wieder zurück, was einer Rücklaufquote von 53,6 % entspricht. 510 dieser Fragebögen waren davon auswertbar.

5. Grundlegende Ergebnisse: Grundgesamtheit AZR und Befragte

Aus den Angaben des Ausländerzentralregisters, die für die Grundgesamtheit (959 Personen) vorliegen, lassen sich einige grundlegende Merkmale wie Staatsangehörigkeit, Alter und Geschlecht für alle Hochqualifizierten auswerten. Die Ausprägungen der Merkmale dieser Gruppe werden anschließend mit denen der Gruppe der Befragten (Rücklauf, 510 Personen) verglichen.

Für die Grundgesamtheit wird zudem die Verteilung der Hochqualifizierten auf die Bundesländer dargestellt. Aufgrund der anonymen Rücksendung sind diese Informationen für den Rücklauf nicht ermittelbar.

Weitergehende Auswertungen auf Basis des Fragebogens werden in Kapitel 6 beschrieben.

5.1 Herkunftsländer

Tabelle 5.1: Staatsangehörigkeit der Hochqualifizierten: Grundgesamtheit und Befragte

STAAT	Grund- gesamtheit	Befragte (Rücklauf)
Vereinigte Staaten	193	63
Russische Föderation	161	117
China	55	25
Türkei	51	18
Indien	45	22
Ukraine	42	33
Japan	40	19
Kanada	37	18
Rumänien	37	25
Australien	20	8
Serbien und Montenegro	20	9
Bulgarien	16	10
Weißrussland	16	12
Korea, Republik	15	8
Brasilien	13	12
Südafrika	13	7
Pakistan	12	*
Iran, Islamische Republik	11	6
Syrien, Arabische Republik	10	7
Kroatien	8	7
Mexiko	8	6
Georgien	7	*
Ägypten	6	5
Israel	6	4
Jugoslawien	6	*
Marokko	6	*
Bosnien und Herzegowina	5	4
Kolumbien	5	*
Singapur	5	*
Sowjetunion	5	*
Vietnam	5	*
Albanien	4	*
Mazedonien	4	*
Serbien	4	*
Taiwan	4	*
Staaten mit drei oder weniger Personen bzw. Befragten nach § 19 AufenthG**	64	65
GESAMT	959	510

* Ein Rücklauf von drei oder weniger Personen wurde zur Wahrung der Anonymität mit * gekennzeichnet

** Bei den Staaten mit drei oder weniger im AZR gespeicherten Personen nach § 19 AufenthG handelt es sich um:

Afghanistan
Algerien
Angola
Argentinien
Armenien
Bangladesch
Bolivien
Chile
Cote d'Ivoire
Dominikanische Republik
Ecuador
Ghana
Indonesien
Irak
Jordanien
Kamerun
Kasachstan
Kirgisistan
Korea, Demokratische Volksrepublik
Kosovo
Lettland
Libanon
Libysch-Arabische Dscham
Malawi
Moldau, Republik
Mongolei
Nepal
Neuseeland
Niger
Nigeria
Oman
Peru
Thailand
Togo
Tunesien
Turkmenistan
Uruguay
Usbekistan

Die Grundgesamtheit der Hochqualifizierten (959 Personen) stammt aus insgesamt 75 verschiedenen Ländern. Von Personen aus 64 Ländern kamen Rückantworten, dabei gaben allerdings auch zwei Personen die Staatsangehörigkeit „deutsch“ an (da sie, wie im

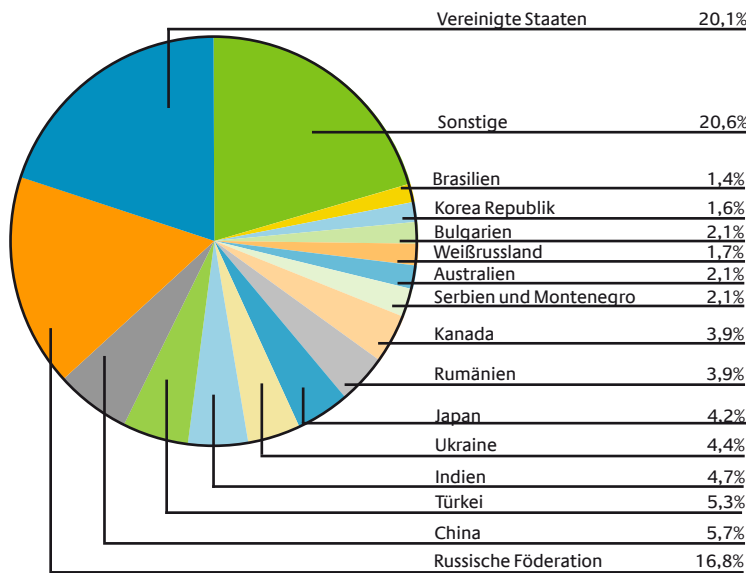
Fragebogen angegeben, zwischen dem Zeitpunkt der Ermittlung der Adressen und dem Zeitpunkt der Rückantwort eingebürgert wurden). Einen Überblick über die Verteilung der Staatsangehörigkeiten der Grundgesamtheit und der Befragten gibt Tabelle 5.1.

Wenn weniger als vier Personen nach § 19 AufenthG aus einem Land kamen oder weniger als vier Rückantworten eingingen, wurde aufgrund der Wahrung der Anonymität auf die Nennung der Zahlen verzichtet.

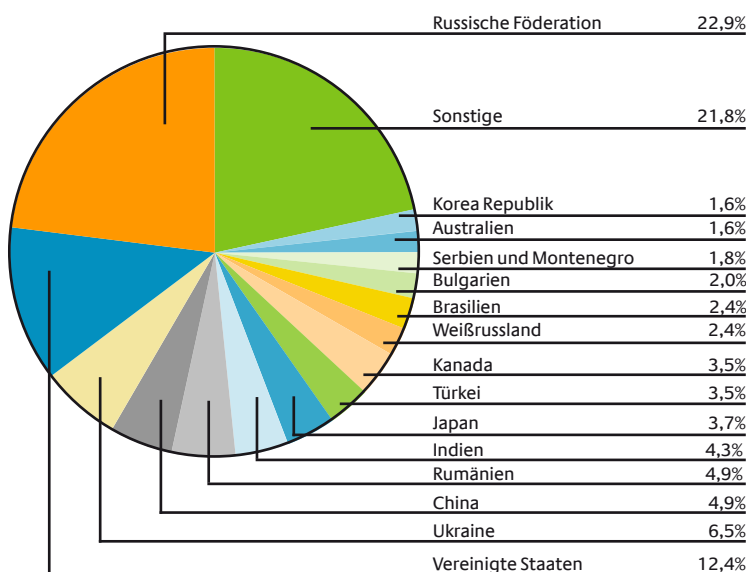
Die Abbildung 5.1 zeigt die prozentuale Verteilung auf die jeweils 15 am stärksten vertretenen Länder.

Abbildung 5.1: Staatsangehörigkeit der Hochqualifizierten: Grundgesamtheit und Befragte

Staatsangehörigkeit der Hochqualifizierten: Grundgesamtheit (N=959)



Staatsangehörigkeit der Hochqualifizierten: Befragte (n=510)

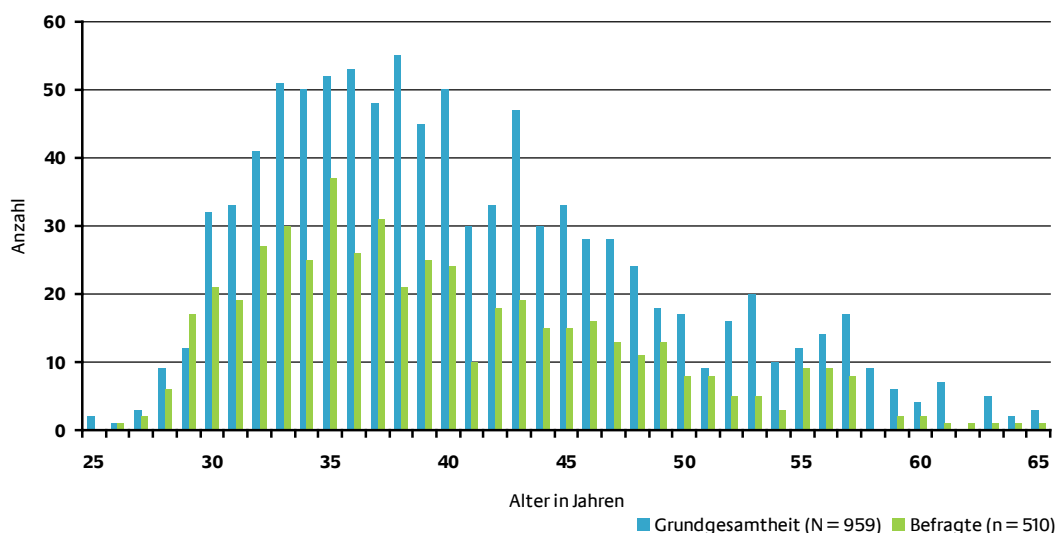


Aus der Tabelle 5.1 und der Abbildung 5.1 wird deutlich, dass es sich bei den 15 am häufigsten vertretenen Ländern sowohl bei der Grundgesamtheit als auch beim Rücklauf um dieselben Länder handelt. Die Rangfolge hat sich allerdings geändert. Während bei den im AZR registrierten Personen die USA mit 193 Hochqualifizierten (20,1% der Grundgesamtheit) an erster Stelle stehen, liegt der Rücklauf bei nur 63 Fragebögen (12,4% des gesamten Rücklaufes). Das entspricht einer Rücklaufquote von 32,6%. Dafür ist die Teilnahme von Personen aus der Russischen Föderation überproportional hoch: Einem Anteil von 16,8% insgesamt steht ein Rücklaufanteil von 22,9% gegenüber, die Rücklaufquote beträgt 72,7%. Auch für die Ukraine (78,5%) und Rumänien (67,6%) sind überdurchschnittlich hohe Rücklaufquoten zu verzeichnen, während China (45,5%) und stärker noch die Türkei (35,3%) wiederum geringe Rücklaufquoten aufweisen.

5.2 Alter

Die zugewanderten Hochqualifizierten sind im Durchschnitt jünger als die deutsche Bevölkerung insgesamt. In Deutschland lag der Altersdurchschnitt für die Gesamtbevölkerung laut Bevölkerungsfortschreibung im Jahr 2007 für deutsche Frauen bei 45 Jahren und für deutsche Männer bei 41,8 Jahren. Die Ausländerinnen und Ausländer waren im Durchschnitt jünger (37,2 Jahre bzw. 37,8 Jahre)³ (Statistisches Bundesamt 2008). In die Gesamtstatistik fallen jedoch auch Kinder sowie nicht mehr erwerbstätige Personen, die in der Befragung naturgemäß nicht erfasst wurden, da der Aufenthaltstitel mit einer Beschäftigung verbunden ist.

Abbildung 5.2: Altersverteilung der Hochqualifizierten: Grundgesamtheit und Befragte



3 Die Bevölkerungsfortschreibung beruht auf den durch die natürliche Bevölkerungsbewegung eingetretenen Änderungen seit der letzten Volkszählung von 1987 (Westdeutschland) bzw. 1980 (Ostdeutschland), daher können Verzerrungen auftreten. Das durchschnittliche Alter der Ausländerinnen und Ausländer weicht allerdings nur geringfügig von den Angaben aus dem AZR ab, welches durch die Registerbereinigung im Jahr 2004 eine höhere Validität besitzt (Altersdurchschnitt Ausländerinnen: 36,9 Jahre, Ausländer: 37,7 Jahre im Jahr 2007).

Bei der Grundgesamtheit liegt der Altersdurchschnitt bei 40,9 Jahren; bei den Personen, die geantwortet haben, ist der Altersdurchschnitt mit 39,7 Jahren um ein gutes Jahr niedriger. In beiden Fällen liegt er unterhalb des Gesamtdurchschnitts für Deutsche und oberhalb des Gesamtdurchschnitts für Ausländer in Deutschland. Bezogen auf die erwerbstätige Bevölkerung ist der Altersdurchschnitt allerdings relativ gering. Abbildung 5.2 veranschaulicht die Schiefe der Verteilung, die deutlich zur Seite der jüngeren Altersstufen geneigt ist. Insgesamt sind etwa drei Viertel der Grundgesamtheit sowie der Befragten im Alter zwischen 25 und 45 Jahren.

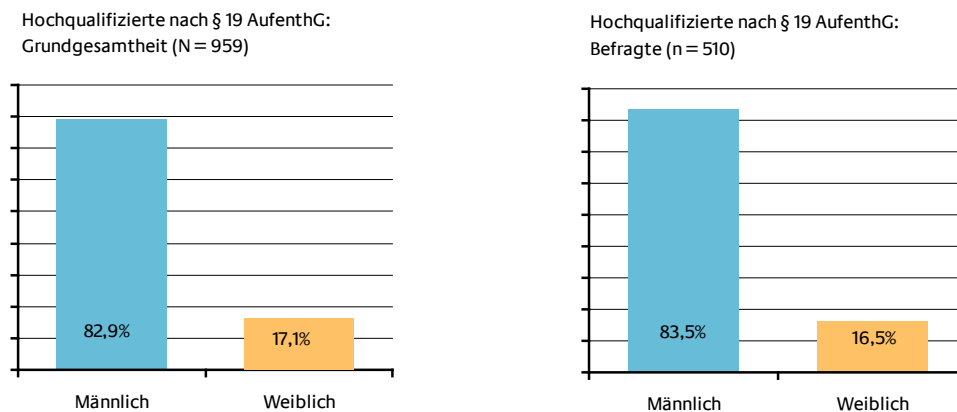
Der Median⁴ der Grundgesamtheit liegt mit 39 Jahren unterhalb des Altersdurchschnitts von 40,9 Jahren. Bei den Befragten liegt der Median mit 38 Jahren ein Jahr unter dem Median Grundgesamtheit. Diese Differenz liegt allerdings (zum Teil) an den Verzerrungen bei der Erhebung des Alters: Bei der Grundgesamtheit wurde das im AZR eingetragene Datum zugrunde gelegt, womit alle Personen eines Jahrgangs als gleich alt registriert wurden. Da im Fragebogen nach dem Alter zum Zeitpunkt des Ausfüllens gefragt wurde, weichen die Angaben vom AZR ab, wenn der Geburtstag erst später im Jahr liegt (die Befragung fand zwischen März und Mai statt). Weil das genaue Ausfülldatum unbekannt ist, müssen diese Abweichungen hingenommen werden. Dies erklärt jedoch, warum der Altersdurchschnitt beim Rücklauf etwa ein Jahr unterhalb des Altersdurchschnitts der Grundgesamtheit liegt. Es kann somit davon ausgegangen werden, dass die Befragten eine ähnliche Altersverteilung aufweisen wie die Grundgesamtheit.

5.3 Geschlecht

Insgesamt wurden 791 Männer und 163 Frauen angeschrieben, bei 5 Personen war das Geschlecht unbekannt. Geantwortet haben 424 Männer und 84 Frauen; 2 Personen machten keine Angaben zum Geschlecht.

Die Verteilung nach Geschlecht zeigt Abbildung 5.3. Sowohl bei der Grundgesamtheit als auch beim Rücklauf überwiegt erwartungsgemäß der männliche Anteil: Mit 82,9% aller Hochqualifizierten und 83,5% der Befragten sind über vier Fünftel Männer und nur 17,1% bzw. 16,5% Frauen.

Abbildung 5.3: Geschlechterverteilung der Hochqualifizierten: Grundgesamtheit und Befragte



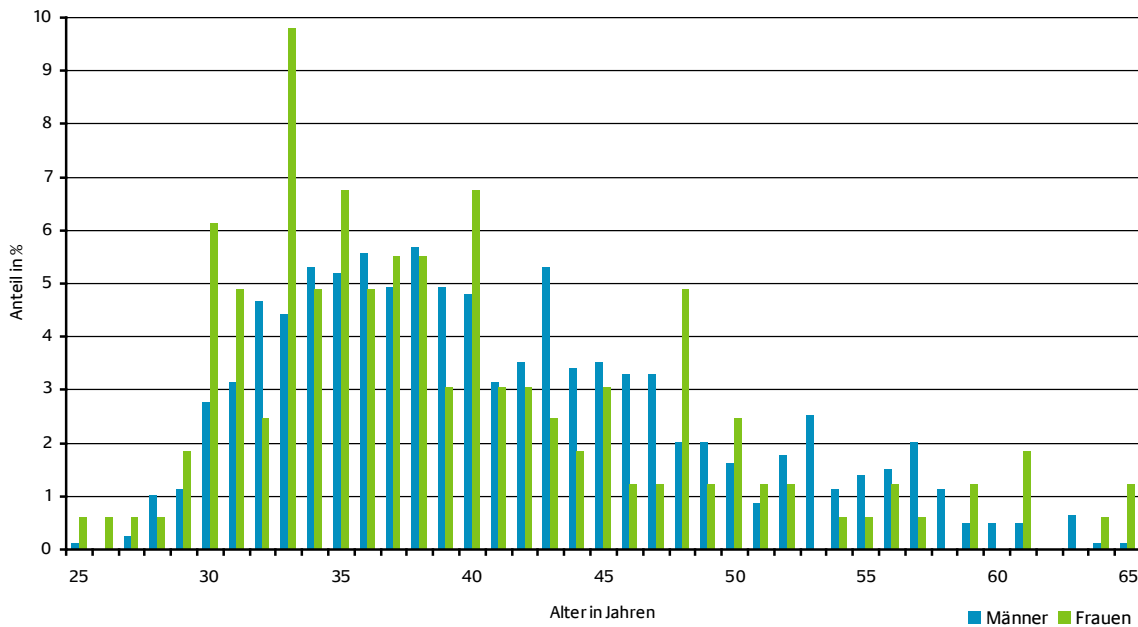
4 Der Median ist der mittlere aller der Größe nach sortierten Variablenwerte. Er teilt die Grundgesamtheit in zwei Teile; sowohl oberhalb als auch unterhalb des Medians befinden sich gleich viele Werte.

5.4 Verknüpfung von Herkunftsland, Alter und Geschlecht

Vergleicht man die Verteilung der Männer und Frauen auf die Altersklassen, zeigt sich, dass die hochqualifizierten Frauen im Durchschnitt fast zwei Jahre jünger sind als die Männer. Der Altersdurchschnitt bei den Frauen liegt bei 39,5 Jahren, bei den Männern dagegen bei 41,2 Jahren. Abbildung 5.4 zeigt die prozentuale Verteilung von männlichen und weiblichen Hochqualifizierten auf die Altersklassen (d.h. den Anteil der männlichen Personen einer Altersstufe an allen männlichen Personen und den Anteil der weiblichen Personen einer Altersstufe an allen weiblichen Personen) für die Grundgesamtheit. Für die Gruppe der Befragten resultieren ähnliche Ergebnisse, diese werden nicht einzeln aufgeführt.

Die Verteilung ist sowohl bei Männern als auch bei Frauen relativ identisch; bei den Frauen fallen jedoch einige „Ausreißer“ bei den 30- und 33-jährigen auf, bei den Männern dagegen ein erhöhter prozentualer Anteil bei den Personen zwischen 43 und 47 Jahren.

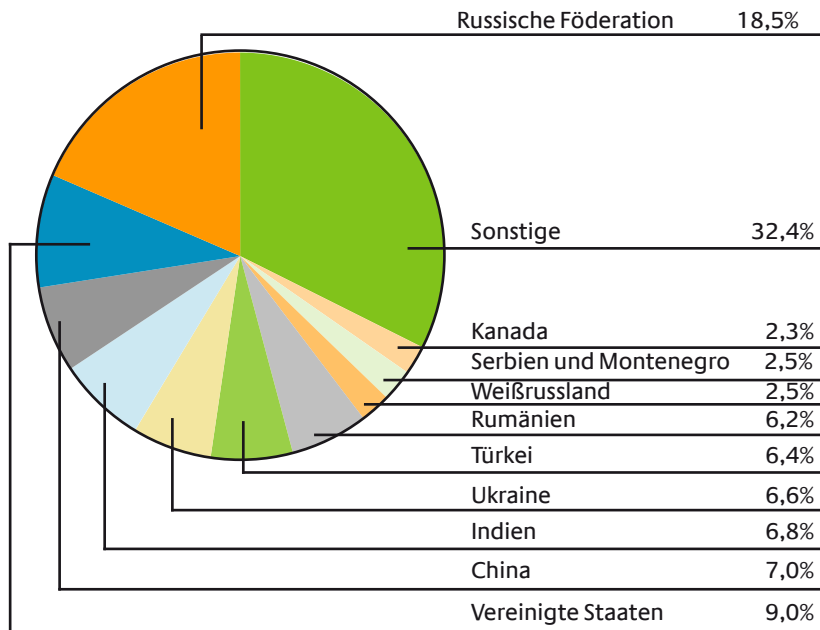
Abbildung 5.4: Prozentuale Altersverteilung der Befragten insgesamt nach Geschlecht



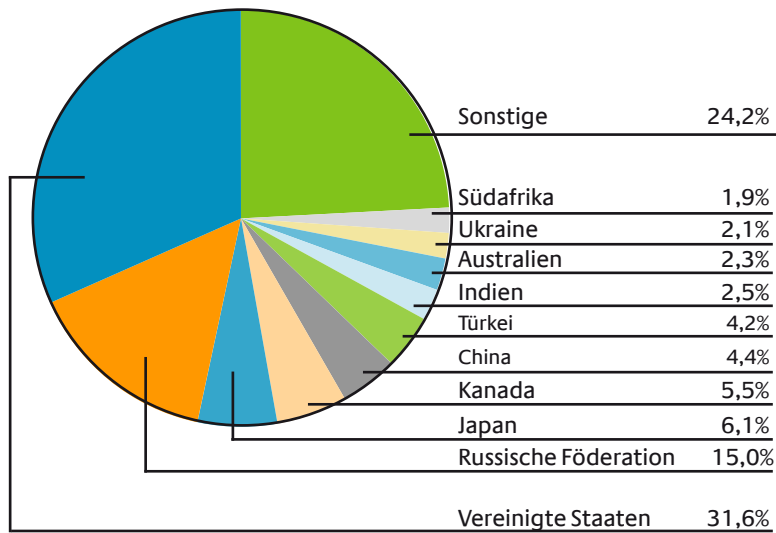
Für die folgende Analyse wurde die Grundgesamtheit bezüglich des Alters in zwei (annähernd gleich große) Gruppen geteilt. Die eine Gruppe beinhaltet die unter 40-jährigen (487 Personen), die andere die 40-jährigen und Älteren (472 Personen). Es wird deutlich, dass bei den jüngeren Hochqualifizierten eine heterogenere Struktur der Herkunftsländer vorliegt als bei den älteren.

Abbildung 5.5: Staatsangehörigkeit der Grundgesamtheit nach Altersgruppen

Staatsangehörigkeit: Unter 40 Jahren (487 Personen)



Staatsangehörigkeit: 40 Jahre und älter (472 Personen)



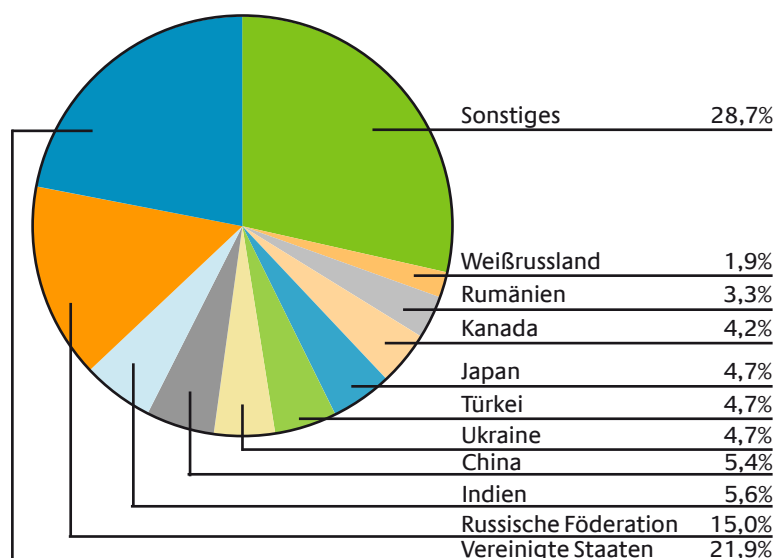
Dies veranschaulicht Abbildung 5.5, welche die zehn jeweils am meisten vertretenen Herkunftsländer für Hochqualifizierte unter bzw. ab 40 Jahren darstellt. Die älteren Hochqualifizierten stammen überwiegend aus den Vereinigten Staaten und der Russischen Föderation. Zusammen stellen diese 46,6 % der Hochqualifizierten ab 40 Jahren (und somit nahezu die Hälfte). Erstaunlich hoch ist der Anteil der Hochqualifizierten aus den Vereinigten Staaten auch bei einer weiteren Differenzierung: In der Gruppe der 55-Jährigen und Älteren (insgesamt 79 Personen) steigt der Anteil der US-Amerikaner mit 31 Personen auf fast 40 %.

Bei den unter 40-Jährigen schrumpft der Anteil aus den Vereinigten Staaten und der Russischen Föderation auf 27,5 %. Dafür ist der Anteil der sonstigen Länder höher. Die Türkei liegt bei beiden Gruppen an sechster Stelle. Anders Japan: Während dieses Land bei den älteren Hochqualifizierten auf Platz drei liegt, ist es bei den jüngeren nicht unter den ersten zehn Ländern vertreten. China und Indien sind in beiden Altersgruppen unter den ersten zehn dabei, rücken jedoch bei den Jüngeren im Vergleich zu den Älteren einen deutlichen Schritt nach vorne (China von Platz fünf auf Platz drei, Indien von Platz sechs auf Platz vier). Kanada verliert dagegen deutlich (von Platz vier auf Platz zehn).

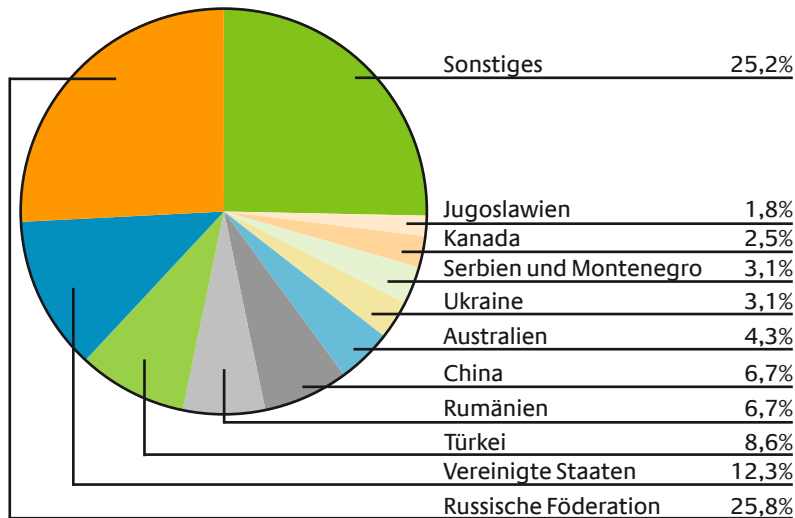
Auch getrennt nach Geschlechtern lassen sich Unterschiede in der Zusammensetzung der Herkunftsländer feststellen. Die Gruppe der Frauen ist mit 163 Personen deutlich kleiner als die der Männer mit 791 Personen, so dass die Zahl der Frauen bei fast jedem Herkunftsland geringer ist als die der Männer. Wie in Abbildung 5.6 dargestellt, ist die prozentuale Verteilung auf die Herkunftsländer bei Männern und Frauen sehr unterschiedlich. Bei den Männern überwiegen Hochqualifizierte aus den Vereinigten Staaten (21,9 %), gefolgt von der Russischen Föderation (15,0 %), Indien (5,6 %) und China (5,4 %). Bei den Frauen liegt die Russische Föderation (25,8 %) vor den Vereinigten Staaten (12,3 %), gefolgt von der Türkei (8,6 %) sowie Rumänien und China (jeweils 6,7 %). Von den hochqualifizierten Frauen stammen somit über ein Viertel aus der Russischen Föderation.

Abbildung 5.6: Staatsangehörigkeit der Grundgesamtheit nach Geschlecht

Staatsangehörigkeit: Männer (791 Personen)



Staatsangehörigkeit: Frauen (163 Personen)



Verknüpft man alle drei Merkmale (Herkunftsland, Alter und Geschlecht) fällt auf, dass der Anteil der Frauen wenig abhängig von der Altersstruktur ist, dafür aber stark vom Herkunftsland abhängt. Abweichungen gibt es allerdings bei der Türkei: Dort ist der Anteil der Frauen bei den Jüngeren wesentlich geringer als bei den Älteren. Dies gilt auch für Rumänien; allerdings sind die Fallzahlen zu gering, um einen eindeutigen Trend ablesen zu können. Für die Russische Föderation und die Ukraine gilt das Gegenteil: Der Frauenanteil ist hier bei den Jüngeren höher als bei den Älteren.

5.5 Verteilung der Hochqualifizierten in Deutschland

Da die Rückantworten der Befragten anonym behandelt wurden, ist für den Rücklauf nicht ermittelbar, aus welchen Bundesländern wieviele Antworten eingingen.

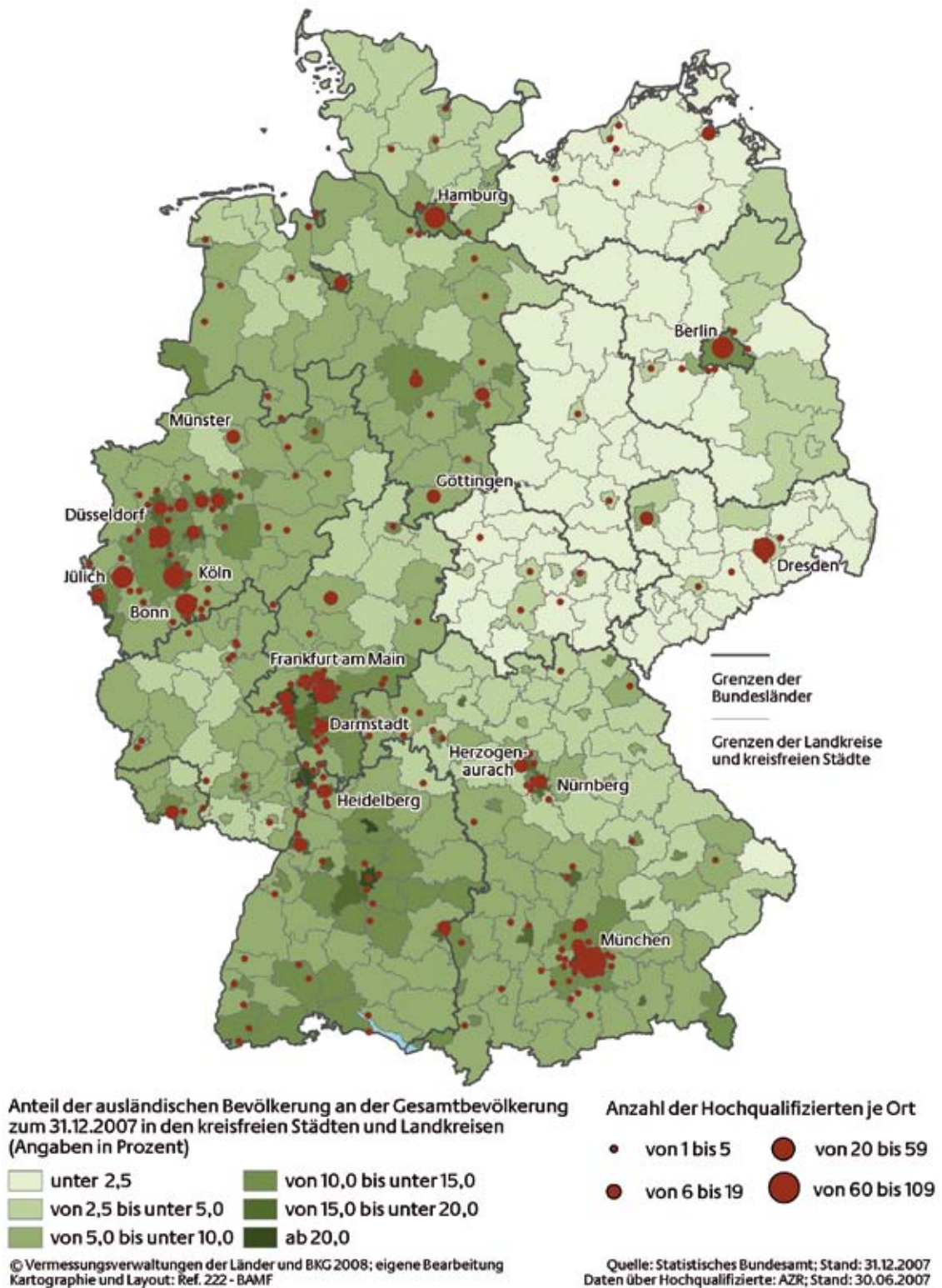
Für die angeschriebene Grundgesamtheit zeigt die Tabelle 5.2 die Verteilung auf die Bundesländer.

Tabelle 5.2: Verteilung der Hochqualifizierten auf die Bundesländer

Bundesland	Anzahl der Hochqualifizierten	in %
Bayern	245	25,5
Nordrhein-Westfalen	215	22,4
Hessen	122	12,7
Sachsen	72	7,5
Baden-Württemberg	63	6,6
Niedersachsen	60	6,3
Berlin	45	4,7
Hamburg	30	3,1
Rheinland-Pfalz	28	2,9
Schleswig-Holstein	15	1,6
Bremen	14	1,5
Mecklenburg-Vorpommern	13	1,4
Sachsen-Anhalt	10	1,0
Brandenburg	9	0,9
Saarland	9	0,9
Thüringen	9	0,9
Summe	959	100

Die meisten Hochqualifizierten leben in den großen westdeutschen Bundesländern Bayern, Nordrhein-Westfalen und Hessen. An vierter Stelle folgt mit Sachsen das erste ostdeutsche Bundesland, noch vor Baden-Württemberg. Insgesamt sind allerdings nur 154 (mit Berlin) bzw. 122 Hochqualifizierte (ohne Berlin) in die ostdeutschen Bundesländer gezogen, was einem Anteil von 16,1% bzw. 12,7% entspricht. Dies verwundert nicht, da auch der Ausländeranteil insgesamt in Ostdeutschland sehr viel geringer ist als in Westdeutschland. Da die Arbeitsmarktsituation allgemein in den ostdeutschen Ländern bedeutend schlechter und die Nachfrage nach Fachkräften entsprechend geringer ist, lassen sich auch weniger Hochqualifizierte dort nieder.

Abbildung 5.7: Verteilung der Hochqualifizierten in Deutschland



Einen detaillierten Überblick über die Verteilung der Hochqualifizierten auf Deutschland vor dem Hintergrund des entsprechenden Ausländeranteils in den kreisfreien Städten und Landkreisen liefert Abbildung 5.7. Die 15 Städte mit der größten Anzahl an Hochqualifizierten werden dabei namentlich hervorgehoben.

Es wird deutlich, dass in den Regionen mit hohem Ausländeranteil auch oft eine große Zahl an Hochqualifizierten zu finden ist. Da in den großen Städten und Industriemetropolen ein entsprechendes Arbeitsangebot vorhanden ist, erstaunt nicht, dass unter den 15 Städten mit den meisten Hochqualifizierten Städte wie München (109 Hochqualifizierte), Dresden (59), Berlin (45), Frankfurt (41), Hamburg (30) und Düsseldorf (29) zu finden sind. Aber auch kleinere Städte wie Jülich (25) mit dem bekannten Forschungszentrum sowie Herzogenaurach (13) mit Unternehmen wie Puma, Adidas und Ina-Schäffler befinden sich unter den Top-15-Städten.

6. Auswertungen der Fragebögen

Während zu den grundlegenden Merkmalen Nationalität, Alter und Geschlecht noch Gesamtdaten aus dem AZR für die Grundgesamtheit von 959 Personen vorliegen, sind weiterführende Analysen nur für die befragten 510 Personen möglich.

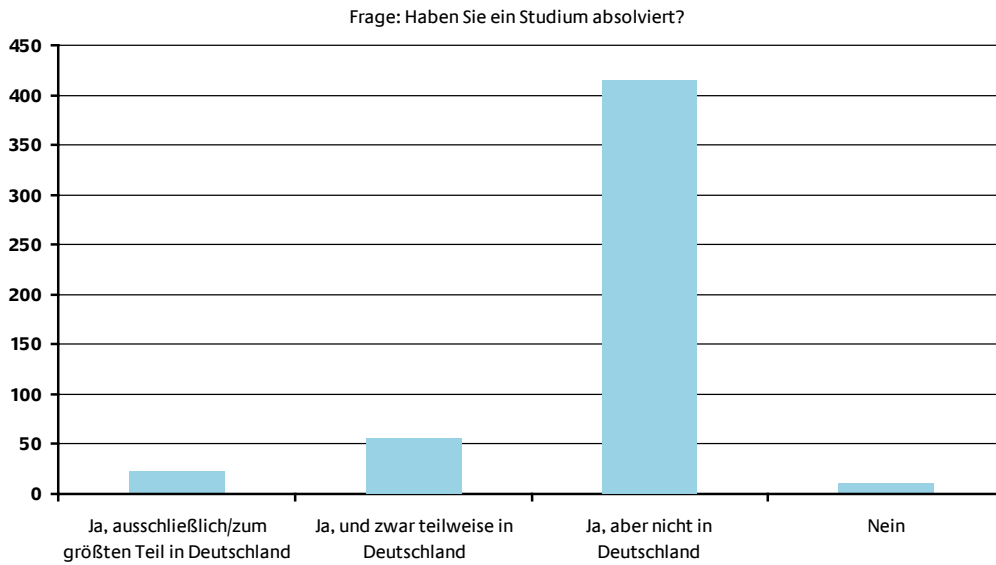
6.1 Ausbildung und Sprachkenntnisse

Von 510 Personen machten 503 gültige⁵ Angaben zum Studium. Da es sich um Hochqualifizierte handelt, ist nicht verwunderlich, dass nur 10 Personen (2,0 %) auf die Frage „Haben Sie ein Studium absolviert?“ mit „nein“ antworteten (s. Abbildung 6.1).

Die anderen 493 Personen haben ein Studium absolviert, wobei rund 84 % das Studium im Ausland abgeschlossen haben. Immerhin 56 Personen (11,4 %) haben aber auch Teile ihres Studiums in Deutschland absolviert; zudem haben 23 Personen (4,7 %) angegeben, sogar ausschließlich bzw. zum größten Teil in Deutschland studiert zu haben.

⁵ Als ungültig wurden Antworten definiert, die nicht vorliegen (Frage wurde ausgelassen) bzw. nicht korrekt gegeben wurden (z.B. Mehrfachantworten, wenn nur eine Antwort möglich war).

Abbildung 6.1: Anzahl der Hochqualifizierten mit Studium in Deutschland/im Ausland



Bei der Frage „Wie gut beherrschen Sie welche Sprachen?“ wurden allgemeine Sprachkenntnisse erhoben. Es wurden verschiedene gängige Sprachen vorgegeben sowie freie Eingabefelder für weitere Sprachen vorgesehen. Den Befragten oblag es, ihre Sprachkenntnisse den vorgegebenen Kategorien „Muttersprache“, „sehr gut“, „gut“, „mittel“, „ein wenig“ und „gar nicht“ zuzuordnen. Es wurde hierbei allerdings nicht differenziert nach Verstehen, Schreiben, Lesen und Sprechen.

Tabelle 6.1: Anzahl der beherrschten Sprachen der Hochqualifizierten (alle Sprachniveaus)

Anzahl der Sprachen (alle Sprachniveaus)	Anzahl der Personen	In %
1	6	1,2
2	35	6,9
3	205	40,2
4	143	28,0
5	76	14,9
6	26	5,1
7	14	2,7
8	4	0,8
9	1	0,2
Gesamt	510	100

Tabelle 6.2: Anzahl der mindestens „gut“ beherrschten Sprachen der Hochqualifizierten

Anzahl der Sprachen (mindestens „gut“)	Anzahl der Personen	In %
1	62	12,2
2	139	27,3
3	195	38,2
4	96	18,8
5	13	2,5
6	3	0,6
7	2	0,4
8	0	0
9	0	0
Gesamt	510	100

Betrachtet man alle Sprachniveaus von „Muttersprache“ bis hin zu „ein wenig“ wird deutlich, dass die Hochqualifizierten im Durchschnitt über Kenntnisse in 3,8 verschiedenen Sprachen verfügen. Wie Tabelle 6.1 zeigt, beherrschen über 80 % drei, vier oder fünf Sprachen. Eine Person hat sogar Kenntnisse in neun Sprachen. Die am häufigsten vertretene Zahl der Sprachen liegt bei drei: Mit 205 von 510 Personen haben über 40 % Kenntnisse in drei verschiedenen Sprachen.

Wählt man die Sprachkenntnisse derart aus, dass nur Kenntnisse gezählt werden, die nach Einschätzung mindestens „gut“ sind, so verschieben sich die Häufigkeiten entsprechend (Tabelle 6.2). Aber auch hierbei haben fast 40 % Kenntnisse in drei verschiedenen Sprachen. Der Mittelwert fällt allerdings auf 2,8, da die Zahl derjenigen, die nur eine oder zwei Sprachen mindestens „gut“ beherrschen, prozentual naturgemäß ansteigt. Das Maximum liegt hier bei sieben Sprachen, bei denen mindestens „gute“ Kenntnisse vorliegen. Die Zahl der Sprachen bzw. der mindestens „gut“ beherrschten Sprachen veranschaulicht die Abbildung 6.2 grafisch.

Abbildung 6.2: Anzahl der Sprachen bzw. der mindestens „gut“ beherrschten Sprachen

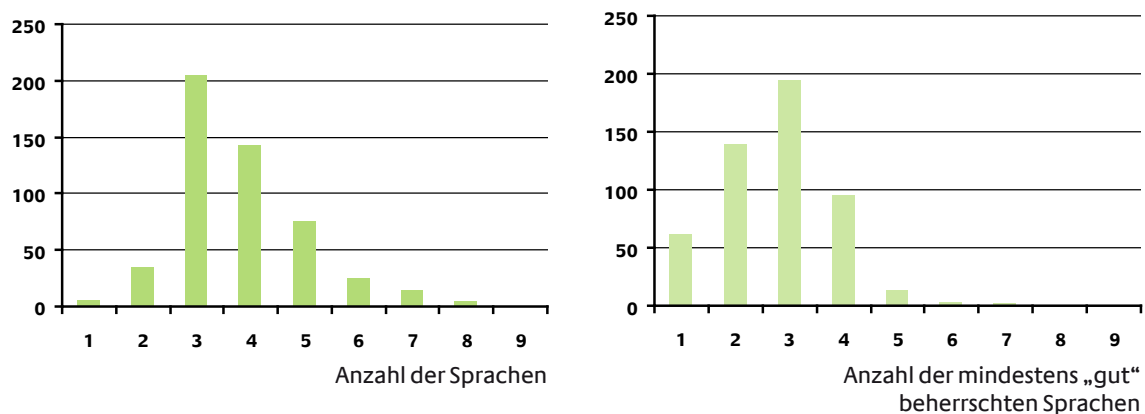
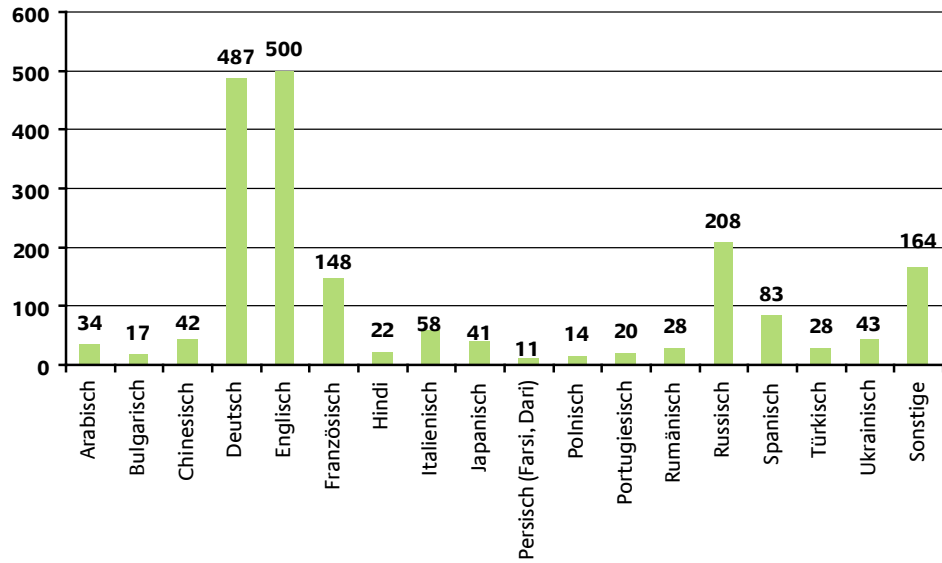


Abbildung 6.3 gibt einen Überblick über die genannten Sprachen, in denen Kenntnisse (auf allen Sprachniveaus) vorliegen.

Zu den am häufigsten beherrschten Sprachen zählen dabei Englisch (Kenntnisse lagen bei 500 von 510 Personen vor) und Deutsch (487), gefolgt von Russisch (208) und Französisch (148). Dass die Antworten zeigen, dass ein Großteil der Befragten über Englisch- bzw. Deutschkenntnisse verfügt, ist allerdings auch dadurch bedingt, dass der Fragebogen nur in den Sprachen Englisch und Deutsch verschickt worden ist, was zu Verzerrungen der Antworten im Bereich der Sprachkenntnisse führt. Die hohe Rücklaufquote und die Tatsache, dass in den meisten Fällen sogar beide Sprachen (Deutsch und Englisch) beherrscht werden, lässt aber darauf schließen, dass wenige Hochqualifizierte in Deutschland von Verständigungsproblemen betroffen sind. Dies zeigt auch der hohe Anteil derjenigen, die die beiden Sprachen mindestens „gut“ beherrschen: Von den 500 Personen mit Englischkenntnissen stufen 472 (= 94,4 %) ihre Kenntnisse als „gut“ oder besser ein, von den 487 Personen mit Deutschkenntnissen liegen diese in 312 Fällen (= 61,2 %) auf mindestens „gutem“ Niveau.

Abbildung 6.3: Genannte Sprachen, in denen Kenntnisse vorliegen



Da Deutschkenntnisse für die Integration von besonderer Bedeutung sind, lohnt sich ein detaillierter Blick auf die vorhandenen Kenntnisse. Tabelle 6.3 und Abbildung 6.4 zeigen die Einstufung der Deutschkenntnisse der Hochqualifizierten.

Tabelle 6.3: Selbsteinschätzung der Deutschkenntnisse der Hochqualifizierten

	Häufigkeit	Prozent	Kumulierte Prozenze
Muttersprache	4	0,8	0,8
sehr gut	181	35,5	36,3
gut	127	24,9	61,2
mittel	85	16,7	77,8
ein wenig	90	17,6	95,5
gar nicht	23	4,5	100
Gesamt	510	100	

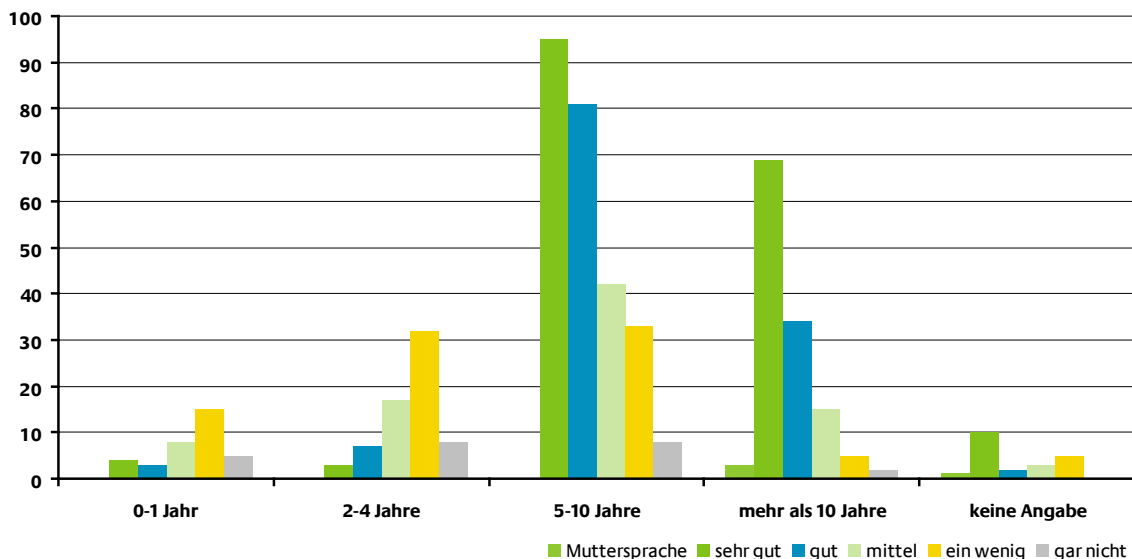
Abbildung 6.4: Selbsteinschätzung der Deutschkenntnisse der Hochqualifizierten



Von den 510 Personen, die auf den Fragebogen geantwortet haben, besitzen nur 23 (= 4,5 %) gar keine Deutschkenntnisse. Die meisten besitzen mindestens gute Kenntnisse (61,2%), in vier Fällen ist Deutsch sogar (eine der) Muttersprache(n).⁶

Die Deutschkenntnisse sind stark davon abhängig, wie lange die Hochqualifizierten bereits in Deutschland sind bzw. wie viel Zeit seit der ersten Einreise vergangen ist. Die Teilnehmer wurden sowohl nach dem Einreisezeitpunkt bezüglich des derzeitigen Aufenthaltes gefragt als auch danach, ob sie zuvor schon einmal in Deutschland gelebt haben. Abbildung 6.5 zeigt die Deutschkenntnisse abhängig davon, wie lange der Zeitpunkt der ersten Einreise zurückliegt.

Abbildung 6.5: Deutschkenntnisse: Anzahl der Hochqualifizierten unterteilt nach Sprachniveau und Einreisezeitraum



In den meisten Fällen sind die Personen auch seit dem Zeitpunkt der ersten Einreise in Deutschland, einige sind jedoch zwischenzeitlich nicht in Deutschland gewesen und später wieder eingereist. Für diese Gruppe ist daher nicht feststellbar, wie viele Jahre sie genau in Deutschland gelebt haben.

Zu erkennen ist, dass diejenigen Hochqualifizierten, die bereits vor fünf oder mehr Jahren nach Deutschland gekommen sind, mehrheitlich über gute Sprachkenntnisse verfügen. Bei den neu Eingereisten, die erst seit kurzer Zeit in Deutschland sind, überwiegt dagegen der Anteil derjenigen, die geringe oder keine Deutschkenntnisse haben.

⁶ Einige Personen gaben bei zwei Sprachen „Muttersprache“ an; hierbei handelt es sich vermutlich um Personen, die zweisprachig aufgewachsen sind.

Dass die Deutschkenntnisse im Laufe der Zeit besser werden, zeigt auch eine Gegenüberstellung der Deutschkenntnisse bei Ersteinreise und der Deutschkenntnisse zum Zeitpunkt der Befragung. In beiden damit verbundenen Fragen gingen die Einstufungen, wie gut die deutsche Sprache beherrscht wird, über „sehr gut“, „gut“, „mittel“ und „ein wenig“ bis hin zu „gar nicht“. Die Antwort „Muttersprache“, die bei Frage nach den aktuellen Sprachkenntnissen zusätzlich möglich war, wurde von vier Personen genannt; diese wurden mit den Personen, die „sehr gut“ angaben, gleichgesetzt. Die Verbesserung der Deutschkenntnisse wird in Tabelle 6.4 dargestellt.

Tabelle 6.4: Verbesserung der Deutschkenntnisse nach Ausgangsniveau

Deutschkenntnisse beim erstmaligen Zuzug nach Deutschland						
Zahl der Verbesserungsstufen der Deutschkenntnisse	Sehr gut	Gut	Mittel	Gering	Gar keine	Gesamt
0	31	7	10	27	20	95
1	0	26	19	25	62	132
2	0	0	34	44	50	128
3	0	0	0	46	55	101
4	0	0	0	0	46	46
Gesamt	31	33	63	142	233	502

Eine Verbesserung von 0 bedeutet, dass keine Verbesserung der Deutschkenntnisse erfolgte; die Personen stuften ihre Kenntnisse zum Zeitpunkt der Einreise genauso ein wie zum Zeitpunkt der Befragung. Bei Personen, die bereits mit sehr guten Kenntnissen eingereist waren, können Verbesserungen dabei nicht abgebildet werden (da „sehr gut“ bereits die höchste Bewertung darstellt).

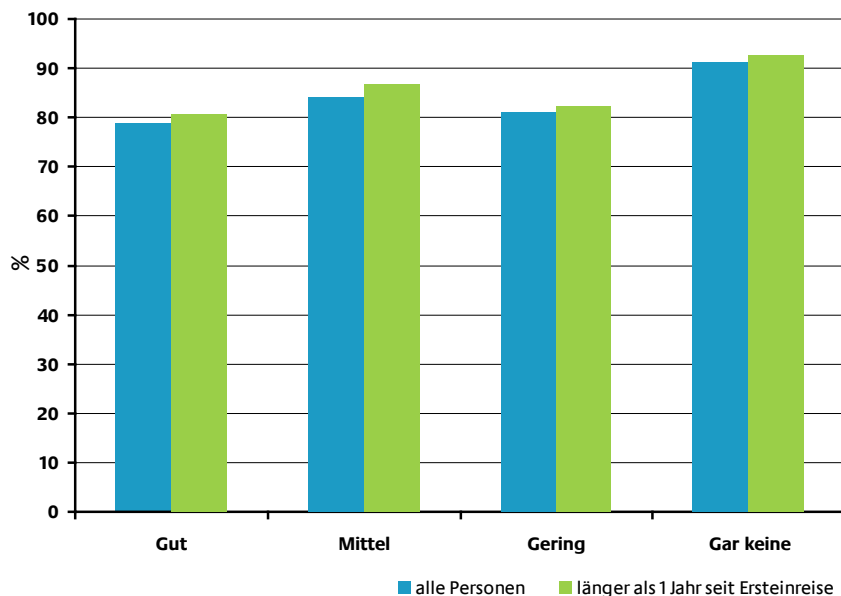
Verbesserungen um 1, 2, 3 oder 4 bedeuten eine Verbesserung um eine, zwei, drei oder vier Kategorien. Personen mit guten Ausgangskenntnissen können sich dabei um maximal eine Kategorie verbessern, Personen ohne Kenntnisse um maximal vier Kategorien. Gültige Antworten für beide Fragen, die einen Vergleich erlauben, lagen von 502 Personen vor.

Aus der Tabelle 6.4 ist ersichtlich, dass viele Personen eine Verbesserung der Deutschkenntnisse erfahren haben. Zwischen 78,8% (Ausgangsbasis „gut“) und 91,4% (Ausgangsbasis „gar keine“) gaben an, sich seit der Ersteinreise verbessert zu haben. Allerdings ist in den restlichen Fällen keine Verbesserung feststellbar. Grund dafür, dass (noch) keine Verbesserung eingetreten ist, kann allerdings auch sein, dass die Personen erst kürzlich zugezogen sind. Um dies zu überprüfen, wurde zusätzlich die Verbesserung der Deutschkenntnisse von denjenigen untersucht, deren Einreise schon länger als ein Jahr zurückliegt.

Abbildung 6.6 stellt den Prozentsatz derjenigen Personen dar, die eine Verbesserung (egal um wie viele Stufen) angegeben haben. Es zeigt sich, dass die Unterschiede zwischen Personen, die schon länger als ein Jahr in Deutschland sind, und denjenigen, die sich erst eine kürzere Zeit in Deutschland aufhalten, relativ gering sind. Die Prozentsätze liegen bei

Personen, die schon länger in Deutschland sind, nur zwischen 1,1 und 2,5 Prozentpunkten über denen der Personen, die erst seit kürzerer Zeit in Deutschland leben.

Abbildung 6.6: Verbesserung der Deutschkenntnisse nach Ausgangsniveau in %



6.2 Berufliche Situation

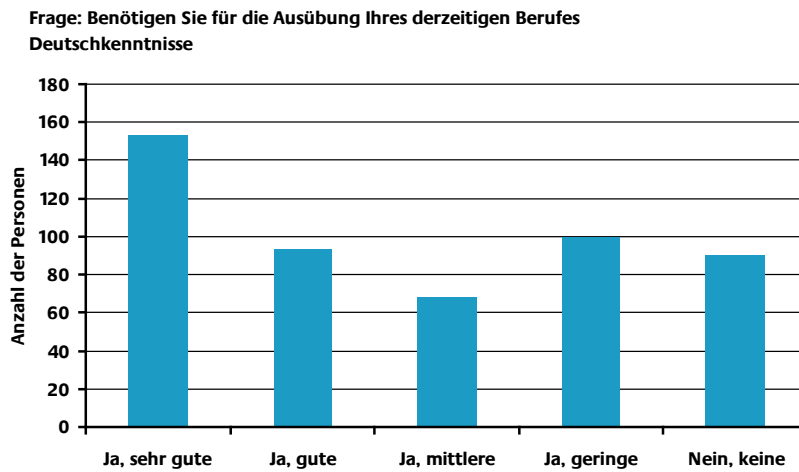
Aus dem AZR wird durch die Erfassung des Aufenthaltstitels zwar ersichtlich, wer im Rahmen der Arbeitsmigration nach Deutschland kommt, es werden jedoch keine Angaben zum Beruf, zum einstellenden Unternehmen oder zur Branche erfasst. Daher wurden im Fragebogen zum Bereich „Beruf“ detaillierte Fragen bezüglich der Arbeitssituation und des Unternehmens gestellt. Des Weiteren beinhaltet der Bogen Fragen zur subjektiven Bewertung der beruflichen Situation sowie zu den Möglichkeiten für Familienangehörige. Zunächst wird anknüpfend an das vorhergehende Kapitel allerdings betrachtet, inwieweit Deutschkenntnisse für den ausgeübten Beruf von Bedeutung sind.

6.2.1 Sprachkenntnisse im Beruf

Wie in Kapitel 6.1 dargestellt, haben die meisten Hochqualifizierten gute Deutschkenntnisse; nur 23 Personen besitzen gar keine Kenntnisse. Inwieweit Deutschkenntnisse notwendig sind, lässt sich durch die Frage „Benötigen Sie für die Ausübung Ihres derzeitigen Berufes in Deutschland Deutschkenntnisse?“ ermitteln.

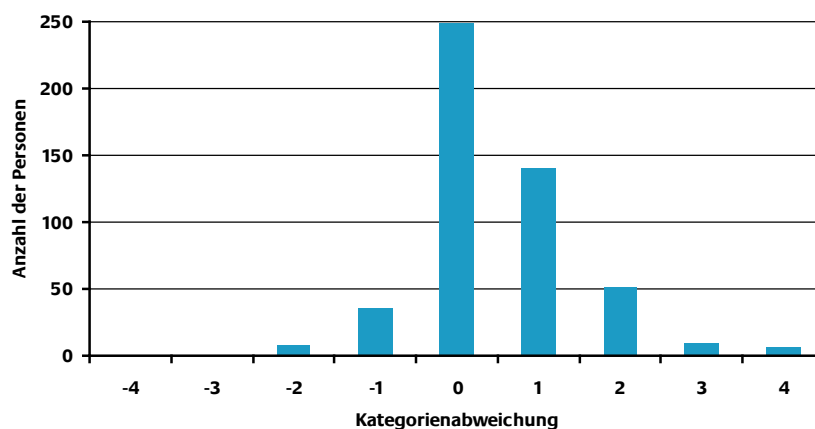
Es wird aus der Abbildung 6.7 deutlich, dass rund 30 % der Hochqualifizierten sehr gute Deutschkenntnisse zur Ausübung ihres Berufes benötigen. Zusammen mit denjenigen, die gute Deutschkenntnisse benötigen, stellt diese Gruppe etwa die Hälfte der Hochqualifizierten dar. Die andere Hälfte benötigt mittlere bis keine Kenntnisse. Insgesamt 17,6 % (90 von 503 gültigen Antworten) gaben an, keine Kenntnisse zu benötigen. Von diesen 90 Personen haben allerdings 99 % mindestens „gute“ Englischkenntnisse, so dass zu vermuten ist, dass es für ihre Arbeit ausreicht, wenn sie mit anderssprachigen Kollegen in englischer Sprache kommunizieren können.

Abbildung 6.7: Für den Beruf benötigte Deutschkenntnisse



Um zu überprüfen, ob Hochqualifizierte ggf. durch mangelnde Deutschkenntnisse Schwierigkeiten in ihrem Beruf haben, werden die benötigten Deutschkenntnisse mit den tatsächlich vorhandenen verglichen. Abbildung 6.8 zeigt die Abweichungen zwischen vorhandenen und erforderlichen Kenntnissen, indem die Differenz zwischen erforderlichen Kenntnissen (bewertet von 1 = „sehr gute“ bis 5 = „keine“) und den vorhandenen deutschen Sprachkenntnissen (analog bewertet, wobei 1 die Kategorien „Muttersprache“ und „sehr gut“ beinhaltet) dargestellt wird. Aus der Abbildung wird deutlich, dass bei der Hälfte der Personen die erforderlichen und vorhandenen Kenntnisse exakt übereinstimmen. Bei weiteren über 40 % waren bessere Kenntnisse vorhanden als erforderlich. Bei etwa 9 % waren die Kenntnisse allerdings geringer als erforderlich. Dabei ist jedoch nur in Ausnahmefällen (10 Personen) eine Abweichung um mehr als eine Kategorie feststellbar (z.B. „geringe“ vorhandene Kenntnisse und „gute“ benötigte Kenntnisse). Insgesamt deuten die Ergebnisse darauf hin, dass mangelnde Deutschkenntnisse für Hochqualifizierte nur in Ausnahmefällen zu Beeinträchtigungen im Berufsleben führen.

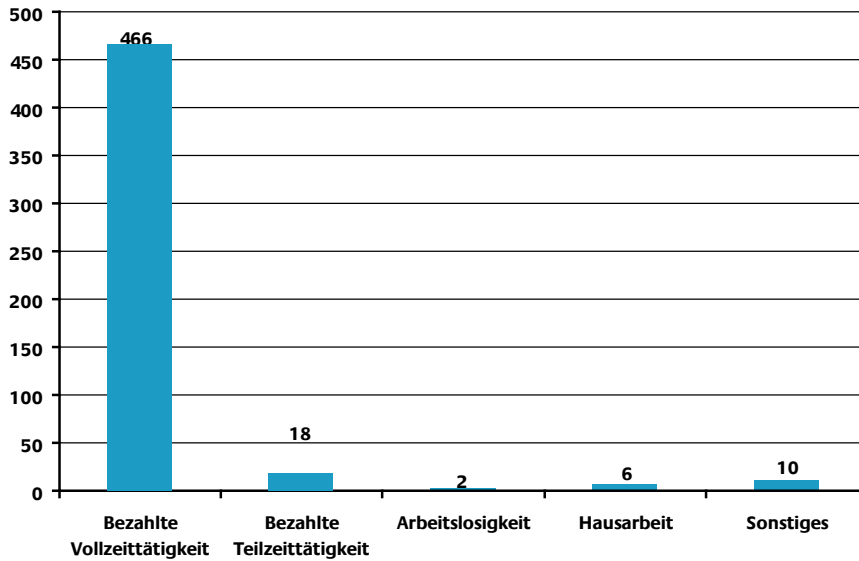
Abbildung 6.8: Vergleich der beruflich erforderlichen und vorhandenen Deutschkenntnisse



6.2.2 Arbeitssituation

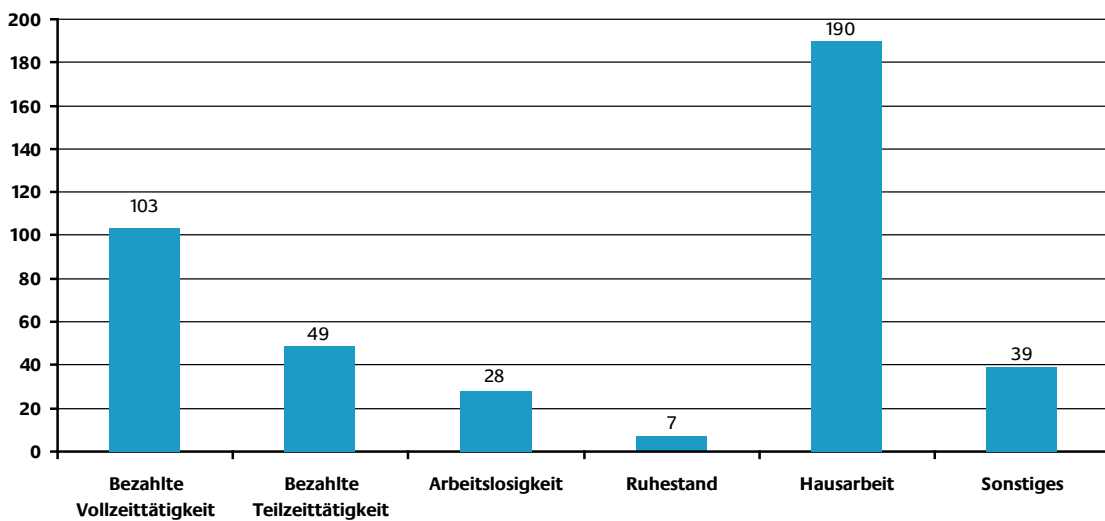
Bezüglich der Arbeitssituation der Hochqualifizierten ist nicht überraschend, dass von 502 Personen mit gültigen Antworten 466 auf die dahingehende Frage mit „bezahlte Vollzeitätigkeit“ antworteten, da ein Arbeitsplatzangebot Voraussetzung für einen Aufenthaltstitel nach § 19 AufenthG ist.

Abbildung 6.9: Beschäftigungssituation der Hochqualifizierten



Die 466 Vollzeitbeschäftigten entsprechen einem Anteil von fast 93% (Abbildung 6.9). Weitere 18 Personen gaben an, einer Teilzeitbeschäftigung nachzugehen (3,6%); nur zwei Personen waren laut eigenen Angaben arbeitslos. Weitere sechs Personen gaben an, Hausarbeit bzw. Betreuung von Kindern oder anderen Personen auszuüben. Zehn Personen kreuzten „Sonstiges“ an. Dabei handelt es sich überwiegend um Selbständige bzw. freiberuflich Tätige. Für Selbständige existiert zwar ein eigenständiger Aufenthaltstitel (§ 21 AufenthG), es ist aber möglich, dass sich Personen, die nach § 19 AufenthG bereits eine unbefristete Niederlassungserlaubnis erhalten haben, nach gewisser Zeit selbständig machen.

Abbildung 6.10: Beschäftigungssituation des Ehe- bzw. Lebenspartners



Bei den Ehe- bzw. Lebenspartnern⁷ sieht die Arbeitssituation anders aus (Abbildung 6.10). Von den Befragten machten 506 Personen Angaben zum Familienstand. Über drei

⁷ Der Übersichtlichkeit halber wird hier verkürzt von Ehe- bzw. Lebenspartnern gesprochen, die Ehe- und Lebenspartnerinnen sind dabei ebenfalls eingeschlossen, wenn nicht anders erwähnt.

Viertel der Hochqualifizierten sind verheiratet (390 Personen), 70 Personen sind ledig. In die weiteren Kategorien (verwitwet, geschieden, unverheiratet zusammenlebend, verheiratet, aber getrennt lebend) fallen demnach 46 Personen (vgl. Kapitel 6.3). Über die Arbeitssituation des Ehe- oder Lebenspartners machten 416 Personen gültige Angaben. Von den Partnern sind nur knapp 25 % vollzeitbeschäftigt und 12 % teilzeitbeschäftigt. Nahezu die Hälfte (45,7 %) geht Hausarbeit nach bzw. ist mit der Betreuung von Kindern oder anderen Personen beschäftigt. 6,7 % gaben „arbeitslos“ an, 1,7 % Ruhestand. In 39 Fällen gaben die Befragten für den Ehe- oder Lebenspartner „Sonstiges“ an. Hierbei handelt es sich nur bei fünf Personen um Selbständige bzw. freiberuflich Tätige; in 21 Fällen und damit über 50 % handelt es sich um Partner, die einem Studium nachgehen.

6.2.3 Berufsgruppen und Branchen

Bei der Wahl der vorgegebenen Berufsgruppen wurde zwecks Vergleichsmöglichkeiten mit anderen Daten die Klassifikation nach der International Standard Classification of Occupations (ISCO, Internationale Standardklassifikation der Berufe) zugrunde gelegt, die auch von den Statistischen Ämtern des Bundes und der Länder benutzt wird.

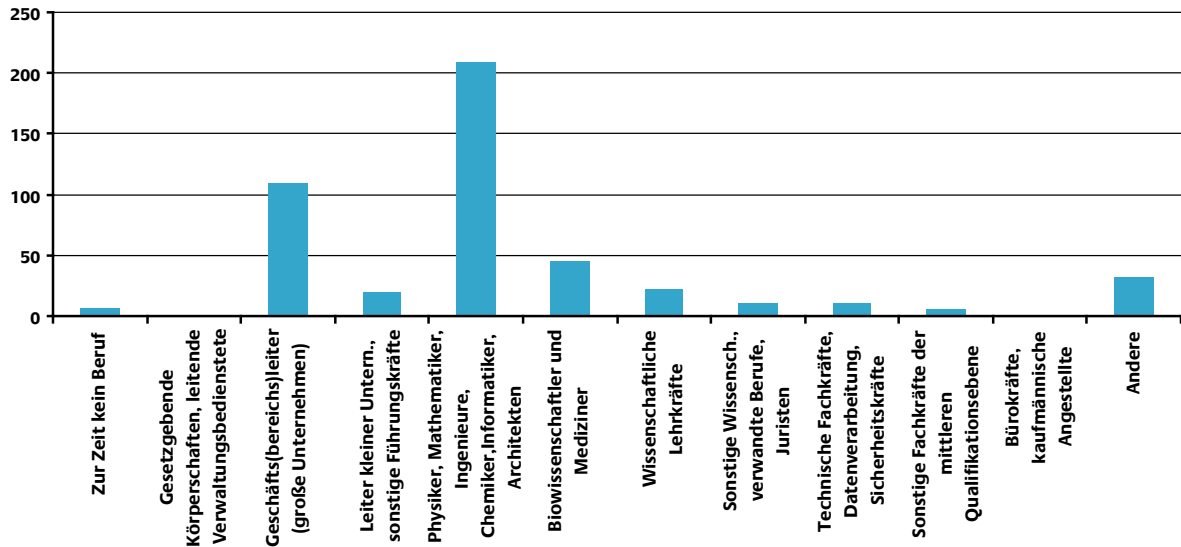
Die Antwortmöglichkeiten bei der Frage nach der Berufsgruppe und die Entsprechung nach ISCO stellt Tabelle 6.5 dar.

Tabelle 6.5: Antwortmöglichkeiten Berufsgruppen

Ich übe zur Zeit keinen Beruf aus	
Angehörige gesetzgebender Körperschaften, leitende Verwaltungsbedienstete	ISCO 11
Geschäftsleiter, Geschäftsbereichsleiter oder Fachbereichsleiter in großen Unternehmen	ISCO 12
Leiter kleiner Unternehmen, sonstige Führungskräfte	ISCO 13
Physiker, Mathematiker, Ingenieurwissenschaftler, Chemiker, Informatiker, Architekten	ISCO 21
Biowissenschaftler und Mediziner	ISCO 22
Wissenschaftliche Lehrkräfte (Hochschule, Sekundarbereich, Wissenschaftliche Lehrer)	ISCO 23
Sonstige Wissenschaftler und verwandte Berufe, Juristen, Schriftsteller, Geistliche	ISCO 24
Technische Fachkräfte, Datenverarbeitung, Schiffs-, Flugzeugführer, Sicherheitskräfte	ISCO 31
Biowissenschaftliche und Gesundheitsfachkräfte	ISCO 32
Nicht-wissenschaftliche Lehrkräfte im Primarbereich, Vorschulbereich, Sonderschulen	ISCO 33
Sonstige Fachkräfte der mittleren Qualifikationsebene, Finanz- und Verkaufsfachkräfte, Polizeikommissare, sozialpflegerische und künstlerische Berufe, Unterhaltungs- und Sportberufe	ISCO 34
Bürokräfte, kaufmännische Angestellte	ISCO 4
Andere	

Insgesamt stufen sich 470 Personen anhand der vorgegebenen Kategorien ein (Abbildung 6.11). Besonders stark waren dabei die ISCO-Gruppen 21 („Physiker, Mathematiker, Ingenieurwissenschaftler, Chemiker, Informatiker, Architekten“) und 12 („Geschäftsleiter, Geschäftsbereichsleiter oder Fachbereichsleiter in großen Unternehmen“) mit 44,5% bzw. 23,2% vertreten. Zusammen stufen sich somit 67,7% und damit über zwei Drittel in diese Gruppen ein.

Abbildung 6.11: Berufsgruppen, in denen die Hochqualifizierten tätig sind



Auf den Rängen drei und vier liegen „Biowissenschaftler und Mediziner“ und „Wissenschaftliche Lehrkräfte“ mit 9,6% bzw. 4,7%. In 32 Fällen lautete die Antwort „Andere“ (6,8%). Hierbei wurden allerdings häufig Berufe angegeben, die sich auch in den zuvor aufgeführten Kategorien befinden, wie Informatiker, Direktor oder Professor.

Betrachtet man die Berufsstruktur ausgewählter Herkunftsländer, wird deutlich, dass bestimmte Nationalitäten auch mit bestimmten Berufsschwerpunkten einhergehen. So stufen sich über 50% der Hochqualifizierten aus den USA im Bereich „Geschäftsleiter, Geschäftsbereichsleiter oder Fachbereichsleiter in großen Unternehmen“ (ISCO 12) ein; bei den Kanadiern waren es sogar über 70%. Dagegen kommen aus der Russischen Föderation überwiegend Physiker, Mathematiker, Ingenieurwissenschaftler, Chemiker, Informatiker, Architekten, Biowissenschaftler und Mediziner (ISCO 21 und 22). Die beiden Gruppen repräsentieren zusammen 73% der russischen Hochqualifizierten. Bei den chinesischen Hochqualifizierten ist der Anteil der Naturwissenschaftler aus den Gruppen ISCO 21 und 22 mit 56% ebenfalls sehr hoch. Für Personen aus der Türkei und aus Indien lässt sich dagegen keine eindeutige Tendenz feststellen.

Die Verteilung auf die Berufsgruppen kann nur bedingt mit der Art des Aufenthaltstitels in Verbindung gebracht werden. Wie in Kapitel 3 erläutert, erhalten Hochqualifizierte einen Titel nach § 19 AufenthG entweder nach § 19 Abs. 2 Satz 1 als Wissenschaftler mit besonderen fachlichen Kenntnissen, nach § 19 Abs. 2 Satz 2 als Lehrpersonen mit herausragenden Funktionen oder nach § 19 Abs. 2 Satz 3 als Spezialisten und leitende Angestellte.

Fallen die Hochqualifizierten nicht unter Abs. 2, kann auch allgemein nach Abs. 1 nach entsprechender Prüfung ein Titel nach § 19 AufenthG erteilt werden. Dies geschieht jedoch nur in Einzelfällen.

Da im AZR eine differenzierte Speicherung des § 19 AufenthG nach dem zugehörigen Satz des Absatzes 2 nicht gespeichert wird, wurden die Hochqualifizierten gezielt danach befragt (Tabelle 6.6). Es stellte sich allerdings heraus, dass von den Personen, die Angaben dazu gemacht haben (482 Personen), ein Viertel (126 Personen) nicht wusste, auf welcher Grundlage genau der Titel erteilt wurde. Weitere 28 % (183 Personen) kreuzten „§ 19 Abs. 1: hochqualifizierte Arbeitnehmer allgemein“ an. Da dies jedoch die Ausnahme darstellt, liegt nahe, dass ein großer Teil dieser Personen ebenfalls nicht wusste, welche Grundlage ihr Aufenthaltstitel genau hat.

173 Personen machten Angaben, nach welchem Satz des Absatzes 2 der Titel erteilt wurde. Von diesen Personen hat die Hälfte einen Titel nach Abs. 2 Satz 1 (Wissenschaftler), knapp 9 % einen Titel nach Abs. 2 Satz 2 (Lehrpersonen) und 41 % einen Titel nach Abs. 2 Satz 3 (Spezialisten und leitende Angestellte). Diese Verteilung revidiert die Erkenntnisse, die aus der Ermittlung des genauen Titels bei 138 zugewanderten Hochqualifizierten im Jahr 2006 durch das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge resultierten: Damals lag der Anteil der Lehrpersonen mit knapp 10 % zwar in einem ähnlichen Bereich; der Anteil der Wissenschaftler war allerdings mit rund 30 % bedeutend geringer und der Anteil der Spezialisten und leitenden Angestellten mit rund 60 % entsprechend höher (vgl. Heß/Sauer 2007). Diese Auswertung bezog sich jedoch nur auf Hochqualifizierte einer einzelnen Ausländerbehörde und konnte somit die Gesamtverteilung nicht repräsentativ abbilden.

Tabelle 6.6: Art des Aufenthaltstitels nach § 19 AufenthG

	Personen	In % gültig	In % bezogen auf § 19 Abs. 2
§ 19 Abs. 1 Hochqualifizierte allgemein	183	38,0	
§ 19 Abs. 2 Satz 1 Wissenschaftler	87	18,0	50,3
§ 19 Abs. 2 Satz 2 Lehrpersonen	15	3,1	8,7
§ 19 Abs. 2 Satz 3 Spezialisten	71	14,7	41,0
Weiß nicht	126	26,1	
k. A.	28		
Gesamt	510	100	100

Eine weitere Frage zur beruflichen Situation bezog sich auf die Branchenzugehörigkeit des Unternehmens, in dem die Hochqualifizierten arbeiten. Hierbei wurde zu Vergleichszwecken die Codierung nach NACE (nomenclature générale des activités économiques) zugrunde gelegt, die auch die Europäische Kommission verwendet.

Tabelle 6.7: Branchenzugehörigkeit der Hochqualifizierten

Branche	Häufigkeit	Prozent
Bergbau, Gewinnung von Steinen und Erden	1	0,2
Herstellung von Waren	50	11,2
Energie- und Wasserversorgung	4	0,9
Bau (Hoch-/Tiefbau, Installation, Sonstiges)	1	0,2
Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen und Gebrauchsgütern	5	1,1
Beherbergungs- und Gaststättengewerbe	2	0,4
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	18	4,0
Kreditinstitute und Versicherungen (ohne Sozialversicherung)	18	4,0
Grundstücks- und Wohnungswesen	4	0,9
Datenverarbeitung und Datenbanken	13	2,9
Forschung und Entwicklung	153	34,2
Erbringung von unternehmensbezogenen Dienstleistungen, Beratung	19	4,2
Öffentliche Verwaltung, Sozialversicherung	2	0,4
Erziehung und Unterricht, Hochschule	46	10,3
Gesundheits-, Veterinär-, Sozialwesen	24	5,4
Sonstiges	88	19,6
Gesamt	448	100

Die Ergebnisse zeigt Tabelle 6.7. Insgesamt stuften 448 Hochqualifizierte ihr Unternehmen ein. Davon hat ein Drittel das Unternehmen dem Bereich „Forschung und Entwicklung“ zugeordnet. Am zweithäufigsten wurde „Sonstiges“ benannt. Hierbei wurden häufig „Automobilindustrie“ und damit verwandte Branchen genannt. Oft vertreten war auch die Antwort „Universität“, so dass die Branche „Erziehung und Unterricht, Hochschule“, die rund 10 % der Antworten beinhaltet, höher einzustufen ist. Die Herstellung von Waren liegt mit 11,2 % ebenfalls im vorderen Bereich.

Entsprechend der Berufsgruppen sind besonders viele russische Hochqualifizierte im Bereich Forschung und Entwicklung tätig (ca. 52 %), während bei Personen aus den USA die Herstellung von Waren zusammen mit „Sonstiges“ in 52 % der Fälle genannt wurde.

6.2.4 Art des Unternehmens

Eine wichtige Rolle für die Zuwanderungssteuerung spielt im Hinblick auf die Analyse des Bedarfes an Hochqualifizierten auf dem deutschen Arbeitsmarkt auch, welche Art von Unternehmen ausländische Hochqualifizierte beschäftigen. Die Hochqualifizierten wurden daher auch nach der Unternehmensgröße befragt sowie danach, ob es sich um ein deutsches Unternehmen oder um eine Niederlassung eines ausländischen Unternehmens handelt.

Zur Einstufung der Unternehmensgröße wurden drei Kategorien vorgegeben: große Unternehmen (mehr als 250 Beschäftigte), mittlere Unternehmen (50-250 Beschäftigte) und kleine Unternehmen (weniger als 50 Beschäftigte). Tabelle 6.8 ist zu entnehmen, dass 70 % der Hochqualifizierten, die gültige Antworten gaben, in einem großen Unternehmen

mit mehr als 250 Beschäftigten arbeiten. Nur jeweils gut bzw. knapp 15 % arbeiten in mittleren bzw. kleinen Unternehmen. 123 Personen machten keine bzw. keine gültigen Angaben zur Unternehmensgröße.

Tabelle 6.8: Unternehmensgröße

	Anzahl	In %
Großes Unternehmen (über 250 Beschäftigte)	271	70,0
Mittleres Unternehmen (50-250 Beschäftigte)	59	15,2
Kleines Unternehmen (weniger als 50 Beschäftigte)	57	14,7
Gesamt	387	100
keine Angabe	123	

Gut ein Viertel der Hochqualifizierten arbeitet dabei in Niederlassungen eines ausländischen Unternehmens. Von 384 gültigen Antworten lauteten 107 „Ich arbeite in einer Niederlassung eines ausländischen Unternehmens“ (28 %). In 277 Fällen wurde „Ich arbeite in einem deutschen Unternehmen“ angekreuzt (72 %).

In 324 Fällen wurden gültige Angaben sowohl zur Unternehmensgröße gemacht als auch dazu, ob es sich um ein deutsches Unternehmen oder eine Niederlassung eines ausländischen Unternehmens handelt. Bei den Niederlassungen ausländischer Unternehmen ist dabei der Anteil der großen Unternehmen mit 74 % höher als bei den deutschen Unternehmen (69 %), was aufgrund der Tatsache, dass international ausgerichtete, multinationale Unternehmen eher große Unternehmen sind, auf der Hand liegt. Nur 8,2 % der ausländischen Unternehmen wurden, im Gegensatz zu 15,9 % bei den deutschen Unternehmen, als „klein“ eingestuft. Als mittlere Unternehmen wurden 17,8 % der ausländischen und 15 % der deutschen Unternehmen eingeordnet.

Bezüglich der Unterschiede zwischen den Nationalitäten ist erkennbar, dass die Zahl derjenigen, die in einem deutschen Unternehmen arbeiten, bei Personen aus den USA, Kanada und der Türkei in etwa der Zahl derjenigen entspricht, die in einer Niederlassung eines ausländischen Unternehmens arbeiten. Bei Hochqualifizierten aus China und Russland sind dagegen über drei Viertel in deutschen Unternehmen beschäftigt.

6.2.5 Berufsfindung und Berufsausübung

Weitere interessante Aspekte des Berufslebens sind die Zusammensetzung der Kollegen, eventuelle Hindernisse bei der Ausübung des Berufes aufgrund von Schwierigkeiten bei der Anerkennung von Abschlüssen sowie die Möglichkeiten, überhaupt einen Arbeitsplatz in Deutschland zu finden. In diesem Zusammenhang spielt auch eine Rolle, inwieweit in Deutschland tätige hochqualifizierte Ausländer neben der beruflichen Haupttätigkeit auch unternehmerisch im Herkunftsland oder anderen Ländern tätig sind.

Auskunft über die Zusammensetzung der Kollegen gibt Tabelle 6.9. Wie dieser zu entnehmen ist, gab von den Hochqualifizierten etwa die Hälfte an, überwiegend mit deutschen Kollegen zusammenzuarbeiten. Überwiegend mit Kollegen der eigenen Nationalität arbeiten nur vier Personen zusammen, was nicht einmal 1 % entspricht. Mit internationalen Kollegen arbeiten fast 40 % zusammen. In knapp 10 % der Fälle wurden mehrere Antwortmöglichkeiten angekreuzt; in den meisten Fällen wurde dabei eine Kombination aus „deutsche Kollegen“ und „internationale Kollegen“ angegeben.

Tabelle 6.9: Zusammenarbeit mit Kollegen

Ich arbeite überwiegend zusammen mit	Anzahl	In %
deutschen Kollegen	233	50,1
Kollegen meiner Nationalität	4	0,9
internationalen Kollegen	182	39,1
mehrere Angaben	45	9,9
Gesamt	464	100
keine Angabe	46	

Grundsätzlich stellt sich bei der beruflichen Integration von Zuwanderern die Frage, ob die im Ausland erworbenen Abschlüsse in Deutschland anerkannt werden und die Qualifikationen der Zuwanderer entsprechend genutzt werden können (vgl. Bundesregierung 2007, 28, 78). Daher wurden die Befragten gebeten, die in Tabelle 6.10 angegebenen Aussagen zur beruflichen Situation zu treffen.

Tabelle 6.10: Einschränkungen in der Berufswahl

Ich kann in dem Beruf arbeiten, für den ich ausgebildet bin	455
Ich bin aufgrund der fehlenden Anerkennung von Abschlüssen in der Berufswahl eingeschränkt	6
Ich bin aufgrund fehlender Arbeitsplatzangebote in der Berufswahl eingeschränkt	21

Insgesamt gab ein Großteil der Befragten an, in dem Beruf arbeiten zu können, für den er oder sie ausgebildet ist. Nur sechs Personen erklärten, aufgrund fehlender Anerkennungen eingeschränkt zu sein. Von diesen gaben zudem vier Personen gleichzeitig an, im Beruf arbeiten zu können, für den sie ausgebildet sind, so dass die Einschränkung nur auf spezielle Teilgebiete zu beziehen sein dürfte. Grundsätzlich besteht auch nur eine geringe Einschränkung aufgrund eines mangelnden Arbeitsplatzangebotes. Dies wurde nur von 21 Personen genannt; von diesen gaben wiederum zwei Drittel gleichzeitig an, in dem Beruf arbeiten zu können, für den sie ausgebildet sind. Da Berufe im Bereich der Forschung und

Lehre sowie im Management i.d.R. nicht zu den reglementierten Berufen⁸ zählen und ein freier Marktzutritt daher gewährleistet ist, ist dies nicht überraschend.

Interessant für die Gewinnung von Hochqualifizierten für Deutschland ist auch die Frage, wie die hier bereits arbeitenden Hochqualifizierten ihren Arbeitsplatz gefunden haben. Tabelle 6.11 zeigt die genannten Antworten, wobei Mehrfachantworten möglich waren.

An erster Stelle wird hier „Kontaktaufnahme durch den Arbeitgeber“ genannt. In 155 Fällen war dies (mit) ausschlaggebend für das Finden des Arbeitsplatzes. Auch „über berufliche Kontakte bzw. Kollegen in Deutschland“ wurde oft aufgeführt (135 Fälle). An dritter Stelle liegen Stellenanzeigen im Internet (87 Fälle) und Initiativbewerbungen beim Arbeitgeber (70 Fälle). Eine „klassische“ Stellensuche über die Zeitung wird dagegen wenig genannt; dies gilt auch in Bezug auf Organisationen zur Vermittlung von Arbeitskräften. Berufliche Kontakte sowohl in Deutschland als auch im Herkunftsland sind deutlich wichtiger für die Stellensuche als Freunde, Bekannte oder Familienangehörige. Insgesamt lassen die Antworten darauf schließen, dass zahlreiche Unternehmen von sich aus auf die Suche nach geeigneten Fachkräften im Ausland gehen (Kontaktaufnahme durch den Arbeitgeber) und ansonsten berufliche Kontakte sowie Internetanzeigen eine wichtige Rolle bei der Stellenbesetzung spielen. „Kontaktaufnahme durch den Arbeitgeber“ wurde allerdings vermutlich auch durch Personen genannt, die in Tochterfirmen in Deutschland eingesetzt sind. Dies wurde unter „anders“ ebenfalls häufig aufgeführt. Hierbei handelt es sich zwar auch um einen Arbeitsplatz, auf dem ein Ausländer in Deutschland tätig ist; dies ist aber durch Maßnahmen von deutscher Seite wenig beeinflussbar und liegt in der Hand der jeweiligen Firmen.

Tabelle 6.11: Finden eines Arbeitsplatzes

Aussage	Anzahl
Ich habe zur Zeit keinen Arbeitsplatz	6
Ich habe meine Stelle gefunden...	
über eine Stellenanzeige in der Zeitung	16
über eine Stellenanzeige im Internet	87
über direkte Kontaktaufnahme durch den Arbeitgeber	155
über eine Initiativbewerbung beim Arbeitgeber	70
über Eigeninitiative, z.B. Veröffentlichung von eigenen Stellengesuchen	18
über Freunde/Bekannte/Familienangehörige in Deutschland	35
über Freunde/Bekannte/Familienangehörige im Herkunftsland	10
über berufliche Kontakte/Kollegen in Deutschland	135
über berufliche Kontakte/Kollegen im Herkunftsland	55
über eine Organisation zur Vermittlung von Arbeitskräften in Deutschland	21
über eine Organisation zur Vermittlung von Arbeitskräften im Herkunftsland	7
anders	63

8 Ein Beruf gilt dann als reglementiert, wenn die Ausübung des Berufs eine bestimmte Ausbildung voraussetzt und gesetzlich an den entsprechenden Qualifikationsnachweis gebunden ist. Beispiele für reglementierte Berufe sind Rechtsanwälte, Steuerberater, Krankenschwestern, Physiotherapeuten und Ärzte. Weitere Informationen sind unter www.anabin.de (Informationssystem zur Anerkennung ausländischer Bildungsabschlüsse der Zentralstelle für Ausländisches Bildungswesen) zu finden.

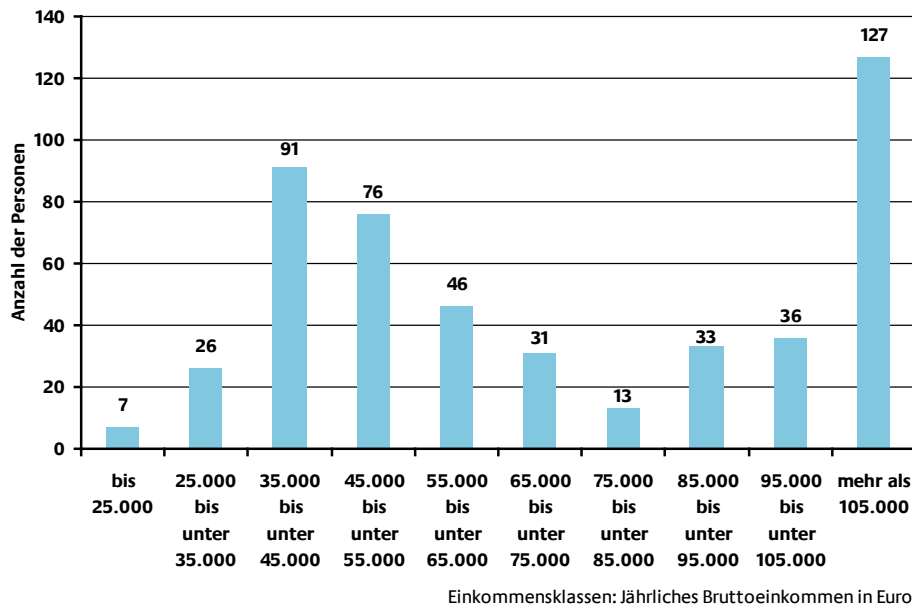
Der überwiegende Teil der Hochqualifizierten ist Vollzeit tätig. Dennoch ist denkbar, dass die Hochqualifizierten nicht nur ihrer Haupttätigkeit nachgehen, sondern zusätzlich unternehmerisch in Deutschland, ihrem Herkunftsland oder einem anderen Land tätig sind. Auf die Frage nach (zusätzlicher) unternehmerischer Tätigkeit antworteten 55 Personen, dass sie auch unternehmerisch in Deutschland tätig seien. 48 dieser Personen gehen dabei hauptberuflich einer „bezahlten Vollzeittätigkeit“ nach, 6 Personen gaben an, ohnehin ausschließlich als Selbständige zu arbeiten. 25 bzw. 40 Personen gaben zudem an, auch im Herkunftsland bzw. noch einem weiteren Land außer Deutschland und dem Herkunftsland unternehmerisch tätig zu sein. Insgesamt waren 81 Personen und somit fast 16 % (zusätzlich) unternehmerisch tätig, 30 davon machten Angaben zu unternehmerischer Tätigkeit in mehreren Ländern.

6.2.6 Einkommen

Nach § 19 Abs. 2 Nr. 3 AufenthG sind Spezialisten und leitende Angestellte als hochqualifiziert einzustufen, wenn sie über ein Bruttoeinkommen verfügen, welches eine gesetzlich festgelegte Grenze überschreitet (vgl. Kapitel 3). Zum Zeitpunkt der Befragung lag diese bei 85.500 Euro im Jahr. Daher ist davon auszugehen, dass zumindest diejenigen, die angegeben haben, einen Titel nach § 19 Abs. 2 Nr. 3 AufenthG erhalten zu haben, über 85.000 Euro im Jahr verdienen. Laut Kapitel 6.2.3 trifft dies auf 41 % der Hochqualifizierten zu, wobei allerdings viele Personen keine Angaben zum genauen Aufenthaltstitel gemacht haben, so dass unsicher ist, ob diese „Hochrechnung“ (ausschließlich auf Basis der vorhandenen Antworten zu § 19 Abs. 2) mit der Realität übereinstimmt. Klarheit könnte die Analyse der Einkommensverteilung bieten.

Abbildung 6.12 zeigt, dass Hochqualifizierte in der Tat über ein hohes Bruttoeinkommen verfügen. Bei 486 gültigen Antworten (nur 24 Personen machten keine Angaben) erklärte über ein Viertel, ein Einkommen von über 105.000 Euro im Jahr zu besitzen (26,1%). Ein Einkommen unter 35.000 Euro haben nur 6,7 % der Hochqualifizierten. Von diesen 33 Personen haben aber nur 13 angegeben, Vollzeit tätig zu sein, die anderen sind in Teilzeit tätig oder haben andere Einkommensquellen. Am häufigsten wurde die Kategorie „35.000 bis unter 45.000“ genannt (18,7%). Mit weiterhin steigendem Einkommen sinkt die Zahl der Personen zunächst, steigt ab der Kategorie „85.000 bis unter 95.000“ dann aber wieder an.

Abbildung 6.12: Einkommensklassen des Bruttoeinkommens der Hochqualifizierten



Ein jährliches Einkommen über 85.000 Euro brutto und somit ein nach § 19 Abs. 2 Nr. 3 AufenthG gefordertes Gehalt haben insgesamt 196 Personen (40,3%) angegeben. Dies entspricht nahezu dem in Kapitel 6.2.3 berechneten Anteil der Spezialisten und leitenden Angestellten (41%), für die diese Gehaltsgrenze gilt.⁹ Deutlich wird jedoch auch, dass 60% der Hochqualifizierten ein geringeres Einkommen haben. Das mit dem Arbeitsmigrationssteuerungsgesetz gesenkte Mindestgehalt (Senkung von 86.400 Euro im Jahr 2008 auf 64.800 Euro ab 2009) kann somit dazu führen, dass mehr Hochqualifizierte nach Deutschland kommen, wird aber nicht alle zuwandernden Hochqualifizierten überhaupt betreffen, da ein nicht geringer Teil der Hochqualifizierten den Aufenthaltstitel ohne das Erreichen des Mindestgehalts (als Wissenschaftler mit besonderen fachlichen Kenntnissen, Lehrperson mit herausragenden Funktionen oder über Einzelfallprüfung) erhält.

Betrachtet man ausgewählte Herkunftsländer, gibt es in der Einkommensverteilung unterschiedliche Muster. Während Hochqualifizierte aus den USA und Kanada zu über 70% in der höchsten Einkommensklasse vertreten sind (ähnlich auch Japan mit über 50%), gehören Hochqualifizierte aus der Russischen Föderation und der Ukraine nur zu 6% zur höchsten Einkommensklasse (ähnlich auch Rumänien und China mit gut 8%). Dafür sind in diesen Ländern die niedrigeren Einkommensklassen stärker vertreten. Bei der Türkei ist dagegen sowohl ein relativ hoher Anteil an geringen Einkommen als auch ein relativ hoher Anteil an hohem Einkommen zu erkennen (Abbildung 6.13).

⁹ Für Wissenschaftler mit besonderen fachlichen Kenntnissen und Lehrpersonen mit herausragenden Funktionen gelten die Einkommensgrenzen nicht, vgl. Kapitel 3.

Abbildung 6.13: Relative Einkommensverteilung nach ausgewählten Staatsangehörigkeiten

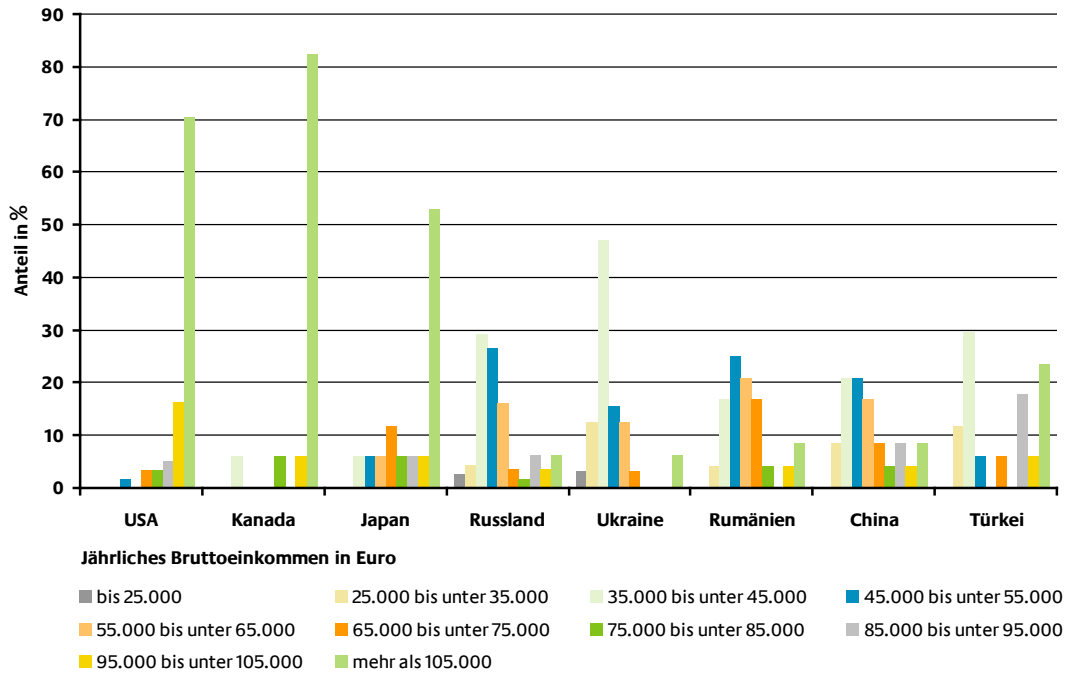
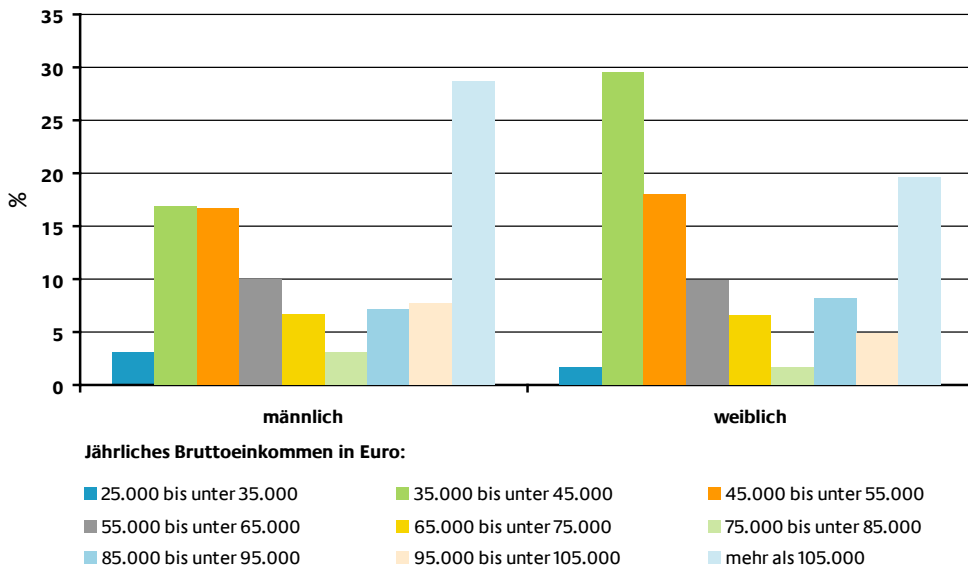
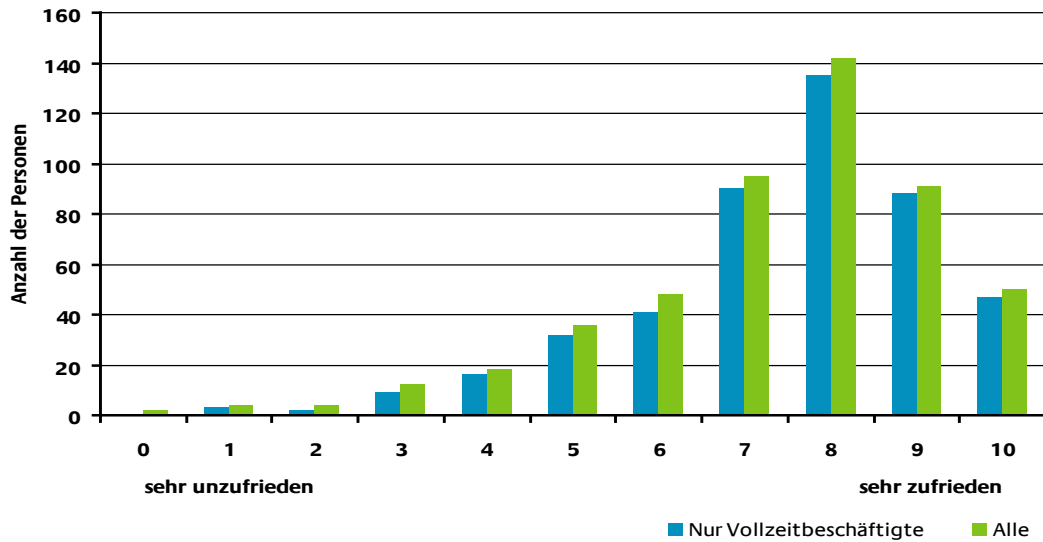


Abbildung 6.14: Relative Einkommensverteilung der Vollzeitbeschäftigten nach Geschlecht



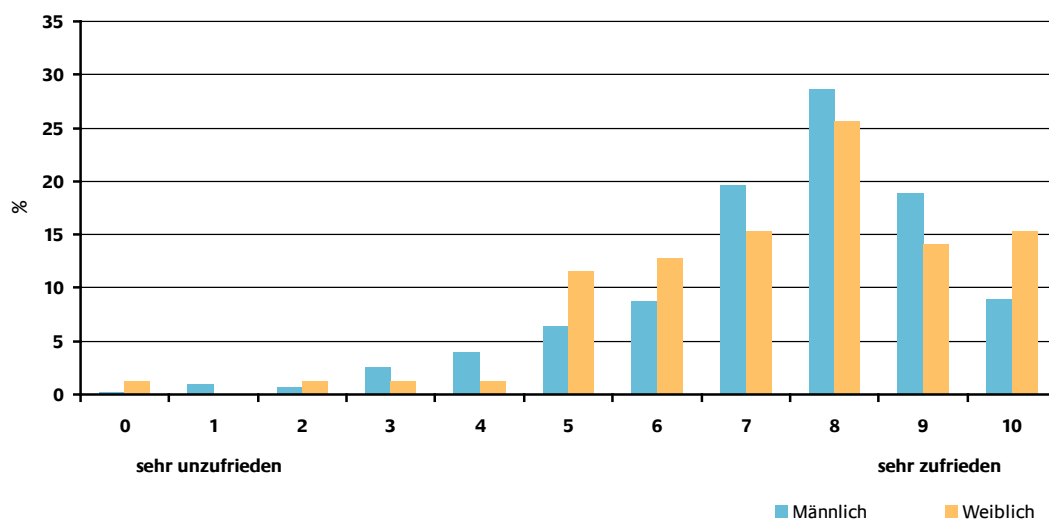
Die Einkommensverteilung ist auch unterschiedlich bezogen auf die Geschlechter. Bei Betrachtung der vollzeitbeschäftigten Männer und Frauen zeigt Abbildung 6.14 deutlich, dass der Anteil der geringer Verdienenden bei den Frauen höher ist als bei den Männern. Während von den Männern fast 30 % ein Bruttoeinkommen über 105.000 Euro im Jahr besitzen, sind es bei den Frauen unter 20 %. Dagegen ist der Anteil der Frauen mit einem Einkommen zwischen 35.000 und 45.000 Euro deutlich höher als der der Männer (29,5 % vs. 16,9 %).

Abbildung 6.15: Zufriedenheit mit dem Einkommen



Da die Einkommen der Hochqualifizierten überwiegend hoch sind, ist nicht verwunderlich, dass die meisten mit ihrem Einkommen zufrieden sind. Auf einer Skala von 0 (sehr unzufrieden) bis 10 (sehr zufrieden) gaben 93,5% der vollzeitbeschäftigten Hochqualifizierten einen Wert von 5 (mittlere Zufriedenheit) oder höher an (Abbildung 6.15). Nur 6,5% waren weniger zufrieden. Ob es sich bei den Befragten dabei um ausschließlich Vollzeitbeschäftigte handelt oder alle einbezogen werden, macht dabei keinen großen Unterschied; schließt man alle Personen ein, reduziert sich der Prozentsatz derjenigen mit mindestens mittlerer Zufriedenheit auf 92%, der Anteil der weniger Zufriedenen erhöht sich dementsprechend auf 8%. Im Durchschnitt bewerteten die 508 Hochqualifizierten, die gültige Angaben hierzu machten, die Zufriedenheit mit dem Einkommen mit 7,4 Punkten.

Abbildung 6.16: Zufriedenheit mit dem Einkommen in %



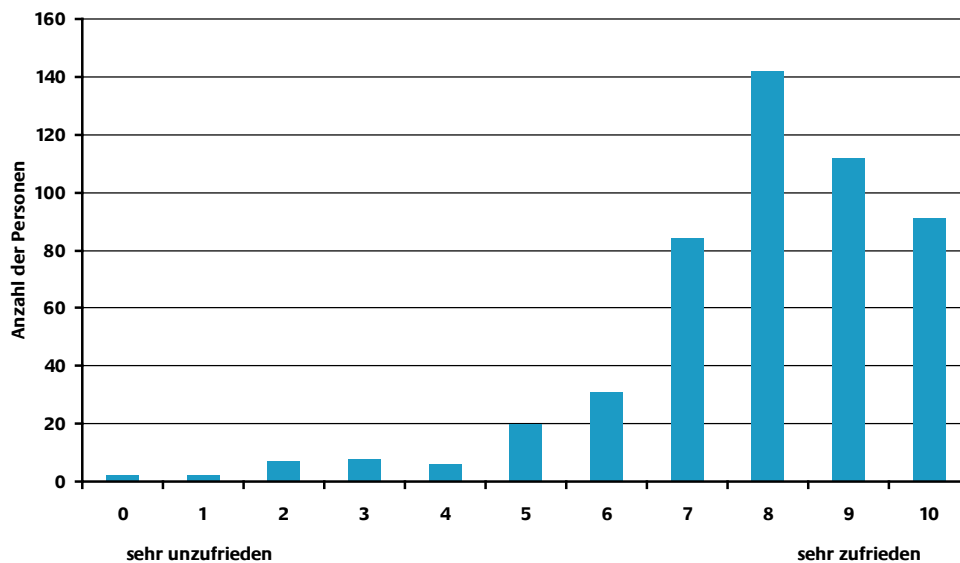
Differenziert man nach Geschlecht, zeigt sich eine leicht unterschiedliche Verteilung, die aber im Durchschnitt sowohl bei Männern als auch bei Frauen in einer mittleren

Bewertung von 7,4 Punkten resultiert (Abbildung 6.16). Bei den Männern sind die Bewertungen 7, 8 und 9 allerdings häufiger vertreten als bei den Frauen, während Bewertungen von 5, 6 oder 10 dafür bei den Frauen häufiger vorkommen als bei den Männern.

Die berufliche Situation der Hochqualifizierten wird von den Befragten insgesamt positiv eingestuft. Die meisten Befragten gehen einer Vollzeitbeschäftigung nach und sind zufrieden mit ihrem Einkommen. Einschränkungen bezüglich der Sprache sind nur in sehr geringem Maße vorhanden; auch Einschränkungen bei der Berufswahl liegen nur in seltenen Fällen vor.

Auf die Frage, wie zufrieden sie mit der beruflichen Situation insgesamt in Deutschland seien, antworteten die meisten Hochqualifizierten daher auch mit hohen Punktzahlen. Abbildung 6.17 zeigt, dass 95 % ihre Zufriedenheit mit 5 oder mehr Punkten bewerten. Über 84 % bewerten ihre berufliche Situation sogar mit 7 oder mehr Punkten. Der Mittelwert liegt mit 7,9 Punkten hierbei sogar noch höher als bei der Zufriedenheit mit dem Einkommen.

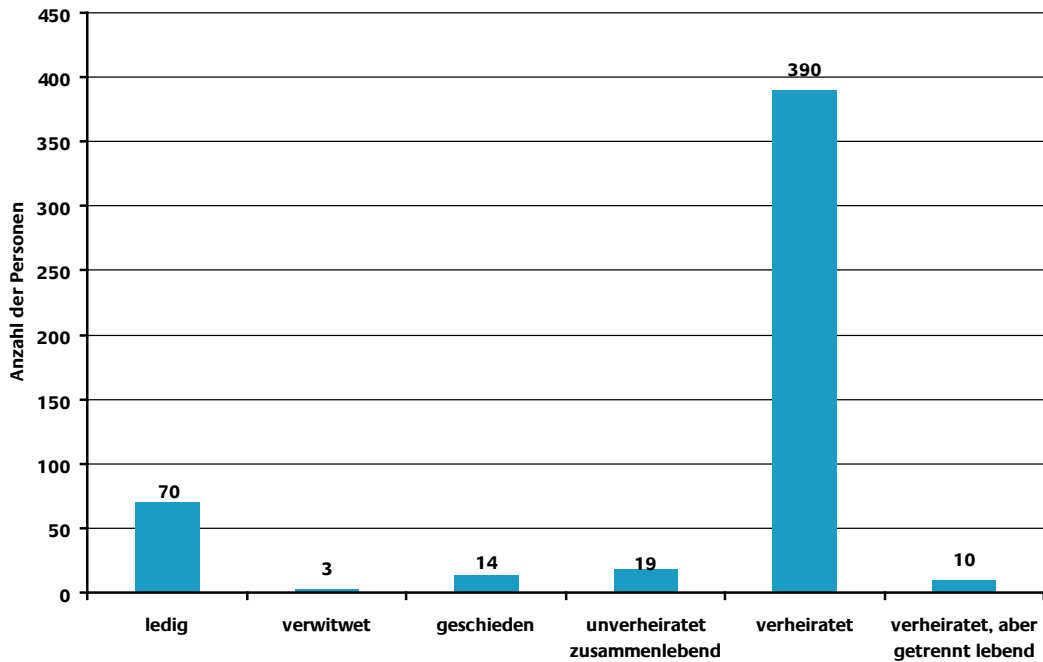
Abbildung 6.17: Zufriedenheit mit der beruflichen Situation



6.3 Situation der Familienangehörigen von Hochqualifizierten

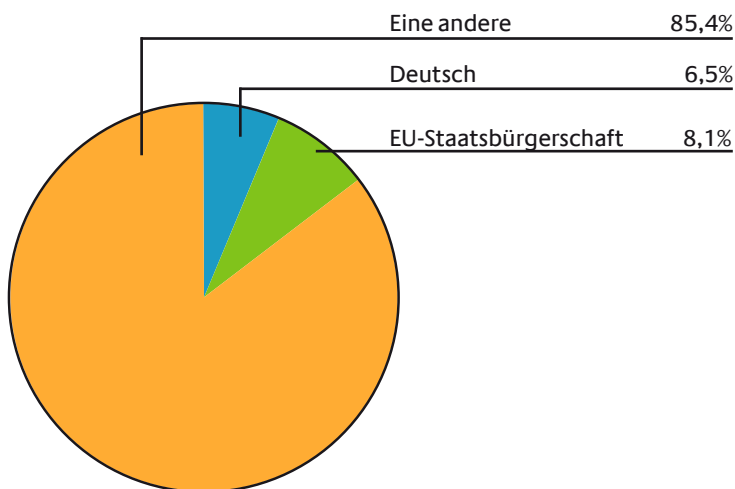
Von den Befragten machten 506 Personen Angaben zum Familienstand. Über drei Viertel der Hochqualifizierten sind verheiratet (390 Personen), knapp 14 % sind ledig. In die restlichen Kategorien (verwitwet, geschieden, unverheiratet zusammenlebend, verheiratet, aber getrennt lebend) fallen demnach nur 9 % der Befragten (Abbildung 6.18).

Abbildung 6.18: Familienstand der Befragten



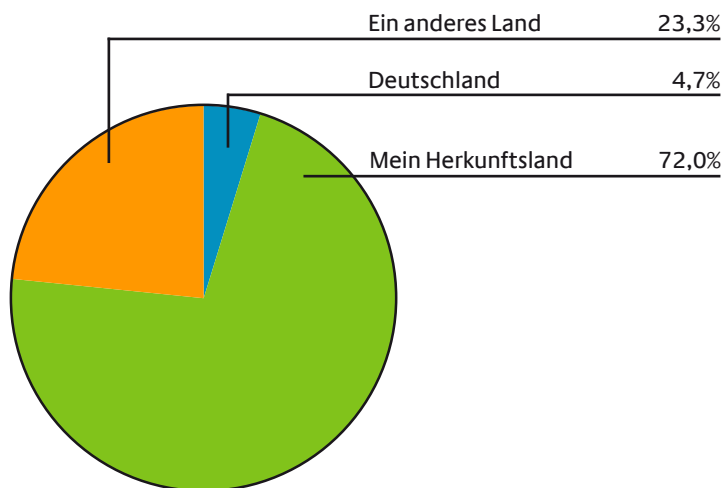
Interessant ist bei (Ehe-)Paaren, ob es sich bei den Partnern um Personen derselben Staatsangehörigkeit handelt oder ob die Zuwanderer mit Deutschen bzw. anderen EU-Staatsbürgern verheiratet sind. Auf die Frage nach der Staatsbürgerschaft des (Ehe-)Partners bzw. der (Ehe-)Partnerin antworteten 418 Personen. Von diesen gaben 27 Personen an, einen deutschen Partner bzw. eine deutsche Partnerin zu haben (6,5 %, Abbildung 6.19). 34 Personen bzw. 8,1% leben mit einem Partner oder einer Partnerin aus einem anderen EU-Staat zusammen. Der überwiegende Teil (85,4 %) hat allerdings einen Partner/eine Partnerin aus einem Drittstaat. Nur in einem Fall wurden für den Partner/die Partnerin zwei Staatsbürgerschaften angegeben.

Abbildung 6.19: Staatsbürgerschaft des (Ehe)Partners/der (Ehe)Partnerin



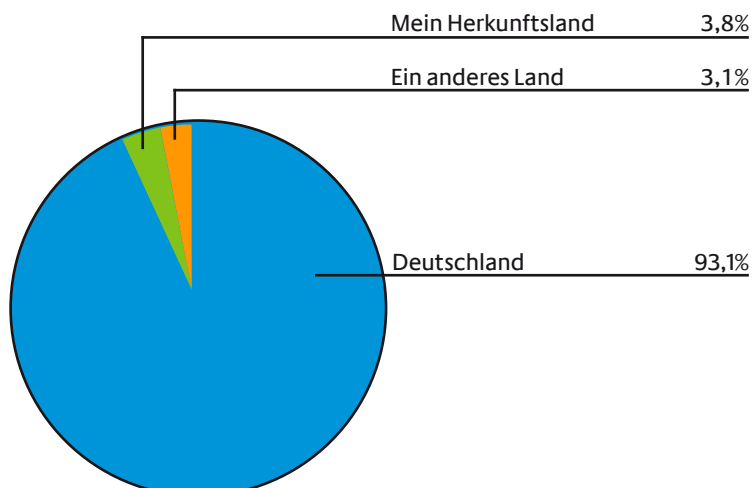
Bei den (Ehe-)Partnern/-Partnerinnen aus Drittstaaten liegt nahe, dass es sich um Personen aus dem Herkunftsland handelt. Dies wurde in einer weiteren Frage überprüft. Von 421 Personen gaben 303 an, dass der Partner bzw. die Partnerin aus dem eigenen Herkunftsland stammt (72 %, Abbildung 6.20). Die übrigen 28 % stammen aus Deutschland (4,7 %) bzw. aus einem anderen Land außer Deutschland bzw. dem Herkunftsland (23,3 %).

Abbildung 6.20: Herkunftsland des (Ehe-)Partners/der(Ehe-)Partnerin



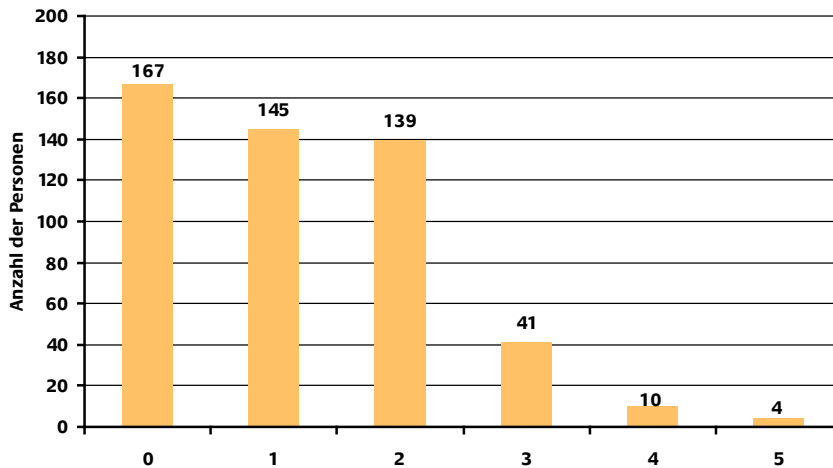
Da nicht alle Paare auch gemeinsam in Deutschland leben, wurde zudem gefragt, in welchem Land der Partner bzw. die Partnerin lebt. In den meisten Fällen lautet die Antwort erwartungsgemäß „Deutschland“ (93,1% der Fälle, Abbildung 6.21). In 3,8% der Fälle lebt der Partner bzw. die Partnerin im Herkunftsland, in 3,1% der Fälle in einem weiteren Land.

Abbildung 6.21: Wohnort des (Ehe-)Partners/der (Ehe-)Partnerin



Weiterhin wurde nach der Zahl der Kinder gefragt. Von den Hochqualifizierten gaben 167 an, keine Kinder zu haben (32,9%), 341 haben Kinder (67,1%). Über 80% derjenigen Personen, die Kinder haben, haben ein oder zwei Kinder (Abbildung 6.22). Nur insgesamt 41 Personen haben drei, zehn Personen vier und vier Personen fünf Kinder. Im Durchschnitt aller Hochqualifizierten beträgt die Anzahl der Kinder 1,2. Betrachtet man nur Personen, die auch Kinder haben, steigt der Durchschnitt auf 1,8.

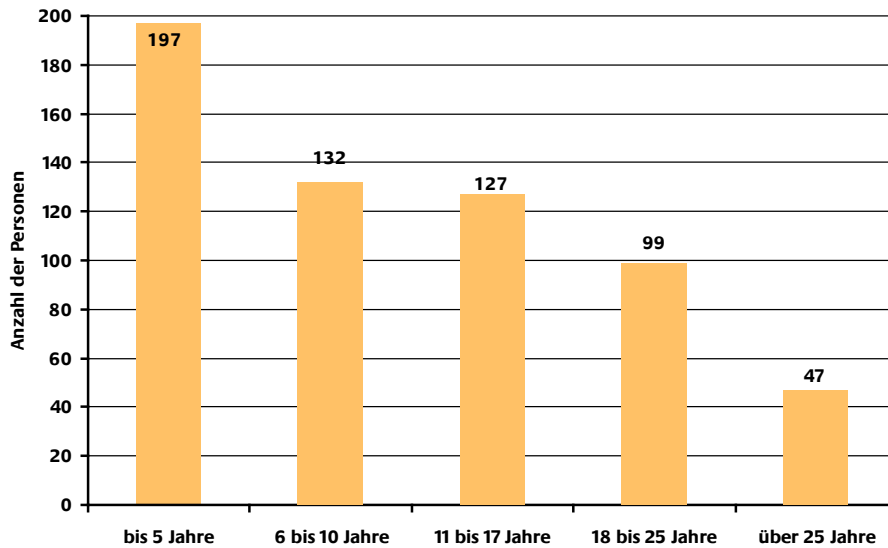
Abbildung 6.22: Anzahl der Kinder der Hochqualifizierten



Um das Alter der Kinder einzustufen, wurden fünf Kategorien vorgegeben: Bis 5 Jahre, 6 bis 10 Jahre, 11 bis 17 Jahre, 18 bis 25 Jahre und über 25 Jahre. Die Verteilung zeigt Abbildung 6.23.

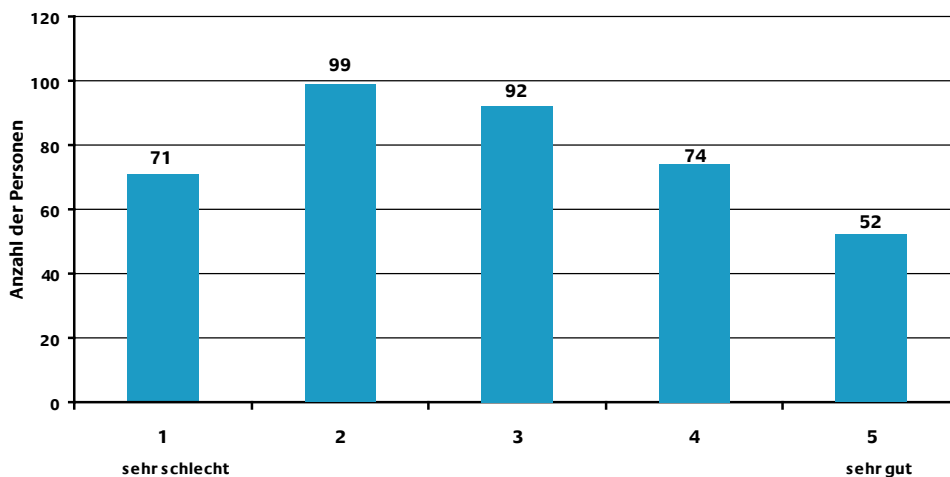
Bei 602 der insgesamt 606 angegebenen Kinder wurde eine Alterseinteilung vorgenommen. Da der Altersdurchschnitt bei den Personen, die geantwortet haben, bei 39,7 Jahren liegt, haben viele Personen Kinder im Vorschul- und Schulalter. Über 25 Jahre alt sind nur 47 Kinder (7,8%). Im Ausbildungs- bzw. Studienalter (18-25 Jahre) befinden sich 99 Kinder (16,4%). Die meisten sind jedoch im Vorschul- bzw. Schulalter. Dabei sind 127 Kinder im Alter für eine weiterführende Schule (11-17 Jahre, 21,1%), ein ähnlich hoher Anteil ist im Alter der Grundschule (6-10 Jahre, 132 Kinder, 21,9%). Der größte Anteil ist noch bis fünf Jahre alt (197 Kinder, 32,7%). Es ist somit wichtig, dass die Kinder der Hochqualifizierten entsprechende Sprachkompetenzen erwerben, um gut in das Bildungssystem integriert werden zu können, da die Altersverteilung zeigt, dass etwa drei Viertel der Kinder noch zur Schule gehen bzw. die Schullaufbahn noch vor sich haben.

Abbildung 6.23: Anzahl der Kinder in den einzelnen Altersklassen



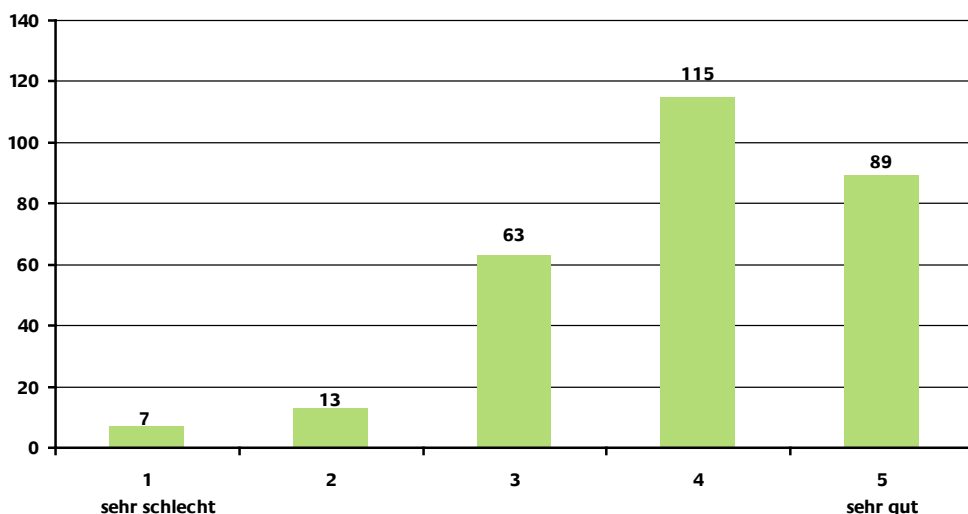
Die Möglichkeiten für den (Ehe-)Partner oder die (Ehe-)Partnerin bzw. die Kinder können eine wichtige Rolle bei der Zuwanderung Hochqualifizierter spielen. Die Befragten wurden daher aufgefordert, die Möglichkeiten für den Partner bzw. die Partnerin, in Deutschland Arbeit zu finden, sowie die Ausbildungs- und Arbeitsmarktchancen für die Kinder auf einer Skala von 1 (sehr schlecht) bis 5 (sehr gut) einzustufen.

Abbildung 6.24: Möglichkeiten für den (Ehe)Partner/die (Ehe)Partnerin, Arbeit zu finden



388 Personen machten Angaben zu den Möglichkeiten für den (Ehe)Partner bzw. die (Ehe)Partnerin (Abbildung 6.24). Dabei stufen nur wenige die Möglichkeiten als „sehr gut“ ein (52 Personen, 13,4%). Dagegen schätzten 170 Personen die Möglichkeiten als „schlecht“ bzw. „sehr schlecht“ ein (Antwort 1 oder 2, 43,8%). Immerhin fast genauso viele sahen die Möglichkeiten im Bereich „mittel“ bis „gut“ (Antwort 3 oder 4, 42,8%). Der Durchschnitt liegt hier bei 2,8 und damit knapp im mittleren Bereich.

Abbildung 6.25: Ausbildungs- und Arbeitsmarktchancen für Kinder



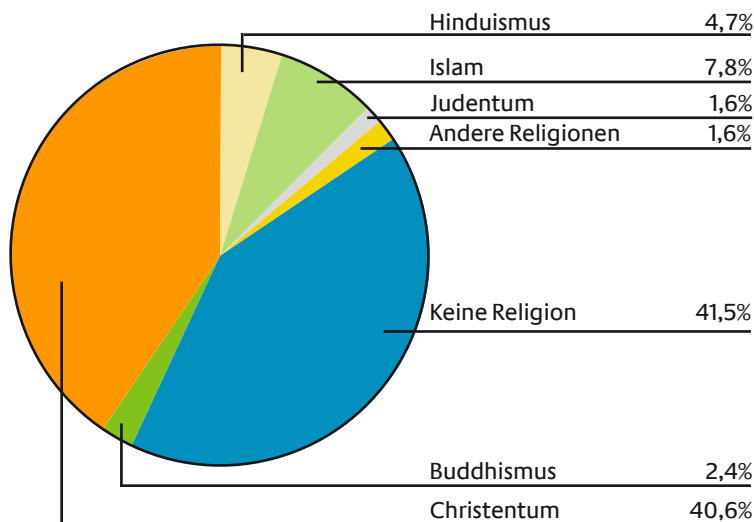
Die Ausbildungs- und Arbeitsmarktchancen für die Kinder werden im Gegensatz zu den Möglichkeiten für die Partner hoch eingeschätzt. So stufen 204 von 287 Hochqualifizierten die Chancen als „gut“ oder „sehr gut“ ein (71,1%). Nur 20 Personen bewerten die Möglichkeiten für ihre Kinder „schlecht“ oder „sehr schlecht“ (7%).

Die für Deutschland gerade für Personen mit Migrationshintergrund schlechten PISA-Ergebnisse sind somit für die Einschätzung der Hochqualifizierten wenig bedeutend. PISA 2006 zeigte, dass Jugendliche mit Migrationshintergrund in den Schularten unterrepräsentiert sind, die zu weiterführenden Abschlüssen führen, und in den Schularten überrepräsentiert sind, die zu einem Hauptschulabschluss führen (Prenzel et al. 2008). Jugendliche mit Migrationshintergrund erreichen im Durchschnitt ein geringeres Kompetenzniveau als Jugendliche ohne Migrationshintergrund; dies gilt insbesondere für Jugendliche, deren Eltern beide im Ausland geboren wurden. Allerdings lassen sich die Unterschiede zu 40 - 50 % auf Unterschiede im Sprachgebrauch und in der sozialen Herkunft der Jugendlichen mit Migrationshintergrund zurückführen, so dass für Migranten aus höheren Bildungsschichten weniger Probleme zu vermuten sind.

Im Mittel werden die Chancen für Kinder bei 3,9 eingestuft. Die positive Bewertung lässt auf gute Integrationsergebnisse der Kinder derjenigen Hochqualifizierten schließen, die schon länger in Deutschland leben, da auch die Eltern derjenigen, die das Schulsystem bereits durchlaufen haben, eine gute Einschätzung abgeben.

Die Frage nach der Zugehörigkeit zu einer Religionsgemeinschaft wurde von 451 Personen beantwortet. Allerdings gaben nur 264 Personen an, einer solchen anzugehören; 187 Hochqualifizierte erklärten, keiner Religionsgemeinschaft anzugehören (41,5 %, Abbildung 6.26). Fast ebenso viele gaben an, dem Christentum anzugehören (40,6 %). Der Rest verteilt sich auf die Gruppen Islam (7,8 %), Hinduismus (4,7 %), Buddhismus (2,4 %), Judentum (1,6 %) und andere Religionsgemeinschaften (1,6 %).

Abbildung 6.26: Religionszugehörigkeit



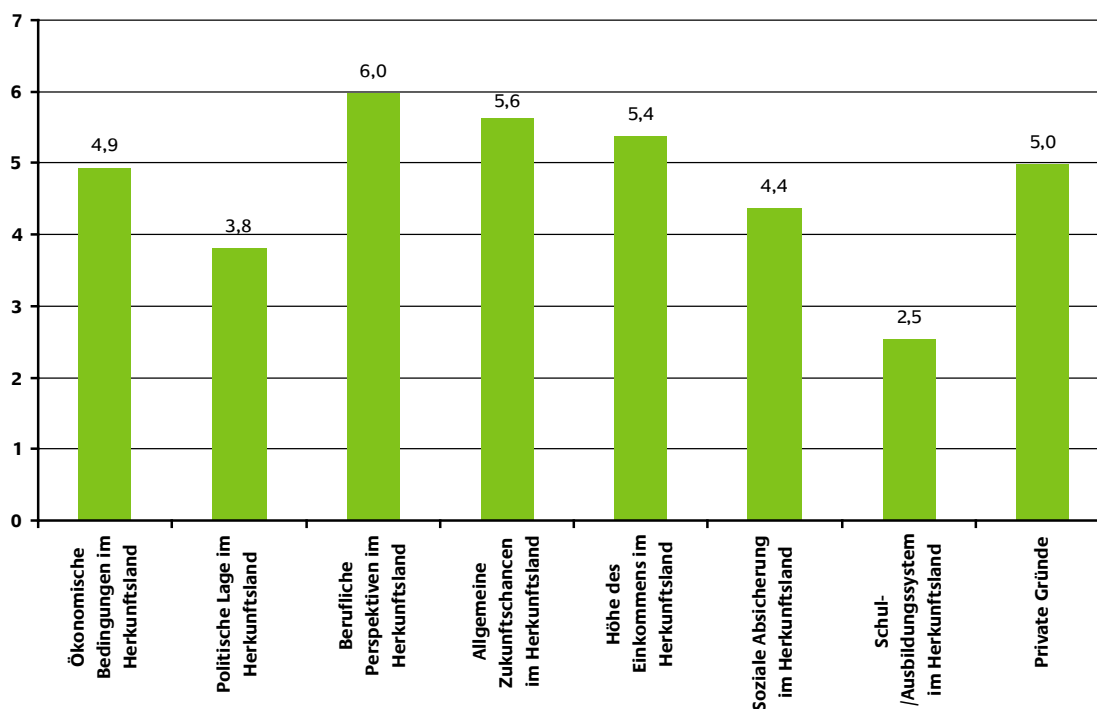
Betrachtet man nur diejenigen, die einer Religionsgemeinschaft angehören, sind über zwei Drittel Christen (69,3%). Nur etwa 30% gehören dem Islam (13,3%), dem Hinduismus (8%), dem Buddhismus (4,2%), dem Judentum (2,7%) oder einer anderen Religion (2,7%) an.

6.4 Migrationsmotive und Migrationsgeschichte

Die Gründe für Migranten, ihr Herkunftsland zu verlassen (Push-Faktoren), sind vielfältig. Bei Hochqualifizierten spielen Gründe wie politische Verfolgung oder Naturkatastrophen sicher eine geringere Rolle als die beruflichen Perspektiven und die generellen ökonomischen Bedingungen in Deutschland. Allerdings ist auch vorstellbar, dass sich Hochqualifizierte aus privaten Gründen für eine Auswanderung entscheiden.

Welche Gründe bei der Überlegung, die Heimat zu verlassen, eine Rolle gespielt haben, wurde anhand einer Skala von 0 (nicht entscheidend) bis 10 (sehr entscheidend) erfragt. Abbildung 6.27 zeigt die Mittelwerte, die aus der Abfrage resultierten. Je nach Kriterium ordneten zwischen 444 und 474 Personen ihre Migrationsmotive ein, der Rest machte keine Angaben hierzu.

Abbildung 6.27: Push-Faktoren: Gründe für Verlassen des Herkunftslands



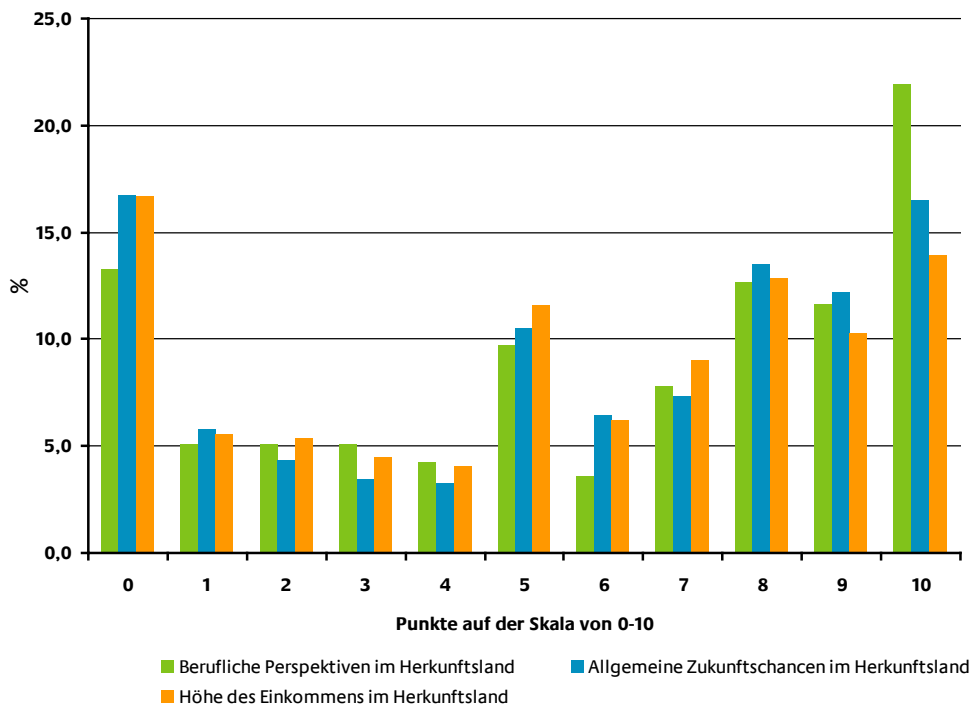
Im Durchschnitt am höchsten bewertet wurden die beruflichen Perspektiven im Herkunftsland, die einen Mittelwert von 6,0 aufweisen. Hierbei ist auch der Anteil derjenigen, die diesen Grund mit zehn Punkten als sehr wichtig einstufen, mit 22 % am höchsten. Über 50 % vergaben für dieses Kriterium sieben oder mehr Punkte. Allerdings gaben auch 13,3 % an, dass die beruflichen Perspektiven in ihrem Herkunftsland überhaupt keine Rolle gespielt haben. Rechnet man diejenigen dazu, die ein oder zwei Punkte vergeben haben, beträgt der Anteil mit 23,4 % schon fast ein Viertel. Dies zeigt, dass die beruflichen Perspektiven für einige Hochqualifizierte im Herkunftsland möglicherweise gut sind (und dass diese Personen somit auch im Herkunftsland gut auf dem Arbeitsmarkt hätten eingesetzt werden können), sie sich aber dennoch für die Auswanderung nach Deutschland entschieden haben.

Ähnliches gilt für die Kriterien „Allgemeine Zukunftschancen im Herkunftsland“ und „Höhe des Einkommens im Herkunftsland“, welche mit einem Mittelwert von 5,6 bzw. 5,4 fast genauso hoch bewertet wurden wie die beruflichen Perspektiven. Auch die Verteilung ist ähnlich: Knapp 50 % der Befragten vergaben mehr als sieben Punkte, etwa ein Viertel (hier mit 26,8 % bzw. 27,6 % etwas mehr als ein Viertel) stufen die Kriterien zwischen null und zwei Punkten ein. Abbildung 6.28 zeigt die Verteilung der Punkte für diese drei Kriterien.

Auffällig bei den beiden Kriterien „Berufliche Perspektiven im Herkunftsland“ und „Allgemeine Zukunftschancen im Herkunftsland“ ist die hohe Anzahl derjenigen, die das Kriterium mit zehn oder null Punkten bewerten. Es gibt also sowohl Hochqualifizierte, deren Chancen im Herkunftsland vermutlich gut waren, die aber dennoch ausgewandert sind, als auch solche, für die (ggf. nicht vorhandene) Zukunftsperspektiven ein Grund für

die Auswanderung waren. Diese Interpretation muss allerdings vor dem Hintergrund gesehen werden, dass nicht direkt nach den Möglichkeiten im Herkunftsland gefragt wurde und die Bedeutung als Push-Faktor nicht mit den realen Möglichkeiten übereinstimmen muss.

Abbildung 6.28: Push-Faktoren: Bedeutung der beruflichen Perspektiven, der allgemeinen Zukunftschancen und des Einkommens im Herkunftsland für die Auswanderung in %

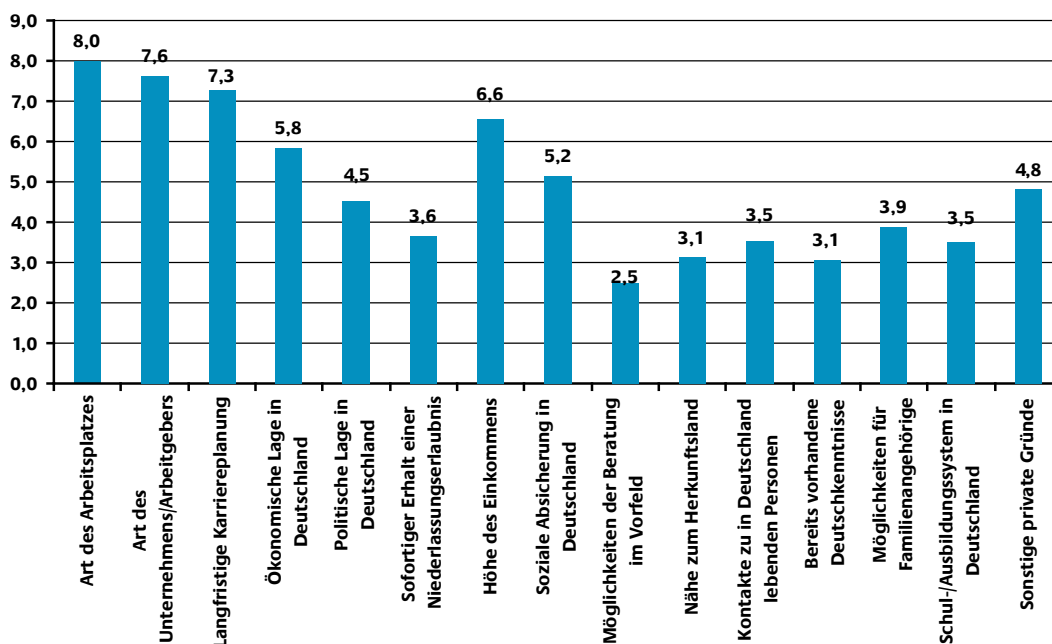


Mit einem Mittelwert von 4,9 bzw. 5,0 sind ökonomische Bedingungen im Herkunftsland sowie private Gründe ebenfalls wichtig. Der Anteil derjenigen, die diesen Kriterien gar keine Bedeutung zumessen, ist allerdings mit 25,1% bzw. 29,1% deutlich höher als bei den zuvor genannten Kriterien. Insgesamt stufen rund 35% diese beiden Kriterien zwischen null und zwei ein. Allerdings bewerten 42,5% bzw. 44,6% auch diese Kriterien mit mehr als sieben Punkten.

Als noch etwas weniger bedeutend werden die politische Lage und die soziale Absicherung im Herkunftsland gesehen. Obwohl der Anteil derjenigen, die diese Kriterien mit null bis zwei Punkten bewerten, mit 48,5% bzw. 40,2% hoch ist, gibt es dennoch auch zahlreiche Personen, für die diese beiden Kriterien ein wichtiges Auswanderungsmotiv darstellen. So war für rund 10% der Hochqualifizierten die politische Lage bzw. die soziale Absicherung im Herkunftsland ein sehr entscheidendes Kriterium für die Auswanderung. Insgesamt bewerteten 24,5% die politische Lage und 34,6% die soziale Absicherung mit mehr als sieben Punkten.

Mit einem Mittelwert von 2,5 werden Schul- und Ausbildungssysteme im Herkunftsland als Grund für die Ausreise relativ gering eingestuft. Hier liegt allein der Anteil derjenigen, die das Kriterium mit null Punkten als nicht entscheidend einstufen, bei über 50 %; nur rund 18 % vergaben sieben oder mehr Punkte. Die Bewertung ist naturgemäß abhängig von der Zahl der Kinder (bzw. dem Kinderwunsch, der hier jedoch nicht erhoben wurde). Betrachtet man nur Personen, die Kinder im Alter bis 17 Jahre haben (insgesamt 261 Personen), erhöht sich der Mittelwert auf 3,0, was im Vergleich zu den anderen Kriterien immer noch relativ niedrig ist. Bei der Bewertung null ist der Anteil mit 43,7 % dabei geringer als zuvor, Bewertungen eins und zwei kamen auch seltener vor; in den oberen Kategorien sind die Anteile entsprechend höher.

Abbildung 6.29: Pull-Faktoren: Gründe für Deutschland als Zielland



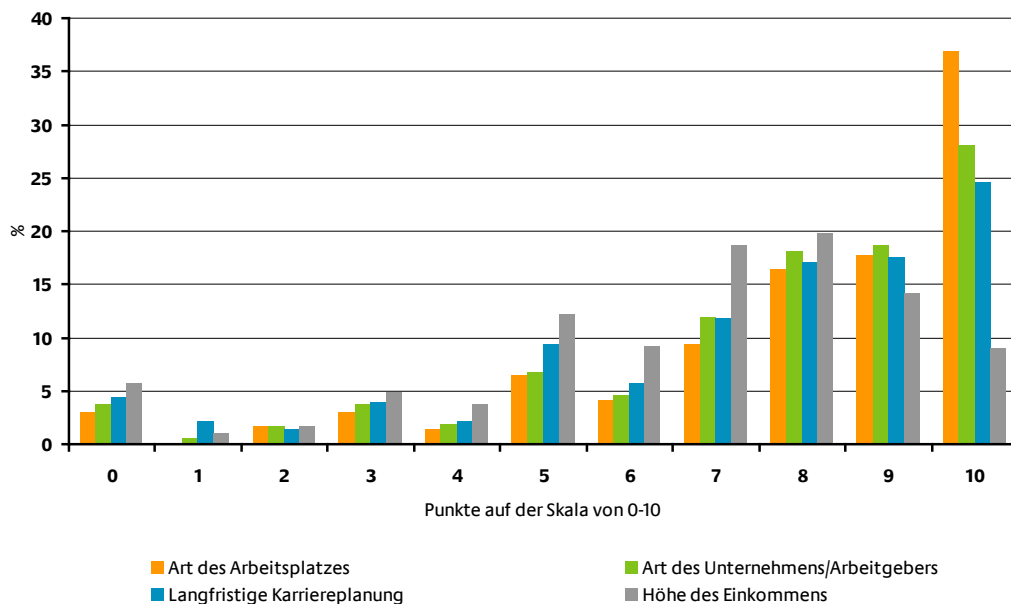
Neben den Gründen, das Herkunftsland zu verlassen (Push-Faktoren), spielt auch eine Rolle, aus welchen Gründen gerade Deutschland das Zielland geworden ist (Pull-Faktoren). Um zu ermitteln, welche Gründe für den Entschluss, in Deutschland zu arbeiten, entscheidend waren, wurden ähnliche Kategorien abgefragt wie bei den Push-Faktoren. Zusätzlich wurde nach der Art des Arbeitsplatzes und des Unternehmens gefragt sowie nach den Kriterien Deutschkenntnisse, Nähe zum Herkunftsland, sofortiger Erhalt einer Niederlassungserlaubnis, langfristige Karriereplanung und bereits vorhandene Kontakte zu in Deutschland lebenden Personen.

Die Mittelwerte der Ergebnisse zeigt Abbildung 6.29. Viele Push- und Pullfaktoren beziehen sich zwar auf gleiche Kriterien (einmal Ausprägungen im Zuwanderungsland, einmal Ausprägungen im Herkunftsland), dennoch weichen die Einstufungen der Bedeutungen bei den Kriterien „Ökonomische Lage“, „Politische Lage“, „Höhe des Einkommens“, „Soziale Absicherung“, „Schul-/Ausbildungssystem“ sowie „Private Gründe“ für Deutschland und das Herkunftsland voneinander ab. Generell werden die Einflüsse auf die Entscheidung, in Deutschland zu arbeiten, höher bewertet als die Einflüsse auf die Entsch-

derung, das Herkunftsland zu verlassen. Dies zeigt, dass die meisten Hochqualifizierten sich nicht unbedingt aufgrund der schlechten Lage im Herkunftsland dazu entschlossen haben, auszuwandern, sondern aufgrund besserer Bedingungen und der Karriereplanung nach Deutschland gekommen sind und die Pull-Faktoren somit entscheidender sind als die Push-Faktoren. Die Pull-Faktoren für die sechs genannten Kriterien werden im Durchschnitt mit 5,1 Punkten bewertet, bei den Push-Faktoren liegt dieser Wert bei 4,3 Punkten.

Insgesamt haben zwischen 423 und 480 Hochqualifizierte Angaben zu den Pull-Faktoren gemacht. Wichtigste Kriterien für die Zuwanderung nach Deutschland sind die Art der Arbeitsplatzes bzw. des Unternehmens, die langfristige Karriereplanung und die Höhe des Einkommens (Mittelwerte: 8,0/7,6/7,3/6,6, Kriterien abgebildet in Abbildung 6.30).

Abbildung 6.30: Pull-Faktoren: Bedeutung des Arbeitsplatzes, des Unternehmens, der Karriereplanung und des Einkommens für die Einwanderung nach Deutschland in %



Die Verteilung dieser vier wichtigsten Pull-Faktoren sieht anders aus als bei den Motiven, das Herkunftsland zu verlassen: Hier geben nur wenige Personen an, dass die Kriterien nicht oder wenig entscheidend sind. Bei den vier Kriterien liegt der Anteil derjenigen, die diese mit null bis zwei Punkten bewerten, zwischen 4,6 % (Art des Arbeitsplatzes) und 8,4 % (Höhe des Einkommens). Dagegen sind die Bewertungen über sieben Punkte besonders stark vertreten. Zwischen 61,6 % (Höhe des Einkommens) und 80,4 % (Art des Arbeitsplatzes) der Hochqualifizierten vergeben für diese Kriterien mehr als sieben Punkte. Auffällig ist die hohe Punktzahl bei der Art des Arbeitsplatzes: In allein 37% der Fälle lautet die Einstufung auf zehn Punkte. Da der Aufenthaltstitel nach § 19 AufenthG jedoch mit einem vorhandenen Arbeitsplatz verbunden sein muss, ist nicht überraschend, dass für die Hochqualifizierten vorrangig berufliche Aspekte von Bedeutung sind.

Die ökonomische und politische Lage in Deutschland sowie die soziale Absicherung liegen mit einer mittleren Bewertung von 5,8 Punkten (ökonomische Lage), 4,5 Punkten (politische Lage) bzw. 6,6 Punkten (soziale Absicherung) ebenfalls im vorderen Bereich der

Migrationsmotive. Zwischen 32 % (politische Lage) und 48 % (ökonomische Lage) bewerten diese mit mehr als sieben Punkten. Auch sonstige private Gründe wurden häufig als Motiv angegeben (Mittelwert 4,8 Punkte).

Möglichkeiten der Beratung im Vorfeld, Nähe zum Herkunftsland, Kontakte zu in Deutschland lebenden Personen, bereits vorhandene Deutschkenntnisse, Möglichkeiten für Familienangehörige sowie das Schul- und Ausbildungssystem in Deutschland wurden mit Mittelwerten zwischen 2,5 und 3,9 dagegen niedriger eingestuft. Für das Schul- und Ausbildungssystem gilt analog zu den Push-Faktoren, dass bei alleiniger Berücksichtigung der Personen mit Kindern unter 18 Jahren der Mittelwert leicht steigt (von 3,5 Punkten auf 4,1 Punkte). Trotz geringerer Punktzahl als bei den beruflichen Gründen gibt es jedoch immer noch etliche Hochqualifizierte, die auch diese Kriterien sehr hoch bewerten. Zwischen 55 (Beratungsmöglichkeiten) und 133 (Möglichkeiten für Familienangehörige) Personen bewerteten diese Kriterien mit mehr als sieben Punkten.

Ähnliches gilt für das Kriterium „Sofortiger Erhalt einer Niederlassungserlaubnis“, welches im Mittel mit 3,6 Punkten bewertet wird. Während 163 Personen (35,2 %) dieses Kriterium mit null Punkten als nicht entscheidend einstufen, gibt es hier auch 123 Personen, die dieses Kriterium mit sieben oder mehr Punkten bewerteten. Hierbei ist zu berücksichtigen, dass eine Niederlassungserlaubnis nur dann von entscheidender Bedeutung ist, wenn man langfristig in Deutschland bleiben möchte. So äußerten sich zahlreiche Hochqualifizierte in dem freien Eingabefeld am Ende des Fragebogens sehr positiv über diese Möglichkeit, da sie eine bessere Lebensplanung ermögliche.¹⁰

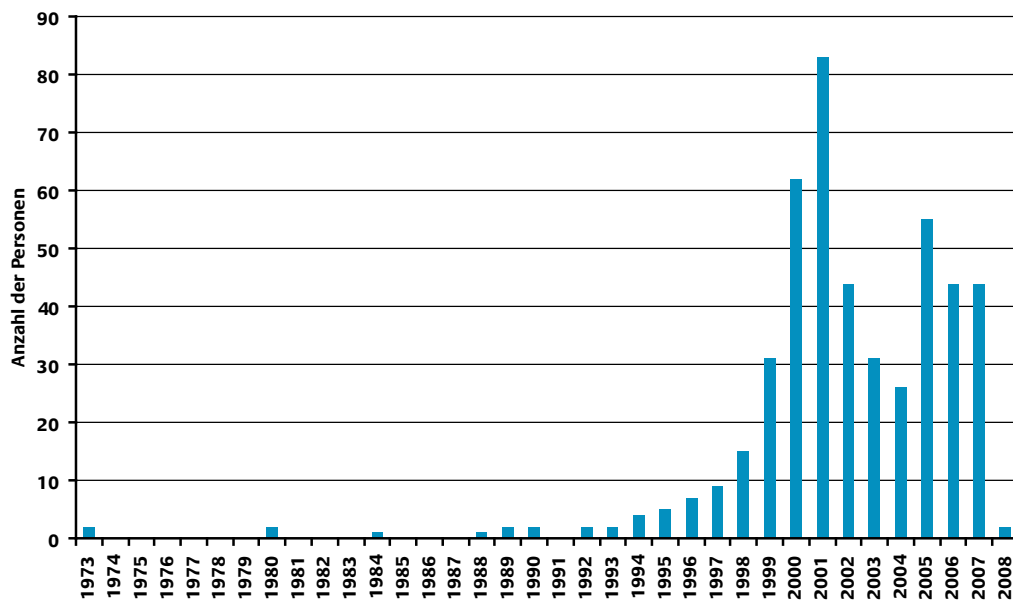
Um noch mehr über die Migrationsgeschichte der Hochqualifizierten zu erfahren, wurde nach dem Einreisezeitpunkt bezogen auf den derzeitigen Aufenthalt gefragt. Von den 510 Personen gaben 476 Personen Auskunft darüber, wann sie bezüglich des derzeitigen Aufenthaltes eingereist sind. Von diesen sind über 80 % im Jahr 2000 oder später eingereist (Abbildung 6.31). Vor 1990 sind nur acht Personen eingereist. Hierbei ist fraglich, ob diese Angaben zutreffen, da i.d.R. bei Erfüllung der Grundvoraussetzungen (u.a. gesicherter Lebensunterhalt, ausreichende Deutschkenntnisse, ausreichender Wohnraum) nach fünf Jahren in Deutschland eine unbefristete Niederlassungserlaubnis erteilt werden kann (§ 9 AufenthG) und unwahrscheinlich ist, dass die Hochqualifizierten seit mehreren Jahrzehnten ihren Aufenthaltstitel verlängern lassen müssen. Wahrscheinlicher ist, dass es sich um Angaben zu einem früheren Aufenthalt in Deutschland handelt.

Auffällig bei den Einreisejahren ist ein starker Anstieg in den Jahren 2000 und 2001. Hierbei liegt nahe anzunehmen, dass es sich um IT-Fachkräfte handelt, die im Rahmen der

¹⁰ Die Hochqualifizierten benannten Erleichterungen, die sich auf die Einschulung der Kinder, den Kauf von Immobilien, die Jobsuche des (Ehe-)Partners bzw. der (Ehe-)Partnerin, das Nachziehen von Familienangehörigen und die eigene Karriereplanung beziehen.

Green Card - Regelung¹¹ eingereist sind: Insgesamt wurden zwischen 2000 und 2004 17.931 Green Cards zugesichert, davon fielen die meisten auf die Jahre 2000 (24 %) und 2001 (36 %) (Bundesministerium des Innern 2006: 77 ff), was zur obigen Entwicklung passt. Unterstützt wird diese Annahme auch dadurch, dass über 60 % der Befragten in der Berufsgruppe der Physiker, Mathematiker, Ingenieurwissenschaftler und Informatiker tätig sind. Die meisten Green Card - Erteilungen wurden Personen aus Indien zugesichert, gefolgt von Personen aus Russland zusammen mit Weißrussland, der Ukraine und den baltischen Staaten. Rumänien lag auf Platz 3. Obwohl Indien bei der Erteilung am stärksten vertreten war, sind jedoch nur 8 Befragte, die als Einreisejahr 2000 oder 2001 angegeben haben, indische Staatsbürger (5,5%). Der Anteil der Personen aus Russland, Weißrussland und der Ukraine ist mit 36,6% dafür sehr hoch. Auch Rumänien ist mit 11,7% vertreten. Gemeinsam stellen diese bei der Green Card - Zusicherung führenden Länder(gruppen) mit 53,8 % über die Hälfte der 2001 und 2002 zugereisten Personen, die heute einen Titel nach § 19 AufenthG besitzen.

Abbildung 6.31: Einreisejahr bezogen auf derzeitigen Aufenthalt



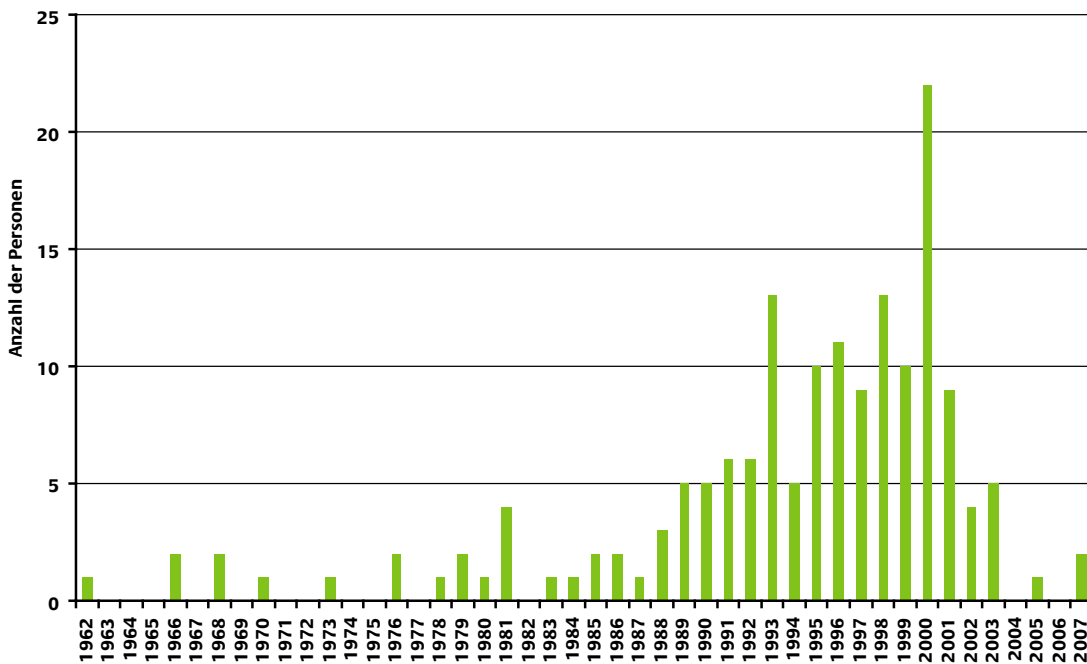
Mit dem Jahr 2005, dem ersten Jahr des neuen Zuwanderungsgesetzes, gab es einen erneuten Anstieg der Zuzugszahlen. 145 Personen, also gut 30 % der Hochqualifizierten, gaben an, erst ab dem 01.01.2005 zugezogen zu sein.

Nicht alle Personen sind dabei Neuzuwanderer. Insgesamt gaben 163 Personen an, schon einmal vor ihrem derzeitigen Aufenthalt eine mehr als dreimonatige Zeitspanne in Deutschland verbracht zu haben. Einen Überblick über die Ersteinreisejahre dieser Personen gibt Abbildung 6.32. Der Anteil dieser Personengruppe ist mit fast einem Drittel aller

¹¹ Durch zwei am 01.08.2000 in Kraft getretene Verordnungen, die auch als „Green Card - Regelung“ bekannt sind, wurde es Fachkräften der Informations- und Kommunikationstechnologie aus Staaten außerhalb des Europäischen Wirtschaftsraums ermöglicht, in Deutschland zu arbeiten. Die Aufenthalts- und Arbeitserlaubnisse wurden zunächst auf fünf Jahre befristet. Voraussetzung für die Erteilung einer Arbeitserlaubnis war der Abschluss einer Hoch- bzw. Fachhochschulausbildung mit Schwerpunkt auf dem Gebiet der Informations- und Kommunikationstechnologie oder der Nachweis einer Vereinbarung mit dem Arbeitgeber über ein Bruttojahresgehalt von mindestens 51.000 Euro. Die Beantragung einer Arbeitserlaubnis war bis zum 31.12.2004 möglich (Bundesministerium des Innern 2006: 77 ff).

Befragten sehr hoch, aber in den meisten Fällen erscheinen die Angaben konsistent. Es ist davon auszugehen, dass die Angaben bei Personen, die erklärten, vor dem Jahr 2000 eine Zeit in Deutschland verbracht zu haben, stimmen. Da diese, wenn sie schon seit diesem Einreisejahr ununterbrochen in Deutschland gewesen wären, i.d.R. bereits eine Niederlassungserlaubnis bzw. nach altem Recht eine unbefristete Aufenthaltserlaubnis erhalten hätten, wäre für sie die Beantragung eines Titels nach § 19 AufenthG überflüssig. Sie sind also mit hoher Wahrscheinlichkeit früher schon einmal in Deutschland gewesen und dann später nochmals eingereist. Dies trifft auf 120 Personen zu. Realistisch sind die Angaben vor allem bei Personen, die ein Studium oder Teile ihres Studiums in Deutschland absolviert haben (37 Personen), da es vor dem neuen Zuwanderungsgesetz keine Möglichkeit gab, im Anschluss an das Studium zur Suche eines Arbeitsplatzes in Deutschland zu bleiben. Bei Personen, bei denen zwischen derzeitigem Aufenthalt und früherem Aufenthalt weniger als fünf Jahre liegen und die zudem auch angegeben haben, unmittelbar vor ihrem Aufenthalt nicht in einem anderen Land berufstätig gewesen zu sein (39 Personen), könnte es allerdings sein, dass die Frage missverstanden wurde. Hier wäre es gut möglich, dass sich diese Personen ohne Unterbrechung in Deutschland aufgehalten haben und der Wechsel des Aufenthaltstitels als neuer Aufenthalt bewertet wurde.

Abbildung 6.32: Ersteinreisejahr von Personen, die zuvor schon einmal in Deutschland gelebt haben

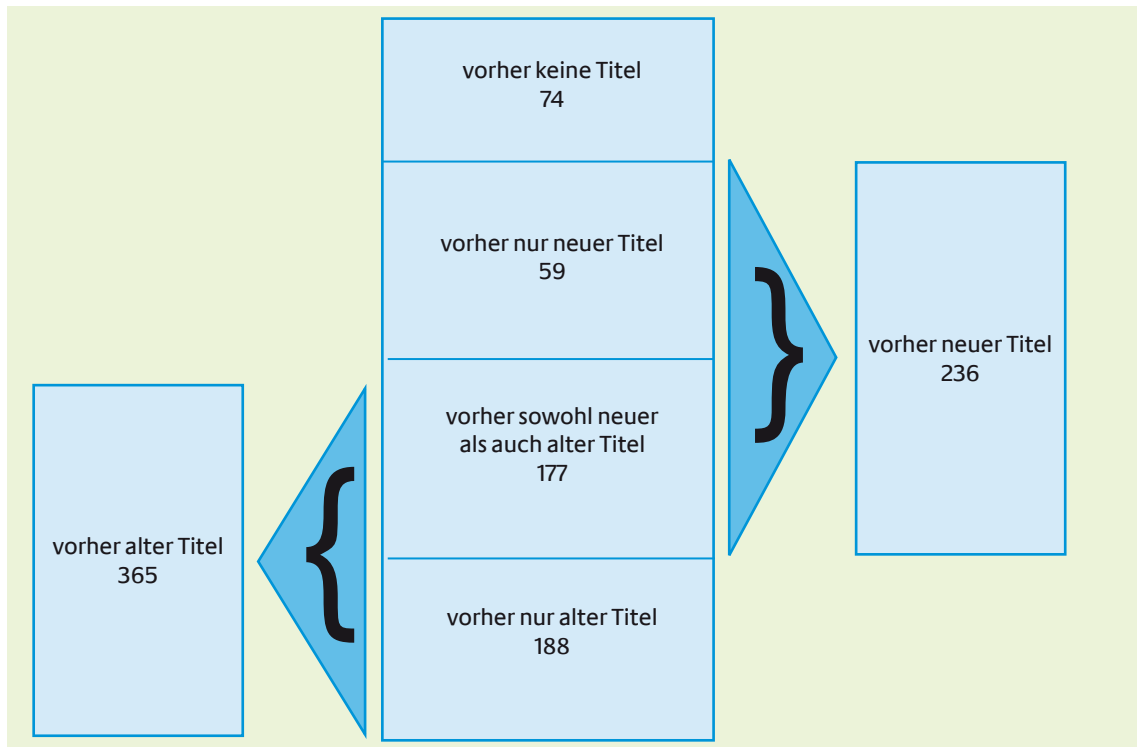


Bezüglich des Jahres, in dem der Titel nach § 19 AufenthG erteilt wurde, machten 472 Personen gültige Angaben. Mit einer Verteilung von 35,6% (2005), 34,3% (2006) und 30,1% (2007) sind die drei in Frage kommenden Jahre relativ gleichmäßig vertreten.

Die meisten Personen haben dabei vor dem Erhalt ihres Titels nach § 19 AufenthG bereits in Deutschland gelebt. Von 498 Personen mit gültigen Angaben erklärten insgesamt 424, vorher bereits einen anderen Aufenthaltstitel (nach dem alten oder neuen Recht) in Deutschland gehabt zu haben (85%, Abbildung 6.33). 74 Personen sind erstmalig mit dem Titel nach § 19 AufenthG nach Deutschland gekommen (15%). Von den Personen

mit zuvor anderem Titel gaben 59 an, vorher (ausschließlich) einen Titel nach dem neuen Aufenthaltsgesetz gehabt zu haben. Zusammen mit 177 Personen, die hintereinander zuvor sowohl einen alten als auch einen neuen Aufenthaltstitel besaßen, sind insgesamt 236 Hochqualifizierte von einem anderen Titel des neuen Zuwanderungsgesetzes auf den Titel nach § 19 AufenthG gewechselt. 188 Personen hatten zuvor nur einen Titel nach dem alten Ausländerrecht.

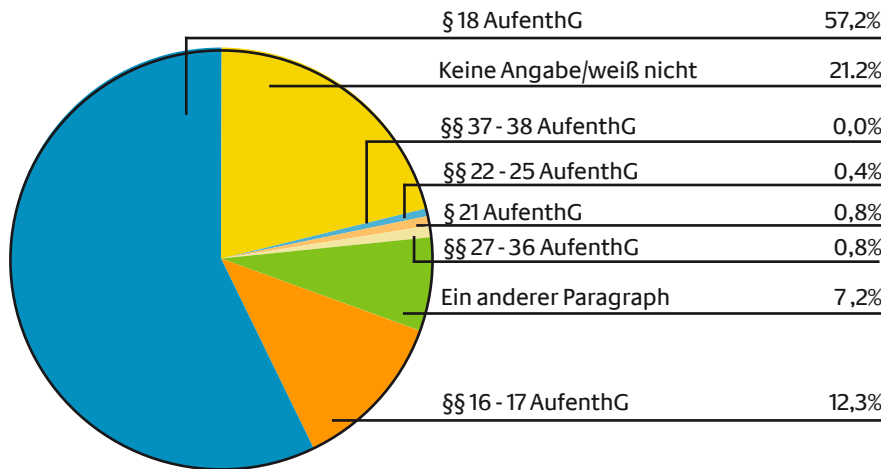
Abbildung 6.33: Vorherige Aufenthaltstitel



Interessant ist zu wissen, welchen Titel diejenigen Hochqualifizierten zuvor besaßen, die bereits einen Titel nach dem neuen Ausländerrecht innehatten. Von diesen 236 Personen hatten die meisten zuvor einen Titel nach § 18 AufenthG (allgemeine Beschäftigung). Mit 135 Personen stellt diese Gruppe über die Hälfte (57,2%, Abbildung 6.34). Mehrfach genannt wurden zudem Titel nach den §§ 16 und 17 AufenthG, die Titel zum Zweck der Ausbildung darstellen (z.B. Studium, Suche eines Arbeitsplatzes nach dem Studium). Insgesamt 29 Personen (12,3%) nannten diese Titel. Zusätzlich gaben neun Personen mit einem Titel nach § 18 AufenthG zusätzlich diese Paragraphen an, da sie (vermutlich) zunächst ihr Studium in Deutschland abgeschlossen, anschließend mit einem Titel nach § 18 AufenthG in Deutschland gearbeitet und erst danach einen Titel nach § 19 AufenthG erhalten haben. Andere Titel, die auf völkerrechtlichen, humanitären, politischen oder familiären Gründen basieren, spielten nur eine geringe Rolle. Allerdings gaben auch über 20% an, nicht zu wissen, wie ihr alter Aufenthaltstitel gelautet hat.

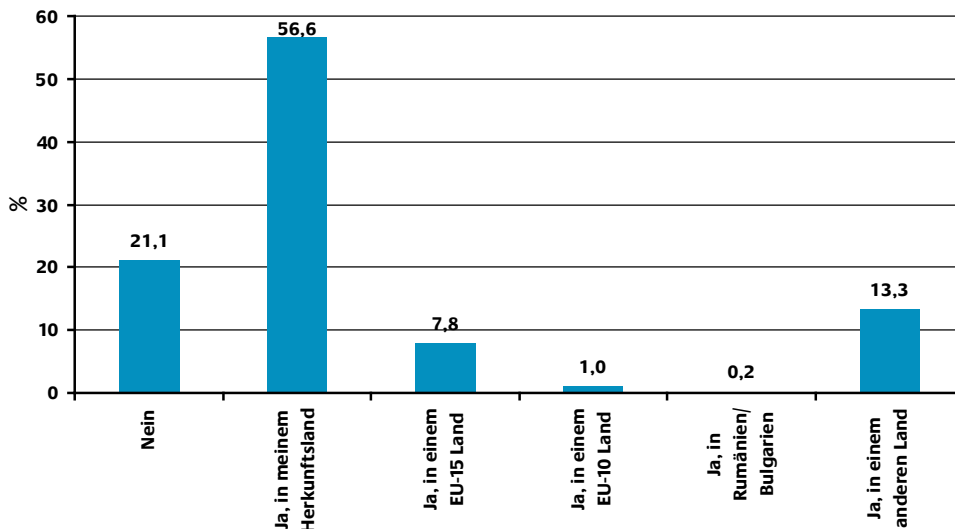
Abbildung 6.34: Hochqualifizierte mit vorherigem Aufenthaltstitel nach neuem Recht

Gesamt: 236 Personen



Da einige Hochqualifizierte ihr Studium hier abgeschlossen haben oder auch nach dem Studium im Herkunftsland nach Deutschland kamen, sind 21,1% der Hochqualifizierten vor dem Aufenthalt in Deutschland nicht berufstätig gewesen (103 von 488 gültigen Antworten, Abbildung 6.35). Der größte Teil antwortete auf die Frage nach vorheriger Berufstätigkeit jedoch mit „Ja, in meinem Herkunftsland“ (56,6%). Fast ein Viertel hat jedoch auch angegeben, vorher in einem anderen Land außer dem Herkunftsland tätig gewesen zu sein. Rumänien und Bulgarien wurden hierbei selten genannt, die anderen EU-10-Länder sind mit 1% ebenfalls nicht häufig vertreten. Dagegen haben 13,3% in einem anderen Land (außer EU und Herkunftsland) gearbeitet und 7,8% in einem EU-15-Land. Dieser Anteil passt zu den Ergebnissen der Frage, ob die Hochqualifizierten schon irgendwann einmal (nicht unbedingt unmittelbar vor ihrem Aufenthalt in Deutschland) in einem anderen Land außer dem Herkunftsland gearbeitet haben. Diese Frage beantworteten gut 30% der Hochqualifizierten (154 Personen) mit „ja“.

Abbildung 6.35: Vorherige Berufstätigkeit in anderen Ländern in %



6.5 Bleibeabsichten

Mehr noch als die Frage danach, ob die Hochqualifizierten zuvor schon in anderen Ländern gearbeitet haben, ist von Bedeutung, ob sie auch in Zukunft vorhaben, in anderen Ländern zu arbeiten oder ob sie planen, in Deutschland zu bleiben.

Bezüglich der Zukunftsplanung wurden vier Alternativen zur Auswahl gestellt. Die Befragten sollten einstufen, ob sie planen, für immer, langfristig (länger als 10 Jahre), mittelfristig (5-10 Jahre) oder kurzfristig (bis 5 Jahre) in Deutschland zu bleiben. Das Ergebnis zeigt Abbildung 6.36.

Hochqualifizierte sind im Allgemeinen sehr mobil und in vielen Ländern gefragt. Da sowohl im wissenschaftlichen Bereich als auch im Bereich transnationaler Unternehmen ein Austausch über Grenzen hinweg zum wesentlichen Bestandteil des Arbeitsalltags zählt und ein Auslandsaufenthalt oft wesentlicher Bestandteil der beruflichen Laufbahn ist, wäre nicht überraschend, wenn die Bleibeabsichten dieser Personen nicht von Dauer wären (vgl. Guth 2007). Die Ergebnisse der Befragung zeigen allerdings, dass die meisten Hochqualifizierten einen langfristigen Aufenthalt planen. Von 424 Personen, die gültige Angaben hierzu machten, stuften 37% ihre Bleibeabsichten als „langfristig“ ein, weitere 31,6% gaben sogar an, für immer in Deutschland bleiben zu wollen. Somit richten sich über zwei Drittel darauf ein, mehr als zehn Jahre in Deutschland zu verbringen. Weitere 15,6% planen einen mittelfristigen Aufenthalt zwischen fünf und zehn Jahren. Nur 15,8% gaben an, für einen Zeitraum unter fünf Jahren in Deutschland bleiben zu wollen.

Abbildung 6.36: Geplante Länge des Aufenthalts in Deutschland

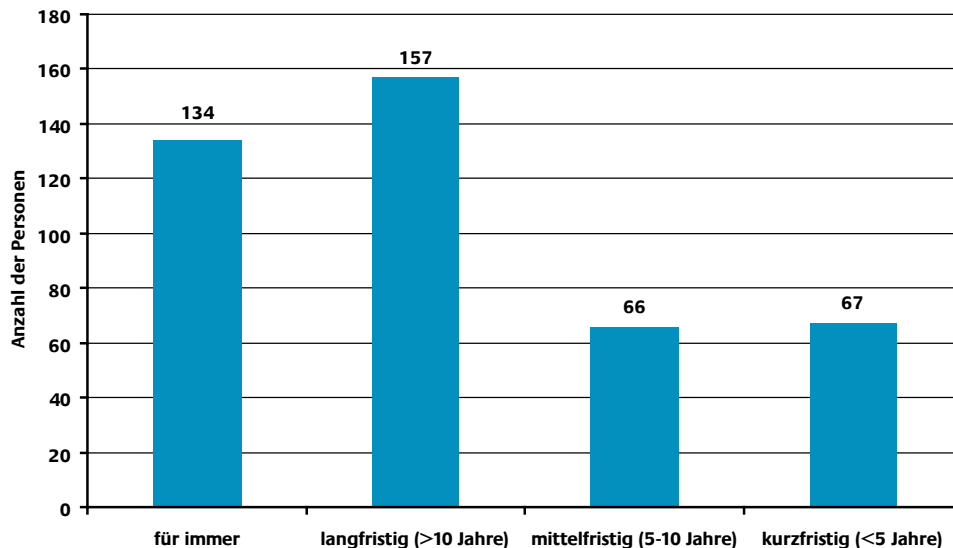
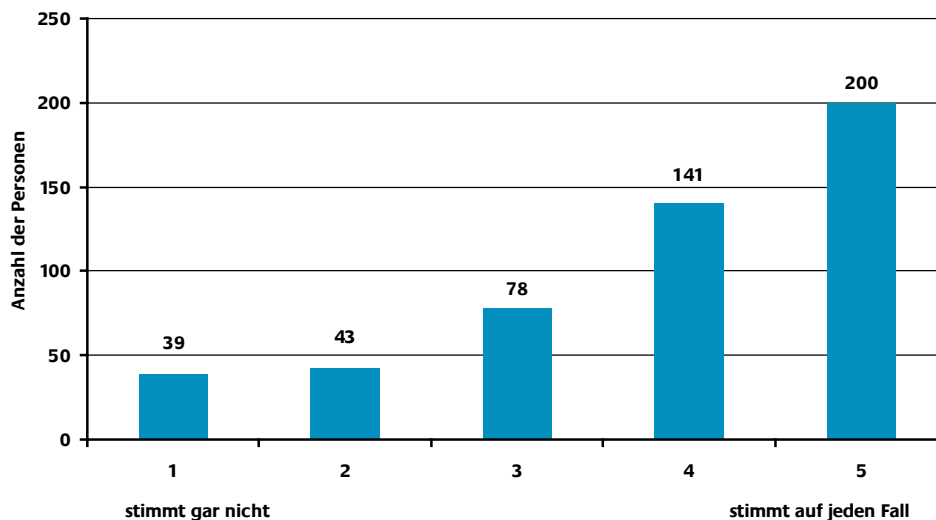


Abbildung 6.37: Hochqualifizierte, für die ein langfristiger Aufenthalt vorstellbar ist



Entsprechend der hohen Anzahl von Personen, die langfristig in Deutschland bleiben möchten, stuften auch viele die Aussage „Ich kann mir vorstellen, für immer in Deutschland zu bleiben“ hoch ein (Abbildung 6.37). Bei einer Skala von 1 („stimmt gar nicht“) bis 5 („stimmt auf jeden Fall“) resultierte bei 501 gültigen Antworten ein Mittelwert von 3,8. Mit 341 Personen stimmten über zwei Drittel dieser Aussage mit vier bzw. fünf Punkten zu. Nur 7,8 % (39 Personen) können es sich gar nicht vorstellen, für immer in Deutschland zu bleiben.

Bei denjenigen Personen, die ohnehin einen langfristigen Aufenthalt planen, liegt nahe, dass sie sich einen Aufenthalt für immer vorstellen können. In der Gruppe derjenigen, die derzeit noch einen kurz- bzw. mittelfristigen Aufenthalt planen, ist deren Anteil geringer. Es gibt jedoch auch in diesen Gruppen Personen, die zwar (zunächst) nicht planen, langfristig zu bleiben, die sich aber durchaus vorstellen können, für immer in Deutschland zu bleiben und die die obige Aussage mit vier oder fünf Punkten bewerten. Bei denjenigen, die zunächst einen Aufenthalt unter fünf Jahren planen, beträgt dieser Anteil 21 %, bei denjenigen, die einen mittelfristigen Aufenthalt planen, beträgt er immerhin schon 41,5 %.

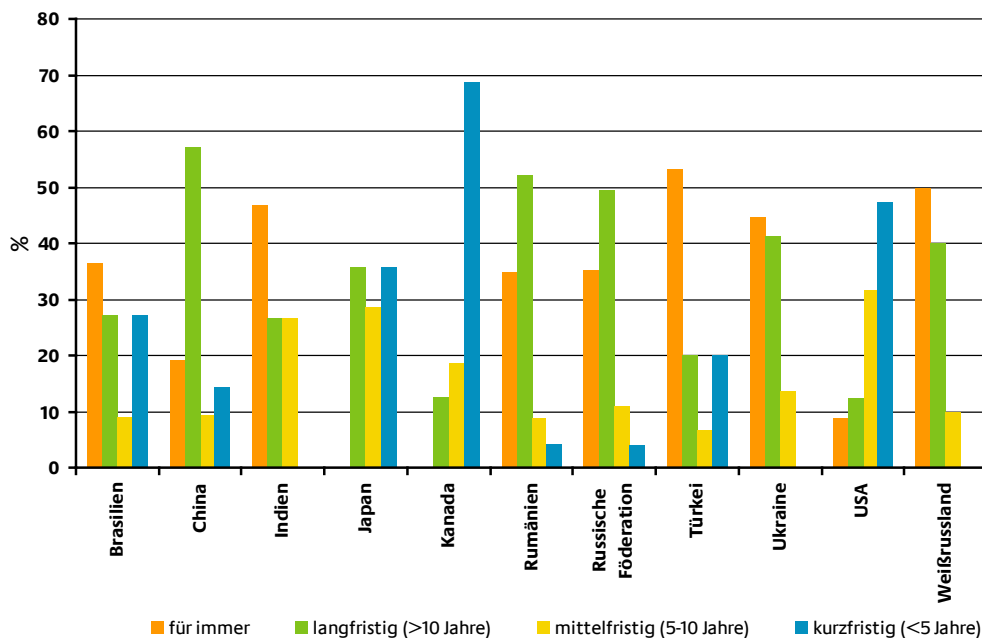
Differenziert man danach, wann der Zeitpunkt der Einreise bezogen auf den derzeitigen Aufenthalt war, ist erkennbar, dass bei den erst in den letzten drei Jahren vor der Befragung (2005-2007) zugezogenen Personen der Anteil derjenigen, die sich (noch) nicht oder kaum vorstellen können, für immer in Deutschland zu bleiben, relativ hoch ist. So bewerteten 22,2 % (Zuzug 2005), 36,4 % (Zuzug 2006) bzw. 30,2 % (Zuzug 2007) die obige Aussage mit nur ein oder zwei Punkten. Allerdings ist die Bewertung mit vier oder fünf Punkten immer noch deutlich stärker vertreten und liegt für alle Einreisejahre über 50 %, mit Ausnahme des Jahres 2007 (44,2 %).

Wie lange die Befragten in Deutschland bleiben wollen, hängt auch von den Wünschen und Plänen der Familienangehörigen sowie von der Erwerbssituation ab. So gaben 62,5 % der Hochqualifizierten an, ihre Aufenthaltspläne abhängig vom beruflichen Erfolg zu gestalten. Die Wünsche der Familienangehörigen spielten für 38 % eine Rolle. Betrachtet man allerdings nur diejenigen Personen, die einen (Ehe-)Partner/eine (Ehe-)Partnerin

haben, steigt der Anteil auf 44,4%. Es zeigt sich somit, dass berufliche und familiäre Gründe entscheidenden Einfluss haben, aber nicht die einzigen Kriterien für die Länge des geplanten Aufenthalts sind.

Da sich - wie dargestellt - die Altersstrukturen, die Zugehörigkeiten zu den Berufsgruppen und die Einkommenshöhen der einzelnen Nationalitäten teilweise stark voneinander unterscheiden, liegt nahe, dass auch Unterschiede in den Bleibeabsichten vorliegen. Daher wurden die Bleibeabsichten der Staatsangehörigen der elf Länder mit dem höchsten Rücklauf bei der Befragung noch einmal einzeln betrachtet. Einen Überblick über die unterschiedlichen Bleibeabsichten gibt Abbildung 6.38.

Abbildung 6.38: Bleibeabsichten nach ausgewählten Staatsangehörigkeiten



Zu erkennen sind drei verschiedene Verteilungsmuster. Bei den Personen aus den USA und Kanada erklärt eine große Mehrheit (78,9% bzw. 87,5%), nur kurzfristig bzw. mittelfristig in Deutschland bleiben zu wollen. Umgekehrtes gilt dagegen für Personen aus den östlichen Ländern. Bei Personen aus den osteuropäischen Ländern (russische, weißrussische, ukrainische oder rumänische Staatsangehörige) liegt der Anteil derjenigen, die langfristig oder für immer in Deutschland bleiben wollen, zwischen 84,8% (Russische Föderation) und 90% (Weißrussland). Ähnliches gilt auch für die Türkei, für China und für Indien. Personen mit diesen Staatsangehörigkeiten planen zu 73,3% (Türkei und Indien) bzw. 76,2% (China) einen Aufenthalt von mehr als zehn Jahren oder für immer. Bei Personen aus Brasilien bzw. Japan ist die Verteilung etwas gleichmäßiger. Bei Brasilianern überwiegt dabei der Anteil derjenigen, die planen, länger oder für immer zu bleiben (63,6%), während bei den Japanern der Anteil derjenigen höher ist, die einen kurz- oder mittelfristigen Aufenthalt planen (64,3%).

Es ist somit festzuhalten, dass die Absicht, langfristig in Deutschland zu bleiben, sich zwischen den Nationalitäten stark unterscheidet. Abgesehen von den USA und Kanada richtet sich jedoch ein Großteil der Hochqualifizierten darauf ein, langfristig oder für immer in Deutschland zu bleiben. 26,5 % der Hochqualifizierten haben allerdings auch angegeben, dass sie auch noch in weiteren Ländern außer Deutschland und dem Herkunftsland arbeiten möchten.

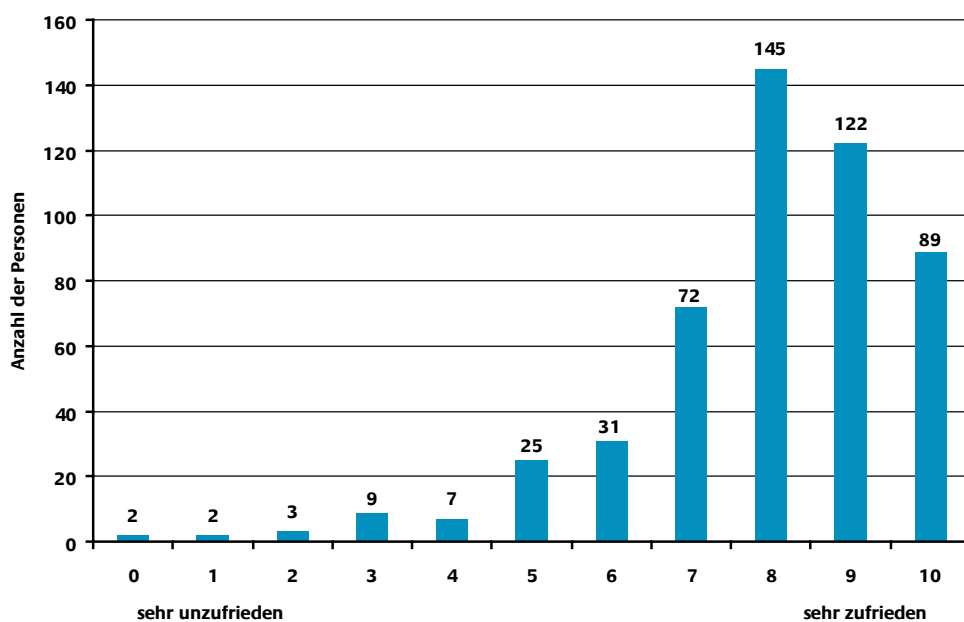
Diese Ergebnisse werden auch durch eine aktuelle Auswertung der Hochqualifizierten mit Stand 31.03.2009 bestätigt. Demnach sind von den zum Stand 31.06.2007 im AZR registrierten Hochqualifizierten (Basis für die Befragung) bis Ende März 2009 insgesamt 17 Personen als „ins Ausland verzogen“ erfasst. Von diesen kamen zehn (und somit über die Hälfte) aus den Vereinigten Staaten von Amerika.

Bestehende Bleibeabsichten bedeuten allerdings nicht, dass keine Kontakte mehr in das Herkunftsland bestehen. Einige Hochqualifizierte sind gleichzeitig noch im Herkunftsland unternehmerisch tätig (s. Kapitel 6.2.5). Zudem haben sie oft noch Verbindungen zu Kolleginnen und Kollegen im Herkunftsland, mit denen sie sich fachlich austauschen. 197 Personen (38,6 %) gaben an, einen solchen Austausch zu pflegen. Noch höher ist der Anteil derjenigen, die angaben, berufliche Kontakte in andere Länder außer dem Herkunftsland zu haben: Mit 240 Personen hat fast die Hälfte der Hochqualifizierten Kontakte in weitere Länder (47,1%). Dies ist insofern nicht überraschend, als dass besonders im wissenschaftlichen Bereich ein solcher Austausch grundlegend für die eigene Forschungsarbeit ist.

6.6 Zufriedenheit mit dem Leben in Deutschland

Die generelle Zufriedenheit mit dem Leben in Deutschland ist, wie aus den obigen Ergebnissen bereits gefolgert werden kann, sehr hoch (Abbildung 7.1).

Abbildung 7.1: Zufriedenheit mit dem Leben in Deutschland



Von 507 Personen vergaben über 70 % zwischen sieben und zehn Punkte bei der Frage nach der Zufriedenheit mit dem Leben in Deutschland. Fünf oder mehr Punkte wurden sogar von 95,5 % der Hochqualifizierten vergeben. Somit gibt es nur einen geringen Anteil von 4,5 % der Hochqualifizierten, die weniger zufrieden sind (23 Personen mit null bis vier Punkten). Hierbei lassen sich keine einzelnen Nationalitäten festmachen, die generell unzufrieden sind; die Verteilung der weniger zufriedenen Personen ist über verschiedene Herkunftsländer gestreut.

Entsprechend der allgemeinen Zufriedenheit haben auch viele Befragte angegeben, anderen empfehlen zu können, nach Deutschland zu kommen. Nur 8,5 % gaben an, der Aussage „Ich kann anderen empfehlen, nach Deutschland zu kommen“ nicht zuzustimmen (ein oder zwei Punkte von insgesamt fünf). Dagegen stimmten über 70 % dieser Aussage mit vier oder fünf Punkten zu.

6.7 Anmerkungen und Ergänzungen der Befragten

Insgesamt 69 Hochqualifizierte nutzten die Möglichkeit, am Ende des Fragebogens Anmerkungen und Kommentare hinzuzufügen. Auf diejenigen Themen, die sehr häufig angesprochen wurden, wird im Folgenden eingegangen.

Ein zentrales Thema der Anmerkungen waren Schwierigkeiten mit Behörden und der Erteilung des Aufenthaltstitels. Es äußerten sich zwar drei Personen positiv über die zuständigen Behörden, bei denen sie freundlich empfangen wurden. Andererseits gaben acht Personen an, dass sie bei den Behörden nicht freundlich empfangen worden sind bzw. die Niederlassungserlaubnis nur unter Schwierigkeiten erhalten hätten und die Qualifikation (sogar bei Universitätsprofessoren) in Frage gestellt wurde.

Dass es bei den Formalitäten Verbesserungspotenzial gibt, zeigt auch die Einschätzung der Befragten bei der zu bewertenden Aussage, dass die Einwanderung unkompliziert war und die Formalitäten schnell erledigt waren. Von 491 Personen konnte ein Drittel der Personen dieser Aussage nicht oder wenig zustimmen (ein oder zwei von maximal fünf Punkten). Etwa 42 % vergaben zwar vier oder fünf Punkte und konnten der Aussage somit sehr wohl zustimmen, allerdings fallen hierunter auch viele Personen, die in Niederlassungen ausländischer Firmen arbeiten und die bei ihrer Einreise entsprechend unterstützt wurden.

Unzufrieden waren einige Befragte auch mit den Möglichkeiten für Familienangehörige, nach Deutschland zu kommen. Während für Ehepartner und Kinder ein Zuzug möglich ist, ist es für die Eltern bzw. Schwiegereltern nicht möglich, länger als drei Monate in Deutschland zu bleiben. In Einzelfällen wurde auch von Diskriminierung berichtet (z.B. Verhaftung durch die Polizei aufgrund der Tatsache, dass die Personen Ausländer sind, unfaire Behandlung in Behörden oder bei Ärzten). Solche Einzelfälle haben zwar nur Beispielcharakter, zeigen jedoch, welche Schwierigkeiten Hochqualifizierte bei der Integration in Deutschland haben können.

Insgesamt sechs Personen haben bemerkt, dass die Einkommen der Hochqualifizierten im Vergleich zu anderen Ländern zu niedrig bzw. die Steuern zu hoch seien. Weitere Kritikpunkte waren schlechte Kinderbetreuungsmöglichkeiten für Kinder unter drei Jahren sowie Schwierigkeiten des Ehepartners, eine Stelle in Deutschland zu finden (vier Personen).

Viele Hochqualifizierte haben allerdings auch erklärt, dass sie sich in Deutschland sehr wohl fühlen. Neun Personen lobten die Toleranz, das Klima, den Frieden und die Möglichkeiten, die Deutschland bietet. Für vier Personen war insbesondere die unbefristete Niederlassungserlaubnis ein Kernpunkt, den sie extra positiv hervorhoben. Zudem gaben weitere sechs Personen an, dass sie inzwischen die deutsche Staatsbürgerschaft haben, zwei weitere bekundeten Interesse an einer Einbürgerung.

Von einigen Hochqualifizierten kamen konkrete Anregungen, was in Deutschland verbessert werden sollte. Neben dem Wunsch, dass Formalitäten vereinfacht werden sollen, gehört hierzu auch der Vorschlag, dass sich Deutschland internationaler ausrichten solle (z.B. durch mehr Informationen in englischer Sprache, englischsprachige Fernsehsender) und mehr Werbung für Deutschland als Aufnahmeland gemacht werden müsse. In eine ähnliche Richtung geht der Vorschlag, dass in den Medien mehr über die Möglichkeiten und die positiven Integrationserfolge von Migranten berichtet werden solle und nicht nur über die Beispiele schlechter Integration.

Es ist somit festzuhalten, dass neben den positiven Aspekten wie der sofortigen Niederlassungserlaubnis für Hochqualifizierte und den bereits vorhandenen Möglichkeiten in Deutschland noch Verbesserungspotenzial besteht, besonders was die positive Darstellung von Deutschland als Aufnahmeland für Hochqualifizierte betrifft. So stellt auch einer der Befragten fest, dass letztlich Deutschland der Verlierer sein wird, wenn die Bedingungen für Hochqualifizierte schlecht sind, da die Hochqualifizierten selbst immer in ein anderes Land gehen können.

7. Zusammenfassung und Schlussfolgerungen

Durch die Auswertung der Fragebögen konnten zahlreiche neue Erkenntnisse über die soziodemographischen Merkmale, die Familienstruktur, die ökonomische Situation, berufliche Aspekte sowie Zuwanderungsmotive und Bleibeabsichten von hochqualifizierten Zuwanderern in Deutschland gewonnen werden.

Die Variablen Alter, Geschlecht und Staatsangehörigkeit konnten sowohl für die Grundgesamtheit (alle im AZR registrierten Hochqualifizierten, für die gültige Adressen ermittelbar waren) als auch für die Befragten (alle Personen, die geantwortet haben) analysiert werden. Es stellte sich heraus, dass die Ausprägungen der Merkmale „Alter“ und „Geschlecht“ bei beiden Gruppen ähnlich verteilt waren. Hochqualifizierte Zuwanderer sind

im Durchschnitt etwa 40 Jahre alt, eine Dreiviertelmehrheit wandert im Alter zwischen 30 und 45 Jahren zu. Dies entspricht den gängigen Migrationsmustern, da Zuwanderer im Durchschnitt jünger sind als die Gesamtbevölkerung. Der Frauenanteil ist mit rund 17% sehr viel geringer als der Männeranteil mit rund 83%. Dies weicht stark von der Zuwanderung insgesamt (alle Migrationsarten) ab, bei der der Frauenanteil 48,7% beträgt (Bundesministerium des Innern 2008: 178). Da jedoch Frauen in hochrangigen Positionen, wie sie für den Erhalt der Niederlassungserlaubnis nach § 19 AufenthG gefordert werden, unterdurchschnittlich vertreten sind, überrascht der hohe Anteil der männlichen Zuwanderer nicht.

Große Unterschiede zwischen Grundgesamtheit und Befragten zeigten sich bei der **Staatsangehörigkeit**. Die größte Gruppe der Hochqualifizierten insgesamt stellen die Zuwanderer aus den Vereinigten Staaten, gefolgt von der Russischen Föderation. Im Rücklauf der Fragebögen tauschten diese beiden Länder die Plätze. Insgesamt kamen aus den osteuropäischen Ländern (Russische Föderation, Ukraine, Rumänien) überproportional viele Antworten zurück, während die USA, China und die Türkei geringe Rücklaufquoten aufwiesen. Im Laufe der Auswertungen wurde deutlich, dass die jeweiligen Länder sich durch unterschiedliche Personengruppen und Migrationsmotive auszeichnen, was eine Erklärung für die Unterschiede bei der Rücklaufquote sein kann. Aus den USA sind über 50% im Bereich „Geschäftsleiter, Geschäftsbereichsleiter oder Fachbereichsleiter in großen Unternehmen“ (ISCO 12) tätig und kommen somit als Spezialisten und leitende Angestellte (§ 19 Abs. 2 Nr. 3 AufenthG) mit einem entsprechend hohen Gehalt nach Deutschland. Sie sind zudem älter als der Durchschnitt der Befragten und planen in fast 80% der Fälle, nur kurz- oder mittelfristig in Deutschland zu bleiben.

Dagegen kommen aus der Russischen Föderation und anderen osteuropäischen Ländern überwiegend Physiker, Mathematiker, Ingenieurwissenschaftler, Chemiker, Informatiker, Architekten, Biowissenschaftler und Mediziner (ISCO 21 und 22). Die Zahl der wissenschaftlich Tätigen ist somit bedeutend höher; Personen aus diesen Ländern sind auch verstärkt in vergleichsweise niedrigeren Einkommenskategorien vertreten, haben aber die Absicht, langfristig oder für immer in Deutschland zu bleiben: Bei Personen mit russischer, weißrussischer, ukrainischer oder rumänischer Staatsangehörigkeit liegt der Anteil derjenigen, die langfristig oder für immer in Deutschland bleiben wollen, zwischen 84,8% (Russische Föderation) und 90% (Weißrussland). Es ist denkbar, dass die Motivation, einen Fragebogen zur Zuwanderung auszufüllen, aufgrund des wissenschaftlichen Interesses und der langfristigen Bleibeabsichten größer ist als bei Personen aus den USA, die oft von vornherein nur einen befristeten Aufenthalt planen.

Bei Zuwanderern aus China ist der Anteil der Naturwissenschaftler geringer, aber dennoch mit 56% relativ hoch. Auch planen Personen mit chinesischer bzw. türkischer Staatsangehörigkeit zu 76,2% bzw. 73,3% einen Aufenthalt von mehr als zehn Jahren. Die Rücklaufquoten sind dennoch unterdurchschnittlich. Hier könnte es allerdings auch sein, dass die Sprachprobleme eine größere Rolle spielen und einige Personen nicht genügend Kenntnisse in Deutsch bzw. Englisch besaßen, um den Fragebogen auszufüllen.

Insgesamt zeigte der hohe Rücklauf des in englischer und deutscher Sprache verschickten Fragebogens aber zusammen mit Informationen über die anderen Sprachkenntnisse, dass wenig Probleme bei der Verständigung auftreten. Neben dem allgemein hohen **Bildungsniveau** (98 % haben ein Hochschulstudium absolviert) beherrschen die Hochqualifizierten im Durchschnitt 2,8 **Sprachen** mindestens „gut“ und haben Kenntnisse in durchschnittlich 3,8 Sprachen. Englisch- und Deutschkenntnisse sind dabei besonders häufig vertreten. Fast 95 % haben mindestens „gute“ Englischkenntnisse, über 60 % haben mindestens „gute“ Deutschkenntnisse. Die deutsche Sprache wird dabei umso besser beherrscht, je länger die Personen schon in Deutschland sind. Bei den neu zugewanderten Befragten, die seit vier oder weniger Jahren in Deutschland sind, haben allerdings über die Hälfte keine oder nur geringe Deutschkenntnisse, was eine gelungene Integration (auch der Familienangehörigen) erschweren dürfte. Da Hochqualifizierte keine Deutschkenntnisse bei der Einreise nachweisen müssen und auch nicht verpflichtet sind, einen Deutsch- oder Integrationskurs zu besuchen, werden diese Defizite auch nicht notwendigerweise behoben. Während mangelnde Deutschkenntnisse die Integration erschweren können, sind **Deutschkenntnisse im Berufsleben** für die meisten Hochqualifizierten nicht entscheidend. Nur etwa die Hälfte benötigt gute oder sehr gute Deutschkenntnisse zur Ausübung des Berufes. Eine negative Differenz zwischen den vorhandenen und benötigten Deutschkenntnissen wurde nur von 9 % angegeben, und dabei handelt es sich überwiegend um geringe Abweichungen. Da ein Arbeitsplatzangebot Grundvoraussetzung für die Erteilung des Aufenthaltstitels ist und die sprachlichen Voraussetzungen i.d.R. vor der Arbeitsplatzzusage geklärt werden, überrascht dieses Ergebnis nicht.

Ebenso wenig erstaunt daher auch, dass fast 93 % der Hochqualifizierten die Frage nach der **beruflichen Tätigkeit** mit „bezahlte Vollzeittätigkeit“ beantworteten. Weitere 3,6 % sind teilzeitbeschäftigt, nur zwei Personen gaben an, arbeitslos zu sein. Über zwei Drittel der beschäftigten Hochqualifizierten stuften sich in die **Berufsgruppen** ISCO-21 („Physiker, Mathematiker, Ingenieurwissenschaftler, Chemiker, Informatiker, Architekten“, 44,5 %) und ISCO-12 („Geschäftsleiter, Geschäftsbereichsleiter oder Fachbereichsleiter in großen Unternehmen“, 23,2 %) ein. Auf den Rängen drei und vier liegen „Biowissenschaftler und Mediziner“ (9,6 %) bzw. „Wissenschaftliche Lehrkräfte“ (4,7 %). Bei den Unternehmen, bei denen die Hochqualifizierten beschäftigt sind, handelt es sich in einem Drittel der Fälle um solche, die in der **Branche** „Forschung und Entwicklung“ tätig sind. Die **Unternehmen** sind dabei zu 70 % große Unternehmen, die mehr als 250 Beschäftigte haben. Da gerade große Unternehmen oft international operieren, liegt es auf der Hand, dass sie auch verstärkt Fachkräfte auf dem internationalen Arbeitsmarkt rekrutieren. Bei den Unternehmen handelt es sich zudem nicht nur um deutsche, sondern - in über einem Viertel der Fälle - auch um Niederlassungen ausländischer Unternehmen. Da gerade im wissenschaftlichen und forschenden Bereich internationale Kontakte ohnehin von hoher Bedeutung sind, gaben auch fast 40 % der Befragten an, überwiegend mit internationalen Kollegen zusammenzuarbeiten. Mit deutschen Kollegen arbeiten über 50 % zusammen, überwiegend mit den Kollegen der eigenen Nationalität hingegen kaum jemand.

Das vieldiskutierte Problem der Anerkennung von Abschlüssen stellt sich für Hochqualifizierte auch nicht. Nur sechs Personen gaben an, dass sie aufgrund von fehlender Anerkennung in der **Berufswahl eingeschränkt** seien. Allerdings muss dies vor dem Hin-

tergrund gesehen werden, dass ein Arbeitsplatzangebot für die Erteilung des Titels nach § 19 AufenthG notwendigerweise vorliegen muss, so dass diese Einschränkung ggf. eher potenzielle Hochqualifizierte betreffen könnte, die aufgrund fehlender Anerkennung keinen Arbeitsplatz gefunden haben und daher auch nicht nach § 19 AufenthG einreisen konnten.

Der Arbeitgeber spielt hinsichtlich der Beschäftigung von Hochqualifizierten nicht nur bei ausländischen Niederlassungen eine große Rolle, sondern auch bei den deutschen Unternehmen. In 155 Fällen (Mehrfachantworten waren allerdings möglich) wurde die „Kontaktaufnahme durch den Arbeitgeber“ als ausschlaggebend für das **Finden des Arbeitsplatzes** bezeichnet. „Berufliche Kontakte bzw. Kollegen in Deutschland“ folgen mit 135 Nennungen, auch Stellenanzeigen im Internet und Initiativbewerbungen beim Arbeitgeber zeigten Erfolg (87 bzw. 70 Nennungen). Weniger Kontakte erfolgten über den „klassischen“ Weg der Zeitungsanzeige. Hier wird deutlich, dass soziale Vernetzungen und gezielte Suche durch den Arbeitgeber eher zu Erfolg führen als herkömmliche Anzeigen.

Zur **Art des Aufenthaltstitels nach § 19 AufenthG** (Titel als Wissenschaftler mit besonderen fachlichen Kenntnissen, als Lehrperson mit herausragender Funktion oder als Spezialist bzw. leitender Angestellter mit einem Einkommen von über 85.500 Euro) wurden in vielen Fällen keine Angaben bzw. zu allgemein gehaltene Angaben gemacht. Von den 173 Personen mit einer Zuordnung zu einer dieser Gruppen gehörten etwa die Hälfte zu den Wissenschaftlern; knapp 9% zählten zu den Lehrpersonen und rund 41% stufen sich als Spezialisten und leitende Angestellte ein. Diese Einteilung passt zu der Einkommenssituation, da rund 40,3% der Hochqualifizierten ein **Einkommen** über 85.000 Euro im Jahr aufweisen. Fast 60% haben jedoch auch ein geringeres Einkommen, was die in der Presse weit verbreitete Auffassung, dass nur Personen mit extrem hohem Einkommen als Hochqualifizierte nach Deutschland einreisen können, widerlegt. Da für Wissenschaftler und Lehrpersonen keine Gehaltsgrenze gilt und auch Spezialisten und leitende Angestellte nach tiefergehender Prüfung auch mit Einkommen unterhalb dieser Grenze zu den Hochqualifizierten zählen können, haben über 50% ein Bruttoeinkommen zwischen 35.000 und 85.000 Euro im Monat. Die zuletzt durch das Arbeitsmigrationssteuerungsgesetz gesenkte Einkommensgrenze ist somit nur für einen Teil der Hochqualifizierten überhaupt relevant, kann aber durchaus Signalwirkung haben und neue Hochqualifizierte nach Deutschland locken. Zu den Personen in der höchsten Einkommensklasse zählen vor allem Zuwanderer aus den USA und Kanada, was aufgrund der hohen Zahl an Spezialisten und leitenden Angestellten nicht verwundert. Andere Länder sind unterdurchschnittlich repräsentiert (z.B. Russische Föderation, Ukraine, Rumänien und China), wobei gerade aus diesen Ländern vorrangig Wissenschaftler und Lehrpersonen kommen, die i.d.R., beispielsweise an Hochschulen, weniger verdienen als Personen im Managementbereich. Generell sind die Hochqualifizierten aber über alle Einkommensklassen hinweg sowohl mit ihrem Einkommen als auch mit der beruflichen Situation insgesamt sehr zufrieden.

Für viele Hochqualifizierte ist nicht nur ihre eigene Situation wichtig, sondern auch die der **(Ehe-) Partner/(Ehe-)Partnerinnen bzw. Kinder**. Über drei Viertel der Hochqualifizierten sind verheiratet, die meisten davon mit einem Partner/einer Partnerin aus dem Herkunftsland. Über zwei Drittel haben Kinder, wobei die meisten ein oder zwei Kinder haben. Aufgrund der Altersstruktur der Befragten ist aber damit zu rechnen, dass die Familienpla-

nung bei vielen noch nicht abgeschlossen ist. Da das Durchschnittsalter der Hochqualifizierten unter 40 Jahren liegt, sind über 75 % der Kinder im Vorschul- bzw. Schulalter. Bezogen auf die Einschätzung von deren Chancen bezüglich der Ausbildung und des Arbeitsmarktes stufen über 70 % der Hochqualifizierten diese als „gut“ oder „sehr gut“ ein. Schwierigkeiten sehen die Befragten allerdings bezüglich der Beschäftigungsmöglichkeiten des (Ehe-)Partners/der (Ehe-)Partnerin: Hier bewertet fast die Hälfte der Hochqualifizierten diese mit „schlecht“ oder „sehr schlecht“. Auch in den Anmerkungen im freien Eingabefeld wurde häufig über Probleme bei der Arbeitsplatzsuche für Ehepartner bzw. Ehepartnerinnen berichtet, die keinen Arbeitsplatz finden können. Hier bietet sich eine Möglichkeit, Deutschland attraktiver für Hochqualifizierte zu gestalten, indem auf Vermittlung von Arbeitsplätzen für die Ehepartner/Ehepartnerinnen mehr Wert gelegt wird und ggf. spezielle Beratungsangebote geschaffen werden, wie das in anderen Ländern bereits üblich ist.

So bemerkte auch Prof. Dr. Jutta Allmendinger, Präsidentin des Wissenschaftszentrums Berlin für Sozialforschung, auf der Konferenz „Wissenswelten verbinden. Deutsche Außenpolitik für mehr Bildung, Wissenschaft und Forschung“, die am 19.-20.01.2009 im Auswärtigen Amt in Berlin stattfand: „Immer wieder treffe ich auf Menschen, die aus dem Ausland zurückkommen und sagen: ‚Puh, da wurden wir vielleicht freundlich empfangen. Wir wurden nach den Bedürfnissen unserer Familien gefragt, danach, welche Angebote wir für unsere Kinder brauchen und ob der Partner Unterstützung bei der Suche nach einem Job benötigt. Wir wurden eingeladen und schnell integriert.‘ In Deutschland dagegen haben Ankömmlinge häufig eine dauernde Holschuld. Eine Holschuld nach Informationen, eine Holschuld nach Einladungen, eine Holschuld auch nach Freundlichkeit. Wir brauchen das Prinzip der offenen Türen, des Respekts und der Anerkennung. Wir brauchen das nicht nur für die etablierten Forscherinnen und Forscher, sondern insbesondere für die jungen Leute, die hierher kommen, um zu studieren, und von denen wir ja viele auch halten möchten. Uns muss auch bewusst sein, dass alle ausländischen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler Botschafter für einen attraktiven Wissenschaftsstandort Deutschland sind. Und Attraktivität meint mehr als nur wissenschaftliche Exzellenz.“ (Auswärtiges Amt 2009: 65)

Da die berufliche Perspektive und die generellen ökonomischen Bedingungen wichtige **Gründe sind, das Herkunftsland zu verlassen und nach Deutschland zuzuwandern**, sind attraktive Arbeitsplatzangebote generell von großem Interesse für die Hochqualifizierten. Ökonomische Faktoren spielen generell eine größere Rolle als soziale oder politische; im Vordergrund der Pull-Faktoren stehen eindeutig der Arbeitsplatz, die Karriereplanung und das Einkommen. Die Bedeutung dieser Faktoren hat sich im Zeitablauf auch nicht geändert. Allerdings ist ein Großteil der Hochqualifizierten ohnehin erst in den letzten Jahren **zugezogen**. Personen, die vor 2000 eingereist sind, haben i.d.R. bereits vorher eine Niederlassungserlaubnis nach altem Recht erhalten und würden keinen Titel nach § 19 AufenthG benötigen. Etwa ein Drittel der Hochqualifizierten war allerdings vor dem jetzigen Aufenthalt schon einmal für einen Zeitraum von über drei Monaten in Deutschland, worunter auch Personen fallen, die in Deutschland studiert haben und anschließend wieder in ihr Herkunftsland zurückgekehrt waren. Interessant ist auch, dass insgesamt 236 Personen von einem anderen Titel des neuen Zuwanderungsgesetzes auf den Titel nach § 19 AufenthG gewechselt sind. 188 Personen hatten zuvor einen Titel nach dem alten Aus-

länderrecht. Dies zeigt zum einen, dass der aktuelle Titel für viele eine günstigere Alternative zum zuvor besessenen Titel darstellt und der Wechsel mit Vorteilen verbunden war. Zum anderen zeigt es aber auch, dass einige Hochqualifizierte ohnehin mit einem anderen (neuen) Titel schon in Deutschland gelebt haben und somit nicht aufgrund der Einführung des § 19 AufenthG neu zugewandert sind. Hier stellt sich die Frage, warum der Titel nicht bereits von Anfang an vergeben wurde. Dies könnte zum einen daran liegen, dass die Hochqualifizierten erst später ihr Studium beendet bzw. einen entsprechenden Arbeitsplatz gefunden haben; es könnte aber auch sein, dass die Möglichkeit, einen Titel nach § 19 AufenthG zu erhalten, nicht bekannt war.

Bezüglich der **Bleibeabsichten** der Hochqualifizierten ist festzustellen, dass über zwei Drittel planen, langfristig (über zehn Jahre) oder für immer in Deutschland zu bleiben. Nur 15,8% gaben an, für einen Zeitraum von weniger als fünf Jahren in Deutschland bleiben zu wollen, weitere 15,6% planen einen mittelfristigen Aufenthalt zwischen fünf und zehn Jahren. Entsprechend ist auch die Zahl derjenigen Personen hoch, die sich vorstellen können, für immer in Deutschland zu bleiben. Auch hier erklären über zwei Drittel der Hochqualifizierten, dass sie sich das gut bzw. sehr gut vorstellen können. Neben einem hohen Einfluss der Karriere auf die Bleibeabsichten (62,5% gaben an, die Aufenthaltspläne abhängig vom beruflichen Erfolg zu gestalten) spielten die Wünsche von Familienangehörigen für 38% der Hochqualifizierten ebenfalls eine wichtige Rolle.

Die Bleibeabsichten variieren dabei stark nach der Nationalität. Personen aus den USA und Kanada erklärten überwiegend (78,9% bzw. 87,5%), nur kurzfristig bzw. mittelfristig in Deutschland bleiben zu wollen. Umgekehrtes gilt dagegen für Personen aus den östlichen Ländern: Bei Personen aus Osteuropa mit russischer, weißrussischer, ukrainischer oder rumänischer Staatsangehörigkeit liegt der Anteil derjenigen, die langfristig oder für immer in Deutschland bleiben wollen, zwischen 84,8% (Russische Föderation) und 90% (Weißrussland). Ähnliches gilt auch für die Türkei, für China und für Indien. Dieses Ergebnis ist nicht überraschend, da bereits aus den Fragen zuvor deutlich wurde, dass Personen aus Nordamerika oftmals in Niederlassungen ausländischer Firmen tätig sind und in ihrem Land ebenfalls gute Arbeitsbedingungen herrschen, die eine Rückkehr vereinfachen.

Der überwiegende Teil der Hochqualifizierten kann sich jedoch vorstellen, langfristig in Deutschland zu bleiben, was darauf hindeutet, dass die meisten sich in Deutschland gut eingelebt haben. Entsprechend wurde auch die Frage nach der **allgemeinen Zufriedenheit mit dem Leben in Deutschland** beantwortet: Über 70% der Hochqualifizierten vergaben zwischen sieben und zehn Punkte (von max. zehn) bei der Frage nach der Zufriedenheit mit dem Leben in Deutschland. Fünf oder mehr Punkte wurden sogar von 95,5% der Hochqualifizierten vergeben.

Insgesamt waren die Befragten vor allem mit der mit dem Aufenthaltstitel nach § 19 AufenthG verbundenen unbefristeten Niederlassungserlaubnis sehr zufrieden, da diese ihnen eine langfristige Planung ermöglicht. Da in den meisten anderen Ländern kein von Anfang an unbefristeter Titel erteilt wird, ist dies ein Vorteil, der noch stärker herausgestellt und gegenüber den potenziellen Zuwanderern entsprechend stärker kommuniziert werden sollte.

Anhang: Fragebogen

Wichtiger Hinweis !

Dieser Fragebogen richtet sich an Personen, die eine **Niederlassungserlaubnis als Hochqualifizierter nach § 19 AufenthG** erhalten haben. Ob Sie zu dieser Gruppe zählen, können Sie im Zweifelsfall anhand des behördlichen Klebeetikettes in Ihrem Pass überprüfen.

Sollten Sie **KEINE** solche Niederlassungserlaubnis besitzen, haben Sie diesen Fragebogen versehentlich erhalten. In diesem Fall füllen Sie den Fragebogen bitte nicht aus, sondern kreuzen Sie das folgende Kästchen an und schicken den Bogen unausgefüllt wieder zurück.

VIELEN DANK!

- Ich besitze keine Niederlassungserlaubnis nach § 19 AufenthG und schicke den Fragebogen daher unausgefüllt zurück.

Anleitung zum Ausfüllen

Muster

Es gibt mehrere Arten von Fragen.

Bei einigen Fragen kann nur eine der Antwortalternativen angekreuzt werden, bei anderen Fragen sind mehrere Antworten möglich (gekennzeichnet mit „Mehrfachnennung möglich“).

Dann gibt es Fragen, bei denen die Antwort in Zahlen oder Buchstaben in den Bogen eingetragen werden soll. Bitte schreiben Sie gut leserlich.

Beispiel: Wie alt sind Sie?
Ich bin **37** Jahre alt.

Beispiel: In welchem Land wurden Sie geboren?

Hier bitte die Antwort in Druckbuchstaben und wenn möglich auf Deutsch eintragen. Sollte das Feld nicht ausreichen, können Sie darüber hinaus weiterschreiben.

Sollten Sie sich verschreiben, streichen Sie den Text durch bzw. malen Sie das Kästchen aus; es wird nicht gewertet. Sollten sie sich unentscheiden, machen Sie Ihre Eintragungen oder Kreuze daneben oder darunter.

Beispiel: Welche Sprachen beherrschen Sie?

	Muttersprache	sehr gut	gut	mittel	ein wenig
Deutsch	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Englisch	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> x	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Andere: <input type="text" value="Spanisch"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> x	<input type="checkbox"/>
Portugiesisch	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



In einigen Fragen beziehen wir uns auf Ihr **HERKUNFTSLAND**. Hierbei ist das Land Ihrer (ersten) Staatsangehörigkeit gemeint.

A. Ihre Ausbildung und Ihr Beruf

1. **Wie viele Jahre sind Sie bis zum Alter von 20 Jahren in eine Schule gegangen?**

Insgesamt Jahre.

2. **Haben Sie ein Studium absolviert?**

- Ja, ausschließlich / zum größten Teil in Deutschland Ja, und zwar teilweise in Deutschland
 Ja, aber nicht in Deutschland Nein

3. **Wie gut waren Ihre Deutschkenntnisse, als Sie (erstmalig) nach Deutschland gezogen sind?**

- Sehr gut Gut Mittel Gering Gar keine Kenntnisse

4. **Wie gut beherrschen Sie welche Sprachen?**

	Muttersprache	sehr gut	gut	mittel	ein wenig	gar nicht
Deutsch	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Englisch	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Arabisch	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Chinesisch	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Französisch	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Japanisch	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Italienisch	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Persisch (Farsi, Dari)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Russisch	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Spanisch	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Türkisch	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Andere: <input type="text"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Andere: <input type="text"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Andere: <input type="text"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Andere: <input type="text"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

5. **Welche der folgenden Angaben trifft am besten auf Ihre momentane Situation zu?**

- Bezahlte Vollzeittätigkeit Ruhestand / Vorruhestand
 Bezahlte Teilzeittätigkeit Hausarbeit, Betreuung von Kindern oder anderen Personen
 Arbeitslosigkeit Sonstiges

6. **Welche der Angaben trifft am besten auf die Situation Ihres (Ehe)Partners bzw. Ihrer (Ehe)Partnerin zu?**

- Habe zur Zeit keine/n
 Bezahlte Vollzeittätigkeit Ruhestand / Vorruhestand
 Bezahlte Teilzeittätigkeit Hausarbeit, Betreuung von Kindern oder anderen Personen
 Arbeitslosigkeit Sonstiges

7. **Benötigen Sie für die Ausübung Ihres derzeitigen Berufes in Deutschland Deutschkenntnisse?**

- Ja, sehr gute Ja, gute Ja, mittlere Ja, geringe Nein, keine

8. In welcher Berufsgruppe sind Sie derzeit tätig? Bei mehreren ausgeübten Berufen beziehen Sie sich bitte auf den Hauptberuf.

- Ich übe zur Zeit keinen Beruf aus.
- Angehörige gesetzgebender Körperschaften, leitende Verwaltungsbedienstete
- Geschäftsleiter, Geschäftsbereichsleiter oder Fachbereichsleiter in großen Unternehmen
- Leiter kleiner Unternehmen, sonstige Führungskräfte
- Physiker, Mathematiker, Ingenieurwissenschaftler, Chemiker, Informatiker, Architekten
- Biowissenschaftler und Mediziner
- Wissenschaftliche Lehrkräfte (Hochschule, Sekundarbereich, Wissenschaftliche Lehrer)
- Sonstige Wissenschaftler und verwandte Berufe, Juristen, Schriftsteller, Geistliche
- Technische Fachkräfte, Datenverarbeitung, Schiffs-, Flugzeugführer, Sicherheitskräfte
- Biowissenschaftliche und Gesundheitsfachkräfte
- Nicht-wissenschaftliche Lehrkräfte im Primarbereich, Vorschulbereich, Sonderschulen
- Sonstige Fachkräfte der mittleren Qualifikationsebene, Finanz- und Verkaufsfachkräfte, Polizeikommissare, sozialpflegerische und künstlerische Berufe, Unterhaltungs- und Sportberufe
- Bürokräfte, kaufmännische Angestellte
- Andere:

9. Wie zufrieden sind Sie mit Ihrem Einkommen und Ihrem (beruflichen) Leben in Deutschland? Bitte antworten Sie anhand der Skala von 0 (sehr unzufrieden) bis 10 (sehr zufrieden).

	sehr <u>unzufrieden</u> sehr <u>zufrieden</u>										
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Mit meinem Leben in Deutschland bin ich	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mit meiner beruflichen Situation bin ich	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mit meinem Einkommen bin ich	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

10. Wie haben Sie Ihren derzeitigen Arbeitsplatz gefunden? (Mehrfachnennung möglich)

- Ich habe zur Zeit keinen Arbeitsplatz. → weiter mit Frage 13
- über eine Stellenanzeige in der Zeitung
- über eine Stellenanzeige im Internet
- über direkte Kontaktaufnahme durch den Arbeitgeber
- über eine Initiativbewerbung beim Arbeitgeber
- über Eigeninitiative, z.B. Veröffentlichung von eigenen Stellengesuchen
- über Freunde / Bekannte / Familienangehörige in Deutschland
- über Freunde / Bekannte / Familienangehörige im Herkunftsland
- über berufliche Kontakte / Kollegen in Deutschland
- über berufliche Kontakte / Kollegen im Herkunftsland (= Land der Staatsangehörigkeit)
- über eine Organisation zur Vermittlung von Arbeitskräften in Deutschland
- über eine Organisation zur Vermittlung von Arbeitskräften im Herkunftsland
- anders, und zwar

11. Wie lässt sich Ihr derzeitiger Arbeitsplatz charakterisieren? (Mehrfachnennung möglich)

- Ich arbeite in einem deutschen Unternehmen.
- Ich arbeite in einer Niederlassung eines ausländischen Unternehmens.
- Ich arbeite überwiegend mit deutschen Kolleginnen und Kollegen zusammen.
- Ich arbeite überwiegend mit Kolleginnen und Kollegen meiner Nationalität zusammen.
- Ich arbeite überwiegend mit internationalen Kolleginnen und Kollegen zusammen.
- Ich arbeite in einem großen Unternehmen (mehr als 250 Beschäftigte).
- Ich arbeite in einem mittleren Unternehmen (zwischen 50 und 250 Beschäftigte).
- Ich arbeite in einem kleinen Unternehmen (weniger als 50 Beschäftigte).

12. In welcher Branche ist das Unternehmen tätig, in dem Sie derzeit arbeiten?

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> Land- und Forstwirtschaft, Fischerei | <input type="checkbox"/> Grundstücks- und Wohnungswesen |
| <input type="checkbox"/> Bergbau, Gewinnung von Steinen und Erden | <input type="checkbox"/> Vermietung beweglicher Sachen |
| <input type="checkbox"/> Herstellung von Waren | <input type="checkbox"/> Datenverarbeitung und Datenbanken |
| <input type="checkbox"/> Energie- und Wasserversorgung | <input type="checkbox"/> Forschung und Entwicklung |
| <input type="checkbox"/> Bau (Hoch-/Tiefbau, Installation, Sonstiges) | <input type="checkbox"/> Erbringung von unternehmensbezogenen Dienstleistungen, Beratung |
| <input type="checkbox"/> Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen und Gebrauchsgütern | <input type="checkbox"/> Öffentliche Verwaltung, Sozialversicherung |
| <input type="checkbox"/> Beherbergungs- und Gaststätten | <input type="checkbox"/> Erziehung und Unterricht, Hochschule |
| <input type="checkbox"/> Verkehr und Nachrichtenübermittlung | <input type="checkbox"/> Gesundheits-, Veterinär-, Sozialwesen |
| <input type="checkbox"/> Kreditinstitute und Versicherungen (ohne Sozialversicherung) | <input type="checkbox"/> Sonstiges: <input style="width: 100px;" type="text"/> |

13. Welche Aussagen treffen auf Ihre berufliche Situation zu? (Mehrfachnennung möglich)

- Ich kann in dem Beruf arbeiten, für den ich ausgebildet bin.
- Ich bin aufgrund der fehlenden Anerkennung von Abschlüssen in der Berufswahl eingeschränkt.
- Ich bin aufgrund fehlender Arbeitsplatzangebote in der Berufswahl eingeschränkt.
- Ich habe berufliche Kontakte zum Herkunftsland und tausche mich fachlich aus.
- Ich habe berufliche Kontakte in andere Länder (außer Herkunftsland) und tausche mich fachlich aus.
- Ich bin auch unternehmerisch in Deutschland tätig.
- Ich bin auch unternehmerisch in meinem Herkunftsland tätig.
- Ich bin auch unternehmerisch in einem Land außer Deutschland und dem Herkunftsland tätig.
- Keine der Aussagen trifft auf mich zu.

14. Wie schätzen Sie die Möglichkeiten für Ihre Familie ein? Bitte antworten Sie anhand der Skala von 1 (sehr schlecht) bis 5 (sehr gut).

	sehr schlecht					sehr gut		Frage trifft nicht zu
	1	2	3	4	5			
Die Möglichkeiten für meinen (Ehe)Partner/meine (Ehe)Partnerin, in Deutschland Arbeit zu finden, sind	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Die Ausbildungs- und Arbeitsmarktchancen für meine Kinder in Deutschland sind	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

15. Wie hoch ist Ihr derzeitiges Jahresbruttoeinkommen (vor Abzug von Steuern und Sozialabgaben) ungefähr?

- bis 25.000 Euro
- 25.000 Euro bis unter 35.000 Euro
- 35.000 Euro bis unter 45.000 Euro
- 45.000 Euro bis unter 55.000 Euro
- 55.000 Euro bis unter 65.000 Euro
- 65.000 Euro bis unter 75.000 Euro
- 75.000 Euro bis unter 85.000 Euro
- 85.000 Euro bis unter 95.000 Euro
- 95.000 Euro bis unter 105.000 Euro
- mehr als 105.000 Euro

B. Ihre Migrationsmotive und Ihre langfristige Perspektive

16. Welche Gründe waren für Ihren Entschluss, in Deutschland zu arbeiten, entscheidend?

Bitte antworten Sie anhand der Skala von 0 (nicht entscheidend) bis 10 (sehr entscheidend).

	nicht entscheidend								sehr entscheidend		
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Art des Arbeitsplatzes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Art des Unternehmens /Arbeitgebers	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Langfristige Karriereplanung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ökonomische Lage in Deutschland	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Politische Lage in Deutschland	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sofortiger Erhalt einer Niederlassungserlaubnis	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Höhe des Einkommens	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Soziale Absicherung in Deutschland	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Möglichkeiten der Beratung im Vorfeld	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Nähe zum Herkunftsland	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kontakte zu in Deutschland lebenden Personen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bereits vorhandene Deutschkenntnisse	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Möglichkeiten für Familienangehörige	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Schul- / Ausbildungssystem in Deutschland	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sonstige private Gründe	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

17. Welche Gründe waren für Ihren Entschluss, Ihr Herkunftsland zu verlassen, entscheidend?

Bitte antworten Sie anhand der Skala von 0 (nicht entscheidend) bis 10 (sehr entscheidend).

	nicht entscheidend								sehr entscheidend		
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Ökonomische Bedingungen im Herkunftsland	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Politische Lage im Herkunftsland	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Berufliche Perspektiven im Herkunftsland	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Allgemeine Zukunftschancen im Herkunftsland	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Höhe des Einkommens im Herkunftsland	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Soziale Absicherung im Herkunftsland	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Schul- / Ausbildungssystem im Herkunftsland	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Private Gründe	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

18. Welche der folgenden Aussagen trifft momentan auf Sie zu? (Mehrfachnennung möglich)

- Ich plane, für immer in Deutschland zu bleiben.
- Ich plane, langfristig in Deutschland zu bleiben (länger als 10 Jahre).
- Ich plane, mittelfristig in Deutschland zu bleiben (5-10 Jahre).
- Ich plane, kurzfristig in Deutschland zu bleiben (bis 5 Jahre).
- Ich mache die Länge meines Aufenthaltes in Deutschland vom beruflichen Erfolg abhängig.
- Ich richte die Länge meines Aufenthaltes in Deutschland nach den Wünschen meiner Familie.
- Ich habe, bevor ich nach Deutschland kam, in anderen Ländern außer dem Herkunftsland gearbeitet.
- Ich möchte noch in weiteren Ländern außer Deutschland und dem Herkunftsland arbeiten.

19. Inwieweit stimmen Sie folgenden Aussagen zu? Antworten Sie bitte anhand der Skala von 1 (gar nicht) bis 5 (ja, auf jeden Fall).

	stimmt gar nicht			stimmt auf jeden Fall	
	1	2	3	4	5
Ich kann mir vorstellen, für immer in Deutschland zu bleiben.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich kann anderen empfehlen, nach Deutschland zu kommen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die Einwanderung nach Deutschland war unkompliziert, die Formalitäten in Deutschland waren schnell erledigt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

C. Ihr persönlicher Hintergrund

20. Wie alt sind Sie?

Ich bin Jahre alt.

21. Geschlecht

Mann Frau

22. Familienstand

- Ledig → weiter mit Frage 23
- Verwitwet → weiter mit Frage 23
- Geschieden → weiter mit Frage 23
- Unverheiratet zusammenlebend
- Verheiratet
- Verheiratet, aber getrennt lebend

22.1 Die Staatsbürgerschaft meines (Ehe)Partners / meiner (Ehe)Partnerin ist...

Deutsch EU-Staatsbürgerschaft eine andere

(Bei mehreren Staatsbürgerschaften, die in eine der aufgeführten Gruppen gehören, bitte ggf. die entsprechende Anzahl in die Kästchen eintragen.)

22.2 Mein (Ehe)Partner / meine (Ehe)Partnerin lebt in...

Deutschland meinem Herkunftsland einem anderen Land

22.3 Das Herkunftsland meines (Ehe)Partners / meiner (Ehe)Partnerin ist...

Deutschland mein Herkunftsland ein anderes Land

23. Welche Staatsangehörigkeit besitzen Sie?**(bei mehreren Staatsangehörigkeiten bitte Mehrfachnennung)**

- | | | | |
|---|---|---|---|
| <input type="checkbox"/> Australische | <input type="checkbox"/> Bosnische/Herzegowinische | <input type="checkbox"/> Brasilianische | <input type="checkbox"/> Bulgarische |
| <input type="checkbox"/> Chinesische | <input type="checkbox"/> Iranische | <input type="checkbox"/> Indische | <input type="checkbox"/> Japanische |
| <input type="checkbox"/> Jugoslawische | <input type="checkbox"/> Kanadische | <input type="checkbox"/> Koreanische | <input type="checkbox"/> Kroatische |
| <input type="checkbox"/> Marokkanische | <input type="checkbox"/> Mexikanische | <input type="checkbox"/> Pakistanische | <input type="checkbox"/> Rumänische |
| <input type="checkbox"/> Russische | <input type="checkbox"/> Serbische/Montenegrinische | <input type="checkbox"/> Südafrikanische | <input type="checkbox"/> Syrische |
| <input type="checkbox"/> Thailändische | <input type="checkbox"/> Türkische | <input type="checkbox"/> Ukrainische | <input type="checkbox"/> US-Amerikanische |
| <input type="checkbox"/> Vietnamesische | <input type="checkbox"/> Weißrussische | <input type="checkbox"/> Andere: <input type="text"/> | |

24. In welchem Land wurden Sie geboren?

- | | | | |
|---|--|--|------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Australien | <input type="checkbox"/> Bosnien/Herzegowina | <input type="checkbox"/> Brasilien | <input type="checkbox"/> Bulgarien |
| <input type="checkbox"/> China | <input type="checkbox"/> Iran, Islamische Republik | <input type="checkbox"/> Indien | <input type="checkbox"/> Japan |
| <input type="checkbox"/> Jugoslawien | <input type="checkbox"/> Kanada | <input type="checkbox"/> Korea | <input type="checkbox"/> Kroatien |
| <input type="checkbox"/> Marokko | <input type="checkbox"/> Mexiko | <input type="checkbox"/> Pakistan | <input type="checkbox"/> Rumänien |
| <input type="checkbox"/> Russische Föderation | <input type="checkbox"/> Serbien und Montenegro | <input type="checkbox"/> Südafrika | <input type="checkbox"/> Syrien |
| <input type="checkbox"/> Thailand | <input type="checkbox"/> Türkei | <input type="checkbox"/> Ukraine | <input type="checkbox"/> USA |
| <input type="checkbox"/> Vietnam | <input type="checkbox"/> Weißrussland | <input type="checkbox"/> Anderes: <input type="text"/> | |

25. Haben Sie Kinder?

- Nein → weiter mit Frage 27
- Ja, ich habe Kinder.

26. Wie alt sind Ihre Kinder?

- Von den Kindern sind Kinder im Alter zwischen 0 und 5 Jahren.
- Von den Kindern sind Kinder im Alter zwischen 6 und 10 Jahren.
- Von den Kindern sind Kinder im Alter zwischen 11 und 17 Jahren.
- Von den Kindern sind Kinder im Alter zwischen 18 und 25 Jahren.
- Von den Kindern sind Kinder 26 Jahre alt oder älter.

27. Welcher Religionsgemeinschaft gehören Sie an?

- Buddhismus
- Christentum
- Hinduismus
- Islam
- Judentum
- Einer anderen Religion zugehörig, nämlich
- Keiner Religion
- Keine Angabe

28. Welche Art des Aufenthaltstitels nach § 19 AufenthG haben Sie?

- § 19 Abs. 1: hoch qualifizierte Arbeitnehmer allgemein
- § 19 Abs. 2 Nr. 1: Wissenschaftler mit besonderen fachlichen Kenntnissen
- § 19 Abs. 2 Nr. 2: Lehrpersonen / wissenschaftliche Mitarbeiter in herausgehobener Funktion
- § 19 Abs. 2 Nr. 3: Spezialisten und leitende Angestellte mit Gehalt in Höhe von mind. 85.500 Euro
- Weiß nicht

29. Wann haben Sie Ihren aktuellen Aufenthaltstitel nach § 19 AufenthG erhalten?

Im Monat im Jahr

30. Hatten Sie unmittelbar vor Ihrem derzeitigen Aufenthaltstitel nach § 19 AufenthG einen anderen deutschen Aufenthaltstitel?

- Ich hatte zuvor keinen anderen deutschen Aufenthaltstitel.
- Ich hatte zuvor einen Titel nach dem **neuen Aufenthaltsgesetz** (gültig ab 1.1.2005), und zwar nach
- § 18 AufenthG (allgemeine Beschäftigung)
 - § 21 AufenthG (Selbständige)
 - §§ 16-17 AufenthG (zum Zweck der Ausbildung)
 - §§ 22-25 AufenthG (aus völkerrechtlichen, humanitären oder politischen Gründen)
 - §§ 27-36 AufenthG (aus familiären Gründen)
 - §§ 37-38 AufenthG (besondere Aufenthaltsrechte)
 - einem anderen Paragraphen, nämlich
 - Keine Angabe / weiß nicht
- Ich hatte zuvor einen Titel nach dem **alten Ausländerrecht** (gültig bis 31.12.2004).
- Der Titel nach dem alten Ausländerrecht war befristet.
 - Der Titel nach dem alten Ausländerrecht war unbefristet.
 - Keine Angabe / weiß nicht

31. Wann sind Sie, bezogen auf Ihren derzeitigen Aufenthalt, nach Deutschland eingereist?

Im Monat im Jahr .

32. Waren Sie unmittelbar vor Ihrem derzeitigen Aufenthalt in einem anderen Land berufstätig?

- Nein
- Ja, in meinem Herkunftsland
- Ja, in einem anderen EU-15 Land (Belgien, Dänemark, Finnland, Frankreich, Griechenland, Irland, Italien, Luxemburg, Niederlande, Österreich, Portugal, Schweden, Spanien, Vereinigtes Königreich)
- Ja, in einem anderen EU-10 Land (Estland, Lettland, Litauen, Malta, Polen, Slowakei, Slowenien, Tschechische Republik, Ungarn, Zypern)
- Ja, in Rumänien oder Bulgarien
- Ja, in einem anderen Land

33. Haben Sie vor Ihrem derzeitigen Aufenthalt schon einmal für eine Zeitspanne von länger als drei Monaten in Deutschland gelebt? Wenn ja, wann?

- Nein
- Ja, und zwar bin ich erstmalig nach Deutschland eingereist im Monat im Jahr .

**Vielen Dank, dass Sie sich Zeit genommen haben, den Fragebogen auszufüllen!
Sie haben uns damit sehr geholfen.**

Wenn Sie noch Anmerkungen haben, nutzen Sie bitte unten stehendes Feld.

Literatur

- Auswärtiges Amt (2009):** Wissenswelten verbinden. Deutsche Außenpolitik für mehr Bildung, Wissenschaft und Forschung. Konferenzdokumentation vom 19./20.01.2009, Berlin.
- Bundesministerium des Innern/Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (2006):** Migrationsbericht 2005 des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge im Auftrag der Bundesregierung, Nürnberg.
- Bundesministerium des Innern/Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (2008):** Migrationsbericht 2007 des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge im Auftrag der Bundesregierung, Nürnberg.
- Bundesregierung (2007):** Der nationale Integrationsplan. Neue Wege – neue Chancen. Berlin.
- Carrington, William J. and Detragiache, Enrica (1998):** How Big Is the Brain Drain? IMF Working Paper, Vol. 98/102, pp. 1-27., International Monetary Fund.
- Chiswick, Barry R. (2005):** High Skilled Immigration in the International Arena. IZA Discussion Paper No. 1782, Bonn.
- Docquier, F. and Marfouk, A. (2005):** International Migration by Educational Attainment (1990-2000) – Release 1.1, The World Bank, Washington.
- Dumont, Jean-Christophe und Lemaitre, George (2005):** Counting Immigrants and Expatriates in OECD-Countries: A new Perspective. OECD social, employment and migration working papers No. 25, Paris.
- Enders, Jürgen und Bornmann, Lutz (2001):** Internationale Mobilität von bundesdeutschen Promovierten, Universität Kassel.
- Englmann, Bettina und Müller, Martina (2007):** Brain Waste. Die Anerkennung von ausländischen Qualifikationen in Deutschland. Augsburg.
- Guth, Jessica (2007):** Mobilität von Hochqualifizierten: Einflussfaktoren für die Zuwanderung von Nachwuchswissenschaftlern nach Deutschland. HWWI Kurzdossier Nr. 6, Hamburg.
- Heß, Barbara und Sauer, Lenore (2007):** Migration von hoch Qualifizierten und hochrangig Beschäftigten aus Drittstaaten nach Deutschland. Working Paper Nr. 9/2007, Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, Nürnberg.

- Hunger, Uwe (2003):** Vom Brain Drain zum Brain Gain. Die Auswirkungen der Migration von Hochqualifizierten auf Abgabe- und Aufnahmeländer. Universität Münster.
- ICMPD International Centre for Migration Policy Development (2005):** Highly Skilled Migration. Paper for the Fourth Coordination Meeting on International Migration, New York.
- IOM (2008):** World Migration 2008: Managing Labour Mobility in the Evolving Global Economy, Genf.
- Jahr, Volker, Schomburg, Harald und Teichler, Ulrich (2001):** Internationale Mobilität von Absolventinnen und Absolventen europäischer Hochschulen, Universität Kassel.
- Kolb, Holger (2003):** „Green Card“: Eine qualitative und quantitative Analyse der Ergebnisse der Maßnahme, Gutachten für den Sachverständigenrat für Zuwanderung und Integration, IMIS Osnabrück.
- Kolb, Holger (2005):** Internationale Mobilität von Hochqualifizierten – (k)ein Thema für die Migrationsforschung. In: Swiaczny, Frank; Haug, Sonja (Hrsg.): Neue Zuwanderergruppen in Deutschland. Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung, Wiesbaden.
- Luft, Stefan (2008):** Internationale Migration – Zwischen „Braindrain“, Entwicklungshilfe und Steuerungsversuchen. Institut für internationale Begegnung und Zusammenarbeit, Hanns-Seidel-Stiftung, München.
- Mountford, A. (1997):** Can a Brain Drain Be Good for Growth in the Source Economy? In: Journal of Development Economics, 53, S. 287-303.
- OECD (2002):** International Mobility of the Highly Skilled, OECD, Paris.
- OECD (2007):** Factbook 2007: Economic, Environmental and Social Statistics, OECD, Paris.
- OECD (2008):** The Global competition for talent. Mobility of the highly skilled, OECD, Paris.
- OECD und EUROSTAT (1995):** The Measurement of Scientific and Technological Activities. Manual on the Measurement of Human Resources devoted to the “Canberra Manual”, OECD, Paris.
- Prenzel, Manfred und Cordula Artelt, Jürgen Baumert, Werner Blum, Marcus Hammann, Eckhard Kliem, Reinhard Pekrun (2006):** PISA-Konsortium Deutschland: PISA 2006 in Deutschland. Die Kompetenzen der Jugendlichen im dritten Ländervergleich. Zusammenfassung <http://www.pisa.ipn.uni-kiel.de/pisa2006/index.html>.
- Sauer, Lenore (2004):** Migration hoch qualifizierter Arbeitskräfte. Transfer Verlag, Regensburg.

Statistisches Bundesamt (2008): Bevölkerung und Erwerbstätigkeit. Bevölkerungsforschung. Fachserie 1, Reihe 1.3, Wiesbaden.

Venema, Mathias (2004): Green Card für ausländische IT-Fachkräfte. Forschungsbericht im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit, Marplan, Offenbach.

Winkelmann, Rainer und Astrid Kunze, Lilo Locher, Melanie Ward (2001): Die Nachfrage nach internationalen hochqualifizierten Beschäftigten. IZA Research Report No. 4, Bonn.



Impressum

Herausgeber:

Bundesamt für Migration und Flüchtlinge
Referat 220 - Forschungs- und Projektmanagement, Strategie,
Geschäftsstelle Wissenschaftlicher Beirat
Frankenstraße 210
90461 Nürnberg

Gesamtverantwortung:

Antje Kiss
Dr. von Loeffelholz

Verfasserin:

Barbara Heß

Bezugsquelle:

Bundesamt für Migration und Flüchtlinge
Referat 220
Frankenstraße 210
90461 Nürnberg
www.bamf.de
E-Mail: info@bamf.de

Stand:

September 2009

Layout:

Gertraude Wichtrey
Irene Reitzammer

ISSN:

1865-4770 Printversion

ISSN:

1865-4967 Internetversion

Diese Druckschrift wird im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge kostenlos herausgegeben. Für nichtgewerbliche Zwecke sind Vervielfältigungen und unentgeltliche Verbreitung, auch auszugsweise, mit Quellenangaben gestattet. Die Verbreitung, auch auszugsweise, über elektronische Systeme oder Datenträger bedarf der vorherigen Zustimmung des Bundesamtes. Alle übrigen Rechte bleiben vorbehalten.