

Brain Gain oder Brain Drain

Deutschland und Europa fallen im Wettbewerb um die besten Köpfe zurück

Deutschland und viele andere Mitgliedsstaaten der Europäischen Union leiden unter einem „Brain Drain“, das heißt es wandern mehr qualifizierte Arbeitskräfte ab als zuwandern. Die Gewinner sind Australien, Kanada und die USA, also Länder, die die Zuwanderung nach Humankapitalkriterien steuern. Deutschland könnte, auch vor dem Hintergrund des demografischen Wandels, von einem Anstieg der Zuwanderung und einem verbesserten Qualifikationsmix der Zuwanderer profitieren.

Zuwanderung kann die Wohlfahrt der Einwanderungsländer auf vielfältige Weise beeinflussen: Über den Arbeitsmarkt, über das Wirtschaftswachstum und den technischen Fortschritt, über die Einnahmen und Ausgaben der öffentlichen Hand und der Sozialversicherungen sowie über Preisänderungen für Güter und Dienstleistungen. Theoretische und empirische Erkenntnisse sprechen dafür, dass die Einwanderungsländer insgesamt durch Zuwanderung gewinnen, auch wenn einzelne Gruppen verlieren können. Insbesondere unter den Bedingungen des demografischen Wandels kann Zuwanderung zu erheblichen Gewinnen für die Einwanderungsländer führen. Die gesamtwirtschaftlichen Gewinne der Zuwanderung und ihre Verteilungswirkungen hängen jedoch erheblich vom Qualifikationsniveau der Migrantinnen und Migranten ab. Je höher die Qualifikation der Zuwanderer, desto höher sind die zu erwartenden Gewinne (siehe Kasten „Warum profitieren Einwanderungsländer von qualifizierter Zuwanderung?“ auf S. 11).

Deutschland wäre gut beraten, die Zuwanderung qualifizierter Arbeitskräfte schon heute zu forcieren. In fast allen Ländern der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) wird der demografische Wandel zu einem erheblichen Rückgang des Erwerbspersonenpotenzials führen. Daher wird sich der Wettbewerb um qualifizierte und hochqualifizierte Arbeitskräfte in den nächsten Jahrzehnten verschärfen. Vor diesem Hintergrund

hat das IAB gemeinsam mit einer international zusammengesetzten Forschungsgruppe in einer im Jahr 2009 erschienenen Studie für die Fondazione Rodolfo DeBenedetti untersucht, welche Auswirkungen dieser Wettbewerb um die besten Köpfe für die Einwanderungsländer haben wird.

Deutschland und die EU leiden unter einem „Brain Drain“

Einer der wichtigsten Befunde der Studie: Keineswegs alle entwickelten Länder verzeichnen einen „Brain Gain“, also einen Nettogewinn an qualifizierten und hochqualifizierten Arbeitskräften durch Zuwanderung. Vielmehr leiden viele OECD-Länder, insbesondere in der Europäischen Union (EU), unter einem „Brain Drain“ – es wandern also mehr Hochqualifizierte ins Ausland ab als Hochqualifizierte aus dem Ausland zuwandern.

Auf der Basis von Volkszählungsdaten aus den Jahren 2000/01 lässt sich zeigen, dass die Zuwanderung Hochqualifizierter in die OECD-Länder höchst ungleich verteilt ist: 73 Prozent der Zuwanderer mit abgeschlossener Hochschulbildung entfielen auf die klassischen Einwanderungsländer Australien, Kanada, Neuseeland und USA, 22 Prozent auf die bevölkerungsstärkere EU, davon nur fünf Prozent auf Deutschland. Dabei stammen gut 60 Prozent der Migranten mit Hochschulbildung aus Schwellen- und Entwicklungsländern, knapp 40 Prozent aus der OECD selbst.



Von den Migranten mit abgeschlossener Hochschulbildung aus der OECD selbst nehmen die vier klassischen Einwanderungsländer 70 Prozent, die EU 25 Prozent und Deutschland 6,6 Prozent auf. Vor allem aber leiden die Mitgliedsstaaten der EU unter einem „Brain Drain“, also einem Nettoverlust von Hochschulabsolventen in andere OECD-Länder: So wurden in den Jahren 2000/01 5,1 Millionen Hochschulabsolventen aus den Mitgliedsstaaten der EU in anderen OECD-Ländern gezählt, aber nur 2,1 Millionen Hochschulabsolventen aus anderen OECD-Ländern in den Mitgliedsstaaten der EU. 8,8 Prozent der deutschen Hochschulabsolventen leben in anderen OECD-Ländern, aber nur 5,4 Prozent der Hochschulabsolventen in Deutschland stammen aus anderen OECD-Ländern. Am stärksten ist Großbritannien von diesem „Brain Drain“ betroffen: Während 19,1 Prozent der britischen Hochschulabsolventen in anderen OECD-Ländern leben, stammen nur 6,6 Prozent der Hochschulabsolventen in Großbritannien aus anderen OECD-Ländern (vgl. Abbildung 1).

Im Zensusjahr 2000/01 entsprach die Nettozuwanderung von Hochschulabsolventen aus Nicht-OECD-Ländern in die EU-15 (alle Mitgliedsstaaten vor der EU-Ost-Erweiterung im Jahr 2004) in etwa der Nettoabwanderung aus den EU-15-Ländern in andere OECD-Länder (vgl. Abbildung 2). Dasselbe gilt für Deutschland. Allerdings wissen wir nicht, wie viele deutsche Hochschulabsolventen außerhalb der OECD leben. Seitdem ist die Auswanderung von Deutschen, die im Durchschnitt deutlich höher qualifiziert sind als die im Lande verbleibende einheimische Bevölkerung, stark gestiegen, während die Zuwanderung aus anderen Ländern deutlich zurückgegangen ist. Damit dürfte sich die Bilanz gegenüber der letzten Volkszählungswelle 2000/01 deutlich verschlechtert haben. Es ist deshalb davon auszugehen, dass Deutschland inzwischen unter einem „Brain Drain“ leidet: Es leben mehr Hochschulabsolventen im Ausland, als aus dem Ausland nach Deutschland eingewandert sind. Genaueren Aufschluss werden allerdings erst die Volkszählungsdaten ergeben, die gegenwärtig in den meisten OECD-Staaten erhoben werden.

Warum verzichten viele Einwanderungsländer auf eine gezielte Zuwanderung von Hochqualifizierten?

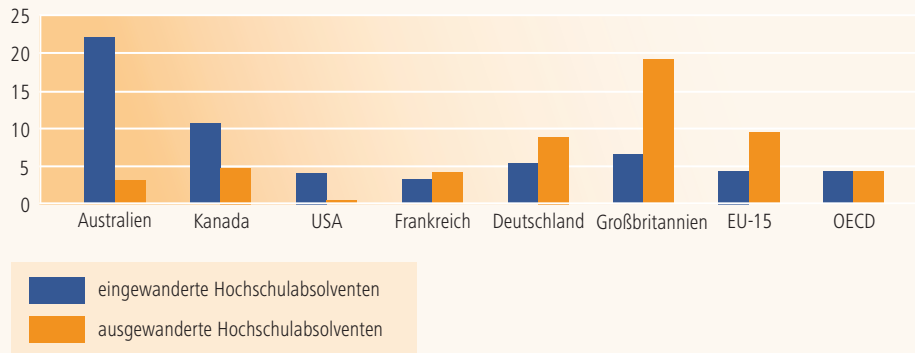
Obwohl zahlreiche Argumente dafür sprechen, dass die Einwanderungsländer von qualifizierter Zuwanderung profitieren, setzen nur relativ wenige OECD-Länder auf eine gezielte Zuwanderung (hoch-)qualifizierter Arbeitskräfte. Zu diesen Ländern gehören traditionell Australien, Kanada, Neuseeland und, mit erheblichen Einschränkungen, die USA. Großbritannien hat in den vergangenen Jahren nach dem Vorbild von Kanada und Australien ein Punktesystem zur Steuerung der Zuwanderung aus Drittstaaten eingeführt, eine ähnliche Politik verfolgt Tschechien.

Die meisten anderen Länder verzichten entweder ganz auf eine Steuerung der Zuwanderung nach Qualifikationskriterien oder setzen eine solche Politik nicht konsistent um. Deutschland bildet hier keine Ausnahme. Zwar wurden mit Einführung der „Greencard“ für IT-Spezialisten, der Reform des Einwanderungsrechts im Jahr 2005 und seiner erneuten Novellierung im Jahr 2009 neue Möglichkeiten für die Zuwanderung hochqualifizierter Arbeitskräfte aus Drittstaaten geschaffen. Allerdings wurde die Einkommensgrenze für die Gruppe der hochqualifizierten Arbeitskräfte mit rund 85.000 Euro (seit 2009: 66.500 Euro) fast prohibitiv hoch angesetzt, so dass von diesen Regelungen pro Jahr bislang weniger als 1.000 Personen Gebrauch machen. Quantitativ bedeutender sind andere Regelungen, wie die für die Zuwanderung von qualifizierten Arbeitskräften, die eine Vorrangprüfung durch die Bundesagentur für Arbeit voraussetzt, oder die konzerninterne Entsendung von Mitarbeitern. Diese Regelungen nutzen pro Jahr rund 30.000 Arbeitskräfte. Bei einer Bruttozuwanderung von rund 600.000 Arbeitskräften pro Jahr sind diese Zahlen jedoch viel zu gering, um tatsächlich von einem „Brain Gain“ sprechen zu können. Ein Lichtblick ist die deutlich steigende Zahl ausländischer Studenten in Deutschland, die auf Initiative der Europäischen Kommission europaweit seit einigen Jahren erleichtert einwandern können. Aber auch hier gilt, dass Deutschland von einer solchen Regelung nur profitieren kann, wenn die ausländischen Studenten nach ihrem Studium in Deutschland bleiben.

Abbildung 1

Eingewanderte Hochschulabsolventen aus der OECD bzw. ausgewanderte Hochschulabsolventen aus dem Herkunftsland in der OECD in den Jahren 2000/2001

in Prozent der Hochschulabsolventen des jeweiligen Landes



Lesebeispiel: 8,8 Prozent der deutschen Hochschulabsolventen leben in anderen OECD-Ländern.

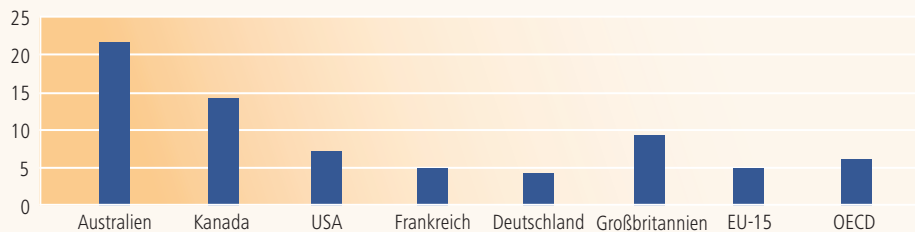
5,4 Prozent der Hochschulabsolventen in Deutschland stammen aus anderen OECD-Ländern.

Quelle: Eigene Darstellung auf Grundlage des Datensatzes von Beine et al. (2007).

Abbildung 2

Eingewanderte Hochschulabsolventen aus Nicht-OECD-Ländern in den Jahren 2000/2001

in Prozent



Quelle: Eigene Darstellung auf Grundlage des Datensatzes von Beine et al. (2007).

©IAB

Angesichts der potenziellen Gewinne durch die Zuwanderung von Hochqualifizierten stellt sich die Frage, warum so viele Länder darauf verzichten, Zuwanderung gezielt nach Humankapitalkriterien wie Bildung, Beruf und Sprachkompetenz zu steuern. In der eingangs zitierten Studie wurden deshalb die Ursachen für den Verzicht auf eine gezielte Zuwanderungssteuerung näher untersucht. Befragungen der Bevölkerung zeigen, dass ideologische Werte, aber auch Kosten-Nutzen-Abwägungen die Einstellungen der Bevölkerung zur Zuwanderung beeinflussen. Tatsächlich wirkt sich die Zuwanderung von gering- bzw. hochqualifizierten

Arbeitskräften unterschiedlich auf die einzelnen Gruppen in einer Gesellschaft aus. Gruppen mit hohem Einkommen und hohen Qualifikationen gewinnen eher durch die Zuwanderung Geringqualifizierter, weil dadurch die Nachfrage nach ihren Qualifikationen am Arbeitsmarkt steigt und sie überproportional von Preissenkungen für spezifische Güter und Dienstleistungen etwa in der Altenpflege oder im Hotel- und Gaststättengewerbe profitieren. Allerdings werden diese Gruppen stärker durch die fiskalischen Kosten der Zuwanderung Geringqualifizierter belastet. Dagegen führt die Zuwanderung Geringqualifizierter mit höherer Wahrschein-

lichkeit zu Verlusten für die einheimische Bevölkerung mit niedrigem Einkommen, weil diese stärker mit den Zuwanderern auf dem Arbeitsmarkt konkurriert und weniger von Preissenkungen für bestimmte Güter und Dienstleistungen profitiert. Sie gewinnt eher durch die Zuwanderung Höherqualifizierter, während Einheimische mit hohem Einkommen hierdurch weniger gewinnen oder möglicherweise auch verlieren können.

Der Medianwähler, also der Wähler, der sich in Hinblick auf seine Einstellungen und Werte, aber auch seine sozialen und ökonomischen Charakteristika in der Mitte der Gesellschaft befindet, würde von einer höheren Qualifikation der Zuwanderer profitieren. Modelle, die das Verhalten von Regierungen durch die Orientierung am Medianwähler erklären, können deshalb schwer begründen, warum so viele Länder auf eine Steuerung der Zuwanderung nach Qualifikationskriterien verzichten. Plausibler sind Ansätze, die auf die Rolle organisierter Interessensgruppen und deren Einfluss auf die Einwanderungspolitik verweisen. Solche Gruppen sind große Unternehmen, Berufsverbände und

Gewerkschaften, Industrie- und Arbeitgeberverbände, mitunter auch Bürger- und Wählerinitiativen. Für die USA kann gezeigt werden, dass sowohl die Einwanderungsgesetzgebung als auch ihre Umsetzung, etwa durch die Vergabe von Visa für bestimmte Berufsgruppen, erheblich von organisierten Interessensgruppen beeinflusst wurden. Dabei zeigt sich, dass höher qualifizierte und besser verdienende Gruppen, die von der Zuwanderung gering qualifizierter Zuwanderer profitieren, ihre Interessen stärker durchsetzen können als Gruppen mit geringen Einkommen. Dies erklärt unter anderem, dass das Qualifikationsniveau der Zuwanderer in den USA zwar erheblich höher als in Deutschland ist, aber niedriger als in Kanada. Vor allem im Süden der USA wird die Zuwanderung von geringer qualifizierten Arbeitskräften toleriert und von wichtigen Interessengruppen wie den Farmern gefördert.

Zudem führt eine Steigerung des Anteils hochqualifizierter Migranten typischerweise auch zu einem Anstieg der Zuwanderung insgesamt. Denn Zuwanderung ist sehr pfadabhängig: Bereits bestehende nationale, ethnische



und soziale Netzwerke senken die Informations- und Suchkosten, aber auch die sozialen und psychischen Kosten der Wanderung. Vorhergehende Migrationsepisoden bestimmen deshalb maßgeblich die Struktur künftiger Migration. Es kann immer nur ein Teil der Zuwanderung nach Qualifikationskriterien gesteuert werden. Denn erhebliche Anteile entfallen auf Familienzusammenführung, humanitäre Migration und ähnliche nicht-wirtschaftliche Einwanderungsgründe. Dies gilt auch für klassische Einwanderungsländer wie Australien, Kanada und Neuseeland. Wenn der Qualifikationsmix der Zuwanderung spürbar verbessert werden soll, müsste folglich die Zahl der geringqualifizierten Zuwanderer nach Deutschland und in andere Länder ebenfalls erheblich steigen. Genau dies ist aber in den meisten Einwanderungsländern von der Bevölkerung nicht gewollt. Breite Bevölkerungsschichten erwarten, dass sie durch mehr Zuwanderung wirtschaftlich und sozial verlieren. Rein ökonomisch sind diese Ängste häufig nicht berechtigt. Im Gegenteil: Der Medianwähler könnte durch einen Anstieg der Zuwanderung und einer Verbesserung des Qualifikationsmix profitieren. Überfremdungsängste und ähnliche Motive spielen hier jedoch eine gewichtige Rolle. Diese Ängste stellen vermutlich eines der wichtigsten Hindernisse für eine gezielte Steuerung der Zuwanderung dar.

Welche Folgen hätte ein Wettbewerb um die besten Köpfe für die Sende- und Empfängerländer?

Die Widerstände gegen eine Ausweitung der Zuwanderung und deren Steuerung nach Qualifikationskriterien sind zwar hoch. Aufgrund der demografischen Entwicklung ist jedoch zu erwarten, dass sich das Gleichgewicht zwischen den Kräften verschiebt, und immer mehr Länder ihre Grenzen für qualifizierte und hochqualifizierte Migranten öffnen werden. Erste Ansätze sind in vielen Ländern bereits zu erkennen. Diese Entwicklung wirft vor allem in Schwellen- und Entwicklungsländern die Befürchtung auf, erhebliche Teile ihres Humankapitals zu verlieren. Neuere theoretische und empirische Erkenntnisse deuten darauf hin, dass dies nicht zwingend so sein muss. Die traditionelle Theorie des „Brain Drain“ ging davon aus, dass der Bestand an Humankapital in einem Land gegeben ist, so dass die Abwanderung

von Hochqualifizierten zwangsläufig zu einem Verlust an Humankapital in den Sendeländern führt. Demgegenüber berücksichtigen die jüngeren Theorien des „Beneficial Brain Drain“, dass die individuelle Entscheidung, in Bildung zu investieren, von den Migrationsaussichten abhängt. Dafür sprechen zwei Argumente: Erstens steigt durch Migration der Ertrag von Bildungsinvestitionen, weil in den Zielländern ein höheres Einkommen erreicht werden kann. Zweitens hängt die Chance, in ein Hocheinkommensland zu wandern, häufig vom Bildungsstand ab, so dass auch dann eine hohe Rendite der Bildungsinvestition zu erwarten ist, wenn die Migranten im Zielland keine qualifizierte Tätigkeit ausüben. Beides kann – wenn auch nicht zwangsläufig – dazu führen, dass am Ende in den Sendeländern die Qualifikation der verbleibenden Bevölkerung steigt, obwohl Teile der gut ausgebildeten Arbeitskräfte auswandern. Dem steht gegenüber, dass die Anreize für Regierungen, in öffentliche Bildungseinrichtungen zu investieren, sinken, weil die Erträge der öffentlichen Bildungsinvestitionen dann in anderen Ländern realisiert werden. Solche Tendenzen kön-



nen beispielsweise auf den Philippinen beobachtet werden, wo die massive Auswanderung qualifizierter Pflegekräfte zu einem Rückgang von Bildungsinvestitionen des Staates geführt hat. Wenn aber der Staat weniger in Bildung und Ausbildung investiert, kann das Qualifikationsniveau der Bevölkerung sinken.

Die Gefahr, dass die Anwerbung von qualifizierten und hochqualifizierten Arbeitskräften dazu führt, dass das Bildungs- und Ausbildungsniveau der verbleibenden Arbeitskräfte in den Sendeländern fällt, besteht also weiter. Dies ist nicht nur ein Problem der Sendeländer. Zwar steigt weltweit der Bestand qualifizierter und hochqualifizierter Arbeitskräfte in Schwellen- und Entwicklungsländern, besonders in Süd- und Südostasien. Wenn immer mehr Länder in den Wettbewerb um qualifizierte Arbeitskräfte eintreten, kann dies aber dazu führen, dass die Regierungen der Sendeländer ihre öffentlichen Bildungsausgaben immer stärker senken, bis der Bestand wanderungsbereiter Arbeitskräfte mit hohen Qualifikationen ebenfalls zurückgeht. Dies hätte auch negative Wirkungen auf die Empfängerländer: Sie könnten immer weniger qualifizierte Arbeitskräfte durch Zuwanderung gewinnen.

Fazit

Länder mit einem hohen Pro-Kopf-Einkommen verzeichnen nicht zwangsläufig auch einen „Brain Gain“. Im Gegenteil: Die zunehmende internationale Mobilität hochqualifizierter Arbeitskräfte innerhalb der OECD führt dazu, dass viele EU-Staaten, darunter auch Deutschland, inzwischen unter einem „Brain Drain“ leiden. Die Ursachen sind vielfältig: Bildungssystem, Sprache und Einkommenschancen beeinflussen die Wanderungsentscheidungen qualifizierter Arbeitskräfte. Der vermutlich wichtigste Faktor ist jedoch die Einwanderungspolitik. Empirisch zeigt sich, dass Länder, die die Zuwanderung gezielt nach Humankapitalkriterien wie Bildung, Beruf, Sprachkompetenz und beruflichen Erfahrungen steuern, zumindest langfristig ein deutlich höheres Qualifikationsniveau ihrer Migranten und eine bessere Integration in Arbeitsmarkt und Gesellschaft erreichen. Dies ist nur längerfristig zu realisieren und setzt zudem einen deutlichen Anstieg der Zuwanderungszahlen insgesamt vo-

raus, da immer nur ein begrenzter Teil der Zuwanderung gesteuert werden kann. Im Zuge des demografischen Wandels steigen die potenziellen Gewinne durch Zuwanderung, so dass eine veränderte Einwanderungspolitik erhebliche Renditen abwerfen kann.

Wenn immer mehr Länder durch eine gezielte Einwanderungspolitik in einen Wettbewerb um qualifizierte und hochqualifizierte Arbeitskräfte treten, kann dies dazu führen, dass die öffentlichen Bildungsinvestitionen in den Sendeländern sinken, bis auch der Bestand qualifizierter und wanderungsbereiter Arbeitskräfte schrumpft. Daher sollten sich die wichtigsten Einwanderungsländer politisch koordinieren um ein „race to the top“, also eine immer selektivere Einwanderungspolitik, zu vermeiden. Zudem sollten die Einwanderungsländer die Sendeländer etwa im Rahmen der Entwicklungspolitik zumindest teilweise für den Verlust öffentlicher Bildungsinvestitionen kompensieren, damit diese auch weiterhin öffentliche Mittel in Schulen und Hochschulen investieren.

Literatur

Beine, Michel; Docquier, Frédéric; Rapoport, Hillel (2007): Measuring international skilled migration: new estimates controlling for age of entry, *World Bank Economic Review*, 21(2), S. 249–254.

Bertoli, Simone; Brücker, Herbert; Facchini Giovanni; Mayda, Anna Maria; Peri, Giovanni (2009): The Battle of Brains: How to Attract Talent, *Fondazione Rodolfo DeBenedetti*, <http://www.frdb.org>.

Bonin, Holger (2006): Der Finanzierungsbeitrag der Ausländer zu den deutschen Staatsfinanzen: eine Bilanz für 2004. *IZA Discussion Paper No. 2444*.

Niebuhr, Annkathrin (2010): Migration and innovation: Does cultural diversity matter for regional R&D activity? In: *Papers in Regional Science*, 89(3), S. 563–585.



Warum profitieren Einwanderungsländer von qualifizierter Zuwanderung?

- Erstens sind in Volkswirtschaften mit unvollkommenen Arbeitsmärkten und Arbeitslosigkeit die gesamtwirtschaftlichen Wirkungen und die Wirkungen auf die Einkommensverteilung bei Zuwanderung Hochqualifizierter günstiger als bei der Zuwanderung von Geringqualifizierten. Jüngeren empirischen Erkenntnissen zufolge ist Zuwanderung gesamtwirtschaftlich weitgehend neutral für den Arbeitsmarkt. Die Arbeitslosigkeit kann durch Zuwanderung sogar sinken, wenn Zuwanderer in Arbeitsmarktsegmente mit einer überdurchschnittlichen Lohnflexibilität wandern. Das ist vor allem bei jungen und überdurchschnittlich hochqualifizierten Zuwanderern der Fall (vgl. den Beitrag „Arbeitsmarktwirkungen der Migration“ von Herbert Brücker und Elke Jahn in diesem Heft).
- Zweitens kann durch kulturelle Vielfalt und die Anwerbung von hochqualifizierten Zuwanderern der technische Fortschritt beschleunigt und damit das langfristige Wirtschaftswachstum erhöht werden. Wie eine aktuelle Studie von Annekathrin Niebuhr zeigt, ist dies auch in Deutschland der Fall.
- Drittens verbessert sich mit der Qualifikation der Zuwanderer auch deren Integration in den Arbeitsmarkt. Zwar sind Ausländer in Deutschland rund doppelt so häufig arbeitslos wie Einheimische. Allerdings sinkt der Anteil arbeitsloser Migranten mit zunehmender Qualifikation deutlich.
- Viertens steigen die Gewinne für den Wohlfahrtsstaat mit dem Qualifikationsniveau der Zuwanderer. In Deutschland würde das Erwerbspersonenpotenzial ohne Zuwanderung von gegenwärtig 44,5 Millionen bis zum Jahr 2050 auf 27 Millionen Personen sinken (ohne Berücksichtigung von Änderungen der Erwerbsquote von Älteren und Frauen). Durch Zuwanderung kann dieser Rückgang zwar nicht aufgehalten, aber doch erheblich abgemildert werden. Bei einer Nettozuwanderung von 200.000 Personen pro Jahr – das entspricht dem langfristigen historischen Durchschnitt in Deutschland – könnte das Erwerbspersonenpotenzial in Deutschland im Jahr 2050 bei rund 35 Millionen Personen stabilisiert werden. Davon würden insbesondere die sozialen Sicherungssysteme profitieren. So zeigt beispielsweise eine Studie von Holger Bonin aus dem Jahr 2006, dass sich auch bei unveränderter Qualifikationsstruktur der ausländischen Bevölkerung erhebliche fiskalische Gewinne für den Wohlfahrtsstaat ergeben können, obwohl Migranten weniger Steuern bezahlen und häufiger arbeitslos sind als Einheimische. Denn Migranten bezahlen aufgrund ihrer Altersstruktur mehr in die Rentenversicherungssysteme ein, als sie später an Leistungen erhalten. Zudem führt Zuwanderung dazu, dass die Bildungsausgaben pro Kopf sinken und die Staatsverschuldung sich auf mehr Köpfe verteilt. Diese Effekte schlagen umso stärker durch, desto höher das Qualifikationsniveau der Zuwanderer ist.

Der Autor



Prof. Dr. Herbert Brücker
ist Leiter des Forschungsbereichs
„Internationale Vergleiche und
Europäische Integration“ am IAB.
herbert.bruecker@iab.de