

Qualifizierte Zuwanderung

von Margret Karsch

Einwanderung prägt die Nationalstaaten seit Jahrhunderten. Viele Nationen, vor allem die klassischen Einwanderungsländer, profitieren stark von Zuwanderern. Diese beleben als Arbeitskräfte und Konsumenten die Wirtschaft. Vor allem qualifizierte Migranten kommen häufig hoch motiviert in andere Länder und tragen dort überproportional zur gesellschaftlichen Entwicklung bei. In den alternden und mittelfristig vom Bevölkerungsrückgang betroffenen hoch entwickelten Industriestaaten gewinnt qualifizierte Zuwanderung deshalb zunehmend an Bedeutung.

Arbeitsmigranten: unqualifiziert, qualifiziert oder selbstständig

Einwanderungsländer unterteilen heute Arbeitsmigranten in der Regel in drei Kategorien: unqualifiziert, qualifiziert und selbstständig. Als unqualifiziert gelten Migranten mit geringer (Schul-)Bildung, die als ungelernte Arbeiter oder Hilfskräfte etwa in der Landwirtschaft arbeiten können. Qualifizierte Migranten verfügen mindestens über einen höheren Schulabschluss oder eine Ausbildung, in manchen Ländern über einen akademischen Abschluss oder mehrjährige Berufserfahrung. Als eigene Untergruppe werden davon häufig noch hoch qualifizierte Einwanderer wie erfahrene Manager und technische Spezialisten abgegrenzt. Unabhängig von ihrer Ausbildung werden Selbstständige bewertet; in dieser Gruppe zählen unternehmerische Erfahrung und finanzieller Erfolg.

Qualifizierte Zuwanderer können sowohl zeitlich befristet als auch dauerhaft ins Zielland kommen. Dafür gibt es verschiedene Aufnahmeverfahren, die unterschiedlich durchlässig sind: Manche Länder erlauben temporären Einwanderern, sich für einen dauerhaften Verbleib zu bewerben, andere nicht. Durch die Globalisierung hat seit den 1990er Jahren weltweit die temporäre Einwanderung zugenommen.

Westliche Industrienationen gehen aufgrund des demografischen Wandels davon aus, dass es ihnen bald an qualifizierten Arbeitskräften mangeln werde. Denn in den Ländern, in denen die Zahl der Einwohner insgesamt zurückgeht und die Menschen im Durchschnitt immer älter werden, sinkt die Zahl der Arbeitskräfte und damit der Steuerzahler und Einzahler in die Sozialsysteme. Deswegen buhlen die Unternehmen um qualifizierte Arbeitskräfte und verlangen von ihren jeweiligen Regierungen Unterstützung beim „Kampf um Talente“. Die drei großen traditionellen Einwanderungsländer USA, Kanada und Australien besitzen bereits eigene, sehr

unterschiedliche Instrumente dafür. In Deutschland wurde mit dem Zuwanderungsgesetz, das seit Januar 2005 in Kraft ist, ein erster Schritt in diese Richtung getan.

Qualifizierte Zuwanderung in traditionellen Einwanderungsländern

Die USA, Kanada und Australien unterscheiden sich in ihrer jeweiligen Einwanderungspolitik erheblich. Alle wurden in den 1960er und frühen 1970er Jahren reformiert und an die „neue Migration“ angepasst: Einwanderer stammen seither – anders als noch bis in die 1950er Jahre hinein – vor allem aus nicht-europäischen Ländern. Die USA legten den Schwerpunkt auf die Familienzusammenführung, nur ein kleiner Anteil der Zuwanderer war vorrangig für die Bedürfnisse des Arbeitsmarktes vorgesehen. Kanada und Australien dagegen sahen Einwanderung als Beitrag zur wirtschaftlichen Entwicklung und zum Bevölkerungswachstum an. Beide führten ein Punktesystem ein, bei dem Faktoren wie Alter, Sprachkenntnisse, Berufserfahrung oder Ausbildung bewertet werden. In beiden Ländern darf die Familie ebenfalls einwandern, ohne dass daran Bedingungen geknüpft sind.

Hier liegt der große Unterschied zwischen den Zuwanderungsregelungen: Während in den USA allein die Nachfrage von Arbeitgebern die Arbeitsmigration antreibt und der Staat diese nur regelt, werben Kanada und Australien gezielt um Menschen, die in den heimischen Arbeitsmarkt passen könnten. Dabei fragt Kanada allgemeine Qualifikationen ab, Australien sucht Zuwanderer für bestimmte Berufsgruppen.

2009 kam laut OECD jeweils rund ein Viertel der Einwanderer, die nach Kanada oder Australien gingen, über eine Arbeit ins Land – dauerhaft oder für einen begrenzten Zeitraum. In den USA dagegen wurden 2009 nur knapp sechs Prozent der Einwanderer über den Berufsweg zugelassen. Fast drei Viertel der Migranten kamen über die Familienzusammenführung in die USA und 15 Prozent aus humanitären Gründen. In Kanada öffnete die Familienzusammenführung für zwei Drittel der Einwanderer die Tür, 13 Prozent gelangten aus humanitären Gründen hinein. In Australien machte die Familienzusammenführung etwas mehr als die Hälfte der Einwanderer aus, keine sieben Prozent der Zuwanderer kamen aus humanitären Gründen.

USA

Noch beim Einwanderungsgesetz von 1952 zielten die USA auf Migration, die zu 50 Prozent direkt auf den Arbeitsmarkt bezogen war. Das änderte sich mit der Reform von 1965, die den Vorrang auf die Familienzusammenführung legte. Dieses Prinzip hat sich im Kern bis heute nicht verändert. Rund zwei Drittel der Einwanderer erhalten über die Kategorie Familie eine dauerhafte Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis, die „Green Card“ für „Legal Permanent Residents“. Im fiskalischen Jahr 2010 (zwischen dem 1. Oktober 2009 und dem 30. September 2010) erhielten rund 1,1 Millionen Menschen diesen Status. Die dauerhafte Arbeitsmigration ist im Grunde nur für qualifizierte Einwanderer vorgesehen. Lediglich ein kleines Kontingent von jährlich 5.000 nicht-qualifizierten Migranten kann eine Green Card erhalten.

Beantragt und somit vorangetrieben wird die Aufnahme ausländischer Arbeitskräfte in die USA von den Arbeitgebern. Dahinter steht der Gedanke, dass die Einwanderer zielgenau in den Arbeitsmarkt kommen. Der Arbeitgeber muss zuvor mehreren Behörden nachweisen, dass er keinen einheimischen Kandidaten gefunden hat, der für den Job „in der Lage, willens, qualifiziert und verfügbar“ wäre.

Der Kongress, also der Gesetzgeber, legt jedes Jahr das Kontingent der Green Cards fest. Diese Regelung der dauerhaften Arbeitsvisa ist wenig geeignet, um flexibel auf die Anforderungen des Arbeitsmarktes zu reagieren – dazu sollen die zeitlich begrenzten Arbeitsvisa dienen. Hinzu kommt, dass die Behörden Anträge nur stark verzögert bearbeiten und zusätzlich Kontingente für die Herkunftsländer berücksichtigen müssen. Für Einwanderer bedeutet dieses Verfahren immer mehrere Jahre Wartezeit.

Schwankt der Arbeitsmarkt, schwankt die Zahl der erteilten dauerhaften Arbeitsvisa

Kategorie	bedeutet	Visa 2004	Visa 2010
1. "Priority workers"	herausragende Wissenschaftler, Manager	31.291	41.055
2. "Professionals with advanced degrees or aliens of exceptional ability"	höherer Bildungsabschluss	32.543	53.946
3. "Skilled workers, professionals, and unskilled workers"	zwei Jahre Ausbildung oder Berufserfahrung	85.969	39.762
4. "Special immigrants"	Priester, religiöse Berufe	5.407	11.100
5. "Employment creation (investors)"	Unternehmer, die mindestens 500.000 US-Dollar investieren/zehn Arbeitsplätze schaffen)	129	2.4802

Die Nachfrage der Arbeitgeber bestimmt die Zuwanderung. Entsprechend beeinflussen Schwankungen auf dem Arbeitsmarkt die Zahl der vergebenen Green Cards. In fast allen Kategorien sind 2010 mehr dauerhafte Arbeitsvisa erteilt worden als sechs Jahre zuvor. Eine Ausnahme bildet lediglich die Kategorie „Facharbeiter, Gering- und Unqualifizierte“ (Quelle: US Department of Homeland Security Office of Immigration Statistics 2010).

Faktisch führt das Programm dazu, dass die meisten Arbeitgeber ausländische Mitarbeiter über zeitlich begrenzte Arbeitsvisa einstellen, um dann ihren unbefristeten Status zu beantragen.

Kanada

Wie die USA änderte auch Kanada sein Einwanderungssystem Mitte der 1960er Jahre grundlegend. Weil die damaligen Einwanderer zunehmend aus nicht-europäischen Ländern stammten, wurde 1967 erstmals ein Punktesystem für sogenannte Wirtschaftseinwanderer eingeführt. Familienzusammenführung – man ging davon aus, dass diese vor allem Europäer betreffen würde – war davon ausgenommen. Das Punktesystem sollte Migranten aus anderen Teilen der Welt helfen, sich in Kanada zu integrieren.

Bis Mitte der 1970er Jahre war es relativ einfach, über das Punktesystem einzuwandern. Die Bewerber mussten, um 50 von 100 Punkten zu erreichen, weder Sprachkenntnisse noch Berufserfahrung vorweisen. Fast drei Viertel aller Einwanderer kamen damals über das Punktesystem ins Land. Das änderte sich 1978, als die Zuwanderung verstärkt auf den Bedarf des Arbeitsmarktes abgestimmt wurde. Von 1982 an, bedingt durch die wirtschaftliche Rezession, musste ein Bewerber zwingend ein kanadisches Jobangebot vorweisen, Berufserfahrung und Ausbildung wurden zudem stärker gewichtet.

Die Zahl der Arbeitsmigranten halbierte sich daraufhin innerhalb eines Jahres. Die Forderung nach dem Jobangebot wurde 1986 wieder aufgehoben, der Anteil der Arbeitsmigranten lag

fortan bei etwa 50 Prozent aller Einwanderer. Seit 1997 wird ein Verhältnis von Einwanderern aus wirtschaftlichen zu anderen Gründen (Familie, humanitär) von 60:40 angestrebt und in etwa erreicht. 2009 erreichte der Anteil der Zuwanderer, die zu der Kategorie "Economic immigrants" zählen, einen Spitzenwert von über 60 Prozent.

Das Punktesystem wurde 2002 noch einmal verschärft. Aktuell belohnt es vor allem gut ausgebildete, flexible Individuen mit Berufserfahrung, die sich dem schnell ändernden Arbeitsmarkt gut anpassen können. Derzeit müssen 76 von 100 Punkten erreicht werden. Allein für Sprache, Ausbildung und Berufserfahrung gibt es zusammen maximal 70 Punkte. Ohne deutliche Stärken in diesen drei Feldern ist die notwendige Punktzahl schwer zu erreichen.

Flexibles Punktesystem

Kriterien	1967	1974	1978	1986	1993	1996	ab 1996	2002
Ausbildung	20	20	12	12	14	21	16	25
Berufserfahrung			8	8	8	9	8	21
Berufsausbildung	10	10	15	15	16		18	
Nachfrage	15	15	10	10	10		10	
Arbeitsmarkt-Balance						10		
Alter	10	10	10	10	10	13	10	10
Arbeitsvertrag	10	10	10	10	10	4	10	10
Engl./Franz. Sprachkenntnisse	10	10	15	15	14	21	15	24
Persönliche Eignung	15	15	10	10	10	17	10	10
Niveau			10	10	8			
Demografie							8	
Angehörige	5	5				5	5	
Auswahl	5	5						
Gesamt	100	100	100	100	100	100	110	100
Mindestzahl zur Erteilung eines Einwanderungsvisums	50	50	50	70	67	65	70	67

Das 1967 eingeführte Punktesystem erlaubt es Kanada, die Steuerung der Einwanderung an die jeweiligen politischen Strategien anzupassen. Einzelne Kriterien wurden dafür über die Jahrzehnte unterschiedlich gewichtet (Quelle: Statistics Canada 2004).

Die Veränderungen im Punktesystem hatten zur Folge, dass sich seit 1987 die Einwanderungszahlen von der wirtschaftlichen Entwicklung entkoppelt haben. Qualifizierte Zuwanderung erfolgt deshalb auch zu Zeiten einer Rezessionen, was bei Teilen der Einwanderer zu erhöhter Arbeitslosigkeit führt. Das größte Problem für Qualifizierte ist jedoch, dass Berufsausbildung oder -erfahrung, die im Punktesystem einen Bonus erhalten, im Land womöglich gar nicht anerkannt werden. Im Zweifelsfall kann eine Krankenschwester, die als Qualifizierte eingewandert ist, nicht sofort vor Ort arbeiten, sondern muss eine kanadische Ausbildung nachholen. Hinzu kommt, dass das Punktesystem zwar hohe Anforderungen an Arbeitsmigranten stellt, ihnen aber erlaubt, Ehepartner und Kinder mitzubringen. So machen die eigentlich qualifizierten Einwanderer nur ein Viertel bis ein Fünftel der gesamten Einwanderung aus.

Zusätzlich zur dauerhaften Einwanderung bietet Kanada für Qualifizierte auch temporäre Visa an. Diese werden ebenfalls über das Punktesystem vergeben. Anders als in den USA spielen

sie (bisher noch) keine größere Rolle. Kanada versucht, Qualifizierte möglichst langfristig ins Land zu holen. Hintergrund ist, dass Kanada vielfach nur als zweite Wahl gegenüber dem Nachbarn im Süden gilt und so einen Teil der Qualifizierten nach einer Weile an die USA verliert. Das gilt sowohl für in Kanada Geborene als auch für Einwanderer. Der Abwanderungstrend in die USA hat sich durch das nordamerikanische Freihandelsabkommen Nafta seit 1994 noch verstärkt.

Australien

Wie in Kanada und den USA gehört auch in Australien Einwanderung fest zum Selbstbild der Nation. Historisch definierte sich der fünfte Kontinent als „weißer Außenposten Europas“. Bei der Staatsgründung 1901 wurde als eines der ersten Gesetze die „White-Australia“-Politik eingeführt, die Einwanderer nach Herkunftsländern quotierte und europäischen, vor allem britischen, Migranten den Vorzug gab. Nach dem Zweiten Weltkrieg wurde ein umfassendes Einwanderungsprogramm geschaffen. Australien benötigte zum einen Arbeitskräfte für die boomende Nachkriegswirtschaft. Zum anderen sollte gezielt das Bevölkerungswachstum angekurbelt werden. Als dünn besiedeltes Land (7,5 Millionen Einwohner auf der Fläche der USA) fürchtete Australien, im Fall eines neuen Krieges angegriffen zu werden.

Dieser Ansatz änderte sich 1972. Nach einem Regierungswechsel wurde die „White-Australia“-Politik abgeschafft, das Land damit stärker für Einwanderer aus den umliegenden asiatischen Staaten geöffnet. Gleichzeitig wurde ein Punktesystem in Anlehnung an das kanadische Modell eingeführt, das der Arbeitsmigration Vorrang gab. Gesucht waren vor allem Einwanderer für Berufe mit starkem Personalbedarf. Die Einwanderungsbehörde arbeitete bei den Fragen mit einer einfachen Fünf-Punkte-Skala (von sehr gut bis nicht gut). Der Spielraum der Sachbearbeiter blieb relativ groß. Das Punktesystem wurde mehrfach reformiert, seit 1982 bewertet das „Migrant Assessment System“ die beruflichen Fähigkeiten des Bewerbers stärker. Mehr als die Hälfte der australischen Einwanderer kamen bis in die 1990er Jahre über die Arbeitszuwanderung ins Land. Flüchtlinge machten 15 bis 20 Prozent aus, über Familienzusammenführung kamen 20 bis 30 Prozent nach Australien.

Mit der Rezession Anfang der 1990er Jahre kam die bisherige Einwanderungspolitik auf den Prüfstand, weil selbst qualifizierte Einwanderer mit geringen Englischkenntnissen überdurchschnittlich stark von Arbeitslosigkeit betroffen waren. Dies galt selbst für hoch Qualifizierte wie Manager. Die mangelnden Englischkenntnisse spiegelten die veränderte Zusammensetzung der Einwanderer wider: Stammten in den frühen 1960er Jahren nur drei bis vier Prozent aus Asien, war es Mitte der 1980er bereits fast die Hälfte.

Seit 1997 gilt: Alle Einwanderer sind in den ersten beiden Jahren nach ihrer Ankunft von Sozialleistungen ausgeschlossen. Qualifizierte Einwanderer, aber auch deren Familienmitglieder, müssen vorab einen Englischtest ablegen. Die Sprachanforderungen wurden in den Folgejahren noch verschärft. Zudem wird vorab die Anerkennung der beruflichen Qualifikationen von den jeweiligen australischen Berufsverbänden geprüft.

Gleichzeitig mit den höheren Hürden öffnete sich die qualifizierte Einwanderung für die neue Gruppe der internationalen Studierenden. Diese durften zuvor direkt nach ihrem Studium nicht langfristig im Land bleiben. Bereits 2002 stellten ehemalige internationale Studierende die Hälfte aller erfolgreichen Bewerber für dauerhafte Arbeitsmigration. Diese „neue Elite“ schafft die erforderlichen 115 Punkte in der Regel ohne Arbeitserfahrung, dafür mit den Krite-

rien anerkannter Abschluss, Alter (18 bis 29 Jahre), sehr gute Englischkenntnisse, weiteren Punkten aus Jobangeboten und so weiter. Die meisten dieser Zuwanderer sind Chinesischstämmige aus ehemaligen Commonwealth-Gebieten wie Hongkong.

Punktesystem für den Arbeitsmarkt

Kriterien	Maximale Punktzahl
Qualifikation	60
Alter	30
Englischkenntnisse	20
Besondere Berufserfahrung	10
Nachfrage/Jobangebot	15
Australische Qualifikation	15
Regionalbonus	5
Qualifikation Ehepartner	5
Angehörige	15
Gesamt	175
Mindestzahl zur Erteilung eines Einwanderungs-Visums	115

Wer in Australien als Arbeitsmigrant dauerhaft einwandern will, muss nach dem aktuellen Punktesystem qualifiziert und jung sein sowie gut Englisch sprechen können (Quelle: National Institute of Labour Studies 2004).

Zeitlich begrenzte Einwanderung ist ein relativ neues Phänomen in der australischen Einwanderungspolitik. Anders als Deutschland, das während des Arbeitskräftemangels in den 1950er und 1960er Jahren mit den Gastarbeiterprogrammen einzig auf temporäre Einwanderung setzte, bemühte sich Australien – ähnlich wie Kanada – ursprünglich nur um dauerhafte Einwanderer. Das hat sich seit Mitte der 1990er Jahre geändert: Die Zahl der befristeten Einwanderer übertrifft inzwischen die der dauerhaften um ein Mehrfaches. Mit Ausnahme von wenigen Saisonarbeitern werden die befristeten Visa für ein bis vier Jahre nur für qualifizierte Einwanderer erteilt – unabhängig vom Punktesystem. Seit 2010 gibt es zudem eine Skilled Occupation List: Menschen mit Berufen, die nicht auf der Liste stehen, haben keine Chance, sich dauerhaft in Australien niederzulassen.

Unterschiedliche Ergebnisse

Wie erfolgreich sind nun die unterschiedlichen Steuerungsmodelle für die qualifizierte Zuwanderung? Als übliche Kriterien gelten der Verdienst von Migranten in der neuen Heimat sowie die Zeit, die sie benötigen, um das Lohnniveau der Einheimischen zu erreichen. Dem liegt die Idee zugrunde, dass eine Gesellschaft am meisten von Einwanderern profitiert, wenn sie wirtschaftlich erfolgreich sind. Diese zahlen Steuern und leisten Beiträge in die sozialen Sicherungssysteme, konsumieren mit ihrer Kaufkraft und schaffen als Selbstständige sogar neue Arbeitsplätze. Deshalb wird die Qualifikation der Einwanderer immer stärker gewichtet.

Angesichts des Lohnniveaus von Einwanderern schneiden die USA von allen drei Staaten am schlechtesten ab. Lediglich Hochqualifizierte sind durch das Verfahren der Arbeitgebernachfrage zu großen Teilen in gut bezahlter Arbeit.

Durch die Ausrichtung auf internationale Studierende wird das australische Konzept als erfolgreich und weltweit führend bewertet: War 1994/95 die Hälfte aller Arbeitsmigranten nach sechs Monaten in Arbeit, so ist dieser Anteil 1999/2000 auf über zwei Drittel gestiegen. Das durchschnittliche Wochengehalt war von 309 auf 544 Australische Dollar angewachsen. Nur 0,3 Prozent der neu eingewanderten Arbeitsmigranten waren auf staatliche Unterstützung angewiesen, fünf Jahre zuvor waren es noch 20 Prozent.

In Kanada gelten die 1970er Jahre als „goldenes Zeitalter“ der Migration. Damals erreichten neue Einwanderer quasi sofort das Lohnniveau der Einheimischen. Seit den 1980er Jahren geht es allen Einwanderern kontinuierlich wirtschaftlich schlechter. 2001 erreichten qualifizierte Männer zu Beginn ihrer Arbeitstätigkeit nur die Hälfte des durchschnittlichen Lohnniveaus. Qualifizierte lagen etwa zehn Prozent unter dem Durchschnittslohn, den sie nach ein bis zwei Jahren erreichten.

Qualifizierte Einwanderer in Deutschland

Für Deutschland markiert das Jahr 2000 eine Trendwende in der Einwanderungspolitik. Mit der sogenannten Green Card warb die rot-grüne Bundesregierung unter Kanzler Gerhard Schröder erstmals gezielt um hoch qualifizierte Arbeitskräfte von außerhalb Europas – vor allem für die IT-Branche. Im selben Jahr wurde das Staatsbürgerschaftsrecht reformiert, durch das erstmals in Deutschland geborene Kindern ausländischer Eltern – mit Einschränkungen – die deutsche Staatsbürgerschaft erhalten. Zusätzlich setzte die Bundesregierung im selben Jahr die Unabhängige Kommission „Zuwanderung“ ein. Dieses Gremium, nach der Vorsitzenden Rita Süßmuth auch „Süßmuth-Kommission“ genannt, präsentierte im Juli 2001 den Bericht „Zuwanderung gestalten, Integration fördern“. Darin schlug es für die Arbeitsmigration einen Paradigmenwechsel vor: Weg vom Anwerbestopp der 1970er Jahre hin zur gesteuerten Zuwanderung von benötigten Arbeitskräften. Die Empfehlungen greifen sowohl kanadische wie australische und zu einem gewissen Grad auch US-amerikanische Instrumente der arbeitsmarktbezogenen Zuwanderung auf:

- Es sollten junge, gut ausgebildete Menschen als Einwanderer gewonnen werden, die mit einem an Kanada angelehnten Punktesystem ausgewählt werden. Allgemeine Fähigkeiten seien dabei wichtiger als Spezialkenntnisse und kurzfristige Bedarfslagen am Arbeitsmarkt.
- Zusätzlich sollten Zuwanderer befristet für fünf Jahre ins Land geholt werden, um kurzfristige Engpässe am Arbeitsmarkt zu überbrücken. Um den Arbeitskräftemangel festzustellen, müssten, so die Kommission, noch Instrumente entwickelt werden.
- Hoch Qualifizierten aus Wirtschaft, Wissenschaft und Forschung sollte die Zureise deutlich erleichtert werden. Auch Existenzgründer mit guten Ideen sollten sich ansiedeln können.
- Ausdrücklich betonte die Kommission, dass Deutschland mehr internationale Studierende ausbilden müsse. Im Inland erworbene Qualifikationen seien auf dem Arbeitsmarkt besser verwendbar.

Die Empfehlungen der Kommission flossen noch 2001 in einen Gesetzentwurf der Bundesregierung ein. In langen Verhandlungen mit der Opposition wurde das im ursprünglichen Entwurf enthaltene und von der Süßmuth-Kommission empfohlene Punktesystem allerdings verworfen. Das am 1. Januar 2005 in Kraft getretene neue Zuwanderungsgesetz sieht Folgendes vor:

- Hoch Qualifizierte wie Wissenschaftler oder Topmanager können von Anfang an einen dauerhaften Aufenthaltsstatus erhalten.
- Der Anwerbestopp für Qualifizierte wird grundsätzlich beibehalten, ebenso für Gering- und Nichtqualifizierte. Ausnahmen sind für einzelne Berufsgruppen nach Bedarf möglich.
- Selbstständige erhalten eine Aufenthaltserlaubnis, wenn sie mindestens eine Million Euro investieren und zehn Arbeitsplätze schaffen.
- Ausländische Studierende müssen Deutschland direkt nach dem Studium nicht mehr verlassen, sondern haben ein Jahr Zeit, Arbeit zu suchen.

Eine EU-Richtlinie, die Deutschland ab 2011 umzusetzen plant, soll weitere Verbesserungen bringen: Die sogenannte Blue Card soll es erleichtern, gezielt Fachkräfte aus Drittländern aufzunehmen. Die Richtlinie lässt jedoch nach Ansicht von Experten wie Klaus F. Zimmermann vom Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung den Mitgliedsländern noch zuviel Spielraum, sodass der Erfolg der Maßnahme fraglich bleibt. Deutschland müsse etwa Bildungsabschlüsse und formale Qualifikationen anerkennen, um das gegenwärtig relativ hohe Beschäftigungsniveau zu halten. Das würde den Zuwanderern oft als Diskriminierung empfundene Nachschulungen und Prüfungen zu ersparen. Ob dieses Paket aber ausreicht, um qualifizierte Migranten anzuwerben und die qualifizierte Zuwanderung zu steuern, ist politisch umstritten. Dies müssen die Zahlen in den nächsten Jahren zeigen.

Literatur / Links

Batalova, Jeanne (2010): H-1B Temporary Skilled Worker Program. <http://www.migrationinformation.org/USfocus/display.cfm?id=801#2>

Birrell, Bob et al. (2006): Evaluation of the General Skilled Migration Categories, Commonwealth of Australia, http://www.aph.gov.au/library/INTGUIDE/SP/Skilled_migration.htm

Bundesministerium des Inneren (2001): Bericht der Unabhängigen Kommission „Zuwanderung“. Zuwanderung gestalten, Integration fördern. www.bmi.bund.de.

Citizenship and Immigration Canada (2010): Facts and figures 2008 – Immigration overview: Permanent and temporary residents. Ottawa. [www.cic.gc.ca](http://www.cic.gc.ca/english/resources/statistics/facts2008/permanent/02.asp). <http://www.cic.gc.ca/english/resources/statistics/facts2008/permanent/02.asp>

Migration Information Source (2006): US in Focus, Migration Policy Institute, Washington, D.C., www.migrationinformation.org/USfocus/

OECD (2010): International Migration Outlook. Paris.

United States Department of Homeland Security (2010): Yearbook of Immigration Statistics: 2009. Washington, D.C..
http://www.dhs.gov/xlibrary/assets/statistics/yearbook/2009/ois_yb_2009.pdf

United States Department of Homeland Security (2010): US Legal Permanent Residents; 2010. Washington, D.C..
http://www.dhs.gov/xlibrary/assets/statistics/publications/lpr_fr_2010.pdf

Reitz, Jeffrey G. (1998): Warmth of the Welcome. The Social Causes of Economic Success for Immigrants in Different Nations and Cities. Boulder.

Steinhardt, Max et al. (2005): Effekte der Migrationssteuerung bei Erwerbstätigen durch das Zuwanderungsgesetz, Hamburgisches WeltWirtschafts-Institut. Hamburg.

Stand: Januar 2011

Nachdruck und Weiterverwendung des Artikels unter Angabe der Quelle erlaubt. Um Zusendung eines Belegexemplars wird gebeten.

Das Online-Handbuch Demografie des Berlin-Instituts wird gefördert von

Robert Bosch Stiftung