



■ Standpunkte zur Zuwanderung hochqualifizierter Arbeitskräfte

Den Wettbewerb um die besten Köpfe
gewinnen

■ Impressum

Herausgeber:

BITKOM

Bundesverband Informationswirtschaft,
Telekommunikation und neue Medien e.V.

Albrechtstraße 10

10117 Berlin-Mitte

Telefon 030/27576-0

Telefax 030/27576-400

bitkom@bitkom.org

www.bitkom.org

Redaktion: Ansgar Baums, Thomas Mosch, Dr. Stephan Pfisterer, Maurice Shahd

Redaktionsschluss: August 2007

Layout: Anna Müller-Rosenberger, BITKOM

Druck: Brandenburgische Universitätsdruckerei und Verlagsgesellschaft, Potsdam

Inhalt

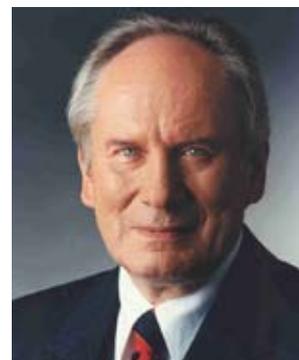
Vorwort	5
Prof. Dr. Dr. h. c. mult. August-Wilhelm Scheer	
1 Analyse	7
Der Fachkräftemangel bremst Innovation und Wachstum in Deutschland	
Dr. Bernhard Rohleder	7
Zuwanderungsgesetze sind ein Standortfaktor	
Prof. Dr. Claus Heinrich	10
»Die Konkurrenz um die Besten wird härter«	
Interview mit Herbert Kircher	13
Der Mittelstand leidet besonders unter dem Fachkräftemangel	
Ulrich Dietz	15
2 Argumente	17
Deutschland braucht mehr Hochqualifizierte – auch durch Zuwanderung	
Prof. Dr. Klaus Zimmermann	17
Eine moderne Zuwanderungspolitik ist Teil des amerikanischen Innovationsgeheimnisses	
Interview mit Prof. Dr. Sebastian Thrun	20

3	Agenda	23
	Die Konzepte für eine moderne Zuwanderungspolitik sind vorhanden – sie müssen nur umgesetzt werden! Plädoyer für eine mutige, zukunftsorientierte Politik Prof. Dr. Klaus J. Bade	23
	»Sechs Monate Ungewissheit sind eine lange Zeit...« Interview mit Marcus César Ferreira	26
	Die deutsche Zuwanderungspolitik muss strategischer ausgerichtet werden Prof. Dr. Thomas Straubhaar	28
	Zukunft mit Zuwanderung – Zukunft durch Zuwanderung! Schritte zu einer modernen Immigrationspolitik Prof. Dr. Dr. h. c. mult. August-Wilhelm Scheer	31
4	Anhang: Aktuelle Daten zum Fachkräftemangel	35
	Zuwanderungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit	35
	International Migration Outlook 2007 der OECD	36
	Bericht zur technologischen Leistungsfähigkeit Deutschlands 2007 des BMBF	43

Vorwort

**Prof. Dr. Dr. h. c. mult. August-Wilhelm Scheer, Präsident des BITKOM,
Gründer und Aufsichtsratsvorsitzender der IDS Scheer AG**

Kennen Sie Sergei Michailowitsch Brin? Ende der 70er Jahre wanderte er mit seinen Eltern von Moskau in die USA aus. Als junger Software-Entwickler erhielt er ein Stipendium der renommierten Stanford University, wo er Larry Page kennenlernte. Zusammen arbeiteten sie an einem Projekt, das die Grundlage für einen weltumspannenden Internetkonzern legte: Google.



Die Gründung und der weltweite Siegeszug von Google sind ein Musterbeispiel dafür, wie ein exzellentes Bildungssystem und offene Zuwanderungsregeln bahnbrechende Innovationen und wirtschaftlichen Erfolg fördern. Deutschland hat in beiden Bereichen Reformbedarf. Das deutsche Bildungssystem ist derzeit nicht einmal in der Lage, die Nachfrage der Wirtschaft nach qualifizierten Mitarbeitern zu decken. Eine im internationalen Vergleich viel zu geringe Bildungsbeteiligung im Hochschulbereich sowie eine erschreckend hohe Abbrecherquote tragen dazu bei. In der IT-Branche, im Maschinenbau oder in der Elektroindustrie fehlen Tausende Informatiker und Ingenieure – bei weiterhin hoher Arbeitslosigkeit in anderen Bereichen. Das Problem wird sich in Zukunft durch die demographische Entwicklung verschärfen. Die Folge: Chancen auf ein höheres Wachstum und die Schaffung neuer Arbeitsplätze bleiben ungenutzt.

Zur Bekämpfung des Fachkräftemangels sind Reformen auf allen Stufen des Bildungssystems notwendig – vom Kindergarten bis zur Universität und zum lebenslangen Lernen. Sie müssen das Ziel verfolgen, dass mehr Studierende die technischen Studienfächer absolvieren. Die Unternehmen können aber nicht erwarten, dass ihnen die Bewerber automatisch auf dem Silbertablett serviert werden. Sie müssen auch selbst aktiv sein und stärker in die Aus- und Weiterbildung der Beschäftigten investieren.

Die rasante Entwicklung der Informations- und Kommunikationstechnologien macht berufsbegleitende Qualifizierungsmaßnahmen für die Mitarbeiter dringend erforderlich. Technisch fit und mit jahrelanger Berufserfahrung ausgestattet, sind gerade ältere Arbeitnehmer für ITK-Unternehmen von unschätzbarem Wert. Bei der Begleitung des lebenslangen Lernens sind E-Learning-Systeme sehr hilfreich.

Ein weiteres wichtiges Thema ist die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Notwendig sind flexiblere Arbeitszeiten, Kinderbetreuungsangebote und Telearbeit während der Elternzeit. Das spricht insbesondere Frauen an, die in den technischen Berufen leider deutlich unterrepräsentiert sind.

Mehr Anstrengungen in der Aus- und Weiterbildung müssen durch eine gesteuerte Zuwanderung von Top-Talenten flankiert werden. Dies ist neben Aus- und Weiterbildung die zweite Säule moderner Fachkräfte-Politik: Nur im Zusammenwirken aller Maßnahmen kann unser Land seine Wachstumspotenziale optimal ausschöpfen. Zumal Reformen im Bildungssystem auf dem Arbeitsmarkt erst in Jahren oder Jahrzehnten wirksam werden. Die Unternehmen haben aber ein akutes Problem, offene Stellen zu besetzen.

Der ökonomische Nutzen einer gesteuerten Zuwanderung von hochqualifizierten Fachkräften ist unbestritten, wird in der öffentlichen Debatte aber weitgehend ignoriert. Gut ausgebildete Migranten entlasten die öffentlichen Haushalte, stabilisieren die Sozialsysteme und sie sind unternehmerisch überdurchschnittlich aktiv. Im Klartext: Eine solche Zuwanderung stärkt das Wachstum und schafft zusätzliche Arbeitsplätze. Stattdessen erschweren oder behindern die bestehenden Regelungen die Zuwanderung von Hochqualifizierten. Langfristig darf nur in Deutschland bleiben, wer 85.000 Euro pro Jahr verdient oder als Selbstständiger mindestens 500.000 Euro investiert und fünf Personen ab dem Tag der Unternehmensgründung an beschäftigt. So wird aus Zuwanderungsbedingungen Zuwanderungsverhinderung.

Im weltweiten Wettbewerb um die besten Köpfe kann Deutschland nur bestehen, wenn die Politik Rahmenbedingungen schafft, die den Zuzug Hochqualifizierter fördern. Deutschland muss für ausländische Spitzenkräfte attraktiver werden. Unbedingt erforderlich sind die Senkung der Einkommensgrenzen und die Einführung eines Kriterienkatalogs für die Zuwanderung Hochqualifizierter. Die Auswahl der Zuwanderer erfolgt dann anhand einer flexiblen Abwägung von Kriterien wie Qualifikation, Sprachkenntnissen und Alter. Ziel ist ein branchen- und situationsangepasster Ermessensspielraum, kein bürokratischer Moloch. Außerdem müssen wir ausländischen Hochqualifizierten eine langfristige Perspektive bieten. Die Erfahrungen mit der Green Card-Regelung haben gezeigt, dass ein Gastarbeiterstatus für die meisten Hochqualifizierten nicht interessant ist.

Die vorliegende Publikation gibt Denkanstöße zu einer modernen Zuwanderungspolitik. Renommierete Vertreter aus Wirtschaft und Wissenschaft stellen Analysen, Argumente und Handlungsempfehlungen vor, die in die aktuelle Debatte zur Reform des Zuwanderungsgesetzes Eingang finden sollten.

Prof. Dr. Dr. h. c. mult. August-Wilhelm Scheer, 66, ist seit Juni 2007 Präsident des BITKOM. Von 1975 bis 2005 war er Direktor des Instituts für Wirtschaftsinformatik (IWi) im Deutschen Forschungszentrum für Künstliche Intelligenz (DFKI) an der Universität des Saarlandes. Seit März 2005 ist er beratender Professor am DFKI. 1984 gründete er das internationale Software- und Beratungsunternehmen IDS Scheer AG, das Tochterunternehmen in 21 Ländern unterhält. Professor Scheer ist Herausgeber mehrerer Buchreihen und Zeitschriften, Autor von über 300 Zeitschriftenartikeln und mehr als zehn Büchern.

1 Analyse

Standpunkt:

Der Fachkräftemangel bremst Innovation und Wachstum in Deutschland

Dr. Bernhard Rohleder, Hauptgeschäftsführer des BITKOM

Die empirischen Ergebnisse sind eindeutig: Der Fachkräftemangel bremst Innovation und Wachstum in Deutschland. Vor allem die für die gesamtwirtschaftliche Entwicklung so wichtige ITK-Branche leidet unter der Knappheit der „human resources“. Das Zuwanderungsgesetz in seiner jetzigen Form ist letztlich ein Wohlstandsverhinderer.



In den letzten Monaten gab es viel Gutes zu berichten über die wirtschaftliche Entwicklung in Deutschland. Die deutsche Wirtschaft erzielt im Jahr 2007 ein Wachstum von voraussichtlich 2,5 Prozent. Neben der Exportwirtschaft ist auch die Binnenkonjunktur angesprungen und sorgt für gut gefüllte Auftragsbücher. Das im Vergleich zu den Vorjahren hohe Wachstum hat endlich die Wende auf dem Arbeitsmarkt eingeleitet. Davon profitieren insbesondere gut ausgebildete Arbeitsuchende. Zwischen 2005 und Juni 2007 hat sich die Zahl der arbeitslosen Datenverarbeitungsfachleute auf rund 31.000 halbiert. Die Zahl der beschäftigungslosen Ingenieure ist im gleichen Zeitraum sogar um 63 Prozent auf 23.500 gesunken. Diese Werte liegen fast auf dem Niveau des Boomjahres 2000.

Neben diesen Erfolgsmeldungen gibt es allerdings zunehmend Indikatoren, die nachdenklich stimmen. Insbesondere der Fachkräftemangel wird sich zu einer ernstzunehmenden Innovations- und Wachstumsbremse entwickeln. Besonders betroffen ist der Hightech-Sektor. Das Ausmaß der Fachkräftekrise im ITK-Bereich hat eine repräsentative Umfrage des renommierten Marktforschungsinstituts TechConsult im Auftrag des BITKOM gezeigt. Insgesamt wurden rund 280 ITK-Unternehmen befragt. Die Größe der befragten Firmen ist ein Spiegelbild der Branche. 40 Prozent sind kleine Betriebe mit bis zu 50 Mitarbeitern, 37 Prozent beschäftigen bis zu 250 Mitarbeiter und 23 Prozent haben mehr als 250 Beschäftigte.

Umfrageergebnisse

Die Studie zeigt, dass die Hightech-Branche exzellente Jobperspektiven bietet. Und sie zeichnet mit Blick auf fehlende Experten ein deutliches Bild: 56 Prozent der befragten Unternehmen sagen, es herrsche bereits ein Mangel an IT-Fachkräften. Aktuell gibt es rund 20.000 offene Stellen in der ITK-Branche. 80 Prozent dieser Arbeitsplätze setzen spezifisches ITK-Know-how voraus. Der Fachkräftemangel wirkt dabei schon heute als Wachstumsbremse. 50 Prozent der Firmen geben an, dass der Fachkräftemangel die Geschäftsentwicklung behindere. 35 Prozent sehen im Fachkräftemangel ein großes, 15 Prozent sogar ein sehr großes Problem für die Unternehmensentwicklung.

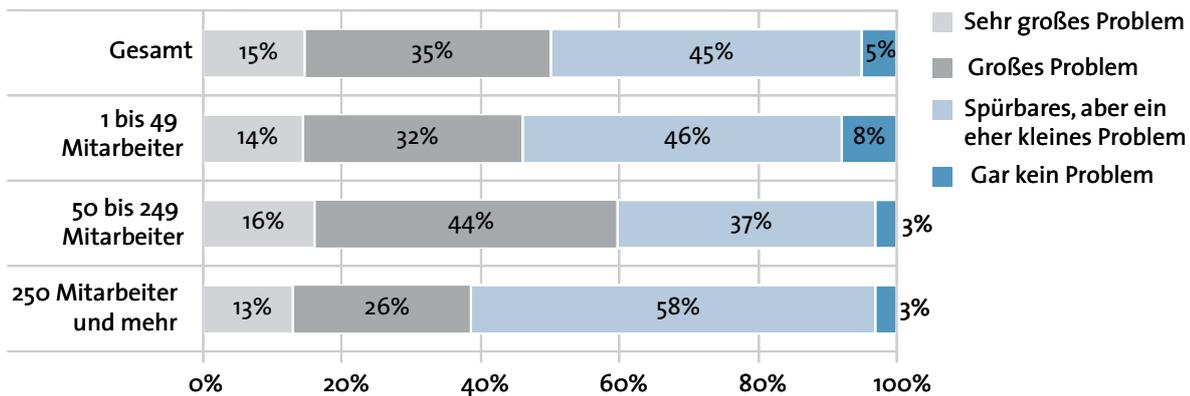


Abbildung 1: Der Mangel an Fachkräften ist für das Unternehmen ein...

Als wichtigsten Grund für die Nichtbesetzung von Stellen nennen Geschäftsführer und Personalleiter, dass die Anforderungen der Stelle und die Qualifikation der Bewerber nicht übereinstimmen. Das klingt zunächst trivial. Wer eine Stelle nicht besetzen kann, hat den Richtigen oder die Richtige eben nicht gefunden. Diese Aussage stützt aber die Beobachtung des BITKOM, dass es Defizite insbesondere in der universitären Bildung gibt. Offenbar sind die Hochschulen nicht in der Lage, die Anforderungen der Wirtschaft zu erfüllen.

Gute Erfahrungen der Firmen mit ausländischen Fachkräften

Angesichts dieser Fakten zum deutschen Fachkräfte-Arbeitsmarkt ist es wenig verwunderlich, dass ITK-Firmen zunehmend auf die Einstellung ausländischer Fachkräfte angewiesen sind. Dieser Trend zeigt sich deutlich in den Umfragergebnissen. Gut ein Drittel der ITK-Firmen beabsichtigen, ausländische IT-Spezialisten einzustellen. Interessant ist, dass insbesondere jene Firmen, die schon Erfahrungen mit ausländischen Spezialisten gesammelt haben, besonders motiviert sind: 90 Prozent derer, die Einstellungen planen, beschäftigten bereits einen ausländischen IT-Spezialisten.

Als Motivation für die Einstellung ausländischer Fachkräfte führen dabei fast 70 Prozent den Fachkräftemangel in Deutschland an.

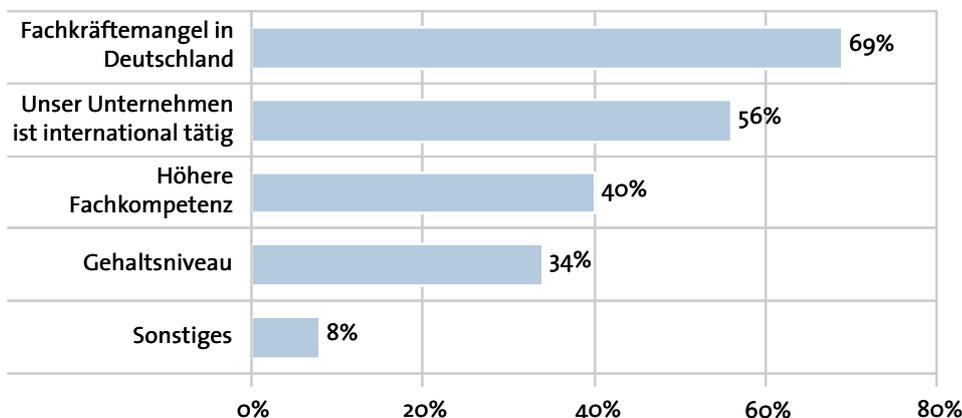


Abbildung 2: Welche Gründe haben oder hatten Sie, ausländische IT-Spezialisten einzustellen?

Gesamtwirtschaftliche Folgen

Die Unternehmen könnten kräftiger wachsen, wenn die Personalsituation besser wäre. Es könnten sogar weitaus mehr Arbeitsplätze geschaffen werden, als es derzeit offene Stellen gibt. Neue Arbeitsplätze in diesem hoch innovativen Umfeld generieren weitere Jobs für geringer qualifizierte Arbeitnehmer im Support oder in der Administration. Letztlich besteht die Gefahr, dass Know-how aus Deutschland abgezogen wird, wenn die Unternehmen hier nicht mehr die richtigen Mitarbeiter finden.

Der Fachkräftemangel behindert zudem mittelbar die Erreichung des in Lissabon festgelegten Drei-Prozent-Ziels. Danach sollen in allen EU-Ländern mindestens drei Prozent des Bruttoinlandsprodukts in Forschung und Entwicklung fließen. Aber ohne qualifizierte Wissenschaftler lässt sich schwerlich forschen und entwickeln. Die Ausgaben für Forschung und Entwicklung verharren seit einiger Zeit bei ca. 2,5 Prozent des Bruttoinlandsprodukts. Die Bundesregierung hat immer wieder darauf hingewiesen, dass die Wirtschaft ihrer Verpflichtung nachkommen muss, zwei Drittel der volkswirtschaftlichen F&E-Ausgaben zu leisten. Umgekehrt ist aber auch festzustellen, dass die Bundesregierung durch eine Modernisierung des Zuwanderungsrechts parallel die Voraussetzungen für Forschung und Innovation in Deutschland verbessern muss.

So stellt auch der aktuelle Bericht des Bundesforschungsministeriums zur technologischen Leistungsfähigkeit klar: Selbst bei konservativen Wachstumsszenarien fehlen bis 2014 jährlich 40.000 bis 60.000 Ingenieure und Naturwissenschaftler. Soll das Drei-Prozent-Ziel erreicht werden, kommen per Saldo nochmals 70.000 bis 100.000 hinzu. Eine gleichermaßen quantitative wie qualitative Verbesserung der Situation ist in diesem Ausmaß auf absehbare Zeit nicht möglich. Es müssen zusätzliche Instrumente gefunden werden, um den Bedarf zu decken. Dazu zählt insbesondere die Zuwanderung von Wissenschaftlern aus dem Ausland, die nicht an Lehreinrichtungen forschen, sondern in Unternehmen. Während für erstere die Zuwanderung weitgehend problemlos ist, treffen die bestehenden Zuwanderungsregelungen gerade die Forschungstätigkeiten im privaten Sektor.

Bernhard Rohleder (42) hat den BITKOM als Hauptgeschäftsführer seit dessen Gründung im Jahr 1999 mit aufgebaut. Seine berufliche Laufbahn begann Rohleder mit Stationen bei der ZF Friedrichshafen, dem Presseverlag Ploetz und dem Wirtschaftsministerium Brandenburg. 1997 übernahm Rohleder eine Geschäftsführung innerhalb des Maschinenbauverbands VDMA. Parallel wurde er zum Generalsekretär des europäischen Spitzenverbands der IT-Branche, Eurobit, berufen. Diese Positionen gab er kurz nach Gründung des BITKOM im Jahr 2000 ab. Von 1997 bis 2005 leitete Rohleder zudem das Marktforschungsinstitut European Information Technology Observatory (EITO).

Standpunkt: Zuwanderungsgesetze sind ein Standortfaktor



**Prof. Dr. Claus Heinrich, Mitglied des BITKOM-Präsidiums
und Vorstandsmitglied der SAP AG**

Zuwanderungsgesetze sind für international agierende Unternehmen ein Standortfaktor. Denn Zuwanderungsgesetze beeinflussen die Möglichkeiten der Personalpolitik eines Unternehmens erheblich. Das gilt auch für weltweit agierende Unternehmen wie SAP.

Wie sich langfristig ein Fachkräftemangel entwickeln wird...

Der deutschen Industrie fehlen gut ausgebildete Fachkräfte. Insbesondere in der ITK-Branche fehlen – Stand Jahresende 2006 – 20.000 Spezialisten. Und dieser Fachkräftemangel wird sich angesichts der aktuellen positiven konjunkturellen Entwicklung weiterhin verschärfen und könnte rasch zu einer Wachstumsbremse für die deutsche Industrie werden.

Abgesehen von den konjunkturellen Entwicklungen wirken langfristige Kräfte, die das Problem verschärfen: Deutschland ist nicht nur Einwanderungs-, sondern auch Auswanderungsland. Von den über 600.000 Menschen, die jährlich unser Land verlassen, besitzt jeder fünfte die deutsche Staatsangehörigkeit. Viele vor allem gut ausgebildete und hochqualifizierte junge Menschen suchen heute ihre Chancen im Ausland. Diese Abwanderung könnte in Zeiten, in denen Humankapital zu einem der bedeutendsten Standortfaktoren zählt, langfristig negative Auswirkungen auf die wirtschaftliche Wettbewerbsfähigkeit des Landes haben.

Gleichzeitig sorgt der aktuelle demografische Trend für eine Verschärfung dieser Situation: laut OECD wird die Erwerbsbevölkerung in Deutschland bis 2020 ohne Zuwanderung um rund 6 Prozent zurückgehen. Eines der grundlegenden Probleme hierbei ist, dass wir es in Deutschland trotz zahlreicher Initiativen nicht geschafft haben, junge Menschen für ein technisches Studium zu begeistern. So lagen der Universität Mannheim im Studienjahr 2006 beispielsweise rund 3.000 Bewerbungen für Politik, Soziologie und Psychologie vor, während es weniger als 400 in Mathematik, Informatik und Wirtschaftsinformatik waren.

Auch sind Frauen in Technikberufen in Deutschland immer noch keine Selbstverständlichkeit. Mehr als die Hälfte der deutschen Bevölkerung sind Frauen, laut Schätzungen sind jedoch nur ca. 30.000 bis 50.000 Frauen im Bereich Informatik tätig. Umso wichtiger ist es, mehr Frauen zu einem ITK-Studium und zu einer Karriere auf diesem Gebiet zu bewegen.

Fachkräftemangel aus Sicht eines international tätigen Software-Unternehmens

Erlauben Sie mir nun den Blick weg von der allgemeinen Frage hin zur SAP: Wie sieht es mit dem Fachkräftebedarf bei der SAP aus? Unsere Unternehmensausrichtung und Produktpalette als Anbieter von Unternehmenssoftware erfordert kombiniertes Fachwissen aus hauptsächlich zwei Bereichen:

IKT-Wissen sowie das Wissen über betriebswirtschaftliche Prozesse. Für dieses spezielle Anforderungsprofil rekrutiert SAP neben Ingenieuren und Informatikern auch viele Wirtschaftswissenschaftler. Diese Kombination werden wir auch in Zukunft weiterhin benötigen. Man sollte annehmen, dass SAP keine Probleme mit zu wenigen Fachkräften haben sollte. Zum einen hat SAP einen ausgezeichneten Ruf als Arbeitgeber. Zahlreiche externe Auszeichnungen und die anhaltend hohe Anzahl an Bewerbungen – im Jahr 2006 waren es über 40.000 – bestätigen das. Das „Great Place to Work Institute“ kürte die SAP unter anderem zum besten deutschen Arbeitgeber in der Kategorie „Fairness“. Auch in der Rangliste der „100 Best Workplaces in Europe“ waren wir 2007 erneut erfolgreich vertreten. Und zum dritten Mal in Folge zeichnete das Wirtschaftsmagazin Capital in diesem Jahr die SAP als Deutschlands besten Arbeitgeber in der Kategorie „Unternehmen mit mehr als 5.000 Mitarbeitern“ aus. Darüber hinaus rekrutiert die SAP als globales Unternehmen seine Toptalente nicht ausschließlich in Deutschland, sondern weltweit.

Aufgrund dieser positiven Rahmenbedingungen gelingt es SAP derzeit noch, ausreichend qualifizierte Nachwuchskräfte zu finden. Doch treten in einigen Bereichen schon heute Engpässe auf, vor allem bei Ingenieursberufen, denn dort stehen wir im harten Wettbewerb mit anderen – zum Teil ebenfalls global agierenden – Unternehmen. In Zeiten der Globalisierung und Mobilisierung hat dieser internationale Wettbewerb um Toptalente zugenommen. Arbeitskräfte müssen zunehmend international nach dem Bedarf des Arbeitsmarktes und den vorhandenen Qualifikationen rekrutiert werden.

Zuwanderungspolitik als standortfördernde Wettbewerbspolitik

Die Erhaltung der Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Wirtschaft erfordert eine aktive Zuwanderungspolitik, um den konjunkturell bedingten Bedarf, die demographischen Entwicklungen, die Abnahme des potentiellen Angebots an Erwerbspersonen und damit verbundene Verschiebungen auf dem Arbeitsmarkt aufzufangen. Der Abwanderung von Fachkräften steht derzeit nur eine sehr geringe Zahl an dauerhaften Zuwanderern mit hohen Qualifikationen gegenüber: 2005 belief sich die Zahl gerade mal auf 900. Deutschland benötigt jetzt eine gezielte Zuwanderungspolitik von hochqualifizierten Kräften, wenn es sich im internationalen Vergleich behaupten will.

Damit eröffnen sich Handlungsfelder für die Politik: Sie muss die Rahmenbedingungen so gestalten, dass der Standort Deutschland für ausländische Spitzenkräfte im globalen Wettbewerb ausreichend Anreize bietet. Dazu gehört erstens eine Reform des Zuwanderungsgesetzes mit dem Ziel, den Arbeitsmarkt für Hochqualifizierte weiter zu öffnen. Gefragt ist eine systematische Zuwanderungspolitik, die sich den konjunkturellen Bedürfnissen der Wirtschaft und der aktuellen Situation der Arbeitsmärkte anpassen kann und die Integration fördert.

Auch wenn das deutsche Zuwanderungsgesetz bereits bestimmte Erleichterungen, wie etwa die Verbesserung des Aufenthaltsstatus für Hochqualifizierte, die Erleichterung der aufenthaltsrechtlichen Bedingungen für Hochqualifizierte und ihre Familienangehörigen, die Ablösung des doppelten Genehmigungsverfahrens (Arbeitsgenehmigung/Aufenthaltsgenehmigung) durch ein internes Zustimmungsverfahren, gebracht hat, muss noch mehr getan werden.

So sollte Deutschland – zweitens – den Toptalenten langfristige Perspektiven bieten: Barrieren wie die Bindung der dauerhaften Niederlassungserlaubnis für Fachkräfte an einen Mindestverdienst von 85.000 Euro oder die Beschränkung der Ende 2009 endgültig auslaufenden „Green Card“- Zulassung von IT-Fachkräften auf eine Aufenthaltsdauer von 5 Jahren müssen umgehend abgebaut werden. Auch die Niederlassungsregelungen für Unternehmen müssen erleichtert werden, etwa durch eine weitere Reduzierung der Mindestinvestitionserfordernisse.

Eine Partnerschaft zwischen Wirtschaft und Politik kann die weitere Ausgestaltung eines modernen und wirtschaftsfreundlichen Zuwanderungsgesetzes, welches die Zukunftsfähigkeit des Standortes Deutschland sichert, weiter vorantreiben. Hier lohnt sich sicherlich ein Blick über die nationalen Grenzen hinaus, zum Beispiel nach Kanada, wo nach einem Punktesystem gezielt Zuwanderer ausgewählt werden. Ein arbeitsplatzunabhängiges Auswahlverfahren Hochqualifizierter nach Qualifikation, Berufserfahrung und Sprachkenntnissen ermöglicht die bedarfsgerechte Steuerung der Zuwanderungszahlen im Jahresrhythmus.

Wir sind alle gefordert, junge Menschen für Technik und Innovation zu begeistern. Es gibt hierzu bereits zahlreiche Initiativen, die noch besser koordiniert werden müssen. Jedoch haben diese Initiativen immer eine lange Vorlaufzeit, bis die ersten Absolventen die Hochschulen verlassen. Daher müssen wir bereits heute klar und auf eine interessante Art und Weise kommunizieren, wo sich die Berufsfelder mit den besten Perspektiven und Einstiegschancen bieten.

Wir werden es so schaffen, langfristig den Bedarf an Talenten und Fachkräften zu großen Teilen selbst decken zu können. Damit sichern wir nachhaltig die Wettbewerbs- und Wachstumsfähigkeit der Wirtschaft und verschaffen uns darüber hinaus eine komfortable Position im globalen Wettstreit um die besten Talente.

Prof. Dr. Claus E. Heinrich ist seit 1996 Mitglied des Vorstands von SAP und verantwortlich für das globale Personalwesen, die interne IT und die Optimierung der internen Geschäftsprozesse sowie das weltweite Management der SAP-Entwicklungszentren. Professor Heinrich begann seine Karriere als Wissenschaftler. Nachdem er sein Studium der Betriebswirtschaftslehre an der Universität Mannheim im Jahr 1981 abgeschlossen hatte, arbeitete er dort als wissenschaftlicher Mitarbeiter an der Fakultät für Unternehmensforschung. 1986 promovierte er im Bereich Produktionsplanung mit Schwerpunkt auf Operations Research. Danach sammelte er internationale Erfahrung in verschiedenen Forschungsprojekten an mehreren amerikanischen Hochschulen, wie zum Beispiel der Cornell University in New York.

»Die Konkurrenz um die Besten wird härter«

Interview mit Herbert Kircher Geschäftsführer des IBM Entwicklungszentrums in Böblingen



- *Das Thema Fachkräftemangel wird zurzeit öffentlich diskutiert. Sie sind seit 30 Jahren für IBM tätig – wie hat sich aus Ihrer Sicht der Fachkräftemarkt entwickelt?*

Nun, IBM hat als erfolgreiches und international agierendes Unternehmen immer Toptalente angezogen. Das ist auch heute so. Insofern spüre ich den Fachkräftemangel im Entwicklungs- und Forschungszentrum heute noch relativ wenig. Allerdings merken wir, dass die Konkurrenz um die Besten härter wird. Es ist abzusehen, dass diese Entwicklung durch die demografische Entwicklung und die Abnahme des Interesses an naturwissenschaftlichen Fächern eher stärker als schwächer wird – wenn man nicht gegensteuert.

- *Welche Strategien entwickeln Sie als Leiter eines Forschungslabors, um das Problem zu minimieren?*

Eine strategische Antwort ist die Verlagerung von Arbeitsprozessen oder Arbeitskräften innerhalb des Unternehmens. Oft kommen Experten aus anderen Ländergesellschaften des Unternehmens zu uns und tragen dann zu erfolgreichen Projekten und Produkten bei, die in Deutschland entwickelt oder umgesetzt werden. Darüber hinaus haben wir ein professionelles Rekrutierungssystem. Wir gehen aktiv auf die Fakultäten zu und stellen unsere Arbeit vor.

Sie sehen: Uns stehen andere Strategien offen als kleinen und mittelständischen Unternehmen, die weder über die Möglichkeit der internen Verlagerung noch über die Personalressourcen verfügen, die für eine aktive Rekrutierung nötig sind. Aber der Standort Deutschland lebt von den kleinen und mittelständischen Unternehmen, die gerade in den Zukunftsindustrien im weltweiten Wettbewerb mit Unternehmen in den USA, Großbritannien und anderen Immigrationsländern stehen, wo momentan noch die meisten der Hochqualifizierten mit ihren Familien ihre berufliche und private Zukunft planen.

- *Könnte der Fachkräftemangel zu einem Standortnachteil für Deutschland werden?*

In einer globalisierten Weltwirtschaft gilt der Satz, dass Menschen dorthin gehen wo es Arbeit gibt, nur noch eingeschränkt. Man geht in Deutschland häufig davon aus, dass dieses Land ein attraktives Land für Hochqualifizierte ist. Das ist – angesichts der starken Konkurrenz – nur zum Teil richtig. Es braucht spezifische Anreize, damit hochqualifizierte, ausländische Experten und Studenten Arbeitsplätze in Deutschland annehmen. Diese Anreize scheinen noch ausbaufähig zu sein. Die Attraktivität eines Standorts hängt von vielen Faktoren ab, bei denen Unternehmen,

die Politik und Gesellschaft gefordert sind: zukunftsgerichtete Projekte, ein weltoffenes Umfeld sowie wenig bürokratische Hürden für die Einreise und Einstellung der Experten.

■ *Ihr Rat an Politik und Unternehmen?*

Wir müssen mehrere Strategien verfolgen. Die Migration von hochqualifizierten Studentinnen, Studenten und Professionals ist ein zentrales Thema der nächsten

Jahre. Gleichzeitig müssen wir die Attraktivität von zukunftsgerichteten Studiengängen in Deutschland steigern. Die Bundesregierung hat in der Hightech-Strategie 17 Zukunftsfelder definiert – ein sehr lobenswerter Ansatz. Aber finden wir diese Schwerpunktsetzung auch in den Lehrplänen der Schulen wieder? Ich würde mir wünschen, dass die Hightech-Strategie zur Blaupause für jene Lehrpläne wird.

Herbert Kircher verfügt über 30 Jahre Erfahrung bei IBM. Er begann seine Karriere als Ingenieur in Stuttgart und hatte verschiedene internationale Management-Positionen in den Bereichen Produktion, Marketing und Entwicklung inne. Seit über 20 Jahren leitet er das Entwicklungszentrum in Böblingen. In internationalen Teams werden dort Projekte aus den Bereichen Software und Hardware entwickelt und vorangetrieben wie zum Beispiel der Cell Prozessor, Suchtechnologien, Portale und Großrechner.

Standpunkt:

Der Mittelstand leidet besonders unter dem Fachkräftemangel

**Ulrich Dietz, Mitglied des BITKOM-Präsidiums und
Vorstandsvorsitzender der GFT Technologies AG**

Der deutsche Mittelstand agiert in einem globalisierten Umfeld. Kooperationen über Ländergrenzen hinweg sind nicht mehr nur auf große Unternehmen beschränkt, sondern werden zunehmend auch vom Mittelstand genutzt. Ideen reisen am besten in den Köpfen von Menschen – aber gerade hier hat der deutsche Mittelstand aufgrund der gesetzlichen Regelungen mit Nachteilen zu kämpfen.



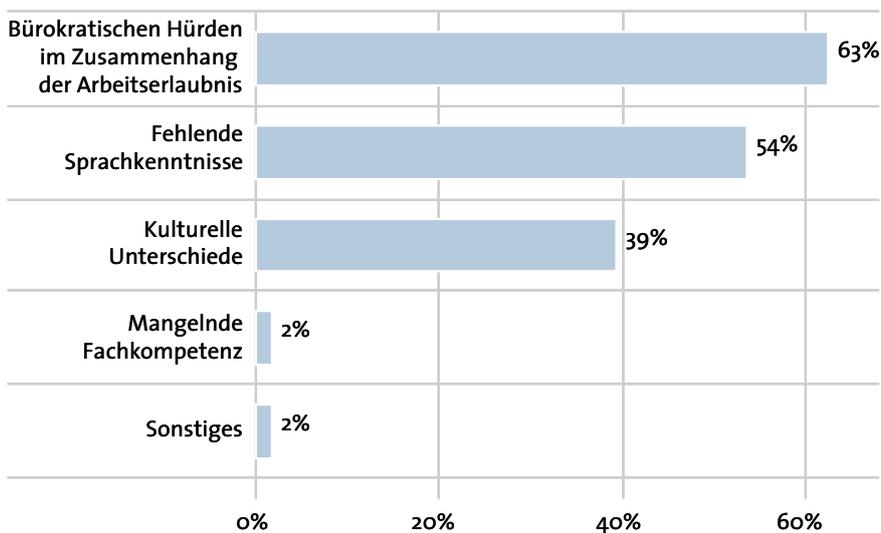
Der Mittelstand ist das Rückgrat der deutschen Wirtschaft – diese Erkenntnis wird viel zitiert, erhält aber in einer globalisierten Wirtschaft eine neue Konnotation. Deutsche mittelständische Unternehmen bewegen sich erfolgreich auf internationalen Finanz- und Warenmärkten, sie stellen hochinnovative Produkte her und dominieren den Markt für zahlreiche Spezialanwendungen. In einem internationalen Markt bewegt sich der deutsche Mittelstand allerdings bislang weniger erfolgreich: dem globalen Arbeitsmarkt hochqualifizierter Top Talente. Zusammen mit der ungünstigen demografischen Entwicklung und Defiziten im deutschen Bildungssystem ergibt sich daraus eine Mischung, die den Mittelstand besonders hart trifft.

Dies lässt sich empirisch belegen: Eine Umfrage des BITKOM vom Dezember 2006 zur Fachkräftesituation in der ITK-Wirtschaft zeigt, dass in der Gruppe der Unternehmen mit 50 bis 249 Mitarbeitern für rund 60 Prozent der Mangel an Fachkräften ein großes oder sehr großes Problem darstellt. Im Vergleich dazu stehen die großen Unternehmen etwas besser da, von denen „nur“ 40 Prozent darin ein Problem sehen.

Eine Ursache für diese besondere Not des Mittelstandes liegt auf der Hand: International agierende Konzerne haben es aufgrund ihrer Tochter- und Kooperationsunternehmen im Ausland und ihrer HR-Ressourcen leichter, auf dem internationalen Arbeitsmarkt zu agieren. Große börsennotierte Unternehmen gelten als attraktive Arbeitgeber. Außerdem kann der Fachkräftemangel in Deutschland durch die Verlagerung der Tätigkeiten ins Ausland oder aber durch interne Positionswechsel wenigstens zum Teil aufgefangen werden. Diese Strategien stehen dem Mittelstand meist nicht zu Verfügung.

Eine weitere Ursache sind die Kosten und Zeitaufwand einer internationalen Personalrekrutierung. Sie wird für den Mittelstand nahezu unmöglich, wenn gesetzliche Regelungen und bürokratischen Prozesse zusätzliche Hindernisse aufbauen. Bei den gesetzlichen Regelungen sehe ich als Haupthindernis die hohen Anforderungen für eine dauerhafte Aufenthaltserlaubnis für ausländische nicht selbstständige Fachkräfte von 85.000 Euro Jahresgehalt. De facto handelt es sich um ein Ausschlusskriterium für den Mittelstand – solche Spitzengehälter können nur wenige Unternehmen zahlen, ohne das existierende Gehaltsgefüge zu sprengen. Hier muss die Politik dringend eine mittelstandsfreundlichere Lösung finden!

Gleiches gilt für bürokratische Hindernisse. Stellen in Deutschland ansässige Unternehmen ausländischen Experten an, stoßen sie häufig auf bürokratische Hürden. Fast zwei Drittel der Firmen klagen über zuviel Bürokratie im Zusammenhang mit der Erteilung einer Arbeits- oder Niederlassungserlaubnis. Wie schon in den Zeiten vor der Green Card gilt: Nur wer eine große Personalabteilung hat, die einen permanenten Dialog mit der örtlichen Arbeitsagentur pflegt, kennt die Fallstricke des Zuwanderungsrechts – und kann damit erfolgreich umgehen.



Ein Beispiel aus meinem Unternehmen zeigt, dass Verwaltungsvorschriften entgegen aller Vernunft auch nur temporäre Zuwanderung verhindern können. Ein Mitarbeiter unserer indischen Niederlassung sollte für ein anstehendes Projekt nach Deutschland kommen. Dies wäre nach Auskunft des Konsulates nur nach einer entsprechenden „Vorrangprüfung“ möglich gewesen

Abbildung 3: Welche Probleme treten bei der Rekrutierung ausländischen Personals auf?

– also der etwa zweimonatigen Ausschreibung der Stelle in Deutschland und den EU-Partnerländern. Wir haben das Verfahren daraufhin abgebrochen, der Auftrag ging verloren. Der Kunde aus dem Bankensektor war nicht bereit, so lange auf die Etablierung des Testverfahrens für das von uns hier in Deutschland entwickelte Softwaresystem zu warten.

Die Konsequenz: Wir werden in Zukunft in ähnlich gelagerten Fällen darüber entscheiden müssen, den gesamten Entwicklungs- und Testprozess nach Indien zu verlagern, um Aufträge zu sichern. So werden Arbeitsplätze exportiert, anstatt Wertschöpfung in Deutschland zu sichern. Deswegen lautet meine Forderung: Absenkung der Anforderung für ein dauerhaftes Aufenthaltsrecht und die Etablierung eines möglichst unbürokratischen Verwaltungsprozesses!

Ulrich Dietz ist Gründer von GFT und war seit 1987 geschäftsführender Gesellschafter des Unternehmens. 1998 wurde Ulrich Dietz zum Vorsitzenden des Vorstands der GFT Technologies AG berufen. Er ist Co-Gründer des Transferzentrums für Informationstechnologie (TZI) der Steinbeis Stiftung für Wirtschaftsförderung. Mit der Gründung von GFT setzte er seine Idee um, mit ständigen Innovationen und zuverlässigen Dienstleistungen für Unternehmen aller Branchen ein führender IT-Partner zu werden. Ulrich Dietz absolvierte ein Studium der Fachrichtungen Maschinenbau und Product-Engineering an den Fachhochschulen Reutlingen und Furtwangen mit dem Abschluss Diplom-Ingenieur. Vorher schloss er eine Ausbildung zum Maschinenbauer ab.

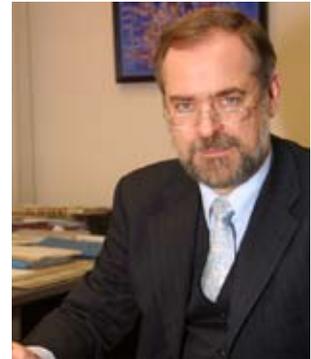
2 Argumente

Standpunkt:

Deutschland braucht mehr Hochqualifizierte – auch durch Zuwanderung

Prof. Dr. Klaus Zimmermann,
Präsident des DIW Berlin und Direktor des IZA, Bonn

Ein Hochlohnland kann nur dann seinen Wohlstand mehren, wenn es ihm gelingt, in technologischer Hinsicht Spitzenleistungen zu produzieren. Das gilt insbesondere für Deutschland, dessen Wirtschaftskraft in extrem hohem Maße von der Exportfähigkeit seiner Güter abhängt. Um im internationalen Wettbewerb mithalten zu können, ist ein entsprechendes Humankapital erforderlich.



Die Humankapitallücke

Bisher war dieses Humankapital scheinbar hinreichend vorhanden, denn ansonsten wäre die Bundesrepublik Deutschland nicht mehrere Jahre in Folge Exportweltmeister geworden. Aber wie schön die Erfolge der Vergangenheit auch sein mögen – ausruhen kann man sich deshalb nicht. Und wahrscheinlich wären schon in den vergangenen Jahren die Wachstumsraten der Wirtschaftsleistung höher ausgefallen, wenn es mehr gut qualifizierte Personen auf dem Arbeitsmarkt gegeben hätte, die mit neuen Ideen Impulse gesetzt hätten.

Beim gegenwärtigen konjunkturellen Aufschwung wird in besonderem Maße deutlich, dass Fachkräfte knapp sind. Das gilt für eine Reihe von Berufen und Qualifikationen – insbesondere natürlich für Jobs in den besonders stark expandierenden Wirtschaftszweigen wie dem produzierenden Gewerbe und den unternehmensnahen Dienstleistungen. Hier werden, so die Verlautbarungen von Verbänden und Unternehmen, vor allem Facharbeiter in Fertigungsberufen sowie Datenverarbeitungskräfte, Ingenieure, Naturwissenschaftler und andere Hochqualifizierte gesucht.

Wenngleich es sich in der Vergangenheit immer wieder gezeigt hat, dass in Phasen, in denen in Deutschland die Beschäftigung ausgeweitet wird, alsbald ein Mangel gerade an solchen Fachkräften eintritt, kann man das nicht als ein rein konjunkturelles Phänomen abtun. Denn dadurch werden die Wachstumsmöglichkeiten eingeschränkt und es fällt schwer, den immer noch hohen Sockel bei der Arbeitslosigkeit nachhaltig abzuschmelzen. Den Mangel an Facharbeitern haben sich die Unternehmen wegen eines unzureichenden Ausbildungsplatzangebotes zum Teil selbst zuzuschreiben, wenn auch mitunter geeignete Bewerber für eine Lehrstelle bei einem technisch komplexen Berufsbild schwer zu finden waren.

Anders sieht es dagegen bei den akademisch ausgebildeten Fachkräften aus. Zwar ist der Tendenz nach der Anteil der Studenten unter den jungen Menschen gestiegen, aber im internationalen Vergleich schneidet Deutschland immer noch schlecht ab, was akademische oder vergleichbare Ausbildungsabschlüsse

anbelangt. Deshalb ist es nicht erstaunlich, dass gerade einmal knapp ein Prozent der 20- bis 29-jährigen Deutschen einen Studienabschluss in einem technisch-naturwissenschaftlichen Fach vorweisen kann, während es laut Eurostat in der EU 1,3 Prozent sind. Ganz zu schweigen von Irland, Frankreich oder dem Vereinigten Königreich, die weit über dem Durchschnitt liegen. Und auch in außereuropäischen Staaten – etwa in Japan oder in den USA – gibt es in dieser Altersgruppe mehr technisch ausgebildete Akademiker als in Deutschland.

Eine Vorausschau auf die Zukunft lässt erwarten, dass sich der offenbar schon heute chronische Mangel an Hochqualifizierten noch erheblich verstärken wird. Dafür spricht, dass nur noch geburtenschwache Jahrgänge nachwachsen. So sind die Alterskohorten derjenigen, die jünger als 16 Jahre sind, dünn besetzt.

Verschärft wird das Problem der geringen Bildungsbeteiligung dadurch, dass in der Vergangenheit keine gezielte oder eine falsche Steuerung von Zuwanderung erfolgte. Denn im Schnitt legen die Migranten und deren Nachkommen bei uns – wenn auch mit starken Unterschieden nach der Ethnizität – auf Bildung eher wenig Wert. Oder sie werden nicht hinreichend gut in unser Bildungssystem integriert. Das belegen jedenfalls die Befunde der letzten PISA-Erhebung.

Die Folgen werden sich erst in einigen Jahren auf dem Arbeitsmarkt zeigen. Derzeit nimmt noch die Zahl der Schüler in der Sekundarstufe II zu und bis ins nächste Jahrzehnt hinein wachsen aller Voraussicht nach auch noch die Studentenzahlen. Danach kommt es aber aller Voraussicht nach zu einer gegenläufigen Entwicklung, die die Leistungsfähigkeit der deutschen Volkswirtschaft schwächen könnte. Dem gilt es gegenzusteuern.

Antworten: Eine wettbewerbsfähige Zuwanderungspolitik ...

Ein wichtiges Element ist dabei ein Wandel in der Zuwanderungspolitik. Die derzeit bestehenden Einwanderungshürden für Hochqualifizierte müssen so rasch wie möglich aufgegeben werden. So hat die Einführung der Green Card nicht die gewünschten Erfolge gebracht, was vor allem wohl daran lag, dass die Einkommen, die Zuwanderer erzielen sollten, viel zu hoch angesetzt wurden. Die Abschottung gegenüber den neuen EU-Mitgliedern aus Mittel- und Osteuropa hatte zur Folge, dass mobile und qualifizierte Arbeitskräfte aus diesen Ländern um Deutschland einen Bogen gemacht und sich in anderen EU-Staaten angesiedelt haben.

Und es gibt weiterhin Hürden für Studienabsolventen aus Nicht-EU-Staaten, wenn sie hierzulande eine Beschäftigung annehmen wollen. Von einer an den Erfordernissen des Arbeitsmarktes ausgerichteten Migrationspolitik kann nicht die Rede sein – die Praxis läuft bisher eher auf eine Verhinderung von Zuwanderung hinaus.

Deutschland muss endlich so handeln, wie es traditionelle Einwanderungsstaaten tun – etwa Australien, Kanada oder die USA. Diese lassen Zuwanderungen zu – allerdings nur dann, wenn die Migranten bestimmte Voraussetzungen erfüllen. Auch für die Bundesrepublik Deutschland wäre ein Auswahlssystem empfehlenswert, nach dem Zuwanderungen beispielsweise dann möglich sind, wenn nach Kriterien wie Alter, Ausbildung oder Einkünften eine bestimmte Punktezahl erreicht wird.

Aber selbst dann, wenn sich die Politik zu einer solchen Öffnung entschließen sollte, wäre das noch kein Garant dafür, dass die breiter werdende Fachkräftelücke geschlossen wird. Denn nahezu alle Industriestaaten und die wichtigsten Schwellenländer sind seit Jahren mit dem Problem konfrontiert, dass die Geburtenzahlen nicht zur gesellschaftlichen Reproduktion ausreichen.

Es wird deshalb international einen vermehrten Wettbewerb um gut qualifizierte Migranten geben. Um dabei bestehen zu können, muss die Bundesrepublik attraktive Rahmenbedingungen bieten. Neben der Infrastruktur gehören dazu entsprechende Einkommen und Weltoffenheit.

... und eine moderne Bildungspolitik

Eine Umorientierung bei der Zuwanderungspolitik wird aber nicht reichen, um den Bedarf an Hochqualifizierten in der Zukunft zu decken. Ein weiterer Ansatzpunkt ist eine Verkürzung der Ausbildungszeiten. In Deutschland wird spät mit einem Studium begonnen – im Schnitt mit 22 Jahren – und entsprechend spät ein akademischer Abschluss erreicht (mit 28 Jahren). Durch eine Verkürzung der schulischen wie der universitären Ausbildung könnte erreicht werden, dass Akademiker früher als bisher dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen.

Statt auf eine lange Erstausbildung zu setzen, ist es effizienter, durch Weiterbildung die Qualifikationen an neue Anforderungen ständig anzupassen. Dadurch könnten auch ältere Arbeitskräfte länger am Erwerbsleben teilnehmen. Auf diese Gruppe muss überhaupt künftig viel mehr als bisher gesetzt werden. Der in nicht wenigen Unternehmen praktizierte Jugendkult, wonach ältere Arbeitskräfte früh abgeschrieben und in den Vorruhestand geschickt werden, wird keinen Bestand haben.

Allerdings ist man von der Etablierung eines Systems des lebenslangen Lernens noch weit entfernt – nicht zuletzt in institutioneller Hinsicht. Viel hängt natürlich auch davon ab, Kinder und Jugendliche für technische Berufe zu begeistern, damit sie später etwa ein Ingenieurstudium beginnen. Der Grundstein dafür kann – neben dem Elternhaus – nur in der Schule gelegt werden. Und wie der internationale Vergleich zeigt, leisten unsere Schulen in dieser Hinsicht zu wenig. Vielleicht liegt es auch daran, dass die Lehrmethoden veraltet sind, worauf jüngst die OECD hingewiesen hat. Verwunderlich ist die Kritik nicht, denn moderne Medien werden hierzulande im Schulunterricht viel zu wenig eingesetzt.

Prof. Dr. Klaus Zimmermann, 55, ist seit 1998 Professor für Wirtschaftliche Staatswissenschaften der Universität Bonn und Direktor des Instituts zur Zukunft der Arbeit (IZA Bonn). 2000 wurde er zum Präsidenten des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW Berlin) ernannt.

Professor Zimmermann studierte Volkswirtschaftslehre und Statistik an der Universität Mannheim, wo er als Diplom-Volkswirt abschloss, promovierte und habilitierte. Von 1989 bis 1998 war er Ordinarius für Volkswirtschaftslehre, insbesondere Wirtschaftstheorie an der Universität München und Direktor des SELAPO Center for Human Resources; von 1993 bis 1995 war er zugleich Dekan der Volkswirtschaftlichen Fakultät der Universität München.

Standpunkt:
Eine moderne Zuwanderungspolitik ist Teil des amerikanischen Innovationsgeheimnisses



**Interview mit Prof. Dr. Sebastian Thrun,
Direktor des Instituts für künstliche Intelligenz der Stanford Universität,
Silicon Valley**

Die USA werden weltweit beneidet um die anhaltende Innovationskraft ihrer Unternehmen. Silicon Valley ist immer noch das Innovationszentrum der ITK-Wirtschaft. Damit widersteht die amerikanische Wirtschaft dem Naturgesetz der erlahmenden Erneuerungskraft. Der Grund: Die USA haben erkannt, dass sie von den Ideen und der Energie von Zuwanderern profitieren – und ihre Zuwanderungspolitik danach ausgerichtet. Sebastian Thrun, der in Hildesheim

und Bonn studierte, erlebt diese Innovationskraft in seiner täglichen Arbeit als Direktor des Instituts für künstliche Intelligenz der Stanford Universität im Herzen des Silicon Valley.

- *Herr Thrun, Sie haben in Deutschland studiert, sind in die USA ausgewandert und leiten nun ein weltweit renommiertes Institut der Stanford Universität – Sie sind also das, was man in der Zuwanderungsdebatte als „Toptalent mit Migrationshintergrund“ bezeichnen würde. Was hat Sie in die USA geführt? War es die Neugierde oder sind sie gelockt worden?*

Eine Mischung aus „push“ und „pull“, würde ich sagen! Nach meiner Promotion in Deutschland wollte ich unbedingt Auslandserfahrung sammeln. Außerdem waren die Karrierechancen in Deutschland damals ziemlich düster – die Juniorprofessur gab es noch nicht, ich hätte lange Jahre warten müssen bis zur Professorenstelle. Da es hat mir das amerikanische System wesentlich einfacher gemacht. Auf der anderen Seite hat man sich sehr stark um mich bemüht. Ich hatte damals enge Kontakte zu Kollegen an amerikanischen Universitäten – die haben mich schließlich in die USA geholt.

- *Silicon Valley ist fünf Jahrzehnte nach der Gründung des Stanford Industrial Park immer noch das Innovationszentrum der Welt, wie Google und das Web 2.0 zeigen. Wie erklären Sie sich das?*

Zwei Dinge: Zum einen die hohe Aufnahmebereitschaft und Neugierde auf Neues. Hier im Silicon Valley ist vielleicht nur ein Drittel der „IT-Szene“ in den USA geboren – das hat natürlich einen immensen Einfluss auf den Umgang miteinander. Ich hatte zum Beispiel nie das Gefühl, dass mein nicht perfektes Englisch meine Autorität als Wissenschaftler beeinträchtigt hätte. Eher im Gegenteil.

Zum anderen ist die Nähe zwischen Wissenschaft und Wirtschaft enorm wichtig. Wir haben hier eine hohe Dichte exzellenter Forschungseinrichtungen und innovativer Firmen. Diese Mischung funktioniert, weil die Berührungspunkte gering sind: Es ist nicht ehrenrührig für einen Professor, sich an Start-Ups zu beteiligen – das war in Deutschland lange anders, ändert sich aber zum Glück. Allerdings muss ein solcher Austausch zwischen Wirtschaft und Wissenschaft auch vom Zuwanderungsrecht gestützt werden. Da sehe ich in Deutschland gar nicht mal für die

Universitäten, sondern für die Unternehmensseite ernsthafte Probleme – denen fällt es nämlich aufgrund der Zuwanderungsregelungen schwer, ausländische Experten dauerhaft nach Deutschland zu bekommen. Indirekt verhindert man damit den berühmten „Drehtür-Effekt“ zwischen Wirtschaft und Wissenschaft, der im Silicon Valley so gut funktioniert.

- *Welche Auswirkungen hat das offene amerikanische Zuwanderungssystem auf Ihre Arbeit?*
Nun, ganz konkret bedeutet das für mich als Professor: Ich habe die Möglichkeit, mit den besten Köpfen aus aller Welt zusammen zu arbeiten! An meinem Lehrstuhl arbeiten übrigens auch viele in Deutschland ausgezeichnet ausgebildete Wissenschaftler. Letztendlich profitiert Stanford von den in Deutschland teuer ausgebildeten Experten – das sollte zu denken geben.
- *Das klingt so, als ob internationale, aktive Anwerbestrategien Kernbestandteil eines erfolgreichen Wissenschaftsmanagements sind...*
Selbstverständlich! Die Stanford University hat wie alle anderen Top-Universitäten ein professionelles Rekrutierungssystem. Das ist ein harter, globaler Wettbewerb – wir kämpfen wirklich um die besten Leute.
- *Innovationskraft und Zuwanderung – wie hängt das aus Ihrer Perspektive konkret zusammen?*
Für mich als Wissenschaftler sind restriktive Zuwanderungsregelungen für Hochqualifizierte ein Hindernis für Exzellenz. Ideen reisen am besten in den Köpfen von Menschen – deswegen bedingen sich ein hervorragendes Wissenschaftssystem und eine progressive Zuwanderungspolitik. Die Behauptung, dass die Vereinfachung der Anwerbung von Fachleuten aus dem Ausland zu einer Vernachlässigung des inländischen Bildungssystems führen würde, ist deswegen meiner Meinung nach überhaupt nicht nachweisbar – eher das Gegenteil ist der Fall.

Das ist auch historisch interessant. Es ist kein Zufall, dass Deutschland vor 1933 ein extrem erfolgreiches Wissenschaftssystem hatte – man denke an die vielen Nobelpreise –, und Anziehungspunkt für Forscher aus dem Ausland war. Darauf folgte die intellektuelle Selbstverstümmelung durch den Nationalsozialismus, von der sich die deutsche Wissenschaft bis heute nicht erholt hat. Die USA haben nach 1933 diese Rolle als Wissenschaftszentrum einnehmen können. Aus Deutschland fliehende Hochqualifizierte sind mit Kuschhand aufgenommen worden, durch eine progressive Zuwanderungspolitik konnte diese Dynamik erhalten werden.

- *... und September 11th hat daran nichts geändert?*
Nun, kurzzeitig gab es schon Probleme. Die Visumvergabe war teilweise sehr restriktiv und für uns nicht nachvollziehbar. Das hat viele potenzielle Bewerber abgeschreckt – die Zahlen sind zurückgegangen. Zum Glück handelte es sich nur um eine kurzfristige Überreaktion der Sicherheitsbehörden. Mittlerweile hat sich die Lage normalisiert – das zeigt einerseits, wie tief diese Offenheit im amerikanischen System verankert ist. Andererseits zeigt das aber auch, dass das Wissenschaftssystem stark von politischen Entscheidungen geprägt wird und durchaus fragil ist.

■ *Wo liegt aus Ihrer Sicht der Hauptunterschied zwischen der deutschen und amerikanischen Zuwanderungspolitik?*

In Amerika gehört Zuwanderung zum nationalen Gründungsmythos. Eine „Kinder statt Inder“-Debatte ist in den USA alleine deswegen schon undenkbar, weil eigentlich alle Kinder von Migranten sind – und stolz darauf sind. Dieser Gründungsmythos durchwirkt die Zuwanderungspolitik. In Deutschland scheint eher das Gegenteil der Fall zu sein – es existiert die seltsame Vorstellung, dass Zuwanderung ein Nullsummenspiel sei: ein Zuwanderer mehr, ein Arbeitsplatz weniger. Wenn das der Fall wäre, wäre das Silicon Valley immer noch ein dünn besiedeltes Tal in der Nähe von San Francisco.

■ *Was würden Sie sich für die deutsche Zuwanderungsdebatte wünschen?*

„Kinder und Inder“! Nein – im Ernst: Ich würde mir wünschen, dass man sich jenseits aller Ideologien einfach die Frage stellt, wo wir in dreißig Jahren stehen wollen. Wenn wir im Wissenschaftssystem Top sein wollen, müssen wir uns fragen, welche Qualität wir brauchen und welches Zuwanderungssystem wir dann benötigen. Ziel muss es doch sein, erfolgreich um die Besten eines jeden Wissenschaftsjahrgangs zu werben – egal, welche Staatsbürgerschaft sie haben. Darauf aufbauend muss man die bestehenden Strukturen bewerten und anpassen. Und das sollte besser heute als morgen geschehen.

Prof. Dr. Sebastian Thrun, 40, ist Direktor des Instituts für künstliche Intelligenz der Stanford Universität im Silicon Valley. Professor Thrun studierte Informatik in Deutschland, schloss sein Studium 1995 in Bonn mit einem Ph. D. ab und ging anschließend an die Carnegie Mellon-Universität (USA). Einer weiteren Öffentlichkeit wurde Professor Thrun 2005 bekannt, als er mit seinem „Stanley“-Team die „DARPA-Challenge“, ein Wettrennen computergesteuerter Autos, gewann. 2007 wurde er zum Mitglied der National Academy of Engineering der USA berufen – eine der höchsten wissenschaftlichen Ehrungen in den USA.

3 Agenda

Standpunkt:

Die Konzepte für eine moderne Zuwanderungspolitik sind vorhanden – sie müssen nur umgesetzt werden! Plädoyer für eine mutige, zukunftsorientierte Politik

Prof. Dr. Klaus J. Bade, Vorstand des interdisziplinären Instituts für Migrationsforschung der Universität Osnabrück

Das Zuwanderungsgesetz von 2005 ist ein Mischwesen. Zum einen merkt man ihm an, dass es sich von der „Gastarbeiter“-Zuwanderungspolitik gelöst hat und moderner geworden ist. Gleichzeitig scheut es aber davor zurück, den entscheidenden Schritt zu einem Paradigmenwechsel zu tun: Deutschland kann es sich nicht länger leisten, Top Talente-Zuwanderung nur über hohe Hürden zuzulassen – sie muss aktiv gefördert werden.



Rückblick: Wie gute Ansätze politisch torpediert wurden

Die Migrations- und Integrationspolitik in Deutschland steht heute ohne ein umfassendes und flexibles Steuerungsinstrumentarium und ohne kontinuierlich begleitende wissenschaftliche Beratung da. Und das in einer Zeit, in der die Ab- und Auswanderung qualifizierter Kräfte wächst, die Zuwanderung solcher Kräfte schrumpft und die Wirtschaft bei günstiger, vom Aufschwung forcierter Auftragslage über zunehmende Behinderungen durch Fachkräftemangel klagt.

Die aktuelle Misere hat eine unrühmliche Vorgeschichte. Auf dem Weg zum Zuwanderungsgesetz wurden 2004 Innovationsschritte durch angstvolle Selbstlähmungen erschwert. Das galt für die Streichung des Punktesystems ebenso wie für die Verwerfung der arbeitsmarktorientierten Engpassdiagnose bei der Migrationssteuerung.

Das Punktesystem zur Auswahl von Einwanderern mit Hilfe variabler Kriterien (zum Beispiel berufliche Qualifikation, Sprachkenntnisse oder Alter) war nach Maßgabe des erfolgreichen kanadischen Vorbilds im Anschluss an die Vorschläge der „Süssmuth-Kommission“ (2000/01) in stark reduzierter Form in den Entwurf des Zuwanderungsgesetzes übernommen worden. Es wurde in den letzten Verhandlungen im Sommer 2004 aus dem Gesetz gestrichen. Beratend begleitet werden sollte es durch den 2003 einberufenen unabhängigen Sachverständigenrat für Zuwanderung und Integration (Zuwanderungsrat), der Ende 2004 gleich mit abgeschafft wurde.

Der Zuwanderungsrat selbst hatte im Herbst 2004 eine Migrationssteuerung mithilfe einer „Engpassdiagnose“ am Arbeitsmarkt vorgeschlagen als kleine, flexible und stärker arbeitsmarktorientierte Ersatzlösung für das im Sommer 2004 der diffusen Angst vor Zuwanderung zum Opfer gefallene große und

nur bedingt arbeitsmarktorientierte Punktesystem: Bei akutem und absehbar nicht durch inländische Arbeitskräfte zu befriedigendem Arbeitskräftemangel sollten – zwar flexibel, aber streng am Bedarf orientiert – ausländische Fachkräfte in jeweils festzulegenden Kontingenten zugelassen werden bis zu einem jährlichen Maximum von 25.000. Dieser – wie zuvor das Punktesystem – von Arbeitgeber wie Arbeitnehmerseite gleichermaßen begrüßte Vorschlag wurde von den innenpolitischen Streikern der politischen Parteien aufs Neue mit eingetübten populistischen Abwehrreflexen als Programm zur migratorischen Flutung Deutschlands verworfen.

Ausblick: Wie die Große Koalition Geschichte schreiben könnte

Die Konsequenzen der kurzsichtigen Zuwanderungsdebatte in den vergangenen Jahren werden wir in naher Zukunft zu spüren bekommen. Je eher die jetzige Regierung dies erkennt, desto weniger werden wir unter dem Fachkräftemangel leiden. Die Große Koalition sollte deswegen einen migrationspolitischen Befreiungsschlag wagen, der den Steuerungsbereich für freie Zuwanderung mit Bleibeabsicht jenseits der gesetzlich geschützten Zuwanderungsverfahren entschieden erweitert. Dringend überfällig ist ein Punktesystem oder ein seinen Funktionen nahe kommendes, noch flexibleres Steuerungssystem, am besten eine Kombination eines kriteriengestützten Punktesystem, wie es die „Süssmuth-Kommission“ 2001 vorgeschlagen hatte, mit einer arbeitsmarktorientierten Engpassdiagnose, wie sie der Zuwanderungsrat 2004 angeregt hatte.

Vorbild Kanada

The screenshot shows the website for Citizenship and Immigration Canada. The main heading is "Skilled workers and professionals: Who can apply—Six selection factors and pass mark". Below this, there is a table titled "Will you qualify?" listing six selection factors and their corresponding maximum points. The total points required to pass is 67.

Selection Factor	Maximum Points
Education	Maximum 25 points
Ability in English and/or French	Maximum 24 points
Experience	Maximum 21 points
Age	Maximum 10 points
Arranged employment in Canada	Maximum 10 points
Adaptability	Maximum 10 points
Total	Maximum 100 points
Pass mark	67 points

Abbildung 4: Screenshot der Webseite der kanadischen Einwanderungsbehörde

Jahre den Bedürfnissen des Arbeitsmarktes angepasst. Für 2007 hat die Regierung eine Zulassungsquote von 240.000 bis 265.000 Personen vorgesehen.

Das Einwanderungsgesetz Kanadas (Immigration and Refugee Protection Act, IRPA) sieht vor, dass Personen aus drei Aufnahmekategorien einen Antrag auf dauerhaften Aufenthalt stellen können: Einwanderer aus wirtschaftlichen Gründen, Zuwanderer im Rahmen von Familienzusammenführung sowie Flüchtlinge. Für die Einwanderer aus wirtschaftlichen Gründen wurde 1967 ein Punktesystem eingeführt, anhand dessen Punkte für Bildung, Sprachkenntnisse und Arbeitsmarktchancen vergeben werden. Die Kategorien und die Punktemindestzahl werden dabei von der Einwanderungsbehörde über die

Der Weg zu einer pragmatischen und den Bedürfnissen am Arbeitsmarkt entsprechenden Migrationspolitik würde verkürzt durch einen Paradigmenwechsel, der einen Schlussstrich zieht unter den in Deutschland verbreiteten negativen Migrationsbegriff. Danach ist Zuwanderung nicht kalkulierbare und nötigenfalls steuerbare Hilfe, sondern nur Bedrohung von außen und verursacht im Innern vorzugsweise soziale Probleme. Genau dies ist bei gesteuerter, arbeitsmarktbezogener Zuwanderung von qualifizierten Kräften nicht der Fall.

Ebenso gilt es, die letzten Reste des „Gastarbeiter-Mythos“ aufzugeben. Dieser Mythos durchzog ironischerweise auch noch die von Bundeskanzler Schröder angestoßene Green Card-Regelung. „Arbeitskräfte“ sind Menschen mit Familie und sozialen Bindungen. Die Vorstellung, man könne Toptalente dafür begeistern, für wenige Jahre nach Deutschland zu kommen ohne längerfristige Perspektive auf ein dauerhaftes Aufenthaltsrecht und das Heimischwerden, hat sich als falsch erwiesen und sollte endgültig ad acta gelegt werden. Stattdessen sollten wir eine moderne Aufnahme- und Integrationskultur entwickeln.

Es gilt die Möglichkeiten dafür zu eröffnen. Geeignete Modelle liegen auf dem Tisch, Best Practice-Erfahrungen anderer Einwanderungsländer ebenfalls. Deutschland sollte nicht auch in der Migrationspolitik nach einem eigenbrötlerischen „Sonderweg“ suchen; denn die Konkurrenz schläft nicht – auch nicht die um die „besten Köpfe“. Und genau hier ist Deutschland bereits deutlich abgeschlagen.

Prof. Dr. phil. habil. Klaus Bade, 63, ist ordentlicher Professor für Neueste Geschichte sowie Begründer und Vorstand des interdisziplinären Instituts für Migrationsforschung und Interkulturelle Studien (IMIS) der Universität Osnabrück. Professor Bade ist Autor und Herausgeber zahlreicher Bücher zur Kolonialgeschichte, zur Sozial-, Kultur- und Wirtschaftsgeschichte sowie zur Entwicklung von Bevölkerung, Migration und Integration in Geschichte und Gegenwart.

»Sechs Monate Ungewissheit sind eine lange Zeit...«

Interview mit Marcus César Ferreira, Informatiker aus Brasilien



Die Unternehmen in Deutschland suchen händeringend nach IT-Spezialisten. Da läge es Nahe, ausländische Informatiker und Ingenieure, die hier ihren Abschluss machen, schnell und unbürokratisch in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Doch der Weg zu einer Aufenthaltserlaubnis für Hochschulabsolventen aus Nicht-EU-Ländern ist steinig. Nach Ihrem Abschluss müssen sie zügig eine feste Arbeit finden. Haben sie eine Zusage in der Tasche, prüft die Arbeitsagentur, ob kein Deutscher den Job machen will – mit ungewissem Ausgang. Seinen Weg durch das Dickicht der deutschen Bürokratie beschreibt der Informatiker Marcus Ferreira (34) aus Brasilien.

■ **Herr Ferreira, seit wann sind Sie in Deutschland?**

Ich bin 1999 nach Deutschland gekommen. Ich arbeitete zuvor mehrere Jahre im IT-Sektor und wollte studieren. Die deutschen Informatik-Studiengänge gelten als die besten der Welt. Bevor es losgehen konnte, musste ich erst das deutsche Abitur machen, weil das brasilianische hier nicht anerkannt wird.

■ **Was war Ihr Berufsziel?**

Ich wollte Software-Entwickler werden und habe mich für ein Studium der Produktionsinformatik an der TFH Berlin entschieden. Gereizt hat mich besonders die Verbindung von Informatik und Maschinenbau mit praktischen Anwendungen in der Industrie.

■ **Wie ging es nach dem Abschluss weiter?**

Als Hochschulabsolvent musste ich innerhalb eines Jahres einen festen Job finden, sonst hätte ich Deutschland verlassen müssen. Ein erster Anlauf in Berlin scheiterte am Widerspruch der Behörden. Zur Begründung hieß es, es gebe noch zu viele arbeitslose

IT-Fachleute. Im Februar 2007 bekam ich die Zusage von Accenture für eine Festanstellung als Software-Entwickler in Kronberg. Ich hätte sofort anfangen können, aber wegen der anstehenden Genehmigungsverfahren einigten wir uns auf den 1. Juni als Starttermin.

■ **Welche Papiere benötigten Sie?**

Ich stellte bei der Ausländerbehörde einen Antrag auf eine befristete Aufenthaltserlaubnis, die das Recht beinhaltet, zu arbeiten. Die zuständige Arbeitsagentur schreibt den Job aus und stellt in einer Vorrangprüfung fest, dass kein Deutscher oder EU-Ausländer die Arbeit machen will. Das Verfahren dauert in der Regel zwei Monate.

■ **Was passierte dann?**

Als ich Mitte Mai nachfragte, stellte sich heraus, dass der Antrag wegen einer Umstrukturierung bei der Ausländerbehörde nicht bearbeitet worden war. Die Prozedur ging von vorne los. Ich hatte Glück, der Antrag wurde bewilligt. Seit August 2007 arbeite ich jetzt bei Accenture.

■ *War der Job in Gefahr?*

Nein. Ich bin froh, dass Accenture zu mir gehalten und den Arbeitsbeginn noch einmal um zwei Monate verschoben hat.

Sechs Monate Ungewissheit von der Zusage bis zum Arbeitsbeginn sind eine lange Zeit.

■ *Wie geht es weiter?*

Der Aufenthaltserlaubnis ist zunächst auf die Dauer der Probezeit befristet. Geht alles gut, wird sie verlängert und

ich bleibe in Deutschland. Wenn ich dann fünf Jahre gearbeitet habe, kann ich mich einbürgern lassen – wenn ich das will.

■ *Wie bewerten Sie Ihre Erfahrungen?*

Der deutsche Staat hat viel Geld für mein Studium ausgegeben. Deshalb verstehe ich nicht, warum man mir Steine in den Weg legt, wenn ich nach meinem Abschluss hier arbeiten will. Jetzt kann ich etwas zurückgeben.

Standpunkt:

Die deutsche Zuwanderungspolitik muss strategischer ausgerichtet werden



**Prof. Dr. Thomas Straubhaar,
Direktor des Hamburgischen WeltWirtschaftsinstituts**

Seit Anfang 2005 hat Deutschland ein neues Zuwanderungsgesetz. Es vermittelt zwei Botschaften: Die gute Nachricht ist, dass das neue Zuwanderungsgesetz die Integrationsproblematik angepackt und eine Vielzahl sehr begrüßenswerter Neuregelungen zur Integration von Zuwanderern gebracht hat. Die schlechte Nachricht ist, dass das neue Zuwanderungsgesetz nur auf einem Bein steht: Für eine ökonomisch sinnvolle Auswahl von Ausländern schafft es keine Basis. Im Gegenteil: mittlerweile zeigt sich in der täglichen Praxis, dass gerade die Bestimmungen zur Einwanderung von Hochqualifizierten wenig effektiv sind.

gerade die Bestimmungen zur Einwanderung von Hochqualifizierten wenig effektiv sind.

Unsinnige Ausschlusskriterien abschaffen!

Laut Zuwanderungsgesetz gelten als Hochqualifizierte „Wissenschaftler mit besonderen fachlichen Kenntnissen“, „wissenschaftliche Mitarbeiter in herausgehobener Funktion“ oder „Spezialisten und leitende Angestellte mit besonderer Berufserfahrung“, die ein hohes Gehalt verdienen. Im Gesetz wird ein Gehalt „in Höhe von mindestens dem Doppelten der Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Krankenversicherung“ festgelegt, zum heutigen Zeitpunkt (Sommer 2007) sind das 85.550 Euro.

Das ist ein mehr als hohes Gehalt, das gerade von jüngeren Zuwanderern kaum zu erreichen ist, selbst wenn sie hochqualifiziert sind. So erhielten dann auch im Jahr 2005 auf Grundlage dieser Regelung nur geschätzte 700 bis 900 Hochqualifizierte eine Niederlassungserlaubnis; im Jahr 2006 (bis einschließlich November) lag die Zahl nach inoffiziellen Angaben bei 421 Personen, von denen die Mehrheit allerdings bereits vor 2006 nach Deutschland eingereist war.

Zu Recht dreht sich deshalb die aktuelle Debatte darum, die Hürden für eine dauerhafte Einwanderung von Hochqualifizierten zu senken. Dabei geht es insbesondere um eine Absenkung der Einkommensgrenzen. Die Einkommensschwellen für junge Hochqualifizierte sollten sich an den Einstiegsgehältern von deutschen Akademikern orientieren, so dass die Einkommensgrenzen zwischen 35.000 und 45.000 Euro liegen sollten.

Strategische Zuwanderungspolitik bedeutet interessenorientierte Steuerung!

Mit dem Verzicht auf das ursprünglich geplante Punktesystem bleibt vom Zuwanderungsgesetz nicht viel mehr übrig als ein Integrationsgesetz. Der Verzicht auf den Selektionsmechanismus eines Punktesystems ist gleichermaßen schade wie schädlich. Es ist schädlich, weil mit dem Verzicht auf das Punktesystem eine ökonomisch sinnvolle Auswahl der Zuwanderungsberechtigten nicht möglich ist. Es ist schade, weil gerade das Punktesystem (das ja nur in Kombination mit der Festlegung von Zuwanderungsquoten seine Wirkung entfalten kann) die echte politische Kompromisslösung darstellen würde. Das Punktesystem

erlaubt, mit einem Instrument gleichzeitig zwei Ziele zu erfüllen: das Begrenzungsziel ebenso wie das Steuerungsziel.

Der große Irrtum liegt in der Meinung, mit dem Punktesystem würden Tür und Tor nach Deutschland weit geöffnet und die Politik verlöre die in der Tat fundamentale Kompetenz, die Grenzen dicht zu machen, wann immer sie glaubt, die Zuwanderung stoppen zu müssen. Das Gegenteil ist der Fall. Das Punktesystem belässt der Politik die Möglichkeit, jederzeit die legale Zuwanderung nach Deutschland vollständig zu stoppen, bietet aber zusätzlich der Politik ein hohes Maß an Flexibilität, die gewünschte Zuwanderung nach wirtschaftlichen Gesichtspunkten steuern zu können.

Aus welchen interessengeleiteten Gründen auch immer wird in der migrationspolitischen Diskussion verschwiegen oder verdrängt, dass das Punktesystem zunächst einmal ein Begrenzungssystem ist. Der erste Schritt besteht nämlich darin, dass ein Zuwanderungsrat – oder auch eine andere politische Instanz, oder letztlich sogar Parlament oder Regierung – Jahr für Jahr von Neuem eine Quote festlegen müsste, die zuallererst verbindlich bestimmt, wie viele Menschen legal nach Deutschland einwandern dürfen. Selbstredend kann der Zuwanderungsrat auch eine Quote von Null als angemessen und richtig erachten, was im Klartext nichts anderes bedeutet als ein Zuwanderungsstopp.

Es ist somit offensichtlich, dass ein Punktesystem mit jedem Niveau der politisch gewünschten legalen Zuwanderung vereinbar ist. Punktesystem und Begrenzung der Zuwanderung sind nicht unversöhnliche Gegensätze, sondern harmonische Ergänzungen!

Erst wenn der jährliche Zuwanderungsspielraum politisch bestimmt wurde, kommt das Punktesystem zur Geltung. Das Punktesystem sorgt nämlich nun für eine aus ökonomischer Sicht optimale Selektion. Einwanderungswillige werden aufgrund der Kriterien Qualifikation, Alter und Sprachkenntnisse in eine Warteschlange eingeteilt. Soweit die Quote reicht, erhalten dann die zu vorderst Stehenden das Recht, nach Deutschland einzuwandern.

Strategische Zuwanderungspolitik bedeutet Integration!

Besonders dramatisch zeigt sich der Mangel strategischen Denkens und Handelns mit Blick auf die in Deutschland geborenen und/oder schon lange lebenden Ausländer(innen) der zweiten oder dritten Generation. Erst die negativen Ergebnisse der PISA-Studie haben die Schwierigkeiten von Schülern mit Migrationshintergrund im deutschen Bildungssystem offen gelegt. Obwohl in Deutschland sehr viel öffentliches Geld ausgegeben wird, um ausländische Kinder besser in das deutsche Schulsystem zu integrieren, ist das Ziel der Chancengleichheit für Jugendliche mit Migrationshintergrund bei weitem verfehlt worden. Das ist aus zwei Gründen eine Fehlentwicklung, die zu korrigieren wäre:

- Erstens sind die ausländischen Kinder vielfach hoch motiviert. Sie scheitern jedoch oft nicht intellektueller, sondern sprachlicher Defizite wegen. Es ist unbestritten, dass bei ausländischen Kindern die Förderung des Deutschen als Zweitsprache umso erfolgreicher ist, je früher mit der Sprachförderung begonnen wird. Somit kommt Kindergärten und Vorschulen eine wichtige Rolle zu, die „Sprachlosigkeit“ nicht-deutschsprachiger Kinder frühzeitig zu beheben. Würden Jugendliche

mit Migrationshintergrund besser integriert, wäre „automatisch“ das in Deutschland verfügbare Humankapital größer. Dieser Zugewinn ist gerade mit Blick kurzfristig auf den Fachkräftemangel und langfristig in der Perspektive auf die demografische Alterung unverzichtbar.

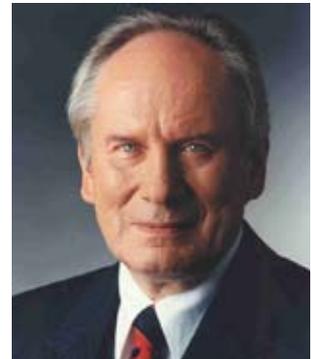
- Zweitens wirkt sich eine bessere Integration von Kindern und Jugendlichen mit Migrationshintergrund später positiv für die öffentlichen Haushalte aus. Besser integrierte Ausländer(innen) werden eher eine Beschäftigung finden. Somit werden sie Steuern und Abgaben entrichten. Schlechter integrierte Ausländer(innen) werden die Staatshaushalte in mehrfacher Form belasten. Einfacher ausgedrückt: es ist kostengünstiger in jungen Jahren Jugendliche mit Migrationshintergrund gezielt zu fördern, anstatt in späteren Jahren die Folgen einer misslungenen Integration finanzieren zu müssen.

Prof. Dr. Thomas Straubhaar ist seit 2005 Direktor des Hamburgischen WeltWirtschaftsinstituts (HWWI) sowie Policy Fellow am Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit (IZA). Seit 1999 ist er Universitätsprofessor für Volkswirtschaftslehre der Universität Hamburg. Seine wissenschaftliche Karriere begann er in der Schweiz, wo er 1987 an der Universität Bern habilitierte. Er ist unter anderem Preisträger des Ludwig-Erhard-Preises für Wirtschaftspublizistik.

Standpunkt:

Zukunft mit Zuwanderung – Zukunft durch Zuwanderung! Schritte zu einer modernen Immigrationspolitik

**Prof. Dr. Dr. h. c. mult. August-Wilhelm Scheer, Präsident des BITKOM,
Gründer und Aufsichtsratsvorsitzender der IDS Scheer AG**



Zur Verbesserung der gesetzlichen Rahmenbedingungen für die Zuwanderung von Hochqualifizierten sind drei Dinge notwendig: Erstens die Absenkung der Anforderungen für einen dauerhaften Aufenthaltsstatus. Zweitens die Einführung eines Kriterienkataloges, mit dem eine bedarfsgesteuerte Zuwanderungspolitik möglich wird. Drittens die Vereinfachung der Verwaltungsabläufe. Die konkreten Maßnahmen müssen flankiert werden durch ein neues gesellschaftliches Grundverständnis von Zuwanderung und praktischen Maßnahmen zur Imageverbesserung Deutschlands als Ziel hochqualifizierter Zuwanderung.

Maßnahme 1: Vereinfachung der Anforderungen

Das Zuwanderungsgesetz hat insbesondere eine Niederlassungserlaubnis – also eine unbefristete und uneingeschränkte Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis in Deutschland – an hohe Anforderungen geknüpft. Die Zahl der Hochqualifizierten, die auf dieser Basis nach Deutschland gekommen sind bzw. ihre temporäre Aufenthaltserlaubnis in eine Niederlassungserlaubnis umwandeln konnten, liegt unter 1.000 pro Jahr. Damit haben sich die Erwartungen in das Zuwanderungsgesetz von Seiten der Wirtschaft nicht erfüllt. Der BITKOM setzt sich dafür ein, die Hürden für das Niederlassungsrecht abzusenken:

- Für Selbstständige sollte eine finanzielle Grundlage für eine mindestens zweijährige Geschäftstätigkeit (Zusage eines Kapitalgebers oder entsprechendes Eigenkapital) zur Bedingung der Einreise gemacht werden. So kann die Gründungsdynamik deutlich beschleunigt werden. Denn auch die bestehenden, gegenüber dem ursprünglichen geltenden Recht reduzierten Anforderungen – Investitionsmittel von 500.000 Euro und von Gründungstermin an die Beschäftigung von fünf Mitarbeitern – sind untaugliche Vorschriften. Wer fünf Gehälter zahlen muss, bevor der erste Kunde akquiriert ist, findet sich schneller in der Insolvenz als in der Gewinnzone. Abbau von Arbeitsplätzen ist die Folge, statt Expansion kreativer Neugründungen.
- Für abhängig Beschäftigte sollte die Mindestverdienstgrenze für die Erteilung einer Niederlassungserlaubnis in Höhe von 85.500 Euro halbiert werden. Ein sinnvoller Orientierungspunkt ist die Beitragsbemessungsgrenze für die gesetzliche Krankenversicherung (derzeit also knapp 43.000 Euro). Dies ist ein Niveau, das noch geringfügig über dem üblichen Einstiegsgehalt eines Jungingenieurs liegt. Gehälter, die im mittleren Management an der Tagesordnung sind, können nicht zur Richtschnur für die Zuwanderung von Fachkräften gemacht werden.
- Für junge Menschen, die für ein Studium nach Deutschland gekommen sind und hier ihren Abschluss gemacht haben, sollte die Vorbehaltsklausel ersatzlos gestrichen werden. Sie ist Ausdruck eines fal-

schen „zero sum“-Verständnisses von Zuwanderung. Geringere Integrationskosten als bei jungen Menschen, die in Deutschland ihren Abschluss gemacht haben, können wir uns gar nicht wünschen.

- Die Green Card hat den Nachweis erbracht, dass schlanke Verwaltungsvorschriften erheblich zum Erfolg von gesetzlichen Regelungen beitragen. Klar definierte Ansprechpartner in den zuständigen Arbeitsagenturen und Ausländerbehörden und kurze Bearbeitungsfristen sind ein wesentlicher Faktor für die Handhabbarkeit von Zuwanderungsregelungen insbesondere für den Mittelstand. Vor allem aber muss die derzeit noch praktizierte Vorrangprüfung abgeschafft werden. Projekte gehen verloren, wenn auf einem leergefegten Arbeitsmarkt in Deutschland und Europa über wertvolle Wochen und Monate hinweg einheimische Arbeitskräfte gesucht werden. Deutschland braucht einen Verständigungsmechanismus, der bestimmte Branchen aus der Vorrangprüfung pauschal entlässt – je nach konjunktureller Lage und zeitlich befristet.

Maßnahme 2: Einführung eines Kriterienkatalogs

Der Kern einer interessengesteuerten, ökonomisch sinnvollen Zuwanderungspolitik von Hochqualifizierten ist ein flexibel einsetzbarer Kriterienkatalog. Dieser ist der Mechanismus, der die Auswahl von Zuwanderern an den Bedarf des Empfängerlandes koppelt und sowohl eine Steuerungs- als auch eine Begrenzungsfunktion hat. Ein Missverständnis muss endlich ausgeräumt werden: Kriterienkataloge etablieren keinen Rechtsanspruch auf Zuwanderung. Sie sorgen aber dafür, dass rationale Maßstäbe für die Auswahl von Zuwanderern existieren. Obergrenzen, sektorale Verteilungen etc. können gemeinsam von Politik und Wirtschaft zeitlich befristet festgelegt werden. Der BITKOM plädiert deswegen für eine Ergänzung des Zuwanderungsgesetzes um folgenden Mechanismus:

- **Festlegung des Bedarfs:** Die Bundesregierung legt gemeinsam mit der Wirtschaft jährlich den Bedarf für die Einwanderung Hochqualifizierter fest. Der Bedarf wird durch die Einbindung der Wissenschaft und der Wirtschaft ermittelt. Die Bestimmung des Zuwanderungsspielraums wird demnach eine Entscheidung, die von der Politik getroffen wird.
- **Definition und Anpassung der Kriterien:** Die Bundesregierung erarbeitet gemeinsam mit der Wirtschaft ein einfaches und transparentes Punktesystem, das die Kriterien Qualifikation, Alter und Sprachkenntnisse berücksichtigt. Die Kriterien werden jährlich geprüft und gegebenenfalls angepasst. Die Gewichtung kann je nach Arbeitsmarktlage und Branchenbedingungen verändert werden. Durch diesen transparenten Prozess ist es für die Öffentlichkeit unmittelbar nachvollziehbar, anhand welcher Kriterien und in welchem Umfang Hochqualifizierte nach Deutschland einwandern dürfen.
- **Erteilung des Zuwanderungsrechts:** Einwanderungswillige werden anhand ihrer Punktezahl in eine Warteschlange eingereiht. Im Rahmen der im ersten Schritt definierten Quote erhalten die mit den besten Punktwerten das Recht, nach Deutschland einzuwandern. Sowohl der Antragsteller als auch die Angehörigen erhalten eine unbefristete Niederlassungserlaubnis.

So wird eine flexible, gezielte und transparente Zuwanderungspolitik möglich. Der Vorteil eines Kriterienkatalogs ist, dass es mit jedem gewünschten Niveau der Zuwanderung kompatibel ist. Insbesondere eine Einbindung inländischer Institutionen und Unternehmen gewährleistet, dass Nachfrageüberhänge in dem

Auswahlverfahren explizit berücksichtigt werden. Die Politik ist jederzeit Herr des Verfahrens und bietet gleichzeitig die Flexibilität, die gewünschte Zuwanderung nach wirtschaftlichen Gesichtspunkten steuern zu können.

Maßnahme 3: „Gastarbeiter-Mythos“ aufgeben

Leitbild für die Zuwanderung nach Deutschland muss künftig die dauerhafte Niederlassung und Integration sein. Nur dann lohnen sich Investitionen in Integration und werden die Potentiale des Arbeitsmarktes voll ausgeschöpft. Dies hat Konsequenzen für den Nachzug der Familienangehörigen und insbesondere der Erteilung einer Arbeitserlaubnis qualifizierter Partner. Auch für diesen Zweck kann der angesprochene Kriterienkatalog eingesetzt werden: mit anderen Anforderungen, aber mit gleicher Systematik.

Mit diesem Schritt nimmt die Bundesregierung Abschied vom lange gepflegten Mythos, kein Einwanderungsland zu sein, sondern lediglich auf begrenzte Zeit dringend benötigte Arbeitskräfte aufzunehmen. Die Erfahrungen mit den großen Einwanderungs- und Anwerbewellen der 60er und 70er Jahre hat diesen Mythos bereits empirisch widerlegt; der Misserfolg der Green Card ist ebenfalls in der eindimensionalen Vorstellung des Zuwanderers als „Arbeitskraft“. Insbesondere bei Hochqualifizierten aber liegt der Perspektivwechsel im ureigenen Interesse der Bundesrepublik Deutschland: Nur mit großzügigen Regelungen für Spitzenkräfte wird es gelingen, die besten Köpfe nach Deutschland zu holen.

Maßnahme 4: Vereinfachung der Verwaltungsprozesse

Das Zuwanderungsgesetz 2004 hat zahlreiche bürokratische Hürden abgebaut. Durch die Reduzierung der Aufenthaltstitel von fünf auf zwei ist ein gutes Stück Entbürokratisierung gelungen. Zudem stellt die Fokussierung der Antragstellung (arbeitgeberseitig die zuständige Arbeitsagentur, arbeitnehmerseitig die Ausländerbehörde) einen großen Fortschritt dar.

Noch immer aber machen Unternehmen die Erfahrung, dass der Zugang zu den zuständigen Mitarbeitern in den Ämtern schwierig ist. Häufig herrscht in den Behörden wenig Verständnis für die Dringlichkeit von Anträgen, die in der Regel der konkreten Bedarfslage in spezifischen Projekten geschuldet ist. Sinnvoll ist die Einführung fester Bearbeitungszeiten, die nach Abschaffung der langwierigen Vorrangprüfungen auf wenige Wochen reduziert werden könnten.

Vor allem aber muss die Politik das Ziel einer bedarfs- und wirtschaftsorientierten Zuwanderung gegenüber den Behörden deutlich machen. Die derzeitige veröffentlichte politische Grundhaltung wichtiger Ministerien zu Zuwanderungsfragen steht einer unbürokratischen Anwendung selbst der derzeit bestehenden gesetzlichen Regelungen im Wege. Mit der Verabschiedung des Zuwanderungsgesetzes ist vor allem dessen Komponente der „Begrenzung von Zuwanderung“ als Handlungsmaxime für die Verwaltungspraxis in den Ämtern wahrgenommen worden. Dies muss sich grundlegend ändern, da andernfalls auch sinnvolle Regelungen in der Verwaltungspraxis leer laufen.

Maßnahme 5: Aktive Anwerbestrategien im Ausland

Das derzeitige Zuwanderungsgesetz ist in seiner Kombination von Gesetzestexten und den zahlreichen Verordnungen für Immigrationswillige kaum zu durchschauen. Es fehlen darüber hinaus offizielle, zielgruppenspezifisch gestaltete Informationsmaterialien (zumindest) in englischer Sprache. Auch hier lohnt ein Blick zurück: Die Green Card wurde aktiv durch zweisprachige Flyer beworben. Der klar gegliederte Text erklärte das Verfahren Schritt für Schritt – das ist der richtige Ansatz einer aktiven Zuwanderungspolitik.

Mitentscheidend für den Erfolg eines neuen Zuwanderungsrechtes ist das Auslandsmarketing des Standortes Deutschland. Der BITKOM schlägt vor, dass Auslandshandelskammern, Botschaften und Konsulate mit einer aktiven Darstellung Deutschlands als attraktives Einwanderungsland beauftragt werden. Sie sollten aktiv darüber informieren, welche Studien- und Arbeitsmöglichkeiten es in unserem Land gibt.

An diese Aufgabe könnte sich eine weitere Funktion der genannten Institutionen anschließen: Eine gezielte Qualitätssicherung im Kontext der Immigration. Denn häufig sind die formalen Qualifikationsnachweise Einwanderungswilliger nur schwer zu bewerten. Andere Bildungssysteme, die akkreditierte Studienprogramme nach europäischem und nordamerikanischem Vorbild nicht kennen, bergen Unsicherheiten bei der Einschätzung der tatsächlichen Qualität eines Hochschulabsolventen. Dies gilt gleichermaßen für die Perspektive der Unternehmen als auch für die der Hochschulen und Forschungseinrichtungen, die zunehmend mit Bewerbungen insbesondere aus dem fernöstlichen Raum konfrontiert sind.

BITKOM schlägt daher vor, dass Wirtschaft und Wissenschaft gemeinsam ein Online-basiertes Testverfahren entwickeln, das Auskunft über das fachwissenschaftliche Niveau eines Bewerbers gibt. Die Durchführung eines solchen Tests ist auf geschützte Testumgebungen angewiesen. Eine solche Umgebung können Auslandshandelskammern, Botschaften und Konsulate bieten. Um zusätzlich zu einem neu zu etablierenden Kriterienkatalog zu einer erhöhten Auswahlsicherheit und gezielten Steuerung zu gelangen, sollten Bundesregierung, Wirtschaft und Wissenschaft gemeinsam eine solche Teststruktur etablieren, die ihr Vorbild in entsprechenden Tests der USA (»Graduate Management Admission Test«, GMAT) haben.

4 Anhang: Aktuelle Daten zum Fachkräftemangel

Zuwanderungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit

Die Bundesregierung weist jährlich die Zahl und die Struktur der Zuwanderer bzw. der Personen aus, die auf der Rechtsgrundlage des Zuwanderungsgesetzes eine Arbeitserlaubnis erhalten. Die Analyse der Daten zeigt: Zuwanderung nach Deutschland ist nach wie vor durch geringe und mittlere Qualifikationen geprägt. Die dringend benötigten Hochqualifizierten werden nicht erreicht.

Deutschland weist offiziell 125.800 Personen aus, die im Jahre 2006 auf der Grundlage der Beschäftigungsverordnung oder der Beschäftigungsverfahrensverordnung eine Arbeitserlaubnis erhalten haben. Davon entfallen alleine gut 17.000 auf Personen, die bereits längere Zeit in Deutschland leben („längerfristiger Voraufenthalt“), 16.000 auf geduldete Personen (die sich mindestens bereits ein Jahr in Deutschland aufhalten) und 14.700 auf ausländische Arbeitnehmer, deren auslaufende Arbeitserlaubnis verlängert wurde. Neu eingereist zum Zweck einer Beschäftigungsaufnahme oder erstmals berufstätig sind von den 125.800 erfassten Personen lediglich rund 67.500.

Saisonbeschäftigung					29.723
Au-pair-Beschäftigungen					9.818
Spezialitätenköche		2.713			
ITK-Fachkräfte		2.845			
Akademische Berufe		1.855			
Hochschulabsolventen		2.742			

Eine Analyse der Statistik verdeutlicht, dass der Schwerpunkt dieser Beschäftigungsverhältnisse im Bereich geringer bzw. mittlerer Qualifikationen liegt. Nur rund 17.600 Personen (26 Prozent) waren eindeutig dem Segment der Hochqualifizierten zuzuordnen, darunter ITK-Fachkräfte (2.845) und ausländische Absolventen deutscher Hochschulen (2.742). Deutschland schöpft die Chancen, die sich aus der Zuwanderung von Spitzenkräften ergeben können, noch immer nicht aus. In einer aktuellen Studie kommt das Nürnberger Institut für

Abbildung 5: Zuwanderung – Akzente richtig gesetzt? Zeitlich befristete Zuwanderung 2006

Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) zu dem Ergebnis: „Die kulturelle Vielfalt der Beschäftigung hat (...) einen signifikanten Einfluss (...) auf die regionale Innovationsfähigkeit. (...) Der positive Einfluss ist für alle Qualifikationsniveaus festzustellen. (...) Die stärksten Effekte auf das Innovationsergebnis werden für die Diversität der Hochqualifizierten ermittelt.“¹

¹ Annekatrien Niebuhr: Zuzug Hochqualifizierter stärkt Innovationskraft der Regionen (IAB Kurzbericht 12 / 30.05.2007). S. 3 f.

International Migration Outlook 2007 der OECD

Deutschland wird sehr viel schneller und in größerem Umfang als die meisten anderen OECD-Länder auf den Rückgang der Erwerbsbevölkerung reagieren müssen. Dies kann in weiten Teilen durch eine bessere Mobilisierung des vorhandenen Arbeitskräftepotentials geschehen. Für Hochqualifizierte und einige andere Berufsgruppen könnte es aber nötig sein, schon heute Zuwanderung zu erleichtern, um kurzfristig den Bedarf des Arbeitsmarktes zu befriedigen. Das geht aus dem OECD Migration Outlook 2007 hervor.

Bedeutung der Zuwanderung für die demographische Struktur

Ohne Zuwanderung sinkt die Bevölkerung in Deutschland – und dies schon heute. Der Prozess, der in den meisten OECD-Länder erst nach 2010 bzw. 2015 einsetzt, schränkt schon heute die Möglichkeiten zur Ausbildung und Rekrutierung von Nachwuchskräften ein und gefährdet die sozialen Sicherungssysteme. Die USA beispielsweise, die in der Vergangenheit eine massive Zuwanderung erlebt (und gefördert) haben, können heute eine Alterspyramide vorweisen, die sogar ohne weitere Zuwanderung auch in den Jahren nach 2015 einen leicht positiven Bevölkerungssaldo sicherstellt.

	2005-2010	2010-2015	2015-2020
Japan	-2,9	-5,1	-3,8
Italien	-1,2	-3,2	-3,0
Ungarn	0,3	-2,2	-4,5
Deutschland	-1,3	-1,3	-3,7
Finnland	1,3	-3,3	-3,2
Griechenland	0,0	-2,2	-2,6
Schweiz	0,4	-1,6	-2,6
Schweden	0,9	-2,7	-1,6
Spanien	-0,1	-1,5	-1,4
Österreich	0,3	-0,9	-2,0
Belgien	1,6	-1,4	-2,2
Polen	3,7	-1,3	-4,3
Dänemark	0,5	-1,2	-0,9
Kanada	2,7	-0,8	-2,7
Niederlande	1,6	-1,2	-1,1
Großbritannien	1,8	-0,8	-0,6
Frankreich	2,6	-0,6	-0,6
Norwegen	2,7	0,2	-0,4
Australien	3,3	0,6	-0,7
Südkorea	4,0	2,0	-1,3
USA	4,2	1,4	0,1
Neuseeland	4,5	1,8	0,7
Irland	3,5	2,0	1,9

Abbildung 6: Veränderung in der Arbeitsbevölkerung in Prozent der Gesamtbevölkerung 2005 bis 2020 (Lesebeispiel: Unter der Annahme eines ausgeglichenen Wanderungssaldos (Auswanderer zu Zuwanderern) nimmt die Bevölkerung in Deutschland in den Jahren 2005 bis 2010 und 2010 bis 2015 um je 1,3 Prozent ab, in den Jahren 2015 bis 2020 um 4 Prozent gegenüber dem Bevölkerungsstand von 2005. Neuseeland dagegen kann im ersten Jahrfünft noch einen Zuwachs von 5 Prozent, im zweiten von 2 Prozent und im dritten von 1 Prozent verbuchen).

Dauerhafte Zuwanderung in Deutschland weit unterdurchschnittlich

Ungeachtet der demografischen Krise liegt das Niveau dauerhafter Zuwanderung nach Deutschland weit unter dem OECD-Schnitt. Auf 1.000 Einwohner kommen lediglich 2,4 Ausländer mit diesem Status; in Großbritannien sind dies 6,0 Personen, in den USA 3,8.

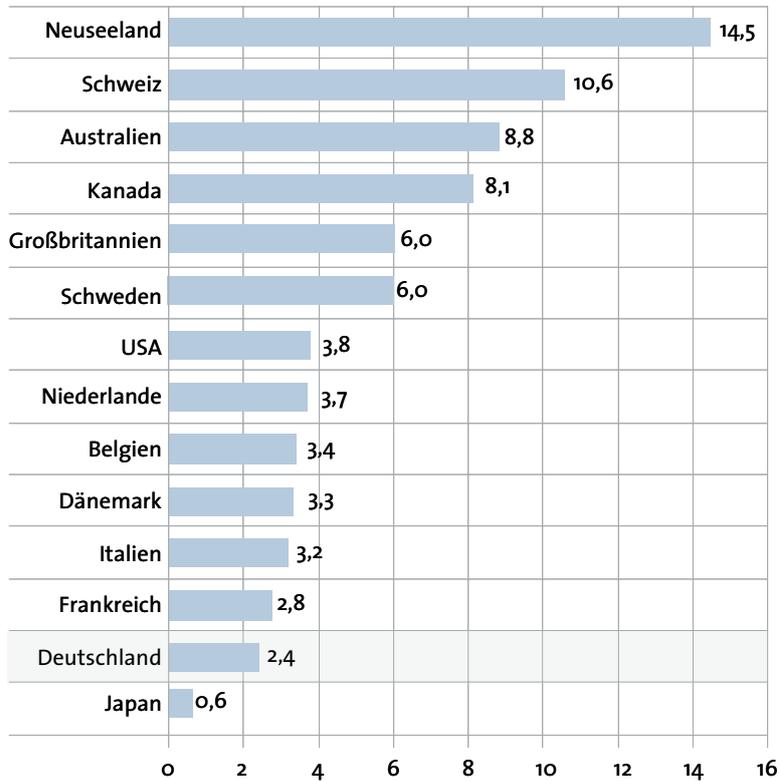


Abbildung 7: Dauerhafte Zuwanderung 2005 (standardisierte Statistik, Angaben pro 1.000 Einwohner) OECD; zur Methodik der Kompilation siehe www.oecd.org/els/migration/imo2007.

Intelligente Steuerung der Zuwanderung notwendig

In Deutschland lag der Anteil der ausländischen Arbeitsbevölkerung bei 9,5 Prozent und der der nicht deutschstämmigen Arbeitsbevölkerung bei 14,5 Prozent. Beide Werte liegen leicht über dem OECD-Schnitt von 8,6 bzw. 12,5 Prozent. Bisher konzentrieren sich die ausländischen Arbeitnehmer allerdings in Branchen mit geringer Wachstums- und Innovationsintensität. Im Bergbau, produzierendem Gewerbe und Energie sind hierzulande knapp 30 Prozent der ausländischen Arbeitnehmer beschäftigt, in wissensintensiven Branchen wie dem Bildungsbereich dagegen weniger als 5 Prozent. Hier punkten vor allem Länder mit offenen, wettbewerbsgetriebenen Bildungssystemen wie die USA: Sie verzeichnen 15 Prozent aller ausländischen Beschäftigten im Bildungssektor.

	Agrar, Fischerei	Bergbau, verarb. Industrie, Energie	Bau	Handel	Bildung	Gesundheit, kommunale Dienstleistg.	Andere Dienstleistg.
Belgien	1,2	17,2	6,8	13,5	6,6	10,5	51,4
Kanada (2003)	1,2	19,8	6,0	14,1	5,5	9,6	43,9
Tschechien	3,2	29,2	10,5	16,4	4,9	6,9	28,7
Dänemark	1,8	19,3	5,2	10,0	8,8	20,8	34,2
Finnland	-	20,4	-	14,8	6,2	12,9	36,7
Frankreich	2,2	14,7	10,9	11,8	6,1	9,9	44,5
Deutschland	1,3	29,3	6,3	14,0	4,4	10,2	34,6
Griechenland	6,7	15,3	28,5	11,3	1,9	2,3	33,8
Ungarn	3,0	21,4	8,9	18,0	8,5	8,8	31,4
Irland	2,5	16,2	11,0	12,0	6,2	11,4	39,9
Italien	3,2	24,5	12,4	12,0	3,1	5,0	40,0
Japan	0,6	54,4	1,1	8,1	8,4	-	27,4
Niederlande	1,5	17,1	4,2	12,5	5,7	15,6	43,4
Norwegen	-	12,3	4,4	11,6	8,9	24,2	36,8
Polen	18,2	13,0	-	15,2	17,9	-	19,5
Spanien	5,6	13,0	18,2	10,7	3,2	3,0	46,3
Schweden	0,7	17,2	2,8	11,5	11,1	18,6	38,2
Schweiz	1,2	19,1	8,6	14,9	6,3	13,3	36,7
Großbritannien	0,4	11,4	4,7	13,3	8,4	15,2	46,6
USA	2,5	13,6	11,5	13,7	15,0	-	43,6

Abbildung 8: Beschäftigung ausländischer Arbeitnehmer nach Sektoren (Durchschnitt der Jahre 2004 bis 2005)

Anteil ausländischer ITK-Fachleute in Deutschland unterdurchschnittlich

In Deutschland dominieren gering Qualifizierte die Struktur der ausländischen Bevölkerung. Nur in wenigen, meist kleineren, Beschäftigungssegmenten ist der Anteil ausländischer Wissensarbeiter höher als der Anteil der ausländischen Arbeitnehmer an allen Beschäftigten. Dies gilt zum Beispiel im Hochschulbereich: Jeder fünfte Hochschuldozent ist Inhaber eines ausländischen Passes – ein Wert, der sich zum Beispiel mit den USA vergleichen lässt und besser liegt als in den europäischen Ländern Frankreich und Großbritannien.

Eher schwach ist der Anteil von ausländischen Spezialisten im IT-Bereich: Mit 12,8 Prozent liegt Deutschland zwar gleichauf mit Frankreich, aber deutlich hinter Großbritannien (16,2 Prozent), den USA (22,3 Prozent) und der Schweiz (24,6 Prozent) zurück.

Dies ist bemerkenswert, da Deutschland zumindest von Sommer 2000 bis Ende 2004 mit der Green Card erleichterte Zuwanderungsmöglichkeiten für ITK-Fachkräfte etabliert hatte – wenn auch mit der gravierenden Einschränkung, keine dauerhafte Zuwanderung zu ermöglichen. Der privilegierte Status von Hochschulangehörigen, der seit jeher in Deutschland gültig ist, konnte dagegen eine erheblich stärkere „internationalisierende“ Wirkung in diesem Bereich entfalten.

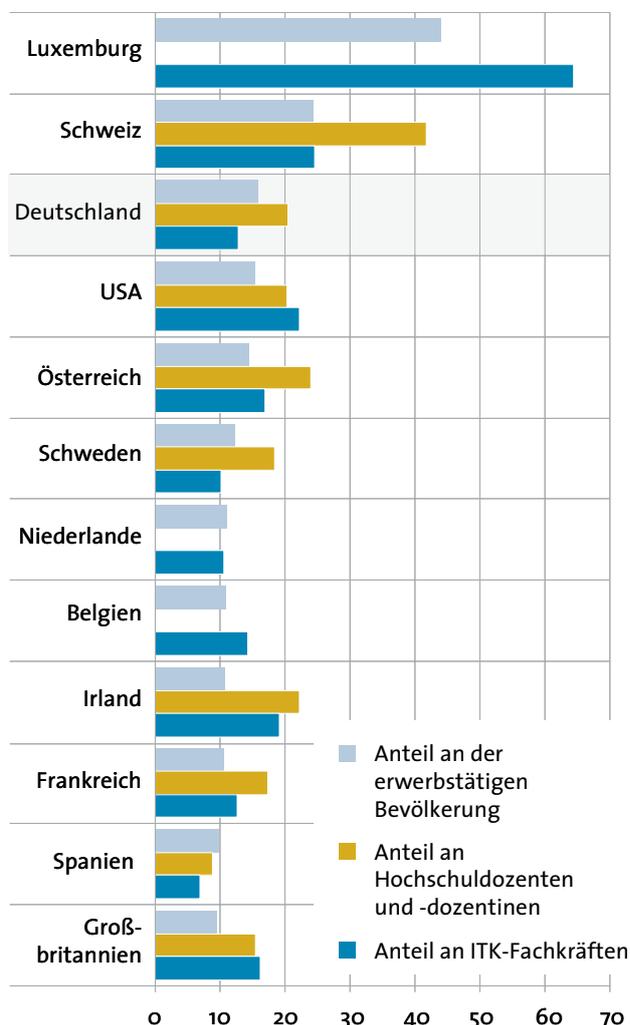


Abbildung 9: Anteil ausländischer Arbeitskräfte in ausgewählten Bereichen des Service-Sektors, 2004 bis 2005

Höhere Bildung als Jobgarantie – Integration vorausgesetzt

Was für Einheimische gilt, gilt auch für Zuwanderer: Je höher das Bildungsniveau, umso höher die Erwerbsbeteiligung und umso niedriger das Risiko für Arbeitslosigkeit. In Deutschland waren 2003/2004 rund 85 Prozent der Hochqualifizierten im beschäftigungsfähigen Alter in einem entsprechenden Job gegenüber knapp 70 Prozent mit einer mittleren Qualifikation und nur 40 Prozent mit einer niedrigen Qualifikation. Unter den Personen, die nicht in Deutschland geboren waren, waren dies 68 bzw. 62 und 45 Prozent. Daraus wird auch deutlich: Erfolgreiche Integration und eine offene Gesellschaft tragen dazu bei, die Erwerbsbeteiligung aus dem In- und Ausland bei ähnlicher Qualifikation anzugleichen. Viele andere OECD-Länder weisen insbesondere bei den Hochqualifizierten eine geringere Varianz auf.

Die Analyse der Daten legt nahe: Das Risiko, eine gesteuerte Zuwanderung auf Basis eines Kriterienkatalogs könnte zur Ausnutzung der sozialen Sicherungssysteme führen, ist relativ gering.

	Inländer					
	Beschäftigungsquote			Arbeitslosenquote		
	Niedrig (ISCED 0/1/2)	Durchschnittl. (ISCED 3/4)	Hoch (ISCED 5/6)	Niedrig (ISCED 0/1/2)	Durchschnittl. (ISCED 3/4)	Hoch (ISCED 5/6)
Australien	55,5	78,0	84,0	11,7	4,8	1,6
Österreich	43,6	73,1	84,1	8,6	3,8	2,2
Belgien	41,9	66,3	83,9	10,0	6,8	3,0
Kanada	54,8	76,2	84,4	11,8	7,7	4,6
Tschechien	22,9	72,0	85,6	24,0	7,2	2,2
Dänemark	59,7	79,7	87,1	7,7	4,3	3,9
Finnland	47,7	72,3	85,0	18,7	10,3	4,3
Frankreich	47,1	70,6	78,7	12,2	7,9	5,8
Deutschland	40,2	69,1	84,5	15,6	10,4	4,4
Irland	48,0	71,5	86,5	7,3	3,7	2,2
Italien	45,6	65,9	81,4	10,2	7,7	5,4
Niederlande	63,9	80,9	88,1	3,3	1,8	1,5
Neuseeland	63,8	76,0	88,2	10,9	6,9	3,3
Norwegen	52,6	77,9	87,5	8,0	3,6	2,9
Polen	22,8	56,4	80,6	30,4	20,4	7,4
Spanien	53,4	60,2	79,5	12,6	11,1	7,9
Schweden	57,7	80,4	87,4	8,0	5,3	2,9
Schweiz	57,1	80,4	92,4	4,8	3,1	1,9
Großbritannien	52,5	77,5	88,1	8,8	4,7	2,3
USA	35,9	71,0	83,0	15,5	6,7	3,2

Abbildung 10: Arbeitslosigkeit in Abhängigkeit vom Bildungsniveau – Ausländer und Einheimische, 2003 bis 2004

Im Ausland geboren							
Beschäftigungsquote				Arbeitslosenquote			
	Niedrig (ISCED 0/1/2)	Durchschnittl. (ISCED 3/4)	Hoch (ISCED 5/6)	Niedrig (ISCED 0/1/2)	Durchschnittl. (ISCED 3/4)	Hoch (ISCED 5/6)	
Australien	48,2	64,8	78,7	8,0	5,5	4,2	
Österreich	54,3	68,5	77,5	12,7	9,4	5,1	
Belgien	33,9	53,5	73,7	22,6	16,1	9,6	
Kanada	55,9	70,5	77,9	8,6	7,7	6,9	
Tschechien	36,9	62,4	86,4	27,1	10,1	1,3	
Dänemark	46,2	59,7	69,2	15,0	13,2	11,4	
Finnland	39,1	64,1	69,5	31,5	18,8	15,3	
Frankreich	47,8	62,1	70,8	18,4	14,4	11,8	
Deutschland	45,1	62,4	68,1	20,3	14,7	12,5	
Irland	44,4	63,8	76,5	10,5	6,4	4,3	
Italien	59,5	67,4	78,8	9,6	8,3	5,3	
Niederlande	50,7	69,9	78,3	6,5	7,3	3,3	
Neuseeland	55,6	62,6	79,5	11,9	9,3	6,1	
Norwegen	43,9	67,9	79,8	15,0	8,9	5,6	
Polen	11,0	24,6	51,6	15,4	29,3	3,0	
Spanien	61,2	68,9	73,2	15,3	13,0	11,9	
Schweden	45,9	66,8	76,0	18,3	11,6	8,8	
Schweiz	63,4	74,1	81,9	10,4	8,2	5,7	
Großbritannien	39,3	66,9	81,8	12,2	7,9	4,2	
USA	58,6	70,0	77,6	9,1	5,7	4,3	

Die Besten gewinnen: Ausländische Studierende fördern!

Bildungsniveau plus Sprach- und Kulturkenntnisse: Diese Kombination ist unter der Perspektive einer positiven Arbeitsmarktproggnose kaum zu schlagen. Niemand erfüllt sie besser als ausländische Studierende an deutschen Hochschulen. 2004 studierten rund 260.000 Ausländer an Universitäten und Fachhochschulen, viele davon in technischen und naturwissenschaftlichen Fächern. Sie stellten gut 11 Prozent aller Studierenden. Damit belegt Deutschland einen Platz im obersten Drittel des OECD-Vergleichs. Positiv sind auch die hohen Zuwächse in diesem Bereich: Zwischen 2000 und 2004 betrug der Anstieg knapp 40 Indexpunkte. Damit steht die vielleicht wichtigste Zielgruppe für eine dauerhafte Zuwanderung bereit.

	Internationale Studenten als Anteil aller Studierenden 2004	Ausländische Studenten als Anteil aller Studierenden 2004	Indexierte Veränderung der Zahl ausländischer Studierender, gesamt im tertiären Bereich (2000=100)	Anzahl ausländischer Studierende 2004
Neuseeland	k.A.	28,3	456	68.900
Australien	16,6	19,9	158	167.000
Schweiz	12,7	18,2	137	35.700
Großbritannien	13,4	16,2	135	300.100
Deutschland	k.A.	11,2	139	260.300
Frankreich	k.A.	11,0	173	237.600
Kanada	8,8	10,6	116	133.000
Belgien	6,0	9,6	114	44.300
Schweden	4,0	8,5	143	36.500
Dänemark	4,6	7,9	133	17.200
Norwegen	1,7	4,5	142	12.400
Niederlande	4,8	3,9	152	21.300
USA	3,4	3,4	120	572.500
Ungarn	2,8	3,1	130	12.900
Japan	2,7	2,9	177	117.900
Finnland	3,4	2,6	142	7.900
Spanien	0,8	2,3	164	41.700
Italien	k.A.	2,0	163	40.600
Korea	k.A.	0,3	320	10.800
OECD	6,5	7,3	141	2.255.900

Abbildung 11: Anteil ausländischer Studierender, 2004

Bericht zur technologischen Leistungsfähigkeit Deutschlands 2007 des BMBF

Das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) veröffentlicht seit 1998 jährlich den „Bericht zur technologischen Leistungsfähigkeit Deutschlands.“ Das BMBF beauftragt dazu führende wissenschaftliche Forschungsinstitute mit Untersuchungen zur technologischen Leistungsfähigkeit Deutschlands im internationalen Vergleich. Der Bericht des Jahres 2007 wurde vom Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung (ZEW) in Mannheim erstellt – er beinhaltet deutliche Botschaften bezüglich des Fachkräftemangels.

Schon die aktuelle wirtschaftliche Entwicklung führt zu einer Knappheit von Hochqualifizierten. Das zeigt ein Blick auf die Veränderung der Arbeitslosenzahlen für Hochschulabsolventen. Von 2003 bis 2006 sind die Arbeitslosenzahlen von Akademikern um 28 Prozent, von Ingenieuren sogar um 48 Prozent gesunken. Zitat: „Bei den Ingenieuren nähert man sich 2006 doch schon der Vollbeschäftigung, wenn die Arbeitslosigkeitsmeldungen durch Stellenwechsler mit ins Kalkül gezogen werden.“ Von dieser Entwicklung profitieren übrigens auch ältere Ingenieure: zwischen 2005 und 2006 sank hier die Arbeitslosigkeit um 35 Prozent.²

Mittelfristig wird sich dieses Problem dramatisch verschärfen. Mithilfe einer Acht-Jahres-Projektion ermittelte das ZEW den zu erwartenden Fachkräftebedarf für Ingenieure und sonstige Akademiker unter drei verschiedenen Szenarien: Variante A geht von einem Rückgang der Gesamterwerbstätigkeit von minus 2,5 Prozent aus. Variante B ist auf der Grundlage eines geschätzten Nullwachstums berechnet, Variante C auf der Grundlage eines Anstieges von 2,5 Prozent. Deutlich wird: Selbst bei der konservativen Variante A fehlen im Jahr 2014 rund 23.000 Ingenieure und 155.000 sonstige Akademiker, bei einer Steigerung um 2,5 Prozent gar 95.000 Ingenieure und fast 400.000 sonstige Akademiker.

Projektionen Erwerbstätigkeit	Variante A (-2,5 %)	Variante B (+ 0 %)	Variante C (+2,5 %)
Gesamterwerbstätigenzahl	32.310.000	33.138.000	33.966.000
Erwerbstätige Ingenieure	1.405.000	1.441.000	1.477.000
Erwerbstätige sonstige Akademiker	4.704.000	4.825.000	4.946.000
Zusatzbedarf Ingenieure	121.000	157.000	193.000
Zusatzbedarf sonstige Akademiker	852.000	973.000	1.093.000
Ersatzbedarf Ingenieure	145.000	145.000	145.000
Ersatzbedarf sonstige Akademiker	429.000	429.000	429.000
Verfügbare arbeitslose Ingenieure	18.000	18.000	18.000
Verfügbare arbeitslose sonstige Akademiker	53.000	53.000	53.000
Verfügbare Absolventen Ingenieure	225.000	225.000	225.000
Verfügbare Absolventen sonstige Akademiker	1.073.000	1.073.000	1.073.000
Saldo kumuliert			
Ingenieure	-23.000	-59.000	-95.000
Sonstige Akademiker	-155.000	-276.000	-397.000

Abbildung 12: Auszug aus Bedarfs- / Verfügbarkeitsprojektionen für Ingenieure und sonstige Akademiker für 2014

Quelle: Bericht zur technologischen Leistungsfähigkeit Deutschlands 2007, S. 119.

² Vgl. Bericht zur technologischen Leistungsfähigkeit Deutschlands 2007, S. 108 und 109.

Die Folgen einer solchen Entwicklung werden laut ZEW dramatisch sein:

- *„Für alle drei Varianten reichen die gegenwärtigen jährlichen Absolventenzahlen nicht aus, um den rechnerisch notwendigen Bedarf im Jahr 2014 sicherzustellen. (...) Die rechnerischen Projektionen über die drei Entwicklungsvarianten zeigen, dass selbst bei sehr moderaten Annahmen über die weitere gesamtwirtschaftliche Entwicklung (...) erhebliche Engpässe in der Verfügbarkeit von Akademikern und insbesondere Ingenieuren entstehen können. Dies gibt durchaus Anlass zur Sorge und sollte Prozesse in Gang setzen, die verhindern, dass es tatsächlich zu derartigen Engpässen kommt.“³*
- *„Es ist nicht unwahrscheinlich, dass die Unternehmen der wissensintensiven Branchen, die sehr wettbewerbsfähig auf den internationalen Märkten tätig sind, ihre Standorte oder zumindest Funktionen dorthin verlagern, wo die benötigten Qualifikationen in ausreichendem Maße und zu niedrigeren Löhnen als in Deutschland verfügbar sind.“⁴*

³ Vgl. Bericht zur technologischen Leistungsfähigkeit Deutschlands 2007, S. 119.

⁴ Ebenda.

Der Bundesverband Informationswirtschaft, Telekommunikation und neue Medien e.V. vertritt mehr als 1.000 Unternehmen, davon 850 Direktmitglieder mit etwa 120 Milliarden Euro Umsatz und 700.000 Beschäftigten. Hierzu zählen Geräte-Hersteller, Anbieter von Software, IT-Services, Telekommunikationsdiensten und Content. Der BITKOM setzt sich insbesondere für bessere ordnungsrechtliche Rahmenbedingungen, eine Modernisierung des Bildungssystems und eine innovationsorientierte Wirtschaftspolitik ein.



Bundesverband Informationswirtschaft,
Telekommunikation und neue Medien e.V.

Albrechtstraße 10
10117 Berlin

Tel.: 030/27 576-0
Fax: 030/27 576-400

www.bitkom.org
bitkom@bitkom.org
