

GASTBEITRAG

Von Kanada lernen

Die Bundesrepublik
braucht jetzt ein modernes
Einwanderungsgesetz
und das Ausland kann
Beispiele dafür geben.

Von Klaus F. Zimmermann



Deutschland wird ob seiner Erfolge auf dem Arbeitsmarkt derzeit gerne als Reformvorbild empfohlen. Doch umgekehrt hat auch Deutschland Anlass, auf wichtigen Zukunftsfeldern von anderen zu lernen. Etwa in der Familienpolitik von Frankreich oder den skandinavischen Ländern, denen es weitaus besser gelingt, Familie und Beruf zusammenzubringen. Deutschland hingegen kämpft seit langem mit einer zu niedrigen Geburtenrate. Sie ist die Hauptursache für die viel diskutierte drohende „demografische Falle“ mit all ihren Folgen, die uns schon bald für Jahrzehnte begleiten wird. Die wichtigsten sind die erhebliche Schrumpfung und Alterung unserer Erwerbsbevölkerung sowie die dadurch ausgelöste Gefährdung unserer sozialen Errungenschaften.

Dies ist eine Herausforderung an ganz Europa. Denn infolge der demografischen Entwicklung wird ohne besondere Verhaltensänderungen bis 2060 wahrscheinlich fast jeder dritte Einwohner Europas 65 Jahre oder älter sein. Wir können also keinesfalls hoffen, von Bevölkerungsreserven unserer Partnerländer zu profitieren.

Um so notwendiger ist es, auf aktive Zuwanderung bei uns zu setzen. Die deutsche Politik hat sich hier jedoch zu lange mit kleinen Schritten begnügt, die uns international das Image der „Begrenzung“ statt der „Öffnung“ des Arbeitsmarktes wie unserer Gesellschaft insgesamt eingebracht haben. Über Jahrzehnte waren wir faktenwidrig „kein Einwanderungsland“, dann war „das Boot voll“, Ethnizität wurde mit dem Begriff von „Multikulti“ zum Schimpfwort und selbst die mit der Osterweiterung der EU vereinbarte Freizügigkeit der Osteuropäer wurde über sieben Jahre Übergangszeit verzögert.

Heute setzt sich die Erkenntnis durch, dass wir unsere sozialen Standards und unsere Lebensqualität ohne signifikante Zuwanderung nicht sichern können, auch wenn andere politisch längst gebotenen Anpassungsmaßnahmen wie die volle Gleichstellung der Frau am Arbeitsmarkt hinzukommen. Auch wird zunehmend transparent, dass zwischen Assimilation und „Multikulti“, verstanden als dem Nebeneinander von Kulturen, eine moderne Form der „Integration“ gesellschaftlich und

wirtschaftlich bedeutsam wird: die Vielfalt der Ethnizitäten, verstanden als kräftiges „sowohl als auch“. Niemand muss seinen ethnischen Ursprung und seine Kultur verleugnen, wenn er sich in Deutschland integriert. Dazu passt die wirtschaftliche Debatte um ein erfolgreiches „Diversity-Management“ in Firmen wie die Einführung einer „dualen Staatsbürgerschaft“.

In die Rolle des Einwanderungslandes sind wir durch die unvollendete „Gastarbeiterpolitik“ nach dem Anwerbestopp 1973 hineingestolpert, durch die viele Menschen blieben und ihre Familie nachholten, gerade weil keine Freizügigkeit herrschte. Die Fehler aus unzureichender gesellschaftlicher und wirtschaftlicher Integration sehen wir noch heute. Wir erkennen sie beispielsweise, wenn immer noch anonyme Bewerbungsverfahren trotz besserer Qualifikation Einstellungsdiskriminierung bei Migranten offenlegen.

Trotz der Fortschritte im Detail braucht Deutschland einen Mentalitätswandel und ein richtiges Einwanderungsgesetz, das temporäre wie dauerhafte Zuwanderung aus wirtschaftlichen oder anderen Gründen transparent und klar regelt. Migranten und die Bevölkerung in Deutschland sollten die Mechanismen einfach nachvollziehen können, um Vorurteile abzubauen und Integrationsanreize zu erhalten. Die wichtigste Zukunftsaufgabe in der Migrationspolitik ist dabei die dauerhafte Zuwande-

rung, die neben einem Daueraufenthalt für eine Arbeitsaufnahme auch einen Weg zur Staatsbürgerschaft weisen muss. Für die Aufnahme kurzfristiger Arbeit wurden bereits sinnvolle Regelungen gefunden.

Das Punktesystem, das durch die Zuwanderungspraxis Kanadas besonders bekannt geworden ist, eignet sich am besten, um die gewünschte Kombination aus Transparenz, klarer Regelung, Anreiz zum Kommen, aber auch Filter für eine Ablehnung zu erzielen. Kriterien wie Alter, Ausbildung, Beruf, Sprachkenntnisse und der Arbeitsmarktbedarf gemessen an einem vorliegenden Jobangebot oder die Qualifikation für bestimmte Mangelberufe können genauso mit Punkten versehen werden wie Integrationsleistungen, etwa die Qualität der Deutschkenntnisse, Aufenthalte und Arbeitszeiten im Land oder soziale Vernetzungen. Nach Höchstpunkten können deshalb Bewerber so lange kommen, bis eine politisch vorgegebene Quote erreicht ist. Jeder erhält dadurch die Möglichkeit, sich ein Bild davon zu verschaffen, wer nach welchen „Spielregeln“ willkommen ist – und wer nicht.

Das Punktesystem hat auch den Charme großer politischer Flexibilität. Die in ihm zum Ausdruck kommende Wertung für die einzelnen Faktoren kann im Zuge von einfachen Verwaltungsakten an politische und wirtschaftliche Notwendigkeiten angepasst werden. So hat Kanada gerade seine Gewichtung eines vorliegenden Jobangebots stark erhöht. Das Land hat kein großes demografisches Anpassungsproblem und optimiert somit den kurzfristigen wirtschaftlichen Nutzen.

Aber ein Einwanderungsgesetz allein reicht nicht. Es muss eingebunden sein in eine offensive Informationspolitik und eine Kultur des Willkommens. Kanada beschäftigt weltweit in seinen Botschaften Spezialisten, die aktiv um Zuwanderung werben und Migrationswillige auch beraten. Paten kümmern sich um Zuwanderer im Land. Deren Integration ist und bleibt gesamtgesellschaftliche Aufgabe. Sie geht jeden an. Weil alle von ihrem Erfolg profitieren.

Klaus F. Zimmermann ist Direktor des unabhängigen Forschungsinstituts zur Zukunft der Arbeit und Wirtschaftsprofessor der Universität Bonn.