

**Ausgabe 57, 02. Oktober 2008**

Der Newsletter **DEMOS** informiert über demografische Veränderungen und deren Auswirkungen auf Politik, Entwicklung, Wirtschaft und Gesellschaft.

Der Abdruck von Artikeln und Grafiken ist honorarfrei. Um die Übersendung eines Belegexemplars wird gebeten.

Der Newsletter **DEMOS** wird unterstützt von: **Robert Bosch Stiftung**

---

In dieser Ausgabe

**Drohender Notstand im Land der 100-Jährigen**  
**Wie kann Japan seinen Bedarf an Pflegekräften decken?**

[weiterlesen](#)

**Hochqualifizierte Arbeitskräfte zieht es in die Schweiz**  
**Eine Studie der Zürcher Denkfabrik Avenir Suisse sieht die Gründe dafür in einem Modernisierungsschub der Wirtschaft und einer liberalen Migrationspolitik**

[weiterlesen](#)

**"Es gibt viele Gewinner und nur wenige Verlierer der Neuen Zuwanderung"**  
**Interview mit Dr. Daniel Müller-Jentsch**

[weiterlesen](#)

**"Europa muss attraktivere Regelungen anbieten"**  
**Interview mit Jakob von Weizsäcker**

[weiterlesen](#)

**In eigener Sache**  
**Neu im Online-Handbuch Demografie**

[weiterlesen](#)

---

**Drohender Notstand im Land der 100-Jährigen**  
**Wie kann Japan seinen Bedarf an Pflegekräften decken?**

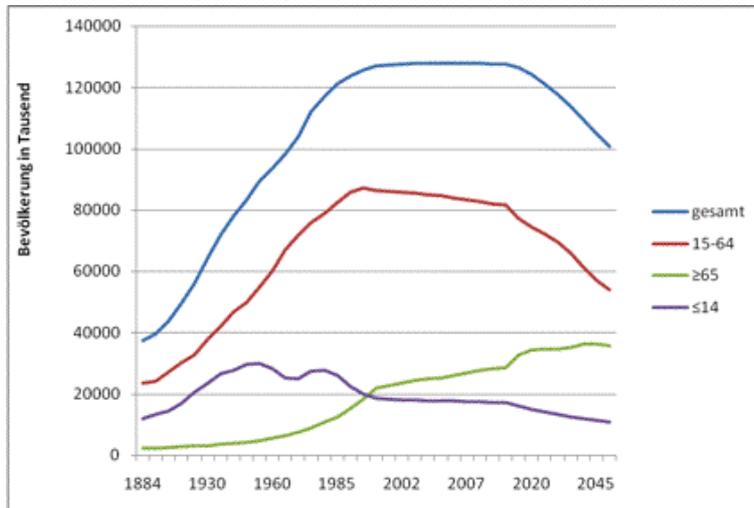
Im August 2008 hat Japan ein neues Kapitel seiner Zuwanderungspolitik aufgeschlagen. Insgesamt 208 indonesische Kranken- und Altenpfleger kamen nach Japan, um in 98 Krankenhäusern und Pflegeheimen zu arbeiten. Internationale Arbeitsmigration von Pflegekräften nach Japan ist ein Novum. Die Richtlinien von Japans Zuwanderungspolitik sehen vor, dass nur hoch qualifizierte Zuwanderer nach Japan kommen - und auch diese nur für einen bestimmten Zeitraum. Die Überalterung der japanischen Gesellschaft und die schrumpfende Erwerbsbevölkerung erfordern allerdings weitaus mehr Zuwanderung.

**Rasanter demografischer Wandel**

Japan ist demografisch ein Land der Extreme: Die Geburtenrate ist mit 1,29 Kindern pro Frau eine der niedrigsten der Welt, die Lebenserwartung für Männer (79 Jahre) und Frauen (86 Jahre) hingegen eine der höchsten. Mehr als 36.000 Japaner sind über 100 Jahre alt. Nur etwa 2,2 Millionen Menschen anderer Nationalitäten leben in Japan. Ihr Anteil an Japans Gesamtbevölkerung von 127,8 Millionen beträgt damit rund 1,7 Prozent. Im Vergleich zu anderen OECD-Staaten ist dies ein äußerst geringer Wert.

Im Jahr 2005 verzeichnete Japan erstmals mehr Sterbefälle als Geburten und Zuzüge. Wenn dieser demografische Trend anhält, wird Japans Bevölkerung bis 2050 um etwa zwölf Prozent auf 100,5 Millionen Menschen schrumpfen. Mehr als ein Drittel der Bevölkerung wird dann über 64 Jahre alt sein; nur noch 10,8 Prozent unter 15 (NIPSSR 2006).

### Immer weniger Japaner werden immer älter



**Japans Bevölkerung wird Prognosen zufolge in den nächsten Jahrzehnten stark schrumpfen (Quelle: NIPSSR 2006). Dabei wird sich die Altersstruktur verändern: Immer weniger Japaner im erwerbsfähigen Alter müssen dann nicht nur die nachwachsende Generation, sondern auch eine stetig steigende Zahl von älteren Menschen versorgen.**

Die ökonomische Herausforderung wird deutlich, betrachtet man Japans Altersabhängigkeitsrate, also die Zahl der 15- bis 64-Jährigen im Vergleich zu den über 64-Jährigen, die nach Berechnungen des Nationalen Instituts für Forschung zu Bevölkerung und sozialer Sicherheit innerhalb eines halben Jahrhunderts von 25,5 Prozent (2000) auf 66,5 Prozent (2050) steigen wird. Die Rate von Alten (über 64 Jahre) zu Jungen (unter 15 Jahre) wird sich im gleichen Zeitraum nahezu verdreifachen.

### Der Pflegesektor verlangt eine neue Zuwanderungspolitik

Wie in keinem anderen Sektor werden in der Pflege bereits heute die ökonomischen Auswirkungen des demografischen Wandels in Japan spürbar: Je älter eine Bevölkerung ist, desto mehr Pflege wird benötigt. Das japanische Gesundheitsministerium errechnete, dass das individuelle Risiko, pflegebedürftig zu werden, alleine in der Dekade zwischen dem 66. und 75. Lebensjahr um das Fünzfache von 3,8 Prozent auf 24,1 Prozent steigt. Dazu kommt, dass seit der Einführung der Pflegeversicherung in Japan die Zahl derer zunimmt, die eine institutionelle Pflege der Betreuung innerhalb der Familie vorziehen.

Schon heute leidet Japans Pflegesektor unter Personalmangel. Es gibt doppelt so viele offene Stellen wie Bewerber. Nun sollen Arbeitskräfte aus dem Ausland den Mangel an inländischem Pflegepersonal kompensieren. Über bilaterale Wirtschaftsabkommen mit den Philippinen (2006; noch nicht ratifiziert) und Indonesien (2007) öffnete Japan seinen nationalen Arbeitsmarkt ein Stück weit der internationalen Migration. In beiden Verträgen ist die Möglichkeit der Arbeitsmigration von Kranken- und Altenpflegern nach Japan festgeschrieben: bis zu 1.000

Personen pro Jahr und pro Nation. Nach spätestens vier Jahren müssen sich die Pfleger der staatlichen Pflegeprüfung - in japanischer Sprache - stellen. Wer besteht, darf weiterhin in Japan arbeiten: Für indonesische Pfleger gilt dann eine unbeschränkte, für philippinische eine mehrmals verlängerbare jedoch zeitlich befristete Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis. Wer nicht besteht, muss ausreisen.

Dass sich 2008, in der ersten Welle der Pflegemigration, weit weniger indonesische Kandidaten für die in Japan ausgeschriebenen Stellen beworben hatten, als im Kontingent der bilateralen Verträge vorgesehen, mag mit der risikoreichen Zukunftsperspektive für die Pflegemigranten zusammen hängen. Ebenso die noch ausstehende Ratifizierung des Vertrags in den Philippinen. Nüchtern betrachtet stellt gerade für philippinische Pflegekräfte Japan unter dem gegebenen System von Arbeitsmigration keine attraktive Alternative zu einer Migration in andere traditionelle Zielländer von Pflegemigration dar.

Die Seite der japanischen Arbeitgeber begeistert sich ebenfalls nur zögerlich für die Möglichkeit, offene Arbeitsplätze mit indonesischen oder philippinischen Pflegekräften zu füllen. Dazu kommt, dass strukturelle Rahmenbedingungen für Migration fehlen: Bislang lediglich ad hoc in den betroffenen Kommunen geregelt, war zum Beispiel der Begriff Integration lange kein Thema der nationalen Politik. Erstmals wurde er im Jahr 2006 in einem Dokument als politisches Ziel des Innenministeriums erwähnt. Aber darüber, was Integration beinhalten soll, besteht derzeit kein Konsens. Japan ist damit schlecht gerüstet um die ökonomischen Folgen eines durch demografische Veränderungen hervorgerufenen Schrumpfung der Erwerbsbevölkerung abzufedern.

## Literatur / Links

Coulmas, Florian; Conrad, Harald; Schad-Seifert, Annette; Vogt, Gabriele (Hg., 2008): The Demographic Challenge. A Handbook about Japan. Leiden/Boston: Brill

[DIJ](#)

[Japan Times](#)

[MOJ, Ministry of Justice](#)

[NIPSSR, National Institute for Population and Social Security Research \(2006\): Population Statistics of Japan 2006](#)

OECD, Organisation for Economic Co-Operation and Development (2007): International Migration Outlook. SOPEMI 2007 Edition. Paris: OECD Publications

[UNPD, United Nations Population Division \(2000\): Replacement Migration: Is it a Solution to Declining and Ageing Populations?](#)

[Vogt, Gabriele: Bevölkerungsentwicklung in Japan: Fokus Migration](#)

Dieser Artikel ist ein Beitrag von Gabriele Vogt vom DIJ.

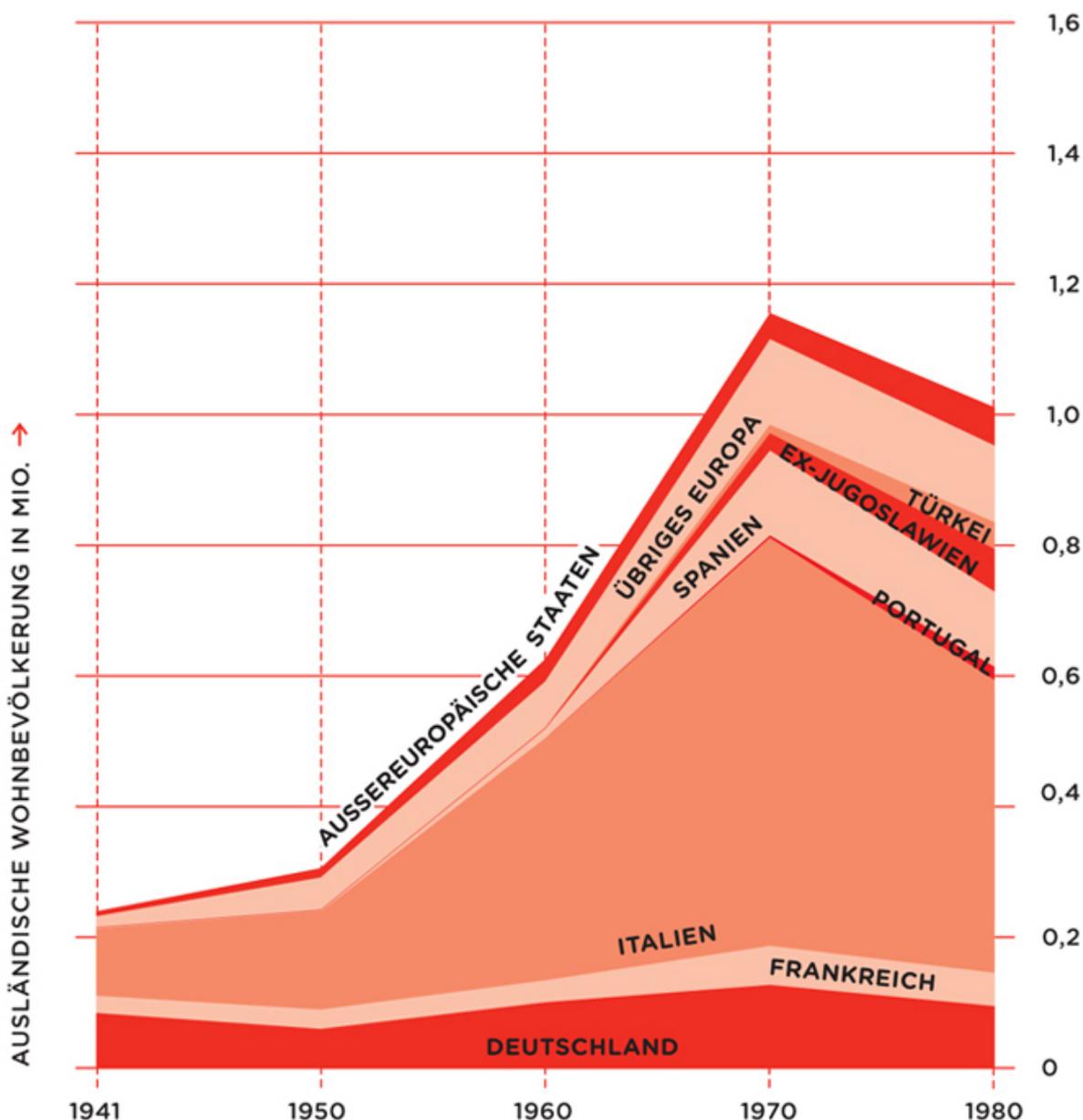
---

## Hochqualifizierte Arbeitskräfte zieht es in die Schweiz

**Eine Studie der Zürcher Denkfabrik Avenir Suisse sieht die Gründe dafür in einem Modernisierungsschub der Wirtschaft und einer liberalen Migrationspolitik**

Zuwanderer machen rund ein Viertel der Schweizer Bevölkerung aus. Damit liegt ihr Anteil etwa doppelt so hoch wie in dem klassischen Zuwanderungsland USA. Zählt man die Angehörigen der zweiten Generation hinzu, hat sogar ein Drittel der rund sieben Millionen Menschen, die zwischen Bodensee und Genfersee leben, einen Migrationshintergrund.

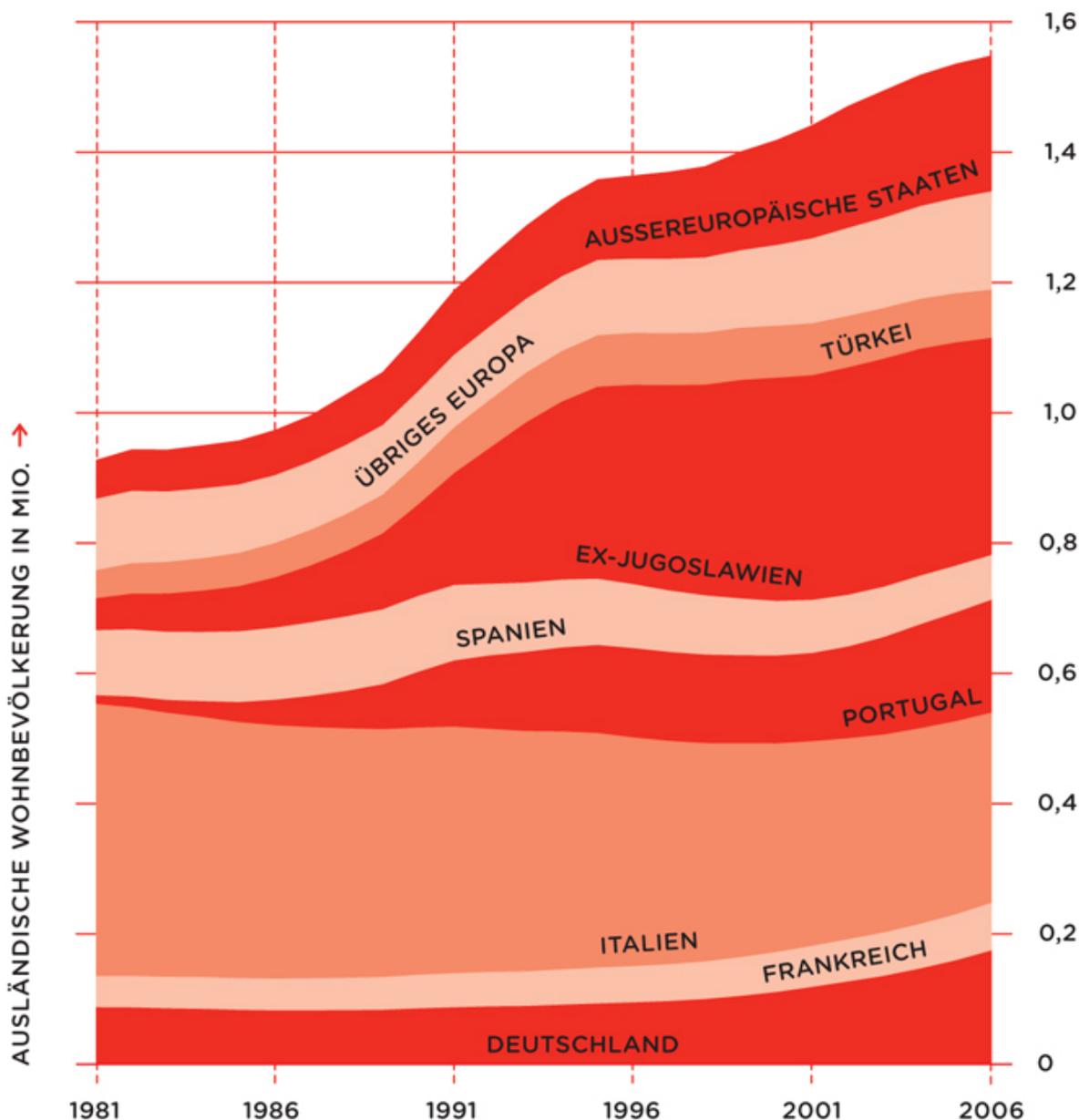
**Ausländer in der Schweiz: Zuwanderungswellen 1941 bis 1980**



Anfang 2008 lebten 1,6 Millionen Ausländer in der Schweiz, wobei knapp eine Million Angehörige eines Mitgliedstaates der Europäischen Union (EU) oder der European Free Trade Association (EFTA) waren. Dies entspricht einem Anteil von 53 Prozent. Der hohe Ausländerbestand in der Schweiz ist Folge mehrerer historischer Einwanderungswellen. Bis zu Beginn der 1970er Jahre dominierte die Immigration aus Italien und in geringerem Masse Spanien. In den 1970er Jahren kam es aufgrund der Wirtschaftskrise zu einer Rückwanderungswelle.

Quelle: BFS/VZ

**Ausländer in der Schweiz: Zuwanderungswellen 1981 bis 2006**



In den 1980er Jahren verschob sich die Hauptquelle der Zuwanderung in Richtung ehemaliges Jugoslawien, Türkei und Portugal. Seit 2000 kommen zunehmend Einwanderer aus den Nachbarstaaten Deutschland und Frankreich. Kontinuierlich zugenommen haben die Personen mit einer aussereuropäischen Staatsangehörigkeit. Über drei Viertel der Immigranten stammen aus nur sieben Herkunftsländern (Ex-Jugoslawien zusammengefasst). Aufgrund der Zuwanderung wuchs die Schweizer Wohnbevölkerung in den letzten 20 Jahren um etwa eine Million.

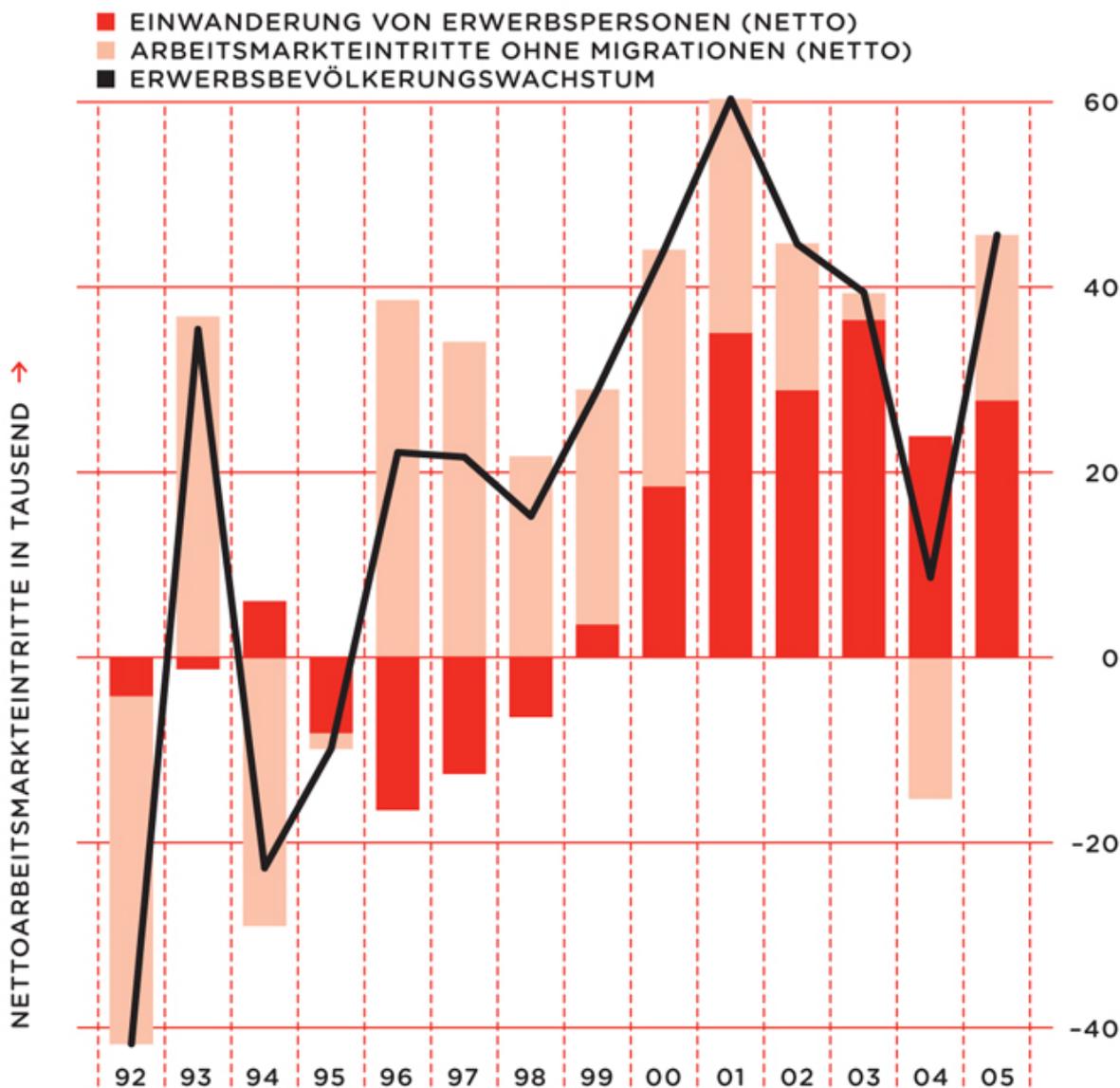
Quelle: BFS/ESPOP

Während früher hauptsächlich geringqualifizierte Arbeitskräfte kamen, von denen über die Hälfte aus Nicht-EU-Mitgliedstaaten in Süd- und Südosteuropa stammten, zieht die kleine Alpennation seit etwa zehn Jahren massiv gut ausgebildete Köpfe aus den Ländern der Europäischen Union an - der sie selbst nicht angehört.

Diesen Strukturbruch bei der Zuwanderung untersucht eine Studie von Avenir Suisse, einer im Jahre 1999 von 14 international tätigen Schweizer Unternehmen gestifteten Denkfabrik für soziale und ökonomische Fragen. "Die Neue Zuwanderung - die Schweiz zwischen Brain-Gain und Überfremdungsangst" ist dank ausführlicher Analysen, Porträts, Gespräche und eines Fototeils 344 Seiten stark. Das Werk erscheint am 2. Oktober im Zürcher NZZ Verlag.

Die deutsche Politik bemüht sich seit Jahren, durch Bildungsinitiativen die Abwanderung von Wissenschaftlern, Ingenieuren und Führungskräften ins Ausland zu bremsen und durch Projekte wie die Green Card Hochqualifizierte etwa aus Asien nach Deutschland zu locken. Bislang sind diese Anstrengungen aber weitgehend fruchtlos geblieben. In der Schweiz hingegen haben 58 Prozent der seit Ende der 1990er Jahre Zugewanderten einen tertiären Bildungsabschluss, also Hochschulbildung - eine Quote, die doppelt so hoch liegt wie unter den Einheimischen. Und während noch 1998 nur 20 Prozent der Migranten als Erwerbstätige in die Schweiz kamen, waren es 2006 bereits 36 Prozent, die direkt vom Arbeitsmarkt aufgesogen wurden und in die Sozialsysteme einzahlen.

### **Wachsende Erwerbsbevölkerung dank Zuwanderung**



Der Beschäftigungszuwachs und damit auch das Wirtschaftswachstum in der Schweiz werden seit einigen Jahren stark von der Zuwanderung getragen. In den 1990er Jahren kamen mehrheitlich Nichterwerbspersonen in die Schweiz, und die Erwerbsbeteiligung der ausländischen Wohnbevölkerung ging aufgrund der schlechten Wirtschaftslage sogar zurück. Seit der Jahrtausendwende jedoch nahm die Einwanderung von Erwerbspersonen massiv zu und dämpft so die Folgen des demographischen Wandels auf den Arbeitsmarkt: Die Erwerbstätigen schweizerischer Nationalität sind heute im Durchschnitt 41 Jahre alt, während erwerbstätige Zuwanderer mit 35 Jahren deutlich jünger sind.

Quelle: BFS/Arbeitsmarktgesamtrechnung/SAKE/ZAR

Warum hat ausgerechnet die kleine Schweiz in dem auch von der OECD gerade wieder einmal diagnostizierten [Wettbewerb um die Talente](#) die Nase vorn? Nach der Analyse von Avenir Suisse verdankt sich dies einem Zusammenspiel zwischen veränderter Arbeitskräftenachfrage und einer Reform der Migrationspolitik.

Die Verschiebungen auf dem Arbeitsmarkt, die sich bereits Ende der 1990er Jahre bemerkbar machten, gehen auf einen massiven Strukturwandel der Schweizer Wirtschaft zurück: Statt die Verlagerung von Arbeitsplätzen, die wenig Fertigkeiten erfordern, in Niedriglohnländer zu beklagen, konzentrierten sich helvetische Unternehmen zunehmend auf wissensintensive Tätigkeiten mit hoher Wertschöpfung. Sie fanden damit eine günstige Nische in der globalisierten Ökonomie, was sich in stattlichen Wachstumsraten niederschlug. Dabei half den Firmen, dass sie auf Facharbeiter, Techniker und Manager aus Nord- und Westeuropa wie auch aus den USA zurückgreifen konnten. Und die kamen gerne, weil die Schweiz ihnen attraktive Bedingungen bot: Neben guten Löhnen und einer hohen Lebensqualität vor allem eine verwandte Kultur mit den drei großen Landessprachen Deutsch, Französisch und Italienisch sowie gute Englischkenntnisse der Schweizer.

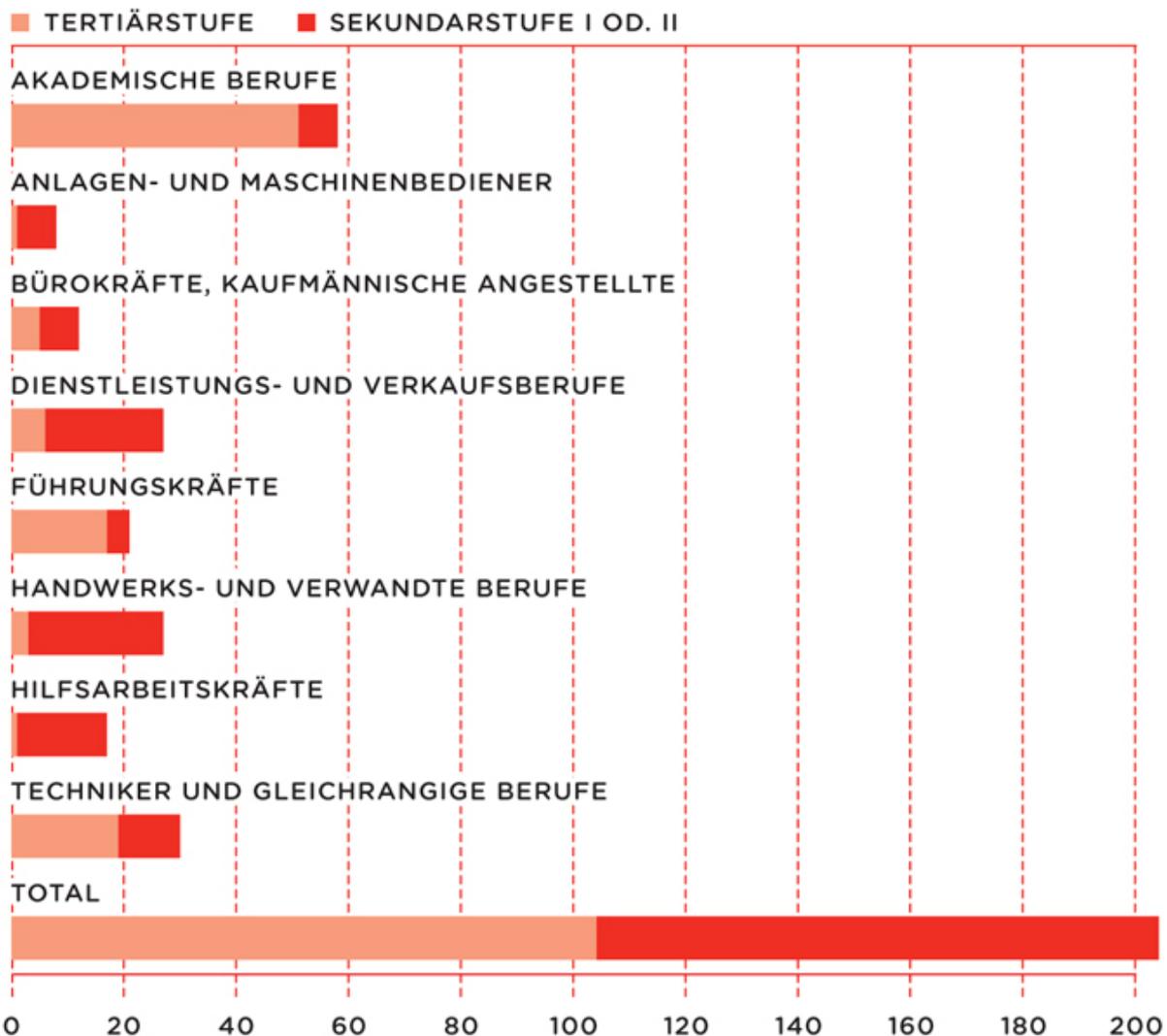
Integrationsprobleme kennen diese Ausländer kaum, das belegen die vielen Interviews und Porträts in dem Buch. Die "Expats" schätzen besonders das selbstverständliche Nebeneinander von Modernität und Tradition, das etwa mit dem bayerischen Motto von "Laptop und Lederhose" vergleichbar ist. Sanfte Ironie mischt sich nur dann in die Schilderungen der Zuwanderer, wenn sie berichten, es falle ihnen nicht schwer, auch den Müll ordentlich zu trennen und die Waschküchenordnung einzuhalten.

Die Reform der Migrationspolitik, die dem Trend der neuen Zuwanderung zusätzlichen Schub verlieh, geht ebenfalls auf einen Umdenkprozess zurück: Jahrzehntlang hatte die Schweizer Politik versucht, die Zahl der Zuwanderer durch zeitliche Begrenzungen wie etwa den Status des "Saisonniers" zu kontrollieren. Diese Bemühungen wurden jedoch durch den Familiennachzug unterlaufen und scheiterten letztlich, als infolge des Bürgerkriegs im ehemaligen Jugoslawien Flüchtlinge in großer Zahl ins Land strömten. Als Reaktion darauf wurden die Ausländer- und Asylgesetze verschärft und gleichzeitig die Einwanderung aus Ländern der Europäischen Union liberalisiert. So gilt seit 2002 auch für das Nicht-EU-Mitglied Schweiz die europäische Personenfreizügigkeit, die eine freie Wahl des Arbeitsplatzes vom Nordkap bis nach Sizilien, von der Atlantikküste bis zum Schwarzen Meer erlaubt.

Heute leisten Ausländer in der Schweiz 27 Prozent aller Arbeitsstunden. 43 Prozent der Professoren und 60 Prozent der Führungskräfte in den börsennotierten Schweizer Firmen haben keinen Schweizer Pass. Auch wenn sich gegen diese vermeintliche "Überfremdung" gelegentlich Ressentiments regen - die Bilanz der neuen Zuwanderung fällt der Studie von Avenir Suisse zufolge deutlich positiv aus: Sie ist ein Wachstumsmotor, sie steigert die Arbeitsproduktivität und mehrt den Wohlstand.

**Unter den neuen Zuwanderern sind viele Führungskräfte, Akademiker und Techniker**

ERWERBSTÄTIGE AUSLÄNDER IN TAUSEND (IN CH SEIT MAX. 5 JAHREN) →

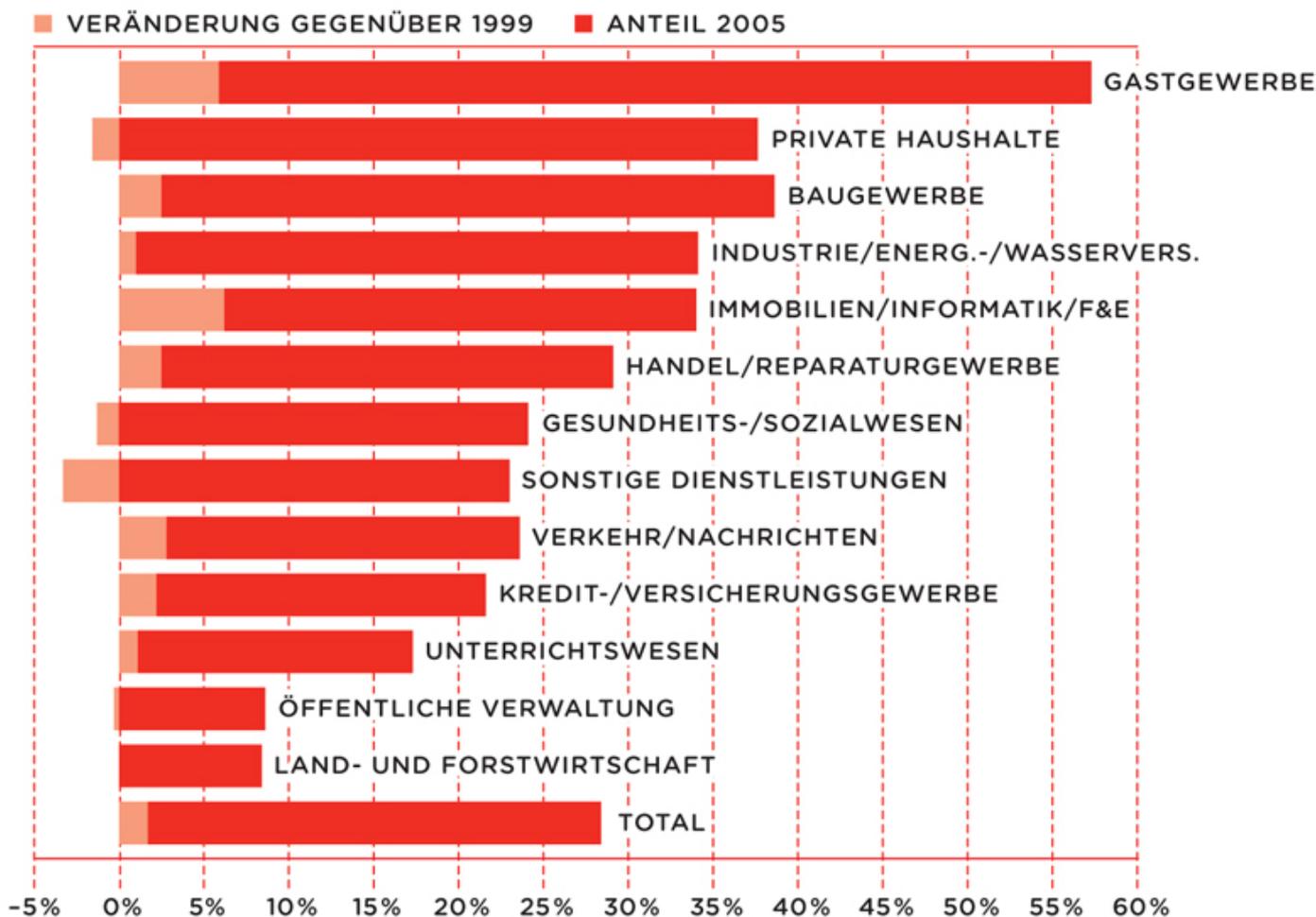


In den vergangenen fünf Jahren sind verstärkt Personen in akademischen Berufen, Führungskräfte und Techniker in die Schweiz eingewandert. Die Einwanderung qualifizierter Arbeitskräfte und die Expansion von Branchen mit hoher Wertschöpfung gehen Hand in Hand. Die Neue Zuwanderung fördert somit auch den Strukturwandel der Schweizer Wirtschaft hin zu modernen Dienstleistungen und technologisch anspruchsvollen Industriesegmente. Als Folge der veränderten Zusammensetzung erwirtschaften die Immigranten heute auch wieder deutlich positivere Nettoeffekte für die Schweizer Wirtschaft als in den 1990er Jahren.

Quelle: BFS/SAKE 2007

**Einige Branchen sind besonders auf Ausländer angewiesen**

ANTEIL DER VON AUSLÄNDERN GELEISTETEN ARBEITSSTUNDEN →



Ausländer – Kurzaufenthalter und Grenzgänger inbegriffen – erbringen heute über 27 Prozent aller in der Schweiz geleisteten Arbeitsstunden. Dabei variiert der Anteil je nach Wirtschaftszweig erheblich. Weit unterdurchschnittlich ist der Beitrag der Ausländer in der Landwirtschaft und in der öffentlichen Verwaltung (weniger als 10 Prozent aller geleisteten Arbeitsstunden). Hingegen erbringen sie über 50 Prozent aller Arbeitsstunden im Gastgewerbe und sind somit auch von erheblicher Bedeutung für den Tourismus. Besonders stark gewachsen ist die Arbeitsleistung von Ausländern in der Informatik und in der Forschung und Entwicklung. Im Kredit- und Versicherungsgewerbe sowie im Unterrichtswesen sind Ausländer zwar unterdurchschnittlich vertreten, aber dafür fast ausschliesslich durch hochqualifiziertes Personal.

Quelle: BFS/Arbeitsvolumenstatistik 2005

**Literatur / Links**

Daniel Müller-Jentsch/Avenir Suisse (Hg.): Die Neue Zuwanderung - die Schweiz zwischen Brain-Gain und Überfremdungsangst. NZZ Libro, Zürich 2008.

OECD (2008): The Global Competition for Talent: Mobility of the Highly Skilled. Paris.

---

## **"Es gibt viele Gewinner und nur wenige Verlierer der Neuen Zuwanderung"** **Interview mit Dr. Daniel Müller-Jentsch**

Der Herausgeber der Studie über die Neue Zuwanderung ist in Deutschland aufgewachsen. Daniel Müller-Jentsch hat nach Studien in London und Yale als Ökonom im Brüsseler Büro der Weltbank gearbeitet, wurde berufsbegleitend an der Universität Erlangen-Nürnberg promoviert und war als freier Berater tätig, bevor er Anfang 2007 als Projektleiter zu Avenir Suisse kam.

### **Sie leben als hochqualifizierter Deutscher in der Schweiz. In der Studie ist auch von Überfremdungs- und die Verteilungsängsten der Schweizer die Rede. Merken Sie etwas davon?**

Im Alltag bekommt man diese Ängste kaum zu spüren, aber man liest davon in der Presse und auf subtile Weise prägt dies auch die Atmosphäre. Ansonsten muss man jedoch sagen, dass die Schweiz ein einwanderungsfreundliches Land ist. Die Zuwanderung Hochqualifizierter ist in einigen Branchen und Regionen besonders stark ausgeprägt, beispielsweise in Zürich oder Genf. Dort gibt es gewisse Reibungen. So sind an einigen Krankenhäusern bereits die Hälfte aller Ärzte Ausländer, ähnlich hoch ist der Anteil nichtschweizerischer Professoren an den großen Universitäten. Angesichts solcher Zahlen erstaunt es schon fast, wie wenig negative Reaktionen es bisher gibt.

### **Ist den Schweizern klar, dass der Rest Europas sie um die Neue Zuwanderung beneiden könnte?**

Man ist sich der Tatsache bewusst, dass man von dieser Einwanderung wirtschaftlich profitiert und dass man der Personenfreizügigkeit mit der EU einen erheblichen Teil des jüngsten Aufschwungs zu verdanken hat. Ich habe jedoch nicht den Eindruck, dass man sich diesbezüglich mit anderen Ländern misst und diesen gegenüber privilegiert fühlt. In Wirtschaftskreisen hingegen sieht man, dass dem Brain Gain der Schweiz ein Brain Drain in anderen Ländern gegenübersteht.

### **Wie sieht es mit der Integration der Neuen Zuwanderer aus?**

Wirtschaftlich sind diese Leute meist hervorragend integriert - schließlich kommen sie in die Schweiz, weil man ihnen hier Arbeitsplätze bietet. Im Gegensatz zu der niedrigqualifizierten Einwanderung der letzten Jahrzehnte verursachen die neuen Zuwanderer auch keine "klassischen" Integrationsprobleme - wie etwa in Form von Ausländerkriminalität oder schulischen Defiziten der Einwandererkinder. Dies ist wohl auch ein Grund, warum die Neue Zuwanderung bisher relativ ?unsichtbar? geblieben ist. Auch sprachlich fällt die Integration leicht, da ein erheblicher Anteil der neuen Einwanderer eine der Schweizer Landessprachen beherrscht. Ein weiterer Faktor, der die Integration begünstigt, ist die Tatsache, dass man in der Schweiz von Einwanderern ein Mindestmaß an Anpassung einfordert. Man könnte sagen, die Schweiz hat - anders als etwa Deutschland oder Holland - nicht den Fehler gemacht, gewisse gesellschaftliche Essentials verhandelbar zu machen.

### **Und was ist mit den "alten" Zuwanderern: Hat sich deren Situation durch die "neuen" verschlechtert oder verbessert?**

Nach der unterschichtenden Zuwanderung - die von den 1960ern bis in die 1990er Jahre dominierte - erlebt die Schweiz in letzter Zeit eine überschichtende Zuwanderung. Zwischen den beiden Gruppen gibt es keine direkten Verdrängungseffekte, zumal in der Schweiz weitgehend Vollbeschäftigung herrscht. Was sich jedoch als Folge der Neuen Zuwanderung abzeichnet, ist ein Anstieg der Lebenshaltungskosten, insbesondere der Mieten, und das vor allem in den Ballungszentren Zürich und Genf. Dies wirkt sich natürlich auch auf die bereits

vorhandene Wohnbevölkerung aus - ob dies nun Schweizer sind oder Personen, die in früheren Zuwanderungswellen kamen.

### **Wo sehen Sie die Vorteile beziehungsweise Chancen, wo die Nachteile respektive Gefahren der Neuen Zuwanderung für Gesellschaft und wirtschaftliche Entwicklung der Schweiz?**

Die wirtschaftlichen Vorteile sind signifikant: Die Zuwanderung gut ausgebildeter und talentierter Personen wirkt sich positiv auf Wirtschaftswachstum, Innovationsfähigkeit und Staatsfinanzen aus. Gleichzeitig zeigen unsere Analysen, dass es bisher kaum negative Verteilungseffekte gab. Mit anderen Worten: Es gibt viele Gewinner und nur wenige Verlierer der Neuen Zuwanderung. Der Lackmустest könnte allerdings der nächste Konjunktüreinbruch sein, wenn er denn kommt. Außerdem kann es in einem kleinen, dichtbesiedelten Land bei starker Nettozuwanderung durchaus zu gewissen Verknappungseffekten kommen. In den letzten 20 Jahren ist die Bevölkerung der Schweiz um eine Million angewachsen und dies führt teilweise zu negativen Begleiterscheinungen wie etwa Verkehrsproblemen oder Landschaftszersiedelung. Aber insgesamt ist die Kosten-Nutzen-Bilanz der Neuen Zuwanderung eindeutig positiv und einige der unerwünschten Konsequenzen sind gewissermassen "Luxusprobleme".

### **Was könnte Deutschland in punkto Migrationspolitik von der Schweiz lernen?**

Erstens muss man von den Einwanderern eine klare Integrationsleistung einfordern. Diesbezüglich gab es in Deutschland lange Zeit eine falsch verstandene Toleranz, die zu großen Problemen geführt hat. Zweitens muss man die migrationspolitischen Barrieren für gut qualifizierte Einwanderer verringern. Hier war das kürzlich von der Bundesregierung verabschiedete Maßnahmenpaket ein wichtiger Schritt. Drittens - und das ist die vielleicht wichtigste Lektion - muss man seine standortpolitischen Hausaufgaben machen. Die Einwanderung Hochqualifizierter kann man nicht verordnen, sondern diesen Leuten muss man ein entsprechendes Umfeld bieten - mit einer vertretbaren Steuer- und Abgabenlast, guten Schulen und Krankenhäusern, niedrigen Kriminalitätsraten sowie einer hohen Lebensqualität. Bundesländer wie Bayern oder Hamburg zeigen hier den Weg. Dadurch würde Deutschland nicht nur für qualifizierte Zuwanderer attraktiver, sondern könnte auch seine eigenen ausgewanderten Leistungsträger zurückholen.

Das Interview führte Sabine Sütterlin.

Nachdruck unter Quellenangabe (Sabine Sütterlin / Berlin-Institut) erlaubt.

---

### **"Europa muss attraktivere Regelungen anbieten"**

#### **Interview mit Jakob von Weizsäcker**



Jakob von Weizsäcker ist Fellow bei Bruegel, dem Brüsseler Think Tank. Er arbeitet zur EU-Migrationspolitik und hat den Begriff der europäischen Blue Card für hochqualifizierte Zuwanderer geprägt. Als Wirtschaftswissenschaftler begann er seine Karriere am CES (Center for Economic Studies) in München, arbeitete später im Bundesministerium für Wirtschaft sowie für die Weltbank. Jakob von Weizsäcker ist verheiratet und hat drei Kinder.

## **Warum sind die Europäer wenig erfolgreich dabei, hochqualifizierte Migranten anzulocken?**

Das hat erstens mit Sprachproblemen zu tun. Die Sprache der hochqualifizierten Migranten ist Englisch. Länder wie Deutschland und Frankreich haben es deshalb schwerer als die USA, Kanada, Großbritannien oder Irland.

Leider wird dieser Sachverhalt, und das ist ein zweiter wichtiger Grund, politisch regelmäßig falsch interpretiert. Das Ausbleiben der hochqualifizierten Einwanderer wird damit erklärt, dass Deutschland die hochqualifizierten Zuwanderer gar nicht brauche. Genau dies ist uns bei der deutschen Green-Card-Debatte passiert. Da hat man mit erheblichem politischen Aufwand ein neues System geschaffen, um qualifizierte Einwanderer ins Land zu locken. Aber das Angebot war nicht attraktiv genug, um Deutschlands Sprachnachteil wett zu machen. Es kamen weniger Zuwanderer als geplant.

## **Migranten bevorzugen Länder wie die USA oder Kanada. Was kann Europa tun, um das zu ändern?**

Um im internationalen Wettbewerb bestehen zu können, muss man attraktivere Regelungen anbieten als die anderen. Das gilt für die Dauer der Arbeitserlaubnis, aber auch für deren innereuropäische Übertragbarkeit. Außerdem ist eine englischsprachige Schulinfrastruktur wichtig. Die gibt es in vielen Hauptstädten. Aber in einer Stadt wie Dortmund ist das englischsprachige Schulangebot dürftig.

## **Die Möglichkeit für Zuwanderer, sich auf dem gesamten Arbeitsmarkt der EU frei bewegen zu können, wäre ein Wettbewerbsvorteil der Blue Card. Aber liegt darin nicht die Gefahr, dass Migranten eine bestimmte Region bevorzugen und sich innereuropäische Gegensätze auf dem Arbeitsmarkt oder im Lohnniveau verschärfen?**

Auch wenn man eine europaweite Blue Card einführt, werden regionale Ungleichheiten fort-bestehen. Hauptgewinner bei der Blue Card wären aber tendenziell diejenigen Länder, die sich heute schwer tun, hochqualifizierte Migranten anzulocken: Länder wie Deutschland und Frankreich, Österreich und die Niederlande.

## **Wieso?**

Die Gewinner einer europäischen Blue-Card-Regelung wären die nicht-englischsprachigen Länder. Stellen Sie sich vor, ein indischer Computerprogrammierer möchte mit seiner Familie ein Jobangebot in Wien annehmen. Er stellt fest, dass die Leute dort kein Englisch sprechen und dass es deshalb für seine Familie schwierig werden könnte. Mit einer europäischen Blue Card ist Wien nicht so riskant. Die indische Familie könnte nach London gehen, wenn es in Wien nicht klappt. Und wer einmal in Wien ist, merkt schnell, dass es eine wunderbare Stadt ist. Bei den heutigen rein nationalen Programmen ist das anders. Da ist die Alternative zu Wien Innsbruck. Das erscheint einigen hochqualifizierten Ausländer zu riskant, und so machen sie einen Bogen um Österreich.

## **Was spricht aus der Perspektive kleinerer Länder noch für eine solche Blue Card?**

In einem kleinen Land kann es passieren, dass für eine bestimmte Qualifikation nur zehn Jobs zur Verfügung stehen, die überhaupt in Frage kommen. Das ist ein sehr beschränkter Arbeitsmarkt und deshalb auch riskant aus der Sicht der Migranten. Ein großer Arbeitsmarkt, zum Beispiel die EU insgesamt, ist deutlich attraktiver. Deshalb würden kleine Länder von der Blue Card besonders profitieren.

## **Für wie realistisch halten Sie die Blue-Card-Regelung?**

Nach dem letzten Treffen der EU-Innenminister besteht weitgehend Einigkeit darüber, eine Blue Card einzuführen. Nur leider wird es vorerst eine schwache Version der Blue Card sein,

die noch nicht Zugang zum gesamten EU-Arbeitsmarkt gewährt. Eine echte Blue Card, die Zugang zum gesamten EU-Arbeitsmarkt verschafft, hat politisch dann eine Chance, wenn man es schafft, den Zugang zur Blue Card auf den Personenkreis zu beschränken, der nach Überzeugung aller 27 Mitgliedsstaaten interessant ist. Das gilt auf jeden Fall für besonders Hochqualifizierte.

**In Ihrem Policy Paper "[Strait is the Gate - Europe's Immigration Priorities](#)" schlagen Sie vor, dass die Arbeitsmigration von Gering- bis Mittelqualifizierten wie bisher von den Mitgliedsstaaten auf nationaler Ebene geregelt werden soll, während für die Hochqualifizierten eine gesamteuropäische Blue Card die beste Lösung ist. Warum sollen für weniger Qualifizierte andere Regelungen gelten als für hochqualifizierte Zuwanderer?**

Weil sich die Präferenzen der Länder hinsichtlich der niedrig- und mittelqualifizierten Migranten auf Grund unterschiedlicher Institutionen deutlich unterscheiden. Der Sozialstaat ist unterschiedlich großzügig. Die Arbeitslosenraten für niedrigqualifizierte Migranten sind unterschiedlich hoch. Offenbar ist Fähigkeit der jeweiligen Arbeitsmärkte uneinheitlich, niedrigqualifizierte Migranten zu absorbieren. Nationalen Regelungen können mit diesen Differenzen besser umgehen als eine EU-weite Politik.

**Ein umstrittenes Thema ist die Art und Weise, wie Migranten integriert sind. Können Mitgliedsstaaten von der Integrationspolitik anderer lernen? Und könnten Richtlinien von Seiten der EU helfen, eine nationale Integrationsstrategie zu finden?**

Selbstverständlich können Länder voneinander lernen. Und zwar unabhängig davon, ob sie sich in der EU befinden oder nicht. Aber ich wäre gegen eine harmonisierte Integrationspolitik, denn es gibt wichtige kulturelle und institutionelle Unterschiede innerhalb der EU, und die muss man berücksichtigen. Was wir brauchen, ist ein Rahmen, der es den Mitgliedsstaaten erleichtert, voneinander zu lernen.

**Die Integrationspolitik sollte also auch in Zukunft von den Mitgliedsstaaten selbst ohne verbindliche Vorgaben aus Brüssel gestaltet werden?**

Ja. Auch deswegen, weil Probleme in der Integrationspolitik nur relativ kleine grenzüberschreitende Effekte haben. Um es etwas platt zu sagen: Wenn in Paris die Vorstädte brennen, dann hat das kaum Auswirkungen auf Berlin. Jedes EU-Land muss die Fehler seiner Integrationspolitik weitgehend selbst ausbaden.

**Was kann Deutschland beispielsweise von Schweden oder anderen Ländern lernen?**

Man kann bestimmt einige Dinge in der Schul- und Bildungspolitik lernen. Das deutsche Gymnasial- und Hochschulsystem schafft es bislang nicht, Kindern mit Migrationshintergrund eine faire Chance zu geben. Dies Problem hat die Politik in Deutschland inzwischen erkannt. Jetzt darf man auf die Lösungen im Vorschul- und Schulangebot gespannt sein. Im Hochschulbereich stellt sich außerdem die Frage, ob man "affirmative action", also eine "positive Diskriminierung", wie in den USA braucht. Dort betreiben Universitäten einen großen Aufwand, um Studenten aus unterrepräsentierten Gruppen zu rekrutieren.

Das Interview führte Lilli Sippel.

Nachdruck unter Quellenangabe (Lilli Sippel / Berlin-Institut) erlaubt.

---

**In eigener Sache**  
**Neu im Online-Handbuch Demografie**

[Gabriele Vogt: Bevölkerungsentwicklung in Japan](#)

Gabriele Vogt: Trends in Japans Zuwanderungspolitik

---

**Hinweis in eigener Sache:**

Das Berlin-Institut für Bevölkerung und Entwicklung ist eine Stiftung mit dem Zweck, Forschung zu demografischen Veränderungen zu betreiben und das öffentliche Wissen über gesellschaftliche Prozesse zu verbessern. Das unabhängige Berlin-Institut erhält für seine Arbeit keinerlei öffentliche Förderung. Spenden und Zustiftungen ermöglichen die erfolgreiche Arbeit des Instituts.

**Bankverbindung:**

Bankhaus Hallbaum  
BLZ 250 601 80  
Konto 20 28 64 07

Online spenden per Lastschriftverfahren

**Für weitere Informationen wenden Sie sich bitte an:**

Dr. Reiner Klingholz  
E-Mail: [reiner.klingholz@berlin-institut.org](mailto:reiner.klingholz@berlin-institut.org)  
Telefon: 0 30-22 32 48 45