

Braucht Deutschland die Zuwanderung von Arbeitskräften aus dem Ausland?

Mit derzeit über 5 Mio. Arbeitslosen stellt sich zu Recht die Frage, ob Deutschland zusätzliche Arbeitskräfte aus dem Ausland braucht. Dennoch äußern sich Experten und Arbeitgeber besorgt über gegenwärtige und möglicherweise auch zukünftige Engpässe auf dem Arbeitsmarkt, insbesondere in Bezug auf qualifizierte Arbeitskräfte. Sie vertreten die Meinung, dass sich aufgrund der alternden Bevölkerung und der wachsenden Bedeutung einer wissensbasierten Wirtschaft in Sektoren wie dem Gesundheitswesen, Ingenieurwesen und unterschiedlichen Dienstleistungsbranchen der Mangel an Arbeitskräften zuspitzen wird. Dies wirke sich nachteilig auf das Wachstum und die Produktivität aus, und könne darüber hinaus das Angebot an sozialen Dienstleistungen stärker beeinträchtigen. Laut Experten könne dem Mangel an Arbeitskräften mit gezielten Maßnahmen im Rahmen der Fachkräftezuwanderung begegnet werden. Qualifizierte Zuwanderer könnten somit maßgeblich zum Erhalt des Wohlstands und des Sozialsystems in Deutschland beitragen.

In den politischen Debatten ist dieser Standpunkt jedoch heftig umstritten. Für die Gegner von eher liberalen Politikansätzen kommt das Anwerben von zusätzlichen Arbeitskräften in Zeiten hoher Arbeitslosigkeit nicht in Frage. Aus ihrer Sicht sollten freie Arbeitsstellen mit entsprechend qualifizierten oder weitergebildeten Arbeitssuchenden besetzt werden. Daneben geht diese Argumentationslinie oft mit der Absicht einher, mögliche Schwierigkeiten bei der sozio-kulturellen Integration von zugewanderten Arbeitskräften aus dem Ausland zu vermeiden.

Ziel des Kurzdossiers ist es, diese unterschiedlichen Positionen genauer zu betrachten und gegeneinander abzuwägen. Wie akut ist der Mangel an Arbeitskräften? Welche Sektoren und Berufe sind betroffen? Welche Entwicklungen sind in Zukunft zu erwarten? Können die Engpässe auf dem Arbeitsmarkt mit inländischen Arbeitskräften behoben werden oder ist eine Zuwanderung von Arbeitskräften aus dem Ausland notwendig?

Die Analyse der wirtschaftlichen Aspekte kann letztlich keinen Aufschluss darüber geben, wie viel Zuwanderung erstrebenswert ist. Dies hängt vor allem auch von grundsätzlichen gesellschaftspolitischen Fragen ab, u.a. von der Frage nach der gewünschten Form und Zusammensetzung der Gesellschaft. Vor dem Hintergrund meist widersprüchlicher oder fehlender Informationen im Rahmen der öffentlichen Debatten ist es dennoch sinnvoll, den Umfang und die Art der

Engpässe näher zu untersuchen, um sich eine Meinung bilden zu können.

Wodurch entstehen Engpässe auf dem Arbeitsmarkt?

Engpässe auf dem Arbeitsmarkt entstehen dort, wo es einen Bedarf nach Arbeitskräften einer bestimmten Berufsgruppe gibt, zu dessen Deckung nicht genügend Personen mit entsprechender Qualifikation zur Verfügung stehen. Der Mangel an Arbeitskräften kann verschiedene Formen annehmen. Es gibt gesamtwirtschaftlichen Arbeitskräftemangel, dies bedeutet, dass allgemein auf dem Arbeitsmarkt nicht genügend Arbeitskräfte vorhanden sind, um die Nachfrage zu befriedigen. Was jedoch häufiger vorkommt, ist eine Situation, in der zwar genügend Arbeitskräfte auf dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen, diese jedoch aus verschiedenen Gründen die freien Stellen nicht besetzen können oder wollen. In diesem Fall wird im Wirtschaftsjargon von "Mismatch" (mangelnde Übereinstimmung) gesprochen. Folgende Gründe kann es für diesen "Mismatch" geben:

- **Fehlende Übereinstimmung bei der Qualifikation:** Die Arbeitskräfte haben nicht die erforderliche Ausbildung, Weiterbildung oder Arbeitserfahrung, um die vorhandenen Stellen zu besetzen;
- **Die Vorstellungen über die Arbeitsstelle stimmen nicht überein:** Die Arbeitskräfte haben in diesem Fall zwar die passende Qualifikation, möchten jedoch die Stelle aus anderen Gründen nicht annehmen, so z.B. weil das Gehalt oder die Arbeitsbedingungen als unangemessen empfunden werden oder weil eine Position eingenommen werden soll, die einen im Vergleich zur früheren Arbeitsstelle niedrigeren Status bedeutet;
- **Fehlende Mobilität:** Die Arbeitskräfte haben zwar die passende Qualifikation und das Interesse an der Arbeitsstelle, jedoch liegt diese in einer anderen geographischen Region, und ein Umzug kommt aus verschiedenen Gründen nicht in Betracht;
- **Informationsdefizite:** Es herrscht ein Mangel an Informationen über vorhandene Arbeitsstellen, d.h. Arbeitskräfte sind nicht über die zu besetzenden Stellen informiert. Bisweilen werden offene Stellen aufgrund von komplizierter und aufwendiger Einstellungsverfahren seitens der Arbeitgeber oder Personal-Recruitment-Firmen nicht besetzt.

Diese Formen der mangelnden Übereinstimmung zwischen vorhandenen Arbeitskräften und Arbeitsstellen kann daher durchaus mit hohen Arbeitslosenzahlen einhergehen, wie es in vielen europäischen Ländern, einschließlich Deutschland, der Fall ist.

Für gesamtwirtschaftlichen Arbeitskräftemangel und die fehlende Übereinstimmung zwischen Angebot und Nachfrage gibt es zwei mögliche Ursachen. Die eine Ursache liegt in einer gesteigerten Nachfrage nach Arbeitskräften und die andere in sinkenden Arbeitskräftezahlen begründet.

Bei gesteigerter Nachfrage werden mehr Arbeitskräfte benötigt als sie auf dem Arbeitsmarkt vorhanden sind. Eine solche Nachfragesteigerung kann das Ergebnis folgender Phänomene sein: (a) gesamtwirtschaftliches Wachstum oder Wachstum eines bestimmten Wirtschaftssektors bzw. -zweiges, (b) Veränderungen in der internationalen Arbeitsteilung, die Produktionsstandorte und Serviceleistungen beeinflussen; (c) technologische Entwicklungen oder (d) Veränderungen in der Produktivität.

Arbeitskräftemangel kann jedoch auch durch ein Absinken der Arbeitskräftezahlen verursacht werden. Dies bedeutet, dass das Arbeitskräftepotenzial – einschließlich bestimmter Qualifikationen oder Berufsgruppen – zurückgeht. Gründe dafür sind oft demographische Veränderungen, bestimmte Trends in Bezug auf die Qualifikation von Arbeitsmarkteinsteigern, oder eine sinkende Zahl von Menschen, die dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen.

Wie akut ist der Mangel an Arbeitskräften auf dem deutschen Arbeitsmarkt?

In Deutschland sowie in vielen anderen OECD-Ländern findet ein beträchtlicher Wandel in Bezug auf die Nachfrage und das Angebot auf dem Arbeitsmarkt statt. Soweit es die Nachfrage-Seite betrifft, sind hier zwei Tendenzen von besonderer Bedeutung:

- **Wandel zur Wissensgesellschaft**

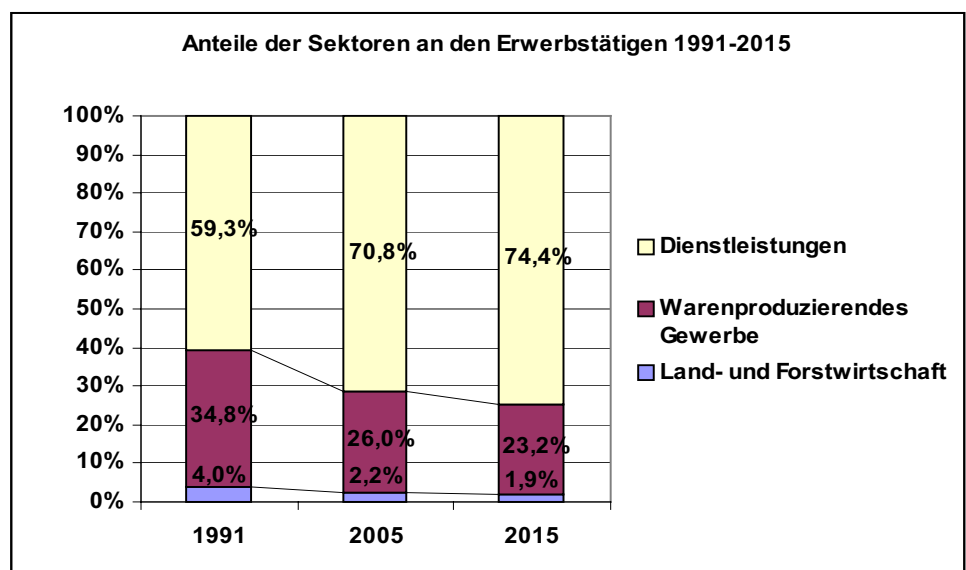
Es wird weiterhin Beschäftigungseinbußen in Deutschland im verarbeitenden Gewerbe und in der Landwirtschaft geben, hingegen Beschäftigungsgewinne im Dienstleistungssektor. Begründet liegt dies in der Verlagerung von arbeitsintensiven Produktionen in Regionen mit niedrigeren Lohnkosten, insbesondere nach Asien. Die Wahrscheinlichkeit ist jedoch groß, dass Tätigkeiten mit hoher Qualifikation bzw. besonderer Fachkompetenz weiterhin in den OECD-Ländern ausgeführt werden, da hier entsprechende Fachkräfte mit den erforderlichen Fremdsprachenkenntnissen und spezifischen Kenntnissen über Rahmenbedingungen vorhanden sind. Im Ergebnis wird es daher eine Nachfragesteigerung nach qualifizierten

und hoch-qualifizierten Arbeitskräften in Sektoren wie den Informationstechnologien (IT), dem Ingenieurwesen, der Unternehmensberatung und den Finanzdienstleistungen geben.

- **Technologische Entwicklung und Innovation**

In einer wissensbasierten Wirtschaft ist die Qualifikation entscheidend. Schätzungen gehen davon aus, dass über die Hälfte des BIP in OECD-Ländern auf Humankapital, d.h. auf den Kompetenzen von Arbeitskräften und weniger auf dem materiellen Wert der Ware basiert. Produktivität und Wettbewerbsfähigkeit hängen mehr denn je von dem richtigen Wissen und den richtigen Fähigkeiten ab. Die Bedeutung von Technologie lässt sich am besten am florierenden IT - Sektor erkennen. Im weiteren Sinne ist Innovation die treibende Kraft für Produktivität und Wachstum im internationalen Wettbewerb, welcher sich insbesondere durch kurze Produktzyklen auszeichnet. Technologie und Innovation erfordern daher nicht nur Arbeitskräfte mit den passenden Qualifikationen. Die Arbeitskräfte müssen vor allem auch fähig sein, sich flexibel an den raschen technologischen Wandel anzupassen. Die Tendenz zu einer gesteigerten Nachfrage nach hochqualifizierten Arbeitskräften ist bereits klar erkennbar: zwischen 1975 und 2000 ist die Beschäftigung von Hochqualifizierten um 180% gestiegen. Der Bedarf wird in den kommenden Jahren weiter steigen, selbst in wirtschaftlich schwächeren Phasen.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass dieser Wandel vor allem eine erhöhte Nachfrage nach hochqualifizierten und qualifizierten Arbeitskräften im Dienstleistungssektor mit sich bringen wird. Die Nachfrage nach gering qualifizierten und ungelerten Arbeitskräften wird hingegen abnehmen, was schätzungsweise 2,2 Mio. weniger Arbeitsstellen zwischen 1996 und 2015 bedeutet.¹ Des Weiteren wird sich voraussichtlich die Form der gering qualifizierten Arbeit ändern. Manuell ausgeführte Tätigkeiten in der Industrie und in der Landwirtschaft nehmen ab, jedoch wird es aufgrund der alternden Bevölkerung und der wachsenden Bedeutung des Dienstleistungssektors eine steigende Nachfrage nach



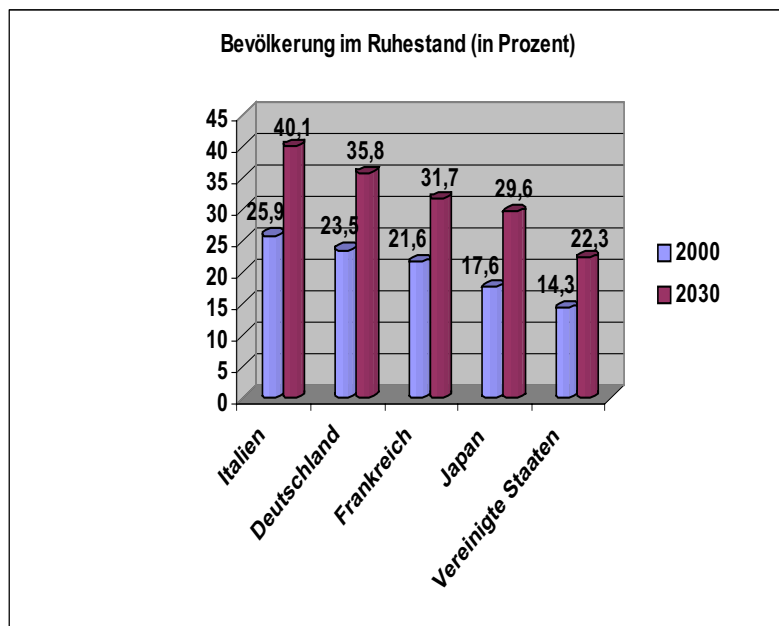
Quelle: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB)
 Projektionen ab 2000; Annahme: reales Wachstum 1,7% p.a., Produktivität steigt 1,5% p.a.

unterschiedlichen Dienstleistungen geben, welche auch gering qualifizierte Tätigkeiten mit einbeziehen.

Dieser kurze Überblick über den Bedarf an Arbeitskräften ist jedoch für die Einschätzung von Engpässen allein nicht aussagekräftig. Vielmehr muss nun überprüft werden, inwieweit dieser Bedarf durch inländische Arbeitskräfte gedeckt werden kann. Für diese Fragen sind drei Bereiche von besonderer Bedeutung: die demographische Entwicklung, Bildung und Ausbildung sowie regionale und berufsfachliche Mobilität.

- **Demographische Entwicklung**

In Deutschland zeichnet sich ein starker Anstieg des Altersquotienten ab. Der Altersquotient beschreibt die Zahl von Menschen, die aus Altersgründen aus dem Erwerbsleben ausgeschieden sind im Verhältnis zur Zahl der Erwerbstätigen in der Bevölkerung. Gründe dafür sind einerseits die niedrigen Geburtenraten und andererseits eine allgemein gestiegene Lebenserwartung. Im Jahr 2030 wird der Anteil an Rentnern in der Bevölkerung etwa 35,8% betragen. Im Vergleich dazu waren es 23,5% im Jahr 2000. Hingegen wird der Anteil an Erwerbstätigen zwischen 2010 und 2040 um durchschnittlich 0,7% pro Jahr sinken und als Folge zu einer Beeinträchtigung des Wirtschaftswachstums führen. Darüber hinaus wird es nahezu unmöglich sein, das jetzige Niveau des Wohlfahrts- und Sozialsystems zu halten. Der zunehmende



Quelle: Institut für Wirtschaftsforschung

Anteil an älteren Menschen bedeutet jedoch eine größere Abhängigkeit vom Sozial- und Gesundheitssystem bzw. von entsprechenden Leistungen und wird daher zu einer erhöhten Nachfrage nach Tätigkeiten im Gesundheitssektor führen. Diesen Tendenzen kann mit größerer Erwerbsbeteiligung entgegengewirkt werden, d.h. mit Arbeitskräften im erwerbsfähigen Alter, die einer entsprechenden Tätigkeit nachgehen oder nach einer solchen Tätigkeit suchen. Die steigende Erwerbsbeteiligung von Frauen in den letzten 15 Jahren hat bereits dazu beigetragen, die negativen Folgen

des demographischen Wandels abzuschwächen (wobei hier anzumerken sei, dass die regionale Erwerbsbeteiligung von Frauen auf dem Gebiet der ehemaligen DDR seit Anfang der 1990er Jahre kontinuierlich abnimmt). Die allgemein steigende Erwerbsbeteiligung von Frauen ist von großem Vorteil, dennoch wird sie nicht ausreichen, um für die demographische Entwicklung in den nächsten 40 Jahren zu kompensieren.

- **Bildung und Ausbildung**

Bis zum Anfang der 1990er Jahre war eine klare Tendenz von Berufsabschlüssen in Richtung einer besseren Qualifikation zu erkennen. Der Anteil ungelernter Arbeitskräfte nahm maßgeblich ab, der Anteil mit abgeschlossener Berufsausbildung zu. Seitdem hat zwar die Zahl der Hochschulabgänger zugenommen, jedoch stagniert die Gesamtzahl an Abschlüssen in den Bereichen Lehre und Fachhochschule.² Vor dem Hintergrund einer grundsätzlich sinkenden Anzahl an Arbeitskräften, die dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen, ist zwischen 1998 und 2015 mit einem Rückgang von bis zu zwei Mio. Arbeitskräften mit Berufsabschluss zu rechnen.³

- **Berufsfachliche und regionale Mobilität**

Im Vergleich zu anderen europäischen Ländern lässt sich feststellen, dass die berufsfachliche und regionale Mobilität bei deutschen Arbeitskräften geringer ist.⁴ Gründe für den Mangel an berufsfachlicher Mobilität von Erwerbslosen liegen meist darin, dass der Lohn bzw. das Gehalt nicht akzeptabel oder die Arbeitsbedingungen unangemessen sind. Ein Mangel an berufsfachlicher Mobilität kann ebenfalls der verhältnismäßig "starren" Ausbildungsstruktur in Deutschland zugeschrieben werden. Dies macht es für Arbeitskräfte mit einem bestimmten Berufsabschluss oder Arbeitserfahrung in einer spezifischen Berufsgruppe besonders schwer, eine freie Stelle innerhalb einer anderen Berufsgruppe anzunehmen. Hinzu kommt, dass bei deutschen Arbeitskräften die geographische/regionale Mobilität - d.h. die Bereitschaft, in einer anderen Region Deutschlands zu arbeiten - im EU-Vergleich geringer ist. Lediglich 1,1% der erwerbstätigen Bevölkerung zog 1999 in eine andere Region, im Vergleich dazu liegt der EU-Durchschnitt bei 1,4%.⁵ Die mangelnde berufsfachliche und regionale Mobilität erklärt teilweise die Tatsache, dass es nicht genügend Arbeitskräfte für Stellen gibt, bei denen ungelernete und gering ausgebildete Kräfte gebraucht werden. Dies bezieht sich zum Beispiel auf die Landwirtschaft, die Gastronomie und auf hauswirtschaftliche Tätigkeiten.

Welche Schlussfolgerungen können daraus gezogen werden?

Die wachsende Bedeutung einer wissensbasierten Wirtschaft und der fortschreitende Rückgang der Industrialisierung werden zu einem erhöhten Bedarf an qualifizierten und hochqualifizierten Arbeitskräften führen. Bleiben die gegenwärtig zu beobachtenden Trends im Bereich demographischer Entwicklung und Ausbildung konstant, wird

es mit inländischen Arbeitskräften allein nicht möglich sein, den Bedarf an Arbeitskräften zu decken. Durch sinkende Erwerbstätigenzahlen und die Stagnation der Zahlen bei der Berufsausbildung und Ausbildung von Fachkräften werden Engpässe bei qualifizierten Arbeitskräften entstehen. Darüber hinaus wird der Bedarf an Pflegepersonal mit unterschiedlichem Spezialisierungsgrad aufgrund der alternden Bevölkerung sprunghaft ansteigen. Schaut man sich nun von Neuem die möglichen Ursachen für Engpässe auf dem Arbeitsmarkt an, so lässt sich sagen, dass es in Zukunft vor allem eine mangelnde Übereinstimmung bei den benötigten Qualifikationen geben wird, verstärkt durch einen akuten Fachkräftebedarf. Diese Engpässe könnten sich durch den Mangel an berufsfachlicher und regionaler Mobilität zusätzlich verstärken, insbesondere soweit es Tätigkeiten betrifft, für die eine geringe Qualifikation benötigt wird.

Der Bericht des Sachverständigenrats für Zuwanderung aus dem Jahr 2004 rechnet bei 14 Berufsgruppen (Teilarbeitsmärkten) mit Engpässen. Diese beziehen sich u.a. auf den Gesundheitssektor (Ärzte, Krankengymnasten, Apotheker, pharmazeutisch-technische Assistenten), Ingenieure (Maschinen- und Fahrzeugbau, Maschinenbautechniken) und Dienstleistungen (Lebens- und Sachversicherungsfachleute und entsprechend qualifizierte Handelsvertreter).

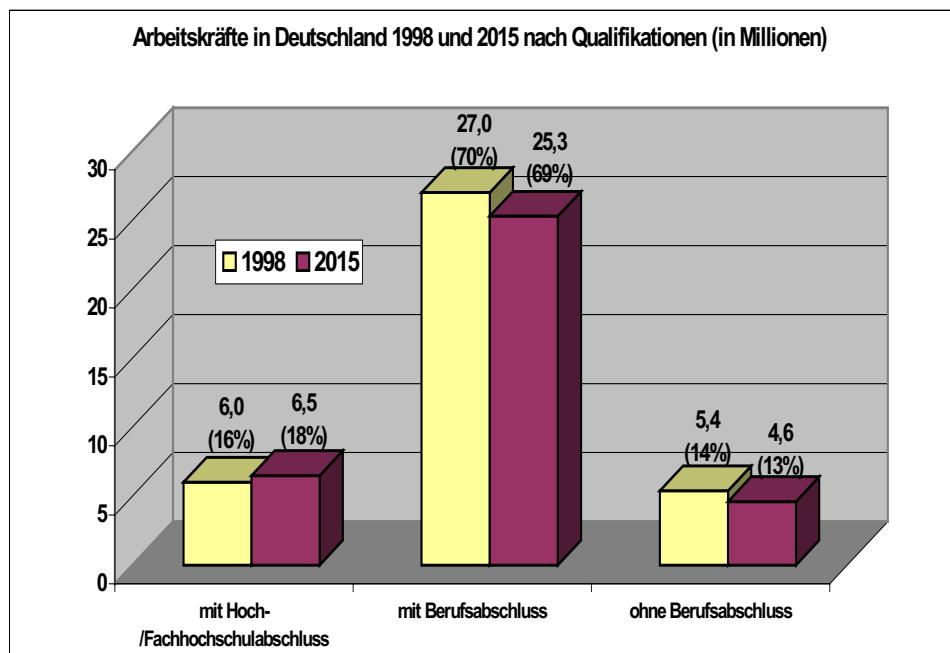
neue Zuwanderer brauchen, um das aktuelle Niveau seines Wohlfahrtsstaates zu halten. Jedoch gibt es nur wenige Experten, die diese Zuwanderungszahl befürworten bzw. für notwendig halten. Statt dessen ziehen die Bundesregierung und die meisten Regierungen der OECD-Länder Reformen vor, die das Angebot an inländischen Arbeitskräften verbessern sollen.

Folgende Maßnahmen könnten ergriffen werden:

- Die Förderung höherer Erwerbsquoten durch soziale Programme, durch die Menschen ermutigt werden, sich (wieder) eine Stelle zu suchen. Dazu gehört insbesondere die Verbesserung der Kinderbetreuungsangebote, damit Mütter wieder verstärkt einer Tätigkeit nachgehen können.
- Die Verbesserung der Beschäftigungsmöglichkeiten für ältere Arbeitskräfte, um eine frühe Rente zu vermeiden. Hiermit würde eine Verlängerung der Lebensarbeitszeit ermöglicht werden.
- Die Priorität auf Aus- und Weiterbildung, um der zukünftigen Nachfrage nach qualifizierten Arbeitskräften Rechnung zu tragen und somit Innovationen zu sichern.
- Die Förderung von regionaler Mobilität, um freie Stellen in anderen Regionen zu besetzen. Gleichzeitig sollten Anreize für Erwerbslose geschaffen werden, Tätigkeiten aufzunehmen, die gegebenenfalls nicht in Betracht gekommen wären.

Nichtsdestotrotz werden diese Maßnahmen aller Voraussicht nach eine begrenzte Wirkung zeigen. Erstens gibt es grundsätzlich keine Garantie dafür, dass sie einen maßgeblichen Einfluss auf die Entscheidungen der Menschen in Bezug auf Beschäftigung haben. So können beispielsweise Reformen in der Bildungs- und Sozialpolitik zwar Anreize geben, müssen aber nicht unbedingt die gewünschten Effekte hervorrufen. Zweitens bedarf es einer gewissen Zeitspanne bis diese Maßnahmen greifen. So braucht es erfahrungsgemäß etwa 5 – 10 Jahre bis Reformen im Bildungssektor zum Tragen kommen. Daher können dies keine Lösungen für kurzfristige und dringend zu behebende Engpässe sein. Ein dritter Aspekt bezieht sich auf bestimmte Fähigkeiten in Bezug auf Fremdsprachen, spezifische Kenntnisse über ausländische Märkte

und neue Technologien, für welche die Expertise von ausländischen Arbeitskräften wertvoll ist. Bei dem vierten und wichtigsten Aspekt geht es darum, dass die Projektionen von zukünftigen Engpässen grundsätzlich unzuverlässig sind. Viele der Faktoren, die Engpässe auf dem Arbeitsmarkt beeinflussen können, wie z.B. schneller technologischer Wandel, können kaum prognostiziert werden. Dies macht es für Politiker umso schwerer, spezielle Maßnahmen zur Stärkung der Angebotsseite des Arbeitsmarktes oder sogar Rahmenrichtlinien für mittel- und langfristige Lösungen zu



Quelle: Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (BLK)

Könnte die Zuwanderung von Arbeitskräften aus dem Ausland das Problem beheben?

Laut Schätzungen eines viel zitierten Berichts der für Bevölkerungsfragen zuständigen Abteilung bei den Vereinten Nationen (United Nations Population Division) würde Deutschland zwischen 2000 und 2050 jährlich 3,6 Mio.

**Kommentar: Volker Roßocha, DGB-Bundesvorstand,
Abteilung Europäische und internationale
Gewerkschaftspolitik, Referat Migrationspolitik**

Deutsche Betriebe werben jährlich mehr als 300.000 zumeist ungelernte Arbeitskräfte aus dem Ausland an. Der größte Teil arbeitet für wenige Wochen oder Monate als Erntehelfer oder in Gaststätten. Ausländische Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, beschäftigt bei einem im Ausland ansässigen Unternehmen, werden nach Deutschland entsandt und übernehmen Aufträge im Bereich der industrienahen Dienstleistungen oder bauen ganze Fabriken ab, welche ins Ausland verkauft werden. Die Zahlen dieser Arbeitnehmer belaufen sich auf mehrere 100.000 pro Jahr.

Eine Zuwanderungspolitik, die sich ausschließlich an den aktuellen Arbeitskräftebedarfen orientiert, greift zu kurz. Fraglich bleibt auch, ob sie angesichts von 5 Mio. Arbeitslosen ausreichend begründet werden kann. Richtig ist, dass die Arbeitsmarktlage ein "Mismatch" ausweist, zu deren Ursachen eine mangelnde Übereinstimmung zwischen den Qualifikationsanforderungen mit den vorhandenen gehört, wie auch die weit verbreitete Kurz-(sicht-)fristigkeit unternehmerischer Entscheidungen. In einem System, in dem allein die Realisierung aktueller Gewinnerwartungen zum Maßstab erfolgreichen Handelns gemacht wird, führt der Einsatz von Engpassarbeitskräften zu einem weiteren Anstieg der Arbeitslosigkeit bei älteren und gering qualifizierten Arbeitskräften. Außerdem stößt die Anwerbung von Engpassarbeitskräften schnell an ihre Grenzen, wie das Sofortprogramm zur Deckung des IT-Fachkräftebedarfes gezeigt hat. Dort mussten die Bedarfszahlen der Unternehmen aufgrund der Krise der Branche drastisch reduziert werden. Gleichzeitig war Deutschland u.a. wegen der folgerichtigen ausländerrechtlichen Beschränkungen für Hochqualifizierte wenig attraktiv.

Eine an den längerfristigen Entwicklungen des Arbeitsmarktes orientierte Einwanderungspolitik kann dazu beitragen, die Folgen des demographischen Wandels abzumildern. Die Einführung eines Punktesystems nach kanadischem Vorbild, welches die Einwanderung gut qualifizierter Arbeitskräfte und ihrer Familien fördert, wäre ein richtiger Schritt. Gescheitert ist er aktuell am Widerstand der Unionsparteien. Richtig bleibt dennoch, ihn weiter zu verfolgen. Untrennbar verbunden werden muss der Ansatz mit Maßnahmen zur Verbreiterung des einheimischen Erwerbspersonenpotenzials. Einige Stichworte dazu sind: alters- und familiengerechte Arbeitsplätze, Ausbau von Kinderhorten und Ganztagschulen, Qualifizierungs- und Integrationsoffensiven. Voraussetzung für die Durchsetzung einer sozial und ökonomisch sinnvollen Einwanderung ist und bleibt aber die Umsetzung einer politischen und gesellschaftlichen Strategie gegen Vorurteile und Ausgrenzung und für Akzeptanz und Weltoffenheit.

Die Meinung des Autors muss nicht unbedingt mit den im Kurzossier geäußerten Meinungen übereinstimmen.

entwerfen.

Im Vergleich dazu ist die Zuwanderung von Arbeitskräften aus dem Ausland ein eher kurzfristiges und effizientes Instrument, um Engpässe auf dem Arbeitsmarkt zu beheben. Programme, die auf die Beschäftigung in bestimmten Sektoren oder Berufsgruppen abzielen, oder auch Punktesysteme⁶ bieten eine gute Möglichkeit zur Anwerbung von ausländischen Arbeitskräften.

Dennoch sollten bei der Frage der Zuwanderung ausländischer Arbeitskräfte einige Aspekte bedacht werden. Die Zuwanderung ausländischer Arbeitskräfte wird weiterhin emotionale Reaktionen in der öffentlichen Debatte auslösen und stellt daher eher ein politisch kontroverses Instrument dar. Eine der Sorgen, die in diesem Zusammenhang am häufigsten geäußert werden, bezieht sich auf den Wettbewerb mit inländischen Arbeitskräften um die wenigen freien Arbeitsstellen. Wie oben dargestellt handelt es sich hierbei grundsätzlich um ein unzutreffendes Argument: Die richtige Steuerung der Zuwanderung ausländischer Arbeitskräfte wird, ganz im Gegenteil, zu Wirtschaftswachstum und damit zur Schaffung weiterer Arbeitsplätze beitragen. Ein weiterer Diskussionspunkt ist sozio-kultureller Natur und betrifft das gesellschaftliche Zusammenleben. Bedenken kommen dort auf, wo es Schwierigkeiten bei der Integration von ausländischen Arbeitnehmern und ihrer Familien in die Gesellschaft gibt. Zwar sollte diesen Bedenken grundsätzlich Rechnung getragen werden, im Allgemeinen treten jedoch bei der Integration von qualifizierten Zuwanderern mit guten Zukunftsperspektiven nur selten Integrationsprobleme auf.

In der deutschen Politik werden mutmaßlich unterschiedliche Lösungsansätze zur Vermeidung von zukünftigen Engpässen auf dem Arbeitsmarkt angestrebt. Die Priorität für die Bundesregierung wird die Förderung höherer Qualifikationen, die Erweiterung der Erwerbstätigenquote und die Verlängerung der Lebensarbeitszeit sein. Dort, wo diese Maßnahmen unzureichend sind, sollte in Betracht gezogen werden, spezifische Zuwanderungsprogramme unter Berücksichtigung der öffentlichen Diskussionen zu ergreifen. Zweifelsohne wird die Arbeitszuwanderung ein essentielles Instrument zum Erhalt des Wirtschaftswachstums und Wohlfahrtsstaates in Deutschland sein.

Fußnoten

- 1 Munz, S., and Ochel, W. (2001): Fachkräftebedarf bei hoher Arbeitslosigkeit, Institut für Wirtschaftsforschung.
- 2 Reinberg, A., Hummel, M. (2004): Fachkräftemangel bedroht Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Wirtschaft, Aus Politik und Zeitgeschichte, H. B 28. S. 3-10.
- 3 BLK-Angebotsprojektion (2001): Bericht der Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (BLK) an die Regierungschefs von Bund und Ländern, "Zukunft von Bildung und Arbeit, Perspektiven von Arbeitskräftebedarf und -angebot bis 2015", Heft 104.
- 4 Klös, H.-P.; Schafer, H. (2002): Kombilöhne in Deutschland – Grundsatzreformen statt Mainzer Modell: Kann die Einführung des Kombilohns die Lage am Arbeitsmarkt nachhaltig verbessern?; in: ifo Schnelldienst 4, S. 8-11.
- 5 Europäische Kommission (2002): Aktionsplan der Kommission für Qualifikation und Mobilität; KOM (2002) 72 Final.
- 6 Bei dem Punktesystem werden Punkte je nach Qualifikationen und Fähigkeiten des Bewerbers erteilt. Diese System wird z.B. in Kanada erfolgreich angewandt.

Die Autoren:

Dr. Christina Boswell ist Leiterin der Migration Research Group. Die Migration Research Group ist am Hamburgischen Welt-Wirtschafts-Archiv (HWWA) und am Hamburgischen WeltWirtschaftsinstitut (HWWI) angesiedelt.

Prof. Dr. Thomas Straubhaar ist Präsident des HWWA und des HWWI sowie Professor für Volkswirtschaft an der Universität Hamburg.

Referenzen

- BLK (2001) 'Zukunft von Bildung und Arbeit, Perspektiven von Arbeitskräftebedarf und -angebot bis 2015', Bericht der Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (BLK) an die Regierungschefs von Bund und Ländern, Heft 104.
- Europäische Kommission (2002): 'Mitteilung der Kommission an den Rat, das Europäische Parlament, den Wirtschafts- und Sozialausschuß und den Ausschuß der Regionen - Aktionsplan der Kommission für Qualifikation und Mobilität'; KOM (2002) 72 Final.
- Klös, H.P.; Schäfer, H. (2002) 'Kombilöhne in Deutschland – Grundsatzreformen statt Mainzer Modell: kann die Einführung des Kombilohns die Lage am Arbeitsmarkt nachhaltig verbessern?', in ifo Schnelldienst 4, 8-11.
- Munz, S.; Ochel, W. (2001) 'Fachkräftebedarf bei hoher Arbeitslosigkeit', Institut für Wirtschaftsforschung an der Universität München.
- Reinberg, A.; Hummel, M. (2004) 'Fachkräftemangel bedroht Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Wirtschaft', in Aus Politik und Zeitgeschichte, H. B 28. S. 3-10.

Weitere Quellen

- BMI-Gutachten für die Unabhängige Kommission Zuwanderung:
http://www.bmi.bund.de/cIn_012/nn_122778/Internet/Content/Themen/Zuwanderung/DatenundFakten/Gutachten_fuer_die_Unabhaengige_Kommission_Id_48621_de.html
- Jahresgutachten 2004 des Sachverständigenrates für Zuwanderung und Integration: http://www.bamf.de/template/zuwanderungsrat/gutachten/gutachten_2004_kurzfassung_001_016.pdf

Internetlinks

- Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB): <http://www.iab.de/iab/default.htm>
- Bundesagentur für Arbeit: <http://www.arbeitsagentur.de/>
- Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit: <http://www.bmwa.bund.de/>
- Bundesministerium des Innern (BMI) zur Zuwanderung: <http://www.zuwanderung.de>
- Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD): <http://www.oecd.org>
- Europäische Kommission, GD Beschäftigung, soziale Angelegenheiten & Chancengleichheit: http://europa.eu.int/comm/employment_social/index_de.html
- UN Abteilung zuständig für Bevölkerungsfragen (UN Population Division): <http://www.un.org/esa/population/unpop.htm>
- Deutscher Gewerkschaftsbund in Bezug auf Zuwanderung: www.dgb.de/themen/migration
- Bundesverband der Deutschen Industrie: <http://www.bdi-online.de/>