

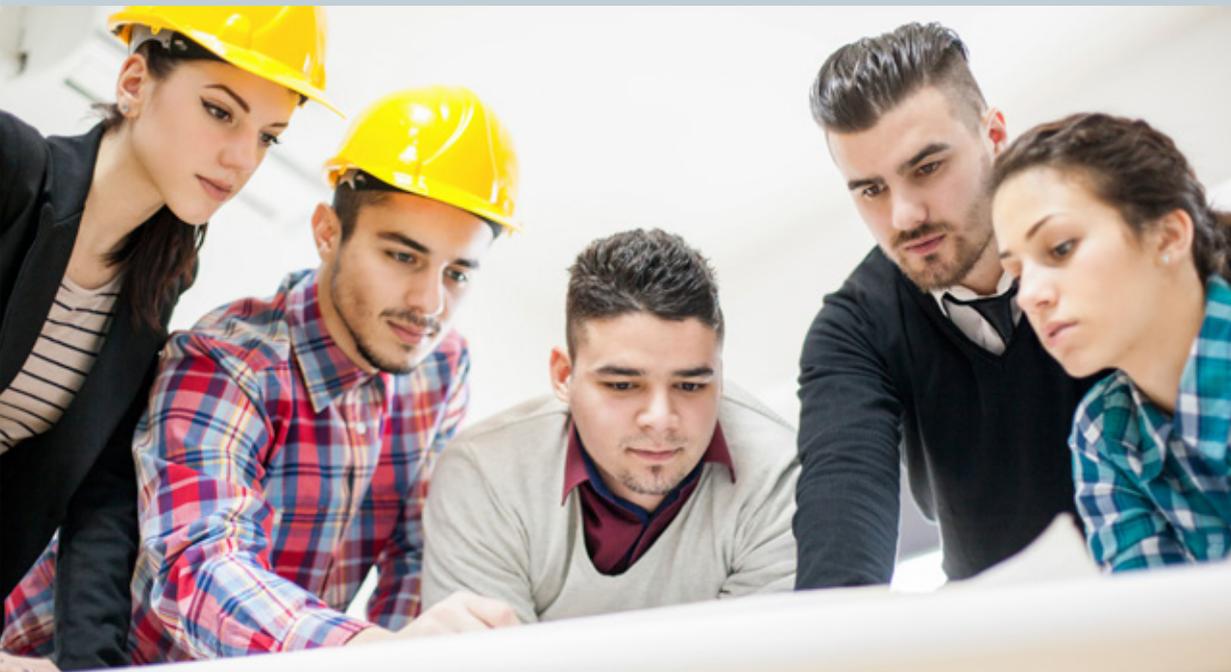
Oktober 2015

# WISO Diskurs

Expertisen und Dokumentationen  
zur Wirtschafts- und Sozialpolitik

## Einwanderungsregelungen im Vergleich

Was Deutschland von anderen  
Ländern lernen kann



**FRIEDRICH  
EBERT**   
**STIFTUNG**



Studie im Auftrag der Abteilung Wirtschafts-  
und Sozialpolitik der Friedrich-Ebert-Stiftung

---

## **Einwanderungsregelungen im Vergleich**

Was Deutschland von anderen  
Ländern lernen kann

Uwe Hunger und Sascha Krannich

## Inhaltsverzeichnis

---

Abkürzungsverzeichnis	3
Tabellenverzeichnis	4
Vorbemerkung	5
Zusammenfassung	6
1. Einleitung	8
2. Methodisches Vorgehen	10
3. Ergebnisse	12
3.1 Kanada	12
3.2 Australien	20
3.3 Neuseeland	30
3.4 Großbritannien	38
3.5 Österreich	45
4. Diskussion und Handlungsempfehlungen: Was kann Deutschland von den anderen Ländern lernen?	57
4.1 Vorteile und Risiken eines Punktesystems	57
4.2 Bedingungsfaktoren für den Erfolg eines Punktesystems	58
4.3 Möglichkeiten und Grenzen einer Punkterege- lung in Deutschland	62
5 Literaturverzeichnis	64
Die Autoren	75

Dieses Gutachten wird von der Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik der Friedrich-Ebert-Stiftung veröffentlicht. Die Ausführungen und Schlussfolgerungen sind von den Autoren in eigener Verantwortung vorgenommen worden.

## Abkürzungsverzeichnis

---

AMS	Arbeitsmarktservice (Österreich)
BMASK	Arbeitsmarktzugang im Bundesarbeitsministerium (Österreich)
CBI	Confederation of British Industry
CEC	Canadian Experience Class Program
CIC	Citizenship and Immigration Canada
CRS	Comprehensive Ranking System (Kanada)
DIAC	Department of Immigration and Citizenship (Australien)
EOI	Expression of Interest
FSW	Federal Skilled Workers Program (Kanada)
INZ	Immigration New Zealand
IRPA	Immigration and Refugee Protection Act (Kanada)
IZA	Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit (Bonn)
LCP	Live-in Caregiver Program (Kanada)
MAC	Migration Advisory Committee (Großbritannien)
MINT	Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik
NAFTA	North American Free Trade Agreement
NAP.I	Nationaler Aktionsplan für Integration (Österreich)
NUMAS	Numerical Multifactor Assessment System (Australien)
OECD	Organisation for Economic Co-operation and Development
ÖIF	Österreichischer Integrationsfonds
PNP	Provincial Nominee Program (Kanada)
RWR-Karte	Rot-Weiß-Rot-Karte (Österreich)
SAWP	Seasonal Agricultural Worker Program (Kanada)
SAWS	Seasonal Agricultural Workers Scheme (Großbritannien)
SIR	Skilled Independent Regional (Australien)
SMC	Skilled Migrant Category (Neuseeland)
SOL	Skilled Occupation List (Kanada)
SVR	Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration
SWP	Seasonal Worker Program (Australien)

## Tabellenverzeichnis

---

Tabelle 1:	Punktekriterien und -gewichtung für hochqualifizierte Arbeitskräfte im Rahmen des kanadischen Punktesystems	15
Tabelle 2:	Übersicht über Kriterien und Gewichtung des australischen Punktesystems	24
Tabelle 3:	Kriterien und Gewichtung des neuseeländischen Punktesystems	33
Tabelle 4:	Punktekriterien und -gewichtung für die einzelnen Bewerbergruppen im Rahmen des britischen Punktesystems	41
Tabelle 5:	Punktekriterien und -gewichtung für <i>hochqualifizierte Arbeitskräfte</i> im Rahmen der RWR-Karte in Österreich	48
Tabelle 6:	Punktekriterien und -gewichtung für <i>Engpassberufe</i> im Rahmen der RWR-Karte in Österreich	49
Tabelle 7:	Punktekriterien und -gewichtung für <i>Schlüsselarbeiter</i> im Rahmen der RWR-Karte in Österreich	50

## Vorbemerkung

---

Deutschland ist ein Einwanderungsland. Es fehlt jedoch eine systematische und kohärente Einwanderungspolitik. Das „Gesetz zur Steuerung und Begrenzung der Zuwanderung und zur Regelung des Aufenthalts und der Integration von Unionsbürgern und Ausländern (Zuwanderungsgesetz)“ aus dem Jahr 2005 war ein wichtiger Meilenstein zur Steuerung von Zuwanderungen nach Deutschland. Seitdem wurden unterschiedliche Reformen verabschiedet, die eine weitere Öffnung der Arbeitsmärkte für Zuwanderer und Zuwanderinnen, vor allem für (hoch-)qualifizierte Arbeitskräfte, ermöglichen. Entstanden ist ein komplexes System unterschiedlicher rechtlicher Regelungen, das selbst für Expert\_innen nur noch schwer durchschaubar ist. Außerdem haben sie nicht dazu beigetragen, im Ausland das Image Deutschlands als Einwanderungsland zu verfestigen.

Die demografische Entwicklung in Deutschland wird trotz einer stärkeren Aktivierung des einheimischen Arbeitskräftepotenzials zu einem abnehmenden Erwerbspersonenpotenzial in absehbarer Zukunft führen. Zuwanderungen können diese Entwicklung zwar nicht stoppen, aber zumindest abmildern. Auch die hohe Zahl von Flüchtlingen, die zur Zeit nach Deutschland kommen und von denen viele auf Dauer in Deutschland bleiben werden, verändern die Bevölkerungsstruktur und das Erwerbspersonenpotenzial.

In Deutschland ist angesichts der absehbaren Fachkräftelücke und der Öffnung weiterer legaler Zugangswege zum Arbeitsmarkt zur Entlastung des Asylsystems die Diskussion um ein

neues „Einwanderungsgesetz“ eröffnet. Ein solches Gesetz könnte etwa ein Punktesystem zur Auswahl von Einwanderinnen und Einwanderern nach bestimmten Kriterien (z.B. Qualifikation, Sprache, Alter) enthalten. Dieses Instrument wird vor allem von klassischen Einwanderungsländern, aber auch einigen europäischen Staaten genutzt. In der öffentlichen Diskussion wird fast ausschließlich das „Kanadische Modell“ als kopierenswertes Beispiel thematisiert. Die Erfahrungen anderer Länder werden kaum berücksichtigt.

Die Friedrich-Ebert-Stiftung veröffentlicht deshalb diese Expertise, die die Erfahrungen aus Kanada, Neuseeland, Australien, Großbritannien und Österreich mit ökonomischen Zuwanderungsregelungen, insbesondere den Punktesystemen, vergleicht und analysiert. Es zeigt auf, dass es sehr unterschiedliche Gewichtungen einzelner Faktoren in den jeweiligen Ländern gibt und sich auch die Verfahrenswege und gesellschaftlichen Abstimmungsprozesse gravierend unterscheiden.

Ein zentrales Ergebnis der Studie ist, dass Deutschland zwar von anderen Ländern lernen kann, wir aber ein auf unsere gesellschaftlichen und politischen Rahmenbedingungen abgestimmtes eigenes Zuwanderungskonzept entwickeln müssen. Hierzu liefert dieses Gutachten wertvolle Hinweise.

*Günther Schultze*  
Leiter des Gesprächskreises  
Migration und Integration der  
Friedrich-Ebert-Stiftung

## Zusammenfassung

---

Die Studie untersucht die unterschiedlichen Einwanderungsregelungen in den Einwanderungsländern Kanada, Australien, Neuseeland, Großbritannien und Österreich unter besonderer Berücksichtigung der dort geltenden Punktesysteme. Bisher ist in Deutschland über Kanada hinaus relativ wenig über die verschiedenen Ausprägungen von Punktesystemen zur Steuerung ökonomischer Zuwanderung bekannt. Ziel der Studie ist es daher, diese Modelle einer breiteren Öffentlichkeit bekannt zu machen und auf der Basis der Analyse der Einwanderungsregelungen konkrete Handlungsempfehlungen für ein mögliches Punktesystem in Deutschland zu formulieren. Dabei soll insbesondere darauf geachtet werden, welche spezifischen Einwanderungsinstrumente in den jeweiligen Ländern sich für Deutschland eignen und welche spezifischen Eigenheiten des Einwanderungslandes Deutschland eine Einführung aber auch erschweren würden. Die Expertise basiert dabei sowohl auf einer Literatur- und Dokumentenanalyse als auch auf einer Reihe von Interviews mit Expert\_innen in den untersuchten Ländern.

Im Ergebnisteil wird zuerst das kanadische Punktesystem dargestellt, das bereits im Jahr 1967 als erstes Punktesystem weltweit eingeführt wurde und daher auf eine lange Erfahrung zurückblicken kann. Das kanadische System wurde in den letzten Jahrzehnten mehrfach überarbeitet, auch aufgrund einer ineffizienten Arbeitsmarktallokation, d. h. dass vor allem hochqualifizierte Arbeitsmigrant\_innen zwar vorwiegend nach ihren Qualifikationen ausgewählt wurden, aber später nicht den Beruf ausüben konnten, für den sie eigentlich ausgebildet wurden. Zuletzt wurde deswegen auch ein Onlinebewerbungssystem eingeführt, das eine Einwanderung ohne konkrete Arbeitsplatzzusage deutlich erschwert. Demgegenüber wählt das australische Punktesystem, das

1979 eingeführt wurde, seine Bewerber\_innen nach wie vor fast ausschließlich nach human-kapitalbezogenen Gesichtspunkten aus, wie Alter, Sprachkenntnisse, Berufserfahrungen sowie Bildungsstand, ohne auf einen Arbeitsvertrag zu bestehen. Dabei kann Australien auf eine hohe Beschäftigungsquote unter den Einwanderern und Einwanderinnen verweisen. Neuseeland, das seit dem Jahr 1991 ein Punktesystem hat und 2003 als erstes Land ein Onlinebewerbungssystem im Rahmen des Punktesystems eingeführt hat, vergibt Punkte ebenfalls überwiegend nach Humankapitalkriterien, wobei man auch hier für eine Arbeitsmarktzusage Punkte bekommen kann. Das neuseeländische Punktesystem hat dazu beigetragen, dass viele Lücken im neuseeländischen Arbeitsmarkt langfristig geschlossen werden konnten. Im Gegensatz dazu muss in Großbritannien, das im Jahr 2007 ein Punktesystem eingeführt hat, jeder/jede Bewerber\_in (außer Studierende) eine Arbeitsplatzzusage vorweisen, um einwandern zu können. Punkte werden nur für die entsprechende Arbeitsplatzzusage und nicht für individuelle Kriterien wie Alter, Beruf usw. vergeben. Daher handelt es sich in Großbritannien eigentlich nicht um ein Punktesystem im engeren Sinne. Im österreichischen Punktesystem werden Einwanderer und Einwanderinnen dagegen sowohl nach Humankapitalkriterien, also Alter, Beruf, Sprachkenntnisse usw., als auch nach Nachfragekriterien ausgewählt. So müssen Fachkräfte in geringer qualifizierten Berufen ein Arbeitsplatzangebot vorweisen, um für das Punktesystem zugelassen zu werden, während besonders hochqualifizierte Arbeitskräfte auch ohne Arbeitsplatzangebot nach Österreich einreisen dürfen, allerdings nur zum Zweck der Arbeitsplatzsuche für einen Zeitraum von sechs Monaten. Es handelt sich dabei also ebenfalls nur mit Abstrichen um ein Punktesystem.

Im letzten Teil des Gutachtens wird diskutiert, was Deutschland von den Erfahrungen der anderen Länder lernen kann. Es wird in diesem Teil klar, dass keines der Punktesysteme in den fünf von uns beschriebenen Fällen eins zu eins auf Deutschland übertragbar ist. Vielmehr wird deutlich, dass jedes System immer auf die spezifischen sozialen, ökonomischen, politischen, aber auch geografischen Besonderheiten eines Landes ausgerichtet sein muss. Dennoch geht grundsätzlich aus der Analyse hervor, dass ein Punktesystem auch in Deutschland denkbar und möglich wäre. Das größte Hindernis für seine Einführung bestünde sicher in den im Vergleich zu den klassischen Einwanderungsländern wie Kanada, Australien, Neuseeland, aber auch Großbritannien sehr viel stärker ausgebauten Sozialsystem, so dass die Risiken bei einer Arbeitsmarktfehlallokation, d. h. bei

einer Einwanderung, die nicht oder nicht schnell genug den Bedürfnissen des Arbeitsmarktes entspricht und in Arbeitslosigkeit oder Unterbeschäftigung der Einwanderinnen und Einwanderer mündet, ungleich größer sind. Wie die Studie aber zeigt, lässt sich dieses Risiko mit einer hohen Bewertung einer Arbeitsplatzzusage sowie einem effizienten (Online-)Bewerbungssystem durchaus abmildern. Allerdings sollte eine Arbeitsplatzzusage nicht das alleinige Kriterium sein, d. h. eine Einwanderung auch ohne konkrete Arbeitsplatzzusage möglich sein, wenn die Bewerberin bzw. der Bewerber sich aus anderen Gründen qualifizieren kann (Ausbildung in Mangelberufen, besondere Qualifikation, Sprachkenntnisse usw.). Dies wäre auch aus demografischen Gründen das richtige Signal.

## 1. Einleitung

---

Angesichts der aktuellen Flüchtlingsmigration nach Europa und Deutschland wird derzeit erneut der Ruf nach einer neuen Einwanderungsgesetzgebung für die Bundesrepublik Deutschland laut. Dabei spielt auch die Einführung eines sog. Punktesystems, wie es in anderen Ländern zum Teil in der Einwanderungspolitik seit vielen Jahren praktiziert wird, eine zentrale Rolle. Unter einem Punktesystem versteht man dabei vor allem die Auswahl von Zuwanderinnen und Zuwanderern nach bestimmten Kriterien (wie Alter, Qualifikation, Berufserfahrung etc.), für die jeweils Punkte vergeben werden. Wenn ein/eine (potenzielle\_r) Zuwanderer oder Zuwanderin genügend Punkte (in den verschiedenen Kategorien) gesammelt hat, wird er/sie für eine Zuwanderung in das betreffende Einwanderungsland zugelassen. Zum Teil kann es dabei sein, dass ein Zuwanderer oder eine Zuwanderin gar kein Arbeitsplatzangebot bzw. keinen Arbeitsvertrag vorweisen muss, um in das betreffende Land einwandern zu dürfen. Die Summe seiner/ihrer Qualifikationen und Eigenschaften reicht für eine Zuwanderung aus.

Gerade der letzte Punkt dieser Zuwanderungsregeln nach Punkten ist aber sowohl in der Wissenschaft als auch in der politischen Praxis sehr umstritten. So sagen die Kritiker\_innen auf der einen Seite, dass dies zu ungewollten Effekten führen könne, wenn diese Zuwanderinnen und Zuwanderer z.B. keinen entsprechenden Arbeitsplatz finden würden, d.h. entweder unter ihrer Qualifikation arbeiten würden oder sogar arbeitslos werden. Zudem sei dieses System zu planwirtschaftlich, da oftmals eine Höchstzahl an Zuwanderungsplätzen vom Staat festgelegt werde und sich die Zahl nicht durch Marktprozesse ergebe (vgl. Kolb 2008). Die Befürworter\_innen sehen dagegen in einem Punktesystem eine attraktive Möglichkeit, sich als Zuwanderungsland bekannt

zu machen und potenziellen Zuwanderern und Zuwanderinnen in aller Welt ein faires und transparentes Zuwanderungsangebot zu unterbreiten. Inzwischen haben eine ganze Reihe von Industriestaaten ein Punktesystem eingeführt, und zwar nicht nur in klassischen Einwanderungsländern wie Kanada (das als erstes 1967 ein Punktesystem eingeführt hat), Australien (1979) und Neuseeland (1991), sondern auch in Ländern der EU, wie z.B. Dänemark (2007), Großbritannien (2008), Tschechien (2008), die Niederlande (2008) und Österreich (2011).

In Deutschland wird seit einem Vorstoß der SPD aus dem Frühjahr dieses Jahres wieder verstärkt über die Einführung eines Punktesystems diskutiert. In dem Entwurf „Deutschland als Einwanderungsland gestalten – warum wir ein Einwanderungsgesetz brauchen“ wird von der Bundestagsfraktion (2015a) u.a. ein Punktesystem nach kanadischem Vorbild ins Spiel gebracht. Darin heißt es: „Wir schlagen deshalb vor, neben der Blauen Karte EU ein flexibles und nachfrageorientiertes Punktesystem zu entwickeln. Mit einem solchen System gewinnt beispielsweise Kanada jedes Jahr rd. 250.000 qualifizierte Einwanderer“ (S. 3). Die Einwanderungssysteme anderer Länder seien zwar nicht eins zu eins auf Deutschland übertragbar, es solle jedoch sorgfältig geprüft werden, „welche Elemente des kanadischen oder anderer kriteriengeleiteter Einwanderungssysteme wir übernehmen können, um die Einwanderung aus Drittstaaten langfristig mit einem flexiblen und nachfrageorientierten Punktesystem bedarfsgerecht zu steuern“ (S. 4). Die FDP hat im Mai 2015 ebenfalls ein Einwanderungskonzept vorgelegt („Für ein weltoffenes Deutschland – die Einwanderungs- und Flüchtlingspolitik der Freien Demokraten“), in dem die Einführung eines Punktesystems gefordert wird (FDP 2015b). Auch die Grünen unterstützen diese Idee grund-

sätzlich und wollen eine Kommission aus Wissenschaft, Wirtschaft, Gewerkschaften, Verwaltung, gesellschaftlichen Gruppen zur Ausarbeitung eines Einwanderungsgesetzes mit Punktesystem einrichten (Die Grünen 2015). Die CDU/CSU spricht sich dagegen noch nicht für ein Punktesystem aus, will aber einen eigenen Vorschlag zur Einwanderungsreform bis Dezember 2015 vorlegen. Der Kommissionsvorsitzende für ein neues Einwanderungsgesetz in der CDU, Armin Laschet, sagte: „Wir sind das zweitbeliebteste Einwanderungsland der Welt – wir haben nur noch nicht die Regeln dafür“ (BR 2015). Lediglich von der Partei „Die Linke“ wird ein Punktesystem grundsätzlich abgelehnt. Sie bezeichnet das Punktesystem als „Nützlichkeitsrassismus“ (Die Linke 2015).

Auch die Wissenschaft ist sich in Bezug auf die Notwendigkeit bzw. Sinnhaftigkeit eines Punktesystems in Deutschland nicht einig. So hat etwa der Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration (SVR) in seinem Jahresgutachten 2014 betont, dass im Bereich des Arbeitsmigrationsrechts kein grundlegender Reformbedarf bestehe (SVR 2014: 15). Auch die OECD (2013b: 15) hat Deutschland jüngst bescheinigt, dass es im Hinblick auf die Arbeitsmigrationspolitik zu den liberalsten Ländern im gesamten OECD-Raum gehört. Andererseits hat sich das Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit (IZA) in Bonn klar für ein solches System ausgesprochen und dazu jüngst ein differenziertes Konzept vorgelegt, wie man ein Punktesystem für Deutschland effizient konzipieren könnte (Rinne et al. 2015). Auffallend ist dabei, dass sich sowohl Politik wie Wissenschaft fast ausschließlich auf das kanadische Modell, als das, wenn man so will „praised immigration model“ für Deutschland beziehen (vgl. Thränhardt 2014: 3). Bereits die Süßmuth-Kommission 2001 hatte vorgeschlagen, dass qualifizierte Einwanderinnen und Einwanderer nach kanadischem Vorbild anhand eines Punktesystems ausgewählt werden sollten (Be-

richt der Unabhängigen Kommission „Zuwanderung“ 2001). Dabei wird es inzwischen durchaus kritisch und immer weniger als ein Modell angesehen, das eins zu eins auf Deutschland übertragen werden sollte (vgl. Thränhardt 2014; SVR 2015: 34).

Dabei sollte man aber nicht nur nach Kanada schauen. Wie bereits angesprochen, gibt es auch in anderen Ländern unterschiedliche Konzipierungen und Anwendungen des Punktesystems, die zum Teil sehr positiv bewertet werden (vgl. Buchanan et al. 2013; Hawthorne 2011, 2014) und Anregungen für die deutsche Diskussion liefern könnten. Im Folgenden sollen daher neben Kanada vier weitere Länder, die ein Punktesystem bei der Einwanderung anwenden, namentlich Australien, Neuseeland, Großbritannien und Österreich, einer genaueren Untersuchung unterzogen werden, um daraus Anregungen und Anhaltspunkte für eine mögliche Einführung einer Punkteregelung in das deutsche Zuwanderungssystem abzuleiten. Bisher ist in Deutschland über Kanada hinaus relativ wenig über die verschiedenen Ausprägungen von Punktesystemen zur Steuerung von ökonomischer Zuwanderung bekannt. Ziel der Studie soll es daher sein, diese Modelle einer breiteren Öffentlichkeit bekannt zu machen und auf der Basis der Analyse der Einwanderungsregelungen konkrete Handlungsempfehlungen für ein mögliches Punktesystem in Deutschland zu formulieren. Dabei soll insbesondere darauf geachtet werden, welche spezifischen Einwanderungsinstrumente in den jeweiligen Ländern sich für Deutschland eignen würden und welche spezifischen Eigenheiten des Einwanderungslandes Deutschland eine Einführung aber auch erschweren würden. Dazu gehört insbesondere die Berücksichtigung der spezifischen deutschen Sozialbeziehungen zwischen Arbeitgeber\_innen und Gewerkschaften, aber auch die Einwanderungsgeschichte und -politik des Landes sowie die politische Kultur des Konsenses und der gesellschaftlichen Kohäsion.

## 2. Methodisches Vorgehen

---

Die Studie basiert dabei im Wesentlichen auf zwei Untersuchungsschritten: erstens auf einer Literatur- und Dokumentenanalyse der einschlägigen Literatur sowie Gesetzes- und Verfahrensvorschriften zu den Punktesystemen in den einzelnen Ländern sowie zweitens auf der Durchführung von Expert\_inneninterviews.

### *Literatur- und Dokumentenanalyse*

Die intensive Literatur- und Dokumentenanalyse zu den Steuerungsmöglichkeiten von Arbeitsmigration im Allgemeinen und zu den konkreten Punktesystemen in den fünf Untersuchungsländern Kanada, Australien, Neuseeland, Großbritannien und Österreich im Besonderen stand dabei am Beginn der Studie. Hierbei wurden sowohl die Einwanderungsgeschichte als auch die aktuelle Einwanderungspolitik in den Fallstudienländern sowie in Deutschland berücksichtigt. Dabei lieferten insbesondere die offiziellen Onlineangebote der für die Einwanderung zuständigen Ministerien und Behörden umfangreiche und aktuelle Informationen bzgl. der Kriterien und Gewichtungen der Punktesysteme sowie über den Antrags- und Bewerbungsprozess im Rahmen der Punktesysteme. In Kanada war dies vor allem das CIC (Citizenship and Immigration Canada), in Australien das Department of Immigration and Border Protection, in Neuseeland das Immigration New Zealand, in Großbritannien das UK Visas and Immigration und in Österreich das Help-Portal. Zudem wurden die einschlägige wissenschaftliche Literatur zu Punktesystemen in den Untersuchungsländern und auch darüber hinaus ausgewertet.

### *Experteninterviews*

Im Anschluss an die Literatur- und Dokumentenanalyse wurden Expert\_inneninterviews durchgeführt, um die Analyse abzusichern und offene Fragen mit Expert\_innen (politische Entscheidungsträger\_innen sowie Expert\_innen aus Wissenschaft und Wirtschaft) in den jeweiligen Ländern zu klären und einen Einblick in die Einwanderungspolitik aus der Perspektive des jeweiligen Landes zu bekommen. Zudem wurden auch Interviews mit Expert\_innen in Deutschland geführt, um mögliche Optionen der Einwanderungssteuerung hierzulande zu diskutieren und um Handlungsempfehlungen für Deutschland abzuleiten. Die Expert\_innen wurden dabei anhand von Leitfäden befragt, die sich in erster Linie auf folgende Fragen bezogen:

- Wie sehen die rechtlichen Regelungen zur Steuerung der Arbeitsmigration aus?
- Wie stellen sich die rechtlichen Rahmenbedingungen für das Punktesystem (Umsetzungskriterien, Punktevergabe, Aufenthaltsregelung, Regelungen für Mangelberufe, unterschiedliche Qualifikationsstufen etc.) dar?
- Wie wird die Umsetzung des Punktesystems von den Akteuren bewertet? Werden die wirtschaftlichen und politischen Ziele erreicht? Wie werden die Modalitäten des Punktesystems eingeschätzt, wie Bewerbungs- und Antragsverfahren, Anerkennung von Qualifikationen, Aufenthaltsstatus, regionale Gesichtspunkte, Übergangsregelungen vom befristeten zu unbefristeten Status etc.?
- Trägt das Punktesystem wesentlich dazu bei, um die Nachfrage auf den Arbeitsmärkten nach ausländischen Fachkräften zu befriedigen?
- Welche Integrationsangebote für die Zuwanderinnen und Zuwanderer gibt es?

- Inwieweit werden die betroffenen gesellschaftlichen Gruppen, wie Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften, in den politischen Entscheidungsprozess einbezogen?

Bei den Expert\_innen handelte es sich um:

- Maia Welbourne (Mitarbeiterin in der Einwanderungsbehörde „Citizenship and Immigration Canada“);
- Leslyanne Hawthorne (Professorin an der University of Melbourne, Australien);
- Richard Bedford (Professor an der University of Waikato, Neuseeland);
- Martin Ruhs (Professor an der Oxford University, Großbritannien);
- Margit Kreuzhuber (Mitarbeiterin in der Abteilung für Sozialpolitik und Gesundheit der Wirtschaftskammer, Österreich);
- Heinz Faßmann (Professor an der Universität Wien, Österreich);
- Ulf Rinne (Stellvertretender Forschungsdirektor im Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit (IZA), Deutschland) und
- Holger Kolb (Leiter der Stabsstelle „Jahresgutachten“ beim Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration (SVR), Deutschland).

Die Interviews wurden per Skype bzw. Telefon durchgeführt. Dabei wurden die Interviews größtenteils auf Tonbandgerät aufgenommen, transkribiert und nach den Methoden der qualitativen Inhaltsanalyse ausgewertet. Die Studie wurde innerhalb von zehn Wochen in den Monaten von Juli bis September 2015 durchgeführt.

Nachfolgend wollen wir die wesentlichen Ergebnisse unserer Analysen für die Länder Kanada, Australien, Neuseeland, Großbritannien und Österreich darstellen. Dabei gehen wir chronologisch vor, d. h. wir starten mit der Darstellung des ersten Punktesystems in Kanada und arbeiten uns dann über das zweite Land mit Punktesystem, Australien, über die nachfolgenden Länder Neuseeland, Großbritannien und Österreich vor. Innerhalb der Länderdarstellungen gehen wir dabei

immer gleich vor: Zunächst geben wir einen kurzen historischen Überblick der Einwanderungsgeschichte und -politik und den unterschiedlichen rechtlichen Regelungen der Steuerung der ökonomischen Zuwanderung des jeweiligen Landes, so dass ersichtlich wird, wie und wo das Punktesystem in der Gesamteinwanderungssystematik des jeweiligen Landes zu verorten ist. Den Hauptteil der Kapitel macht dann die Darstellung der Struktur der Punktesysteme aus. Dabei gehen wir auf die unterschiedlichen Kriterien und Gewichtungen innerhalb der Punktesysteme ein. Hierzu gehört etwa die Bedeutung einer Arbeitsplatzzusage, Regelungen für Mangelberufe und Engpässe in bestimmten Sektoren, das Bewerbungs- und Antragsverfahren sowie auf die politischen Entscheidungsprozesse im Rahmen des Punktesystems. Auch etwaige regionale und föderale Gesichtspunkte sowie die Einbeziehung gesellschaftlich relevanter Gruppen in die Entscheidungsfindung werden erörtert. Zudem soll es auch um Fragen gehen, ob Werbung im Ausland für das Punktesystem gemacht wird und wie die Regelungen der Einreise und des Aufenthalts von Selbstständigen aussieht und ob es spezielle Integrationsangebote gibt, die für Zuwanderer und Zuwandererinnen nach dem Punktesystem gemacht werden. Wird eine Genderperspektive berücksichtigt und welcher Aufenthaltsstatus wird den Einwanderern und Einwanderinnen angeboten? Welche Einreiseregulungen gelten für Familienangehörige und wie sind sie rechtlich abgesichert? Schließlich sollen auf der Basis der Literatur und unseren Interviews auch Aussagen über die Effektivität und Wirkungen der Punktesysteme in den einzelnen Ländern gemacht werden. Die detaillierte Analyse der verschiedenen Punktesysteme soll die Grundlage für eine abschließende Einschätzung der Möglichkeiten und Grenzen eines Punktesystems in Deutschland liefern. Wo liegen die Vorteile und Risiken eines Punktesystems aus deutscher Sicht? Welche Bedingungsfaktoren für den Erfolg oder Misserfolg eines Punktesystems sind bei einer möglichen Einführung zu berücksichtigen?

## 3. Ergebnisse

---

### 3.1 Kanada

#### 3.1.1 Kurzer historischer Überblick der Einwanderungspolitik

Die ersten europäischen Einwanderer und Einwanderinnen aus Frankreich und Großbritannien kamen während der Kolonialisierungszeit Nordamerikas im 17. Jahrhundert nach Kanada. Nach dem Siebenjährigen Krieg zwischen Großbritannien und Frankreich fiel fast das gesamte heutige Staatsgebiet Kanadas im Jahr 1763 unter britische Kolonialherrschaft. Im Jahr 1828 begann Großbritannien mit dem Migration Act zum ersten Mal die Auswanderung nach Kanada zu regulieren und 1910 wurde mit dem Immigration Act erstmalig die kanadische Staatsbürgerschaft eingeführt, und die kanadische Regierung übernahm die Regulierung der Einwanderung selbst. Dabei wurden potenzielle Einwanderer und Einwanderinnen in zwei Kategorien eingeteilt: in Einwanderer und Einwanderinnen aus bevorzugten Herkunftsländern und in Einwanderer und Einwanderinnen aus nicht-bevorzugten Herkunftsländern. Bevorzugte Herkunftsländer waren anglophone Länder wie Großbritannien, Irland oder die USA. Zu den nicht-bevorzugten Herkunftsländern gehörten vor allem asiatische Länder, aber auch lateinamerikanische Länder. Trotz dieser Regelung kamen in der ersten Zeit der Zuwanderung nach Kanada vor allem viele chinesische Arbeitsmigrant\_innen, um den hohen Bedarf an geringqualifizierten Arbeitskräften in der wachsenden kanadischen Wirtschaft zu decken. Die große chinesische Einwanderung wurde jedoch schließlich mit dem sog. Chinese Immigration Act 1923 stark eingeschränkt (Chan 2013). Der Citizenship Act 1946 setzte die selektive Einwanderungspolitik Kanadas fort bzw. in-

tensivierte sie noch, indem er die Einwanderung noch stärker an den Staaten des Commonwealth ausrichtete und generell weiße Einwanderer und Einwanderinnen bevorzugte (Chapnick 2007).

Erst in den 1960er Jahren wurde die ethnisch diskriminierende und national ausgerichtete Einwanderungspolitik langsam aufgeweicht und stärker nach ökonomischen Kriterien ausgerichtet. Dabei wurde ein besonderer Schwerpunkt auf gut ausgebildete Arbeitsmigrant\_innen gelegt. In diesem Zuge wurde im Jahr 1967 auch das weltweit erste Punktesystem zur Regulierung von hochqualifizierten Einwanderern und Einwanderinnen eingeführt. Das neue Punktesystem orientierte sich dabei vor allem an der Ausbildung, den Fähigkeiten und der Berufserfahrung der potenziellen Einwanderer und Einwanderinnen. Seit seiner Einführung wurde das Punktesystem mehrmals überarbeitet und aktuellen Anforderungen angepasst, etwa im Kontext des Immigration Act 1976, als das Punktesystem eine stärkere sektorspezifische und regionale Komponente erhielt (Buchanan et al. 2013).

Im Zuge des Immigration Act 1978 wurden auch eine neue Flüchtlingspolitik und eine Neuregelung der Familienzusammenführung von Einwanderern und Einwanderinnen festgelegt. Zudem sollten durch das Gesetz mehr Unternehmer\_innen und Investor\_innen nach Kanada geholt werden, um die Wirtschaftskraft des Landes zu stärken. Der Immigration Act 1978 wurde im Jahr 2002 von dem Immigration and Refugee Protection Act (IRPA) abgelöst, der seitdem alle Arten von Einwanderung in einem einzigen Gesetz zusammenfasst. Seither basiert die kanadische Einwanderungspolitik bis heute auf drei Säulen: 1) ökonomische Einwanderung, 2) Familienzusammenführung und 3) Flüchtlingspolitik (Government of Canada 2015).

### 3.1.2 Kurzer Überblick über die unterschiedlichen rechtlichen Regelungen der Steuerung der ökonomischen Zuwanderung

Die kanadische Arbeitsmigrationspolitik war lange Zeit rein humankapital- bzw. personenorientiert, d.h. auf die pauschale Rekrutierung von Hochqualifizierten ausgerichtet, ohne auf die tatsächliche Nachfrage auf dem heimischen Arbeitsmarkt zu achten. Vor allem nach Inkrafttreten des IRPA im Jahr 2002 konnte man die kanadische Arbeitsmigrationssteuerung als „Humankapitalsystem in Reinform“ ansehen (Finotelli 2013). Dies hat sich in den letzten Jahren jedoch nach und nach verändert, indem in das kanadische Einwanderungssystem schrittweise Elemente eingebaut wurden, die verstärkt auch Aspekte der Arbeitsmarktnachfrage berücksichtigen. Seither orientiert sich das kanadische Einwanderungsmodell sowohl am Arbeitsmarktangebot, also an potenziellen Arbeitskräften in aller Welt, die nach Kanada kommen wollen, als auch an der Arbeitsmarktnachfrage der einheimischen Unternehmen (Bauder et al. 2014: 4). Man spricht in diesem Zusammenhang daher von einem sog. Hybridsystem (Hinte et al. 2015). Diese Mischform in der Arbeitsmigrationssteuerung hat man vor allem deswegen eingeführt, weil man erkannte, dass das Punktesystem stärker an der tatsächlichen Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt ausgerichtet werden musste, weil viele eingewanderte Hochqualifizierte keinen Arbeitsplatz finden konnten, für den sie auch wirklich ausgebildet wurden. Als Paradebeispiel gilt hierbei der „Akademiker als Taxifahrer“ (Thränhardt 2014). Dieses Problem konnte durch die neueren Änderungen im Punktesystem abgemildert werden, vor allem durch die hohe Bewertung einer Arbeitsplatz-zusage durch ein kanadisches Unternehmen.

Gegenwärtig wird die ökonomische Einwanderung nach Kanada in vier Kategorien unterteilt:

- (1) Hochqualifizierte, die sich im sog. „Federal Skilled Workers Program“ (FSW) bewerben können und über ein Punktesystem ausgewählt werden;
- (2) qualifizierte Migranten, die sich im Rahmen des „Federal Skilled Trades Program“ (FST), des „Canadian Experience Class Program“ (CEC) und

im „Provincial Nominee Program“ (PNP) bewerben können und im gleichen Punktesystem ausgewählt werden, nämlich im Onlinebewerbungssystem „Express-Entry“ (Interview mit Maia Welbourne, Citizenship and Immigration Canada, September 2015), das in Punkt 3.1.3 beschrieben wird;

(3) Unternehmer\_innen und Investor\_innen, die nach Kanada einwandern wollen, bewerben sich im Rahmen des „Business Immigration Program“, das nicht nach Punkten selektiert, sondern eigenen Visabestimmungen unterliegt (siehe Punkt 3.1.8);

(4) geringqualifizierte Einwanderer und Einwanderinnen, die häufig nur kurzfristig auf dem Arbeitsmarkt nachgefragt werden und sich über das „Temporary Foreign Worker Program“ bewerben können. Diese werden nicht nach einem Punkteverfahren ausgewählt. Hierzu gehört u.a. die Visavergabe an US-amerikanische und mexikanische Einwanderer und Einwanderinnen im Rahmen des NAFTA-Abkommens (1994), das „Seasonal Agricultural Worker Program“ (SAWP) – das bereits seit dem Jahr 1966 besteht – zur Rekrutierung von Landwirtschaftsarbeiter\_innen aus Mexiko und der Karibik und schließlich das „Live-in Caregiver Program“ (LCP) für Pflegekräfte in Krankenhäusern und Altersheimen (Citizenship and Immigration Canada 2015d).

Nimmt man alle kanadischen Einwanderungsprogramme zusammen, kamen im Jahr 2014 insgesamt 261.000 Wirtschaftsmigrant\_innen nach Kanada, davon rund 48.000 Hochqualifizierte im Rahmen des Federal Skilled Worker Program. Für das Jahr 2015 plant die kanadische Regierung erneut mit einer Visavergabe an insgesamt 47.000 bis 51.000 hochqualifizierten Migrant\_innen durch das Punktesystem (Interview mit Maia Welbourne, Citizenship and Immigration Canada, September 2015).

### 3.1.3 Struktur des Punktesystems

#### *Kriterien und Gewichtung des Punktesystems*

Die hochqualifizierten Migrant\_innen im Federal Skilled Workers Program werden im Prinzip nach zwei verschiedenen Punktesystemen in zwei auf-

einanderfolgenden Stufen ausgewählt. Um für das eigentliche kanadische 100-Punkte-System zugelassen zu werden, muss man sich zuerst im Online-System „Express Entry“ (siehe Punkt „Bewerbungs- und Antragsverfahren“) bewerben und eine gewisse Mindestpunktzahl – die variabel ist und der aktuellen Anzahl der Bewerber\_innen und der Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt angepasst wird – von maximal 1.200 möglichen Punkten erreichen. Das „Express Entry“-System wurde erst zu Beginn des Jahres 2015 eingeführt, um den Auswahlprozess für nachgefragte Arbeitskräfte effizienter und schneller zu gestalten. Dabei wird nun der Arbeitsplatzzusage von einem kanadischen Unternehmen ein besonders hohes Gewicht beigemessen. Hierfür bekommt man bereits die Hälfte aller möglichen Punkte, nämlich 600 von 1.200 (Citizenship and Immigration Canada 2015d).

Erst wenn ein/eine hochqualifizierte/r Migrant\_in im ersten Punktesystem (Express Entry) die Mindestpunktzahl erreicht hat, kann er/sie sich im zweiten Punktesystem – das als das „klassische kanadische Punktesystem“ bezeichnet werden kann und bereits seit mehreren Jahrzehnten im Federal Skilled Workers Program Anwendung findet – bewerben. Die Arbeitskräfte werden dabei in einem einfachen Schema ebenfalls nach verschiedenen Kriterien und Gewichtungen ausgewählt. Die sechs zentralen Punktevergabekriterien sind:

- (1) Englisch- oder Französischkenntnisse;
- (2) berufliche Qualifikationen und Fähigkeiten,
- (3) Berufserfahrung;
- (4) Alter;
- (5) Arbeitsplatzangebot bei einem kanadischen Unternehmen und
- (6) Erfahrungen und berufliche Qualifikationen des Lebens- oder Ehepartners/der Lebens- oder Ehepartnerin.

Für diese Kriterien muss ein Bewerber bzw. eine Bewerberin insgesamt mindestens 67 von maximal 100 Punkten sammeln, um eine Aufenthaltsgenehmigung in Kanada zu bekommen.

Ad 1: Englisch- und Französischkenntnisse: Englisch- und Französischkenntnisse werden im kanadischen Punktesystem von allen Kriterien am

höchsten bewertet. Hier können bis zu 28 Punkte erlangt werden. Dabei wird die französische und englische Sprache gleich bewertet, da beide offizielle Amtssprachen in Kanada sind. Wenn man Kenntnisse in beiden Sprachen vorweisen kann, bekommt man Zusatzpunkte.

Ad 2: Berufliche Qualifikationen und Fähigkeiten: Für berufliche Qualifikationen und Fähigkeiten können max. 25 Punkte erzielt werden. Dabei bekommt man die volle Punktzahl für einen Doktorabschluss, 23 Punkte für einen Masterabschluss oder einen gleichwertigen Abschluss, 22 Punkte für zwei oder mehr Post-Sekundärabschlüsse im Rahmen eines Dreijahresprogramms, 21 Punkte für einen Post-Sekundärabschluss im Rahmen eines Dreijahresprogramms, 19 Punkte für Post-Sekundärabschluss im Rahmen eines zweijährigen Studienprogramms, 15 Punkte für einen Post-Sekundärabschluss im Rahmen eines Einjahresprogramms und schließlich fünf Punkte für einen Schulabschluss (Allgemeine Hochschulreife).

Ad 3: Berufserfahrungen: Hier können max. 15 Punkte erworben werden. Hierzu muss mindestens eine sechsjährige Berufserfahrung nachgewiesen werden. Dreizehn Punkte gibt es für eine Berufserfahrung von vier bis fünf Jahren, elf Punkte für zwei bis drei Jahre und fünf Punkte für ein Jahr.

Ad 4: Alter: Wenn man zwischen 18 und 35 Jahre alt ist, bekommt man zwölf Punkte. Wenn man älter als 35 Jahre ist, bekommt man pro Lebensjahr einen Punkt abgezogen, somit gibt es ab einem Alter von 47 Jahren null Punkte.

Ad 5: Arbeitsplatzangebot: Kann man ein Arbeitsplatzangebot eines kanadischen Unternehmens vorweisen, bekommt man zehn Punkte, unabhängig davon, ob man zum Zeitpunkt der Bewerbung bereits in Kanada wohnt oder nicht.

Ad 6: Erfahrungen und Qualifikationen des Lebens- oder Ehepartners: Hier kann man maximal weitere zehn Punkte sammeln. Hier werden für entsprechende Sprachkenntnisse, ein Studium in Kanada, ein Arbeitsplatzangebot in Kanada und Verwandtschaft in Kanada jeweils fünf Punkte vergeben und für einen Arbeitsplatz in Kanada sogar zehn Punkte (vgl. Tabelle 1).

Tabelle 1:

**Punktekriterien und -gewichtung für hochqualifizierte Arbeitskräfte im Rahmen des kanadischen Punktesystems**

<b>Punktevergabekriterien für hochqualifizierte Arbeitskräfte</b>	<b>Punktegewichtung</b>
<b>Englisch- oder Französischkenntnisse</b>	<b>Maximale Punktzahl: 28</b>
<b>Sprachfähigkeiten</b> CLB-Level 9 oder höher CLB-Level 8 CLB-Level 7	6 5 4
<b>Verständnisfähigkeiten</b> CLB-Level 9 oder höher CLB-Level 8 CLB-Level 7	6 5 4
<b>Schreibfähigkeiten</b> CLB-Level 9 oder höher CLB-Level 8 CLB-Level 7	6 5 4
<b>Lesefähigkeiten</b> CLB-Level 9 oder höher CLB-Level 8 CLB-Level 7	6 5 4
<b>Kenntnisse offizielle Zweitsprache</b> mind. CLB-Level 5 (in allen vier Fähigkeitsformen)	4
<b>Berufliche Qualifikationen und Fähigkeiten</b>	<b>Maximale Punktzahl: 25</b>
Doktorabschluss Masterabschluss oder gleichwertiger Abschluss zwei oder mehr Post-Sekundärabschlüsse (Dreijahresprogramm) Post-Sekundärabschluss (Dreijahresprogramm) Post-Sekundärabschluss (Zweijahresprogramm) Post-Sekundärabschluss (Einjahresprogramm) Hochschulreife	25 23 22 21 19 15 5
<b>Berufserfahrung</b>	<b>Maximale Punktzahl: 15</b>
1 Jahr 2 bis 3 Jahre 4 bis 5 Jahre 6 oder mehr Jahre	5 11 13 15
<b>Alter</b>	<b>Maximale Punktzahl: 12</b>
18 bis 35 Jahre pro Jahr älter, ein Punkt Abzug ab 47 Jahre	12 0
<b>Arbeitsangebot in Kanada</b>	<b>Maximale Punktzahl: 10</b>
arbeitet zum Zeitpunkt der Bewerbung bereits in Kanada arbeitet zum Zeitpunkt der Bewerbung nicht in Kanada	10 10
<b>Erfahrungen und Qualifikationen des Lebens- oder Ehepartners/ der Lebens- oder Ehepartnerin</b>	<b>Maximale Punktzahl: 10</b>
Sprachfähigkeiten Studium in Kanada Arbeit in Kanada Arbeitsangebot in Kanada Verwandte in Kanada	5 5 10 5 5
<b>Maximalpunktzahl:</b>	<b>100</b>
<b>Mindestpunktzahl:</b>	<b>67</b>

Quelle: Citizenship and Immigration Canada (CIC) 2015c; eigene Übersetzung.

### *Bedeutung der Arbeitsplatzzusage*

Wie bereits erwähnt, setzt das aktuelle kanadische Auswahlssystem für hochqualifizierte Fachkräfte, das „Federal Skilled Workers Programme“, einen deutlichen Schwerpunkt auf ein konkretes Arbeitsplatzangebot. Damit hat es aus den Fehlern der Vergangenheit gelernt und will einer erhöhten Arbeitslosigkeit unter hochqualifizierten Einwanderinnen und Einwanderern vorbeugen. Deswegen entfallen im Online-Bewerbungssystem „Entry Express“, dem ersten Punkteverfahren im zweistufigen Bewerbungsprozess, allein die Hälfte aller möglichen Punkte (600 von 1.200 Punkten) auf den Nachweis einer Arbeitsplatzzusage. Wenn man diese 600 Punkte erreicht, hat man in der Regel die Hürde des ersten Punktesystems bereits genommen und ist für das Auswahlverfahren des zweiten Punktesystems zugelassen. Hier kann man „nur“ zehn von insgesamt 100 möglichen Punkten für die Arbeitsplatzzusage erreichen, wobei man die Bewerbung im zweiten Punktesystem nur noch als pro forma Prozess ansehen kann, weil meistens die Bewerber\_innen, die das erste Punktesystem erfolgreich überstanden haben, auch tatsächlich zur Einwanderung zugelassen werden (Hinte et al. 2015: 16).

### *Regelungen für Mangelberufe und Engpässe in bestimmten Sektoren*

Im kanadischen Punktesystem gibt es jedoch keine sog. Mangelberufeliste „Skilled Occupation List“ (SOL) wie in Australien, die die von australischen Unternehmen nachgefragten Arbeitskräfte jährlich nach Priorität ordnet und im Punktesystem entsprechend berücksichtigt. Es gibt auch keine Extrapunkte für Bewerber\_innen, die in Mangelberufen tätig sind, weder im Punktesystem des Express-Entry, noch im 100-Punktesystem. Mangelberufe spiegeln sich aber indirekt im „Express Entry“ wider, weil es für ein Jobangebot von einem kanadischen Unternehmen die Hälfte aller möglichen Punkte gibt. Dabei ist davon auszugehen, dass es sich zumeist um Mangelberufe handelt, für die in Kanada keine einheimischen Arbeitskräfte gefunden werden konnten.

### *Bewerbungs- und Antragsverfahren*

Das Bewerbungsverfahren beginnt mit dem Onlinebewerbungssystem „Express-Entry“. Dieses Bewerbungssystem gilt nicht nur für Hochqualifizierte im Federal Skilled Worker Program, sondern auch für (qualifizierte) Bewerber\_innen im Rahmen des Federal Skilled Trades Program (FSTP), des Canadian Experience Class (CEC) sowie des Provincial Nominee Programs (PNP). Die folgenden Ausführungen beziehen sich aber nur auf das Federal Skilled Worker Program. Dabei müssen hochqualifizierte Migrant\_innen alle notwendigen Informationen in das Express-Entry-System eingeben, die sich auf die Auswahlkriterien des Punktesystems beziehen (s. o.). Die Kriterien können jedes Jahr neu zusammengestellt werden. Zurzeit gehören dazu u. a. die klassischen Humankapitalfaktoren wie Bildungsstand, allgemeine Berufserfahrungen, Sprachkenntnisse und Alter sowie Berufserfahrungen in Kanada (s. o.). Für diese Kriterien kann man insgesamt 600 Punkte erreichen. Die komplette andere Hälfte aller zu erreichenden Punkte, nämlich ebenfalls 600 Punkte, gibt es, wenn man ein konkretes Jobangebot in Kanada vorweisen kann. Wie bereits erwähnt, gibt es keine konkrete Mindestpunktzahl, sondern diese richtet sich nach der aktuellen Anzahl der Bewerber\_innen und der Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt (Interview mit Maia Welbourne, Citizenship and Immigration Canada, September 2015). Insgesamt werden maximal 1.200 Punkte vergeben.

Nach den Punkteergebnissen wird der Bewerber/die Bewerberin in einem Online-Pool im Rahmen des „Comprehensive Ranking System“ (CRS) eingestuft, das Teil des Auswahlprozesses im „Express-Entry-System“ ist. Diejenigen Bewerber\_innen, die ganz oben stehen, werden zuerst eingeladen, sich für das zweite Punktesystem zu bewerben (siehe oben, das sog. „100-Punktesystem“). Danach werden die Nachplatzierten eingeladen, die weniger Punkte erreicht haben. Letztendlich werden so viele Bewerber\_innen zugelassen, bis das vorgegebene Kontingent ausgeschöpft ist. Das beträgt zurzeit 51.000 Plätze. Da sich aber in den letzten Jahren immer mehr Arbeitskräfte beworben haben, als in der kanadischen Wirtschaft benötigt wurden, ist davon aus-

zugehen, dass auch in diesem Jahr bei weitem nicht alle Bewerber\_innen ausgewählt werden, die sich im „Express Entry“ beworben haben. Alle Bewerber\_innen bleiben maximal zwölf Monate im Online-Pool. Falls sie nach dieser Zeit immer noch nicht ausgewählt wurden, werden sie automatisch vom System gelöscht. Solange sie aber im System sind, können sie sich Hoffnungen auf eine Einladung machen, denn zum einen können sie ihre eigene Gesamtpunktzahl jederzeit aufwerten, indem sie z.B. zusätzliche Qualifikationen erwerben, und zum anderen können kanadische Unternehmen jederzeit auf den Bewerberpool zugreifen und sich eine geeignete Arbeitskraft unter den Bewerber\_innen herausuchen und ihnen ein entsprechendes Jobangebot unterbreiten. Das macht das ganze System relativ flexibel und anpassungsfähig.

Diejenigen Bewerber\_innen, die im „Express Entry“ ausgewählt wurden, müssen sich in der zweiten Bewerbungsstufe im „100-Punktesystem“ bewerben, das oben ausführlich dargestellt wurde. Wenn sie auch dieses Auswahlssystem überstehen, indem sie mindestens 67 Punkte sammeln, können sie sich für ein Arbeitsvisum mit einem unbefristeten Aufenthaltsstatus bewerben.

### 3.1.4 Politische Entscheidungsprozesse im Rahmen des Punktesystems

#### *Regionale und föderale Gesichtspunkte*

Der Rahmen der kanadischen Einwanderungspolitik wird nach wie vor im Wesentlichen von der Bundesregierung bestimmt. Dies gilt auch für die Hochqualifiziertenmigration. Dennoch haben die einzelnen Provinzen und Territorien eigene Instrumente, um Zuwanderung nach ihren eigenen Bedürfnissen zu steuern (Schmidtke 2014). Dafür wurde auch das nationale „Provincial Nominee Program“ (PNP) verabschiedet, das es den einzelnen Provinzen ermöglicht, ausländische Arbeitskräfte nach eigenen Kriterien zu rekrutieren. Im Jahr 2011 wurden in diesem Rahmen mehr als 38.000 Visa vergeben (inkl. Familienangehörigen der Hauptbewerber\_innen), also fast genauso viele wie durch das Federal Skilled Workers Program (Buchanan et al. 2013: 21). Zudem unterhält das bundesweite Migrationsbüro

„Citizenship and Immigration Canada“ (CIC), neben seinem Hauptsitz in der Hauptstadt Ottawa, zahlreiche regionale Büros in den einzelnen Provinzen, die die regionalen Migrationsprogramme vor Ort umsetzen sollen (Birrell et al. 2006: 184).

Eine Sonderrolle spielt in diesem Zusammenhang die Provinz Quebec, die seit den Beschlüssen des Cullen-Couture Agreement von 1978 – ein Abkommen mit dem kanadischen Staat, das der Provinz Quebec eine gewisse Autonomie verschaffte – ihre Arbeitsmigrant\_innen nicht im Rahmen des bundesweiten PNP rekrutiert, sondern nach einem eigenen separaten Punktesystem. Dieses System vergibt auch Punkte für Kriterien wie Arbeitsplatzangebot, Berufserfahrungen und Qualifikationen, aber auch Extrapunkte für gute Französischkenntnisse, weil Französisch in der Provinz Quebec, im Gegensatz zum größten Teil Kanadas, die erste Amtssprache ist (Buchanan et al. 2013: 21). Damit haben die hochqualifizierten Migrant\_innen die Wahl, ob sie sich im Rahmen des Punktesystems von Quebec bewerben oder im Rahmen der nationalen Programme.

#### *Einbeziehung gesellschaftlich relevanter Gruppen*

Vertreter\_innen der regionalen Behörden wurden auch bei der Ausarbeitung des Punktesystems auf nationaler Ebene einbezogen. So konnten die einzelnen Provinzen und Territorien ihre Ideen und Ansichten in die Konzeption des PNP, aber auch in das Federal Skilled Workers Program einbringen (Interview mit Maia Welbourne, Citizenship and Immigration Canada, September 2015). Als das Express Entry System konzipiert wurde, wurden vor allem Arbeitgebergruppen eingeladen, um Möglichkeiten zu diskutieren, wie das Punktesystem stärker an die wirtschaftlichen Bedürfnisse und die Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt angepasst werden kann.

### 3.1.5 Effektivität und Wirkungen des Punktesystems

Wie bereits angesprochen, gab es viele Probleme bei der praktischen Anwendung durch das klassische Punktesystem in Kanada. Das größte Problem stellte dabei die ineffiziente Arbeitsmarktallokation dar, d.h. dass vor allem hochqualifizierte Arbeitsmigrant\_innen zwar vorwiegend

nach ihren Qualifikationen ausgewählt wurden, aber später nicht den Beruf ausüben konnten, für den sie eigentlich ausgebildet wurden. Stattdessen mussten sie notgedrungen häufig Jobs annehmen, die weit unter ihrem Qualifikationsniveau lagen. Den größten Anteil unter den Hochqualifizierten stellten dabei Mediziner\_innen und Ingenieur\_innen dar (34 bzw. 32 Prozent im Jahr 2005) (Hawthorne 2014: 5).

Nicht selten wurden Hochqualifizierte zudem arbeitslos und rutschen unter die Armutsgrenze. Im Jahr 2001 galt dies für über ein Drittel aller Einwanderinnen und Einwanderer in Kanada (Birrell et al. 2006: 192). Obwohl man diese Fehlallokationen an den verantwortlichen Stellen zur Kenntnis nahm, wurde lange Zeit nichts daran geändert:

*„Es war sehr schwer ein ökonomisches Einwanderungssystem zu entwickeln, das auf die aktuellen Arbeitsmarktbedürfnisse reagieren kann. Einige Bewerber\_innen verbrachten sechs bis sieben Jahre in der Warteschleife, bevor sie bearbeitet und zugelassen wurden. Also, das System reagierte nicht auf die Arbeitsmarktbedürfnisse, wie wir es gebraucht hätten“ (Interview mit Maia Welbourne, Citizenship and Immigration Canada, September 2015).*

Dies spiegelte sich auch in der Inflexibilität der kanadischen „Planwirtschaft“ (Kolb 2008) wider, die auch zu lange Bearbeitungszeiten verursachte:

*„Kanada hatte grundsätzlich immer mehr Nachfrage von Menschen, die nach Kanada kommen wollten, als wir Plätze in unserem Jahresplan für Einwanderinnen und Einwanderer zur Verfügung hatten. Also war es klar, dass wir einen Plan ausarbeiten und uns ziemlich strikt daran halten würden. Aber die Menschen beworben sich weiterhin, obwohl das Kontingent im Jahresplan bereits erreicht worden war und wir uns nicht mehr um die Bearbeitung ihrer Bewerbungen kümmern konnten. Dies führte mit der Zeit zu sehr großen Rückständen und sehr langen Bearbeitungszeiten. Und wie gesagt: Es gab ein Ungleichgewicht zwischen der Anzahl freier Plätze im Jahresplan und*

*der tatsächlichen Bewerberanzahl, die in dem jeweiligen Jahr nach Kanada kommen wollten“ (Interview mit Maia Welbourne, Citizenship and Immigration Canada, September 2015).*

Diese Probleme sollten durch die Einführung des Express-Entry-Systems zu Beginn des Jahres 2015 behoben werden. Als Vorbild galt dabei das australische Punktesystem, das wesentlich schnellere Bearbeitungszeiten und eine bessere Arbeitsmarktallokation vorweisen konnte (Interview mit Maia Welbourne, Citizenship and Immigration Canada, September 2015). Obwohl es noch zu früh ist, die Effektivität und Wirkungen des überarbeiteten Punktesystems im Rahmen des Express-Entry-Systems grundsätzlich zu bewerten, gibt es schon erste Zahlen, die auf eine Optimierung des Systems schließen lassen. So wurden im ersten Halbjahr 2015 hauptsächlich Bewerber\_innen ausgewählt, die bereits eine Arbeitsplatzzusage hatten. Allerdings liegen die Bewerberzahlen mit 4.809 im Federal Skilled Workers Program weit unter der Jahresvorgabe von 48.000 bis 51.000 Zuwanderungsplätzen (SVR 2015b).

### 3.1.6 Werbung im Ausland

Vor der Einführung des Express-Entry-Systems zu Beginn des Jahres 2015 gab es keine gezielte Werbung für das Punktesystem im Ausland, auch gerade aus dem Grund, dass es ohnehin schon zu viele Bewerbungen gab, die man nicht bearbeiten konnte und für die es nicht genügend Plätze im Punktesystem gab. Mit der Einführung des Express-Entry-Systems hat sich dies verändert, und es gibt Überlegungen, mehr Werbung für das neue System zu machen:

*„Mit dem Express Entry-System können wir jetzt tatsächlich in die Öffentlichkeit gehen und mehr Werbung machen, weil das Express Entry-System es uns ermöglicht, nur diejenigen einzuladen, die die besten Erfolgchancen haben. So wie das System jetzt aufgebaut ist, wird es zu keinen Bearbeitungsrückständen kommen, weil nur diejenigen sich bewerben dürfen, die von uns zur Bewerbung eingeladen wurden. Dies ist eine grundsätzliche*

*Verbesserung für uns“ (Interview mit Maia Welbourne, Citizenship and Immigration Canada, September 2015).*

Vereinzelt wird auch schon bereits Werbung für das neue Punktesystem auf der Webseite des Express-Entry-Systems gemacht. Es wird versucht, Kanada als lebenswertes Land insgesamt im Ausland zu vermarkten. Dabei wird Kanada in kanadischen Botschaften, Konsulaten sowie Auslandsinstituten und -stiftungen vor allem als ein weltoffenes Land mit hohem Lebensstandard und einer großen Willkommenskultur dargestellt.

### 3.1.7 Übergangsregelungen für verschiedene Statusgruppen

Hochqualifizierte Einwanderer und Einwanderinnen, die einmal über das Punktesystem zugelassen wurden, haben sofort einen unbeschränkten Aufenthaltsstatus in Kanada und können sich nach nur vier Jahren für die kanadische Staatsbürgerschaft bewerben (siehe Punkt 3.1.10). Daneben gibt es auch für andere Einwanderungsgruppen die Möglichkeit, in einen anderen Einwanderungsstatus zu wechseln. So können sich z.B. ausländische Absolvent\_innen nach ihrem Studienabschluss auf einen Arbeitsplatz in Kanada bewerben und somit nach einer erfolgreichen Bewerbung von ihrem befristeten Studierendenstatus in einen unbefristeten Aufenthaltsstatus im Rahmen eines Arbeitsvisums wechseln. Auch Geringqualifizierte, die ein temporäres Aufenthaltsvisum im Rahmen des „Temporary Foreign Worker Program“ bekommen haben und sich bereits in Kanada aufhalten, können sich auch für einen permanenten Aufenthaltsstatus bewerben, wenn sie sich z.B. entsprechend weitergebildet haben und infolgedessen eventuell sogar in einem Fachkräftestatus neu eingestuft werden können. Flüchtlinge, die von Beginn an automatisch einen unbefristeten Aufenthaltsstatus und auch Zugang zu allen Sozialleistungen des Staates haben, können sich grundsätzlich ebenfalls über

das Punktesystem für ein Arbeitsvisum bewerben, wenn sie die nötigen Qualifikationen dafür mitbringen.

### 3.1.8 Regelungen der Einreise und des Aufenthalts von Selbstständigen

Die Einwanderung von Selbstständigen wird demgegenüber nicht durch das Punktesystem reguliert, sondern durch separate Visavergabe im sog. „Business Immigration Programme“ sowie im neu eingeführten „Start-up Visa Programme“. Als Voraussetzungen gelten ein Mindestgrundkapital des Unternehmens, der jährlich neu festgelegt wird, sowie gute Englisch- oder Französischkenntnisse und ein Jahr Hochschulstudium (Government of Canada 2015b). Der Aufenthaltsstatus ist unbefristet. Darüber hinaus bieten die einzelnen kanadischen Provinzen eigene Einwanderungsprogramme für Selbstständige an (Buchanan et al. 2013: 19)

### 3.1.9 Integrationsangebote für Zuwanderer und Zuwanderinnen nach dem Punktesystem

Der kanadische Staat bietet zahlreiche Integrationsmaßnahmen für die im Punktesystem ausgewählten Einwanderer und Einwanderinnen an. Dabei werden z.B. kostenlose Sprachkurse, Fortbildungsveranstaltungen und eine Unterstützung bei der Wohnungs- und gegebenenfalls Arbeitssuche angeboten. Um die Maßnahmen gezielt anbieten zu können, hat die kanadische Regierung eine sog. „benefits homepage“ eingerichtet, auf der sich die Einwanderer und Einwanderinnen informieren können (Buchanan et al. 2013: 30). Auch die kanadischen Provinzen und Territorien<sup>1</sup> bieten eigene Integrationsprogramme an. Dazu gehört auch eine sog. „Health Card“, die kostenlos von den einzelnen Regionalregierungen angeboten wird und alle Gesundheitsleistungen abdeckt. Neuankömmlinge können sich dafür direkt in den jeweiligen Provinzen und Territorien bewerben (CIC 2015a). Zudem bietet der kanadi-

<sup>1</sup> Kanada ist ein in zehn Provinzen und drei Territorien gegliederter Bundesstaat.

sche Staat auch sog. „overseas programs“ an, die u.a. Sprach- und Kulturprogramme umfassen, mit denen potenzielle Einwanderer und Einwanderinnen auf ihr Leben in Kanada vorbereitet werden sollen (Interview mit Maia Welbourne, Citizenship and Immigration Canada, September 2015).

#### *Berücksichtigung der Genderperspektive*

Bisher wurden noch keine gesonderten Instrumente innerhalb des Punktesystems eingeführt, die sich auf die Verbesserung der Arbeitssituation von Frauen konzentrieren. Dennoch hat das gegenwärtige kanadische Punktesystem den Vorteil, dass es flexibel genug ist, jederzeit auch eine Genderperspektive in die Punktevergabe des Express Entry Systems einzuführen:

*„Das ist etwas, worauf wir achten. Wir schauen auf die Statistiken, wie viele Frauen und Männer nach Kanada kommen, auch wie viele davon Erstbewerber\_innen und begleitende Familienmitglieder sind. Aber bisher war es noch nicht notwendig, irgendwelche Gendermaßnahmen zu ergreifen. Jedoch ist das Express Entry-System so konzipiert, dass man jederzeit eine Punktevergabe einführen könnte, um Genderungleichgewichte im System zu korrigieren“ (Interview mit Maia Welbourne, Citizenship and Immigration Canada, September 2015).*

Gegenwärtig machen Frauen zwar ungefähr 50 Prozent der gesamten ökonomischen Einwanderung Kanadas aus, jedoch gibt es einen deutlichen Überschuss von Männern als Hauptantragsteller. Demzufolge wandern viele Frauen als Ehepartnerin mit nach Kanada im Rahmen des Punktesystems ein (Interview mit Maia Welbourne, Citizenship and Immigration Canada, September 2015).

#### *3.1.10 Aufenthaltsstatus der Einwanderer und Einwanderinnen*

##### *Bedingungen für Einbürgerung*

Wie bereits erwähnt, bekommen Bewerber\_innen, die durch das Punktesystem zur Einwanderung nach Kanada zugelassen wurden, automatisch eine unbefristete Aufenthaltsgenehmigung.

Zudem wird ihnen ziemlich schnell eine rasche Einbürgerung in Kanada möglich gemacht. Wie bereits gesagt, können sie unter bestimmten Bedingungen bereits nach vier Jahren eingebürgert werden. Zu den Voraussetzungen gehören u. a. ein gutes Wissen über die kanadische Kultur (das wird im sog. „Canadian Citizenship Test“ geprüft), gute Englisch- oder Französischkenntnisse und die physische Anwesenheit in Kanada über die meiste Zeit während der vier Jahre als „permanent resident“ (Government of Canada 2014).

#### *Einreiseregungen für Familienangehörige und deren rechtliche Absicherung*

Die Ehe- oder Lebenspartner\_innen und Kinder bis zu 18 Jahren dürfen mit dem Hauptantragsteller/der Hauptantragstellerin im Punktesystem nach Kanada einwandern. Obwohl sie keine direkten Bewerber\_innen im Rahmen des Punktesystems sind und auch nicht in erster Linie aus persönlichen ökonomischen Gründen nach Kanada einwandern, werden sie trotzdem als ökonomische Einwanderer und Einwanderinnen vom kanadischen System erfasst. Dabei bekommen sie, genauso wie die Hauptantragsteller\_innen, eine unbefristete Aufenthaltsgenehmigung und besitzen die gleichen Rechte wie kanadische Staatsbürger\_innen, mit Ausnahme des Rechts, an Wahlen teilzunehmen. Dazu gehören auch der freie Zugang zum Arbeitsmarkt und das Recht auf Schul- und Universitätsbildung für die Kinder (Interview mit Maia Welbourne, Citizenship and Immigration Canada, September 2015). Sozialversichert sind die Familienangehörigen zunächst über den/die Hauptantragsteller\_in, bis sie eine eigene sozialversicherungspflichtige Beschäftigung gefunden haben (Buchanan et al. 2013: 29).

## 3.2 Australien

### *3.2.1 Kurzer historischer Überblick der Einwanderungspolitik*

Die ersten europäischen Einwanderer und Einwanderinnen waren britische Häftlinge, die zum Ende des 18. Jahrhunderts nach Australien gebracht wurden, um die überfüllten Gefängnisse

in England zu entlasten (Buchanan et al. 2013). Im 19. Jahrhundert folgten mehr und mehr „freie“ Einwanderer und Einwanderinnen aus Europa sowie aus asiatischen Ländern, die in Australien eine Chance sahen, sich ein neues Leben und eine wirtschaftliche Existenz aufzubauen. Um die zunehmende Einwanderung zu regulieren, führte der australische Staat, der 1901 im Rahmen des britischen Commonwealths gegründet wurde, zunächst eine Einwanderungspolitik ein, die weiße Einwanderer und Einwanderinnen aus Großbritannien bevorzugte und nicht-europäische Einwanderer und Einwanderinnen, vor allem aus China, exkludierte. Diese diskriminierende Einwanderungspolitik hielt bis in die Zeit nach dem Zweiten Weltkrieg an und wurde auch von fast allen politischen Parteien Australiens unterstützt (vgl. Phillips/Klapdor 2010).

Erst mit der Einrichtung einer nationalen Einwanderungsbehörde – dem Department of Immigration (heute Department of Immigration and Citizenship, DIAC) – und dem Erlass des Migration Acts von 1958 (der heute noch gültig ist) öffnete sich Australien auch für Einwanderer und Einwanderinnen aus nicht-britischen Ländern. Hintergrund hierfür war die Erkenntnis, dass der australische Staat wachsen müsse, um sich gegenüber den bevölkerungsreicheren asiatischen Ländern behaupten zu können (sog. „populate or perish policy“) und als Wirtschaftsnation international konkurrenzfähiger zu werden (Buchanan et al. 2013). Die sog. White Australia Policy wurde endgültig in den 1970er Jahren abgeschafft, ein neuer Multikulturalismus propagiert und die Arbeitsmigrations- und Flüchtlingspolitik ausgeweitet (Murray 2011: 21). So kamen während der 1970er und 1980er Jahre mehr als 120.000 Flüchtlinge aus südasiatischen Staaten nach Australien, viele von ihnen aus Vietnam, um nach dem Vietnamkrieg dem kommunistischen Regime zu entkommen. Zudem führten auch Krisen und Kriege in anderen Weltregionen weitere Migrant\_innen nach Australien, etwa aus Südamerika, wo viele Menschen vor den Diktaturen flüchteten. Ende des 20. Jahrhunderts wurde die Einwanderungspolitik weiter reformiert und erweitert, und neben der Arbeits- und Flüchtlingsmigration erlangte die Familienzusam-

menführung mehr und mehr an Bedeutung (Phillips 2006).

Gegenwärtig basiert die australische Einwanderungspolitik auf zwei zentralen Immigrationsprogrammen: 1. dem Migrationsprogramm, das die Arbeits-, Studierenden- und Familienmigration per Visavergabe koordiniert und 2. dem humanitären Programm, das die Flüchtlingspolitik nach festgelegten Höchstgrenzen (Quoten) reguliert. Im Jahr 2011/12 kamen ca. 185.000 Einwanderer und Einwanderinnen im Rahmen des Migrationsprogramms nach Australien, davon über 125.000 Arbeitsmigrant\_innen und fast 60.000 Familienangehörige. Im Rahmen des humanitären Programms rd. 14.000 Menschen (Kaulisch 2012: 6). Die meisten Einwanderer und Einwanderinnen kommen gegenwärtig aus Indien, gefolgt von China, Großbritannien, Philippinen und Pakistan (Buchanan et al. 2013).

### 3.2.2 Kurzer Überblick über die unterschiedlichen rechtlichen Regelungen der Steuerung der ökonomischen Zuwanderung

Die ökonomische Zuwanderung wird im Rahmen des genannten Migrationsprogramms koordiniert. Dafür gibt es folgende vier Subprogramme: (1) „General Skilled Migrant Program“ für hochqualifizierte und qualifizierte Migranten; (2) „Employer Sponsored Program“ für Arbeitskräfte mit Arbeitsplatzzusage; (3) „Seasonal Workers Program“ für geringqualifizierte Arbeitskräfte und (4) „Business Skills Program“.

Dabei wird der Zuzug ausländischer Arbeitskräfte sowohl arbeitsplatzabhängig (arbeitgeber- bzw. nachfrageorientiert) als auch arbeitsplatzunabhängig (angebotsorientiert) geregelt. Dabei wird in einem ersten Schritt festgelegt, wie hoch der Bedarf an ausländischen Arbeitskräften im kommenden Jahr voraussichtlich sein wird. Diese Summe wird Quote genannt (englisch quota) und bildet die Höchstgrenze, wie viele Einwanderer und Einwanderinnen in dem betreffenden Jahr höchstens nach Australien zu Arbeitszwecken einwandern dürfen. Diese Zahl wird durch die „Australian Workforce and Productivity

Agency“, einer Behörde in Canberra, anhand einer detaillierten Arbeitsmarktanalyse ermittelt. In einem zweiten Schritt wird die bestimmte Arbeitskräftezahl dann auf arbeitsplatzabhängige (wo also ein Arbeitsvertrag bzw. die Zusage hierfür notwendig ist) und arbeitsplatzunabhängige Einwanderung verteilt (Kaulisch 2012: 4). Dabei werden auch sog. Mangelberufe berücksichtigt, die zuvor von der Australian Workforce and Productivity Agency und Vertreter\_innen der sechs Bundesstaaten, der drei Territorien sowie den Sozialpartnern definiert und in einer Liste von Mangelberufen zusammengestellt wurden (sog. Skilled Occupation List). Diese Liste wird jedes Frühjahr vom Immigrationsministerium veröffentlicht.

Dabei werden für die arbeitsplatzabhängigen Einwanderungsplätze, also für ausländische Bewerber\_innen, die schon einen Arbeitsvertrag bzw. ein Arbeitsplatzangebot haben, kurz- oder langfristige Visa vergeben (zunächst für fünf Jahre befristet). Diese Arbeitsvisa werden dabei im Rahmen des sog. „Employer Sponsored“-Programms vergeben und koordiniert. Daneben werden auch Arbeitsprogramme durchgeführt, um kurzfristige oder saisonale Arbeitskräfteengpässe zu überbrücken. Dazu gehört z. B. das „Seasonal Worker Program“ (SWP), das es Arbeiter\_innen aus pazifischen Nachbarländern erlaubt, saisonal in der australischen Landwirtschaft auszuhelfen. Das SWP läuft noch bis zum Jahr 2016, kann aber bei Bedarf erneut verlängert werden. Bei dem „Employer Sponsored Program“ müssen entweder private Unternehmen oder staatliche Einrichtungen als sog. „Sponsoren“ auftreten, indem sie durch eine schriftliche Empfehlung und der Zahlung einer Unterstützungsgebühr an den australischen Staat den Bewerber/die Bewerberin einstellen werden und im Bewerbungsprozess unterstützen. Im Rahmen des „Business Skills Program“ werden Visa, die zunächst auf vier Jahre begrenzt sind, an Unternehmer\_innen nach bestimmten Kriterien vergeben.

Demgegenüber wird die arbeitsplatzunabhängige Einwanderung – also von Arbeitsmigrant\_innen, die noch keinen festen Arbeitsplatz in Australien gefunden haben – durch ein Punkte-

system geregelt. Dieses Punktesystem wurde bereits 1979 eingeführt und war damals erst das zweite seiner Art nach dem kanadischen Modell. Es hieß zunächst „Numerical Multifactor Assessment System (NUMAS)“ und wurde dann ab 1982 auch offiziell als Punktesystem bezeichnet, der Fokus lag auf Migrant\_innen mit beruflichen Qualifikationen und auf Mangelberufen in der australischen Wirtschaft. Seitdem unterlag das Punktesystem regelmäßig Überprüfungen und Veränderungen. Im Folgenden sollen die wesentlichen Merkmale des australischen Punktesystems kurz erläutert werden.

### 3.2.3 Struktur des Punktesystems

#### *Kriterien und Gewichtung des Punktesystems*

Wie bereits gesagt, war die Struktur und Anwendung des Punktesystems in den letzten Jahren mehreren Reformen unterworfen, bei denen die Regulierung der Arbeitsmigration immer stärker an die Bedürfnisse der australischen Wirtschaft ausgerichtet wurde. Die umfangreichste Reform wurde im Jahr 2012 durchgeführt. Seitdem gibt es nur noch eine Kategorie der sog. allgemein qualifizierten Arbeitskräfte („general skilled migrants“), die durch das Punktesystem ausgewählt werden. Wie bereits beschrieben wurde, benötigen diese Bewerber\_innen noch keinen Arbeitsvertrag bei einem australischen Unternehmen. Bei den „allgemeinen Arbeitskräften“ ohne Arbeitsvertrag wird wiederum nach drei Gruppen unterschieden, für die es verschiedene Visa-Untergruppen gibt:

- (1) „skilled independent“ (qualifizierte unabhängige Arbeitsmigrant\_innen), die weder von einem Unternehmen, noch vom australischen Staat oder Familienmitgliedern gesponsert werden (eingesordnet in visa subclass 189);
- (2) „skilled nominated“ (qualifizierte nominierte Arbeitsmigrant\_innen), die von einem australischen state oder territory (australische Länder) nominiert wurden (eingesordnet in visa subclass 190) und
- (3) „skilled regional“ (qualifizierte regionale Arbeitsmigrant\_innen), die von einem australischen Bundesstaat oder Territorium nominiert wurden und von einem Familienmitglied gesponsert wer-

den<sup>2</sup> und nur in einer bestimmtem Region in Australien wohnen und arbeiten dürfen (eingeteilt in visa subclass 489) (Department of Immigration and Citizenship 2015).

Für diese drei Visagruppen können sich sowohl hochqualifizierte als auch geringqualifizierte Arbeitskräfte bewerben. Auch ausländische Studierende, die einen Studienabschluss an einer australischen Hochschule erworben und noch keinen Arbeitsplatz in Australien gefunden haben, sind berechtigt, sich nach dem Studium um ein Visum im Rahmen des Punktesystems zu bewerben. Hierfür haben sie bis zu 18 Monate Zeit. Zurzeit ist für das gesamte Punktesystem, wie auch in den Vorjahren, ein jährliches Kontingent von 44.000 Plätzen vorgesehen, das auch regelmäßig ausgeschöpft wurde. Somit werden gegenwärtig rund 40 Prozent aller Arbeitsmigrant\_innen in Australien durch das Punktesystem rekrutiert (Interview mit Leslyanne Hawthorne, Melbourne University, September 2015).

Die ausländischen Visaantragsteller\_innen werden nach bestimmten Kriterien und Gewichtungen im Rahmen des Punktesystems bewertet. Die wichtigsten sind:

- Alter;
- Englischkenntnisse;
- Berufserfahrungen;
- Bildungsstand und
- Studienabschlüsse in Australien.

In diesen Bereichen müssen die Bewerber\_innen zurzeit insgesamt mindestens 65 Punkte erreichen, um ein Arbeitsvisum zu erhalten. Dabei können max. 110 Punkte im „skilled independent“-Programm (visa subclass 189) bzw. 155 in den „skilled nominated“- und „skilled regional“-Programmen (visa subclasses 190 und 489) erreicht werden. (Die Mindestpunktzahl kann sich von Jahr zu Jahr ändern, wobei sie das letzte Mal im Jahr 2010 von 60 auf 65 angehoben wurde). Das Auswahlkriterium „Alter“ wird mit max. 30 erzielbaren Punkten am höchsten bewertet, wobei über 50-jährige Bewerber\_innen nicht berücksichtigt und von vorne herein aussortiert werden. Die Kriterien „Englischkenntnisse“, „Berufserfahrungen“ und „Bildungsstand“ werden mit jeweils max. 20 erreichbaren Punkten gleichrangig bewertet. Zudem kann man für die Kriterien regionale Sprach- und andere Kenntnisse und Erfahrungen sowie besondere Qualifikationen des Ehepartners noch jeweils fünf Punkte zusätzlich erzielen. Bewerber\_innen in den „skilled nominated“- und „skilled regional“-Programmen (Visa subclasses 190 und 489) erhalten jeweils noch fünf zusätzliche Punkte für die Nominierung und Förderung durch einen australischen Bundesstaat oder Territorium (visa 190) bzw. durch einen australischen Mitgliedsstaat oder Territorium und Familienmitglied für eine Arbeitsberechtigung in einer bestimmten Region in Australien (visa 489). Die folgende Tabelle fasst die einzelnen Kriterien und Gewichtungen des australischen Punktesystems noch einmal zusammen.

2 Dabei muss das in Australien lebende Familienmitglied nachweisen, dass es den/die ausgewählte Bewerber\_in finanziell unterstützt, inklusive Übernahme der Kosten für Sozialleistungen, so dass dem australischen Staat keine Zusatzkosten entstehen (australianmigration.com 2015).

Tabelle 2:

**Übersicht über Kriterien und Gewichtung des australischen Punktesystems**

<b>Punktevergabekriterien für hochqualifizierte Arbeitskräfte</b>	<b>Punktegewichtung</b>
<b>Alter</b>	<b>Maximale Punktzahl: 30</b>
18 bis 24 Jahre	25
25 bis 32 Jahre	30
33 bis 39 Jahre	25
40 bis 44 Jahre	15
45 bis 50 Jahre	0
<b>Englischkenntnisse</b>	<b>Maximale Punktzahl: 20</b>
ausreichend – IELTS 6/ OET B	0
gut – IELTS 7/OET B	10
sehr gut – IELTS 8/OET A	20
<b>Berufserfahrungen (in den letzten 10 Jahren)</b>	<b>Maximale Punktzahl: 20</b>
<b>qualifizierte Berufserfahrungen außerhalb Australiens:</b>	
3 bis 4 Jahre	5
5 bis 7 Jahre	10
8 bis 10 Jahre	15
<b>qualifizierte Berufserfahrungen in Australien:</b>	
1 bis 2 Jahre	5
3 bis 4 Jahre	10
5 bis 7 Jahre	15
8 bis 10 Jahre	20
<b>Bildungsstand</b>	<b>Maximale Punktzahl: 20</b>
Dokortitel von einer australischen Hochschule oder aus dem Ausland	20
Bachelor- oder Masterabschluss in Australien oder im Ausland	15
Diplom- oder Handelsqualifikation in Australien oder im Ausland (oder gleichwertige Qualifikation)	10
<b>Weitere Faktoren</b>	<b>Maximale Punktzahl: 20</b>
lokale Sprachkompetenzen	5
Erfahrungen in australischen Regionen mit geringer Bevölkerung	5
besondere Qualifikationen des Ehepartners	5
Berufserfahrung in Australien für mind. 1 Jahr in den letzten 4 Jahren	5
<b>Nominierung/Förderung (nur für Visa subclasses 190 und 489)</b>	<b>Maximale Punktzahl: 5</b>
Nominierung durch einen australischen Staat oder Territory (nur für Visa 190)	5
Nominierung durch einen australischen Staat oder Territory, oder Förderung durch ein Familienmitglied, um in einer bestimmten Region zu leben und zu arbeiten (nur für Visa 489)	5
<b>Maximalpunktzahl:</b>	<b>110 (bzw. 115)</b>
<b>Mindestpunktzahl:</b>	<b>67</b>

Quelle: Department of Immigration and Citizenship 2015; eigene Übersetzung.

Die Richtlinien und Kriterien des australischen Punktesystems werden jährlich überprüft und ggf. an die Anforderungen des Arbeitsmarktes angepasst. Hierbei ist ein Trend festzustellen, dass der Bedarf an hochqualifizierten Fachkräften in den letzten Jahren zugenommen hat.

#### *Bedeutung der Arbeitsplatzzusage*

Wie bereits erwähnt, spielt eine Arbeitsplatzzusage im australischen Punktesystem keine Rolle. Visa im Rahmen des Punktesystems werden ausschließlich an Arbeitsmigrant\_innen vergeben, die noch keinen Arbeitsplatz in Australien haben.

Ausländische Visabewerber\_innen, die bereits eine Arbeitsplatzzusage von einem Unternehmen in Australien haben, können direkt ein kurz- oder langfristiges Visa (Visa 457, das zunächst für fünf Jahre befristet ist) bei der australischen Botschaft bzw. dem Konsulat beantragen und fallen nicht in das Auswahlverfahren des Punktesystems.

#### *Regelungen für Mangelberufe und Engpässe in bestimmten Sektoren*

Arbeitsmigrant\_innen in Mangel- und Engpassberufen in bestimmten Sektoren wurden im Jahr 2012 im Rahmen der Punktesystemreform aufgrund ihrer Dringlichkeit und besonderen Bedeutung teilweise aus dem Punktesystem – und somit aus der Kategorie „General Skilled Migration“ – herausgelöst und auch in die Kategorien „Business Skills“ and „Employer Sponsored“ eingeordnet. Dennoch werden die Kriterien, Bedingungen und Gewichtungen für das Punktesystem jährlich überprüft und an die Bedürfnisse der australischen Wirtschaft angepasst. Dafür wurde auch eine sog. Mangelberufeliste („Skilled Occupation List“ (SOL)) aufgestellt, die die von australischen Unternehmen nachgefragten Arbeitskräfte jährlich nach Priorität ordnet. Gemäß dieser Liste werden die einzelnen Visaanträge bearbeitet, wobei zu meist arbeitgebernominierte Anträge, also von ausländischen Arbeitskräften mit einer Arbeitsplatzzusage in Australien in der Kategorie „Employer Sponsored“, bei der Visabearbeitung bevorzugt werden (Department of Immigration and Citizenship 2015).

#### *Regelungen für unterschiedliche Qualifikationsstufen*

Das australische Punktesystem bevorzugt hochqualifizierte Arbeitsmigrant\_innen, wobei seit 2010 ein besonderer Schwerpunkt im MINT-Bereich liegt (Department of Immigration and Citizenship 2010). Dabei werden gute Sprachkenntnisse, Berufserfahrung und ein hoher Bildungsstand mit höheren Punktezahlen honoriert (vgl. Tabelle 2). Ebenso haben auch ausländische Studienabsolvent\_innen im australischen Punkte-

system gute Chancen, die Studierenden verfügen in der Regel zwar nur über wenig Berufserfahrung, aber durch ihre hervorragenden Sprachkenntnisse und Kenntnisse der australischen Besonderheiten und Kultur sowie ihres hohen Bildungsstandes können sie ausreichend Punkte sammeln, um die Mindestpunktzahl zu erreichen. Ausländische Absolvent\_innen können in Australien ein 18-monatiges Überbrückungsvisum beantragen, das auch eine Arbeitserlaubnis beinhaltet, bevor sie sich häufig für das Punktesystem als Bewerbungsweg für einen dauerhaften Aufenthalt in Australien entscheiden (Kaulisch 2012: 7).

#### *Bewerbungs- und Antragsverfahren*

Im Juli 2012 wurde ein neues Bewerbungs- und Antragsverfahren für das Punktesystem eingeführt, das die Auswahl der hochqualifizierten Bewerber\_innen für Arbeitsmigrant\_innen ohne Arbeitsvertrag bzw. Unternehmenssponsor in Australien – also im Rahmen der Visa subclasses 189, 190 und 489 – erleichtern sollte. Auch für die Antragsteller\_innen selbst ist das Verfahren durch die Einrichtung des staatlichen Online-Bewerbungsprogramms „SkillSelect“<sup>3</sup> schneller, günstiger und einfacher gemacht worden. Dafür muss der/die Bewerber\_in ein Formular online ausfüllen, das sog. „Expression of Interest“ (EOI), in dem er/sie berufliche Interessen mitteilt und persönliche Fähigkeiten und Erfahrungen auflistet, die im Rahmen des Punktesystems maßgeblich sind. Danach vergleicht das Punktesystem die verschiedenen Ergebnisse der Bewerber\_innen und wählt diejenigen mit den meisten Punkten für die Visavergabe aus. Zudem können die Daten und Ergebnisse der einzelnen Bewerber\_innen auch von australischen Unternehmen und Vertreter\_innen einzelner Bundesstaaten und Territories eingesehen werden, die Arbeitskräfte suchen und danach Arbeitsvisa für ausgewählte Bewerber\_innen sponsern können (Department of Immigration and Border Protection 2015). Danach werden Bewerber\_innen, die ein Spon-

3 Vgl. webpage des Department of Immigration and Border Protection zum SkillSelect-Programm: <http://www.border.gov.au/Trav/Work/Skil>.

sorship bekommen, automatisch im elektronischen Auswahlssystem bevorzugt und bekommen schneller ein (befristetes oder unbefristetes) Arbeitsvisum ausgestellt (sog. „fast track process“) (Interview mit Leslyanne Hawthorne, Melbourne University, September 2015).

### 3.2.4 Politische Entscheidungsprozesse im Rahmen des Punktesystems

#### *Regionale und föderale Gesichtspunkte*

Die australische Bundesregierung arbeitet im Rahmen des Punktesystems eng mit den einzelnen Bundesstaaten und Territories zusammen, um ausländische Arbeitskräfte vor allem in die Regionen zu vermitteln, in denen ein großer Bedarf besteht. Dafür wird seit dem Jahr 2011 eine bestimmte Anzahl an Arbeitskräften im nationalen Migrationsprogramm bedürftigen Bundesstaaten zugewiesen, die eine große Liste an Mangelberufen aufweisen. Dies betrifft vor allem sehr ländliche und entlegene Kommunen (Kaulisch 2012). Auch im Rahmen des SkillSelect-Onlineprogramms gibt es eine enge Kooperation zwischen nationalen und regionalen Behörden, um suchende Regionalunternehmen und lokale Behörden schneller mit ausländischen Jobsuchenden in Kontakt zu bringen. Deswegen hat das zuständige Department of Immigration and Border Protection es so eingerichtet, dass sowohl die Arbeitsanbieter\_innen als auch die lokalen Nachfrager\_innen auf die Daten des Punktesystems zugreifen können (Department of Immigration and Border Protection 2015).

Zudem gibt es auch Bundesstaaten, die eigene regionale punktesystembasierte Programme unterhalten (das „Regional Sponsored Migration Scheme“ und das „State and Territory Nominated Independent Scheme“), um gezielt Arbeitskräfte aus dem Ausland für Unternehmen in ihrer Region zu rekrutieren. Diese Programme laufen parallel zu den nationalen Arbeitsvisaprogrammen und vergeben nur für die jeweilige Region gültige Arbeitsvisa, sog. „Skilled Independent Regional (Provisional) (SIR) Visa“.<sup>4</sup>

#### *Einbeziehung gesellschaftlich relevanter Gruppen*

Das neue Punktesystem wurde im Jahr 2012 unter Einbeziehung einiger gesellschaftlich relevanter Gruppen entwickelt. Dazu organisierte das Department of Immigration and Citizenship ein breites Diskussionsforum, indem es u.a. Vertreter\_innen der Wirtschaft, Bildungsinstitutionen, Vertretungen von internationalen Studierenden und der einzelnen Bundesstaaten sowie kommunaler Behörden und Einrichtungen einlud (Department of Immigration and Citizenship 2015). Alle zusammen diskutierten Maßnahmen zur effektiven Überarbeitung des Punktesystems und konnten ihre Ideen einbringen. So gingen z.B. die Erleichterungen der Übergangsregelungen vom Studierendenstatus zum Arbeitsstatus auf die Forderungen der Wirtschaft und der ausländischen Studierendenvertretungen zurück (Interview mit Leslyanne Hawthorne, Melbourne University, September 2015).

Auch bei der jährlichen Erstellung der Liste mit Mangelberufen („Skilled Occupation List“) arbeiten die nationalen Behörden mit regionalen Vertretern und Sozialpartnern (Wohlfahrtsverbände, Gewerkschaften, Arbeitgeberverbände etc.) eng zusammen, um aktuelle lokale und gesellschaftliche Bedürfnisse zu berücksichtigen (Kaulisch 2012: 4). Zudem wird auch regelmäßig eine Beratungsgruppe mit dem Titel „Productivity Commission for the Skilled Migration Program“ einberufen, um das Punktesystem von externen Expert\_innen aus Wissenschaft und Wirtschaft evaluieren zu lassen:

*„Wenn man eine Kommissionsüberprüfung macht, kann man einen weitreichenden Einfluss auf die Politik ausüben. Im Jahr 1999 habe ich mit einem Kollegen eine empirische Politikbewertung durchgeführt, die zur öffentlichen Diskussion beitragen sollte. Zudem war ich Mitglied eines Expertenpanels, das die australische Einwanderungspolitik über 20 Jahre evaluierte. Dabei wurden unsere Forschungsergebnisse 45-mal im Parlament diskutiert und haben auch zur Einwanderungspolitik beigetragen“ (Interview mit Leslyanne Hawthorne, Melbourne University, September 2015).*

4 Vgl. webpage des Department of Immigration and Border Protection zu regionalen Initiativen: <http://www.border.gov.au/Trav/Work/Regi>.

### 3.2.5 Effektivität und Wirkungen des Punktesystems

Die Effektivität und Wirkungen des australischen Punktesystems werden jährlich durch ein wissenschaftliches Berater\_innenteam evaluiert. Daraufhin wird das Punktesystem kontinuierlich überarbeitet und eventuelle Mängel möglichst behoben. So wurde beispielsweise im Jahr 2006, als 51 Prozent der Arbeitsvisa durch das Punktesystem vergeben wurden (Murray 2011: 19), bemängelt, dass das Punktesystem zu unflexibel sei. So wurden ab dem Jahr 2000 vermehrt Visa im Rahmen des Punktesystems an IT-Spezialisten vergeben, die in den Jahren 1999/2000 auch verstärkt durch die australische Wirtschaft nachgefragt wurden. Doch ebte die Nachfrage in den Folgejahren recht deutlich ab, so dass sich in den darauffolgenden Jahren ein enormer Überschuss auf dem Arbeitsmarkt entwickelt hat und viele IT-Kräfte arbeitslos wurden (zwischen den Jahren 2001 und 2004 wurde ein Anstieg von über 30 Prozent gemessen) (vgl. Murray 2011: 22). Solchen Schieflagen auf dem Arbeitsmarkt wird allerdings seit der Reform im Jahr 2012 vorgebeugt, indem jedes Jahr eine neue Mangelberufsliste ausgearbeitet wird.

Im Zeitraum von 2008 bis 2014 entfielen die meisten der rund 340.000 Bewerbungen für das General Skilled Migration Program auf IT-Fachkräfte (ca. 39.000 Bewerbungen, wobei über 40 Prozent aus Indien kamen, zwölf Prozent aus China und ca. fünf Prozent aus Großbritannien und Sri Lanka), gefolgt von Ingenieurberufen (über 27.000, ebenfalls v.a. aus Indien und China), Mediziner\_innen (5.500 mit 20 Prozent aus Großbritannien, 17 Prozent aus Malaysia und 16 Prozent aus Indien) und Wissenschaftsberufen (4.000 mit 20 Prozent aus Indien, neun Prozent aus Malaysia und acht Prozent aus China) (Hawthorne 2014: 10).

Um das Punktesystem zusätzlich effizienter zu gestalten, wurden zudem die Bearbeitungszeiten der Bewerbungen über die letzten Jahre schrittweise verkürzt:

*„Es gibt immer Probleme mit der Bürokratie. Die Hauptbeschwerden sind Zeitverzögerungen in der Bearbeitung von Anträgen. Australien ist im in-*

*ternationalen Vergleich aber sehr schnell in der Auswahl von gut ausgebildeten Migrant\_innen und hat eine hohe Effizienz aufgebaut. Zum Beispiel hatte Kanada im Jahr 2010 eine Verzögerungszeit bis zu zehn Jahren zwischen Bewerbung und Auswahl eines Bewerbers/einer Bewerberin. Demnach sind Bewerber\_innen buchstäblich in der Warteschleife gestorben. Deswegen hat die australische Regierung eine Menge Anstrengungen unternommen, um den Auswahlprozess zu beschleunigen. Zur gleichen Zeit betrug die Auswahlzeit in Australien bereits nur ein paar Monate, und im Extremfall dauert der Auswahlprozess sogar nur drei bis vier Wochen. So waren wir häufig ziemlich schnell. Aber es variiert, und es hängt auch von der Anzahl der Bewerber\_innen ab. Gegenwärtig bewerben sich ungefähr 50 Prozent der hochqualifizierten Migrant\_innen, aber auch temporäre Arbeitsmigrant\_innen und ehemalige internationale Studierende“ (Interview mit Lesleyanne Hawthorne, Melbourne University, September 2015).*

Dazu hat auch die Einführung des Online-Bewerbungsportals „SkillSelect“ zur Beschleunigung der Verfahren beigetragen, in das der/die jeweilige Bewerber\_in alle für das Punktesystem relevanten Informationen eingeben kann und die, wie wir es oben bereits dargestellt haben, sowohl von australischen Behörden als auch von australischen Unternehmen jederzeit eingesehen werden können:

*„Die Onlineprozesse und die Überprüfung müssen schnell geschehen. Kurz gesagt, das australische Onlinebewerbungssystem stellt nun sicher, dass Bewerber\_innen alle relevanten Informationen bereitstellen, also zu ihren Qualifikationen, Bestätigungen zum Lebensunterhalt, unabhängige Einschätzungen ihrer Englischkenntnisse und ob sie bereits ein Jobangebot haben. Viele Informationen werden jetzt von dem Bewerber oder der Bewerberin vor dem Bewerbungsprozess gesammelt und online gestellt. [...] Der zweite Punkt dabei ist, dass über das „Skills Select“-Onlinesystem auch Arbeitgeber Zugang haben, sowie auch die Bundesstaaten und Regionen. Somit können sie viele Informationen zu den Bewerber\_innen online einsehen. So können sie*

zum Beispiel für Queensland suchen, was ein sehr unterbevölkerter Bundesstaat ist. Und vielleicht finden sie jemanden, der temporär oder permanent in der Region arbeiten möchte und dazu noch genügend Qualifikationen mitbringt. Diese Person könnte im System nach oben gehoben werden, entweder durch den Arbeitgeber oder durch die Regierung der jeweiligen Region. Und durch dieses Beschleunigungsverfahren könnte den jeweiligen Bewerber\_innen ein permanentes oder temporäres Visum angeboten werden. Diese Dinge machen das System definitiv effizienter“ (Interview mit Leslyanne Hawthorne, Melbourne University, September 2015).

Dabei zeigt sich die Verbesserung des Auswahlsystems auch darin, dass in den letzten Jahren mehr als 80 Prozent der Bewerber\_innen innerhalb von sechs Monaten einen Arbeitsplatz in Australien gefunden haben. Zudem wurden in den letzten Jahren die Sprachanforderungen erhöht, die Qualifikationen und Berufserfahrungen strenger überprüft und das „Sponsorship“ durch australische Unternehmen und Bundesstaaten bzw. Territorien finanziell aufgestockt, um die Arbeitsmarktfähigkeit der Bewerber\_innen zu verbessern. Seitdem gibt es eine deutlich höhere Erwerbstätigkeit unter Arbeitsmigrant\_innen als unter Einheimischen (96 zu 67 Prozent). Dabei herrscht Vollbeschäftigung unter den „Employer Sponsored“-Migrant\_innen (über 99 Prozent Beschäftigung) mit einem Durchschnittsverdienst von 75.000 australischen Dollars jährlich (Buchanan et al. 2013: 11).

### 3.2.6 Werbung im Ausland

Das Department of Immigration and Citizenship (DIAC)<sup>5</sup> wirbt zudem aktiv für die Teilnahme am nationalen Migrationsprogramm im Ausland. Rund 1.000 der über 8.000 Beschäftigten des DIAC sind in ca. 70 Ländern damit beauftragt, für den Arbeitsstandort Australien zu werben und Fachkräfte zu rekrutieren. So organisiert das DIAC z.B. regelmäßige sog. „Skills Australia Needs“-

Expos (also eine Art Messe oder Ausstellung) in verschiedenen Zielländern, auf denen sich australische Unternehmen und Verwaltungseinrichtungen präsentieren und um Fachkräfte werben können. Einige Unternehmen bieten dabei sogar direkt ein „Sponsorship“ für in Frage kommende Fachkräfte an (Interview mit Leslyanne Hawthorne, Melbourne University, September 2015). Zuletzt fanden diese Messen in Houston, London, Athen und auch in Berlin statt (Kaulisch 2012).

Darüber hinaus werben australische Unternehmen in internationalen Fachzeitschriften und Journalen um internationale Fachkräfte. So schalten z.B. australische Krankenhäuser und Universitäten im Medical Journal Anzeigen für Nachwuchskräfte (Interview mit Leslyanne Hawthorne, Melbourne University, September 2015).

### 3.2.7 Übergangsregelungen für verschiedene Statusgruppen

Im australischen Einwanderungssystem gibt es zudem grundsätzlich die Möglichkeit für verschiedene Einwanderungsgruppen, sich aus einem „temporary residence status“ heraus für einen „permanent residence status“ zu bewerben, auch im Rahmen des Punktesystems. Demnach können sich z.B. ausländische Absolvent\_innen von australischen Hochschulen innerhalb von 18 Monaten nach ihrem Studienabschluss für einen Beruf in Australien bewerben und nach einer erfolgreichen Bewerbung auch von ihrem befristeten Studierendenstatus in einen unbefristeten Aufenthaltsstatus wechseln. Es besteht aber auch die Möglichkeit, sich für ein weiterhin befristetes Arbeitsvisum zu bewerben. Ausländische Absolvent\_innen haben in diesem Bewerbungsprozess sehr gute Erfolgsaussichten und werden gerne von australischen Unternehmen eingestellt, weil sie in der Regel bereits hervorragende Englischkenntnisse vorweisen können, gut ausgebildet sind und die australische Kultur kennen gelernt haben (Interview mit Leslyanne Hawthorne, Melbourne University, September 2015).

5 Siehe DIAC-Webpage: [www.immi.gov.au](http://www.immi.gov.au).

Flüchtlinge, die in der Regel von Beginn an automatisch einen unbefristeten Aufenthaltsstatus und auch Zugang zu allen Sozialleistungen des Staates haben, können sich ebenfalls über das Punktesystem um einen Beruf bewerben (Interview mit Lesleyanne Hawthorne, Melbourne University, September 2015). Die sog. „Boat people“, die mit dem Boot in Australien landen, sind jedoch vom Punktesystem ausgeschlossen (Interview mit Lesleyanne Hawthorne, Melbourne University, September 2015).

### 3.2.6 Regelungen der Einreise und des Aufenthalts von Selbstständigen

Die Einwanderung von Selbstständigen wird nicht im Rahmen des Punktesystems im „General Skilled Migration“-Programm reguliert, sondern im „Business Skills“-Programm. Hier gelten für die Visavergabe andere Kriterien, wie z.B. ein Mindestgrundkapital. Das Visum ist zunächst für vier Jahre gültig, kann aber verlängert werden. Insgesamt machen Selbstständige aber nur einen geringen Teil aller Visabewerber\_innen aus. So waren es im Jahr 2014/15 nur 7.260 Bewerber\_innen. Zum Vergleich: In der „skilled independent group“ gab es im selben Zeitraum rund 44.000 Bewerber\_innen. Die meisten selbstständigen Bewerber\_innen sind reiche, zumeist schon ältere Unternehmer\_innen aus China (Interview mit Lesleyanne Hawthorne, Melbourne University, September 2015).

### 3.2.9 Integrationsangebote für Zuwanderer und Zuwanderinnen nach dem Punktesystem

Hochqualifizierte Arbeitsmigrant\_innen, die durch das Punktesystem ausgewählt wurden, können darüber hinaus nicht an den allgemeinen, kostenfreien Integrationsprogrammen des australischen Staates teilnehmen, es sei denn, sie zahlen eine Extra-Gebühr dafür. Die Regelintegrationsangebote sind ausschließlich für Flüchtlinge oder migrierte Familienangehörige bestimmt. Dennoch gibt es eine Reihe von Integrationsprogrammen, die speziell für Migrant\_innen im Punktesystem angeboten werden, dazu gehören zum

Beispiel Sprachprogramme wie das „English for Employment“-Programm oder sog. „Employment support“-Programme. Zudem gibt es spezielle Fortbildungsprogramme, wie einjährige Universitätskurse, Überbrückungskurse z.B. in Buchführung oder Management, Computer- oder Programmierkurse etc. Diese Kurse sind ebenfalls kostenlos, solange die Arbeitsmigrant\_innen nachweisen können, dass die Kurse ihre Arbeitsmarkt- und Vermittlungsfähigkeit verbessern. Die Kurse werden in der Regel gut angenommen: „I think that is a really good system, and I have not seen any migrant to complain about that system. They think it is fair. They have access to the programs, it enhances their employability, and they are free“ (Interview mit Lesleyanne Hawthorne, Melbourne University, September 2015).

#### *Berücksichtigung der Genderperspektive*

Grundsätzlich gibt es keine spezielle Berücksichtigung von Frauen im Auswahlprozess des australischen Punktesystems, wie z.B. eine Quotenregelung für Frauen. Jedoch ist auffällig, dass der Anteil von Bewerberinnen im Punktesystem in den letzten Jahren gestiegen ist und in einigen Berufen sind sie sogar mit den Bewerbern gleichgezogen:

*„Insgesamt ist das ganze Migrationssystem nicht mehr so männerdominiert wie es noch vor ein paar Jahrzehnten war. Wenn man in irgendeinen speziellen Bereich schaut [...], der traditionell männerdominiert war, wie Medizin zum Beispiel, so sind da jetzt 50 Prozent Männer und 50 Prozent Frauen. Heutzutage gibt es einen wachsenden Frauenanteil, der sich überwiegend in der Kategorie der Qualifizierten bewirbt, sowohl für temporäre als auch für permanente Positionen. [...] Der Anteil [von Frauen] ist sehr stark angewachsen, und [Frauen] dominieren natürlich in Bereichen wie Krankenpflege und Bildung [...]. In anderen Bereichen wiederum sind Männer immer noch in der Mehrzahl. Aber das verändert sich auch. Insgesamt gibt es viele Möglichkeiten für weibliche Einwanderer“ (Interview mit Lesleyanne Hawthorne, Melbourne University, September 2015).*

### 3.2.10 Aufenthaltsstatus

Bis in die 1990er Jahre wurden Arbeitsvisa im Rahmen des Punktesystems grundsätzlich für bis zu vier Jahren vergeben. Nach den neuen Kriterien des Punktesystems seit dem Jahr 2012 können Arbeitsvisa jetzt aber auch dauerhaft vergeben werden (und auch weiterhin temporär). Dabei gelten die Visa subclasses 189 und 190 als unbeschränkte Arbeitserlaubnis („permanent residence status“) und das Visa subclass 489 als eine vierjährige Arbeitserlaubnis in einer bestimmten Region („temporary residence status“).

#### *Bedingungen für Einbürgerung*

Nach dem Australian Citizenship Act von 2007 können Migrant\_innen, die einen dauerhaften Aufenthaltsstatus („permanent residence status“) besitzen und sich seit mindestens zwei Jahren rechtmäßig in Australien aufhalten, einen Antrag auf Einbürgerung stellen. Für Einwanderinnen und Einwanderer, die erst nach dem 1. Juli 2007 „permanent residents“ in Australien geworden sind, gilt eine Wartefrist von vier Jahren. Zudem müssen weitere Kriterien erfüllt sein, wie z. B. sehr gute Englischkenntnisse sowie Grundkenntnisse der demokratischen Ordnung Australiens. Die Kenntnisse werden im „Australian citizenship test“ geprüft, der bestanden werden muss, um eingebürgert zu werden. Dabei ist eine doppelte Staatsbürgerschaft grundsätzlich möglich, d. h. die Übernahme der australischen Staatsbürgerschaft führt nicht automatisch zu einem Verlust der vorhergehenden Staatsbürgerschaft. Dies muss aber im Einzelfall geprüft werden.

#### *Einreiseregungen für Familienangehörige und deren rechtliche Absicherung*

Arbeitsmigrant\_innen, die sich im Rahmen des Punktesystems für ein Arbeitsvisum bewerben, können weiterhin einen Visumsantrag für mitreisende oder nachziehende Familienmitglieder stellen, in der Regel geschieht dies für ein „permanent visa“. Dabei müssen die Familienmitglieder bestimmte Anforderungskriterien erfüllen, wie z. B. ihr Verhältnis zu dem Antragsteller, Auskünfte über ihren persönlichen Charakter, ihre Einstellung zum australischen Wertesystem und

zur demokratischen Grundordnung. Zudem müssen sie sich einem Englischsprachtest unterziehen (Buchanan et al. 2013: 7) und sich, wie auch die Erstbewerber\_innen im Punktesystem, einem umfangreichen Medizincheck unterziehen (wenn man älter als 15 Jahre ist), inklusive Röntgenuntersuchung und HIV-Test. Hierbei kann allerdings allein die Diagnose einer Tuberkulose zu einer Verweigerung der Einreise führen, wobei nach der Genesung ein erneuter Einreiseantrag gestellt werden kann (Murray 2011). Dabei erhalten die Familienangehörigen sofort alle Rechte in Australien, einschließlich des Zugangs zu allen Sozialleistungen wie „Medicare“ (der staatlichen Krankenversicherung), zum Bildungssystem und zum Arbeitsmarkt (Interview mit Leslyanne Hawthorne, Melbourne University, September 2015).

## 3.3 Neuseeland

### *3.3.1 Kurzer historischer Überblick der Einwanderungspolitik*

Ähnlich wie in Kanada und Australien kamen die ersten europäischen Einwanderer und Einwanderinnen nach Neuseeland aus Großbritannien zu Beginn des 19. Jahrhunderts, vor allem als Missionare und Handelsleute. Nachdem Großbritannien die Souveränität über Neuseeland im Jahr 1840 proklamiert hatte, begann eine koordinierte Einwanderung aus Großbritannien und Irland nach Neuseeland. Zudem kamen auch Einwanderer und Einwanderinnen aus anderen europäischen Staaten, wie Deutschland, Frankreich oder Schweden, aber auch aus außereuropäischen Staaten wie China und Indien, um in der Landwirtschaft oder im Schienen- und Brückenbau zu arbeiten. Zwischen 1880 und 1930 erließ das neuseeländische Parlament allerdings mehrere Gesetze, um die Einwanderung aus asiatischen Ländern zu begrenzen, und verbot die Einbürgerung von asiatischen Einwanderern und Einwanderinnen.

Nach dem Zweiten Weltkrieg wurde, wie auch in anderen westlich geprägten Ländern, die national und ethnisch ausgerichtete Einwanderungspolitik schrittweise abgeschafft und mehr

nach humanitären und ökonomischen Gesichtspunkten gestaltet. Danach gewährte Neuseeland z.B. mehreren Tausenden Ungarn Asyl, die vor Armut und Unterdrückung flüchteten. Zudem wurden auch Arbeiter\_innen aus anderen europäischen Ländern rekrutiert, nachdem die neuseeländische Regierung keine britischen Arbeitskräfte hatte mehr gewinnen können. So wurde u.a. ein bilaterales Abkommen für ausgebildete Arbeitskräfte mit den Niederlanden abgeschlossen. Geringqualifizierte Arbeiter\_innen wurden aus südpazifischen Ländern rekrutiert, um vor allem die große Nachfrage im wachsenden Industriesektor zu befriedigen. Diese sollten zwar nur saisonal einwandern, jedoch blieben viele von ihnen nach Ablauf ihres temporären Arbeitsvisums illegal in Neuseeland. Darüber hinaus wurde im Jahr 1961 die bis dahin geltende vollkommen freie Einwanderung von britischen Staatsbürgern nach Neuseeland per Gesetz eingeschränkt, was allerdings erst seit dem Jahr 1974 konsequent praktiziert wird (Beaglehole 2012).

Das Einwanderungsgesetz aus dem Jahr 1987 verbot endgültig die Einwanderungsregulierung nach ethnischen und nationalen Kriterien. Seitdem wird die Einwanderung nach folgenden Kategorien reguliert, die auch heute noch maßgebend sind:

- (1) „Skilled Migrant Category“ (SMC, qualifizierte und hochqualifizierte Migrant\_innen);
- (2) „Business and Investment“ (Entrepreneurs und Investoren);
- (3) Familienzusammenführung;
- (4) „Samoan Quota“, die samoische Einwanderung nach Quoten reguliert, und
- (5) die „Pacific Access Category“, nach der sich jährlich eine bestimmte Anzahl von Bürger\_innen aus den Inselstaaten Fiji, Kiribati, Tuvalu und Tonga für einen Aufenthalt in Neuseeland bewerben können (Immigration New Zealand 2015).

Nach dem Zensus von 2013 sind die meisten Immigrant\_innen traditionell immer noch aus Großbritannien (über 250.000, die in Großbritannien geboren sind), gefolgt von China (fast 100.000), Indien (ca. 67.000) und Australien

(ca. 63.000), bei insgesamt rund 4,5 Millionen Einwohner\_innen (Statistics New Zealand 2015).

### 3.3.2 Kurzer Überblick über die unterschiedlichen rechtlichen Regelungen der Steuerung der ökonomischen Zuwanderung

Die ökonomische Zuwanderung wird seit dem Jahr 2009 in einem Einwanderungsgesetz (Immigration Act 2009) geregelt und vom Servicebüro „Immigration New Zealand“ (INZ)<sup>6</sup>, das dem neuseeländischen Ministerium für Business, Innovation und Beschäftigung unterstellt ist, koordiniert (Immigration New Zealand 2015d). Dabei sind die beiden oben genannten Kategorien der ökonomischen Zuwanderung, die „Skilled Migrant Category“ (SMC, qualifizierte und hochqualifizierte Migrant\_innen) und der „Business and Investment Category“ (selbstständige Unternehmer\_innen und Investor\_innen), maßgeblich.

Die „Skilled Migrant Category“ richtet sich an hochqualifizierte Arbeitsmigrant\_innen, die in Neuseeland eine Arbeit aufnehmen wollen. Die „Business and Investment Category“ richtet sich, wie der Name schon sagt, an Unternehmer\_innen und Investor\_innen, die ein Unternehmen in Neuseeland eröffnen bzw. in bereits bestehende Unternehmen investieren und deshalb nach Neuseeland ziehen möchten. Dabei können die Unternehmer\_innen ein sog. „Entrepreneur Work Visa“ beantragen, das für zwei Jahre gültig ist. Nachdem sie zwei Jahre das Unternehmen erfolgreich geführt haben, können sie ein langfristiges „Entrepreneur Residence Visa“ beantragen. Investor\_innen können sich für ein „Investor“- bzw. „Investor Plus“-Visum, für die man mind. 1,5 Millionen NZ-Dollar (ca. 850.000 Euro) investieren muss, oder für ein „Temporary Retirement“-Visum bewerben, die jeweils eine Gültigkeit von bis zu zwei Jahre haben (Immigration New Zealand 2015c). Geringqualifizierte Einwanderer und Einwanderinnen können sich darüber hinaus im sog. „Seasonal Workers Program“ bewerben, in dem sie aber nur temporäre Visa erhalten können (Interview mit Richard Bedford, University of Waikato, September 2015). Über ein Punktesystem

<sup>6</sup> Ausführliche Informationen zur Arbeit des INZ findet man unter: <https://www.immigration.govt.nz/>.

vergeben werden dabei Arbeitsvisa, die im Jahr 1991 eingeführt wurden und im Folgenden genauer skizziert werden sollen, nur an Hochqualifizierte.

### 3.3.3 Struktur des Punktesystems

#### Kriterien und Gewichtung des Punktesystems

Gegenwärtig werden im Rahmen des Punktesystems bis zu 26.000 Arbeitsmigrant\_innen pro Jahr rekrutiert. Die Auswahl der qualifizierten und hochqualifizierten Arbeitsmigrant\_innen erfolgt dabei nach den fünf Kriterien:

- (1) „Alter“;
- (2) „Familienmitglieder in Neuseeland“;
- (3) „Arbeitsplatzstatus“;
- (4) „Berufserfahrungen“ und
- (5) „berufliche Qualifikationen und Fähigkeiten“.

Für die verschiedenen Bereiche können unterschiedlich viele Punkte gesammelt werden (vgl. Tabelle 3). Als Grundvoraussetzungen gelten dabei, dass der/die Bewerber\_in unter 55 Jahre alt ist, über eine ausreichende Gesundheit verfügt, ein einwandfreies Führungszeugnis besitzt und gute Englischkenntnisse vorweisen kann (oder als Alternative eine Englischunterrichtsgebühr bezahlt). Insgesamt gestaltet sich die Punktevergabe komplexer und umfangreicher als in Kanada und Australien, weil der/die Antragsteller\_in in vielen Kategorien Zusatzpunkte erhalten kann. Die maximale erreichbare Punktzahl beträgt 350 Punkte, wobei „nur“ eine Mindestpunktzahl von 100 Punkten erlangt werden muss, um in das Visasystem aufgenommen zu werden. Die Punkte werden nach folgenden Kriterien vergeben:

Ad 1: Alter: Wie in allen Punktesystemen wird ein junges Alter am stärksten bewertet. So erhalten unter 30-Jährige im neuseeländischen Punktesystem 30 Punkte, unter 40-Jährige 25 Punkte, unter 45-Jährige 20 und unter 50-Jährige zehn Punkte. Wie wir oben bereits angesprochen haben, können sich über 55-Jährige nicht mehr für eine Einwanderung bewerben.

Ad 2: Familienmitglieder in Neuseeland: In diesem Bereich erhält ein/eine Antragsteller\_in, der/die bereits enge Verwandte in Neuseeland hat, zehn zusätzliche Punkte.

Ad 3: Arbeitsplatz: Die meisten Punkte können in der Kategorie „Arbeitsplatz“ erzielt werden. Insgesamt werden hier bis zu 110 Punkte

vergeben, wobei man bereits 60 Punkte erhalten kann, wenn man seit über zwölf Monaten einen Arbeitsplatz in Neuseeland hat. 50 Punkte erhält man, wenn man sich aus dem Ausland bewirbt und bereits ein Arbeitsplatzangebot in Neuseeland hat oder bereits bis zu zwölf Monaten in Neuseeland arbeitet. Zusätzliche Punkte kann man zudem bekommen, wenn man in einem Beruf beschäftigt ist, der vom neuseeländischen Staat als ein zukünftiger Wachstumsbereich eingestuft wird oder in einem Gebiet mit absolutem Fachkräftemangel angesiedelt ist (jeweils zehn Zusatzpunkte). Weitere Zusatzpunkte kann man erlangen, wenn man einen Arbeitsplatz außerhalb der Metropole Auckland, dem Wirtschaftszentrum Neuseelands, hat oder bekommt (zehn Punkte) oder wenn der/die Ehepartner\_in (oder Lebenspartner\_in) als Fachkraft eingestuft wird oder bereits ein Arbeitsplatzangebot in Neuseeland hat.

Ad 4: Berufserfahrung: Für „Berufserfahrung“ können bis zu 75 Punkte erzielt werden. Dabei gibt es für mindestens zwei Jahre Berufserfahrung zehn Punkte, für zehn und mehr Jahre Berufserfahrung 30 Punkte. Zudem kann man auch hier weitere Zusatzpunkte sammeln. Dazu gehören Punkte für die Berufserfahrung in Neuseeland, für die man z. B. 15 Punkte zusätzlich sammeln kann, wenn man bereits mindestens drei Jahre in Neuseeland gearbeitet hat. Zudem kann man jeweils bis zu 15 Punkte bekommen, wenn man entweder Berufserfahrungen in einem sog. „Zukunftsjob“ oder auf einem Gebiet mit absolutem Fachkräftemangel gemacht hat.

Ad 5: Berufliche Qualifikationen und Fähigkeiten: Schließlich kann man bis zu 125 Punkte für berufliche Qualifikationen und Fähigkeiten sammeln. Hier lassen sich bis zu 60 Punkte für die berufliche Ausbildung erreichen (inklusive Promotion). Zusatzpunkte kann man für eine universitäre Ausbildung in Neuseeland bekommen (bis zu 25 Punkte), für Qualifikationen in Mangelberufen bzw. Zukunftsjobs (maximal 20 Punkte) und für die Fachausbildung des Ehe- oder Lebenspartners/der Ehe- oder Lebenspartnerin (bis zu 20 Punkte). Die detaillierte Übersicht über Kriterien und Gewichtung des neuseeländischen Punktesystems werden in der nachfolgenden Tabelle dargestellt.

Tabelle 3:

**Kriterien und Gewichtung des neuseeländischen Punktesystems**

<b>Punktevergabekriterien für ausländische Arbeitskräfte</b>	<b>Punktgewichtung</b>
<b>Alter</b>	<b>Maximale Punktzahl: 30</b>
20 bis 29 Jahre	30
30 bis 39 Jahre	25
40 bis 44 Jahre	20
45 bis 49 Jahre	10
50 bis 55 Jahre	5
<b>Familienmitglieder</b>	<b>Maximale Punktzahl: 10</b>
enge Familienmitglieder in Neuseeland	10
<b>Arbeitsplatzstatus</b>	<b>Maximale Punktzahl: 110</b>
Arbeitsplatzangebot in Neuseeland	50
aktueller Arbeitsplatz in Neuseeland für weniger als 12 Monate	50
aktueller Arbeitsplatz in Neuseeland mehr als 12 Monate mögliche Zusatzpunkte	60
Beschäftigung in einem zukünftigen Wachstumsbereich	10
Beschäftigung in einem Gebiet mit Fachkräftemangel	10
Beschäftigung außerhalb von Auckland	10
Partner kann als Fachkraft eingestuft werden oder hat ein Arbeitsplatzangebot in Neuseeland	20
<b>Berufserfahrungen</b>	<b>Maximale Punktzahl: 75</b>
2 Jahre	10
4 Jahre	15
6 Jahre	20
8 Jahre	25
10 Jahre	30
<b>Zusatzpunkte für Berufserfahrungen in Neuseeland:</b>	
1 Jahr	5
2 Jahre	10
3 Jahre oder mehr	15
<b>mögliche Zusatzpunkte für Berufserfahrungen in einem zukünftigen Wachstumsbereich:</b>	
2 bis 5 Jahre	10
6 Jahre oder mehr	15
<b>Mögliche Zusatzpunkte für Berufserfahrungen in einem Gebiet mit absoluten Fachkräftemangel:</b>	
2 bis 5 Jahre	10
6 Jahre oder mehr	15
<b>Berufliche Qualifikationen und Fähigkeiten</b>	<b>Maximale Punktzahl: 125</b>
Level 4 bis 6 (z.B. Handwerk, Arbeitszeugnisse)	40
Level 7 oder 8 (z.B. Bachelorabschluss)	50
Level 9 oder 10 (z.B. Masterabschluss, Promotion)	60
<b>mögliche Zusatzpunkte für berufliche Qualifikationen:</b>	
2 Jahre Studium und Bachelorabschluss in Neuseeland	10
1 Jahr Studium und Masterabschluss in Neuseeland	10
2 Jahre Studium und Masterabschluss in Neuseeland	15
Qualifikationen in einem zukünftigen Wachstumsbereich	10
Qualifikationen in einem Gebiet mit Fachkräftemangel	10
Partner_in mit Qualifikationen auf Level 4 bis 6	10
Partner_in mit Qualifikationen auf Level 7 und mehr	20
<b>Maximalpunktzahl:</b>	<b>350</b>
<b>Mindestpunktzahl:</b>	<b>100</b>

Quelle: Immigration New Zealand 2015a; eigene Übersetzung.

### *Bedeutung der Arbeitsplatzzusage*

Wie bereits dargestellt, ist eine Arbeitsplatzzusage im neuseeländischen System nicht zwingend notwendig, sie wird aber innerhalb des Punktesystems besonders berücksichtigt, sowohl bei dem/der Antragsteller\_in als auch für den/die Ehe- oder Lebenspartner\_in. Demnach kann der/die Antragsteller\_in 50 Punkte für eine Arbeitsplatzzusage erhalten, der/die Ehepartner\_in 20 Punkte.

### *Regelungen für Mangelberufe und Engpässe in bestimmten Sektoren*

Für die Bewerbung um einen Arbeitsplatz in einem Mangelberuf in Australien kann der/die Antragsteller\_in zehn Zusatzpunkte erhalten. Falls der/die Antragsteller\_in bereits Qualifikationen und Berufserfahrungen in einem Mangelberuf aufweisen kann, bekommt er/sie jeweils nochmal zehn Punkte. Somit kann der/die Antragsteller\_in im Bereich „Mangelberufe und Engpässe in bestimmten Sektoren“ insgesamt bis zu 30 Punkte zusätzlich sammeln. Was dabei ein Mangelberuf ist, wird vom neuseeländischen Staat in regelmäßigen Abständen neu festgelegt.

### *Regelungen für unterschiedliche Qualifikationsstufen*

Wie bereits oben erwähnt, gibt es im neuseeländischen Punktesystem auch Regelungen für unterschiedliche Qualifikationsstufen. So kann man 40 Punkte z. B. für Handwerkserfahrungen oder Arbeitszeugnisse bekommen (Level 4 bis 6), 50 Punkte für einen Bachelorabschluss (Level 7 oder 8) oder 60 Punkte für einen Master- oder Promotionsabschluss (Level 9 oder 10).

### *Bewerbungs- und Antragsverfahren*

Ähnlich wie in Kanada und Australien wurde auch in Neuseeland ein Online-Bewerbungsprogramm für Arbeitsmigrant\_innen eingeführt, um das Bewerbungs- und Antragsverfahren schneller, günstiger und einfacher zu machen. Auch hier muss der/die Bewerber\_in ein Formular online ausfüllen, das sog. „Expression of Interest“ (EOI), in dem er/sie seine/ihre beruflichen Interessen mitteilt sowie Fähigkeiten und Erfahrungen auflistet, die für die Punktevergabe im Rahmen des Punktesystems relevant sind (das EOI kann je-

doch auch weiterhin in Briefform ausgefüllt und per Post zugeschickt werden). Dafür muss der/die Bewerber\_in eine Gebühr von zurzeit 510 NZ-Dollar (ca. 300 Euro) zahlen. Nachdem das EOI nach dem Punktesystem ausgewertet wurde und der/die Antragsteller\_in mindestens 100 Punkte erreicht hat, kommt er/sie in den sog. Online-Auswahlpool. Alle zwei Wochen werden automatisch die Antragsteller\_innen ausgewählt, die mindestens 140 Punkte erreicht haben. Danach werden die Antragsteller\_innen ausgewählt, die zwischen 100 und 139 Punkte und gleichzeitig ein Arbeitsplatzangebot in Neuseeland bekommen haben. Falls danach die 26.000 zur Verfügung stehenden Plätze noch nicht komplett vergeben sind, wird nach weiteren Kriterien aus dem Bewerberpool mit niedrigeren Punktzahlen ausgewählt. Die EOI verlieren allerdings nach sechs Monaten ihre Gültigkeit und falls der/die jeweilige Antragsteller\_in nach Ablauf dieser Frist noch nicht ausgewählt wurde, wird er/sie aus dem Bewerberpool gelöscht. Danach kann man sich aber erneut mit einem neuen EOI bewerben.

Nachdem ein/eine Bewerber\_in nach den jeweiligen Kriterien aus dem Pool ausgewählt wurde, kann er/sie sich innerhalb von vier Monaten für ein Aufenthaltsvisum in Neuseeland bewerben. Dafür muss ein Nachweis über die eigenen Auskünfte im EOI und entsprechende Englischkenntnisse, für die keine Punkte im System vergeben werden, erbracht werden (Immigration New Zealand 2015b).

### *3.3.4 Politische Entscheidungsprozesse im Rahmen des Punktesystems*

#### *Regionale und föderale Gesichtspunkte*

Da der neuseeländische Staat – im Gegensatz zu Kanada und Australien – ein stark zentralisierter und nicht-föderaler Staat ist, wird die nationale Einwanderungspolitik ausschließlich von der neuseeländischen Zentralregierung gestaltet, ohne Einbeziehung regionaler oder lokaler Vertretungen. Ohnehin gibt es keine regionalen oder lokalen Gebietskörperschaften in Neuseeland, die eine eigene Einwanderungspolitik gestalten könnten. Alle lokalen Institutionen wie „Regio-

„District Councils“ dürfen nur die nationalen Gesetzesvorgaben in der Einwanderungspolitik ausführen (Birrell et al. 2006: 228). Dennoch werden auch regionale Gesichtspunkte im neuseeländischen Punktesystem berücksichtigt. So können z.B. zehn Zusatzpunkte erreicht werden, falls man sich um einen Arbeitsplatz außerhalb der Wirtschaftsmetropole Auckland bewirbt oder in einer Region mit absoluten Fachkräftemangel.

#### *Einbeziehung gesellschaftlich relevanter Gruppen*

Auch lokale Interessensgruppen werden nicht in die Gestaltung des Punktesystems einbezogen. Ein Grund hierfür ist hauptsächlich darin zu sehen, dass Neuseeland ein relativ kleiner Staat mit nur ca. 4,5 Millionen Einwohner\_innen ist und nicht in einzelne Staaten und Territorien zergliedert ist wie Kanada und Australien. Auch Interessensgruppen wie Arbeitgebervereinigungen und Gewerkschaften werden zwar von der Regierung im Hinblick auf Neuerungen im Punktesystem konsultiert, aber nicht zwingend in den Policy-making-Prozess eingebunden. Überhaupt sind Gewerkschaften traditionell nicht sehr stark in Neuseeland, nur ca. zehn Prozent der neuseeländischen Arbeitnehmer\_innen sind in Gewerkschaften organisiert (Interview mit Richard Bedford, University of Waikato, September 2015).

Die einzige Gruppe, die regelmäßig in die Modifikationen des Punktesystems einbezogen wird, sind Wissenschaftler\_innen und Expert\_innen. Sie werden regelmäßig vom Arbeitsministerium, das für die Steuerung der ökonomischen Zuwanderung zuständig ist, eingeladen, um Evaluationen und Verbesserungsvorschläge vorzutragen:

*„Das Arbeitsministerium stellt traditionell Beratungsgruppen für die Einwanderungspolitik zusammen. Dabei wird das Material auf Vertrauensbasis auch ausgetauscht, um sicherzustellen, dass Wissenschaftler\_innen nicht einfach ein kritisches Papier veröffentlichen, das sie nicht vorher mit dem Ministerium diskutiert haben. Es gibt einen großen Austausch zwischen den Ministerien in Neuseeland und der Wissenschaft.*

*Hauptsächlich auch, weil es ein kleines Land und eine kleine Gesellschaft ist. Deswegen hat man auch einen relativ einfachen Zugang zu den Ministern“ (Interview mit Richard Bedford, University of Waikato, September 2015).*

#### 3.3.5 Effektivität und Wirkungen des Punktesystems

Neuseeland hat im Jahr 2014 ca. 25.000 Visa an hochqualifizierte Migrant\_innen im Rahmen des Punktesystems vergeben. Demgegenüber wurden 138.000 Visa an geringqualifizierte Migrant\_innen ausgestellt (Hawthorne 2014: 12). Damit konnte Neuseeland seine Vorgaben in den letzten Jahren erfüllen. Die meisten hochqualifizierten Zuwanderer und Zuwanderinnen kamen aus Indien, gefolgt von China, Philippinen, Großbritannien und pazifischen Inselstaaten. Auch in den Jahren zuvor lag die Zahl der hochqualifizierten deutlich unter der geringqualifizierter Migrant\_innen. Dabei wiesen vor allem Hochqualifizierte, die im Rahmen des Punktesystems ausgewählt wurden, durchweg gute Arbeitsmarktergebnisse auf, d. h. die meisten von ihnen konnten schnell einen geeigneten Beruf finden, der sie zufrieden stellt und auch relativ gut bezahlt wird. Nur unter den Einwanderern und Einwanderinnen aus China und pazifischen Inselstaaten waren die Arbeitsmarktergebnisse schlechter als bei Zuwanderern und Zuwanderinnen aus Indien und westeuropäischen Ländern. Ein Grund hierfür wird in den größeren Sprachproblemen asiatischer bzw. pazifischer Zuwanderer und Zuwanderinnen gesehen. Zudem seien sie auch mehr Diskriminierungen ausgesetzt (Interview mit Richard Bedford, University of Waikato, September 2015). Insgesamt konnten durch hochqualifizierte Einwanderer und Einwanderinnen viele Lücken im neuseeländischen Arbeitsmarkt langfristig geschlossen werden (Hawthorne 2014).

Trotz dieser Arbeitsmarkterfolge ergaben sich auch Probleme bei der Umsetzung des Punktesystems in der Vergangenheit. Als größtes Problem stellte sich dabei, ähnlich wie in Kanada, die lange Bearbeitungszeit heraus:

*„Letztlich hatten wir einen ziemlich großen Rückstau an Menschen und nicht getroffenen Entscheidungen, weil es eben diese bestimmte Mindestanzahl von Menschen gab, die einwandern durften. Dies hat jedoch eine größere Anzahl von Menschen nicht davon abgehalten, sich weiter zu bewerben, genauso wie im kanadischen System. Dadurch haben wir eine lange Warteschlange kreiert und viele Menschen mussten lange auf ihre Zusage zur Einwanderung warten“ (Interview mit Richard Bedford, University of Waikato, September 2015).*

Zudem hatte man auch Probleme mit Bewerber\_innen, die im Rahmen des Punktesystems die notwendigen Punkte erreicht hatten und auch eine Genehmigung zur Einwanderung erhalten haben, aber letztendlich nicht oder erst nach einer relativ langen Wartezeit tatsächlich eingewandert sind:

*„Die Regierung hat eine Einwanderungshöchstgrenze eingeführt, die es ermöglichte, die jährliche Einwanderungsanzahl der zugelassenen Bewerber\_innen besser zu regulieren. Das Problem war jedoch, dass einige Menschen, die angenommen wurden, zuerst nicht kamen. Das heißt zum Beispiel, dass man 10.000 Bewerber\_innen pro Jahr zulässt, aber es vergehen drei oder vier Jahre, bis diese tatsächlich einwandern. Dies betraf vor allem Einwanderinnen und Einwanderer aus Europa oder Nordamerika, die eine Genehmigung erhielten, aber erst viel später einwanderten“ (Interview mit Richard Bedford, University of Waikato, September 2015).*

Um diesen Problemen vorzubeugen, wurde im Jahr 2003 das Online-Bewerbungssystem eingeführt, das das erste seiner Art im Rahmen des Punktesystems war. Australien und Kanada haben ihre Onlinesysteme erst über zehn Jahre später eingeführt. Den langen Warteschleifen wurde dadurch vorgebeugt, dass man beschloss, die Bewerber\_innen, die keinen Job finden, maximal nur noch drei Monate im Onlinepool zu lassen und danach automatisch zu löschen. Danach können sie sich aber jederzeit wieder bewerben.

Dass das gegenwärtige Punktesystem seit dem Jahr 2003 nicht mehr wesentlich modifiziert wurde, ist auch ein Indiz dafür, dass es effizient funktioniert und positiv bewertet wird:

*„Ich glaube, dass das neuseeländische Punktesystem alles in allem sehr gut funktioniert. Das sieht man auch daran, dass es kaum Veränderungen an der Zahl der zugelassenen qualifizierten Einwanderer und Einwanderinnen gab, seitdem das Punktesystem im Jahr 2003 eingeführt wurde. [...] Zudem gab es auch keine große Kritik am Aufenthaltssystem, worum es ja hauptsächlich im Punktesystem geht“ (Interview mit Richard Bedford, University of Waikato, September 2015).*

### 3.3.6 Werbung im Ausland

Die gegenwärtige neuseeländische Regierung versucht vor allem gut ausgebildete und wohlhabende Migrant\_innen, also auch Unternehmer\_innen und Investor\_innen, nach Neuseeland zu locken. Dabei wirbt sie nicht für das Punktesystem im Speziellen, sondern mit dem positiven Image Neuseelands als „ganzes Paket“ – d. h. mit Land, Natur, Mentalität, Wohlstand, Sicherheit, Freiheit etc. – um insbesondere Einwanderer und Einwanderinnen aus westlichen Staaten anzulocken. Dafür werden vor allem Internetauftritte, aber auch Werbekampagnen in internationalen Zeitschriften und an öffentlichen Plätzen in den Herkunftsländern potenzieller Auswanderer und Auswanderinnen gestartet, wie z. B. auf Bahnhöfen und Flughäfen. Zudem werden auch Ausstellungen und Messen in Europa und Nordamerika veranstaltet (Interview mit Richard Bedford, University of Waikato, September 2015).

### 3.3.7 Übergangsregelungen für verschiedene Statusgruppen

Hochqualifizierte Arbeitsmigrant\_innen, die im „Skilled Migrant Program“ nach dem Punktesystem ausgewählt werden, bekommen einen permanenten Aufenthaltsstatus. Demgegenüber bekommen geringqualifizierte Arbeitsmigrant\_innen, die im „Seasonal Workers Program“ nicht

nach einem Punktesystem ausgewählt wurden, nur einen temporären Aufenthaltsstatus. Dieser gilt in der Regel für zwei Jahre und kann nicht verlängert werden. Zudem können Arbeitsmigrant\_innen nicht zwischen den einzelnen Migrationsprogrammen wechseln und somit auch nicht ihren Aufenthaltsstatus.

Eine Ausnahme stellen hierbei allerdings zwei Einwanderungsgruppen dar: Zum einen können sich internationale Studierende, die zunächst einen begrenzten Aufenthaltsstatus haben (Studierendervisum), nach Abschluss ihres Studiums für einen Beruf in Neuseeland und über das Punktesystem für ein permanentes Aufenthaltsvisum bewerben. Nach erfolgreicher Annahme würden sie somit von einem begrenzten in einen unbegrenzten Aufenthaltsstatus wechseln. Zum anderen können sich Besucher\_innen des Landes (meistens Tourist\_innen), die zunächst nur ein zeitlich begrenztes „visitor's visa“ haben, ebenfalls im Rahmen des Punktesystems für einen permanenten Aufenthaltsstatus bewerben, sofern sie die notwendigen Kriterien dafür erfüllen.

Theoretisch können sich auch Flüchtlinge, die sich bereits in Neuseeland aufhalten, im Rahmen des Punktesystems bewerben. Dadurch würde sich zwar ihr permanenter Aufenthaltsstatus nicht ändern, aber ihr Status als Migrant\_in, nämlich vom hilfsbedürftigen Flüchtling zum/zur hochqualifizierten Arbeitsmigranten/Arbeitsmigrantin. Jedoch bewerben sich bisher nur sehr wenige Flüchtlinge im Rahmen des Punktesystems (Interview mit Richard Bedford, University of Waikato, September 2015).

### 3.3.8 *Regelungen der Einreise und des Aufenthalts von Selbstständigen*

Die Einwanderung von Selbstständigen wird, wie bereits ausgeführt, nicht im Rahmen des Punktesystems geregelt, sondern durch Visavergabe nach den Kriterien der „Business and Investor Category“. Danach können Unternehmer\_innen ein sog. „Entrepreneur Work Visa“ erhalten, das für zwei Jahre gültig ist. Danach können sie sich für ein zeitlich unbeschränktes „Entrepreneur Residence Visa“ bewerben. Unternehmer\_innen,

die bereits ein „Long Term Business Visa“ (LTBV) besitzen, können sich auch für einen langfristigen Aufenthaltsstatus bewerben (Immigration New Zealand 2015c).

### 3.3.9 *Integrationsangebote für Zuwanderer und Zuwanderinnen nach dem Punktesystem*

Integrationsangebote für Einwanderer und Einwanderinnen wurden in Neuseeland erst in den letzten zehn Jahren eingeführt. Zuvor bestand die Einwanderung hauptsächlich aus nordeuropäischen Einwanderern und Einwanderinnen, die mit der englischen Sprache und der einheimischen Kultur vertraut waren, weswegen man es auch nicht für notwendig erachtete, Integrationsprogramme für diese Einwanderungsgruppen anzubieten. Überhaupt waren die Einwanderer und Einwanderinnen eher auf sich selbst gestellt, was aber auch ihren Vorstellungen von Freiheit entsprach: „The general approach in the past was: you come to New Zealand and you look after yourself“ (Interview mit Richard Bedford, University of Waikato, September 2015). Inzwischen hat man aufgrund der wachsenden Einwanderung aus asiatischen und pazifischen Ländern allerdings ein umfassendes Clusterprogramm mit dem Titel „Full Settlement Program“ zur Integration im Jahr 2006 eingeführt, in dem auch hochqualifizierte Arbeitsmigrant\_innen teilnehmen können. Das „Full Settlement Program“ vereint unter anderem Sprachkurse, Kultur- und Freizeitprogramme sowie Arbeitsmarktintegrationsprogramme unter einem Dach (New Zealand Now 2015).

### *Berücksichtigung der Genderperspektive*

Es gibt keine Programme innerhalb des Punktesystems, die speziell die Belange von Frauen oder Männer adressieren und darauf ausgerichtet sind, Frauen oder Männer besonders bei der Arbeitsmarktintegration zu unterstützen. Dabei ist allerdings wichtig zu bemerken, dass sich relativ wenige Frauen als Hauptbewerberinnen im Rahmen des Punktesystems bewerben. Frauen kommen hauptsächlich als Familienangehörige des Hauptbewerbers nach Neuseeland (Interview mit Richard Bedford, University of Waikato, September 2015).

### 3.3.10 Aufenthaltsstatus der Einwanderer und Einwanderinnen

#### *Bedingungen für Einbürgerung*

Nach dem New Zealand Citizenship Act von 1977, können Migrant\_innen, die einen dauerhaften Aufenthaltsstatus („permanent residence status“) besitzen und sich seit mindestens fünf Jahren rechtmäßig und ohne Unterbrechungen in Australien aufhalten, einen Antrag auf Einbürgerung stellen. Dies gilt auch für Arbeitsmigrant\_innen, die sich mit einem Arbeitsvisum in Neuseeland aufhalten und u.a. über ausreichende Kenntnisse in der englischen Sprache und über die Geschichte, Kultur und Sitten in Neuseeland verfügen.

#### *Einreiseregulungen für Familienangehörige und deren rechtliche Absicherung*

Ehe- bzw. Lebenspartner\_innen sowie Kinder bis zu 18 Jahren dürfen als Zweitantragsteller\_innen mit dem/der Hauptbewerber\_in im Rahmen des Punktesystems nach Neuseeland einwandern. Familienangehörige bekommen ebenfalls wie der/die Hauptantragsteller\_in einen permanenten Aufenthaltsstatus und genießen die gleichen Rechte wie Staatsbürger\_innen. Dies schließt auch unbeschränkte Zugänge zu Arbeitsmarkt und Gesundheitssystem ein sowie das Recht auf Schulbildung für die Kinder. Zudem dürfen Einwanderinnen und Einwanderer an allen Wahlen in Neuseeland teilnehmen, was einzigartig unter allen OECD-Ländern ist (Interview mit Richard Bedford, University of Waikato, September 2015).

## 3.4 Großbritannien

### 3.4.1 Kurzer historischer Überblick der Einwanderungspolitik

Obwohl Großbritannien meistens als Paradebeispiel eines klassischen Auswanderungslandes herangezogen wird (v. a. Auswanderung nach Nordamerika, Südafrika, Australien und Neuseeland über Jahrhunderte hinweg), gilt es selbst als eine „Nation made by Immigrants“ (Conway 2007),

weil besonders römische, sächsische, wikingische und normannische Einwanderinnen und Einwanderer, die im ersten Jahrtausend nach Christus auf den britischen Inseln siedelten, Britannien und somit das spätere Königreich wesentlich mitaufbauten. Bereits im Jahr 1350 wurde der Status of Children Born Abroad Act beschlossen, der es im Ausland geborenen Kindern, deren Eltern aus England kommen, erlaubte, ebenfalls zur englischen Nation zu gehören. Diese Regelung wurde durch den British Nationality Act 1772 nochmal bekräftigt. Mit seinem Aufstieg zur Weltmacht dehnte England auch seine Einflussbereiche auf anderen Kontinenten aus. Dabei betrieb es auch Sklavenhandel mit den Ländern des britischen Imperiums, wodurch weitere Arbeitskräfte auf die Insel kamen. Um 1800 lebten so über 20.000 afrikanische Sklav\_innen in England. Erst im Jahr 1833 wurde Sklaverei offiziell im britischen Königreich verboten, obwohl es de facto weiter betrieben wurde, insbesondere in Indien (Somerville et al. 2009).

Während des 19. Jahrhunderts wurden kaum Einwanderungsgesetze in Großbritannien verabschiedet. Erst der Zweite Weltkrieg und die Folgen markierten einen Wendepunkt in der Einwanderungspolitik. Der sog. British Nationality Act von 1948 wurde vor allem aus zwei Gründen erlassen: Zum einen sollte damit die Führungsrolle Großbritanniens im Commonwealth gestärkt werden. Zum anderen sollte er aber auch die Rekrutierung von Arbeitskräften aus den Commonwealth-Staaten erleichtern. Deshalb wurde es den 800 Millionen Bürger\_innen des Commonwealths erlaubt, ohne Visum nach Großbritannien einzureisen, um dort zu leben und zu arbeiten (Somerville et al. 2009). Zudem gab es Programme, wie z. B. das European Volunteer Workers Programme, um geringqualifizierte Arbeitskräfte aus kontinental-europäischen Staaten anzuwerben. Jedoch führte Großbritannien nie eine so umfangreiche Gastarbeiterpolitik ein wie die Bundesrepublik Deutschland und andere Staaten Westeuropas in den 1950er und 1960er Jahren (Hampshire 2009).

Zu grundlegenden Veränderungen in der britischen Einwanderungspolitik kam es jedoch wieder zum Ende der 1990er Jahre und zu Beginn

des 21. Jahrhunderts, als die regierende Labour-Partei einem gestiegenen öffentlichen Druck ausgesetzt war und tiefe Einschnitte beschloss. In dieser Zeit wurden auch die aktuell gültigen Gesetze verabschiedet, die die britische Einwanderungspolitik prägen und die man grundsätzlich in drei Bereiche einteilen kann: 1) Flüchtlings- und Asylbewerberpolitik, 2) Wirtschaftsmigrationspolitik („managed migration policy“) und Familienmigrationspolitik (Hampshire 2009, Murray 2011). Die Flüchtlings- und Asylbewerberpolitik basiert dabei im Wesentlichen auf dem Nationality, Immigration and Asylum Act von 2002, der die Aufenthaltsrechte und Sozialleistungen für diese Migrantengruppen regelt. Innerhalb der Wirtschaftsmigrationspolitik wird dagegen jede Art von ökonomischer Migration sowie der Studierenden- und der Familienmigration reguliert.

### 3.4.2 Kurzer Überblick über die unterschiedlichen rechtlichen Regelungen der Steuerung der ökonomischen Zuwanderung

Um die Zuwanderung aus ökonomischen Gründen möglichst effizient zu gestalten, wurde eine Reihe von neuen Einwanderungsprogrammen eingeführt. Dazu gehörte z. B. das Highly Skilled Migrant Programme (HSMP), das die Einwanderung von Unternehmer\_innen und Hochqualifizierten auch ohne Arbeitsplatzangebot in Großbritannien erleichtern sollte. Daneben existierten weiterhin zahlreiche bereits bestehende Gesetze, wie das Seasonal Agricultural Workers Scheme (SAWS), das die temporäre Zuwanderung eher gering qualifizierter Arbeitsmigrant\_innen regelte (Hampshire 2009), oder das Work Permit System zur Regelung hochqualifizierter Einwanderung (Murray 2011). Durch die Einführung zusätzlicher Einwanderungsgesetze ergab sich aber das Problem, dass das britische Einwanderungssystem zur Steuerung der ökonomischen Zuwanderung mit über 80 verschiedenen Gesetzen zu komplex und unübersichtlich wurde. Dabei stellte insbesondere das sog. Work Permit System, das die Einwanderung von Arbeitsmigrant\_innen zentral regelte, ein großes Problem dar, da sich

sowohl Arbeitsmigrant\_innen als auch britische Arbeitgeber\_innen, die eine ausländische Arbeitskraft beschäftigen wollten, hier bewerben mussten und dabei hohen bürokratischen Hürden ausgesetzt waren, die vor allem auch viel Zeit kosteten (Murray 2011: 11).

Um dies zu ändern, entschloss sich die britische Regierung im Jahr 2008, ein Punktesystem einzuführen, das die Einwanderung verschiedener Gruppen, also sowohl Hochqualifizierter, Geringqualifizierter, Unternehmer\_innen als auch Familienmitglieder sowie Studierender, in einem einzigen System vereinen und somit den Bewerbungsprozess wesentlich vereinfachen sollte. Um das Punktesystem möglichst effizient zu gestalten, wurde ein Expert\_innengremium aus Wissenschaft und Wirtschaft, das sog. Migration Advisory Committee (MAC), berufen, das das Punktesystem ausarbeiten und evaluieren sollte. Dabei nahm man sich insbesondere das australische Punktesystem zum Vorbild. Die EU-Blue Card, die ja ebenfalls als zusätzliches europäisches Steuerungsinstrument der Hochqualifiziertenmigration eingeführt worden war, wurde dagegen in Großbritannien nicht umgesetzt, weil man dies aufgrund der ohnehin hohen Fachkräfteeinwanderungszahlen aus Commonwealth-Staaten wie Indien und aus EU-Ländern, vor allem aus Polen, für nicht notwendig erachtete.

Im Folgenden soll das britische Punktesystem kurz erklärt werden, wobei man dazu sagen muss, dass es sich dabei nicht um ein Punktesystem im eigentlichen Sinne handelt, weil es keine Mindestpunktzahl zu erreichen gibt, sondern man immer die maximale Punktzahl erreichen muss, und zudem jeder/jede Bewerber\_in eine Arbeitsplatzzusage benötigt, um zugelassen zu werden.

### 3.4.3 Struktur des Punktesystems

#### Kriterien und Gewichtung des Punktesystems

Das britische Punktesystem reguliert die gesamte ökonomische Zuwanderung nach Großbritannien. Um die jeweils benötigten Arbeitsmigrant\_innen (von außerhalb der EU) auszuwählen, wurden fünf verschiedene „Auswahlebenen“ (englisch „tiers“) definiert. Dies sind:

- (1) Investor\_innen, Unternehmer\_innen und „Exceptional Talents“ (einzigartige Talente) (Auswahlebene 1);
- (2) qualifizierte Arbeitskräfte mit einem Arbeitsplatzangebot in Großbritannien (Auswahlebene 2);
- (3) geringqualifizierte Arbeitskräfte (Auswahlebene 3), wobei diese Ebene zur Zeit nicht genutzt wird, weil die Arbeitsmarktnachfrage nach geringqualifizierten Fachkräften gegenwärtig und auf absehbare Zeit vollständig aus dem EU-Ausland abgedeckt wird;
- (4) internationale Studierende in Großbritannien (Auswahlebene 4) und
- (5) temporäre Arbeitskräfte (Auswahlebene 5).

Dabei gelten für die verschiedenen Bewerber\_innengruppen (Auswahlebenen bzw. „tiers“ 1-5) unterschiedliche Kriterien und Mindestpunktzahlen, die man erreichen muss, um ein Visum für Großbritannien zu erhalten:

- Auf der Auswahlebene 1 (Investor\_innen, Unternehmer\_innen und „Exceptional Talents“ (Migrant\_in mit „speziellem Talent“) gelten grundsätzlich drei Kriterien: 1) der Nachweis einer bestimmten Investitions- bzw. Vermögenssumme oder eines „Exceptional Talents“, 2) Englischkenntnisse und 3) der Nachweis, dass man seinen Lebensunterhalt in der Anfangszeit selbstständig bestreiten kann. Dabei gibt es jeweils 75 Punkte für den Nachweis einer bestimmten Investitions- bzw. Vermögenssumme oder eines „einzigartigen Talents“ sowie jeweils zehn Punkte für Englischkenntnisse und den Nachweis zum Lebensunterhalt (hier reicht ein Nachweis von 3.310 Pfund, ca. 4.470 Euro). Insgesamt können in diesem Bereich also 95 Punkte erreicht werden, wobei diese Höchstpunktzahl nur von Unternehmer\_innen verlangt wird. Investor\_innen und den exceptional talents reichen jeweils 75 Punkte, die sie jeweils entweder über eine Mindestinvestitionssumme in Höhe von 2.000.000 Pfund (ca. 2.700.000 Euro) bzw. ein Mindestvermögen von mind. 2.000.000 Pfund, von denen 1.000.000 Pfund (ca. 1.350.000 Euro) in Großbritannien investiert werden soll, oder ein „spezielles Talent“ in Kunst oder Wissenschaft, das ihnen von Fachprüfern bescheinigt wurde, erzielen. Bewerber\_innen dieser beiden Kategorien müssen keinerlei Englischkenntnisse oder andere Qualifikationen nachweisen. Eben-
- so wird auf den Nachweis der 3.310 Pfund (ca. 4.470 Euro) für den Lebensunterhalt verzichtet. Das Exceptional Talents-Visum ist für fünf Jahre und vier Monate gültig, das für Investor\_innen drei Jahre. Beide Visa werden aber nur selten vergeben. So werden für „Exceptional Talents“ nur ca. 1.000 Visa pro Jahr ausgestellt (workpermit.com 2015). Unternehmer\_innen müssen dagegen die volle Punktzahl von 95 erreichen. Dabei gibt es 75 Punkte, wenn man ein Startkapital von mind. 50.000 Pfund (ca. 67.500 Euro) vorweisen kann, zehn Punkte für ausreichende Englischkenntnisse und nochmals zehn Punkte für den einmaligen Nachweis von 3.310 Pfund für den eigenen Lebensunterhalt. Dieses Visum ist zunächst für drei Jahre und vier Monate gültig.
- Qualifizierte Arbeitsmigrant\_innen (dazu werden „normale“ Arbeitskräfte, unternehmensinterne Transfers, Sportler\_innen und Geistliche gezählt) können sich auf der Auswahlebene 2 bewerben. Die Auswahl erfolgt über vier Kriterien: 1) Ein Arbeitsplatzangebot bzw. Empfehlungsschreiben eines britischen Unternehmens an die zuständige britische Behörde (sog. Sponsoring), wofür 30 Punkte vergeben werden, 2) der Nachweis eines Mindesteinkommens in Höhe von 20.800 Pfund (ca. 28.000 Euro), wofür es 20 Punkte gibt, 3) ausreichende Englischkenntnisse für zehn Punkte, sowie 4) einmalig zu Beginn der Bewerbung der Nachweis von Ersparnissen in Höhe von 945 Pfund (ca. 1.275 Euro) zur Bewältigung des Lebensunterhalts nachweisen, für die es wiederum zehn Punkte gibt. Um ein Arbeitsvisum zu erhalten, müssen alle Voraussetzungen erfüllt sein, d. h. es werden im Grund keine Punkte (in verschiedenen Bereichen) gesammelt, die dann zusammen gerechnet einen bestimmten Schwellenwert überschreiten müssen und in den verschiedenen Bereichen gegeneinander kompensiert werden können, sondern es gelten vier Ja/Nein-Kriterien, die alle erfüllt werden müssen. Ein Arbeitsvisum innerhalb der Auswahlebene 2 kann bis zu fünf Jahre gültig sein, je nach der jeweiligen Position und dem Beruf.
- Für die Auswahlebene 3 gibt es derzeit keine Regelungen, da es, wie oben schon einmal angesprochen wurde, auf unbestimmte Zeit ausgesetzt ist.

- Internationale Studierende auf der Auswahl-ebene 4 müssen zwei Kriterien erfüllen: 1) Sie müssen eine schriftliche Zusage von der jeweiligen Universität oder dem College, an der bzw. dem sie studieren wollen, vorlegen, und 2) brauchen sie einen Nachweis, dass sie über monatlich 2.040 Pfund (ca. 2.740 Euro) verfügen, um ihren Lebensunterhalt in Großbritannien bestreiten und die anfallenden Studiengebühren aufbringen zu können. Für das Erfüllen beider Voraussetzungen werden jeweils Punkte vergeben: Für die College- bzw. Universitätszusage 30 und den Liquiditätsnachweis zehn Punkte. Insgesamt können und müssen also 40 Punkte erreicht werden, um ein britisches Studentenvisum ausgestellt zu bekommen. Dabei richtet sich die Länge des Visums nach dem jeweiligen Studienkurs und der Studienlänge. Einen Englischnachweis müssen Studierende nicht für den Visaantrag erbringen, weil der bereits von der jeweiligen Universität verlangt wird.
- Temporäre Arbeitsmigrant\_innen auf der Auswahl-ebene 5 (Künstler\_innen, Sportler\_innen, Teilnehmer\_innen an Austauschprogrammen sowie Mitarbeiter\_innen religiöser Einrichtungen und Wohlfahrtsverbände) müssen ebenfalls zwei Voraussetzungen erfüllen: 1) Eine Arbeitsplatzzusage (Sponsoring) von einem britischen Unternehmen (hierfür werden 30 Punkte vergeben) und 2) ein Liquiditätsnachweis in Höhe von einmalig 945 Pfund (ca. 1.275 Euro) für den Lebensunterhalt (zehn Punkte). Bewerber\_innen müssen wiederum eine Punktzahl von 40 erreichen, also beide Kriterien erfüllen. Sie erhalten dann ein Kurzzeitvisum von maximal zwölf Monaten Länge, das aber unter bestimmten Voraussetzungen verlängert werden kann (vgl. Tabelle 4).

Tabelle 4:

**Punktevergabe- und -gewichtung für die einzelnen Bewerbergruppen im Rahmen des britischen Punktesystems**

Punktevergabe-kriterien	Punktegewichtung
<b>Auswahl-ebene 1: Investoren, Unternehmer und besondere Talente („exceptional talents“)</b>	<b>Punktzahl: 75/95</b>
<b>Investoren:</b> Investitionssumme (mind. 2.000.000 Pfund) Vermögen (mind. 2.000.000 Pfund) und Investitionssumme (mind. 1.000.000 Pfund)	75 75
<b>Unternehmer:</b> ausreichende Geldmittel (mind. 50.000 Pfund) Englischkenntnisse Lebensunterhalt (3.310 Pfund einmalig)	75 10 10
<b>besondere Talente:</b> Talentsnachweis	75
<b>Auswahl-ebene 2: qualifizierte Arbeitskräfte mit Arbeitsplatzangebot (allgemeine Arbeitskräfte, unternehmensinterne Transfers, Sportler und Geistliche)</b>	<b>Punktzahl: 70</b>
Sponsoring-Förderung Mindesteinkommen von 20.800 Pfund Englischkenntnisse Lebensunterhalt (945 Pfund einmalig)	30 20 10 10
<b>Auswahl-ebene 3: geringqualifizierte Arbeitskräfte</b>	<b>entfällt zur Zeit</b>
<b>Auswahl-ebene 4: Internationale Studierende</b>	<b>Punktzahl: 40</b>
Zusage von Universität Lebensunterhalt und Studiengebühren (2.040 Pfund/Monat)	30 10
<b>Auswahl-ebene 5: temporäre Arbeitsmigranten (Künstler, Sportler, Teilnehmer an Austauschprogrammen, Mitarbeiter religiöser Einrichtungen und Wohlfahrtsverbände)</b>	<b>Punktzahl: 40</b>
Sponsoring/Förderung Lebensunterhalt (945 Pfund einmalig)	30 10

Quelle: UK Visas and Immigration (2015); eigene Übersetzung.

### *Bedeutung der Arbeitsplatzzusage*

Bis auf „Exceptional Talents“ auf der Auswahl-ebene 1 brauchen alle Einwanderinnen und Einwanderer konkrete Arbeitsplatz- bzw. Studienplatzzusagen, d.h. qualifizierte Arbeitskräfte auf der Auswahl-ebene 2 und temporäre Arbeitsmigrant\_innen auf der Auswahl-ebene 5 einen Arbeitsvertrag und internationale Studierende auf der Auswahl-ebene 4 einen Studienplatznachweis (UK Visas and Immigration 2015).

### *Regelungen für Mangelberufe und Engpässe in bestimmten Sektoren*

Regelungen für Mangelberufe und Engpässe in bestimmten Sektoren werden im Rahmen der Auswahl-ebene 2 getroffen. Jedes Jahr stellt die britische Regierung mit Unterstützung des Migration Advisory Committees (MAC) eine sog. Mangelberufeliste zusammen. An dieser Liste können sich die britischen Unternehmen orientieren, wenn sie eine ausländische Arbeitskraft einstellen wollen. Für Berufe, die auf der Mangelberufeliste stehen, müssen die Unternehmen keinen Nachweis erbringen, dass sie keine inländische Fachkraft für diesen Beruf finden konnten (Workpermit.com 2015). Somit erleichtert die Mangelberufeliste den Bewerbungs- bzw. Einstellungsvorgang erheblich und baut bürokratische Barrieren ab. Auf der aktuellen Liste für das Jahr 2015 stehen Mangelberufe wie Führungskräfte in der Energiewirtschaft, Elektroingenieur\_innen, Physikwissenschaftler\_innen oder Softwareprogrammierer\_innen (UK Government 2015a).

### *Regelungen für unterschiedliche Qualifikationsstufen*

Das britische Punktesystem regelt unterschiedliche Qualifikationsstufen allein schon durch die Einteilung der Bewerbergruppen in fünf Auswahl-ebenen, d.h. qualifizierte Fachkräfte auf der Auswahl-ebene 2 und internationale Studierende auf der Auswahl-ebene 4 weisen zum großen Teil einen höheren Qualifikationsstand auf als temporäre Arbeitsmigrant\_innen auf der Auswahl-ebene 5 (bzw. geringqualifizierte Fachkräfte auf der Auswahl-ebene 3, so sie denn wieder geöffnet

wird). Dennoch werden in den einzelnen tiers keine Punkte für berufliche Qualifikationen und Erfahrungen vergeben. Das ist vor allem darauf zurückzuführen, dass das britische Punktesystem sehr stark nachfrageorientiert ausgerichtet ist, d.h. Einwanderung nur bei einer entsprechenden Nachfrage der britischen Unternehmen zulässt und Humankapitalaspekte eher vernachlässigt (siehe Tabelle oben).

### *Bewerbungs- und Antragsverfahren*

Grundsätzlich müssen alle Migrant\_innen (außer Flüchtlinge und Asylbewerber\_innen), egal zu welchen tiers sie zuzuordnen sind, sich online über die offizielle UK Government-Site bewerben.<sup>7</sup> Bevor sie den offiziellen Bewerbungsprozess starten, können sie ihre persönlichen Daten in den Punkt kalkulator online eingeben, um zu sehen, ob sie auch tatsächlich die notwendige Punktezahl erreichen, die Voraussetzung für den Visumsantrag ist. Die darauf folgenden offiziellen Bewerbungs- und Antragsverfahren sind für die einzelnen Bewerbergruppen unterschiedlich geregelt. So müssen z.B. die qualifizierten Arbeitskräfte auf der Auswahl-ebene 2 zusätzlich eine Arbeitsplatzzusage durch ein britisches Unternehmen schriftlich nachweisen und Studierende auf der Auswahl-ebene 4 sich erst bei einer Universität bewerben und dort eine Zusage erhalten. Nachdem die Antragsteller\_innen sichergestellt haben, dass sie Voraussetzungen erfüllen und damit die nötigen Punkte erzielen können, starten sie den offiziellen Bewerbungsprozess, indem sie ihre Daten in das Online-Bewerbungssystem eingeben und eine Bearbeitungsgebühr entrichten, die zwischen den einzelnen Bewerbergruppen stark schwankt. Die höchste Gebühr müssen Unternehmer\_innen und Investor\_innen auf der Auswahl-ebene 1 zahlen, zurzeit 816 Pfund (ca. 1.100 Euro). Mit 194 Pfund (ca. 260 Euro) haben temporäre Arbeitsmigrant\_innen die niedrigsten Gebühren zu zahlen (Workpermit.com 2015). Zudem müssen alle Bewerber\_innen, unabhängig auf welcher Auswahl-ebene sie sich bewerben, vor der Antragsbearbeitung einen Gesundheitsversi-

<sup>7</sup> Siehe <https://www.gov.uk/>.

cherungszuschlag bezahlen. Danach werden alle notwendigen Angaben und die dazu notwendigen Dokumente geprüft. Die Bearbeitungszeit bei allen Bewerbergruppen wird auf der Homepage der britischen Regierung mit offiziell drei Wochen angegeben (UK Government 2015b), was aber in der Regel nicht eingehalten werden kann und in einigen Fällen auch mehrere Wochen dauern kann (Interview mit Martin Ruhs, Oxford University, September 2015).

#### 3.4.4 Politische Entscheidungsprozesse im Rahmen des Punktesystems

##### *Regionale und föderale Gesichtspunkte*

Im britischen Parlamentswahlkampf im Jahr 2010 wurde diskutiert, ob regionale Elemente in das Punktesystem eingeführt werden sollten, um die unterschiedliche Nachfrage nach ausländischen Fachkräften in den einzelnen Regionen zu berücksichtigen (Murray 2011: 7). Dies gilt insbesondere für die großen Arbeitsmarktunterschiede zwischen den strukturschwachen Regionen im Westen Englands und den Boom-Regionen im Großraum London und entlang der schottischen Grenze. Allerdings wurden im britischen Punktesystem letzten Endes kaum regionale Differenzen berücksichtigt. Nur für Schottland gibt es eine separate Mangelberufeliste, die sich ausschließlich nach den Bedürfnissen der schottischen Wirtschaft ausrichtet (UK Government 2015a).

##### *Einbeziehung gesellschaftlich relevanter Gruppen*

Die Kriterien und Gewichtung im britischen Punktesystem wurden im Jahr 2008 nach Anhörung verschiedener gesellschaftlich relevanter Gruppen ausgearbeitet. Dabei forderte die Industrie, z. B. von Seiten der Confederation of British Industry (CBI), Vereinfachungen für die Einwanderung von qualifizierten Fachkräften nach Großbritannien, wohingegen sich die Arbeitnehmervertretungen für eine Beschränkung der Einwanderung stark machten, weil sie u. a. ein Lohndumping im Niedriglohnsektor befürchteten (Murray 2011: 29). Letztendlich versuchte die damalige Regierung beide Positionen in das

Punktesystem zu integrieren, wobei es deutlich nach den Bedürfnissen der Wirtschaft angepasst wurde, was sich gegenwärtig auch daran zeigt, dass ausländische Arbeitskräfte, die bereits ein Arbeitsplatzangebot haben oder deren Berufe auf der Mangelberufeliste stehen, relativ schnell und unbürokratisch nach Großbritannien einwandern können.

Zudem wurde mit der Einführung des oben erwähnten Migration Advisory Committee (MAC) bereits im Jahr 2007 ein Beratungsgremium geschaffen, durch das Wissenschaftler\_innen und andere Expert\_innen permanent in die Evaluation und Gestaltung des Punktesystems eingebunden sind. Das Gremium überarbeitet z. B. jedes Jahr die Mangelberufeliste und passt sie an die aktuellen Bedürfnisse des Arbeitsmarktes an.<sup>8</sup>

#### 3.4.5 Effektivität und Wirkungen des Punktesystems

Grundsätzlich wird das britische Punktesystem recht gut bewertet. Allerdings ist noch einmal zu betonen, dass es sich hierbei eigentlich um kein Punktesystem im engeren Sinne handelt, da es sich jeweils um Ausschlusskriterien handelt und die Punktevergabe im Grunde nicht kumulativ erfolgt. So muss z. B. jeder/jede Bewerber\_in (außer Studierende) eine Arbeitsplatzzusage vorweisen, um einwandern zu können. Dies sorgt allerdings auch für eine optimale Arbeitsmarktallokation, das heißt, es gibt so gut wie keine Arbeitslosigkeit infolge der Einwanderung über das „Punktesystem“. Auch die Beratungs- und Evaluationsfunktion des MAC wird überwiegend positiv bewertet. In den meisten Fällen werden Handlungsempfehlungen, die vom MAC ausgesprochen werden, auch tatsächlich von der Regierung umgesetzt. Das liegt auch daran, dass die Regierung das MAC direkt für eine Problemlösung konsultiert. In der Regel braucht das MAC nicht länger als drei Monate, um eine Anfrage zu beantworten. Der Lösungsvorschlag wird auch veröffentlicht, so dass es der Regierung erschwert wird, Vorschläge einfach abzulehnen (Martin/Ruhs 2014: 29).

8 Für mehr Informationen zum MAC siehe <https://www.gov.uk/government/organisations/migration-advisory-committee>.

Probleme gibt es eher bei der Einhaltung der geltenden Regeln. So bereitet der sog. „labour market test“, der von jedem Unternehmen durchgeführt werden muss, ein großes Problem für die britischen Behörden. In diesem Test muss jedes Unternehmen, das eine Arbeitskraft aus einem Nicht-EU-Land einstellen möchte, den Nachweis erbringen, dass kein/keine inländische\_r Arbeitnehmer\_in zu finden war, der diese Arbeitsplatzlücke hätte schließen können. Dabei kommt es häufig dazu, dass sich einige Unternehmen bereits im Voraus dafür entscheiden, eine ausländische Arbeitskraft einzustellen, noch bevor sie überhaupt auf dem britischen Arbeitsmarkt suchen:

*„Viele Arbeitgeber wissen schon, dass sie einen ausländischen Arbeiter einstellen wollen, und sie wollen keinen Inländer einstellen, und sie wollen auch keinen Europäer einstellen. Dafür gibt es verschiedene Gründe: Die Arbeitgeber glauben, dass sie [aufsereuropäische Arbeitnehmer\_innen] besser qualifiziert sind oder härter arbeiten. [...] Die Arbeitgeber legen eine Liste mit diesen Gründen vor. Das ist schwierig zu überprüfen“ (Interview mit Martin Ruhs, Oxford University, September 2015).*

Demgegenüber beschwerten sich Unternehmen und Universitäten, die einen/eine Arbeitnehmer\_in einstellen bzw. einladen wollen, über die hohen bürokratischen Hürden, die sie dabei überwinden müssen. Um eine ausländische Arbeitskraft einstellen zu können, müssen sie erst einmal einen Antrag auf Zulassung bei der UK Border Authority (UKBA) stellen. Dafür müssen sie zahlreiche Unterlagen einreichen und eine hohe Gebühr zahlen. Zudem kann die UKBA, die Zulassung jeder Zeit zurückziehen, selbst wenn der oder die Arbeitnehmer\_in bereits im Land ist. Dies kann enorme Kosten für das Unternehmen verursachen (Murray 2011: 6).

### 3.4.6 Werbung im Ausland

Die britische Regierung betreibt keine Werbung für das Punktesystem im Ausland, wohl vor allem aus dem Grund, die Einwanderung nach Großbritannien gering zu halten. Allein Arbeitskräfte suchende Unternehmen betreiben vereinzelt Werbung im Ausland (Interview mit Martin Ruhs, Oxford University, September 2015).

### 3.4.7 Übergangsregelungen für verschiedene Statusgruppen

Grundsätzlich sind v.a. die Auswahlebenen 1 und 2 darauf angelegt, dass man sich nach Ablauf der jeweiligen regulären Visazeit für einen unbeschränkten Aufenthaltsstatus bewerben kann. Zudem können Migrant\_innen zwischen den tiers 1, 2 und 4 hin- und herwechseln, wenn sie die Grundvoraussetzungen für die jeweilige Auswahlebene erfüllen, in die sie wechseln möchten. Im Gegensatz dazu können Migrant\_innen in den Auswahlebenen 3 und 5, die vorwiegend temporäre Visa besitzen, nicht aus diesen Auswahlebenen auf eine andere Auswahlebene wechseln, sofern sie bereits in Großbritannien arbeiten (UK Border Agency 2015). Flüchtlinge, die sich bereits in Großbritannien befinden, können sich nicht durch das Punktesystem bewerben (Interview mit Martin Ruhs, Oxford University, September 2015).

### 3.4.8 Integrationsangebote für Zuwanderer und Zuwandererinnen nach dem Punktesystem

Es werden keine speziellen Integrationsangebote für Einwanderer und Einwanderinnen im Rahmen des Punktesystems angeboten. Dennoch können sie an allgemeinen Integrationsangeboten teilnehmen, wie Sprachkurse oder berufsintegrierende Maßnahmen, die vom Europäischen Integrationsfonds mitfinanziert werden (European Migration Network 2012c). Dazu wurde auch ein neues Handbuch über die Geschichte, Kultur und Traditionen Großbritanniens speziell für Migrant\_innen herausgegeben, um die britische Gesellschaft besser zu verstehen. Zudem finden

zahlreiche Integrationsmaßnahmen auf lokaler Ebene statt, die vom Department for Communities and Local Government koordiniert werden (European Migration Network 2012c).

#### *Berücksichtigung der Genderperspektive*

Im britischen Punktesystem gibt es keine Berücksichtigung der Genderperspektive. Im Jahr 2011 kam eine Studie von Alasdair Murray des CentreForum<sup>9</sup> zu dem Ergebnis, dass das britische Punktesystem Frauen benachteilige. So wurden auf der Auswahlebene 1 zwei Drittel aller Visa an Männer vergeben, auf der Auswahlebene 2 sogar 78 Prozent (Murray 2011: 39). Daraus schlussfolgert das CentreForum, dass das britische Punktesystem Männer bei der Auswahl bevorzugt und die sich verändernden Realitäten auf dem britischen Arbeitsmarkt, auf dem zunehmend mehr Frauen nachgefragt werden, nicht widerspiegelt. Dies wird vom CentreForum vor allem damit begründet, dass die vorgeschriebenen Mindestvermögen und Mindesteinkommen im Punktesystem nicht den Durchschnittsverdiensten von Frauen entsprechen und die Berufe auf der Mangelberufeliste, vor allem im MINT-Bereich, männerdominiert seien (Murray 2011: 40).

#### *3.4.9 Aufenthaltsstatus der Einwanderer und Einwanderinnen*

##### *Bedingungen für Einbürgerung*

In Großbritannien gibt es zwei Wege, auf denen die britische Staatsbürgerschaft erlangt werden kann. Nach dem Borders, Citizenship and Immigration Act von 2009 können Einwanderinnen und Einwanderer zum einen nach fünf Jahren Aufenthalt in Großbritannien eine sog. „probationary citizenship“ („Staatsbürgerschaft auf Probe“) erlangen, die frühestens nach sechs Jahren und dem Sammeln verschiedener Punkte, vor allem durch das Engagement im zivilgesellschaftlichen Bereich, später in eine volle Staatsbürgerschaft überführt werden kann. Zum anderen kann man aber auch bereits nach drei Jahren die volle Staatsbürgerschaft erlangen, wenn man mit

einem/einer britischen Bürger\_in verheiratet ist. Allgemeine Grundvoraussetzungen für den Erwerb der britischen Staatsbürgerschaft sind u.a. ein „guter Charakter“, der Einklang mit den britischen Grundwerten, ausreichende Englischkenntnisse und eine gewisse Mindestaufenthaltsdauer in Großbritannien vor der Einbürgerung. Das Prinzip der doppelten Staatsbürgerschaft ist weitgehend akzeptiert (UK Government 2015d).

##### *Einreiseregulungen für Familienangehörige und deren rechtliche Absicherung*

Familienmitglieder dürfen mit dem/der Hauptbewerber\_in im Rahmen des Arbeitsvisums auf den Auswahlebenen 1 und 3 mit nach Großbritannien einwandern. Dazu zählen Ehe- oder Lebenspartner\_innen und Kinder unter 18 Jahren. Dabei sind sie über den/die Antragsteller\_in krankenversichert und dürfen auch arbeiten. Familienmitglieder von ausländischen Studierenden (Auswahlebene 4) und temporären Arbeiter\_innen (Auswahlebene 5) sind von diesen Regelungen ausgeschlossen (Workpermit 2015).

### 3.5 Österreich

#### *3.5.1 Kurzer historischer Überblick der Einwanderungspolitik*

Obwohl Österreich über viele Jahrhunderte eher Aus- als Einwanderungsland gewesen ist, waren bereits während des 17. und 18. Jahrhunderts größere österreichische Städte beliebte Zuwanderungsziele für Menschen aus dem „Heiligen Römischen Reich deutscher Nation“ und später für Arbeitskräfte aus dem habsburgischen Reich, Nord- und Süddeutschland oder anderen angrenzenden Ländern. Die meisten gingen in die Hauptstadt Wien, die als wirtschaftliches Zentrum eine große Nachfrage nach Arbeitskräften hatte. Dies führte z.B. dazu, dass im 19. Jahrhundert ein Großteil der Wiener Handwerker aus Süddeutschland und Norditalien stammte (Bauer 2008: 3). Abwanderung gab es damals vorwie-

<sup>9</sup> Das CentreForum ist ein unabhängiger britischer Think Tank, der zu sozialen Fragen der britischen Gesellschaft arbeitet.

gend in die USA und nach Kanada, aber auch ins deutschsprachige Ausland (vgl. Deak 1974, Bednar 2012).

Nach dem Zweiten Weltkrieg wurde wie in vielen anderen westeuropäischen Ländern eine sog. „Gastarbeiterpolitik“ verfolgt, bei der vor allem geringqualifizierte Arbeitskräfte aus Mittelmeerländern angeworben wurden. Hierzu wurden ähnlich wie in Deutschland Anwerbeabkommen mit Spanien (1962), der Türkei (1964) und Jugoslawien (1966) geschlossen. 1975 wurde das bis heute geltende Ausländerbeschäftigungsgesetz verabschiedet, das ähnlich wie in der Bundesrepublik Deutschland einen Anwerbestopp verhängte. Trotz des Anwerbestopps kamen aber weiterhin viele Zuwanderinnen und Zuwanderer im Rahmen der Familienzusammenführungsregelungen nach Österreich (Faßmann/Münz 1995). In den 1990er Jahren wurde die österreichische Zuwanderungspolitik vor allem durch die Flucht- und Wanderungsbewegungen nach dem Fall des „Eisernen Vorhangs“ und aufgrund der Balkankriege geprägt. Um die großen Zahlen an Flüchtlingen und Asylbewerber\_innen zu integrieren, wurden in den 1990er Jahren eine Reihe von Gesetzen erlassen: 1992 der sog. Wiener Integrationsfonds und das Asylgesetz, 1993 das Fremdenengesetz und 1997 das „Integrationspaket“. Seit dem Beitritt zur Europäischen Union und damit zum Schengener Abkommen im Jahr 1995, gilt die Freizügigkeit und Niederlassungsfreiheit für EU-Ausländer\_innen in Österreich (mit einschränkenden Übergangsregelungen für osteuropäische Länder, die der EU im Jahr 2004 beigetreten sind, die aber 2011 aufgehoben wurden). Gegenwärtig basiert die österreichische Einwanderungspolitik auf drei Säulen: 1) die Flüchtlings- und Asylpolitik, 2) die Einbürgerungspolitik und 3) die Arbeitsmarktpolitik (Demokratiezentrum Wien 2014).

### *3.5.2 Kurzer Überblick über die unterschiedlichen rechtlichen Regelungen der Steuerung der ökonomischen Zuwanderung*

Den Zugang von Nicht-EU-Staatsbürger\_innen zum österreichischen Arbeitsmarkt regelte bis 2011 das oben angesprochene Ausländerbeschäftigungsgesetz von 1975. Hierin wurde festgelegt, dass die

Anzahl ausländischer Arbeitskräfte einen Anteil von acht Prozent am gesamten Arbeitskräftepotenzial in Österreich nicht übersteigen darf. Dabei galt von 1993 bis 2011 ein sog. Quotensystem, das sich streng an den Bedürfnissen der Wirtschaft ausrichtete und die Zahl der zugelassenen ausländischen Arbeiter\_innen durch jährliche Quoten steuerte. Diese Quoten wurden jedoch kontinuierlich gesenkt, so dass bis zum Jahr 2011 nur noch wenige tausend Plätze im Rahmen dieser Quotenregelung für besonders gesuchte bzw. qualifizierte Arbeitnehmer\_innen vorgesehen waren. In diesem Rahmen wurden z. B. auch zahlreiche Krankenschwestern aus den Philippinen und anderen ostasiatischen Ländern für österreichische Krankenhäuser rekrutiert. Zudem wird unter dem Ausländerbeschäftigungsgesetz auch die temporäre Arbeitsmigration (sog. „Saisonniers“, die zumeist geringqualifizierte Arbeitnehmer\_innen sind), vor allem im Tourismus, im Baugewerbe und in der Landwirtschaft, geregelt. Dabei ist die Beschäftigung auf maximal sechs Monate befristet und kann höchstens einmal verlängert werden.

Daneben ist Österreich arbeitsmigrationspolitisch auch an die EU-Rahmenbedingungen gebunden. Dabei genießen zum einen alle EU-Bürger\_innen seit 2011 – also nach Ablauf der siebenjährigen Übergangsbestimmungen für Arbeitskräfte aus den neuen osteuropäischen EU-Mitgliedsstaaten – freien Zugang zum österreichischen Arbeitsmarkt. Zum anderen wurde es mit der Einführung der EU-Blue Card, die auf der EU-Hochqualifiziertenrichtlinie von 2009 fußt, auch hochqualifizierten Arbeitnehmer\_innen aus Drittstaaten ermöglicht, in Österreich zu arbeiten. Jedoch wurde die EU-Blue Card in Österreich sehr restriktiv umgesetzt (SVR 2014: 36). Um die Regulierung der Arbeitsmigration aus Drittstaaten weitgehend in nationaler Hand zu behalten, wurde parallel zur EU-Blue Card am 1. Juli 2011 die sog. Rot-Weiß-Rot-Karte (RWR-Karte) eingeführt. Die RWR-Karte basiert in Teilen auf einem Punktesystem nach britischem Vorbild und löste das bis dahin bestehende Quotensystem ab. Wie dieses Punktesystem im Einzelnen funktioniert, soll im Folgenden näher beschrieben werden.

### 3.5.3 Struktur des Punktesystems innerhalb der Rot-Weiß-Roten Karte

#### Kanäle innerhalb des Punktesystems

Die RWR-Karte wird auch als „Dachmarke“ (Faßmann 2013: 2) bezeichnet, weil sie verschiedene Gruppen von Zuwanderinnen und Zuwanderer im Rahmen eines Punktesystems anspricht und unterschiedliche Zuzugs- und Aufenthaltsoptionen eröffnet. Dabei teilt die RWR-Karte die Einwanderinnen und Einwanderer aus Nicht-EU-Staaten in folgende Bewerbergruppen ein:

- (1) Besonders hochqualifizierte Arbeitskräfte;
- (2) Arbeitskräfte in Engpassberufen;
- (3) andere Schlüsselarbeiter\_innen<sup>10</sup> und
- (4) ausländische Universitätsabsolvent\_innen in Österreich.

Potenzielle Arbeitsmigrant\_innen können sich über einen dieser vier Kanäle für ein Arbeitsvisum in Österreich bewerben. Die Arbeitsvisa werden dabei – nach unterschiedlichen Kriterien – zunächst für zwölf Monate vergeben. Nach Ablauf der zwölf Monate können sich die RWR-Kartenbesitzer\_innen für eine sog. RWR-Karte plus bewerben, die dann zu einem unbeschränkten Arbeitsmarktzugang berechtigt. Zudem gilt die RWR-Karte plus auch für Familienmitglieder. Bei der neuen RWR-Karte werden zudem nicht mehr jährliche Höchstgrenzen (Quoten) für die Vergabe der Arbeitsvisa festgelegt, vielmehr richtet sich die Vergabe nur noch nach den Bewerberzahlen und der tatsächlichen Nachfrage auf dem österreichischen Arbeitsmarkt. Für jeden Kanal gelten dabei aber verschiedene Voraussetzungen, d.h. für die vier Bewerbergruppen für die RWR-Karte gelten unterschiedlichen Kriterien und Gewich-

tungen im Rahmen des Punktesystems. Die umfangreichste Punkteregelung gilt für hochqualifizierte Arbeitskräfte.

#### Ad 1: Besonders hochqualifizierte Arbeitskräfte (Bewerbergruppe 1)

Für besonders *hochqualifizierte Arbeitskräfte* („very highly qualified workers“) werden die Punkte in folgenden Kategorien vergeben:

- berufliche Qualifikation;
- Berufserfahrung;
- Sprachkenntnisse und
- Alter und Studienabschlüsse in Österreich.

In jeder Kategorie werden je nach Qualifizierungsgrad, Berufserfahrung, Sprachkenntnissen, Alter und Studienabschluss Punkte vergeben. Insgesamt müssen die Bewerber\_innen, um eine RWR-Karte zu erhalten, mindestens 70 von maximal 100 möglichen Punkten erreichen. Am höchsten bewertet werden berufliche Qualifikationen und Fähigkeiten, für die man maximal 40 Punkte erhalten kann. Dabei gibt es die meisten Punkte für Bildungsabschlüsse und Kenntnisse im MINT-Bereich sowie für wissenschaftliche und Managementberufe. Für Berufserfahrung lassen sich bis zu 20 weitere Punkte erzielen. Für Sprachkenntnisse werden bis zu zehn Punkte vergeben, wobei Deutsch- und Englischkenntnisse gleichwertig sind. In der Kategorie „Alter“ werden bis zu 20 Punkte vergeben, wobei auch hier jüngere Bewerber\_innen bevorzugt werden. Für einen Studienabschluss in Österreich gibt es zehn Punkte, wenn man ein Vollstudium in Österreich absolviert hat, und fünf Punkte bei einem Teilstudium (vgl. Tabelle 5). Um ein Arbeitsvisum (bzw. ein Visum zur Arbeitssuche, vgl. unten) zu erlangen, müssen insgesamt 70 Punkte gesammelt werden.

<sup>10</sup> Zu der Gruppe „Schlüsselarbeiter\_innen“ werden Bewerber\_innen gezählt, für die ein österreichisches Unternehmen einen festgeschriebenen Mindestlohn zahlt (zurzeit mind. 2.325 Euro/brutto pro Monat für unter 30-Jährige und mind. 2.790 Euro/brutto pro Monat für über 30-Jährige) und nachweisen muss, dass keine inländischen Arbeitskräfte für diesen Arbeitsplatz zu finden waren (migration.gv.at 2015).

Tabelle 5:

**Punktekriterien und -gewichtung für hochqualifizierte Arbeitskräfte im Rahmen der RWR-Karte in Österreich**

<b>Punktevergabekriterien für hochqualifizierte Arbeitskräfte</b>	<b>Punktegewichtung</b>
<b>Berufliche Qualifikationen und Fähigkeiten</b>	<b>Maximale Punktzahl: 40</b>
Universitätsabschluss nach mind. vier Jahren Studium	20
Universitätsabschluss nach mind. vier Jahren Studium in den MINT-Fächern	30
Dokortitel oder höherer Abschluss	40
<b>Jahresdurchschnittseinkommen in einer Senior Management-Position innerhalb eines vom Außenhandelsbüro hoch eingestuften Unternehmens:</b>	
50.000 bis 60.000 EUR	20
60.000 bis 70.000 EUR	25
Mehr als 70.000 EUR	30
Forschungs- und Innovationsaktivitäten (Patentanmeldungen und Publikationen)	20
Auszeichnungen	20
<b>Berufserfahrung</b>	<b>Maximale Punktzahl: 20</b>
Berufserfahrung (pro Jahr)	2
Sechs Monate Berufserfahrung in Österreich	10
<b>Sprachkenntnisse</b>	<b>Maximale Punktzahl: 10</b>
Grundkenntnisse in Deutsch oder Englisch	5
Gute Kenntnisse in Deutsch oder Englisch	10
<b>Alter</b>	<b>Maximale Punktzahl: 20</b>
bis zu 35 Jahre	20
bis zu 40 Jahre	15
bis zu 45 Jahre	10
<b>Studium in Österreich</b>	<b>Maximale Punktzahl: 10</b>
Teilstudium	5
Studienabschluss (Diplom, Master oder Bachelor)	10
<b>Maximalpunktzahl:</b>	<b>100</b>
<b>Mindestpunktzahl:</b>	<b>70</b>

Quelle: BMASK 2013; eigene Übersetzung.

## Ad 2: Arbeitskräfte in sog. Engpassberufen (Bewerbergruppe 2)

Die zweite Bewerbergruppe im österreichischen Punktesystem stellen Arbeitskräfte in sog. Engpassberufen dar. Was unter einem Engpassberuf zu verstehen ist bzw. welche Berufe unter diese Kategorie fallen, wird jedes Jahr in Absprachen zwischen dem österreichischen Bundesarbeitsministerium und dem Bundeswirtschaftsministerium neu festgelegt. Die Entscheidung, welche Berufe als Engpassberufe eingestuft werden, hängt dabei von der aktuellen Nachfrage nach Arbeitskräften auf dem österreichischen Arbeitsmarkt ab. So wurden im Jahr 2013 etwa 24 Berufe aus den unterschiedlichsten Bereichen als Engpassberufe eingestuft, wie z.B. Dachdecker\_innen, Tischler\_innen oder Maschinenbauer\_innen sowie Krankenpfleger\_innen, Maler\_innen und Energietechniker\_innen (BMASK 2013).<sup>11</sup> Die Kategorien, in denen Punkte vergeben bzw. gesammelt werden können, sind mit Ausnahme des Studienabschlusses in Österreich die gleichen wie bei hoch-

qualifizierten Arbeitskräften (Bewerbergruppe 1), allerdings muss ein Arbeitsvertrag bzw. eine Arbeitsplatzzusage vorgelegt werden, bei dem eine tarifliche bzw. branchenübliche Entlohnung zugesichert wird. Um eine RWR-Karte in Engpassberufen letztlich zu erhalten, müssen die Bewerber\_innen im Rahmen des Punktesystems dann mindestens 50 von 75 maximal möglichen Punkten erreichen. Dabei können maximal 30 Punkte für die berufliche Qualifikation, zehn für Berufserfahrung, 15 für Sprachkenntnisse (Deutsch oder Englisch) und 20 Punkte in der Kategorie „Alter“ erworben werden. Im Gegensatz zum Auswahlverfahren bei hochqualifizierten Arbeitskräften sind hier Studienabschlüsse kein Kriterium bei der Punktevergabe. Auch innerhalb der Vergabekategorien gibt es eine andere Gewichtung der Punkte. So werden z.B. Sprachkenntnisse bei Arbeitskräften im Engpassbereich höher bewertet als bei hochqualifizierten Arbeitskräften (max. 15 Punkte im Vergleich zu zehn Punkten) (vgl. Tabelle 6).

Tabelle 6:

### Punktekriterien und -gewichtung für *Engpassberufe* im Rahmen der RWR-Karte in Österreich

Punktevergabekriterien für Arbeitskräfte in Engpassberufen	Punktegewichtung
<b>Berufliche Qualifikationen und Fähigkeiten</b>	<b>Maximale Punktzahl: 30</b>
Abgeschlossene Ausbildung in einem Engpassberuf	20
Allgemeine Hochschulreife nach § 64, Abs. 1, Universitätsgesetz 2002, BGBl. I, Nr. 120	25
Hochschulabschluss nach mind. drei Jahren Studium	30
<b>Berufserfahrung</b>	<b>Maximale Punktzahl: 10</b>
Berufserfahrung (pro Jahr)	2
6 Monate Berufserfahrung in Österreich (pro Jahr)	4
<b>Sprachkenntnisse</b>	<b>Maximale Punktzahl: 15</b>
Grundkenntnisse in Deutsch oder Englisch	10
Gute Kenntnisse in Deutsch oder Englisch	15
<b>Alter</b>	<b>Maximale Punktzahl: 20</b>
bis zu 30 Jahre	20
bis zu 40 Jahre	15
<b>Maximalpunktzahl:</b>	<b>75</b>
<b>Mindestpunktzahl:</b>	<b>50</b>

Quelle: BMASK 2013, eigene Übersetzung.

<sup>11</sup> Für eine ausführliche Liste mit allen 24 Berufen siehe Informationsblatt des Bundesarbeitsministeriums: [http://www.bmsk.gv.at/cms/site/attachments/5/0/4/CH0020/CMS1306164706818/2011-07-22en\\_-\\_fact\\_sheet\\_rwr\\_card.pdf](http://www.bmsk.gv.at/cms/site/attachments/5/0/4/CH0020/CMS1306164706818/2011-07-22en_-_fact_sheet_rwr_card.pdf).

## Ad 3: Andere Schlüsselarbeiter\_innen

(Bewerbergruppe 3)

Sogenannte „andere Schlüsselarbeiter\_innen“, die dritte Bewerbergruppe im österreichischen Punktesystem, können sich ebenfalls nur für eine RWR-Karte bewerben, wenn sie eine Arbeitsplatz-zusage nachweisen können. Zudem müssen sie ein Mindestgehalt von 2.230 Euro brutto im Monat für unter 30-Jährige und 2.664 Euro brutto im Monat für über 30-Jährige vorweisen können, was 50 bzw. 60 Prozent der maximalen Bemessungsgrundlage des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes im Jahr 2013 entspricht. Zudem darf nachweislich keine österreichische Arbeits-

kraft für diese Stelle zur Verfügung stehen. Innerhalb des Punktesystems müssen die Bewerber\_innen dann, genauso wie Arbeitskräfte in Engpassberufen, insgesamt mindestens 50 von 75 möglichen Punkten erreichen. Die Punktegewichtung ist dabei die gleiche wie bei Engpassberufen: Es können maximal 30 Punkte für die berufliche Qualifikation, maximal zehn für Berufserfahrung, max. 15 für Sprachkenntnisse (Deutsch oder Englisch) und maximal 20 Punkte für das Alter erreicht werden. Dabei gibt es nur eine Sonderregelung, nämlich dass Profisportler\_innen oder Profisporttrainer\_innen 20 Extrapunkte erreichen können (vgl. Tabelle 7).

Tabelle 7:

**Punkte Kriterien und -gewichtung für Schlüsselarbeiter im Rahmen der RWR-Karte in Österreich**

<b>Punktevergabekriterien für Schlüsselarbeiter</b>	<b>Punktegewichtung</b>
<b>Berufliche Qualifikationen und Fähigkeiten</b>	<b>Maximale Punktzahl: 30</b>
Abgeschlossene Ausbildung in einem Engpassberuf	20
Allgemeine Hochschulreife nach § 64, Abs. 1, Universitätsgesetz 2002, BGBl. I, Nr. 120	25
Hochschulabschluss nach mind. 3 Jahren Studium	30
<b>Ausbildungsadäquate Berufserfahrung</b>	<b>Maximale Punktzahl: 10</b>
Berufserfahrung (pro Jahr)	2
Berufserfahrung in Österreich (pro Jahr)	4
<b>Sprachkenntnisse</b>	<b>Maximale Punktzahl: 15</b>
Grundkenntnisse in Deutsch oder Englisch	10
Gute Kenntnisse in Deutsch oder Englisch	15
<b>Alter</b>	<b>Maximale Punktzahl: 20</b>
bis zu 30 Jahre	20
bis zu 40 Jahre	15
<b>Maximalpunktzahl:</b>	<b>75</b>
<b>Mögliche Extrapunkte für Profisportler und Profisporttrainer</b>	<b>20</b>
<b>Mindestpunktzahl:</b>	<b>50</b>

Quelle: BMASK 2013; eigene Übersetzung.

#### Ad 4: Ausländische Universitätsabsolvent\_innen (Bewerbergruppe 4)

Universitätsabsolvent\_innen aus Drittstaaten stellen die vierte Bewerbergruppe dar. Im Unterschied zu den drei anderen Bewerbergruppen müssen Universitätsabsolvent\_innen jedoch keine bestimmte Mindestpunktzahl erzielen, um eine Rot-Weiß-Rot-Karte zu erhalten. Stattdessen müssen sie ihr Master- oder Diplomstudium erfolgreich abgeschlossen haben (ein Bachelorabschluss berechtigt nicht zum Erwerb einer RWR-Karte) und nach dem Abschluss innerhalb einer Frist von sechs Monaten einen Arbeitsplatz finden. Dabei müssen sie einen monatlichen Mindestlohn von 1.998 Euro brutto nachweisen (dies entspricht 45 Prozent der maximalen Bemessungsgrundlage des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes für das Jahr 2013). Die RWR-Karte für Studierende berechtigt nur für einen Arbeitsplatz bei einem und demselben Arbeitgeber.

#### *Bedeutung der Arbeitsplatzzusage*

Die Voraussetzung einer Arbeitsplatzzusage wird bei den vier Bewerbergruppen im Rahmen der RWR-Karte also unterschiedlich geregelt. Wie wir gesehen haben, benötigen hochqualifizierte Arbeitskräfte (Bewerbergruppe 1) zunächst keine Arbeitsplatzzusage, wenn sie sich für die RWR-Karte zur Arbeitssuche bewerben, sondern müssen ausschließlich die oben genannten Kriterien im Punktesystem zum Erwerb der RWR-Karte erfüllen. Nachdem der Bewerber bzw. die Bewerberin die Mindestpunktzahl erfüllt und einen Nachweis über alle erforderlichen Qualifikationen erbracht hat, kann er einen Antrag für ein sechsmonatiges Visum bei der zuständigen österreichischen Botschaft stellen und zur Arbeitssuche nach Österreich einreisen. Nachdem eine entsprechende Beschäftigung gefunden wurde, kann die RWR-Karte für ein Jahr erteilt werden (BZM 2014). Demgegenüber müssen Fachkräfte in Mangelberufen (Bewerbergruppe 2), sonstige Schlüsselarbeiter\_innen (Bewerbergruppe 3) und Universitätsabsolvent\_innen aus Drittstaaten in Österreich (Bewerbergruppe 4) immer eine Arbeitsplatzzusage vorweisen, um eine RWR-Karte zu erhalten. Dabei müssen die Fachkräfte in Mangelberufen und sonstige Schlüsselarbeiter\_innen

bereits vor der Einreise einen Arbeitsvertrag bzw. eine Arbeitsplatzzusage vorlegen, Universitätsabsolvent\_innen müssen innerhalb von sechs Monaten nach ihrem Studienabschluss einen Arbeitsplatz finden (CESifo 2011).

#### *Regelungen für unterschiedliche Qualifikationsstufen*

Die RWR-Karte umfasst damit auch unterschiedliche Qualifikationsstufen. In der Regel weisen Bewerber\_innen der Gruppen 1 und 4, also hochqualifizierte Arbeitskräfte und Universitätsabsolvent\_innen, unter denen sich auch MINT-Fachkräfte befinden, den höchsten Qualifikationsgrad auf. Arbeitskräfte in Mangelberufen (Bewerbergruppe 2) und die sonstigen Schlüsselkräfte (Bewerbergruppe 3) können dagegen auch durchschnittliche oder geringere Qualifikation aufweisen. Dies spiegelt sich auch in den Mindest- und Durchschnittslöhnen in den Kriterien für die Punktevergabe wider (siehe Tabellen oben).

#### *Bewerbungs- und Antragsverfahren*

Auch die Bewerbungs- und Antragsverfahren sind für die einzelnen Bewerbergruppen unterschiedlich geregelt. Hochqualifizierte Arbeitskräfte (Bewerbergruppe 1), die noch keine Arbeitsplatzzusage für die RWR-Karte vorweisen können, müssen sich für eine Arbeitssuche in Österreich in einer österreichischen Botschaft oder einem Konsulat um ein Visum bewerben. Dabei wird das Visum vom zuständigen Arbeitsmarktservice Wien nur ausgestellt, wenn der Bewerber bzw. die Bewerberin die benötigten Punkte für eine RWR-Karte erreicht hat. Wenn der/die Bewerber\_in innerhalb der bestimmten Visaperiode (aktuell sechs Monate) einen seiner Qualifikation entsprechenden Arbeitsplatz in Österreich gefunden hat, kann die zuständige Behörde (Bezirkshauptmannschaft/BH, Magistrat, in Wien MA 35) die RWR-Karte für zwölf Monate ausstellen, die jedoch nur für diesen bestimmten Arbeitsplatz gültig ist. Wie bereits erwähnt, kann nach Ablauf der zwölf Monate die RWR-Karte plus beantragt werden, die einen unbegrenzten Zugang zum österreichischen Arbeitsmarkt ermöglicht (Help.gv.at 2015).

Das Bewerbungsverfahren ist bei Arbeitskräften in Engpassberufen (Bewerbergruppe 2) und

anderen Schlüsselkräften (Bewerbergruppe 3) grundsätzlich ähnlich, bis auf die Bestimmung, dass eine schriftliche Arbeitsplatzzusage durch einen österreichischen Arbeitgeber zusammen mit den anderen Visumsunterlagen in einer österreichischen Botschaft oder einem Konsulat eingereicht werden muss. Universitätsabsolvent\_innen aus Drittstaaten, die sich bereits in Österreich aufhalten, können sich, wie ebenfalls schon erwähnt, innerhalb von sechs Monaten nach Abschluss des Studiums um einen Arbeitsplatz in Österreich bemühen. Nachdem sie einen Arbeitsplatz gefunden haben, können sie sich direkt bei der zuständigen Behörde (Bezirkshauptmannschaft/BH, Magistrat, in Vienna MA 35) um eine RWR-Karte mit einer Gültigkeit von zwölf Monaten bewerben. Nach Ablauf der einjährigen RWR-Karte können sie ebenfalls eine RWR-Karte plus erwerben (Migration.gv.at 2015).<sup>12</sup>

#### 3.5.4 Politische Entscheidungsprozesse im Rahmen des Punktesystems

##### *Regionale und föderale Gesichtspunkte*

Grundsätzlich gibt es keine Berücksichtigung regionaler Unterschiede, vielmehr die RWR-Karte wird auf Bundesebene an die jeweiligen Bewerber\_innen vergeben. Jedoch gab es vor der Einführung der RWR-Karte die Überlegungen, separate Mangelberuflisten für die einzelnen Bundesländer anzufertigen, da es sich die Arbeitsmärkte in einzelnen Regionen deutlich voneinander unterscheiden. So gibt es ein starkes West-Ost-Gefälle mit einer relativ guten Arbeitsmarktlage und hoher Nachfrage nach Arbeitskräften in den westlichen Bundesländern und einem angespannten Arbeitsmarkt mit einer hohen Arbeitslosigkeit in Ostösterreich. Die Einführung von separaten Mangelberuflisten hätte jedoch, so Margit Kreuzhuber von der Wirtschaftskammer Österreich, (zu) hohen bürokratischen Aufwand bedeutet (Interview im September 2015).

##### *Einbeziehung gesellschaftlich relevanter Gruppen*

Die beschriebenen Kriterien und Gewichtungen der RWR-Karte wurden unter Einbeziehung vieler gesellschaftlich relevanter Gruppen ausgearbeitet. Großen Einfluss haben dabei die Sozialpartner, also Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände, die von der Bundesregierung eingeladen wurden, Vorschläge für einen Kriterienkatalog für das Punktesystem auszuarbeiten. Bis zur Verabschiedung des Punktesystems im Jahr 2011 wurden die eingereichten Vorschläge intensiv, auch unter Einbeziehung aller zuständigen Ministerien, lokaler Politiker\_innen, internationalen Organisationen für Migration sowie von NGOs debattiert. Die größten Streitpunkte zwischen den Verhandlungspartnerinnen und Verhandlungspartnern waren dabei die Höhe des Mindesteinkommens, die Bindung an einen bestimmten Arbeitgeber/eine bestimmte Arbeitgeberin, der Nachweis von Deutschkenntnissen und die Notwendigkeit eines Arbeitsvertrages. Letztendlich sind auch einige Punkte der Sozialpartner in die Gestaltung des Punktesystems eingeflossen, wie eine hohe Gewichtung beruflicher Qualifikationen und Fähigkeiten der Bewerber\_innen, die von der Politik zuvor nicht so vorgesehen waren (Interview mit Margit Kreuzhuber, Wirtschaftskammer Österreich, September 2015).

#### 3.5.5 Effektivität und Wirkungen des Punktesystems

Die Darstellung der RWR-Karte in den österreichischen Medien ist dagegen überwiegend kritisch. Häufig wird davon berichtet, dass die Regierung das ursprüngliche Ziel von 8.000 RWR-Karten pro Jahr deutlich verfehlt habe. Tatsächlich wurden in den ersten vier Jahren insgesamt auch nur 7.572 RWR-Karten ausgestellt, wovon 418 an Hochqualifizierte (Bewerbergruppe 1), 1.143 an Mangelberufe (Bewerbergruppe 2), 4.672 an sonstige Schlüsselkräfte (Bewerbergruppe 3) und 802 Studienabsolvent\_innen (Bewerber-

<sup>12</sup> Bewerbungsunterlagen für eine RWR-Karte können unter folgender Webseite eingesehen werden: <http://www.migration.gv.at/en/serviceandlinks/downloads.html>.

gruppe 4)<sup>13</sup> gingen (Salzburger Nachrichten 2015).<sup>14</sup> Dennoch betont die Österreichische Wirtschaftskammer, dass die „RWR-Karte besser ist als ihr Ruf“ (Interview mit Margit Kreuzhuber, Wirtschaftskammer Österreich, September 2015). Denn die kursierende Zielmarke von 8.000 RWR-Karten pro Jahr sei niemals von offiziellen Stellen ausgegeben worden, da dies viel zu hoch sei. Vielmehr könne seit der Einführung des Punktesystems ein Anstieg der hochqualifizierten Einwanderung nach Österreich beobachtet werden:

*„Mittlerweile sind wir bei 1.800 RWR-Karten pro Jahr, es ist eigentlich eine Verdreifachung im Vergleich zum Vorgängermodell, also eigentlich ein ganz guter Wert. [...] wobei immer gesagt wird, das Ziel sollen 8.000 Bewilligungen pro Jahr gewesen sein, wobei wir als Wirtschaftskammer nie gesagt haben, dass 8.000 pro Jahr sinnvoll sind, sondern uns ist wichtig, dass jene Personen kommen können, die am Arbeitsmarkt benötigt werden. Es geht einfach Qualität vor Quantität. Es sollen diejenigen kommen, die wir gebrauchen können. Und die 8.000 hätten eine Verzehnfachung bedeutet. [...] Ich bin mir nicht sicher, wie die politische Diskussion dann gewesen wäre, wenn das tatsächlich eingetreten wäre. Aus unserer Sicht entwickelt sich die RWR-Karte sehr gut, wobei ich auch dazu sagen muss, dass das Potenzial der Karte noch deutlich höher ist“ (Interview mit Margit Kreuzhuber, Wirtschaftskammer Österreich, September 2015).*

Zudem wird die RWR-Karte besser von ausländischen Fachkräften angenommen als die EU-Blue Card, auch weil die Anforderungen geringer sind:

*„Als wir die Verhandlungen geführt haben, ich war auch intensiv dabei, in Bezug auf die Blue Card [...] haben wir gemerkt, dass wir mit der Blue Card nicht auskommen, also dass wir mit der RWR-Karte ein paralleles nationales System brauchen werden, weil wir mit der Blue Card nicht die Anforderungen auf dem österreichischen Arbeitsmarkt erfüllen können. [...] Also das Mindesteinkommen [für die Blue Card] ist das 1,5-Fache des Durchschnittseinkommens, das erscheint uns viel zu hoch“ (Interview mit Margit Kreuzhuber, Wirtschaftskammer Österreich, September 2015).*

Zudem schaffe das Punktesystem im Rahmen der RWR-Karte mehr Transparenz. So können interessierte Migrant\_innen, die nach Österreich einwandern wollen, auf einer offiziellen Homepage der Bundesregierung einen Punktecheck machen ([www.migrationsportal.at](http://www.migrationsportal.at)) und sehen, ob sie überhaupt eine ausreichende Anzahl an Punkten erreichen, bevor sie sich bewerben.

Auf der anderen Seite gebe es aber auch Probleme mit der RWR-Karte. Hier werden vor allem bürokratische Hürden genannt. Zudem wurde angeregt, die RWR-Karte auch für etwas ältere und geringer qualifizierte Arbeitskräfte zugänglich zu machen:

*„Also es gibt schon ein paar Sachen, die man grundsätzlich ändern sollte, zum Beispiel dass diejenigen, die eine abgeschlossene Lehre haben und über 40 Jahre alt sind, nicht mehr über die RWR-Karte einwandern können. Z.B. ein 41-jähriger Tischler hat null Chancen, wenn er nach Österreich kommt, und das ist aus unserer Sicht nicht nachvollziehbar, und das war auch nicht unser Vorschlag. Da sollte man auf jeden Fall nachjustieren“ (Interview mit Margit Kreuzhuber, Wirtschaftskammer Österreich, September 2015).*

13 Dies waren 200 RWR-Karten pro Jahr an Absolvent\_innen, wobei aber über 25.000 aus Drittstaaten kommen, also ein relativ geringer Wert gemessen an der Gesamtstudierendenzahl.

14 Der Rest ging an selbstständige Schlüsselkräfte.

### 3.5.6 Werbung im Ausland

Insgesamt erfolgt noch relativ wenig Werbung für die RWR-Karte im Ausland. Bisher wird vorwiegend über die österreichischen Botschaften und Konsulate sowie in ausländischen Wirtschaftskammern mit leicht verständlichen Informationsangeboten zur RWR-Karte geworben. Zudem wird auch ein Marketing über die gut strukturierten Websites des [migration.gv.at](http://migration.gv.at) auf Deutsch und Englisch betrieben sowie über die „Advantage Austria“-Seite ([advantageaustria.org](http://advantageaustria.org)), auf der die Österreichische Wirtschaftskammer in 28 Sprachen für „living and working in Austria“ wirbt. Zudem hat eine Arbeitsgruppe das sog. Informationsprogramm „RWR Primer“ entworfen, das detaillierte Informationen zu österreichischen Gesetzen, sozialen Werten und Traditionen liefert (European Migration Network 2012a). Dennoch macht die Österreichische Wirtschaftskammer deutlich, dass dies noch nicht reiche: „Österreich muss schauen, wie es sich international positioniert. Das wird noch nicht so intensiv diskutiert. Aber das wird ein Thema werden [...] Es geht um ein Gesamtkonzept [und] den Außenauftritt. Wen spricht man in welchen Herkunftsländern an? Da wurde aus meiner Sicht noch nicht genug getan“ (Interview mit Margit Kreuzhuber, Wirtschaftskammer Österreich, September 2015).

### 3.5.7 Übergangsregelungen für verschiedene Statusgruppen

In allen Bewerbergruppen besteht die gleiche Übergangsregelung im Rahmen der RWR-Karte: Nach Ablauf der für zwölf Monate gültigen RWR-Karte kann man sich für die RWR-Karte plus bewerben, die einen unbeschränkten Zugang zum österreichischen Arbeitsmarkt ermöglicht (MASK 2013: 5). Die RWR-Karte plus ist für drei Jahre gültig, danach kann man sich für ein unbegrenztes Aufenthaltsrecht bewerben.

### 3.5.8 Regelungen der Einreise und des Aufenthalts von Selbstständigen

Selbstständige können sich zwar um eine RWR-Karte bewerben, die Zulassung wird aber nicht durch ein Punktesystem geregelt. Selbstständige können sich dabei direkt in einer österreichischen Botschaft oder einem Konsulat um ein Visum bewerben. Eine Visumserteilung wird u. a. nach folgenden Kriterien entschieden: Die selbstständige Arbeit muss einen Nutzen für die österreichische Wirtschaft bringen, sie muss neue Arbeitsplätze schaffen, neues Know-how und Technologien nach Österreich transferieren, oder das Unternehmen muss eine besondere Bedeutung für die Region haben. Dabei können der Unternehmer oder die Unternehmerin zunächst eine RWR-Karte für zwölf Monate und nach Prüfung verschiedener Kriterien eine Niederlassungsbewilligung für weitere zwölf Monate erhalten, die anschließend verlängert werden kann ([migration.gv.at](http://migration.gv.at) 2015). Die Anforderungen können allerdings in der Regel nur größere Unternehmen erfüllen, die über das nötige Startkapital und die regionale Reichweite verfügen (Interview mit Margit Kreuzhuber, Wirtschaftskammer Österreich, September 2015).

### 3.5.9 Integrationsangebote für Zuwanderer und Zuwanderinnen nach dem Punktesystem

Das Staatssekretariat, das 2011 gegründet wurde und dem Außenministerium untergeordnet ist, hat im Integrationsreport 2012 ein Konzept zur „Integration von Beginn an“ vorgeschlagen, das den Integrationsprozess der Arbeitsmigrant\_innen bereits im Herkunftsland betreuen soll. Dies geschieht v. a. durch Sprach- und Informationsangebote, die über die österreichischen Botschaften und Konsulate in den Herkunftsländern koordiniert werden. Dazu wurde auch eine Online-Plattform eingerichtet, die Deutsch- und andere Sprachkurse anbietet.<sup>15</sup>

15 Siehe [www.sprachportal.at](http://www.sprachportal.at).

Insgesamt wurden im Jahr 2012 173 Integrationsprojekte von der österreichischen Bundesregierung im Rahmen des Nationalen Aktionsplans für Integration (NAP.I), der von Bund, Ländern, Kommunen und Sozialpartnern ausgearbeitet wurde, durchgeführt. Davon wurden 76 Projekte vom Europäischen Flüchtlingsfonds und vom Europäischen Integrationsfonds mitfinanziert (European Migration Network 2012a). In diesem Rahmen wurden auch Maßnahmen zur Arbeitsmarktintegration für Migrant\_innen unternommen. So hat z.B. der Nationale Beschäftigungsdienst damit angefangen, arbeitssuchende Migrant\_innen in einer zentralen Datenbank zu registrieren, um genau auf die Migrant\_innen abgestimmte Dienste und Hilfsangebote bei der Arbeitssuche zu entwickeln. Auch die Österreichische Wirtschaftskammer bietet zusammen mit dem Österreichischen Integrationsfonds (ÖIF) und dem Arbeitsmarktservice (AMS) das Programm „Mentoring für MigrantInnen“ an, das sich an alle Migrant\_innen und deren Familienangehörige richtet, um sie bei einer schnellen Arbeitsmarkteingliederung zu unterstützen. Das Programm ist bisher recht erfolgreich: In insgesamt 38 Durchgängen wurden ca. 1.300 Mentoringpaare aus über 50 Ländern gebildet. Dabei werden die „Mentees“ einem sog. „reality check“ unterzogen, der sich auf ihre Erwartungen und deren tatsächlichen Chancen auf dem österreichischen Arbeitsmarkt bezieht.

Zudem werden spezielle Integrationsangebote für Kinder angeboten. Dabei hat der Österreichische Ministerrat beschlossen, dass Kinder zwischen drei und sechs Jahren, die noch kein Deutsch sprechen (v. a. Kinder von nicht-deutschsprachigen Eltern), sich in staatliche Kinderbetreuung begeben müssen, bevor sie eingeschult werden können (European Migration Network 2012a). Zudem wurden in den letzten beiden Jahren auch die Deutschkurse für Schulkinder ausgeweitet.

#### *Berücksichtigung der Genderperspektive*

Die Genderperspektive wird in der RWR-Karte nicht berücksichtigt (Interview mit Margit Kreuzhuber, Wirtschaftskammer Österreich, September 2015).

#### *3.5.10 Aufenthaltsstatus der Einwanderer und Einwanderinnen*

##### *Bedingungen für Einbürgerung*

Der Erwerb der Staatsbürgerschaft wird im Gegensatz zu klassischen Einwanderungsländern wie Kanada oder Australien immer noch recht restriktiv gehandhabt. Nach dem österreichischen Staatsbürgerschaftsgesetz von 1985 können Migrant\_innen, die sich mindestens zehn Jahre rechtmäßig und ununterbrochen in Österreich aufhalten, einen Antrag auf Einbürgerung stellen. Zudem müssen weitere Voraussetzungen erfüllt sein, wie z. B. sehr gute Deutschkenntnisse, Grundkenntnisse der demokratischen Ordnung und der Geschichte Österreichs sowie ein Verzicht auf die vorhergehende Staatsbürgerschaft. In Sonderfällen kann die Einbürgerung auch schon früher erfolgen, z. B. wenn ein großes bürgerschaftliches Engagement nachgewiesen wird. In welchem Maße sich RWR-Karteninhaber\_innen für die österreichische Staatsbürgerschaft bewerben werden, ist wegen der kurzen Dauer der Regelung schwer zu prognostizieren. Es wird aber spekuliert, dass sich viele für die Staatsbürgerschaft entscheiden werden: „Ich glaube schon, dass sich viele dafür entscheiden werden, langfristig zu bleiben. Wenn man fünf Jahre in Österreich bleibt, dann ist die Wahrscheinlichkeit für immer zu bleiben relativ hoch“ (Interview mit Margit Kreuzhuber, Wirtschaftskammer Österreich, September 2015).

*Einreiseregulungen für Familienangehörige und deren rechtliche Absicherung*

Familienmitglieder – Ehepartner\_innen und Kinder bis zu 18 Jahren – von Besitzer\_innen einer RWR-Karte können sich für eine RWR-Karte plus bewerben, die sie im Normalfall zu einem uneingeschränkten Zugang zum österreichischen Arbeitsmarkt berechtigt, so dass sie von Beginn der Einreise an am wirtschaftlichen und sozialen Leben in Österreich teilhaben können (MASK 2013: 5). Vor der Einreise müssen sich Familienmitglieder über 18 Jahre allerdings einem Deutschtest unterziehen, den sie mindestens mit der Einstufung A1 (der ersten Stufe des Common European Framework of Reference for Languages,

CEFR) bestehen müssen. Ausgenommen sind Familienmitglieder von hochqualifizierten Arbeitskräften, die keine Deutschkenntnisse nachzuweisen haben. Zudem müssen Familienmitglieder aller vier Bewerbergruppen ein ausreichendes Einkommen bzw. Vermögen nachweisen (BMI.gv.at 2015). Ausländische Familienmitglieder von österreichischen Staatsbürger\_innen können demgegenüber eine Aufenthaltsgenehmigung mit uneingeschränktem Arbeitsmarktzugang („Aufenthaltstitel Familienangehöriger“) beantragen. Zudem sind Familienmitglieder über den/die RWR-Karteninhaber\_in grundsätzlich sozialversichert, solange sie keiner eigenen Arbeit nachgehen.

## 4. Diskussion und Handlungsempfehlungen: Was kann Deutschland von den anderen Ländern lernen?

### 4.1 Vorteile und Risiken eines Punktesystems

Wie der Vergleich von fünf verschiedenen Punktesystemen zur Regelung von ökonomischer Zuwanderung gezeigt hat, gibt es eine Reihe von Unterschieden sowohl was die Auswahlbedingungen als auch die gewährten Rechte angeht. Vielfach hängen die Effektivität und der Erfolg eines Systems von der konkreten Ausgestaltung ab. Interessant ist zu sehen, dass es im Verlauf der Jahrzehnte auch zu vielen Veränderungen und Anpassungen gekommen ist, was für eine gewisse Lernfähigkeit dieses Systems spricht. Was kann Deutschland von den Erfahrungen anderer Länder lernen? Es ist klar, dass keines der Punktesysteme in den fünf von uns beschriebenen Fällen eins zu eins auf Deutschland übertragbar ist, vielmehr wurde deutlich, dass jedes System immer auf die spezifischen sozialen, ökonomischen, politischen, aber auch geografischen Besonderheiten eines Landes ausgerichtet sein muss. Zudem muss man prüfen, inwiefern ein Punktesystem in den gegebenen Rechtsrahmen implementiert werden kann, nicht nur in den deutschen, sondern auch in den der Europäischen Union. Dennoch wurden grundsätzlich Vorteile und Risiken eines Punktesystems aus der Darstellung der verschiedenen Fälle deutlich.

Auf der Habenseite stehen sicher die drei zentralen Vorteile des Punktesystems: Einheitlichkeit, Transparenz und Flexibilität. Alle Untersuchungsfälle haben gezeigt, dass die Einführung eines Punktesystems zu einer wesentlichen Vereinheitlichung und somit auch einer Vereinfachung der oftmals komplexen und unübersichtli-

chen Einwanderungsregelungen beigetragen hat. Dabei wurden zumeist verschiedene Einwanderungsgruppen, wie qualifizierte, hochqualifizierte und geringqualifizierte Arbeitskräfte sowie internationale Studierende, für die es unterschiedliche gesetzliche Regelungen gab, durch ein einheitliches Punktesystem koordiniert. Auch Migrantengruppen, wie Flüchtlinge, könnte man einen Zugang zum Auswahlverfahren des Punktesystems ermöglichen. Das würde zu einer einheitlichen und übersichtlichen Gestaltung der Einwanderungspolitik beitragen, über die man sich einen schnellen Überblick verschaffen kann und die man auch besser nach außen präsentieren kann. Dies ist bei den aktuellen Gesetzen und Regelungen zur Einwanderung in Deutschland beispielsweise gar nicht so leicht.<sup>16</sup> Dabei lässt sich die Situation in Deutschland durchaus mit der Situation in Großbritannien vor zehn Jahren vergleichen, als sich die damalige Regierung dazu entschied, über 80 Einwanderungsgesetze zusammenzuführen und zahlreiche Regelungen für die ökonomische Zuwanderung in einem Punktesystem zusammenzufassen. Auch haben die Punktesysteme in den Untersuchungsländern zu mehr Transparenz geführt, weil sowohl die Bewerber\_innen als auch die Unternehmen und politische Entscheidungsträger\_innen jeder Zeit einsehen könnten, welche Voraussetzungen/Kriterien entscheidend sind, um in ihr Land einzuwandern, sozusagen wissen, welche „Spielregeln gerade herrschen“, und auch welche potenziellen Einwanderer und Einwanderinnen in Frage kommen. Damit gestaltet sich die Einwanderungspolitik für ökonomische Einwanderer und Ein-

<sup>16</sup> Gegenwärtig wird in Deutschland die Einwanderung hauptsächlich in den Paragraphen 18 bis 21 des „Gesetzes über den Aufenthalt, die Erwerbstätigkeit und die Integration von Ausländern im Bundesgebiet (Aufenthaltsgesetz)“ geregelt. Die Zuwanderung von Hochqualifizierten im Rahmen der EU-Richtlinie zur „Blue Card“ ist im Paragraph 19a des deutschen Aufenthaltsgesetzes integriert.

wanderinnen einfacher, weil jeder/jede Bewerber\_in sehen kann, welche Anforderungen an ihn/sie gerichtet werden und welche Chancen er/sie hat. Zudem können die Bewerber\_innen, falls sie den Anforderungen des Punktesystems noch nicht entsprechen, motiviert werden, zusätzliche Qualifikationen, wie z.B. Sprachkenntnisse, zu erwerben, um die notwendige Punktzahl zur Einwanderung zu erreichen. Schließlich liegt eine weitere Stärke des Punktesystems in seiner Flexibilität, d.h. der ständigen Anpassungsfähigkeit an neue ökonomische und politische Gegebenheiten, ohne dass es gleich zu einer Gesetzesänderung kommen muss. So kann z.B. in Zeiten wirtschaftlicher Hochkonjunktur und einer hohen Nachfrage nach ausländischen Arbeitskräften die Mindestpunktzahl herabgesetzt werden, damit mehr Bewerber\_innen zugelassen werden können. Umgekehrt kann die Mindestpunktzahl in Zeiten ökonomischer Rezession, wenn die Nachfrage nach ausländischen Arbeitskräften nachlässt, wieder hochgesetzt werden und zudem auch die Arbeitsplatzzusage von einem inländischen Unternehmen höher gewichtet werden, um Arbeitslosigkeit zu vermeiden. Zudem können auch jederzeit neue Kriterien eingebaut werden, wenn es die neuen Gegebenheiten verlangen, wie z.B. Extrapunkte für aktuelle Mangelberufe.

Die Risiken bestehen auf der anderen Seite vor allem in einer ineffektiven Verwaltung der Bewerbungen und einer möglichen Fehlallokation am Arbeitsmarkt. Im Mittelpunkt dieser Kritik steht vor allem die Befürchtung, dass Arbeitskräfte, die ohne einen Arbeitsvertrag ins Land kommen, wie lange Zeit in Kanada, arbeitslos oder nicht ihrer Qualifikation entsprechend auf dem Arbeitsmarkt eingesetzt werden. Daher hat die Frage einer Arbeitsplatzzusage in den meisten Ländern, die mit einem Punktesystem operieren, eine hohe Priorität bekommen und viele Länder sind inzwischen auch dazu übergegangen, eine Arbeitsplatzzusage einzufordern bzw. sie sehr hoch in dem Punktesystem zu bewerten. Auch die Frage, was ein Mangelberuf ist und wo Engpässe in bestimmten Sektoren bestehen, ist für das Funktionieren eines Punktesystems entscheidend geworden. Vielfach wurde die Kritik geäußert (Kolb 2008), dass ein Mangel zum Zeitpunkt

der Einreise schon gar nicht mehr bestehe, weil das Punktesystem zu langsam arbeite und nicht schnell genug auf Arbeitsmarktveränderungen reagiere. Dies war etwa in Kanada der Fall. Daher sind Fragen, wie ein Bewerbungs- und Antragsverfahren konkret gestaltet ist und welche bürokratischen Hürden ggf. bestehen, von entscheidender Bedeutung. Gleiches gilt auch für Fragen der unterschiedlichen Qualifikationsstufen der Bewerber\_innen. Kann das Punktesystem schnell genug auf veränderte Anforderungen des Arbeitsmarktes reagieren? Insgesamt wurde deutlich, dass es sehr stark auf die konkrete Ausgestaltung des Punktesystems ankommt, vor allem auf die Auswahl und Gewichtung der Kriterien eines Punktesystems. Zu den Erfolgsbedingungen eines solchen Systems wollen wir im Folgenden ein paar grundsätzliche Anmerkungen machen, bevor wir abschließend auf die Möglichkeiten und Grenzen eines Punktesystems in Deutschland eingehen wollen.

## 4.2 Bedingungsfaktoren für den Erfolg eines Punktesystems

### *Bedeutung der Arbeitsplatzzusage*

Die Frage einer Arbeitsplatzzusage kann sicherlich als Gretchenfrage bei der Einführung eines Punktesystems angesehen werden. Hier gibt es im Grunde zwei Möglichkeiten: Entweder man erachtet sie als zwingend notwendig aufgrund der Bedenken, dass Einwanderinnen und Einwanderer direkt in der Arbeitslosigkeit landen könnten, und vergibt so viele Punkte hierfür, dass ohne diese Punkte eine Einreise unmöglich wird (britisches Modell) oder der Arbeitsplatzzusage wird „nur“ eine hohe Gewichtung in der Punktevergabe beigemessen, so dass eine Einreise durch eine Arbeitsplatzzusage zwar sehr wahrscheinlich wird, aber nicht zwingend notwendig ist, wie etwa in Kanada. Es gibt also durchaus funktionierende Modelle, in der eine Einreise ohne Arbeitsplatzzusage zwar schwierig ist, aber nicht unmöglich. Sehr gut ausgebildete junge Bewerber\_innen mit Berufserfahrungen und guten Sprachkenntnissen werden auch ohne konkrete Arbeitsplatzzusage zugelassen, weil man sich von ihnen lang-

fristig einen ökonomischen Gewinn verspricht. Die Abwägung von Chancen und Risiken ist für die Ausgestaltung in diesem Punkte also entscheidend.

#### *Regelungen für Mangelberufe und unterschiedliche Qualifikationsstufen*

Alle dargestellten Punktesysteme sehen zudem Regelungen für Mangelberufe vor. Eine Ausbildung in einem Mangelberuf zählt in vielen Fällen sogar mehr als eine Hochschulbildung in einem Bereich, für den kein Mangel besteht. Der Vorteil besteht dabei darin, dass sowohl hochqualifizierte, qualifizierte als auch geringqualifizierte Migrant\_innen sich über das Punktesystem für ein Arbeitsvisum bewerben können. Somit können auch Berufe, für die kein Hochschulabschluss erforderlich ist, in die Mangelberufeliste aufgenommen werden. Ist ein Beruf, der keinen Hochschulabschluss voraussetzt, in die Mangelberufeliste aufgenommen, wie z.B. Krankenpfleger\_in, dann kann der/die Bewerber\_in mehr Punkte für diese Qualifikation bekommen als Promovierende, die nicht für einen Mangelberuf ausgebildet werden. Je nach dem, wie stark man die Arbeitsplatzzusage gewichtet, könnten qualifizierte bzw. geringqualifizierte Arbeitsmigrant\_innen auch ohne konkrete Arbeitsplatzzusage genügend Punkte für eine Einwanderung sammeln, wenn ihre Berufe auf der Mangelberufeliste stehen.

Um die angesprochene Zeitverzögerung bei der Definition von Mangelberufen und der Einreise entsprechend qualifizierter Arbeitskräfte zu vermeiden, ist es wichtig, einen engen Austausch mit der Wirtschaft zu etablieren, wie dies etwa in Australien und in Österreich relativ erfolgreich praktiziert wird (Interview mit Lesleyanne Hawthorne, Melbourne University, und Heinz Faßmann, Universität Wien, September 2015). Insgesamt steht und fällt der Erfolg eines Punktesystems mit einer engen Ausrichtung am Arbeitsmarkt. Dies wurde uns auch von allen interviewten Expert\_innen bestätigt. Die australische Punktesystemanalystin Lesleyanne Hawthorne sagt zum Beispiel dazu:

*„Ich glaube, dass das Punktesystem für Australien, Kanada und Neuseeland bisher ein nützliches*

*Instrument gewesen ist. Jedoch sollte man sicherstellen, dass die punktebasierte Auswahl sehr gut korreliert mit den Sprachkenntnissen und den jeweiligen Qualifikationen, die auf dem Arbeitsmarkt nachgefragt werden, sowie den Arbeitgeberansprüchen. [...] Wenn diese drei Punkte nicht gut genug im Punktesystem eingearbeitet sind, könnten Arbeitskräfte ausgewählt werden, die Jahre brauchen oder vielleicht ewig, um eine Arbeit zu finden, die ihren Qualifikationen entspricht. Zudem sollte man einen Arbeitgeber-Sponsorship für permanente und temporäre Arbeitsmigrant\_innen einführen. Das ist sehr wichtig, weil Arbeitgeber\_innen wissen, wen sie auswählen wollen und wo die Jobs sind. Das ist sehr effektiv. [...] Man braucht die richtigen Mechanismen, um Ausbeutung zu verhindern“ (Interview mit Lesleyanne Hawthorne, Melbourne University, September 2015).*

#### *Bewerbungs- und Antragsverfahren*

Für den Erfolg eines Punktesystems ist es zudem wichtig, dass das Bewerbungs- und Antragsverfahren effizient und kostengünstig gestaltet wird. Hier hat sich inzwischen ein Online-Bewerbungsportal, wie es seit einigen Jahren in Neuseeland und Australien sowie seit diesem Jahr in Kanada praktiziert wird, als state of the art erwiesen. Ein solches Onlineverfahren ermöglicht einen schnellen und weltweiten Zugriff für interessierte Migrant\_innen, die sich über die notwendigen Kriterien, die sie erfüllen müssen, informieren können. Wenn sich ein/eine Migrant\_in einmal beworben hat, kommt er/sie zunächst in einen Onlinepool, auf den auch die dafür zuständige Behörde sowie ggf. interessierte Unternehmen Zugriff haben. Dass dieser Prozess nicht zu lange dauern darf, zeigt der Fall Kanada, wo Bewerber\_innen demotiviert wurden und ihre Bewerbungen zurückzogen, als der Prozess zeitweise bis zu sechs Jahre gedauert hatte (Interview mit Maia Welbourne, Citizenship and Immigration Canada, September 2015).

Ein Vorteil des Onlinepools besteht zudem darin, dass Bewerber\_innen, die (noch) nicht die notwendige Mindestpunktzahl erreicht haben, zwar abgelehnt werden, aber nicht sofort aus dem Onlinepool gelöscht werden müssen, sondern

erst nach einer gewissen Frist, in Kanada z.B. nach zwölf Monaten. In dieser Zeit haben Unternehmen die Möglichkeit, auf den Bewerberpool zuzugreifen und ggf. eine geeignete Arbeitskraft auszuwählen. Es ist allerdings notwendig, Bewerber\_innen nach einer bestimmten Zeit zu löschen, damit es zu keinem Bearbeitungsstau kommt und der Pool nicht an Übersichtlichkeit und Qualität verliert. Interessierte haben ja immer die Möglichkeit, sich erneut zu bewerben bzw. ihre Qualifikationen zu aktualisieren.

Um unnötige bürokratische Hindernisse zu vermeiden, ist zudem darauf zu achten, dass die Bearbeitung des Punktesystems in einer Hand liegt und nicht, wie z.B. in Österreich zwischen verschiedenen Ministerien und Ämtern hin- und herwechselt. Dies betrifft vor allem die Koordination von Einwanderungsfragen und Zugangsbestimmungen zum Arbeitsmarkt. In Österreich etwa liegt die Bearbeitung für die Einreise im Bundesinnenministerium (BMI) und für den Arbeitsmarktzugang im Bundesarbeitsministerium (BMAK). Eine Folge davon ist, dass „ganze Aktenberge“ zwischen den Ministerien hin- und hertransportiert werden müssen (Interview mit Heinz Faßmann, Universität Wien, September 2015).

#### *Regionale und föderale Gesichtspunkte und Einbeziehung gesellschaftlich relevanter Gruppen*

Auch regionale und föderale Gesichtspunkte können in einem Punktesystem berücksichtigt werden. Hierbei besteht jedoch die Gefahr, dass ein an und für sich einfaches Auswahlssystem mit jedem Auswahlkriterium, das dazu kommt, immer komplizierter wird. Eine regionale Differenzierung erscheint jedoch vor allem in größeren Flächenländern wie Australien und Kanada, wo zudem noch unterschiedliche Sprachen gesprochen werden, sinnvoll und praktikabel. Regionale Gesichtspunkte, wie in Deutschland etwa Unterschiede zwischen Ost und West oder demografische Unterschiede zwischen Stadt und Land, können jedoch grundsätzlich berücksichtigt werden.

Zudem hat die Analyse der verschiedenen Punktesysteme gezeigt, dass für die Ausarbeitung eines Punktesystems ein breiter gesellschaftlicher Konsens und die Einbindung sowohl von Arbeit-

geberverbänden als auch von Gewerkschaften sinnvoll ist, um unterschiedliche Ideen, aber auch Bedenken, in die konkrete Ausgestaltung eines Punktesystems in die Diskussion von Beginn berücksichtigen zu können. Dies gilt vor allem für die Zusammenstellung der Mangelberufeliste, wo man geradezu auf das Wissen der Wirtschaft angewiesen ist. Hiervon haben auch die von uns untersuchten Länder jeweils profitiert. So gingen z.B. in Australien die Erleichterungen der Übergangsregelungen vom Studierendenstatus zum Arbeitsstatus auf die Forderungen der Arbeitnehmervertretungen und der ausländischen Studierendenvertretungen zurück (Interview mit Leslyanne Hawthorne, Melbourne University, September 2015). Auch der Einbezug der Wissenschaft hat sich in vielen Fällen bewährt. So wurde z.B. in Großbritannien ein Jahr vor Einführung des Punktesystems im Jahr 2007 ein Expertengremium, das sog. Migration Advisory Committee (MAC), gegründet, das vorwiegend aus Wissenschaftler\_innen und Expert\_innen besteht. Dabei wurde es nicht nur mit der Ausarbeitung des Punktesystems beauftragt, sondern auch mit der permanenten Evaluation und Nachbesserung. Dabei handelt es sich allerdings nicht um eine von der Politik unabhängige, sondern direkt in die politische Praxis eingebundene Institution, die direkt auf die Fragen und Forderungen der Regierung antwortet. So wird z.B. die Mangelberufeliste vom MAC jährlich überarbeitet und an die aktuellen Bedürfnisse des Arbeitsmarktes angepasst (Interview mit Martin Ruhs, Oxford University, September 2015).

#### *Werbung im Ausland*

Der Erfolg eines Punktesystems in der Welt hängt darüber hinaus entscheidend von der Vermarktung und der selbstbewussten Außendarstellung des Einwanderungslandes ab. Darin sind sich alle Expert\_innen einig, die wir in dieser Studie befragt haben. Als Vorbild könnte hierbei Neuseeland dienen, das mit einer Mischung aus sehr guten „Job Opportunities“ und dem „Land als Ganzem“, das hohe Lebensqualität verspricht, wirbt und damit bereits über Jahrzehnte auch viele hochqualifizierte Fachkräfte anzieht (Interview mit Richard Bedford, Waikato University,

September 2015). Zu einer guten Vermarktung gehört auch ein passendes Label und ein einprägender Name für das Punktesystem, der gut zu merken ist und sich schnell in der Welt verbreitet. Österreich hat dies mit dem Punktesystem unter dem Namen „Rot-Weiß-Rot“-Karte in nur wenigen Jahren geschafft. Der österreichische Migrationsexperte Heinz Faßmann berichtete zum Beispiel, dass ihn ein aserbaidschanisches Unternehmen anrief, um sich nach der „Rot-Weiß-Rot“, die erst im Jahr 2011 eingeführt wurde, zu informieren. Dabei warnte Faßmann aber auch, dass es wichtig wäre, nicht zu große Erwartungen an ein Punktesystem zu wecken, die später zu Enttäuschungen führen könnten. In Österreich hat sich nämlich auch Ernüchterung breit gemacht aufgrund der relativ geringen Zahlen von „Rot-Weiß-Rot“-Karten, die bisher vergeben wurden, obwohl gar keine viel höhere Zahl versprochen worden sei (Interview mit Heinz Faßmann, Universität Wien, und Margit Kreuzhuber, Österreichische Wirtschaftskammer, September 2015).

Um aktiv für das Punktesystem zu werben, führen fast alle Länder Ausstellungen in den Botschaften und Konsulaten in potenziellen Herkunftsländern durch. Australien und Neuseeland machen dies bereits seit Jahren. Dabei organisiert z.B. das DIAC regelmäßig sog. „Skills Australia Needs“-Expos in Zielländern, auf denen sich australische Unternehmen und Verwaltungseinrichtungen präsentieren und um Fachkräfte werben. Auch Stiftungen und andere Organisationen im Ausland werden dabei eingebunden.

#### *Übergangsregelungen für verschiedene Statusgruppen*

Eine weitere entscheidende Frage bei der Gestaltung eines Punktesystems ist die nach den Übergangsregelungen für verschiedene Aufenthaltsstatusgruppen. Konkret geht es vor allem um die Frage, ob ausländische Studierende, die sich nach dem Abschluss an einer Hochschule für einen (dauerhaften) Arbeitsplatz im Aufnahmeland bewerben können, wie dies z.B. jetzt schon in Deutschland gilt und auch in vielen anderen, auch den untersuchten Einwanderungsländern üblich ist. Sehr strittig ist dabei die Frage, ob beispielsweise saisonale Arbeitskräfte sich ebenfalls für einen langfristigen Aufenthalt bewerben kön-

nen sollten und, sehr aktuell, ob man es auch Flüchtlingen ermöglichen sollte, sich über das Punktesystem für einen Arbeitsplatz im Aufnahmeland zu bewerben. Im neuseeländischen Punktesystem ist dies bereits möglich, wenn die Flüchtlinge die notwendigen Qualifikationen haben, wie der neuseeländische Migrationswissenschaftler Robert Bedford bestätigte:

*„Einige der Flüchtlinge aus Syrien hätten sich von Syrien aus über das Punktesystem für eine Einwanderung nach Neuseeland bewerben können. Sie würden nicht aufgrund ihrer Herkunft durch das System diskriminiert werden. Dafür gibt es kein Raster. Das einzige Problem wäre, wenn sie kein Englisch sprechen würden“ (Interview mit Richard Bedford, Waikato University, September 2015).*

Gerade vor dem Hintergrund der aktuellen Flüchtlingszuwanderung ist dieser Punkt sicher überlegenswert. Aufgrund der transparenten Gestaltung eines Punktesystems könnten sich Flüchtlinge leichter darüber informieren, welche Qualifikationen besonders nachgefragt werden und welche Sprachanforderungen bestehen. Zudem würden dadurch legale Zuwanderungsmöglichkeiten aus Drittstaaten geschaffen. Ein wichtiges Ergebnis der Untersuchung war in diesem Zusammenhang auch, dass die Einreise und der Aufenthalt von Selbstständigen in den meisten Ländern (Kanada, Australien, Neuseeland und Österreich) nicht im Rahmen eines Punktesystems geregelt wird, nur Großbritannien bildete hier eine Ausnahme, aber, wie wir gesehen haben, handelt es sich bei dem britischen System ja auch um kein Punktesystem im engeren Sinne.

#### *Integrationsangebote für Zuwanderer und Zuwanderinnen nach dem Punktesystem und Berücksichtigung der Genderperspektive*

Auch spezielle Integrationsangebote im Rahmen des Punktesystems wurden in der Studie identifiziert. Überwiegend wurden diese Programme vom Staat angeboten, aber teilweise auch von den Unternehmen direkt, wie dies z.B. im australischen „Employment support“-Programm der Fall ist (Interview mit Lesleyanne Hawthorne,

Melbourne University, September 2015). Auch in Österreich bietet die Österreichische Wirtschaftskammer zusammen mit dem Österreichischen Integrationsfonds (ÖIF) und dem Arbeitsmarktservice (AMS) Programme an, die sich speziell auf Zuwanderinnen und Zuwanderer im Punktesystem beziehen, wie etwa das Programm „Mentoring für MigrantInnen“, das sich sowohl an die Hauptzuwanderinnen und Hauptzuwanderer als auch an deren Familienangehörige richtet, um sie bei einer schnellen Arbeitsmarkteingliederung zu unterstützen. Das Programm ist bisher sehr erfolgreich: In insgesamt 38 Durchgängen wurden ca. 1.300 Mentoringpaare aus über 50 Ländern gebildet (WKO 2015). Ohnehin ist die Frage der Einreiseregulungen für Familienangehörige und ihrer rechtlichen Absicherung sehr zentral für den Erfolg eines Punktesystems. So hat die Studie gezeigt, dass alle fünf Fallstudienländer jeweils den engsten Familienmitgliedern des Hauptantragstellers/der Hauptantragstellerin, d.h. Ehe- oder Lebenspartner\_innen sowie Kindern bis zu 18 bzw. 21 Jahren, die Miteinreise erlauben und ihnen die gleichen Aufenthaltsrechte zuerkennen wie den Hauptantragsteller\_innen. Dazu zählt zumeist auch der freie Zugang zum Gesundheitswesen und zum Arbeitsmarkt sowie auch der freie Zugang zum Bildungswesen für die Kinder. Hier ist sicherlich zu beachten, dass es mit Ausnahme von Österreich in keinem anderen Land ein so gut ausgebautes Sozialsystem gibt wie in Deutschland. Wie die Studie gezeigt hat, ist darüber hinaus auch die Frage der Einbürgerung wichtig. Hier hinkt Deutschland mit einem rechtmäßigen Aufenthalt von acht Jahren als Voraussetzung für einen Antrag auf Einbürgerung sicher anderen Einwanderungsländern hinterher.

Die Studie hat zudem gezeigt, dass es in keinem der von uns untersuchten Punktesysteme bisher eine spezielle Berücksichtigung der Genderperspektive gab. Allerdings ist das Punktesystem grundsätzlich so flexibel ausgelegt, dass man eine Extra-Punktevergabe unter Gendersichtspunkten einführen könnte. Dies muss auch nicht generell gelten, sondern kann auch nur für Berufe, in denen ein Geschlecht stark benachteiligt ist, eingeführt werden. Zudem könnte über spezielle Integrationsangebote für Frauen und Männer nachgedacht werden.

#### 4.3 Möglichkeiten und Grenzen einer Punkteregelung in Deutschland

Grundsätzlich geht aus der Analyse hervor, dass ein Punktesystem auch in Deutschland denkbar und möglich wäre. Das größte Hindernis für seine Einführung bestünde sicher in dem im Vergleich zu den klassischen Einwanderungsländern wie Kanada, Australien, Neuseeland, aber auch Großbritannien sehr viel stärker ausgebauten Sozialsystem. Die Risiken bei einer Arbeitsmarktfehlallokation, d.h. bei einer Einwanderung, die nicht oder nicht schnell genug den Bedürfnissen des Arbeitsmarktes entspricht und in Arbeitslosigkeit oder Unterbeschäftigung der Einwanderer und Einwanderinnen mündet, sind ungleich größer, da die Zuwanderer und Zuwanderinnen in diesem Fall die Sozialkassen belasten würden (vgl. Hunger 2000). Wie die Studie aber gezeigt hat, lässt sich dieses Risiko mit einer hohen Bewertung einer Arbeitsplatzzusage sowie einem effizienten (Online-)Bewerbungssystem aber durchaus abmildern. Allerdings würde man einem Punktesystem seiner größten Stärken berauben, wenn man eine Einreise vollständig von einer Arbeitsplatzzusage abhängig machen und damit auf ein rein nachfragebasiertes System setzen würde, wie dies derzeit in Großbritannien der Fall ist, das wir nicht als echtes Punktesystem bezeichnen würden. Die Grundidee des Punktesystems war es ja ursprünglich, eine sog. humankapitalorientierte Angebotskomponente in die Zuwanderungspolitik einzuführen, d.h. Einwanderer und Einwanderinnen vor allem nach ihren Qualifikationen und ihrem Potenzial auszuwählen und einreisen zu lassen, auch auf das Risiko hin, dass man zu Beginn der Einwanderung noch nicht weiß, wie sehr sich dieses Risiko auszahlen wird, d.h. welchen Arbeitsplatz diese Zuwanderer und Zuwanderinnen finden werden. Die Erfahrungen aus Kanada zeigen, dass sich durchaus ernste Schwierigkeiten bei der Arbeitsmarktintegration ergeben können (vgl. Kolb 2008, Thränhardt 2014, Schmidtke 2014).

Man könnte allerdings ein Punktesystem zunächst in einem kleineren Umfang einführen und in einer umfassenden Prozessevaluation überprüfen, wie ein solches System in Deutschland funktionieren kann und vor allem welche poten-

ziellen Einwanderinnen und Einwanderer sich davon angesprochen fühlen. Allerdings sollte man auch nur von einem Punktesystem sprechen, wenn es sich hierbei auch um ein echtes Punktesystem mit einer Angebotskomponente handelt, d.h. dass eine Einwanderung auch ohne konkrete Arbeitsplatzzusage möglich wäre. Dies wäre auch aus demografischen Gründen das richtige Signal. Es kann dabei durchaus eine hohe Gewichtung für eine Arbeitsplatzzusage geben, aber sie sollte nicht allein entscheiden. Darüber hinaus ist es wichtig, das System nach einfachen und nachvollziehbaren Kriterien aufzubauen. Im Grunde würden fünf verschiedene Kriterien ausreichen: Alter, Sprachkenntnisse, Berufserfahrung, Bildungsstand und Arbeitsplatzangebot. Dabei sollte nicht jedes Kriterium erfüllt werden müssen, sondern fehlende Qualifikationen sollten durch andere ersetzt werden können, so dass man der Grundidee eines wirklichen Punktesystems auch nachkommt. Als einzige Grundvoraussetzung würden ein Mindestalter von 18 Jahren und ausreichende Deutschkenntnisse oder gute Englischkenntnisse ausreichen. Deutsch sollte deswegen keine alleinige Grundvoraussetzung für eine Zulassung im Rahmen eines möglichen Punktesystems sein, weil viele Bewerber\_innen aufgrund mangelnder Deutschkenntnisse durchfallen wür-

den, aber häufig hervorragendes Englisch sprechen, was in stark internationalisierten Berufen, wie z.B. in der Wissenschaft oder in IT- und Ingenieurberufen, häufig ausreicht. Deswegen könnte Englisch als Grundvoraussetzung gelten, und Extrapunkte könnten für gute Deutschkenntnisse vergeben werden. Auch im Hinblick auf die Qualifikation ist eine gewisse Flexibilität wichtig. So ist ein Hochschulabschluss nicht immer notwendig, wenn ein Nachweis eines nichtakademischen Arbeitsplatzangebots von einem deutschen Unternehmen vorliegt oder eine Ausbildung in einem nichtakademischen Mangelberuf abgeschlossen wurde. Hier lässt sich aus den österreichischen Erfahrungen lernen. Aus demografischen Gründen könnten zudem junge Bewerber\_innen gegenüber älteren bevorzugt werden. Allerdings sollte man dies auch nicht übertreiben, wie ebenfalls das österreichische Beispiel zeigt. Darüber hinaus wird es schließlich wichtig sein, eine relativ schnelle Bewerber\_innenauswahl und eine schnelle Zusammenführung von Arbeitsmigrant\_innen und suchenden Unternehmen über ein Onlinesystem nach neuseeländischem Vorbild sicherzustellen. Hier sind die technischen Möglichkeiten sicher noch nicht ausgeschöpft.

## Literaturverzeichnis

---

### Wissenschaftliche Studien

- Alboim, Naomi; Cohl, Karen 2012: *Shaping the Future: Canada's Rapidly Changing Immigration Policies*, Toronto.
- Anderson, Bridget 2013: *Us and Them? The Dangerous Politics of Immigration Control*, Oxford.
- Arthur, Nancy; Flynn, Sarah 2013: *International Students' Views of Transition to Employment and Immigration*, in: *The Canadian Journal of Career Development*, Vol. 12, Nr. 1, S. 28-37.
- Atzmüller, Roland 2009: *Die Entwicklung der Arbeitsmarktpolitik in Österreich – Dimensionen von Workfare in der österreichischen Sozialpolitik*, in: *Kurswechsel*, Nr. 4, S. 24-34.
- Bauder, Harald; Lenard, Patti Tamara; Straehle, Christine 2014: *Lessons from Canada and Germany – Immigration and Integration Experiences Compared*, in: *IMISCO – Comparative Migration Studies*, Amsterdam: University Press, pp. 1-7, online: <http://www.imiscoe.org/journal-cms-2/2014-1/22-bauder-harald-lenard-patti-tamara-straehle-christine-lessons-from-canada-and-germany-immigration-and-integration-experiences-compared-introduction-to-the-special-issue-pp-1-7/file> [13.7.2015].
- Bauder, Harald 2006: *Labor Movement: How Migration Regulates Labor Markets*. New York: Oxford University Press.
- Bauer, Werner 2008: *Zuwanderung nach Österreich*, Österreichische Gesellschaft für Politikberatung und Politikentwicklung (ÖGPP), online: [http://forschungsnetzwerk.at/download/pub/zuwanderung\\_nach\\_oesterreich\\_studie2008\\_oegpp.pdf](http://forschungsnetzwerk.at/download/pub/zuwanderung_nach_oesterreich_studie2008_oegpp.pdf) [10.8.2015].
- BBC 2014: *Immigration Points-based Systems Compared*, Adam Donald, online: <http://www.bbc.com/news/uk-politics-29594642> [6.7.2015].
- Beaglehole, Ann 2012: *Immigration regulation – 1986-2003: Selection on Personal Merit*, Te Ara – the Encyclopedia of New Zealand, online: <http://www.TeAra.govt.nz/en/immigration-regulation/page-5> [26.8.2015].
- Bedford, Richard 2006: *Skilled Migration Policy in Australia and New Zealand: Similarities and Differences*, in: Birrell, Bob; Hawthorne, Leslyanne; Richardson, Sue (Hrsg.): *Evaluation of the General Skilled Migration Categories*. Canberra: Commonwealth of Australia.
- Bedford, Richard; Ho, Elsie; Bedford, Charlotte 2010: *Pathways to Residence in New Zealand 2003-2010*, in: Trlin, Andrew; Spoonley, Paul; Bedford, Richard (Hrsg.): *New Zealand and International Migration: A Digest and Bibliography – Number 5*, chapter 1. Palmerston North: Department of Sociology, Social Policy and Social Work, Massey University, S. 1-49, online: <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.454.5083&rep=rep1&type=pdf> [6.7.2015].
- Bednar, Kurt 2012: *Österreichische Auswanderung in die USA 1900-1930*, Dissertation, Universität Wien.
- Bendel, Petra; Kreienbrink, Axel (Hrsg.) 2008: *Kanada und Deutschland: Migration und Integration im Vergleich*. Nürnberg: Bundesamt für Migration und Flüchtlinge – Schriftenreihe Migration, Flüchtlinge und Integration, Bd. 15, online: [https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Publikationen/SchriftenreiheAsyl/schriftenreihe-band-15.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Publikationen/SchriftenreiheAsyl/schriftenreihe-band-15.pdf?__blob=publicationFile) [23.6.2015].

- Bendel, Petra 2014: Coordinating Immigrant Integration in Germany: Mainstreaming at the Federal and Local Levels, Brüssel.
- Bertelsmann-Stiftung/Migration Policy Institute (Hrsg.) 2009: Talent, Competitiveness and Migration, Gütersloh.
- Bevelander, Pieter; Irastorza, Nahikari 2014: Catching Up: The Labor Market Integration of New Immigrants in Sweden. A Series on the Labor Market Integration of New Arrivals in Europe: Employment Trajectories, Washington D.C./Genf.
- Biffel, Gudrun; Schuh, Ulrich 2013: Machbarkeitsstudie zu einem Zuwanderungskonzept für Österreich, Studie im Auftrag der Industriellenvereinigung, online: <http://www.donau-uni.ac.at/imperia/md/content/departement/migrationglobalisierung/forschung/machbarkeitsstudie-zuwanderung-biffel-schuh.pdf> [23.6.2015].
- Birrell, Bob; Hawthorne, Lesleyanne; Richardson, Sue 2006: Evaluation of the General Skilled Migration Categories. Canberra: Commonwealth of Australia, online: [http://www.flinders.edu.au/sabs/nils-files/reports/GSM\\_2006\\_Full\\_report.pdf](http://www.flinders.edu.au/sabs/nils-files/reports/GSM_2006_Full_report.pdf) [7.7.2015].
- Blinder, Scott; Ruhs, Martin; Vargas-Siva, Carlos 2011: Thinking behind the Numbers: Understanding Public Opinion on Immigration in Britain, Migration Observatory report, COMPAS, University of Oxford, online: <http://www.migrationobservatory.ox.ac.uk/sites/files/migobs/Report%20-%20Public%20Opinion.pdf> [15.7.2015].
- Blinder, Scott 2014: UK Public Opinion toward Immigration: Overall Attitudes and Level of Concern, Migration Observatory Briefing, COMPAS, University of Oxford, online: <http://www.migrationobservatory.ox.ac.uk/sites/files/migobs/Public%20Opinion-Overall%20Attitudes%20and%20Level%20of%20Concern.pdf> [28.7.2015].
- Bommes, Michael; Kolb, Holger 2005: Germany, in: Niessen, J.; Schibel, Y. (Hrsg.): Immigration as a Labour Market Strategy: European and North American Perspectives. Brüssel: Migration Policy Group, S. 65-88, online: [http://www.migpolgroup.com/archive/public/docs/142.FullReport\\_ImmigrationasLabourMarketStrategy\\_2005.pdf](http://www.migpolgroup.com/archive/public/docs/142.FullReport_ImmigrationasLabourMarketStrategy_2005.pdf) [6.7.2015].
- Bouchard, Geneviève 2008: Canada's Immigration Policy: A Historical Overview, online: <http://trn412b.blogspot.de/2008/03/canadas-immigration-policy-historical.html> [6.7.2015].
- Bruno, Andorra 2012: Immigration of Temporary Lower-Skilled Workers: Current Policy and Related Issues. Congressional Research Service, R42434 March 20.
- Buchanan, Kelly; Ahmad, Tariq; Feikert-Ahalt, Clare 2013: Points-Based Immigration Systems – Australia, Canada, United Kingdom. The Law Library of Congress, Global Legal Research Center, online: <http://www.loc.gov/law/help/points-based-immigration/> [22.6.2015].
- CESifo 2011: Fighting Skills Shortages with Point-based Immigration System, CESifo DICE Report Nr. 3, online: <https://www.cesifo-group.de/AE9D6E3EF4D445> [22.6.2015].
- Chan, Anthony 2013: Chinese Canadians, online: <http://www.thecanadianencyclopedia.ca/en/article/chinese-canadians/> [31.8.2015].
- Chapnick, Adam 2007: The Gray Lecture and Canadian Citizenship in History, in: American Review of Canadian Studies, Vol. 37, Nr. 4, S. 435-448.
- Conway, David 2007: A Nation of Immigrants? A Brief Demographic History of Britain. London: The Institute for the Study of Civil Society.

- Cully, Mark 2011: *The Contribution of Migrants to Regional Australia*. Canberra: Department of Immigration and Citizenship.
- Deak, Ernő 1974: Die Auswanderung aus Österreich im 19. und 20. Jahrhundert, in: Hirt, F. (Hrsg.): *Siedlungs- und Bevölkerungsgeschichte Österreichs*. Wien: Schriften des Instituts für Österreichkunde, S. 163-198.
- Doomernik, Jeroen; Koslowski; Rey; Thränhardt, Dietrich 2009: *The Battle for the Brains. Why Immigration Policy is not Enough to Attract the Highly Skilled*. Washington: The German Marshall Fund of the United States.
- Dustmann, Christian; Frattini, Tommaso 2010: *Can a Framework for the Economic Cost-benefit Analysis of Various Immigration Policies be Developed to Inform Decision-making and, if so, What Data are Required?*, A Report Prepared for the Migration Advisory Committee (MAC), London.
- Dustmann, Christian; Frattini, Tommaso; Preston, Ian P. 2013: The Effect of Immigration Along the Distribution of Wages, in: *Review of Economic Studies*, Vol. 80, Nr. 1, S. 145-173.
- European Migration Network 2012a: Country Factsheet: Austria, European Commission, online: [http://ec.europa.eu/dgs/home-affairs/what-we-do/networks/european\\_migration\\_network/reports/docs/country-factsheets/austria-emn-country-factsheet\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/dgs/home-affairs/what-we-do/networks/european_migration_network/reports/docs/country-factsheets/austria-emn-country-factsheet_en.pdf) [14.7.2015].
- European Migration Network 2012b: Country Factsheet: Germany, European Commission, online: [http://ec.europa.eu/dgs/home-affairs/what-we-do/networks/european\\_migration\\_network/reports/docs/country-factsheets/germany-emn-ountry-facthseet\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/dgs/home-affairs/what-we-do/networks/european_migration_network/reports/docs/country-factsheets/germany-emn-ountry-facthseet_en.pdf) [14.7.2015].
- European Migration Network 2012c: Country Factsheet: UK, European Commission, online: [http://ec.europa.eu/dgs/home-affairs/what-we-do/networks/european\\_migration\\_network/reports/docs/country-factsheets/united-kingdom-emn-country-factsheet\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/dgs/home-affairs/what-we-do/networks/european_migration_network/reports/docs/country-factsheets/united-kingdom-emn-country-factsheet_en.pdf) [14.7.2015].
- Faßmann, Heinz; Münz, Rainer 1995: *Einwanderungsland Österreich? Historische Muster, aktuelle Trends und politische Maßnahmen*.
- Faßmann, Heinz 2013: *Die Rot-Weiß-Rot-Karte in Österreich. Inhalt, Implementierung, Wirksamkeit, Gütersloh*.
- Finotelli, Claudia 2013: Change of Paradigms? A Comparison of Canadian and Spanish Labour Migration Models, in: *Journal of Comparative Policy Analysis*, Vol. 15, Nr. 4, S. 331-348.
- Finotelli, Claudia; Kolb, Holger i. B.: *The Good, the Bad and the Ugly, Reconsidered: German, Canadian and Spanish Labor Migration Policy Compared*.
- Geißler, Rainer 2003: Multikulturalismus in Kanada – Modell für Deutschland?, in: *Aus Politik und Zeitgeschichte*, Nr. 26, S. 19-25.
- Gnatzy, Thomas 2001: Zuwanderungssteuerung in den „klassischen“ Einwanderungsländern USA, Kanada und Australien, in: *ZAR*, Vol. 21, Nr. 6, S. 243-253.
- Green, Alan G.; Green, David A. 1999: The Economic Goals of Canada's Immigration Policy: Past and Present, *Canadian Public Policy – Analyse de Politiques* XXV (4), S. 425-451.
- Hampshire, James 2009: *Immigration Policy in the United Kingdom, Migration Citizenship Education*, online: <http://migrationeducation.de/49.0.html> [6.9.2015].
- Hawthorne, Lesleyanne 2008a: The Impact of Economic Selection Policy on Labour Market Outcomes for Degree-qualified Migrants, in: *Canada and Australia.' IRPP Choices* 14(5), S. 1-50.
- Hawthorne, Lesleyanne 2008b: *The Growing Demand for Students as Skilled Migrants*, Migration Policy Institute, online: [www.migrationpolicy.org/pubs/provisional\\_visas.pdf](http://www.migrationpolicy.org/pubs/provisional_visas.pdf).

- Hawthorne, Lesleyanne 2011: Competing for Skills: Migration Policies and Trends In New Zealand and Australia, IMSED Research (International Migration, Settlement, and Employment Dynamics), Service of the Department of Labour, online: <http://www.dol.govt.nz/publications/research/competing-for-skills/report/full-report.pdf> [22.6.2015].
- Hawthorne, Lesleyanne 2014: A Comparison of Skilled Migration Policy: Australia, Canada and New Zealand, online: [http://sites.nationalacademies.org/cs/groups/pgasite/documents/webpage/pga\\_152512.pdf](http://sites.nationalacademies.org/cs/groups/pgasite/documents/webpage/pga_152512.pdf).
- Hinte, Holger; Rinne, Ulf; Zimmermann, Klaus 2011: Ein Punktesystem zur bedarfsorientierten Steuerung der Zuwanderung nach Deutschland (erstellt für das Sächsische Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr), IZA Research Report, Nr. 35, online: <http://www.iza.org/files/report35.pdf> [22.6.2015].
- Hinte, Holger; Rinne, Ulf; Zimmermann, Klaus 2015: Punkte machen?! Warum Deutschland ein aktives Auswahlssystem für ausländische Fachkräfte braucht, IZA Standpunkte, Nr. 79.
- Hollifield, James F.; Martin, Philip; Orrenius, Peter (Hrsg.) 2014: Controlling Immigration – A Global Perspective. Third Edition, Stanford: University Press.
- Humpert, Stephan 2015: Fachkräftezuwanderung im internationalen Vergleich, Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, Working Paper 62, online: <http://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Publikationen/WorkingPapers/wp62-fachkraefte-zuwanderung.html> [23.6.2015].
- Hunger, Uwe 2000: Der ‚rheinische Kapitalismus‘ in der Defensive. Eine komparative Policy-Analyse zum Paradigmenwechsel in den Arbeitsmarktbeziehungen am Beispiel der Bauwirtschaft, Baden-Baden.
- Kaulisch, Thomas 2012: Australien – Migrationspolitik als Wachstumsmotor. Friedrich-Ebert-Stiftung, Internationale Politikanalyse, online: <http://library.fes.de/pdf-files/id/ipa/09365.pdf> [22.6.2015].
- Kolb, Holger 2008: Punktesystem, Einwanderungsplanwirtschaft und marktwirtschaftliche Alternativen oder: Was kann Deutschland von Kanada lernen?, in: Bendel, Petra; Kreienbring, Axel (Hrsg.): Kanada und Deutschland: Migration und Integration im Vergleich. Nürnberg: Bundesamt für Migration und Flüchtlinge – Schriftenreihe Migration, Flüchtlinge und Integration, Bd. 15, S. 56-77.
- Marshall, Ray 2009: Immigration for Shared Prosperity – A Framework for Comprehensive Reform. Washington, DC: Economic Policy Institute.
- Martin, Philip 2012: High-Skilled Migrants: S&E Workers in the United States, in: American Behavioral Scientist, Vol. 56, S. 1058-1079.
- Martin, Philip 2014: Germany, in: Hollifield, James; Martin, Philip; Orrenius, Peter (Hrsg.): Controlling Immigration – A Global Perspective. Third Edition, Stanford: University Press, S. 224-250.
- Martin, Philip; Ruhs, Martin 2014: Independent Commissions and Labour Migration: The British MAC, in: Migration Letters, Vol. 11, Nr. 1, S. 23-32.
- Mau, Steffen; Brabandt, Heike; Laube, Lena; Roos, Christof 2012: Liberal States and the Freedom of Movement: Selective Borders, Unequal Mobility, Houndmills: Palgrave Macmillan.
- Migration Advisory Committee (MAC) 2010: Limits on Migration, MAC, November.
- Migration Advisory Committee (MAC) 2012: Analysis of the Impacts of Migration, MAC, Januar.
- Migration Advisory Committee (MAC) 2013: Immigration and the British Labour Market: The Role of the Migration Advisory Committee, September, online: [https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/318907/Immigration\\_and\\_the\\_British\\_Labour\\_Market\\_-\\_The\\_Role\\_of\\_the\\_Migration\\_Advisory\\_Committee.pdf](https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/318907/Immigration_and_the_British_Labour_Market_-_The_Role_of_the_Migration_Advisory_Committee.pdf) [15.7.2015].

- Migration Advisory Committee (MAC) 2014: Partial Review of the Shortage Occupation Lists for the UK and for Scotland, MAC, November, online: [https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/359315/Call\\_for\\_evidence\\_FINAL.pdf](https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/359315/Call_for_evidence_FINAL.pdf) [15.7.2015].
- Migration Policy Institute (MPI) 2014: Top 10 of 2014 – Issue #9: The Points System Is Dead, Long Live the Points System, Madeleine Sumption, online: <http://www.migrationpolicy.org/article/top-10-2014-issue-9-points-system-dead-long-live-points-system> [28.7.2015].
- Morehouse, Christal 2013: Mit der „Schwarz-Rot-Gold“ – Karte internationale Fachkräfte gewinnen. Deutschland braucht ein neues Gesamtkonzept für Zuwanderung. Ein Diskussionspapier der Bertelsmann Stiftung, Gütersloh.
- Murray, Alasdair 2011: Britain's Points Based Migration System, CentreForum, online: <http://www.centreforum.org/assets/pubs/points-based-system.pdf> [22.6.2015].
- Niessen, Jan; Schibel, Yongmi (Hrsg.): Immigration as a Labour Market Strategy: European and North American Perspectives. Brüssel: Migration Policy Group, online: [http://www.migpolgroup.com/archive/public/docs/142.FullReport\\_ImmigrationasLabourMarketStrategy\\_2005.pdf](http://www.migpolgroup.com/archive/public/docs/142.FullReport_ImmigrationasLabourMarketStrategy_2005.pdf) [06.7.2015].
- Ochel, Wolfgang o.J.: Selective Immigration Policies: Point System Versus Auction Model, in: CESifo Forum, S. 48-52, online: <http://www.cesifo-group.de/de/ifoHome/publications/docbase/details.html?docId=14562972> [23.6.2015].
- Ochel, Wolfgang 2001: Selektive Einwanderungspolitik: Punktesystem versus Auktionsmodell, in: ifo Schnelldienst, Nr. 8, S. 32-38, online: <http://www.cesifo-group.de/de/ifoHome/publications/docbase/details.html?docId=14570354> [23.6.2015].
- Papademetriou, Demetrios; Sumption, Madeleine 2011: Rethinking Points Systems and Employer-Selected Immigration, Migration Policy Institute, online: <http://www.migrationpolicy.org/research/rethinking-points-systems-and-employer-selected-immigration> [22.6.2015].
- Parusel, Bernd; Schneider, Jan 2010: Deckung des Arbeitskräftebedarfs durch Zuwanderung – Studie der deutschen Kontaktstelle für das Europäische Migrationsnetzwerk (EMN), Working Paper 32 der Nationalen Kontaktstelle des EMN und der Forschungsgruppe des Bundesamts für Migration und Flüchtlinge (BAMF), online: [http://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Publikationen/EMN/Nationale-Studien-WorkingPaper/emn-wp32-arbeitskraeftebedarf.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](http://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Publikationen/EMN/Nationale-Studien-WorkingPaper/emn-wp32-arbeitskraeftebedarf.pdf?__blob=publicationFile) [6.7.2015].
- Phillips, Janet 2006: Skilled Migration to Australia, Parliament of Australia, online: [http://www.aph.gov.au/About\\_Parliament/Parliamentary\\_Departments/Parliamentary\\_Library/Publications\\_Archive/archive/Skilledmigration](http://www.aph.gov.au/About_Parliament/Parliamentary_Departments/Parliamentary_Library/Publications_Archive/archive/Skilledmigration) [6.7.2015].
- Phillips, Janet; Klapdor, Michael 2010: Migration to Australia since Federation: a Guide to the Statistics, Parliament of Australia, online: <http://www.aph.gov.au/binaries/library/pubs/bn/sp/migration-population.pdf> [14.7.2015].
- Phillips, Janet; Spinks, Harriet 2012: Skilled Migration: Temporary and Permanent Flows to Australia. Social Policy Section, Australian Parliamentary Library.
- Reitz, Jeffrey 2001: Immigration Skill Utilization in the Canadian Labour Market: Implications of Human Capital Research, in: Journal of International Migration and Integration 2(3), S. 347-378.
- Reitz, Jeffrey 2014: Canada: New Initiatives and Approaches to Immigration and Nation Building, in: Hollifield, James; Martin, Philip; Orrenius, Peter (Hrsg.): Controlling Immigration. A Global Perspective, Stanford: University Press.

- Rinne, Ulf; Hinte, Holger; Zimmermann, Klaus 2015: Punkte machen?! Warum Deutschland ein aktives Auswahlssystem für ausländische Fachkräfte braucht, IZA Standpunkte, Nr. 79.
- Ruhs, Martin; Chang, Ha-Joon 2004: The Ethics of Labor Immigration Policy, in: International Organization, Vol. 58, S. 69-102.
- Ruhs, Martin 2008: Economic Research and Labour Immigration Policy, in: Oxford Review of Economic Policy, Vol. 24, Nr. 3, S. 403-426.
- Ruhs, Martin; Anderson, Bridget (Hrsg.) 2010: Who Needs Migrant Workers? Labor Shortages, Immigration and Public Policy, Oxford: University Press.
- Ruhs, Martin; Vargas-Silva, Carlos 2015: The Labour Market Effects of Immigration, Migration Observatory briefing, COMPAS, University of Oxford, online: [http://www.migrationobservatory.ox.ac.uk/sites/files/migobs/Briefing%20-%20Labour%20Market%20Effects%20of%20Immigration\\_0.pdf](http://www.migrationobservatory.ox.ac.uk/sites/files/migobs/Briefing%20-%20Labour%20Market%20Effects%20of%20Immigration_0.pdf) [14.7.2015].
- Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration (SVR) 2014: Deutschlands Wandel zum modernen Einwanderungsland – Jahresgutachten 2014 mit Integrationsbarometer, Berlin, online: [http://www.svr-migration.de/wp-content/uploads/2014/11/SVR\\_JG\\_2014\\_WEB.pdf](http://www.svr-migration.de/wp-content/uploads/2014/11/SVR_JG_2014_WEB.pdf) [15.7.2015].
- Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration (SVR) 2015: Unter Einwanderungsländern: Deutschland im internationalen Vergleich – Jahresgutachten 2015, Berlin, online: <http://www.svr-migration.de/wp-content/uploads/2015/07/Jahresgutachten-2015-SVR-webversion-mit-lesezeichen.pdf> [15.7.2015].
- Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration (SVR) 2015b: Das kanadische Express-Entry-System. Berlin.
- Schmidtke, Oliver 2008: Die Einwanderungspolitik Kanadas – beispielgebend für Deutschland?, in: Thränhardt, D. (Hrsg.): Entwicklung und Migration. Berlin, S. 51-78.
- Schmidtke, Oliver 2014: Beyond National Models? Governing Migration and Integration at the Regional and Local Levels in Canada and Germany, in: IMISCO – Comparative Migration Studies, Amsterdam: University Press, pp. 77-99, online: <http://www.imiscoe.org/journal-cms-2/2014-1/21-schmidtke-oliver-beyond-national-models-governing-migration-and-integration-at-the-regional-and-local-levels-in-canada-and-germany-pp-77-99/file> [13.7.2015].
- Schultze, Günther (Hrsg.) 1994: Einwanderungspolitik Kanadas und der USA: Beispiele für die Bundesrepublik Deutschland? Bonn: Forschungsinstitut der Friedrich-Ebert-Stiftung, Abteilung Arbeits- und Sozialforschung.
- Sievert, Stephan; Slupina, Manuel; Klingholz, Rainer 2012: Nach Punkten vorn: Was Deutschland von der Zuwanderungs- und Integrationspolitik Kanadas lernen kann, online: [www.berlinInstitut.org/publikationen/studien/nachpunkten-vorn.html](http://www.berlinInstitut.org/publikationen/studien/nachpunkten-vorn.html) [28.8.2015].
- Somerville, Will; Sriskandarajah, Dhananjayan; Latorre, Maria 2009: United Kingdom: A Reluctant Country of Immigration, Migration Policy Institute, online: <http://www.migrationpolicy.org/article/united-kingdom-reluctant-country-immigration> [6.9.2015].
- Straubhaar, Thomas 2008: Einwanderungsland Deutschland – Eine liberale Perspektive für eine strategische Migrationspolitik, Liberales Institut der Friedrich-Naumann-Stiftung für die Freiheit, online: [http://edoc.vifapol.de/opus/volltexte/2010/2332/pdf/Straubhaar\\_Einwanderung.pdf](http://edoc.vifapol.de/opus/volltexte/2010/2332/pdf/Straubhaar_Einwanderung.pdf) [28.7.2008].
- Straubhaar, Thomas 2013: Mit einer Agenda 2020 ist Vollbeschäftigung möglich! HWWI Policy Paper, Nr. 74, Hamburg.

- Sweetman, Arthur; Warman, Casey 2010: How Far Does the Points System Stretch?, in: McDonald, Ted; Ruddick, Elizabeth; Sweetman, Arthur; Worswick, Christopher (Hrsg.): Canadian Immigration: Economic Evidence for a Dynamic Policy Environment, chapter 7. Montreal and Kingston: McGill-Queen's University Press.
- The Migration Observatory 2011: Report – Top Ten Problems in the Evidence Base for Public Debate and Policy-Making on Immigration in the UK, COMPAS, University of Oxford, online: <http://www.migrationobservatory.ox.ac.uk/sites/files/migobs/Report> [15.7.2015].
- The Migration Observatory 2012: Migration in Great Britain: Census Factsheet, COMPAS, University of Oxford, online: <http://www.migrationobservatory.ox.ac.uk/migration-great-britain-census-factsheet> [14.7.2015].
- Thränhardt, Dietrich 2012: Neue Grenzen in der Globalisierung. Warum Staaten wieder Mauern bauen, in: Über Grenzen, INDES, Nr. 4, S. 14-23.
- Thränhardt, Dietrich (Hrsg.) 2013: Immigration and Federalism in Europe Federal, State and Local Regulatory Competencies in Austria, Belgium, Germany, Italy, Russia, Spain and Switzerland, Osnabrück, S. 99-107.
- Thränhardt, Dietrich 2014: Steps toward Universalism in Immigration Policies: Canada and Germany. RCIS Working Paper, Nr. 2, Toronto.
- Triadafilopoulos, Triadafilos 2006: A Model for Europe? An Appraisal of Canadian Integration Policies, in: Baringhorst, Sigrid; Hunger, Uwe; Schönwälder, Karen (Hrsg.): Politische Steuerung von Integrationsprozessen. Intentionen und Wirkungen, Wiesbaden, S. 79-94.
- Triadafilopoulos, Triadafilos 2008: Rethinking the Origins of the Canadian Immigration Points System, in: Bendel, Petra; Kreienbrink, Axel (Hrsg.): Kanada und Deutschland: Migration und Integration im Vergleich. Nürnberg: Bundesamt für Migration und Flüchtlinge – Schriftenreihe Migration, Flüchtlinge und Integration, Bd. 15, S. 24-55.
- Triadafilopoulos, Triadafilos 2012: Becoming Multicultural: Immigration and the Politics of Membership in Canada and Germany, Vancouver: University of British Columbia Press.
- Trlin, Andrew; Spoonley, Paul; Bedford, Richard (Hrsg.) 2010: New Zealand and International Migration: A Digest and Bibliography – Number 5, chapter 1. Palmerston North: Department of Sociology, Social Policy and Social Work, Massey University, online: <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.454.5083&rep=rep1&type=pdf> [6.7.2015].
- Winter, Elke 2014: (Im)Possible Citizens: Canada's „Citizenship Bonanza“ and its Boundaries, in: Citizenship Studies, Vol. 18, Nr. 1, S. 46-62.
- Woolas, Phil 2009: Earning the Right to Stay: A New Points Test for Citizenship', UKBA.
- Zimmermann, Klaus F.; Bauer, Thomas; Bonin, Holger; Fahr, René; Hinte, Holger 2002: Arbeitskräftebedarf bei hoher Arbeitslosigkeit: Ein ökonomisches Zuwanderungskonzept für Deutschland, Berlin et al.
- Zimmermann, Klaus; Hinte, Holger 2005: Zuwanderung und Arbeitsmarkt. Deutschland und Dänemark im Vergleich, Berlin et al.
- Zimmermann, Klaus 2006: Zuwanderungspolitik vor der Wende, in: IZA Compact 16, 12.

## Amtliche Dokumente, Pressedossiers und Parteiveröffentlichungen

- Australiamigration.com 2015: Visa Solutions, online: [http://www.australia-migration.com/page/Sponsorship\\_AoS/62](http://www.australia-migration.com/page/Sponsorship_AoS/62) [4.9.2015].
- Auswärtiges Amt 2012: Zuwanderungsgesetz, online: [http://www.auswaertiges-amt.de/DE/EinreiseUndAufenthalt/Zuwanderungsrecht\\_node.html#doc370708bodyText4](http://www.auswaertiges-amt.de/DE/EinreiseUndAufenthalt/Zuwanderungsrecht_node.html#doc370708bodyText4) [23.6.2015].
- Auswärtiges Amt 2014: Länderübersicht, online: [http://www.auswaertiges-amt.de/sid\\_4D557BF46DD7765549299D9692390428/DE/Laenderinformationen/LaenderReiseinformationen\\_A-Z\\_node.html](http://www.auswaertiges-amt.de/sid_4D557BF46DD7765549299D9692390428/DE/Laenderinformationen/LaenderReiseinformationen_A-Z_node.html) [28.7.2015].
- Bayerischer Rundfunk (BR) 2015: Warum ein Einwanderungsgesetz nötig ist, online: <http://www.br.de/radio/bayern2/politik/radiowelt/armin-laschet-cdu-interview-100.html> [27.7.2015].
- Beratungszentrum für Migranten und Migrantinnen (BZM) 2014: Kriteriengeleitete Einwanderung von qualifizierten Arbeitskräften, RWR – DE 1, online: [http://www.migrant.at/austria\\_vindobona/publikationen/infoblaetter/schlusselkraft/rwr-deutsch.pdf](http://www.migrant.at/austria_vindobona/publikationen/infoblaetter/schlusselkraft/rwr-deutsch.pdf) [23.6.2015].
- Bundesministerium des Innern (BMI) 2004: Bericht der Unabhängigen Kommission „Zuwanderung“, Berlin, online: [www.bmi.bund.de/SharedDocs/Downloads/DE/Themen/MigrationIntegration/AsylZuwanderung/Zuwanderungsbericht\\_pdf.html](http://www.bmi.bund.de/SharedDocs/Downloads/DE/Themen/MigrationIntegration/AsylZuwanderung/Zuwanderungsbericht_pdf.html).
- BMASK (Federal Ministry of Labour, Social Affairs and Consumer Protection) 2013: Criteria Based Immigration to Austria (Red-White-Red Card), online: [http://www.bmsk.gv.at/cms/site/attachments/5/0/4/CH0020/CMS1306164706818/2011-07-22en\\_-\\_fact\\_sheet\\_rwr\\_card.pdf](http://www.bmsk.gv.at/cms/site/attachments/5/0/4/CH0020/CMS1306164706818/2011-07-22en_-_fact_sheet_rwr_card.pdf) [6.7.2015].
- Bundesagentur für Arbeit 2011: Perspektive 2025 – Fachkräfte für Deutschland, Nürnberg.
- Bundesregierung 2010: Stellungnahme der Bundesregierung auf eine parlamentarische Anfrage: Entwicklung der Zuwanderung nach Deutschland. Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage der Fraktion.
- Bundesvereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände 2008: Stellungnahme zum Entwurf eines Gesetzes zur arbeitsmarktdäquaten Steuerung der Zuwanderung Hochqualifizierter, Berlin.
- Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) 2012: Wichtige Änderungen im Zuwanderungsrecht zügig und unbürokratisch umsetzen. Stellungnahme zum Entwurf eines Gesetzes zur Umsetzung der Hochqualifizierten-Richtlinie der Europäischen Union (BT-Drs. 17/8682) und zu den Änderungsanträgen der Koalitionsfraktionen (Ausschussdrucksache 17 (4)471), online: [http://www.arbeitgeber.de/www%5Carbeitgeber.nsf/res/D6A3EDF79C05982AC12579F800537E05/\\$file/Stn\\_Zuwanderungsrecht.pdf](http://www.arbeitgeber.de/www%5Carbeitgeber.nsf/res/D6A3EDF79C05982AC12579F800537E05/$file/Stn_Zuwanderungsrecht.pdf) [6.7.2015].
- Bündnis 90/Die Grünen 2010: Entwicklung der jüdischen Zuwanderung nach Deutschland, Drucksache 17/2836, 31.8., Deutscher Bundestag, Berlin.
- Citizenship and Immigration Canada (CIC) 2010: Evaluation of the Federal Skilled Worker Program, online: [www.cic.gc.ca/english/pdf/research-stats/FSW2010.pdf](http://www.cic.gc.ca/english/pdf/research-stats/FSW2010.pdf) [17.9.2015].
- Citizenship and Immigration Canada (CIC) 2010: Immigration Fact Sheets 2009, online: [www.cic.gc.ca/english/resources/statistics/facts2009/temporary/19.asp](http://www.cic.gc.ca/english/resources/statistics/facts2009/temporary/19.asp); [www.cic.gc.ca/english/resources/statistics/facts2009/permanent/22.asp](http://www.cic.gc.ca/english/resources/statistics/facts2009/permanent/22.asp) [17.9.2015].
- Citizenship and Immigration Canada (CIC) 2015a: Help Centre, online: <http://www.cic.gc.ca/english/helpcentre/glossary.asp#points> [27.7.2015].

- Citizenship and Immigration Canada (CIC) 2015b: Immigrant Services in Your Area, online: <http://www.cic.gc.ca/english/newcomers/map/services.asp> [27.7.2015].
- Citizenship and Immigration Canada (CIC) 2015c: Determine Your Eligibility – Federal Skilled Workers, online: <http://www.cic.gc.ca/english/immigrate/skilled/apply-who.asp> [30.8.2015].
- Citizenship and Immigration Canada (CIC) 2015d: Express Entry – Comprehensive Ranking System (CRS) Criteria, online: <http://www.cic.gc.ca/english/express-entry/grid-crs.asp> [31.8.2015].
- Citizenship and Immigration Canada website for 2008-14 and planned 2015 policy developments and annual reports by skilled migration sub-category in terms of outcomes.
- Demokratiezentrum Wien 2014: Das „Gastarbeitermodell“ – Vom Konzept zur Realität, online: <http://www.demokratiezentrum.org/fileadmin/media/pdf/MoT/Einwanderungspolitik.pdf> [11.8.2015].
- Demokratiezentrum Wien 2015: Einwanderungsland Österreich, online: <http://demokratiezentrum.org/wissen/wissensstationen/einwanderungsland-oesterreich.html> [10.8.2015].
- Department of Immigration and Border Protection 2015: SkillSelect, online: <http://www.border.gov.au/Trav/Work/Skil> [12.8.2015].
- Department of Immigration and Citizenship 2015: Additional Results from the Continuous Survey of Australia's Migrants, online: [www.immi.gov.au/media/publications/research/\\_pdf/csam-additional-results.pdf](http://www.immi.gov.au/media/publications/research/_pdf/csam-additional-results.pdf) [12.8.2015].
- Department of Immigration and Citizenship 2010: Frequently Asked Questions – New Points Test, online: [www.immi.gov.au/frequentlyaskedquestions.pdf](http://www.immi.gov.au/frequentlyaskedquestions.pdf) [12.8.2015].
- Department of Immigration and Citizenship 2015: General Skilled Migration Points Test under SkillSelect, online: [www.immi.gov.au/media/publications/generalskilledmigration.pdf](http://www.immi.gov.au/media/publications/generalskilledmigration.pdf) [12.8.2015].
- Deutscher Bundestag 2012: Infobrief: Fachkräftemangel in Deutschland – Statistiken, Studien und Strategien. Wissenschaftliche Dienste, Regierungsdirektorin Daniela Kolodziej, WD 6 – 3010-189/11, online: [https://www.bundestag.de/blob/192372/e82c8527320c780e9c8f92589bd07489/fachkraeftemangel\\_in\\_deutschland-data.pdf](https://www.bundestag.de/blob/192372/e82c8527320c780e9c8f92589bd07489/fachkraeftemangel_in_deutschland-data.pdf) [7.7.2015].
- Deutschlandradio 2015: CDU verspricht Konzept für Einwanderungsgesetz, von Johannes Kulms, online: [http://www.deutschlandradiokultur.de/armin-laschet-cdu-verspricht-konzept-fuer.2165.de.html?dram:article\\_id=326381](http://www.deutschlandradiokultur.de/armin-laschet-cdu-verspricht-konzept-fuer.2165.de.html?dram:article_id=326381) [27.7.2015].
- Die Grünen 2015: Grüner Impuls für ein Einwanderungsgesetz, online: [http://www.gruene-bundestag.de/themen/integration-und-fluechtlingspolitik/gruener-impuls-fuer-ein-einwanderungsgesetz\\_ID\\_4394434.html](http://www.gruene-bundestag.de/themen/integration-und-fluechtlingspolitik/gruener-impuls-fuer-ein-einwanderungsgesetz_ID_4394434.html) [28.7.2015].
- Die Linke 2015: Linke lehnt Punktesystem für Einwanderer ab, online: <http://www.linksfraktion.de/pressemitteilungen/linke-lehnt-punktesystem-einwanderer/> [28.7.2015].
- FDP 2015a: Oppermann folgt FDP-Vorschlag zur Einwanderung, online: <http://www.liberales.de/print-pdf/30506> [28.7.2015].
- FDP 2015b: Für ein weltoffenes Deutschland – die Einwanderungs- und Flüchtlingspolitik der Freien Demokraten, Beschluss des 66. ord. Bundesparteitages, Berlin, online: <http://www.fdp.de/sites/default/files/uploads/2015/05/20/beschlussfuereinweltoffenesdeutschland.pdf> [28.7.2015].
- Federation of Ethnic Communities' Councils of Australia (FECCA) 2013: Fact Sheet 2: The Australian Workforce (The Background), online: <http://fecca.org.au/wp-content/uploads/2015/06/factsheet-2-the-australian-workforce1.pdf> [14.7.2015].

- Government of Canada 2012: Fact Sheet – Temporary Foreign Worker Program, online: <http://www.cic.gc.ca/english/resources/publications/employers/temp-foreign-worker-program.asp> [14.7.2015].
- Government of Canada 2014: Determine Your Eligibility – Citizenship, online: <http://www.cic.gc.ca/english/citizenship/become-eligibility.asp> [10.9.2015].
- Government of Canada 2015: Immigration and Refugee Protection Act (S.C. 2001, c. 27), online: <http://laws.justice.gc.ca/eng/acts/i-2.5/> [31.8.2015].
- Government of Canada 2015b: Canada Wants Entrepreneurs!, online: <http://www.cic.gc.ca/english/resources/publications/entrepreneurs.asp> [11.9.2015].
- Help.gv.at 2015: Rot-Weiß-Rot-Karte – Antrag, online: <https://www.help.gv.at/Portal.Node/hlpd/public/content/12/Seite.120308.html> [11.8.2015].
- Immigration New Zealand 2015a: Skilled Migrant Category, online: <http://www.immigration.govt.nz/migrant/stream/work/skilledmigrant/> [4.8.2015].
- Immigration New Zealand 2015b: How do you apply for residence under the Skilled Migrant Category?, online: <http://www.immigration.govt.nz/migrant/stream/work/skilledmigrant/apply/> [26.8.2015].
- Immigration New Zealand 2015c: Investing and doing business in New Zealand, online: <http://www.immigration.govt.nz/migrant/stream/invest/> [26.8.2015].
- Immigration New Zealand 2015d: Immigration Act 2009, online: <http://www.immigration.govt.nz/migrant/general/generalinformation/immigrationact/> [26.8.2015].
- Konrad-Adenauer-Stiftung 2015: Zielland Deutschland. Hintergründe zu Flüchtlingen und Einwanderung, online: [http://www.kas.de/wf/doc/kas\\_41470-544-1-30.pdf?150528150737](http://www.kas.de/wf/doc/kas_41470-544-1-30.pdf?150528150737) [28.7.2015].
- Migration.gv.at. 2015: Dauerhafte Zuwanderung – Rot-Weiß-Rot-Karte, online: <http://www.migration.gv.at/de/formen-der-zuwanderung/dauerhafte-zuwanderung-rot-weiss-rot-karte.html> [11.8.2015].
- Minister of Justice 2015a: Consolidation Citizenship Act, Canada, online: <http://laws-lois.justice.gc.ca/eng/acts/c-29/> [22.6.2015].
- Minister of Justice 2015b: Consolidation Department of Citizenship and Immigration Act, Canada.
- New Zealand Now 2015: Your Guide to Living, Working and Moving to New Zealand, online: <https://www.newzealandnow.govt.nz/> [12.9.2015].
- OECD 2012a: Australia, country fact sheet, online: <http://www.oecd.org/gov/regional-policy/Australia.pdf> [14.7.2015].
- OECD 2012b: Canada, country fact sheet, online: <http://www.oecd.org/gov/regional-policy/Canada.pdf> [14.7.2015].
- OECD 2013a: United Kingdom, country fact sheet, online: [http://www.oecd.org/gov/GAAG\\_2013\\_CFS\\_GBR.pdf](http://www.oecd.org/gov/GAAG_2013_CFS_GBR.pdf) [14.7.2015].
- OECD 2013b: Germany, country fact sheet, online: [http://www.oecd.org/gov/GAAG2013\\_CFS\\_DEU.pdf](http://www.oecd.org/gov/GAAG2013_CFS_DEU.pdf) [14.7.2015].
- OECD 2015a: Austria, country fact sheet, online: <http://www.oecd.org/gov/Austria.pdf> [14.7.2015].
- OECD 2015b: New Zealand, country fact sheet, online: <http://www.oecd.org/gov/New-Zealand.pdf> [14.7.2015].

- RIS 2015: Gesamte Rechtsvorschrift für Ausländerbeschäftigungsgesetz, Fassung vom 23.6.2015, online: <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008365> [23.6.2015].
- Salzburger Nachrichten 2015: Rot-Weiß-Rote Karte – Es kommen zu wenig qualifizierte Zuwanderer, online: <http://www.pressreader.com/austria/salzburger-nachrichten/20150807/281565174480989/TextView> [12.8.2015].
- Secretary of State for the Home Department 2006: A Points-Based System: Making Migration Work for Britain, online: [https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/272243/6741.pdf](https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/272243/6741.pdf) [23.6.2015].
- Secretary of State for the Home Department o.J.: Immigration Rules Part 6A – Points-based System, online: [http://www.legislation.gov.uk/ukxi/2015/768/pdfs/ukxi\\_20150768\\_en.pdf](http://www.legislation.gov.uk/ukxi/2015/768/pdfs/ukxi_20150768_en.pdf) [23.6.2015].
- SPD-Bundestagsfraktion 2009a: Eckpunkte für eine kohärente Migrationspolitik in Deutschland und Europa, Dokumente, Nr. 05, Berlin, online: [http://www.spdfraktion.de/cnt/rs/rs\\_datei/0,,10921,00.pdf](http://www.spdfraktion.de/cnt/rs/rs_datei/0,,10921,00.pdf).
- SPD-Bundestagsfraktion 2009b: Migrationspolitik weiter gedacht, Konferenz der SPD-Bundestagsfraktion am 11. Mai 2009 in Berlin, Dokumente, Nr. 17, Berlin, online: <http://www.spdfraktion.de/sites/default/files/0,,13559,00.pdf> [28.7.2015].
- SPD-Bundestagsfraktion 2015a: Deutschland als Einwanderungsland gestalten – warum wir ein Einwanderungsgesetz brauchen, Positionspapier der SPD-Bundestagsfraktion, online: [http://www.spdfraktion.de/sites/default/files/positionspapier\\_zur\\_einwanderung.pdf](http://www.spdfraktion.de/sites/default/files/positionspapier_zur_einwanderung.pdf) [23.6.2015].
- SPD-Bundestagsfraktion 2015b: Einwanderung gehört zu Deutschland, Interview mit Thomas Oppermann in der Bild am Sonntag, Pressemitteilung, online: <http://www.spdfraktion.de/presse/interviews/einwanderung-geh%C3%B6rt-zu-deutschland> [23.6.2015].
- UK Border Agency 2015: A Points Based System: Five Tiers, online: <http://www.bia.homeoffice.gov.uk/managingborders/managingmigration/apointsbasedsystem/howitworks> [9.9.2015].
- UK Government 2015a: Tier 2 Shortage Occupation List Government-approved version valid from 6 April 2015, online: [https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/423800/shortage\\_occupation\\_list\\_april\\_2015.pdf](https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/423800/shortage_occupation_list_april_2015.pdf) [6.9.2015].
- UK Government 2015b: Work Visas, online: <https://www.gov.uk/browse/visas-immigration/work-visas> [7.9.2015].
- UK Government 2015c: Tier 1 – Entrepreneur, online: <https://www.gov.uk/tier-1-entrepreneur> [8.9.2015].
- UK Government 2015d: Borders, Citizenship and Immigration Act 2009, online: <http://www.legislation.gov.uk/ukpga/2009/11/part/2> [8.9.2015].
- UK Visas and Immigration 2015: Points-based Calculator, online: <https://www.points.homeoffice.gov.uk/gui-migrant-jsf/SelfAssessment/SelfAssessment.faces> [6.9.2015].
- Workpermit.com 2015: UK Immigration and UK Visa Services, online: <http://www.workpermit.com/> [7.9.2015].
- World Education Services (WES) 2010: International Student Migration Fact Sheet, online: <https://www.wes.org/CA/events/FactSheet.pdf> [14.7.2015].

## Die Autoren

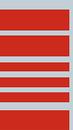
---

**Dr. Uwe Hunger**

ist Privatdozent am Institut für Politikwissenschaft der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster und Fellow am Forschungskolleg der Universität Siegen.  
E-Mail: [hunger@uni-muenster.de](mailto:hunger@uni-muenster.de) oder [uwe.hunger@uni-siegen.de](mailto:uwe.hunger@uni-siegen.de).

**Sascha Krannich** ist Doktorand an der Graduate School of Politics der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster.  
E-Mail: [saschakrannich@uni-muenster.de](mailto:saschakrannich@uni-muenster.de).





## Neuere Veröffentlichungen der Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik

Wirtschaftspolitik

**25 Jahre Deutsche Einheit**

**Was hat die Finanzpolitik im Anpassungsprozess geleistet? Eine Bilanz**

WISO Diskurs

Außenwirtschaft

**Die griechische Schuldendebatte und das Mantra von den „notwendigen Strukturreformen“**

WISO direkt

Gewerkschaften und Mitbestimmung

**Kooperation oder Konflikt?**

**Berufsgewerkschaften im deutschen System der Arbeitsbeziehungen**

WISO Diskurs

Klima-, Umwelt-, Energie- und Strukturpolitik

**Sonne, Wasser, Wind: die Entwicklung der Energiewende in Deutschland**

Gute Gesellschaft – soziale Demokratie 2017+

Nachhaltige Strukturpolitik

**Vergaberechtsreform 2016 – Die wichtigsten Eckpfeiler**

WISO direkt

Steuerpolitik

**Steuer- und Transferpolitik auf dem Weg in die Sackgasse – eine Analyse der Umverteilungswirkung**

WISO Diskurs

Arbeitskreis Mittelstand

**Modernisierungsoptionen für die handwerkliche Selbstverwaltung**

WISO direkt

Gesprächskreis Verbraucherpolitik

**Verbraucherpolitik – nur Reparaturbetrieb oder Motor für gesellschaftspolitischen Fortschritt?**

WISO direkt

Arbeitskreis Innovative Verkehrspolitik

**Kommunikationsstrategien zur Beeinflussung von Gesetzesinitiativen**

**Am Beispiel des Luftverkehrssteuergesetzes**

WISO Diskurs

Gesprächskreis Sozialpolitik

**All-inclusive-Pflege aus Polen in der Schattenzone:**

**Ergebnisse von Interviews mit polnischen Pflegekräften, die in deutschen Privathaushalten beschäftigt sind**

WISO direkt

Arbeitskreis Stadtentwicklung, Bau und Wohnen

**Bezahlbare und hochwertige Neubauwohnungen schaffen: Empfehlungen für Bauherren und Politik**

WISO Diskurs

Gesprächskreis Arbeit und Qualifizierung

**Teilhabe von Menschen mit wesentlichen Behinderungen am Arbeitsmarkt**

WISO Diskurs

Arbeitskreis Arbeit-Betrieb-Politik

**Humanisierung der Arbeit braucht Forschung**

WISO direkt

Arbeitskreis Dienstleistungen

**Gesellschaftlich notwendige Dienstleistungen – gestalten und finanzieren**

WISO Diskurs

Gesprächskreis Migration und Integration

**Auswirkungen des demografischen Wandels im Einwanderungsland Deutschland**

Gute Gesellschaft – soziale Demokratie 2017+

Volltexte dieser Veröffentlichungen finden Sie bei uns im Internet unter

[www.fes.de/wiso](http://www.fes.de/wiso)

