

Vom Nutzen und den Kosten der Migration

Gianni D'Amato

Seit Inkrafttreten der Personenfreizügigkeit 2002 und insbesondere dem Wegfall der Kontingente 2007 hat sich die Zahl der Zuwanderer praktisch verdreifacht. Die Frage, wie die Schweiz den grossen Zustrom bewältigen kann, bleibt eine akute Frage. Diese Aufgabe hat sie allerdings recht gut bewältigt. Der Aufschwung der letzten Jahre wäre ohne die Zuwanderer nicht möglich gewesen. Dank ihnen konnten Firmen Positionen besetzen, für die keine Schweizer zu finden waren. Hochqualifizierte Zuwanderer schaffen auch Arbeitsplätze, indem sie einen Beitrag zur Erhöhung der Produktivität und der Innovationskraft unseres Landes leisten. Sie tragen dazu bei, die Qualifikationen der einheimischen Arbeitskräfte zu erhöhen. Sie benötigen Dienstleistungen aller Art, die dazu beitragen, die Nachfrage nach weniger qualifizierten Personen aufrechtzuerhalten. Im Gegensatz zu früheren Krisen wie etwa jener in den 70er Jahren haben die Migranten heute nicht mehr die Funktion von Konjunkturpuffern.

Allerdings muss man differenzieren, wenn es um die Arbeitsmarktkonkurrenz geht. Mit Hochqualifizierten werden in der Regel Positionen besetzt, die Schweizer nicht ausfüllen können. Niedrigqualifizierte üben hingegen Tätigkeiten aus, die Schweizer nicht übernehmen wollen. Eine Verdrängung findet allenfalls in Branchen statt, die früher von der Gesetzgebung „national“ geschützt waren und in denen es heute zu einem Wettbewerb kommt. Neue Arbeitsplätze entstehen, wenn beispielsweise Ärzte oder Banker ganze Bereiche neu organisieren und ein neue Teams aufbauen. Nicht selten bringen sie aber ihre eingespielten Vertrauensleute gleich mit.

Die Schweiz bleibt indes für Einwanderer attraktiv, weil das Lohnniveau hoch ist, obschon auch die Kosten in unserem Land hoch sind. Zudem bietet die Schweiz günstige *Soft Factors* wie Toleranz, Stabilität, internationale Schulen, ein vielschichtiges Kulturangebot und eine Stimmung, die bislang nicht als diskriminierend wahrgenommen wird. Politische Entwicklungen wie das Nein zur Minarettinitiative sind deshalb aufsehenerregende und gegenläufige Zeichen. Nehmen wir als Gegenbeispiel Ostdeutschland seit der Wende: Obwohl hier praktisch keine Ausländer leben, ist das Klima seit den 90er Jahren derart vergiftet und nationalistisch aufgeladen, dass Firmen auf Investitionen vielfach verzichteten, obwohl die Arbeitskräfte günstiger gewesen wären als etwa in der Schweiz. Weiche Faktoren, welche die kreativen Klassen anziehen, sind deshalb matchentscheidend. Viele Firmen kommen in die Schweiz, da sie insbesondere im Becken Lausanne-Genf und im Raum Zürich gut ausgebildetes Personal finden, das auch mehrsprachig ist – für einen Firmensitz in Europa ein nicht zu unterschätzender Vorteil.

Vermehrt wird aber gefordert, Arbeitnehmer lediglich in der Schweiz zu rekrutieren. Das ist als politische Intervention zur Beruhigung des internen Arbeitsmarktes zu werten. Denn das entscheidende Kriterium für ein Unternehmen bei der Rekrutierung sollte nicht die Nationalität einer Person sein, sondern ihre Kompetenzen. Die Schweiz muss nicht den Arbeitsmarkt national

schützen, sondern ihr Bildungssystem den neuen Gegebenheiten anpassen. Auch hier Auszubildende müssen die Kompetenzen erlangen, um einmal höhere Positionen besetzen zu können, die heute meist Amerikanern vorbehalten sind.

Solange es nicht so weit ist, brauchen strategische Branchen wie das Finanzwesen oder das Bildungswesen, etwa die renommierte ETH, Zugang zu Kompetenzen, zu „Brains“ wie manchmal abschätzig gesagt wird. Es wäre fatal, hier Hürden wie eine Beschränkung der deutschen Einwanderer aufzustellen, die zu über 60 Prozent hochqualifiziert sind. Ohne die Deutschen ginge es uns nicht besser, da Kandidaten für gewisse Positionen fehlen würden. Sicher, bei Universitätsposten konkurrieren sie direkt mit Schweizern, doch steht es diesen dank der bilateralen Verträge ebenfalls frei, ins Ausland zu gehen. Schweizer Uniassistenten beispielsweise tun dies kaum, weil sie zu alt sind, eine ganz andere Lebensplanung haben oder lieber Geld verdienen wollen, als sich als Assistent auf einem unterbezahlten Posten ohne gesicherte Perspektive zu verdingen.

Doch es braucht auch weiterhin weniger gut qualifizierte Migranten, deren Einwanderung – anders als viele meinen – nicht eingeschränkt werden sollte. Sie verrichten Tätigkeiten, für die sich keine Schweizer finden und Dank die hochqualifizierte Doppelverdiener überhaupt auf dem Arbeitsmarkt funktionieren können. Etliche Dienstleistungsangebote im Haushalt oder in der Pflege entlasten Gutverdienende. Ein Einwanderungspolitik, die lediglich auf die Hochqualifizierten setzt, ist deshalb wenig realistisch und schafft sich neue Probleme.

Leben die Leute einmal in der Schweiz, stellt sich die Frage der Integration. Integration bedeutet dabei, die Möglichkeiten, die die Gesellschaft bietet, für die eigenen Ziele und das eigene Wohlergehen nutzen zu können. In der Schweiz ist Integration ein ganz wichtiger Begriff, weil sie seit ihrer Entstehung immer wieder zentrifugalen Kräften wie Religion und Politik ausgesetzt war. Bestehen indes Zugangsbarrieren für Migrantinnen und Migranten und strukturelle Unterschiede gegenüber Einheimischen, tut sich eine Gesellschaft schwer mit der Integration.

Doch Integration lässt sich nur schwer messen. Manche meinen, ein Portugiese, der sich unseren Bräuchen angepasst habe, sich aber seit 30 Jahren in der Schweiz nur unter Landsleuten bewegt, sei nicht besser integriert als andere, die beispielsweise hier geboren sind. Im Gegenteil, ein Portugiese, der unter seinesgleichen hier lebt, kann genauso gut integriert sein. Die Frage ist immer, wie funktionieren Menschen. Jemand, der seine Arbeit erledigt oder die reguläre Schule besucht, gilt als integriert. Gegenwärtig gilt die Sprache als wichtigster Indikator für Integration genauso wie in Arbeit sein. Wenn dann sogenannte „Defizite“ ausgemacht werden – und auf diese ist Integrationspolitik häufig aus – fallen meist junge Menschen als deshalb als unangepasst auf oder gelten vordergründig als zu wenig integriert, weil bei ihnen in dieser Betrachtungsweise die „Sozialisierung“ nachbearbeitet werden muss. Das war früher bei den Italienern, später bei den Tamilen und ist jüngst bei den Kosovaren so. Allerdings müsste man den Spiess umdrehen und fragen: Wie sehr haben sich unsere Institutionen gegenüber den Migranten geöffnet? Institutionen, Firmen und der Arbeitsmarkt müssen sich auf die Migrationssituation und die

kulturelle Vielfalt («Diversity Management») in diesem Land ebenfalls einrichten. Implizit spielen auch hier Fragen der Produktivitätssteigerung eine Rolle. Deshalb hilft es niemanden, diskriminierende Stellungen in einem Betrieb aufrechtzuerhalten. Bezüglich Öffnung besteht bei den Institutionen noch Verbesserungspotenzial. Denken wir nur an die jüngsten Abstimmungen. Die Schweiz kann nicht ein attraktives Einwanderungsland sein und alle zwei Jahre trotzig demonstrieren, man wolle Herr im eigenen Haus bleiben. Das ist eine seltsame und wenig zielführende Kommunikation.

Gianni D'Amato

Professor für Migration und Staatsbürgerschaft an der Universität Neuenburg, Direktor des Schweizerischen Forums für Migrations- und Bevölkerungsstudien

Zürich, Mai 2010