

Grüne Karte für hoch Qualifizierte

Heike Pethé

Im August 2000 wurde der deutsche Arbeitsmarkt mit der Greencard-Regelung für ein Kontingent von 20.000 IT-Fachkräften aus Nicht-EU-Staaten geöffnet, um den Arbeitskräftemangel in der Computerbranche zu beseitigen. Die neue Regelung veränderte die Rahmenbedingungen zur Migration nach Deutschland grundlegend. Da die deutsche Greencard jedoch nur einen fünfjährigen Aufenthalt gewährt, darf sie nicht mit der US-amerikanischen

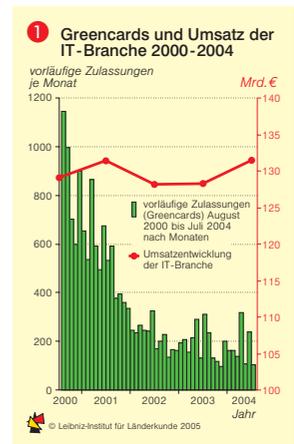
Green Card verwechselt werden, die einen permanenten Aufenthalt gestattet.

Arbeitsmigration hoch qualifizierter Fachkräfte

Die internationale Arbeitsmigration hoch Qualifizierter ist stark mit der Internationalisierung der Wirtschaft verbunden. Traditionell wird sie vor allem durch die Aktivitäten der Unternehmen erklärt (vgl. BEAVERSTOCK 1994; WOLTER 1997; GLEBE/WHITE 2001).

Hoch qualifizierte Arbeitskräfte werden in Deutschland im Vergleich zu anderen Arbeitnehmern aus Drittstaaten relativ leicht auf dem Arbeitsmarkt zugelassen. Allerdings ist die Anzahl der Zulassungen quantitativ auf einem niedrigen Niveau und erreichte im Jahr 1999 nur 2510 Personen. Die meisten dieser Arbeitskräfte stammten aus Staaten, mit denen Deutschland intensive Handelsbeziehungen pflegt (2). Abseits der offiziellen Statistik zur Arbeitsmigration existiert jedoch eine zweite unbeachtete, aber umfangreichere Migrationsbewegung: Eine weit größere Zahl hoch Qualifizierter wandert als Flüchtlinge oder Spätaussiedler und nicht als Arbeitsmigranten nach Deutschland ein (vgl. GRUBER/RÜSSLER 2002).

Vor allem im ersten Jahr nach der Einführung der Greencard-Regelung bestand ein großes Interesse an den neuen Arbeitskräften. Innerhalb der 12 Monate August 2000 bis Juli 2001 wurden 5535 ausländische Datenverarbeitungs-fachleute auf dem deutschen Arbeitsmarkt neu zugelassen. Mit dem wirtschaftlichen Abschwung der Branche im Sommer 2001 ging jedoch die Zahl der Neueinstellungen zurück (1). Insgesamt fällt die Resonanz auf die Greencard deutlich geringer aus als erwartet. Die Mehrzahl der Unternehmen, darunter fast alle Betriebe international namhafter Software-Unternehmen, arbeitet in Deutschland in dem Gebiet Marketing, Beratung und Dienstleistungen, also in Bereichen, in denen fundierte Deutschkenntnisse im Arbeitsalltag erforderlich sind. Ferner haben Großunternehmen die Organisation ihrer internen internationalen Arbeitsteilung so optimiert, dass sie die Arbeit in kostengünstigere Niederlassungen im Ausland transferieren können. Sie verzichten aus diesen Gründen auf eine aufwändige internationale Rekrutierung von externen Arbeitskräften für Deutschland. Die Mehrzahl der ausländischen IT-Fachkräfte mit Greencard ist deshalb bei kleinen Betrieben bis zu 100 Beschäftigten tätig. Entwicklungsorientierte Unternehmen erhalten durch die Greencard-Regelung endlich Zugang zu internationalen Arbeitsmarktressourcen und können langjährige Arbeitskräfteengpässe lösen. Für IT-Unternehmen aus Nicht-EU-Staaten

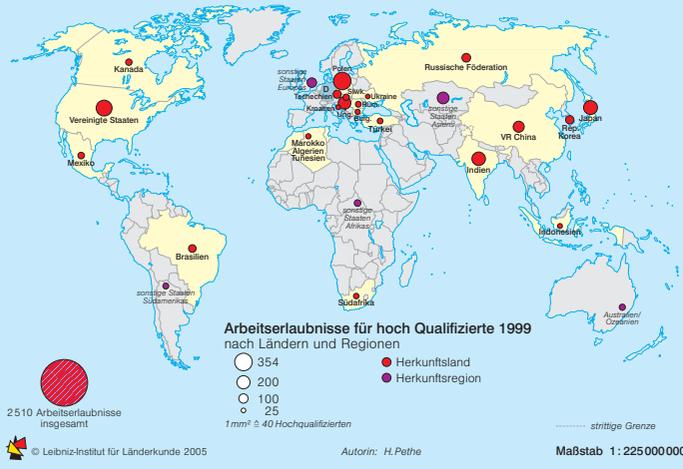


erleichtert die Greencard oftmals den Markteintritt in Deutschland.

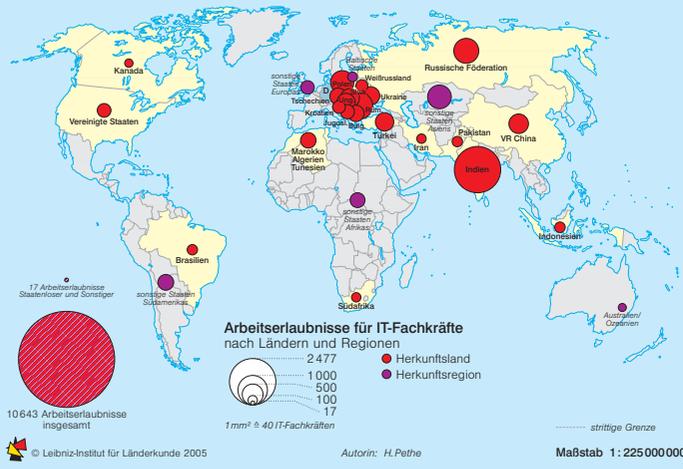
Restrukturierung der Migrationsbewegung

Die großen internationalen Metropolen wie London oder New York gelten als vorrangiges Ziel hoch qualifizierter Fachkräfte (BEAVERSTOCK/SMITH 1996; BEAVERSTOCK u.a. 2000). Dies trifft für Deutschland im Fall der Greencard nicht zu. Einzig die internationale Metropole Frankfurt a. Main passt in dieses Muster. Die Ursache liegt dort in den intensiven Unternehmensverflechtungen nach Indien. Viele indische Fachkräfte kommen nur zur kurzfristigen Implementierung der Software nach Deutschland, weswegen sich die Zahl der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Datenverarbeitungs-fachleute dort im Zeitraum 2000 bis 2003 nicht entsprechend erhöht hat. Die Größe der metropoliten Arbeitsmärkte spielt bei der Migration nach Deutschland kaum eine Rolle. Die geographische Verteilung der Branchenstandorte erklärt hier die Zuwanderung der ausländischen Experten treffender. War an den Branchenstandorten bereits ein relativ hoher Anteil an Ausländern beschäftigt, werden sie erneut zum Ziel der neuen Arbeitskräfte aus Osteuropa und Fernost. Als Beispiel ist hier der Arbeitsamtsbezirk Darmstadt zu nen-

2 Herkunft hoch qualifizierter Ausländer 1999 mit Arbeitserlaubnis in Deutschland



3 Herkunft ausländischer IT-Fachkräfte August 2000-Juli 2003 mit Arbeitserlaubnis in Deutschland

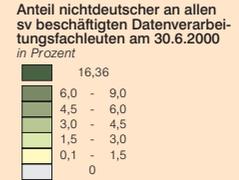
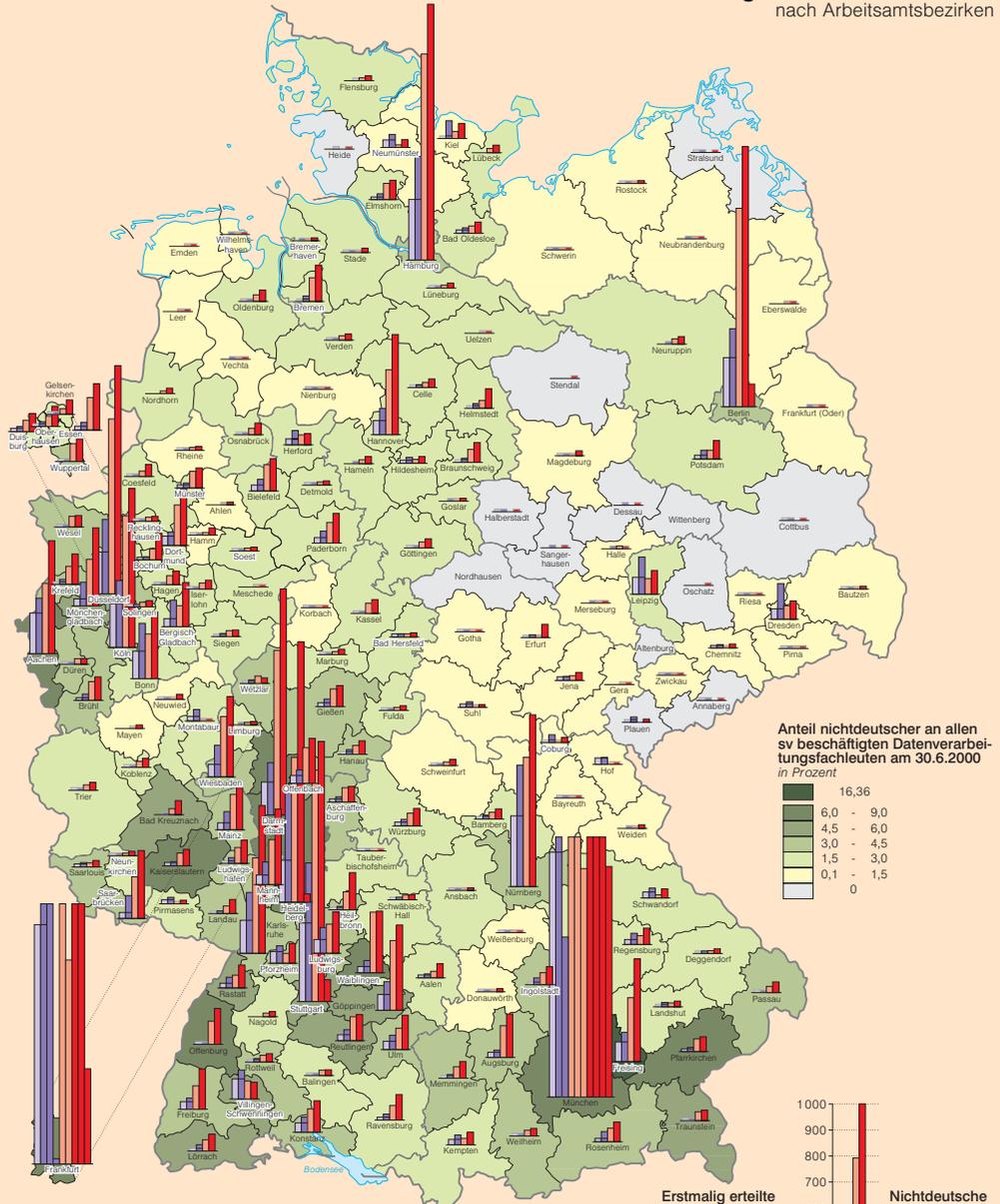


4

Ausländische Datenverarbeitungsfachleute 2000/2003 nach Arbeitsamtsbezirken

nen. Die Greencard-Regelung führt dort zur deutlichen Erhöhung des Bestandes an ausländischen Arbeitskräften **4**. Die Situation auf dem regionalen Arbeitsmarkt, d.h. die Zahl der offenen Stellen und der Arbeitslosen, beeinflusst die Migration nur zu einem geringen Teil.

Durch die Greencard-Regelung werden neue Migrationsbeziehungen geknüpft. Zum einen werden neue Herkunftsländer für den Arbeitsmarkt in Deutschland erschlossen. Es entsteht ein Austausch von Arbeitskräften mit osteuropäischen und asiatischen Ländern, die bisher nur wenige oder keine hoch qualifizierten Migranten nach Deutschland entsandt haben **2 3**. Zum anderen wandelt sich die Akteurskonstellation. Während vor der Greencard-Regelung hauptsächlich die Unternehmen die internationale Mobilität hoch Qualifizierter lenkten, stellen nun die hoch Qualifizierten eigenständig den Kontakt zu den Unternehmen her. Mit Hilfe der neuen globalen Technologie Internet überbrücken die Arbeitsmi-

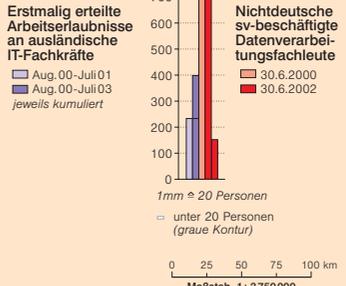
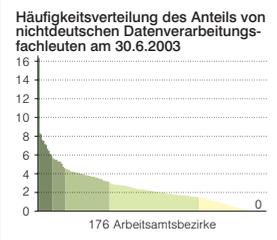


DV – Datenverarbeitung
IT – Informationstechnologie

Greencard-Formalia

Die Bundesagentur für Arbeit unterscheidet zwischen der vorläufigen Zulassung für ausländische IT-Fachkräfte und der erstmalig erteilten Arbeitserlaubnis. Erstere wird von den Unternehmen vor Arbeitsbeginn beantragt und hier als **Greencard** bezeichnet. Letztere muss bis spätestens drei Monate nach Arbeitsbeginn von den Computerspezialisten in Deutschland beantragt werden. Der quantitative Unterschied zwischen beiden betrug bis zum Juli 2003 28,5%, d.h. mehr als ein Viertel der vorläufigen Zulassungen sind nicht in eine Arbeitserlaubnis gemündet. Die grafischen Darstellungen beziehen sich daher überwiegend auf die aussagekräftigeren Arbeitserlaubnisse.

granten die früher bestehenden Kommunikationsbarrieren. Eine neue Bedeutung erhalten außerdem die beruflichen und privaten Netzwerke der hoch qualifizierten Arbeitskräfte. Mittlerinstitutionen wie Personalberater, die in früheren Perioden eine Gate Keeper-Funktion (engl.: Türsteher-, übertragen: Filterfunktion) besaßen (vgl. FINDLAY/GARRICK 1990), werden überflüssig.



Autorin: H.Pethe
© Leibniz-Institut für Länderkunde 2005