

ASYL SCHÜTZEN EINWANDERUNG NÜTZEN INTEGRATION FÖRDERN

Einleitung

Österreich ist ein Einwanderungsland. Das belegen die Einwanderungszahlen der letzten Jahrzehnte eindrucksvoll. Der Wanderungssaldo für das Jahr 2004 beträgt 50.582 Personen¹. Österreich wird weiterhin Einwanderung benötigen. Selbst unter Einrechnung aktueller Einwanderungsraten ergibt die statistische Vorausschätzung ab 2050 einen Bevölkerungsrückgang. Die Anzahl der Personen über 60 steigt gleichzeitig bis zum Jahr 2050 von derzeit 21,8% auf 36% an². Die Europäische Kommission schätzt den **EU-weiten Rückgang an der Zahl der Erwerbspersonen** - unter Anrechnung aktueller Zuwanderungsraten - **mit 21,8 Mio. Personen bis zum Jahr 2050**. Eine schrumpfende und rasch alternde Gesellschaft wird nicht in der Lage sein, die wirtschaftlichen und sozialen Herausforderungen der Zukunft zu bewältigen.

Die Art und Weise wie die derzeitige Bundesregierung mit Migration umgeht, dabei Chancen verspielt und Zukunft gefährdet, hat die Grünen veranlasst, zeitgerecht **neue Wege bei der Regelung der Arbeitsmigration** zu suchen.

Einwanderung ist nicht das einzige Rezept für einen funktionierenden Wirtschafts- und Sozialstandort Österreich. Familienpolitische Maßnahmen, eine Erhöhung der Beschäftigungsquote bei Älteren und Frauen, Qualifizierung ansässiger Arbeitsloser sind notwendig. **Integrationsbemühungen** gegenüber hier lebenden MigrantInnen in Bezug auf den Arbeitsmarkt **müssen verstärkt werden**. Die EU-Kommission kritisiert Österreich ob seiner Versäumnisse in diesem Punkt deutlich³.

Einwanderung ist ein Faktum, das Österreich kulturell und wirtschaftlich zu Wohlstand verholfen hat. Es geht nicht darum, sich Migrationsbewegungen entgegenzustellen, sondern die **Migrationsrealität zu nützen** und innerhalb der Gestaltungsspielräume **menschenwürdig, diskriminierungsfrei** und **transparent zu organisieren**.

Beim Grünen Einwanderungsmodell geht es in erster Linie **nicht um ein „Mehr“ an Migration**, sondern **um das „Wie“ der Migration**. Es ist eine Abkehr von der aktuellen Politik, die nur Scheinaktivitäten in Form fragwürdiger Gesetzesnovellen praktiziert, ohne die wirklichen Schwachstellen zu beseitigen.

¹ Statistik Austria

² Statistik Austria

³ Part II to COM (2006), 24.01.2006; country chapters (Austria).

Die gravierenden Schwächen des derzeitigen Systems

1. Ungerechte Quoten bei Erwerbstätigen und Familiennachzug

Das derzeitige System legt jährlich eine „Niederlassungsquote“ fest, die die Zahl der NeuzuwanderInnen begrenzen soll. De facto reguliert dieses Quotenregime nur einen Bruchteil der jährlichen Zuwanderung. (7.500 Quotenplätze im Jahr 2005). Quoten sind die unsensibelsten Instrumente zur Einwanderungssteuerung.

Quoten sind ungerecht, da lediglich der Zufall des Antragszeitpunktes darüber entscheidet, ob jemand die Chance hat, ins Land zu gelangen.

Quoten sind im Falle der **Erwerbsmigration ökonomisch unsinnig**, da weder die MigrantInnen die Möglichkeit haben, im vorhinein ihre Chancen zu überprüfen, noch das Einwanderungsland **EinwanderInnen mit bestimmten Qualifikationen bevorzugen** kann.

Quoten sind politisch problematisch, da sie den Eindruck vermitteln, Einwanderung sei eine unbedingt in Grenzen zu haltende Bedrohung und Quoten ignorieren die Potentiale der EinwanderInnen.

Quoten sind **beim Familiennachzug aus menschenrechtlichen Gründen abzulehnen**, weil sie neben der Familieneinheit gleichzeitig die Integration verhindern. Zuletzt wurde durch die Niederlassungsverordnung 2006 die restriktive Quote für den Familiennachzug noch einmal um 1035 Plätze gekürzt.

2. Exzessive Vergabe von Saisonierberechtigungen

Kontingente für Saisonarbeit wurden in den letzten Jahren sprunghaft **von 5.500** für das Jahr 2000 **auf 15.000** für das Jahr 2005 erweitert. Die gesetzlichen Bestimmungen erlauben unter dem Titel „kurzfristige Beschäftigung“ eine Ausdehnung auf andere Branchen als Landwirtschaft und Fremdenverkehr. Die komplizierten gesetzlichen Bestimmungen verschleiern zudem, wie viele „Saisoniers“ tatsächlich nach Österreich kommen. Eines steht fest, im Jahr **2005 wurden 66.120 Beschäftigungsbewilligungen an kurzfristig Beschäftigte und ErntehelferInnen erteilt**. Saisoniertätigkeit kann mit kurzen Unterbrechungen auch jahrelang ausgeübt werden. Einer durchgehenden Beschäftigung von 12 Monaten braucht lediglich eine zweimonatige Pause zu folgen. Es gibt „Saisoniers“, die mit kurzen Unterbrechungen seit über 10 Jahren in Österreich leben und arbeiten. **Saisoniers haben keine sozialen Rechte**. Sie erwerben keine Arbeitslosengeldansprüche, sie bekommen keinen dauerhaften Zugang zum Arbeitsmarkt und können trotz jahrelangem Saisonierstatus keine Familienmitglieder nachholen. Sie sind Arbeitskräfte zweiter Klasse.

3. Unbrauchbare Schlüsselkraftregelungen

Ein verschwindend kleiner Teil der ArbeitsmigrantInnen kommt als Schlüsselkraft (Personen mit einem Einkommen in der Höhe von zumindest 60% der Höchstbeitragsgrundlage in der Sozialversicherung, 2.187,-- Euro brutto) nach Österreich. Im Jahr **2005 waren das 663 Personen**. Die dafür festgelegte Quote wurde nicht ausgeschöpft. Das Verfahren ist komplex und abschreckend statt einladend. Sehr gut Qualifizierte kommen nicht in ausreichendem Maß auf den österreichischen Arbeitsmarkt. Sie wandern in andere Staaten, wo das Verfahren transparenter, unbürokratischer, aber auch das Klima integrationsfreundlicher ist.

DAS GRÜNE EINWANDERUNGSMODELL

Das Modell geht von einer realistischen Betrachtung des Migrationsgeschehens aus. Das bedeutet, dass dort, wo **Migration zu Erwerbszwecken** erfolgt, die **Steuerungsmöglichkeit** wahrgenommen wird. Im Falle grundrechtlich gebotener Einwanderung (Familienzusammenführung) ist die begrenzte Steuerungsmöglichkeit anzuerkennen. Das **grüne Einwanderungsmodell** zielt daher im Kern auf die **Gestaltung der Arbeitsmigration** ab, beinhaltet aber auch das **Postulat der Familieneinheit bei der Migration**.

Innovatives Kernstück des Einwanderungsmodells ist die **Steuerung** eines Teiles der **Erwerbszuwanderung mithilfe eines Punktesystems**. Bestimmte Faktoren, Merkmale, Fähigkeiten, Erfahrungen eines/einer Einwanderungswilligen werden im Rahmen eines Punktemodells bewertet. Punktesysteme werden bereits seit Jahren in einigen Staaten als sinnvolle Komponente von Migrationsmodellen betrachtet. Dazu gehören klassische Einwanderungsländer wie **Kanada, Australien, Neuseeland**, neuerdings auch unser Nachbarland **Tschechien** und **Großbritannien**. Grundidee dieser Systeme ist es, **klare Kriterien** für die Einwanderung aufzustellen. Diese sind für alle sichtbar, orientieren sich primär an den **Bedürfnissen des Einwanderungslandes**, erlauben aber auch den EinwanderInnen vom Heimatland aus ihre Chancen abzuschätzen. Sie sind daher den potentiellen EinwanderInnen gegenüber fairer als reine Mengenbegrenzungen. Einwanderung im Rahmen des Punktesystems wird in den nächsten Jahren zahlenmäßig noch eine kleinere Rolle spielen. Im Laufe der Jahrzehnte wird jedoch der Rückgang von Personen im erwerbsfähigen Alter stärker spürbar sein. Das **Punktesystem** ist dann ein **entscheidender Startvorteil für Österreich**, weil es ein **flexibles System** ist. Durch eine Verschiebung der Gewichte lässt sich ein Punktemodell veränderten Bedingungen, Gegebenheiten und Erfahrungswerten gut anpassen. Die Umstellung auf ein Punktemodell passiert nicht von einem Tag auf den anderen. Für die Dauer einer **Übergangsphase von ca. 5 bis 10 Jahren** ist eine jährliche Höchstzahl an zu vergebenden Einwanderungstiteln auf Basis von Fachgutachten festzulegen. Danach erfolgt die Mengensteuerung durch Feineinstellung der Modellparameter auf empirischer Basis. Eine Höchstzahl wäre dann überhaupt entbehrlich. Das Punktesystem wird im Gesamten den Effekt einer „Klimaverbesserung“ haben, da Einwanderung nicht als „Schreckensgespenst“, sondern positiv besetzt wahrgenommen wird.

Einwanderung im Punktesystem

Nach sorgfältiger Analyse der bereits bestehenden Punktesysteme werden folgende Faktoren im Grünen Vorschlag für ein Punktesystem bewertet:

- **Abgeschlossene Ausbildung**
Liste der vergleichbaren Ausbildungen und Universitätsabschlüsse wird per Verordnung festgelegt.
- **Sprachkenntnisse in Deutsch oder Englisch**
Bewertung nach den Kriterien des Europäischen Sprachenportfolios
- **Sprachkenntnisse in einer anderen Sprache**
Bewertung nach den Kriterien des Europäischen Sprachenportfolios

- **Alter**
- **Vorliegen eines Arbeitsvertrages**
- **Qualifizierte Arbeitserfahrung**
- **Ausbildung in einem Mangelberuf**
- **Ausbildung in einem EWR-Mitgliedsland**
- **Arbeitserfahrung in Österreich**
- **Verwandschaft in Österreich** (erleichtert die allgemeine Integration)
- **PartnerInnenkriterien** (Ausbildung des/der Partner(in))

Das Punktesystem vergibt die **höchsten Punktwerte** für **Ausbildung, Sprachkenntnisse, qualifizierte Arbeitserfahrung, Arbeitserfahrung in Österreich** und das **Vorliegen eines Arbeitsvertrages**

Status der EinwanderInnen

Nach dem Punktesystem zugelassene EinwanderInnen bekommen mit ihren Familien das **Recht auf unbefristete Niederlassung**. Gleichzeitig ist damit die weitgehende **aufenthalts-, arbeits- und sozialrechtliche Gleichstellung mit EU-BürgerInnen** verbunden.

Diese Regelung geht über die aktuelle EU-rechtliche Regelung (weitgehende Gleichstellung nach fünf Aufenthaltsjahren) hinaus, da das Punktesystem bewusst einen Anreiz für gut ausgebildete Arbeitskräfte setzt. **Aufenthaltssicherheit ab Einwanderung** ermöglicht **optimale Integration** und **persönliche Entfaltung**.

Organisatorische Voraussetzungen eines Punktesystems

Das Auswahlverfahren im Punktesystem ist von einer Bundesbehörde (**Bundesamt für Migration**) zu führen. Diese Behörde soll ressortmäßig dem Bundeskanzleramt zugeordnet werden. Anträge aus dem Ausland werden bei den österreichischen Vertretungsbehörden (**Migrationsattaché**) eingebracht. Anträge können auch im Inland eingebracht werden.

Da das Punktesystem auf die Vergleichbarkeit von Ausbildung und Arbeitserfahrung setzt, müssen entsprechende Datenbanken erstellt und Prüfungsprocederes erarbeitet werden (sowohl in Australien wie in Kanada ist dies die Aufgabe der Einwanderungsbehörde). Das betrifft folgende Bereiche:

- Schulische und universitäre Ausbildungsabschlüsse
- Berufssystematik
- Berufliche Ausbildung und Weiterbildungszertifikate
- Berufspositionen und Tätigkeitsfelder

Integrationsbegleitung

Um einen **erfolgreichen Integrationsprozess** zu ermöglichen, sollen alle EinwanderInnen das Recht auf **Integrationsbegleitung** in den ersten zwei Jahren erhalten. Diese soll das Recht auf **berufliche Weiterbildung, Sprachkurse** und **Arbeitsmarktcoaching** beinhalten.

Sozialer Ausgleich

Jedes Punktesystem zur Steuerung der Arbeitsmigration ist sozial selektiv und bevorzugt Personen aus Ländern mit entwickelten Bildungssystemen bzw. Personen, die in der Lage waren, eine Ausbildungsbiografie zu durchlaufen.

Da der Zugang zu formaler Ausbildung in Nicht-OECD-Ländern deutlich stärker von der sozialen Herkunft abhängt als in OECD-Ländern bzw. in Europa und vor allem Frauen (und Minderheitenangehörige) dabei benachteiligt sind, werden Ausbildungsabschlüsse von Frauen anerkannter Ausbildungsstätten und Universitäten aus außereuropäischen Nicht-OECD-Ländern aufgewertet.

Um die systematische Diskriminierung von Frauen beim Bildungszugang auszugleichen, wird ein begleitendes Monitoring im Hinblick auf eine ausgewogene Vergabe der Einwanderungstitel sichergestellt.

In **Herkunftsstaaten** von potentiellen EinwanderInnen sollen **Bildungskooperationen** abgeschlossen werden. Eine Investition in Bildungseinrichtungen von Herkunftsstaaten stellt eine **win/win Situation für Herkunfts- und Einwanderungsland** dar. Menschen werden dort auf einem hohen Standard ausgebildet und haben sowohl im Herkunftsland, als auch im Einwanderungsland Chancen am Arbeitsmarkt. Beim Abschluss dieser Bildungskooperationen ist ein koordiniertes Vorgehen auf EU-Ebene anzustreben, damit möglichst viele Herkunftsstaaten einbezogen werden können.

Schlussbemerkung

Ein Einwanderungsmodell, das einen Teils der Arbeitsmigration mit Hilfe eines Punktesystems steuert, kann nur funktionieren, wenn gleichzeitig **offenkundige Fehlentwicklungen in anderen Bereichen der Migration behoben** werden. Obwohl Einwanderung streng von Asylbelangen zu trennen ist, ist ein gerechtes und **effizientes Asylwesen** für ein Einwanderungsland unerlässlich. Überlange Asylverfahren, menschenrechtswidrige Novellen und menschenverachtende Schubhaftpraktiken, das ist die Situation in Österreich heute.

43.362 Asylanträge sind per 31.03.2006 (Quelle: BMI) **unerledigt**. AsylwerberInnen werden jahrelang in Ungewissheit gelassen, ob sie in Österreich bleiben können oder nicht. Viele haben über die Jahre Arbeit und Wohnung gefunden, Kinder sind hier geboren und gehen zur Schule. Es kommt dadurch zu einer Vermischung von Einwanderung und Asyl.

Eine **Steigerung der Qualität** und der **Effizienz** der **Asylverfahren** durch das zur Verfügung stellen der notwendige Infrastruktur und der weiteren Aufstockung des Personals ist unerlässlich und völlig zu trennen von jeglichem Einwanderungsmechanismus. **Qualitätsvolle** und **rasche Asylverfahren** sind ein **rechtsstaatliches und humanitäres Gebot**.