

IZA Standpunkte Nr. 35

**Migration und Integration:
Deutschland als Einwanderungsland -
„... denn ihr seid selbst Fremde in Ägypten gewesen“**

Klaus F. Zimmermann

Februar 2011

Migration und Integration: Deutschland als Einwanderungsland – „... denn ihr seid selbst Fremde in Ägypten gewesen“

Klaus F. Zimmermann
IZA und Universität Bonn

IZA Standpunkte Nr. 35
Februar 2011

IZA

Postfach 7240
53072 Bonn

Tel.: (0228) 3894-0
Fax: (0228) 3894-180
E-Mail: iza@iza.org

Die Schriftenreihe "IZA Standpunkte" veröffentlicht politikrelevante Forschungsarbeiten und Diskussionsbeiträge von IZA-Wissenschaftlern, IZA Research Fellows und IZA Research Affiliates in deutscher Sprache. Die Autoren sind für den Inhalt der publizierten Arbeiten verantwortlich. Im Interesse einer einheitlichen Textzirkulation werden Aktualisierungen einmal publizierter Arbeiten nicht an dieser Stelle vorgenommen, sondern sind gegebenenfalls nur über die Autoren selbst erhältlich.

ZUSAMMENFASSUNG

Migration und Integration: Deutschland als Einwanderungsland – „... denn ihr seid selbst Fremde in Ägypten gewesen“*

Deutschland ist ein Einwanderungsland. Dies sollte heute niemand mehr ernsthaft bestreiten. Dennoch bedarf es einiger Anstrengungen, die von vielen Seiten geforderte „Willkommenskultur“ zu etablieren. Der vorliegende Beitrag gibt mit Bezug zu einem Bibelzitat Einblicke in den aktuellen Stand der Debatte. Vor dem Hintergrund der demografischen Herausforderungen, vor denen Deutschland zweifelsohne steht, wird ein Plädoyer für eine umfassende Strategie gehalten. So ist neben einer besseren Aktivierung inländischer Potenziale eine Kehrtwende in der deutschen Zuwanderungspolitik dringend erforderlich. Es wird insgesamt ein selbstbewusster und unaufgeregter Umgang mit den Themen Migration und Integration angeregt, zu dem Deutschland leider bislang nicht gefunden hat.

JEL-Codes: F22, J21, J61

Schlagworte: Migration, Integration, Zuwanderung, demografischer Wandel, ethnische Vielfalt

Kontaktadresse:

Klaus F. Zimmermann
IZA
Postfach 7240
D-53072 Bonn
E-Mail: zimmermann@iza.org

* Der vorliegende Beitrag entspricht im Wesentlichen dem Manuskript zur so genannten Kanzelrede, die der Autor am 6. Februar 2011 in der evangelischen Kreuzkirche in Bonn gehalten hat. Es wurden für die vorliegende Fassung nur kleinere redaktionelle Anpassungen vorgenommen.

1. Einleitung

Die Aufnahme und Integration von Zuwanderern in unsere Gesellschaft ist eine der großen sozialen und wirtschaftlichen Herausforderungen der Zukunft. Unsere Gesellschaft verändert sich; sie wird mobiler, bunter, dynamischer – und sie wird damit auch unübersichtlicher. In den Augen vieler Menschen auch anstrengender, unbequemer, ja vielleicht sogar „fremder“ als früher.

Die gesellschaftlichen Veränderungsprozesse verlaufen heute – und morgen wird das erst recht der Fall sein – deutlich schneller, als wir das aus früheren Zeiten gewohnt sind. Einflüsse wie Globalisierung, wirtschaftlicher Strukturwandel, Internet, vor allem aber der demografische Wandel, spielen hier eine erhebliche Rolle. Das geht in vielen Fällen einher mit Gefühlen der Verunsicherung und der Überforderung.

In einer solchen Konstellation ist ein souveräner und fairer Umgang der Gesellschaft mit Zuwanderung und Zuwanderern eine notwendige Selbstverständlichkeit. Das gilt umso mehr dann, wenn, wie in unserem Land, lange Zeit ein Versteckspiel mit der Wirklichkeit betrieben worden ist und wir der Frage, welche Art von Einwanderungsland wir eigentlich sein wollen, zu lange ausgewichen sind. Einwanderung und Auswanderung sind zwar auch in der deutschen Geschichte durchaus eine Normalität, aber wir haben, wenn wir uns kritisch befragen, noch nicht zu der selbstbewussten Unaufgeregtheit gefunden, die für den Umgang mit Zuwanderung und mit den zuwandernden Menschen so wichtig ist.

2. Zuwanderung und Integration als biblisches Thema

Der Umgang mit Zuwanderung ist auch ein geistliches und biblisches Thema, wie das folgende Bibelzitat verdeutlicht: *„Wenn bei Dir ein Fremder in Eurem Land lebt, sollt Ihr ihn nicht unterdrücken. Der Fremde, der sich bei Euch aufhält, soll Euch wie ein Einheimischer gelten, und Du sollst ihn lieben wie Dich selbst; denn Ihr seid selbst Fremde in Ägypten gewesen. Ich bin der Herr, Euer Gott.“* (3. Mose 19, 33+34)

„Ihr seid selbst Fremde in Ägypten gewesen.“ Wer selbst längere Zeit im Ausland gewesen ist, kann die Bedeutung dieser Worte ermessen. Insbesondere in Ländern mit großen kulturellen Unterschieden kann man leicht erfahren, was es bedeutet „fremd“ oder „anders“ zu sein.

Die oben zitierte Bibelstelle verdeutlicht, dass das Konzept von „Integration“ auch im geistlichen Sinne nicht als Einbahnstraße in die eine oder andere Richtung, sondern als ein Prozess des Gebens und Nehmens zu verstehen ist. Das mag auf den ersten Blick überraschen – klingt doch das Zitat aus heutiger Sicht eher nach einer Aufforderung zur bedingungslosen Aufnahme und Gleichstellung von Zuwanderern.

Dazu muss man sich allerdings den historischen Hintergrund vergegenwärtigen. Die jüdische und damit auch die urchristliche Gesellschaft war zu jener Zeit von Men-

schen mit Migrationshintergrund geprägt – dies wird mit der Aussage „denn Ihr seid selbst Fremde in Ägypten gewesen“ deutlich herausgestellt. Das Volk Israels ist gewissermaßen so etwas wie die klassische Wanderungsgesellschaft. Diese Gesellschaft war immer auch fremden Einflüssen unterworfen und wusste deshalb, dass die Eingliederung in eine neue Heimat stets auch ein Mindestmaß an Anpassung voraussetzt. Dieses Maß an Anpassung und Integrationsbereitschaft bedeutet aber nicht Selbstverleugnung oder gar Aufgabe der eigenen Identität. Keiner Gesellschaft ist das bis auf den heutigen Tag so klar wie der Gesellschaft Israels und der jüdischen Gemeinschaft.

Und genau deshalb, vor diesem Hintergrund, betont die Bibelstelle, dass mit der Wahrung der eigenen Identität auch die Bereitschaft einhergehen muss, Fremde anzunehmen, zu integrieren und als gleichgestellte Partner anzuerkennen. Denn ein erfolgreicher Integrationsprozess setzt auch das Vertrauen, das Entgegenkommen und die Offenheit der Einheimischen voraus. Ist diese Offenheit nur eingeschränkt gegeben, kann umgekehrt auch nur eine eingeschränkte Integrationsbereitschaft von Zuwanderern erwartet werden.

3. Die heutige Situation in Deutschland

Dies lässt sich auch auf die heutige Situation in Deutschland übertragen. Deutschland ist seit langem ein Einwanderungsland – niemand sollte das heute noch ernsthaft bestreiten. Auch wenn derzeit mehr Menschen aus Deutschland wegziehen als zuziehen. Also muss unsere Gesellschaft lernen, Integration im Sinne von „Geben und Nehmen“ besser als heute zu organisieren.

Wir müssen ebenfalls lernen, Zuwanderung auch als eine ökonomische Bereicherung anzusehen. Es ist ein legitimes und christlicher Moral nicht zuwider laufendes Interesse, zu versuchen, Zuwanderung künftig auch an wirtschaftlichen Gegebenheiten auszurichten, um damit die Integration und die gesellschaftliche Wohlfahrt insgesamt voranzutreiben.

Rund ein Fünftel der in Deutschland lebenden Menschen hat heute bereits einen Migrationshintergrund. Betrachtet man nur Kinder im Alter bis 5 Jahre, so ist es sogar schon ein Drittel (vgl. Rühl, 2009). Das ist eine Entwicklung, die niemand mehr umkehren kann. Gleichzeitig lassen wir es aber zu, dass viel zu viele dieser Menschen und dieser Kinder von vornherein mit schlechteren Chancen aufwachsen. Das beginnt häufig schon in den Kindergärten, setzt sich in den Schulen fort und endet ebenso oft in schlechten Bildungsabschlüssen und Arbeitslosigkeit. Unsere Gesellschaft unternimmt zwar inzwischen anerkanntenswerte große Anstrengungen, gerade den Kindern zu mehr Chancengleichheit zu verhelfen, aber vieles ist doch noch dem Zufall oder dem Engagement Einzelner überlassen. Außerdem – auch das gehört zur

Wahrheit – stößt das Integrationsangebot mitunter auf Vorbehalte bei einzelnen Zuwanderergruppen.

4. Ursachenforschung

Die Ursachen hierfür sind sehr vielschichtig miteinander verwoben, und wir sollten nicht den Fehler machen, mit dem Finger auf die jeweils „andere Seite“ zu zeigen.

Eine wesentliche Ursache sehe ich in der speziellen deutschen Situation. Deutschland hat das Selbstverständnis eines Einwanderungslandes bislang nicht entwickelt. Über einen langen Zeitraum waren „Gastarbeiter“ prägend für das Bild von Zuwanderung. Deutschland benötigte überwiegend gering qualifizierte Arbeiter in der wirtschaftlichen Aufschwungphase der sechziger Jahre; die Gastarbeiter sahen die Möglichkeit, in einem überschaubaren Zeitraum „gutes Geld“ im Ausland zu verdienen, aber danach in ihr Heimatland zurückzukehren. Auf beiden Seiten waren somit die Anreize und die Motivation sehr gering, aufeinander zuzugehen, gegenseitig voneinander zu lernen und sich zu „integrieren“.

Dieses Verständnis von Zuwanderung hat sich heute längst überlebt – und es ist doch noch prägend für viele Denkmuster. Noch heute gilt der im Jahr 1973 verhängte „Anwerbestopp“ und eine skurrile „Anwerbestopp-Ausnahmereordnung“ dokumentiert schon begrifflich eine gewisse Stagnation im Denken, die natürlich auch auf andere Politikbereiche abfärbt. Leider gibt es keine Statistik darüber, wie oft ein hier geborener und voll integrierter Bürger mit Migrationshintergrund dennoch gefragt wird, wann er oder sie denn in das Heimatland zurückkehren wolle. Auch mit dem seit 2005 geltenden Zuwanderungs- und Integrationsgesetz haben wir noch keinen grundsätzlichen Neuaufbruch erreicht. Seitdem gibt es zwar eine Verpflichtung für Zuwanderer, einen Integrationskurs zu besuchen, aber die Kursinhalte sind noch zu wenig alltagstauglich, und nicht jedem Zuwanderer steht auch ein Platz in einem Kurs zur Verfügung. Eine „Willkommenskultur“ hat sich zwar lokal in vielen Fällen etabliert, aber ist längst noch nicht zur Selbstverständlichkeit geworden. Das sollten wir aus gutem Grund ändern.

5. Zurück in die Zukunft

Die gegenwärtige und für die nächsten Jahre zu erwartende Situation ist durchaus mit der der 1960er Jahre vergleichbar – allerdings unter ganz anderen Vorzeichen. Es droht heute keine Knappheit an gering qualifizierter Arbeit, sondern gut ausgebildete Arbeitnehmer werden zum knappen Gut. Am Horizont sind der demografische Wandel und der damit einhergehende Fachkräftemangel immer deutlicher erkennbar. Dabei geht es nicht nur darum, dass in absoluten Zahlen künftig immer weniger Nachwuchskräfte zur Verfügung stehen werden. Es geht vor allem um die Auswirkungen der sich ändernden Altersstruktur unserer Gesellschaft. Es sollte klar sein,

was es bedeutet, wenn der Anteil der Jungen in einer Gesellschaft kontinuierlich abnimmt. Dann fehlen eben längst nicht nur die Beitragszahler für unsere sozialen Sicherungssysteme, sondern es gehen Dynamik und Innovationskraft nach und nach verloren.

Gut ausgebildete Nachwuchskräfte werden uns bald nicht nur im Bereich der akademischen Qualifikation fehlen, sondern auch im Bereich der mittleren Qualifikationsstufen. Das heißt, es wird nicht nur einen Mangel an Ärzten und Ingenieuren, sondern auch einen Mangel an qualifizierten Pflegekräften und Facharbeitern geben. Noch fällt es zwar schwer, den konkreten Bedarf exakt zu beziffern, aber die demografische Entwicklung spricht eine klare Sprache: Bis 2020 wird beispielsweise die Schülerzahl in Deutschland um mehr als 10 Prozent abnehmen. Viele Regionen, vor allem in Ostdeutschland, werden vor einem eklatanten Bevölkerungsrückgang, auch durch Abwanderung, stehen. Immer mehr Ausbildungsplätze bleiben schon heute unbesetzt – auch das ist ein klares Indiz für die Entwicklungen.

6. Aktivierung inländischer Potenziale und Zuwanderung

Um die deutsche Gesellschaft demografiefest zu machen, müssen wir an vielen Stellen gleichzeitig aktiv werden. Wenn mehr Mütter arbeiten, weil wir ihnen bessere Möglichkeiten zur Vereinbarung von Familie und Beruf anbieten, wäre das ein wichtiger Schritt. Wenn wir endlich erkennen würden, dass die älteren Beschäftigten nicht zum „alten Eisen“ gehören, sondern dass wir jetzt wieder stärker auf sie angewiesen sein werden, wäre auch das ein Fortschritt. Wenn wir dann noch dahin kämen, uns vom starren Ruhestandsalter zu verabschieden und einen individuellen Beginn mit 60, 65, 70 oder auch erst 75 Jahren zulassen würden, wäre ein weiterer sinnvoller Schritt getan. Dass wir es uns nicht mehr länger leisten dürfen, so viele Menschen wie bisher, ganz gleich, ob Deutsche oder Ausländer, ohne vernünftigen Abschluss aus den Schulen zu entlassen, muss man sich vielleicht auch erst wieder ins Gedächtnis rufen. Und dass erst jetzt über den untragbaren Zustand erstmals offen diskutiert wird, dass wir jahrzehntelang das Potenzial vieler Zuwanderer verschenkt haben, indem wir ihre Berufs- und Bildungsabschlüsse nicht anerkannt haben, spricht für sich.

An all diesen Stellen sind Änderungen im Denken und Handeln richtig und wichtig. Aber sie werden ihre Wirkungen zeitlich erst stark verzögert entfalten. Und das gilt im Übrigen auch für die Zuwanderung qualifizierter Menschen aus dem Ausland, die Deutschland darüber hinaus braucht. Denn dabei darf man sich keinen falschen Illusionen hingeben: Selbst bei einer sofortigen Kehrtwende in der deutschen Zuwanderungspolitik sollten wir nicht davon ausgehen, dass die begehrten Fachkräfte sofort in großer Zahl gewonnen werden können. Dazu wiegen die Versäumnisse der Vergangenheit zu schwer. Deutschland ist ganz sicher nicht Zielland Nummer 1 für die

„besten Köpfe“, sondern muss sich seinen Status als attraktives Zielland erst durch eine glaubwürdige Politik erarbeiten. Das wird jedoch nur gelingen, wenn sich die Politik endlich zu einem neuen Kurs aufrafft, und wenn das Bild einer großen Abgeschlossenheit dabei nicht weiterhin prägend bleibt.

Dieses Bild hat Deutschland leider zuletzt erst wieder im Zusammenhang mit der Osterweiterung der Europäischen Union von sich vermittelt (vgl. Rinne und Zimmermann, 2009). Deutschland war aufgrund seiner Lage und wirtschaftlichen Kraft eigentlich geradezu prädestiniert, beim Werben um gut qualifizierte Beschäftigte aus Osteuropa erfolgreich zu sein. Statt dessen hat ausgerechnet Deutschland bis zuletzt an einer Strategie der Abschottung festgehalten, während andere Länder wie Großbritannien, Irland oder Schweden längst von der Zuwanderung qualifizierter Osteuropäer profitieren konnten. Von einem Massenexodus aus Osteuropa konnte dabei ohnehin keine Rede sein.

Auch hier hat sich gezeigt, dass Zuwanderung aus ökonomischer Sicht grundsätzlich sinnvoll ist, und dass sich selbst benachteiligt, wer die Wanderung von Arbeitskräften und ihren Familien verhindert. Ethnische und kulturelle Vielfalt bilden heute mehr denn je die Basis für wirtschaftlichen Erfolg und Wohlstand. In einer zunehmend globalisierten und hochgradig arbeitsteiligen Gesellschaft stellen die spezifischen Kenntnisse und Fertigkeiten von Einwanderern nicht nur einen gesellschaftlich, sondern eben auch einen ökonomisch wertvollen Faktor dar, der wirtschaftliche Dynamik und Kreativität fördert.

7. Zuwanderung als Beitrag zu mehr Fairness

Die Zuwanderung von Fachkräften ist aber nicht nur wirtschaftlich sinnvoll; sie ist mehr als das – sie ist ein Beitrag zu mehr Fairness in der Gesellschaft. Die ökonomische Angst vieler Menschen heißt: Zuwanderung bringt Ungleichheit, erzeugt Arbeitslosigkeit und sorgt für geringere Einkommen. Das ist aber falsch. Zuwanderung bringt Vielfalt und stärkt damit die Innovationsfähigkeit der Gesellschaft. Fachkräfte stärken die Wirtschaft und schaffen Arbeitsplätze, Wachstum und mehr wirtschaftliche Gleichheit.

Diesen Zusammenhang möchte ich nachfolgend erläutern und damit auch verdeutlichen, dass die Sorgen vor einer Verdrängung inländischer Beschäftigter durch qualifizierte Zuwanderer nicht stichhaltig ist. Generell lässt sich feststellen, dass ein zusätzlich beschäftigter qualifizierter Zuwanderer auch eine neue Nachfrage nach geringer qualifizierter Arbeit erzeugt (vgl. Zimmermann und Kahanec, 2009). Im Durchschnitt entstehen so pro zusätzlich eingesetzter Fachkraft bis zu drei neue Arbeitsplätze im Umfeld. Diese wachsende Nachfrage nach einfacher qualifizierter Arbeit sorgt für steigende Löhne in diesem Bereich. Über Steuern und Abgaben hinaus kann außerdem ein zusätzlicher Umverteilungseffekt einsetzen – nämlich dann, wenn be-

sonders viele zusätzliche Fachkräfte beschäftigt werden. Dann sinkt deren Lohn, während die Nachfrage nach einfachen Dienstleistungen im Umfeld nochmals wächst. Und umgekehrt: Wenn offene Stellen für Fachkräfte nicht besetzt werden, entfällt auch die Nachfrage nach geringer qualifizierter Arbeit.

Das sind recht einfache ökonomische Mechanismen, die aber in der öffentlichen Diskussion viel zu kurz kommen. Dabei können sie auch erklären, warum trotz immer noch vorhandener Arbeitslosigkeit Zuwanderung sinnvoll ist (vgl. Zimmermann et al., 2002). Vor allem dann, wenn sie sich an den Bedürfnissen des Arbeitsmarktes orientiert. In Wirklichkeit beinhaltet nicht etwa eine qualifizierte Zuwanderung sozialen Sprengstoff, sondern es ist umgekehrt. Wenn Fachkräfte nicht ins Land geholt werden, verschlechtert das die Chancen der geringer qualifizierten Menschen weiter. Dann entsteht erst recht eine Zwei-Klassen-Gesellschaft, in der die einen kaum Chancen auf dem Arbeitsmarkt haben und die anderen so stark gesucht sind, dass sie maximale Einkommen und Privilegien einfordern können. In dieser sich öffnenden Schere liegt die eigentliche gesellschaftspolitische Brisanz.

Die Zuwanderung von Fachkräften ist kein Allheilmittel, aber doch ein Beitrag zur Entschärfung dieses Problems, und sie sorgt damit auch für mehr soziale Gerechtigkeit. Qualifizierte Zuwanderung schafft Arbeitsplätze, statt sie zu vernichten. Wenn wir uns dazu bekennen und künftig neben der humanitären Zuwanderung und dem Nachzug von Familienangehörigen auch einen Weg für die Zuwanderung von gesuchten Arbeitskräften eröffnen, müssen wir uns gleichzeitig auch zu kultureller Vielfalt bekennen.

8. Kulturelle Vielfalt jenseits einer „multikulturellen“ Gesellschaft

Der Begriff der „multikulturellen“ Gesellschaft ist leider heute so negativ besetzt, dass man ihn vermeiden sollte. Kulturelle Vielfalt hat nichts mit Beliebigkeit und Schrankenlosigkeit zu tun. Sie bedeutet nicht ein sprach- und kontaktloses Nebeneinander verschiedener Kulturen. Deshalb ist es auch völlig richtig, in unseren Integrationsanstrengungen mehr Wert auf den Erwerb deutscher Sprachkenntnisse zu legen. Generell sollten wir dabei aber endlich wegkommen vom Sanktionieren zum Honorieren. Zu einer glaubwürdigen Willkommenskultur gehört nicht, mangelnden Spracherwerb oder vermeintlich defizitären Integrationswillen zu bestrafen, sondern erfolgreiches Lernen und Integrieren entsprechend zu belohnen.

Der Ökonom spricht hier von „positiven Anreizen“, und ich denke, dieser Begriff passt besonders gut zur Integrationsthematik. Wer „positive Anreize“ setzt und erbrachte Integrationsleistungen anerkennt, stellt sein Zuwanderungs- und Eingliederungsangebot jedenfalls weit glaubhafter dar und setzt die richtigen Signale. Diese Signale brauchen wir dringend, wenn wir uns erfolgreich um ausländische Fachkräfte bemühen wollen. Übrigens zeigen auch zahlreiche Forschungsergebnisse, dass kultu-

relle Vielfalt in einer offenen Gesellschaft positive Wirkungen auf den Integrationserfolg des Einzelnen hat (vgl. Rinne, Schüller und Zimmermann, 2011).

Ein „Integrationsvertrag“ zwischen aufnehmender Gesellschaft und Zuwanderer ist in diesem Zusammenhang wohl tatsächlich das richtige Bild. Ein solcher Vertrag legt Rechte und Pflichten fest und bildet damit gewissermaßen den roten Faden zur erfolgreichen Integration. Wenn von Anfang an klar ist, wie die Bedingungen lauten, können sie auch umso leichter eingehalten werden – zum Vorteil aller. Dabei sollte das Leitbild nicht etwa eine diffuse „Leitkultur“ sein, sondern ein Bekenntnis zu Demokratie und Grundrechten in Verbindung mit einem Mindestmaß an Spracherwerb. Unterhalb dieser Ebene muss kulturelle Vielfalt möglich sein, weil von ihr wichtige Impulse ausgehen.

In diesem Zusammenhang sind übrigens auch die deutschen Unternehmen künftig noch stärker in der Pflicht, die natürlichen Vorteile kultureller Vielfalt in ihren Belegschaften zu erkennen und zu nutzen. Aktuelle Studien zeigen, dass Diskriminierung auf dem deutschen Arbeitsmarkt gegenüber ethnischen Minderheiten nach wie vor ein Thema ist (vgl. Kaas und Manger, 2010). Das ist nicht nur eine soziale Herausforderung, sondern auch ein handfestes wirtschaftliches Problem. Diskriminierung ist mit Fehlentscheidungen der Unternehmen verbunden, die Produktivität kosten und wirtschaftliche Nachteile bringen können. Das Umdenken in den Betrieben hat allerdings inzwischen begonnen. Der beginnende Fachkräftemangel wird den Wert von ausländischen Bewerbern unweigerlich steigen lassen – sofern sie nicht vorher in unserem Bildungssystem zu Verlierern geworden sind.

9. Fazit

Deutschland braucht insgesamt endlich ein dreifaches klares Bekenntnis:

1. Deutschland ist weiterhin ein Einwanderungsland für humanitäre Flüchtlinge und nimmt auch Zuwanderer auf, die aus familiären Gesichtspunkten nach Deutschland einwandern möchten.
2. Deutschland ist ein Einwanderungsland für Personen, die sich mit ihrer Arbeitskraft in die aufnehmende Gesellschaft einbringen möchten.
3. Deutschland entwickelt endlich das Selbstverständnis eines Einwanderungslandes und schafft eine „Willkommenskultur“, in der Einheimische offen auf Einwanderer zugehen.

Diese drei Bekenntnisse können die Basis dafür schaffen, dass sich Deutschland für die demografischen Herausforderungen der Zukunft wappnen kann und zugleich als Gesellschaft zu einem selbstbewussten, unaufgeregten Umgang mit den Themen von Migration und Integration findet. Unser Bibelzitat kann uns dabei eine Richtschnur sein: *„Wenn bei Dir ein Fremder in Eurem Land lebt, sollt Ihr ihn nicht unterdrücken.*

Der Fremde, der sich bei Euch aufhält, soll Euch wie ein Einheimischer gelten, und Du sollst ihn lieben wie Dich selbst; denn Ihr seid selbst Fremde in Ägypten gewesen.“

Dieser Weg erscheint unvermeidlich zu sein. Er ist aber auch human und sehr Erfolg versprechend.

Literatur

Kaas, L. und C. Manger (2010): Ethnic Discrimination in Germany's Labour Market: A Field Experiment, *IZA Discussion Paper 4741*, Bonn.

Rinne, U. and K. F. Zimmermann (2009): Fünf Jahre EU-Ostererweiterung: Schlechte Noten für deutsche Abschottungspolitik, *IZA Standpunkte 14*, Bonn.

Rinne, U., S. Schüller und K. F. Zimmermann (2011): Ethnische Vielfalt und Arbeitsmarkterfolg, *Zeitschrift für ArbeitsmarktForschung* (im Erscheinen).

Rühl, S. (2009): Grunddaten der Zuwandererbevolkerung in Deutschland, *Working Paper 27*, Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, Nürnberg.

Zimmermann, K. F., T. K. Bauer, H. Bonin, R. Fahr, H. Hinte (2002): *Arbeitskräftebedarf bei hoher Arbeitslosigkeit. Ein ökonomisches Zuwanderungskonzept für Deutschland*, Berlin.

Zimmermann, K. F. und M. Kahanec (2009): International Migration, Ethnicity and Economic Inequality, in: Salverda, W., B. Nolan und T.M. Smeeding (Hrsg.): *The Oxford Handbook of Economic Inequality*, Oxford, S. 455-490.