

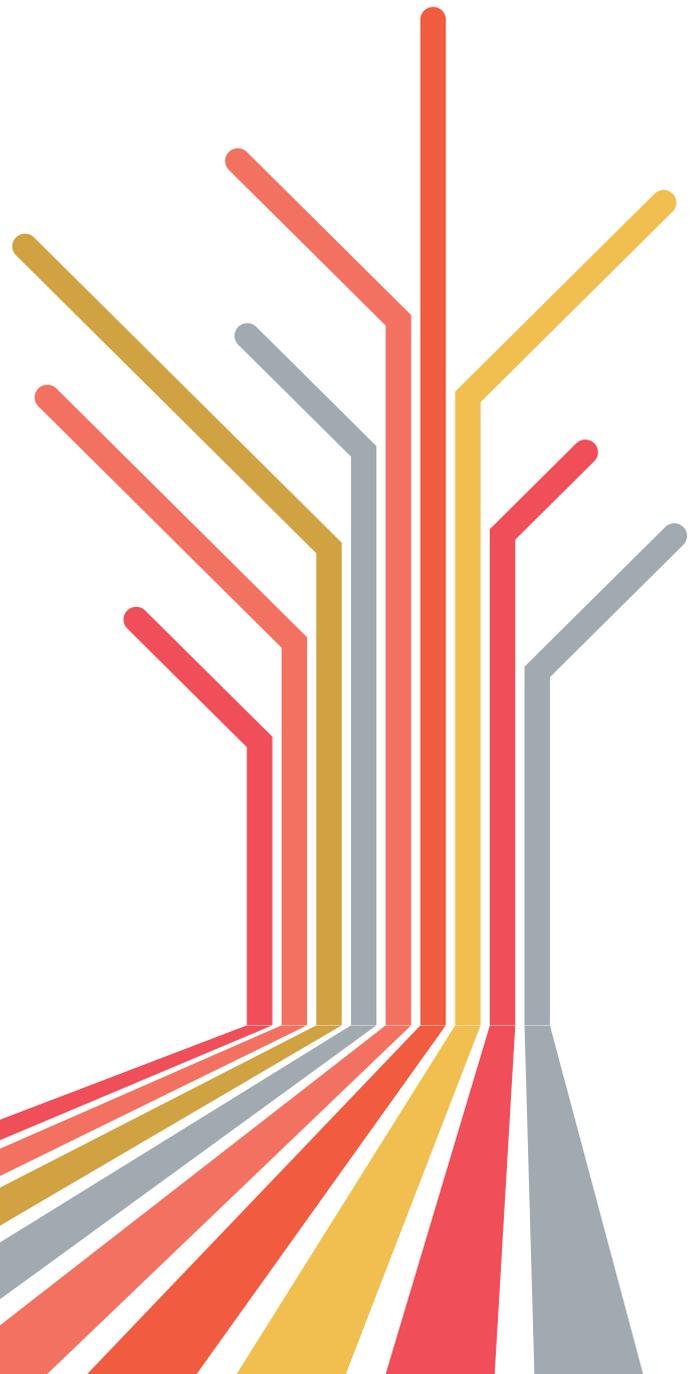
ÖIF-FORSCHUNGSBERICHT

ZUWANDERUNG NACH ÖSTERREICH: EIN GEWINN?

Überlegungen zur Entwicklung
der Humanressourcen in Österreich

Prof. Rainer Münz und Synthesis Forschung

November 2014



ÖIF-FORSCHUNGSBERICHT **ZUWANDERUNG NACH** **ÖSTERREICH: EIN GEWINN?**

**Überlegungen zur Entwicklung
der Humanressourcen in Österreich**

Prof. Rainer Münz und Synthesis Forschung

November 2014

ÖIF-FORSCHUNGSBERICHT ZUWANDERUNG NACH ÖSTERREICH: EIN GEWINN?

Überlegungen zur Entwicklung der Humanressourcen in Österreich

Prof. Rainer Münz und Synthesis Forschung
November 2014

© Österreichischer Integrationsfonds

IMPRESSUM

Medieninhaber, Herausgeber, Redaktion und Hersteller: Österreichischer Integrationsfonds – Fonds zur Integration von Flüchtlingen und MigrantInnen (ÖIF)/Schlachthausgasse 30, 1030 Wien, Tel.: +43(0)1/710 12 03-0, mail@integrationsfonds.at; **Verlags- und Herstellungsort:** Schlachthausgasse 30, 1030 Wien; **Lektorat:** Sofia Kirilova, Edith Vasilyev; **Layout:** Marion Dorner Grafik Design; **Druck:** Lindenau Productions GmbH, 1030 Wien; **grundlegende Richtung:** wissenschaftliche Publikation zu den Themen Migration und Integration; **Offenlegung gem. § 25 MedienG:** Sämtliche Informationen über den Medieninhaber und die grundlegende Richtung dieses Mediums können unter www.integrationsfonds.at/impresum abgerufen werden.

Haftungsausschluss: Die Inhalte dieses Mediums wurden mit größtmöglicher Sorgfalt recherchiert und erstellt. Für die Richtigkeit, Vollständigkeit und Aktualität der Inhalte wird keine Haftung übernommen.

Weder der Österreichische Integrationsfonds noch andere, an der Erstellung dieses Mediums Beteiligte, haften für Schäden jedweder Art, die durch die Nutzung, Anwendung und Weitergabe der dargebotenen Inhalte entstehen. Sofern dieses Medium Verweise auf andere Medien Dritter enthält, auf die der Österreichische Integrationsfonds keinen Einfluss ausübt, ist eine Haftung für die Inhalte dieser Medien ausgeschlossen. Für die Richtigkeit der Informationen in Medien Dritter, ist der jeweilige Medieninhaber verantwortlich.

Die Beiträge dieser Publikation geben die Meinungen und Ansichten der Autoren wieder und stehen nicht für inhaltliche insbesondere politische Positionen der Herausgeber oder des Österreichischen Integrationsfonds und des Bundesministerium für Europa, Integration und Äußeres.

Urheberrecht: Alle in diesem Medium veröffentlichten Inhalte sind urheberrechtlich geschützt. Ohne vorherige schriftliche Zustimmung des Urhebers ist jede technisch mögliche oder erst in Hinkunft möglich werdende Art der Vervielfältigung, Bearbeitung, Verbreitung und Verwertung untersagt, sei es entgeltlich oder unentgeltlich.

INHALTSVERZEICHNIS

7	Vorwort
9	1. Zentrale Ergebnisse
11	2. Einleitung
12	3. Einwanderungsland Österreich
12	3.1 Migrationsbewegungen von und nach Österreich
13	3.2 Aufenthaltsstatus und Bildungsniveau von Zuwander/innen
17	3.3 Überlegungen zu Humanressourcen
18	4. Erwerbswirksame Migration – Ergebnisse der quantitativen Erhebung
18	4.1 Methodische Überlegungen und Vorgehensweise
20	4.2 Ergebnisse
23	5. Demographische und sozioökonomische Herausforderungen
23	5.1 Schrumpfendes Erwerbspotenzial
24	5.2 Mögliche Gegenstrategien
25	6. Systeme der Anwerbung qualifizierter Zuwanderinnen und Zuwanderer
25	6.1 Zugänge zur Rekrutierung von Arbeitsmigrant/innen
29	6.2 Österreichs Rot-Weiß-Rot – Karte: der Einstieg in ein Punktesystem
32	7. Schlussfolgerungen
34	Literaturverzeichnis

AUTOREN

Rainer Münz leitet die Forschungsabteilung der Erste Group. Er ist Senior Fellow am Hamburgischen Weltwirtschafts-Institut (HWI) sowie Non-resident Fellow am Migration Policy Institute, Washington DC. und am Europäischen Think Tank Bruegel, Brüssel.

Synthesis Forschung erstellt vor allem quantitative Studien und Prognosen auf Mikrodatenbasis. Seit 1991 sind rund 300 Studien und Analysen durchgeführt worden.

VORWORT

Migration nach Österreich befindet sich in einem ständigen Wandel: Im Gegensatz zu früheren Zuwanderungsphasen stammt der Großteil der Menschen, die heute nach Österreich zuwandern, aus der Europäischen Union. Viele von ihnen sind gut qualifiziert, ihr Potenzial eröffnet neue Chancen für Österreichs Wirtschaft und Gesellschaft.

Die Anerkennung im Ausland erworbener Bildungsabschlüsse sowie ein rascher und adäquater Einstieg in den Arbeitsmarkt sind notwendige Voraussetzungen für einen erfolgreichen Integrationsprozess. Die gelungene Integration von Zuwander/innen in den Bildungs- und Arbeitsmarkt ist eine zentrale Herausforderung für Österreichs Zukunft. Wenn wir Leistung anerkennen und mitgebrachte Potenziale wahrnehmen und gezielt fördern, können wir qualifizierte Zuwander/innen dauerhaft in Österreich willkommen heißen und damit gemeinsam einen Beitrag zur erfolgreichen Zukunft Österreichs leisten.

Franz Wolf

Geschäftsführer des Österreichischen Integrationsfonds

1

Zentrale Ergebnisse

Herkunftsregion und Bildungssituation der Zuwander/innen

- Im Gegensatz zu früheren Zuwanderungsphasen (Wanderungsbewegungen nach dem 2. Weltkrieg, Anwerbung von Gastarbeiter/innen in den 1960er Jahren, Zuwanderung von Kriegsflüchtlingen in den 1990er Jahren) dominiert seit dem Jahr 2000 vor allem die Arbeitsmigration und die Zuwanderung von Studierenden im Rahmen der EU-Freizügigkeit.
- Im Schnitt haben Migrant/innen aus EU-Staaten eine höhere Qualifikation (50% -Matura bzw. Hochschulstudium) als der Durchschnitt der einheimischen Bevölkerung (30%), als Drittstaatsangehörige und als Migrant/innen von früheren Zuwanderungsperioden (Westbalkan - 20%, Türkei - 10%).

Ergebnisse der Analyse der Daten von Synthesis Forschung

- Der vorliegende Forschungsbericht untersucht, ob und in welchem Ausmaß Zuwanderung für Österreich im Sinne eines Brain Gains positive wirtschaftliche wie gesellschaftliche Auswirkungen hat. Das Institut Synthesis Forschung erstellte dazu Datenmaterial, auf dessen Basis sich Brain Drain- und Brain Gain-Effekte der letzten zehn Jahre quantifizieren lassen. Prof. Rainer Münz erstellte eine vertiefende Analyse der Humanressourcen von zugewanderten

sowie abgewanderten Erwerbstätigen. Die Schätzungen der Humanressourcen wurden anhand von erworbenen Bildungsabschlüssen und der erzielten Erwerbseinkommen von zugewanderten sowie aus Österreich abgewanderten Erwerbstätigen vorgenommen.

- Die Ergebnisse zeigen, dass bei Personen mit ausländischer Staatsbürgerschaft, die nach 2003 nach Österreich einreisten und erwerbstätig wurden, von einem Brain Gain zu sprechen ist. Sie erzielten 2012 ein Erwerbseinkommen (=Bruttolöhne ohne Arbeitgeberbeiträge) in Österreich in Höhe von € 20,2 Mrd. Der größte finanzielle Beitrag kommt dabei von Erwerbstätigen mit mittlerer und höherer Qualifikation.
- Brain Drain trifft auf zwei unterschiedliche Gruppen zu. Einerseits geht es um erwerbstätige Auswanderinnen und Auswanderer mit österreichischer Staatsbürgerschaft. Mehr als 50% der ausgewanderten Österreicher/innen haben eine Matura bzw. ein abgeschlossenes Hochschulstudium. Dieser Verlust an Humanressourcen muss allerdings durch die hohe Rückkehrrate von 50% relativiert werden. In diesem Fall kann daher von Brain Circulation gesprochen werden. Andererseits gibt es eine wachsende Zahl ausländischer Studierender in Österreich. Nach Studienabschluss verlässt jedoch die Mehrzahl von ihnen für immer das Land. In der Regel ist dies mit einem Verlust von Humanressourcen verbunden.

Schrumpfende Bevölkerung und mögliche Gegenstrategien

- Demographische Trends zeigen, dass die Zahl der Älteren (Alter 65+) in den nächsten Jahren ansteigen, die Zahl der Personen im Haupterwerbsalter (15 bis 64 Jahre) leicht schrumpfen und die Zahl der Kinder und Jugendlichen voraussichtlich stagnieren wird.
- Ohne Gegenmaßnahmen drohen die verfügbaren Humanressourcen zu „veralten“. Folgende Gegenstrategien können angedacht werden:
 - Verlängerung der Lebensarbeitszeit
 - Größerer Anteil vollzeitbeschäftigter Frauen
 - Stärkere Steigerung der Produktivität durch Innovation und Qualifikation
 - Mehr qualifizierte Zuwanderung durch eine pro-aktive Migrationspolitik
- Derzeit kommen qualifizierte Arbeitskräfte und Studierende überwiegend aus Österreichs Nachbarländern – dieser Status Quo ist jedoch nicht langfristig tragbar. Drei wesentliche Entwicklungen sind dafür ausschlaggebend:

- Österreichs Nachbarländer werden zunehmend mit einem schrumpfenden Erwerbspotenzial und einer alternden Gesellschaft konfrontiert.
- Es ist ein weltweiter Trend nach einem steigenden Bedarf an hochqualifizierten Fachkräften beobachtbar, dadurch entsteht eine Konkurrenz um qualifizierte Arbeitskräfte.
- Mit der Zeit wird der Lohnunterschied zwischen Österreich und seinen östlichen Nachbarländern geringer, was wiederum den Anreiz auszuwandern, verringert.

Aus demographischen Gründen wird Österreich in Zukunft mehr qualifizierte Zuwanderung benötigen. Dabei braucht es eine pro-aktive Migrationspolitik. Die Rot-Weiß-Rot – Karte stellt einen ersten Schritt in diese Richtung dar. Es wären vor allem weitere Maßnahmen zur Erhöhung der Verbleibsquote ausländischer Absolvent/innen sinnvoll. Auch die bessere Nutzung der bestehenden Humanressourcen von Zuwander/innen durch adäquate Beschäftigung und Anerkennung mitgebrachter Bildungsabschlüsse sollte weiter forciert werden.

2

Einleitung

Personen, die nach Österreich zuwandern, kommen mit bestimmten Qualifikationen ins Land. Liegt das formale Qualifikationsniveau über dem Schnitt der vergleichbaren einheimischen Bevölkerung, kann von Brain Gain gesprochen werden. Andererseits bewirkt die Auswanderung bzw. Rückwanderung qualifizierter Personen einen Brain Drain. Dies gilt insbesondere für auswandernde Personen, die in Österreich ausgebildet wurden. So haben zum Beispiel die Erwerbschancen von Zuwander/innen einen hohen Einfluss auf Brain Drain bzw. Brain Gain. Auch die bildungs- und berufsadäquate Beschäftigung von Personen mit Migrationshintergrund ist ein wichtiger Bestandteil zur Einschätzung der Humanressourcen.

Im Hinblick auf diese Überlegungen wird im vorliegenden Forschungsbericht der Frage nachgegangen, ob Zuwanderung bzw. Abwanderung von Personen für Österreich eher zu einem Gewinn oder einem Verlust an sowohl gesellschaftlichen als auch konkreten wirtschaftlichen Ressourcen geführt hat.

Für die Gewinnung eines umfassenden statistischen Datenmaterials wurde das Institut Synthesis Forschung beauftragt. Dieses erstellte einen Datensatz anhand des-

sen sich Brain Gain und Brain Drain für die letzten Jahre quantifizieren lässt. Der Datensatz erlaubt es, die Humanressourcen von zugewanderten sowie abgewanderten Personen einzuschätzen und eine Bilanz für Österreich zu erstellen. Aufgrund der besseren Verfügbarkeit von statistischen Daten in den letzten Jahrzehnten erfolgte eine detailliertere Analyse insbesondere für den Zeitraum seit 2003. Dabei wurden Gewinne und Verluste nach drei Kategorien (Tätigkeitsfeld: Hilfskraft, qualifizierte Kraft, besonders qualifizierte Fachkraft) differenziert.

Auf Basis der von Synthesis Forschung erstellten und kommentierten Datensätze wurde im zweiten Schritt von Prof. Münz eine vertiefende Analyse der für Österreich messbaren Brain Gain- und Brain Drain-Effekte durchgeführt. Anschließend werden zukünftige soziodemographische Herausforderungen beschrieben und Strategien vorgestellt, welche Abhilfe schaffen sollen. Der Bericht schließt mit praktischen Empfehlungen, wie Brain Gain durch Zuwanderung verbessert und Brain Drain durch Abwanderung reduziert werden könnte. Daraus können Schlussfolgerungen für die Weiterentwicklung der österreichischen Migrations- und Integrationspolitik gezogen werden.

3

Einwanderungsland Österreich

3.1 Migrationsbewegungen von und nach Österreich

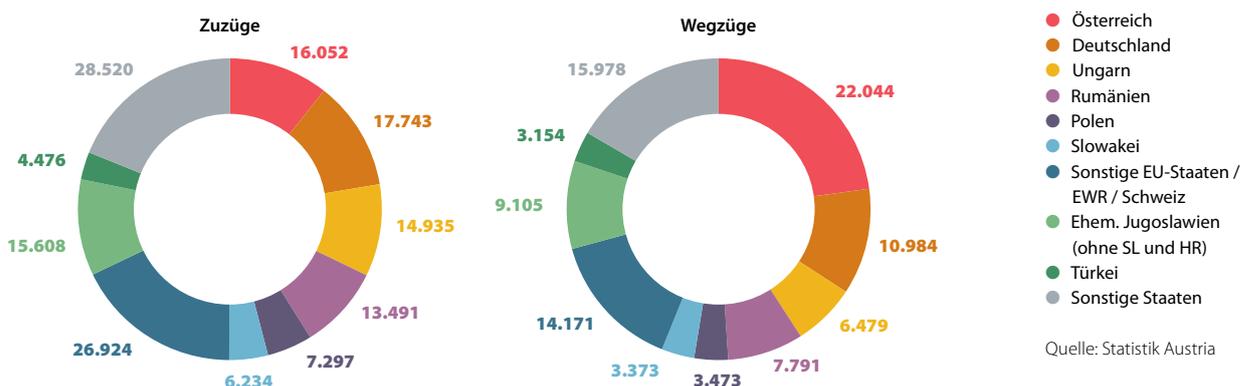
Österreich ist ein Zuwanderungsland, auch wenn die Mehrzahl seiner Bürgerinnen und Bürger dies nicht unbedingt so sieht. Doch die Statistik macht uns klar: Es kommen deutlich mehr Personen neu ins Land, als von hier auswandern. Noch in den 1990er Jahren lagen Zu- und Abwanderungen bei 60.000 bis 80.000 Personen pro Jahr. In den Jahren ab 2001 bewegte sich die Zuwanderung jedoch in der Größenordnung von 100.000 bis 140.000 Personen pro

Jahr. Im Gegenzug verließen jedes Jahr 70.000 bis 90.000 Menschen das Land (Abbildung 1). Dies summiert sich für die Periode 2001 bis 2013 zu mehr als 1,5 Mio. Zuwanderungen und nicht ganz 1,1 Mio. Abwanderungen. Zum Teil handelt es sich bei den Zu- und Abgewanderten um dieselben Personen: Ausländerinnen und Ausländer, die nach Österreich kamen und wieder gingen; aber auch Österreicherinnen und Österreicher, die das Land verließen und wieder zurückkehrten. In einigen Fällen bewegten sich mobile Personen während dieses Zeitraums sogar mehrmals hin und her. Dies gilt insbesondere für Saisonarbeitskräfte.

ABBILDUNG 1: MIGRATIONSBEWEGUNGEN, ZUZÜGE UND WEGZÜGE, 1996-2013 (ABSOLUTE ZAHLEN)



ABBILDUNG 2: ZUZÜGE UND WEGZÜGE NACH STAATSBÜRGERSCHAFT DER MIGRANTINNEN UND MIGRANTEN, 2013 (ABSOLUTE ZAHLEN)



Für den Zeitraum der letzten Jahrzehnte lassen sich mehrere größere Wellen der Zuwanderung nach Österreich unterscheiden:

- Starke Zuwanderung gab es in den Jahren 1945 bis 1949. Damals kamen in erster Linie Kriegsflüchtlinge, Vertriebene und Displaced Persons nach Österreich. In kleinerer Zahl kehrten auch Österreicherinnen und Österreicher zurück, die zwischen 1933 und 1940 das Land verlassen mussten. Es ist anzunehmen, dass diese Personen im Schnitt jedenfalls nicht schlechter qualifiziert waren, als der Durchschnitt der österreichischen Bevölkerung.
- Klassische Anwerbung von Arbeitskräften spielte in Österreich nur in den 1960er und frühen 1970er Jahren eine Rolle. Hauptsächlich wurde im damaligen Jugoslawien und in der Türkei rekrutiert. Ein Anwerbeabkommen mit Spanien brachte hingegen nicht den gewünschten Erfolg, weil der Lohnunterschied offenbar nicht groß genug war, um Erwerbstätige zur Auswanderung zu motivieren. Österreich holte in jener Zeit vor allem wenig qualifizierte Arbeitskräfte ins Land. In den Folgejahren kam es zum Nachzug von Familienangehörigen (Ehepartner/innen, Kinder) der seinerzeit rekrutierten Arbeitskräfte. Es ist anzunehmen, dass diese Angehörigen im Schnitt ähnlich niedrig qualifiziert waren wie die ursprünglich angeworbenen Personen.

- In den 1990er Jahren gab es in erster Linie eine Zuwanderung von Flüchtlingen und Kriegsvertriebenen – zuerst aus Kroatien, dann aus Bosnien, schließlich aus dem Kosovo, aus Tschetschenien und Afghanistan. In jüngster Zeit spielt Syrien als Herkunftsland von Asylwerber/innen die wichtigste Rolle.
- Erst seit dem Jahr 2000 dominieren in Österreich die ökonomisch motivierte Zuwanderung sowie die Bildungsmigration aus anderen EU-Ländern. Dies ist in erster Linie ein Resultat der Freizügigkeit innerhalb der EU sowie der Aufnahme neuer Mitgliedsstaaten durch EU-Erweiterungen (2004, 2007, 2013).

3.2 Aufenthaltsstatus und Bildungsniveau von Zuwander/innen

Die jüngste Phase in Österreichs Migrationsgeschichte unterscheidet sich deutlich von früheren Perioden. Weder spielte die Anwerbung von Arbeitskräften eine größere Rolle, noch ereigneten sich in der unmittelbaren Nachbarschaft politische Krisen, die mit Flüchtlingsströmen verbunden waren. Stattdessen kamen in den letzten Jahren vor allem Arbeitskräfte und Studierende im Rahmen der EU-Freizügigkeit ins Land (Abbildung 2; Tabelle 1).

**TABELLE 1: ZUZÜGE NACH AUFENTHALTSSTATUS, 2012, 2013
(ABSOLUTE ZAHLEN)**

	Anzahl 2012	Anzahl 2013
Zuwanderung insges. (in 1.000)	140,4	151,3
Zuwanderung EU-Bürger/innen (ohne Österreich)	77,2	86,6
Zuwanderung Qualifizierte aus Drittstaaten (RWR – Karte)	1,2	1,3
Saisonarbeiter/innen aus Drittstaaten	6,1	5,8
Familiennachzug aus Drittstaaten	12,5	12,8
Sonstige Zuwanderung aus Drittstaaten*	11,1	11,2
Asylwerber/innen	17,4	17,5
Zuwanderung/Rückkehr österr. Staatsbürger/innen	14,8	16,1

* Darin enthalten: 5.500 Forscher/innen und Studierende aus Drittstaaten.

Quelle: Statistik Austria

TABELLE 2: BILDUNGSNIVEAU VON ERWACHSENEN EINHEIMISCHEN (KEIN MIGRATIONS HinterGRUND) UND ERWACHSENEN MIGRANT/INNEN BZW. DEREN KINDERN (ALTERSGRUPPE 25-JÄHRIGE UND ÄLTER) NACH HERKUNFTSLÄNDERN BZW. HERKUNFT DER ELTERN, 2011

	Bevölkerung insgesamt	Kein Migrationshintergrund	EU / EWR / Schweiz	Ehem. Jugoslawien (ohne Slowenien)	Türkei
Insgesamt abs. (in 1.000)	4.657,5	3.700,2	334,3	320,8	154,3
Pflichtschule	16,2%	12,5%	10,6%	37,4%	66,8%
Lehre, BMS	53,6%	58,5%	40,2%	42,8%	23,2%
AHS, BHS, Kolleg	15,3%	14,6%	23,8%	14,9%	6,1%
Universität, FH, Akademien	14,8%	14,4%	25,4%	4,9%	(3,9%)
Männer abs (in 1.000)	2.317,3	1.861,1	149,2	155,9	80,8
Pflichtschule	11,9%	8,4%	8,0%	29,2%	60,2%
Lehre, BMS	59,0%	63,4%	45,7%	53,0%	29,8%
AHS, BHS, Kolleg	14,9%	14,6%	20,2%	13,9%	(6,6%)
Universität, FH, Akademien	14,1%	13,6%	26,1%	3,9%	(3,3%)
Frauen abs. (in 1.000)	2.340,3	1.839,1	185,1	164,9	73,5
Pflichtschule	20,5%	16,6%	12,6%	45,1%	74,1%
Lehre, BMS	48,3%	53,6%	35,8%	33,2%	15,9%
AHS, BHS, Kolleg	15,8%	14,7%	26,7%	15,9%	(5,5%)
Universität, FH, Akademien	15,5%	15,1%	24,9%	5,9%	(4,5%)

Werte in Klammern: Werte mit weniger als hochgerechnet 6.000 Personen sind sehr stark zufallsbehaftet und statistisch kaum interpretierbar.

Quelle: Statistik Austria, Mikrozensus 2011

Im Schnitt hatten die Zuwanderinnen und Zuwanderer aus anderen EU-Staaten eine höhere Qualifikation als der Durchschnitt der einheimischen Bevölkerung (Tabelle 2). Das unterscheidet diese Migrantinnen und Migranten auch deutlich von jenen, die Österreich in den 1960er und 1970er Jahren als „Gastarbeiter/innen“ angeworben hat. Dabei fällt auch ins Gewicht, dass in jüngerer Zeit immer mehr ausländische Studierende nach Österreich kamen (Abbildung 3). 2013/14 gab es in Österreich in Summe über 91.000 ausländische Studierende. Von ihnen waren über 75.000 ordentliche Studierende an öffentlichen Universitäten und an Fachhochschulen.¹ Das bedeutet: Von allen

Studierenden in Österreich waren 24,3% ausländische Staatsbürger/innen. Die größte Gruppe sind Studierende aus Deutschland (43%), gefolgt von Italien (20%), darunter überwiegend deutschsprachige Südtiroler/innen. Von ihnen planen laut Umfragen nur 28% nach dem Studium in Österreich zu bleiben. Unter angehenden Medizinerinnen und Mediziner ist es sogar nur eine bzw. einer von sieben, die nach Studienabschluss im Land bleiben wollen.² Im Gegensatz dazu spielt die gezielte Anwerbung von qualifizierten Personen aus Drittstaaten auf Basis der Rot-Weiß-Rot – Karte quantitativ eine kleinere Rolle.

ABBILDUNG 3: ORDENTLICHE AUSLÄNDISCHE STUDIERENDE AN ÖSTERREICHISCHEN UNIVERSITÄTEN UND FACHHOCHSCHULEN, 2001/02-2013/14 (ABSOLUTE ZAHLEN)*



Nicht in der Grafik enthalten sind (a) ausländische außerordentliche Studierende, (b) ausländische Studierende an Privatuniversitäten, (c) ausländische Studierende an pädagogischen und theologischen Hochschulen.

Wichtigstes Herkunftsland der Neuzuwander/innen seit dem Jahr 2000 war Deutschland, gefolgt von den EU-Mitgliedsstaaten Ost-Mittleuropas und Südosteuropas. 2013 waren Deutschland (17.743 Personen), Ungarn (14.935) und Rumänien (13.491) die wichtigsten Herkunftsländer ausländischer Zuwander/innen (Abbildung 2).

Im Gegensatz zu früher, spielte hingegen die Zuwanderung aus der Türkei und aus den Staaten des Westbalkans in den letzten Jahren keine zentrale Rolle. Auch 2013 kamen vergleichsweise wenige Personen aus der Türkei (4.476) und den noch nicht zur EU gehörenden Nachfolgestaaten Jugoslawiens (15.608) neu ins Land (Abbildung 2).

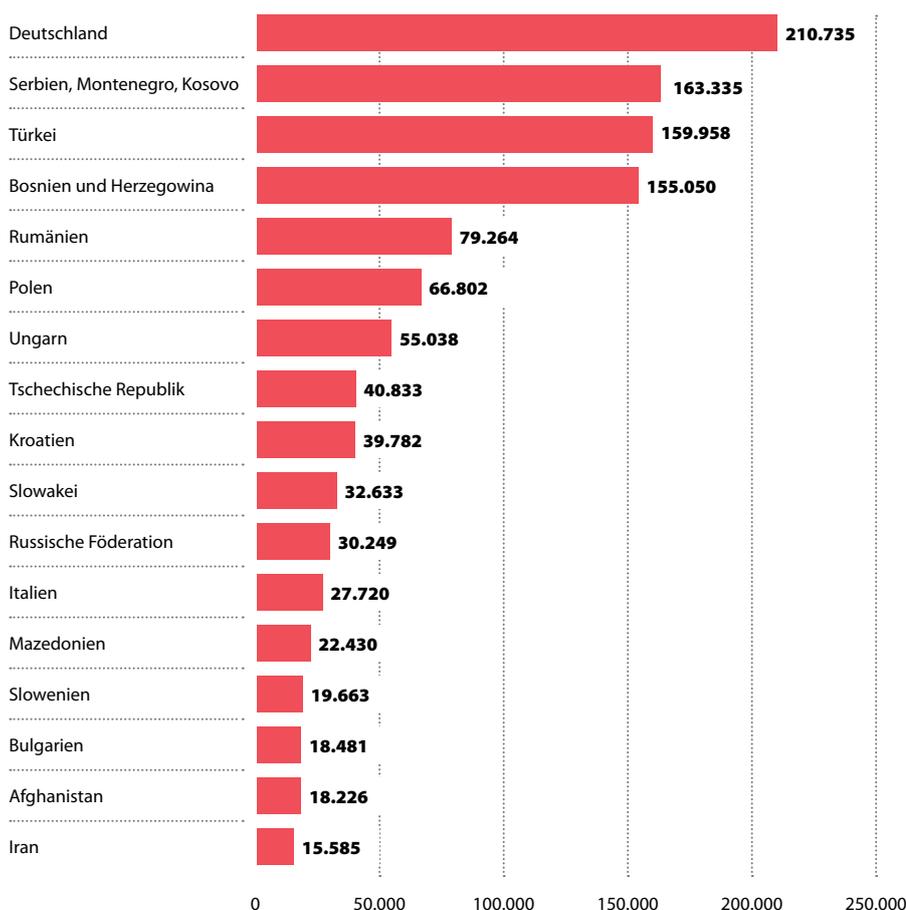
¹ Hinzu kommen (2013/14) ca. 11.500 ausländische außerordentliche Studierende an öffentlichen Universitäten, ca. 3.200 ausländische Studierende an Privatuniversitäten sowie ca. 1.500 ausländische Studierende an pädagogischen und theologischen Hochschulen.

² http://diepresse.com/home/bildung/universitaet/1383020/Uni_Auslaendische-Studenten-als-Belastung

Die neue Struktur der Migration von und nach Österreich hat zur Folge, dass die in Deutschland Geborenen mit mehr als 210.000 Personen heute die größte Zuwanderergruppe bilden (Abbildung 4). An zweiter Stelle folgen die Türkei (160.000) und Serbien (das in der österreichischen Statistik bis vor kurzem noch gemeinsam mit Montenegro und dem Kosovo ausgewiesen wurde; zusammen: 163.335 Personen), auch wenn die Zuwanderung aus diesen Ländern vor allem zwischen 1966 und 1973 sowie während der 1990er Jahre erfolgte.

Zugleich leben rund 280.000 Personen mit Geburtsland in einem der EU-Mitgliedsstaaten Ostmittel- und Südosteuropas im Land (Abbildung 4). Nur eine Minderheit dieser Zuwanderinnen und Zuwanderer aus Ostmittel- und Südosteuropa kam schon vor dem EU-Beitritt ihrer Heimatländer nach Österreich.

ABBILDUNG 4: ZUGEWANDERTE BEVÖLKERUNG NACH GEBURTSLAND, BESTAND, PER 1.1.2014 (ABSOLUTE ZAHLEN)



Quelle: Statistik Austria

In den letzten zwei Jahrzehnten gab es auch eine beträchtliche Abwanderung aus Österreich. Dies betrifft zum einen in Österreich geborene Personen, die zu Ausbildungszwecken, zur Aufnahme einer Erwerbstätigkeit oder nach ihrer Pensionierung in ein anderes Land zogen, andererseits zugewanderte Personen, die Österreich nach einer gewissen Zeit wieder verließen. Bei den Wegzügen fällt auch die Auswanderung österreichischer Staatsbürgerinnen und Staatsbürger stärker ins Gewicht. Zieht man z.B. die Wanderungsstatistik des Jahres 2013 heran, dann zeigt sich für Personen mit österreichischer Staatsbürgerschaft: 22.044 verließen das Land; nur 16.052 kamen zurück (Abbildung 2). Damit ist ein gewisser Verlust von Humanressourcen verbunden.

3.3 Überlegungen zu Humanressourcen

Personen, die als Jugendliche oder Erwachsene nach Österreich zuwandern, kommen in der Regel mit bestimmten Qualifikationen ins Land. Liegt das formale Qualifikationsniveau über dem Schnitt der vergleichbaren einheimischen Bevölkerung, kann von Brain Gain gesprochen werden. Dieser „Gain“ lässt sich allerdings nur realisieren, wenn die zugewanderten Personen ihrer Qualifikation entsprechend beschäftigt und entlohnt werden.

Umgekehrt bewirkt die Auswanderung bzw. Rückwanderung qualifizierter Personen einen Brain Drain. Dies gilt insbesondere für auswandernde Personen, die in Österreich ausgebildet wurden.

Wie sich ein Brain Gain für das Zielland Österreich auswirkt, hängt wesentlich von den Erwerbschancen der Zuwanderer/innen ab; also davon, ob sie eine ihrer Qualifikation entsprechende Beschäftigung und Entlohnung finden. Gleiches gilt für den Brain Drain. Er ist unterschiedlich zu bewerten, je nachdem, ob wir vermuten, dass die ausgewanderten Personen in Österreich eine ihrer Qualifikation entsprechende Beschäftigung mit adäquater Entlohnung gefunden hätten oder nicht.

4

Erwerbswirksame Migration – Ergebnisse der quantitativen Erhebung

Wie bereits zu Beginn angeführt, hat das Institut Synthesis Forschung quantitative Befunde zu den ökonomischen Wirkungen der Migration von ausländischen und österreichischen Staatsbürger/innen durchgeführt. In den folgenden Kapiteln sollen der methodische Zugang der Datengewinnung näher beschrieben sowie die zentralen Ergebnisse der Erhebung dargestellt werden.

4.1 Methodische Überlegungen und Vorgehensweise

Das primäre Forschungsinteresse gründet auf folgender Frage: „Führt Migration zu einem Zuwachs oder zu einem Verlust an gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Ressourcen?“.

Dabei wird der Fokus auf die erwerbswirksamen Effekte der Migration gerichtet. Die gewonnenen Daten beziehen sich nur auf die „Primäreffekte“; nämlich auf die arbeitskraftbezogene Wertschöpfung (gemessen an den Jahresbeschäftigungseinkommen), die einerseits durch Migration „herein“ durch ausländische Staatsbürger/innen gewonnen und andererseits durch Migration „hinaus“ von österreichischen Staatsbürger/innen verloren wurden.

Dies führt zu einer Konzentration auf die Altersgruppen der 25 bis 55-Jährigen, d.h. auf Personen, die zumindest den Beginn des Haupterwerbsalters erreicht haben, aber sich noch nicht in der Nähe eines Übertritts in das System der Alterssicherung befinden. Folglich geht es in der folgenden Bilanzierung der Wanderungsströme um die ökonomische Dimension der nach Österreich zuziehenden oder von Österreich wegziehenden Personen im aktiven Erwerbsalter. Ferner geht es ausschließlich um die in das Arbeitsmarktgeschehen eingebrachten Humanressourcen. Dabei wird das erzielte Erwerbseinkommen (operationalisiert durch die Sozialversicherungsbeiträge) als Proxyvariable herangezogen. Zusätzlich werden die Erwerbstätigen danach charakterisiert, ob ihre Tätigkeit einer Hilfskraft, einer qualifizierten Fachkraft oder einer akademisch ausgebildeten Fachkraft entspricht.

Die institutionellen Rahmenbedingungen sind dabei zwar für die empirische Analyse als vorgegeben zu behandeln, stehen aber in einer Reformdiskussion durchaus zur Disposition³.

³ Wenn es beispielsweise um den Abbau zahlreicher Barrieren im Akkreditierungsverfahren geht, in denen im Ausland erworbene Qualifikationen als berufs- und kollektivvertraglich relevante Sachverhalte ihre Anerkennung finden.

Von diesen Operationalisierungen ausgehend, kann eine Bilanz erstellt werden:

- Wie steht der Gewinn an Humanressourcen durch Zuzug von Erwerbspersonen aus dem Ausland
- zu dem Verlust an Humanressourcen aufgrund von Migration österreichischer Erwerbspersonen in das Ausland?

Unter einem arbeitsmarktökonomischen Gesichtspunkt umfasst die erwerbswirksame Migration nach Österreich einen breiten Personenkreis. Zu ihm zählen Menschen, die aus ihrem Ursprungsland kommend ihren neuen Lebensmittelpunkt in Österreich finden und ihren Lebensunterhalt durch eine durchgängige aktive Beteiligung am Arbeitsmarkt bestreiten. Zu ihm zählen auch Menschen, die in einem einzigen Jahr nur wenige Wochen als Saisonarbeitskraft bei einem österreichischen Betrieb tätig sind, ohne Absicht, in Österreich einen festen Wohnort zu suchen. Die beiden skizzierten Personenkreise bilden hinsichtlich der Dauer und Intensität ihrer erwerbswirksamen Migration gewissermaßen idealtypische Extrempositionen. Dazwischen gibt es vielfältige Abstufungen und Varianten: etwa tages- und wochenpendelnde Frauen und Männer, die sich wiederkehrend aber nicht jahresdurchgängig am österreichischen Arbeitsmarktgeschehen beteiligen. Die in Frage kommenden Personen wurden je nach Erwerbstitigkeitsdauer (in Monaten) kategorisiert.

Dabei gilt eine Person als arbeitsmarktaktiv, wenn sie entweder unselbstständig/selbstständig beschäftigt ist oder sich beim Arbeitsmarktservice als arbeitslos vormerken lässt.

Geht es um erwerbswirksame Migration einer Person, ist es mit der Betrachtung eines einzelnen Jahres allerdings nicht getan: So mag eine von einem anderen Land kommende arbeitsmarktaktive Person sich vorerst einige Jahre nur monatsweise in den österreichischen Arbeits-

markt eingebracht haben, ehe sie den Umzug vollzogen hat und nun jahresdurchgängig arbeitsmarktaktiv ist. Auch das Gegenteil kann der Fall sein: Nach Jahren der Erwerbstitigkeit in Österreich kehrt die betreffende Person „schrittweise“ in das Ursprungsland zurück, ohne vorerst die (etwa selbstständige) Erwerbstitigkeit ganz aufzugeben. Um die ganze Breite der Möglichkeiten nicht aus den Augen zu verlieren, wurden alle in Frage kommenden Personen hinsichtlich ihrer Arbeitsmarkt-beteiligung in Österreich über den Zeitraum 2003 bis 2012 erfasst und eine Kategorisierung nach Erwerbstitigkeitsdauer wurde vorgenommen.

Mit gewissen Adaptionen der bereits erwähnten Vorgehensweise, lässt sich die erwerbswirksame Migration aus Österreich in das Ausland ähnlich skizzieren. Die auswandernden Personen sollten im Jahr 2012 das 25. Lebensjahr erreicht und das 55. Lebensjahr nicht überschritten haben. Sie besaßen im Jahr 2012 die österreichische Staatsbürgerschaft oder haben sie in jenem Jahr besessen. Gemessen anhand ihrer Sozialversicherung wurde die Dauer ihrer Erwerbstitigkeit kategorisiert.

Der auf diese Weise erfasste Personenkreis hat im Zeitraum 2003 bis 2012 seine erwerbswirksame Migration vollzogen. Allerdings ist seine Größe (in Hinblick auf eine Bilanzierung von Verlust/Gewinn) statistisch nach unten verzerrt. Das Ausmaß dieser Verzerrung aufgrund der mit dem Jahr 2003 eintretenden Zensierung lässt sich statistisch abschätzen. Zu diesem Zweck sind die (abgeschlossenen) zeitlichen Kategorisierungen erwerbswirksamer Migration in einer gesonderten Analyse beobachtet worden. Dabei zeigt sich, dass rund die Hälfte der Personen mit einer erwerbswirksamen Migration innerhalb von neun Jahren zurückkehren und ein weiteres Siebtel in den nachfolgenden neun Jahren. Insgesamt kehren rund 70% der Personen nach einer erwerbswirksamen Migration (von Österreich ins Ausland) innerhalb von 18 Jahren wieder zurück.

4.2 Ergebnisse

Im Kontext der Wanderungsbewegungen der letzten Jahrzehnte sowie auf Basis der von Synthesis Forschung analysierten Daten aus dem Bestand der österreichischen Sozialversicherung für die Periode der letzten 10 bis 20 Jahre können folgende Erkenntnisse gewonnen werden:

- Die Arbeitsmigration der 1960er und 1970er Jahre brachte für Österreich keinen Brain Gain, da überwiegend Personen mit geringer Qualifikation angeworben wurden. Der positive Beitrag zur Wirtschaftsentwicklung Österreichs beruhte in erster Linie darauf, dass angeworbene Personen ausländischer Herkunft gering qualifizierte Berufspositionen übernahmen, während gleichzeitig österreichische Arbeitskräfte in besser bezahlte Positionen aufsteigen konnten.
- Bei den Kriegsflüchtlingen und Vertriebenen der 1990er Jahre aus den Nachfolgestaaten Jugoslawiens, insbesondere aus Bosnien, dürfte das Qualifikationsniveau jedenfalls über dem Durchschnitt der Herkunftsländer gelegen haben. Der positive Effekt für Österreich wurde durch zweierlei Faktoren reduziert. Zum einen erhielten hochqualifizierte Flüchtlinge bevorzugt US-amerikanische, australische und kanadische Einwanderungsvisa und wanderten weiter. Zum anderen gab es für jene, die blieben, eine Reihe von Hindernissen. Dazu gehörten insbesondere die fehlende Anerkennung mitgebrachter Qualifikationen sowie die Einbürgerung erst nach etwa 10 Jahren. Trotz des Zugangs zum österreichischen Arbeitsmarkt blieben viele Kriegsflüchtlinge und Vertriebene unterhalb ihrer Qualifikation beschäftigt.
- Bei den Zugewanderten, die seit dem Jahr 2000 ins Land kamen und berufstätig wurden, liegt der Anteil von Personen mit Matura bzw. Hochschulstudium in der Altersgruppe 25 Jahre und älter (34%) etwas über jenem der österreichischen Bevölkerung gleichen Alters (30%) bzw. etwa gleich mit dem Anteil unter den österreichischen Beschäftigten ohne Migrationshintergrund (35%; Tabelle 3).
- Zugleich zeigt sich, dass es unter den zugewanderten Beschäftigten deutlich mehr gering Qualifizierte gibt (28%) als unter österreichischen Beschäftigten ohne Migrationshintergrund (7%; Tabelle 3).
- Besonders deutlich ist die Differenz zwischen Einheimischen und Zuwander/innen, wenn Zuwander/innen aus anderen EU/EWR-Staaten (und deren erwachsene Kinder) betrachtet werden. Von ihnen haben fast 50% Matura bzw. ein Hochschulstudium abgeschlossen. Unter den Einheimischen ist dies nur bei 30% der Fall. Bei Zugewanderten vom Westbalkan (und deren erwachsenen Kindern) sind es knapp 20%, bei jenen aus der Türkei (und deren erwachsenen Kindern) nicht einmal 10% (Tabelle 2).
- Zum Teil führt Zuwanderung nach Österreich nicht zu einem Brain Gain, sondern auch zu einem Brain Waste, wenn zugewanderte Personen nicht entsprechend ihrer Qualifikation beschäftigt und entlohnt werden. Beides vermindert den wirtschaftlichen Nutzen von Zuwanderung.
- Zu erkennen ist umgekehrt, dass Abwanderung aus Österreich zu einem nennenswerten Teil auch einen Verlust an Qualifikation bedeutet. Das gilt zum einen für Auswanderinnen und Auswanderer österreichischer Herkunft. Von ihnen haben mehr als 50% Matura bzw. ein abgeschlossenes Hochschulstudium (Tabelle 3). Im Gegensatz dazu ist der Anteil der gering Qualifizierten unter ausgewanderten Erwerbstätigen österreichischer Herkunft relativ klein (9%; Tabelle 3). Er entspricht etwa jenem der inländischen Erwerbsbevölkerung ohne Migrationshintergrund.
- Wie bereits erwähnt, ist jedoch die vergleichsweise hohe Rückkehrrate innerhalb der Gruppe österreichischer Auswander/innen bemerkenswert. Sie beträgt 50% innerhalb von 9 Jahren (bezogen auf den Zeitraum 2003-2012). In einem Teil der Fälle darf man von Brain Circulation sprechen. Ein Verlust entsteht jedenfalls durch die wachsende Zahl ausländischer Studierender (Abbildung 3), die Österreich nach Studienabschluss in ihrer Mehrzahl wieder verlassen. In der Regel ist dies mit einem Verlust von Humanressourcen verbunden.

TABELLE 3: BILDUNGSNIVEAU VON ERWACHSENEN EINHEIMISCHEN, ZUGEWANDERTEN UND ABGEWANDERTEN ERWERBSTÄTIGEN (ALTER 25-55 JAHRE), 2011-2012

	<i>Bevölkerung Österreichs (Alter 25-55 J.)</i>	<i>Bevölkerung ohne Migrationshintergrund</i>	<i>Erwerbstätige ohne Migrationshintergrund</i>	<i>Zugewanderte Erwerbstätige (ausländ. Staatsbürgerschaft)</i>	<i>Abgewanderte Erwerbstätige (österreichische Staatsbürgerschaft)*</i>
Insgesamt abs. (in 1.000)	4.657,5	3.700,2	2.739,8	886,2	56,0
Pflichtschule	16,2%	12,5%	6,7%	28,1%	8,9%
Lehre, BMS	53,6%	58,5%	58,0%	37,6%	38,0%
AHS, BHS, Universität, FH	30,3%	30,0%	35,4%	34,3%	53,1%

* 55.960 Personen hochgerechnet aus 27.670 empirisch beobachtete Personen.

Quelle: Statistik Austria; Synthesis Forschung

Die ökonomischen „Gewinne“ und „Verluste“ im Hinblick auf die erwerbswirksame Migration lassen sich basierend auf folgender Überlegung schätzen:

Die Bilanzierung der erwerbswirksamen Migration „herein“ bzw. „hinaus“ beruht auf einer Gegenüberstellung. In ihr werden in einem ersten Schritt die Jahresbeschäftigungseinkommen (= arbeitskräftebezogene Wertschöpfung) der Erwerbstätigen erfasst, die eine erwerbswirksame Migration „herein“ vollzogen haben. Als Beobachtungszeitraum für das Beschäftigungseinkommen wurde das Jahr 2012 gewählt. In einem zweiten Schritt werden die Jahresbeschäftigungseinkommen im Jahr 2012 jener Personen ermittelt, die als Referenzpersonen (= Kontrollgruppe) für jene Personen gelten können, die eine erwerbswirksame Migration „hinaus“ in einem der vorangegangenen Jahre vollzogen haben. Die Referenzpersonen weisen das gleiche persönliche und berufliche Merkmalsprofil wie die emigrierenden Personen (im Referenzjahr) auf. Da nur rund die Hälfte der erwerbswirksam emigrierenden Per-

sonen innerhalb von neun Jahren wieder zurückkehrt, werden die empirisch für 2003 bis 2012 ermittelten Werte (aufgrund von Analysen der abgeschlossenen Zeiträume zwischen Emigration und Remigration) „verdoppelt“; diese Werte sind als „adjustiert“ ausgewiesen.

Auf Basis der von Synthesis Forschung analysierten Daten lassen sich Brain Gain (A) und Brain Drain (B) für zwei Gruppen von Personen genauer quantifizieren: (A) für Personen mit ausländischer Staatsbürgerschaft, die in den Jahren ab 2003 eingewandert sind und erwerbstätig wurden; und (B) für Personen mit österreichischer Staatsbürgerschaft, die im letzten Jahrzehnten ausgewandert sind, aber davor in Österreich erwerbstätig waren. Der verfügbare Datensatz erlaubt es, die Humanressourcen von zugewanderten sowie von abgewanderten Erwerbstätigen nicht bloß aus den erworbenen Bildungsabschlüssen, sondern anhand der erzielten Erwerbseinkommen einzuschätzen (Tabelle 4) und eine Bilanz für Österreich zu erstellen.

TABELLE 4: ERZIELTES BRUTTO-EINKOMMEN VON ZUGEWANDERTEN ERWERBSTÄTIGEN (25-55 JAHRE) MIT AUSLÄNDISCHER STAATSBÜRGERSCHAFT UND NICHT REALISIERTES EINKOMMEN VON ÖSTERREICHISCHEN AUSGEWANDERTEN (25-55 JAHRE) NACH BILDUNGSNIVEAU, 2012 (IN MRD. €)

	<i>Erzieltes Brutto-Einkommen der Zugewanderten</i>	<i>Nicht realisiertes Brutto-Einkommen der Ausgewanderten</i>	<i>Saldo für Österreich</i>
Insgesamt (in Mrd. Euro)	20,2	2,2	18,0
Pflichtschule	4,0	0,2	3,8
Lehre, BMS	8,4	0,7	7,7
AHS, BHS, Universität, FH	7,8	1,3	6,5

Quelle: Synthesis Forschung

Für das Jahr 2012 zeigt sich: Personen mit ausländischer Staatsbürgerschaft, die in den Jahren ab 2003 eingewandert sind und berufstätig wurden, erzielten im Jahr 2012 in Österreich ein Erwerbseinkommen (=Bruttolöhne ohne Arbeitgeberbeiträge) in Höhe von € 20,2 Mrd. (Tabelle 4). Es ist anzunehmen, dass dieser Personenkreis auf Basis der eigenen Qualifikationen im Herkunftsland im Durchschnitt jedenfalls nicht mehr, sondern tendenziell weniger verdient hätte. Im Vergleich dazu verzichteten ausgewanderte Personen österreichischer Herkunft auf inländische Einkommen (=Bruttolöhne ohne Arbeitgeberbeiträge) in Höhe von € 2,2 Mrd. (Tabelle 4). Der posi-

tive Saldo fällt also mit € 18 Mrd. (2012) recht deutlich aus. Der größte Beitrag kommt dabei von Erwerbstätigen mit mittlerer (43% des Nettogewinns) und höherer Qualifikation (36% des Nettogewinns).

Nicht berücksichtigt sind in dieser Kalkulation jene Einkommen, die abgewanderte Absolventinnen und Absolventen des österreichischen Bildungssystems – insbesondere in Österreich ausgebildete Studierende ausländischer Herkunft, die vor ihrer Abwanderung im Inland nicht erwerbstätig waren – erzielt hätten.

5

Demographische und sozioökonomische Herausforderungen

5.1 Schrumpfendes Erwerbspotenzial

Wesentlichen Einfluss auf die zukünftige sozio-ökonomische Entwicklung wird die Verschiebung der Gewichte zwischen den großen Altersgruppen haben. Die Zahl der Älteren (65+) wird in den kommenden Jahrzehnten von

derzeit 1,5 Millionen auf 2,5 bis 2,6 Millionen Personen (2050) anwachsen. Gleichzeitig wird die Zahl der Personen im Haupterwerbsalter (15 bis 64 Jahre) trotz Zuwanderung leicht schrumpfen: von derzeit 5,2 Millionen auf 4,8 bis 5,0 Millionen Personen. Die Zahl der Kinder und Jugendlichen (0 bis 14 Jahre) wird voraussichtlich bei 1,7 Millionen Personen stagnieren (Tabelle 5).

TABELLE 5: BEVÖLKERUNG NACH GROSSEN ALTERSGRUPPEN, 2013, PROGNOSE 2050 (IN MIO.), STATISTIK AUSTRIA UND EUROSTAT IM VERGLEICH

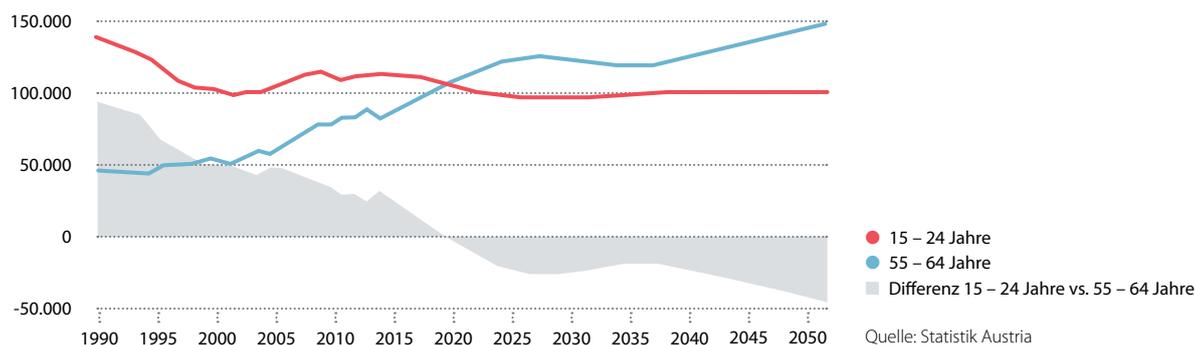
	2013	2050 lt. Statistik Austria	2050 lt. Eurostat
Insgesamt abs. (in Mio.)	8,5	9,4	9,0
0 – 14 J.	1,7	1,7	1,7
15 – 64 J.	5,2	5,0	4,8
65+ J.	1,5	2,6	2,5

Quelle: Statistik Austria, Eurostat

Dass die Zahl der Menschen im Haupterwerbsalter abnehmen und damit auch die Zahl der potenziell Erwerbstätigen schrumpfen dürfte, hat einen klaren Grund. Es gibt heute und in Zukunft mehr Menschen, die sich in der letzten Phase ihres Berufslebens befinden und den Arbeitsmarkt in Richtung Pension verlassen werden. Im Gegensatz dazu stagniert die Zahl der Jüngeren, die aus dem Bildungssystem auf den Arbeitsmarkt kommen. Die

Differenz wird in den kommenden Jahren deutlich wachsen. Mitte der 2020er Jahre dürfte diese Differenz bereits etwa 27.000 Personen pro Jahr ausmachen, 2050 schon etwa das Doppelte (Abbildung 5). Ab dem Jahr 2035 werden fast alle Angehörigen der Baby-Boom-Generation den Arbeitsmarkt verlassen haben. Das ändert allerdings nichts an der Diagnose eines weiter abnehmenden einheimischen Erwerbspotenzials.

ABBILDUNG 5: ALTERSGRUPPE MIT BERUFSEINTRITT (15 BIS 24-JÄHRIGE) IM VERGLEICH ZUR ALTERSGRUPPE MIT BERUFSAUSTRITT (55 BIS 64-JÄHRIGE), 1990 BIS 2013, PROGNOSE 2014 BIS 2050 (ABSOLUTE ZAHLEN)



5.2 Mögliche Gegenstrategien

Was bedeutet diese Situation für Österreich? Das heimische Erwerbspotenzial wird in den kommenden Jahren und Jahrzehnten weiter zurückgehen. Das könnte bedeuten, dass die Zahl der im Inland verfügbaren Arbeitskräfte kleiner wird. Ohne Gegenmaßnahmen drohen durch die Alterung der Bevölkerung die verfügbaren Humanressourcen zu veralten.

Angesichts der skizzierten demographischen Entwicklung gibt es mehrere Gegenstrategien:

- die Verlängerung der Lebensarbeitszeit und – damit einhergehend – ein höheres faktisches Pensionsantrittsalter verbunden mit verstärkten Qualifikationsmaßnahmen für Ältere;
- eine Verbreiterung der Erwerbsbasis durch höhere Erwerbsquoten und einen größeren Anteil vollzeitbeschäftigter Frauen;
- eine stärkere Steigerung der Produktivität durch Innovation und Qualifikation;
- mehr qualifizierte Zuwanderung durch eine pro-aktive Migrationspolitik und eine entsprechende Willkommenskultur.

Diese Strategien schließen einander nicht aus. Sie können bis zu einem gewissen Grad gleichzeitig verfolgt werden.

Derzeit kommen qualifizierte Arbeitskräfte und Studierende überwiegend aus Österreichs Nachbarländern. Grundlage ist die Freizügigkeit innerhalb der EU, die vergleichsweise günstige Situation auf dem österreichischen Arbeitsmarkt und das weiterhin bestehende Lohngefälle gegenüber Ostmitteleuropa.

Es kann nicht davon ausgegangen werden, dass diese Situation auf längere Sicht weiter bestehen bleibt. Dies hat drei Gründe: Zum ersten stehen Österreichs Nachbarländer und andere Teile Europas vor vergleichbaren demografischen Herausforderungen – nämlich einer alternden Gesellschaft mit schrumpfendem inländischen Erwerbspotenzial. Zum zweiten dürfte es in Deutschland und in den EU-Staaten Ostmitteleuropas auch zukünftig wirtschaftliches Wachstum geben. Dadurch entsteht eine Konkurrenz um qualifizierte Arbeitskräfte. Zum dritten wird der Lohnabstand zwischen Österreich und seinen östlichen Nachbarländern mit der Zeit kleiner, was den Anreiz zur Migration aus ökonomischen Gründen verringert. Deshalb ist es nötig, auch über eine pro-aktive Migrationspolitik nachzudenken.

6

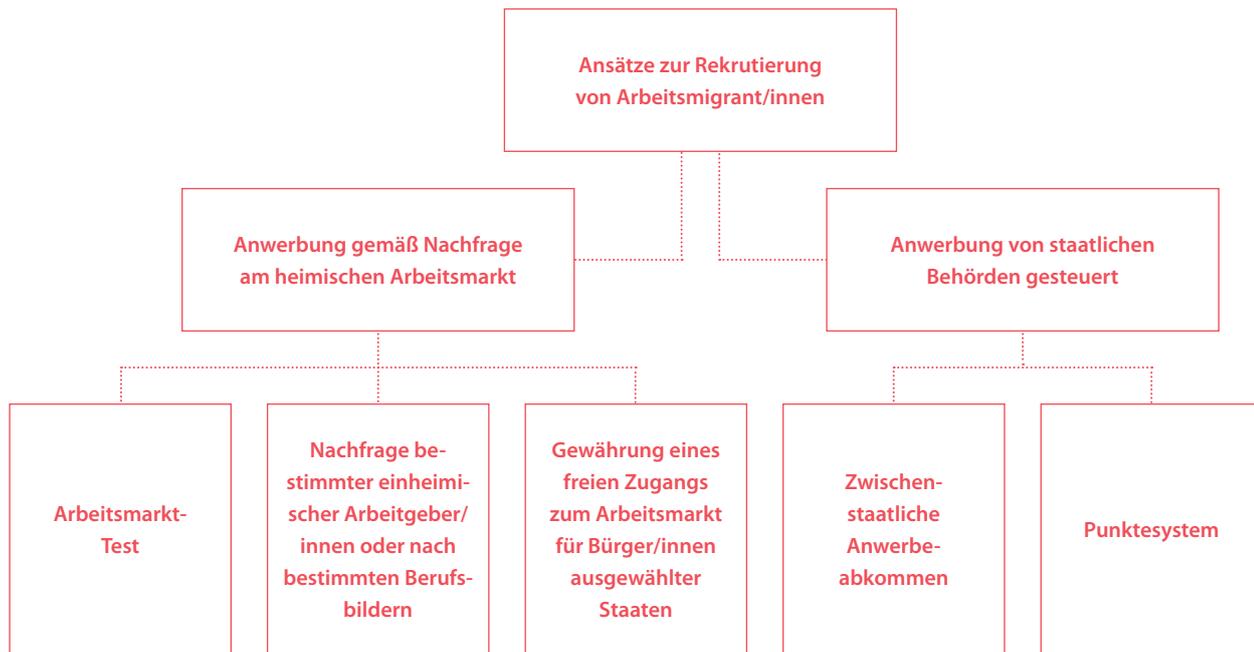
Systeme der Anwerbung qualifizierter Zuwanderinnen und Zuwanderer

6.1 Zugänge zur Rekrutierung von Arbeitsmigrant/innen

Generell lassen sich ausländische Arbeitskräfte auf zweierlei Art anwerben:

- Die erste Form ist eine Rekrutierung, bei der die Nachfrage auf dem heimischen Arbeitsmarkt eine zentrale Rolle spielt. Dabei können Listen von Mangelberufen (Arbeitsmarkt-Test) oder konkrete Rekrutierungswünsche einheimischer Arbeitgeber/innen im Vordergrund stehen: Gute Beispiele dafür sind die Rekrutierungssysteme in Schweden und den USA. Eine besondere Form bildet der privilegierte Arbeitsmarktzugang für Bürgerinnen und Bürger ausgewählter Staaten, wie dies (mit kleinen Einschränkungen) innerhalb der EU sowie zwischen Australien und Neuseeland der Fall ist.
- Die zweite Form bildet eine Auswahl, die von staatlichen Behörden vorgenommen wird. Dabei kann es sich um zwischenstaatliche Anwerbeabkommen handeln, wodurch von Vornherein eine Beschränkung auf einige wenige Herkunftsländer erfolgt. Oder die Behörden des Ziellandes treffen eine kriteriengeleitete Auswahl, die in der Regel auf Grundlage eines Punktesystems erfolgt.

ABBILDUNG 6: GENERELLE ZUGÄNGE ZUR REKRUTIERUNG VON ARBEITSMIGRANTINNEN UND -MIGRANTEN



Quelle: adaptiert nach Papademetriou, Somerville, Tanaka 2008

Viele Länder werben ausländische Arbeitskräfte an. Bei einer wachsenden Zahl von Ländern spielen dabei Punktesysteme eine Rolle. Als erste führten die klassischen Einwanderungsländer Kanada (1967), Australien (1979) und Neuseeland (1991) solche Punktesysteme ein. Zwischen

den Jahren 2000 und 2009 folgten einige europäische und asiatische Länder – zum Beispiel Dänemark, Großbritannien und Singapur (Tabelle 6). Seit 2011 gibt es auch in Österreich ein Anwerbeverfahren, das auf der Vergabe von Punkten beruht (Rot-Weiß-Rot – Karte).

TABELLE 6: ANWERBUNG AUF BASIS VON PUNKTESYSTEMEN, AUSGEWÄHLTE LÄNDER

<i>Land</i>	<i>Name des Punktesystems</i>	<i>in Kraft seit</i>	<i>Gültigkeit der Aufenthalts- bzw. Arbeitserlaubnis</i>
Kanada	Canada Skilled Workers	1967	dauerhaft
Australien	General Skilled Migrant Program	1979	<i>Skilled Independent und Skilled Sponsored Visa</i> : dauerhafter Aufenthalt; <i>Skilled-Regional Sponsored Visa</i> : vorübergehender Aufenthalt mit der Option auf dauerhaften Status nach zwei Jahren Aufenthalt und einem Jahr Vollzeitbeschäftigung in einer bestimmten Region
Neuseeland	Skilled Migrant Category	1991	dauerhaft
Großbritannien	Highly Skilled Migrant Program (HSMP); Points Based System (PBS)	HSMP 2002 PBS 2008	Befristetes Visum für drei Jahre; erneuerbar in derselben Sub-Kategorie für zwei weitere Jahre; nach fünf Jahren kann man um dauerhaften Aufenthalt ansuchen
Tschechische Republik	Selection of Qualified Workers	2003	Vorläufiges Visum für eineinhalb Jahre für Hochqualifizierte oder für zweieinhalb Jahre für andere Arbeitnehmer; Visainhaber können nach Ablauf dieser Fristen um dauerhaften Aufenthalt ansuchen
Singapur	S-Pass System	2004	Bis zu zwei Jahren für Erstantragsteller; erneuerbar bis zu drei Jahren; ein S-Pass-Inhaber kann in Singapur über die Einwanderungsbehörde jederzeit um einen dauerhaften Aufenthalt ansuchen
Hong Kong	Quality Migrant Admission Scheme	2006	Ein Jahr, erneuerbar für ein Jahr oder auf individueller Basis auch länger; nach sieben Jahren Aufenthalt in Hong Kong können jene, die den <i>General Points Test</i> oder den <i>Achievement-based Points Test</i> bestanden haben, um dauerhaften Aufenthalt ansuchen
Dänemark	Danish Green Card	2007	Drei Jahre mit möglicher Verlängerung auf vier Jahre, wenn man in den letzten 12 Monaten mindestens 10 Stunden pro Woche gearbeitet hat; Personen sind hinsichtlich dauerhafter Niederlassung förderungswürdig, wenn sie eine Aufenthalts- und Arbeitsgenehmigung haben und seit mindestens sieben Jahren in Dänemark leben
Österreich	Rot-Weis-Rot – Karte	2011	Im 1. Jahr temporäre Zulassung zu einem Arbeitgeber; nach 12 Monaten Beschäftigung unbeschränkter Zugang zum Arbeitsmarkt; nach 5 Jahren unbefristeter Aufenthaltstitel

Quelle: Papademetriou et al. 2008; BM f. Arbeit, Soziales u. Konsumentenschutz 2013

TABELLE 7: KRITERIEN FÜR DIE VERGABE VON PUNKTEN IN ANWERBESYSTEMEN AUF PUNKTEBASIS, AUSGEWÄHLTE LÄNDER (INKL. ÖSTERREICH)

	Groß- britannien	Aus- tralien	Kanada	Neu- seeland	Hong Kong	Däne- mark	Öster- reich	Total
Bildungsabschluss	1	1	1	1	1	1	1	7
Alter	1	1	1	1	1	1	1	7
Arbeitserfahrung	0	1	1	1	1	1	1	6
Vorhergehende Berufserfahrung im Zielland	1	1	1	1	0	1	0	5
Sprachkenntnisse	0	1	1	0	1	1	1	5
Mangelberuf	0	1	1	1	0	1	1	5
"Qualität" des/der Ehepartners /Ehepartnerin	0	1	1	1	1	0	0	4
Nahe Verwandte im Zielland	0	1	1	1	1	0	0	4
Konkretes Job-Angebot	0	1	1	1	0	0	0	3
Bereitschaft zur Niederlassung in einer bestimmten Region	0	1	1	0	0	0	0	2
Bisheriges oder zu erwartendes Gehalt	1	0	0	0	0	0	1	2

Eigene Darstellung Münz 2014

Fast alle Länder, die ausländische Arbeitskräfte über ein Punktesystem anwerben, verwenden dabei folgende Kriterien (Tabelle 7):

- Ausbildung
- Alter
- bisherige Arbeitserfahrung

Viele Länder bewerten darüber hinaus (Tabelle 7):

- Sprachkenntnisse
- Qualifikation in einem Mangelberuf
- Vorhergehende Berufserfahrung im Zielland

In mehreren Ländern spielen auch einige der folgenden Kriterien eine Rolle (Tabelle 7):

- Qualifikation des Ehepartners bzw. der Ehepartnerin
- Anwesenheit naher Verwandter im Zielland
- Konkretes Job-Angebot
- Bereitschaft zur Niederlassung in einer bestimmten Region
- bisheriges oder zu erwartendes Gehalt

Die klassischen Einwanderungsländer Australien, Kanada und Neuseeland erteilen fast allen Interessentinnen und Interessenten, die nach dem Punktesystem zugelassen werden, sofort oder binnen kurzer Frist einen permanenten Aufenthaltstitel. In den USA gilt der permanente Aufenthalt nur für Einwanderinnen und Einwanderer, die eine Green Card erhalten. Dies betrifft überwiegend Personen, die als Angehörige von bereits in den USA eingebürgerten Zuwanderinnen und Zuwanderern ins Land kommen (erweiterte Familienzusammenführung für Partner/innen und Kinder, aber auch für Eltern und Geschwister). Die große Mehrzahl der Arbeitsmigrant/innen kommt hingegen auf Basis befristeter Arbeitsvisa in die USA. Erst später entscheidet sich, ob diese Personen eine Green Card bekommen.

In jenen europäischen Ländern, die über eine Anwerbung über ein Punktesystem verfügen, spielt diese Form der Zuwanderung quantitativ keine zentrale Rolle. Dies hat auch damit zu tun, dass die Punktesysteme alle Kriterien der Zulassung umfassen, aber keineswegs alle Personen ein Arbeitsvisum erhalten, die diese Kriterien erfüllen. Es bleibt also ein erheblicher Handlungsspielraum seitens der zuständigen Behörden des Ziellandes.

Generell lässt sich sagen: Die Zuwanderung über Punktesysteme erhöht in erster Linie die Humanressourcen des Ziellandes. Sie gehen von folgender Annahme aus: Jüngere, gut ausgebildete Migrantinnen und Migranten mit entsprechenden Sprachkenntnissen bringen jedenfalls gute Voraussetzungen mit, im Zielland Arbeit zu finden oder eine Firma zu gründen. Das bedeutet: Einwanderung auf Basis von Punktesystemen erhöht die Chance auf Integration in den Arbeitsmarkt.

Arbeitgebergesteuerte oder auf freier Niederlassung beruhende Systeme reagieren jedoch erheblich schneller auf spezifische Konstellationen in Teilbereichen des Arbeitsmarktes. Da sind Punktesysteme notwendigerweise langsamer, weil erst die Kriterien oder deren Gewichtung (=vergebene Punktezahl) geändert werden müssen, um einer veränderten Situation Rechnung zu tragen.

Aus pragmatischen Gründen verfügen einige Länder über beide Instrumente: Sie rekrutieren sowohl direkt für bestimmte Mangelberufe, als auch über ein differenzierteres Punktesystem.

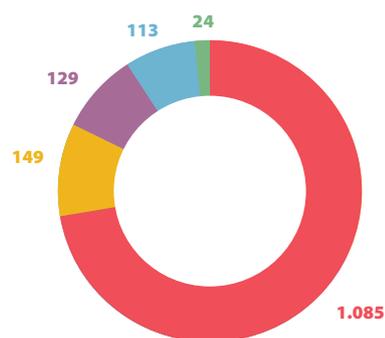
6.2 Österreichs Rot-Weiß-Rot – Karte: der Einstieg in ein Punktesystem

Für Österreich ist derzeit vor allem die durch Angebot und Nachfrage auf dem inländischen Arbeitsmarkt bestimmte Zuwanderung – insbesondere aus anderen EU-Staaten – bedeutsam (Tabelle 1). Arbeitskräfte aus anderen EU-Staaten suchen sich weitgehend ohne Involvement von Behörden des Herkunfts- oder des Ziellandes in Österreich einen Arbeitsplatz.

Qualifizierte Zuwanderinnen und Zuwanderer kommen allerdings auch ins Land weil die Zahl der ausländischen Studierenden – vor allem aus Deutschland – in den letzten Jahren stark gewachsen ist (Abbildung 3). Bedauerlicherweise verlässt allerdings ein beträchtlicher Teil dieser hochqualifizierten Migrantinnen und Migranten nach Studienabschluss wieder das Land.

Seit Einführung der Rot-Weiß-Rot – Karte (2011) besteht in Österreich auch die Möglichkeit, qualifizierte Zuwanderinnen und Zuwanderer auf Basis eines Punktesystems anzuwerben. Bei diesem kriteriengeleiteten Verfahren steht die Entscheidung der österreichischen Behörden im Vordergrund. Quantitativ spielt diese Form der Zuwanderung allerdings kaum eine Rolle. 2013 erhielten nur ca. 1.600 Personen eine Rot-Weiß-Rot – Karte. Dabei gingen etwa 1.300 Karten an Neuzuwander/innen. Häufiger vergeben wurde die Rot-Weiß-Rot – Karte plus. Sie ging 2013 an ca. 78.000 Personen; darunter überwiegend Personen, die sich bereits in Österreich aufhielten. Nur ein kleiner Teil der Rot-Weiß-Rot – Karte plus ging an Neuzuwander/innen.⁴ Hinzu kommt eine kleine Zahl von Absolventinnen und Absolventen österreichischer Universitäten, die sich schon im Land befanden (Abbildung 7). Neben der Zulassung über die RWR – Karte gibt es auch andere Wege der Zulassung von ausländischen Studierenden und Forschern aus Drittstaaten (Tabelle 1).

ABBILDUNG 7: AUF GRUNDLAGE DER ROT-WEISS-ROT – KARTE IN ÖSTERREICH ANGEWORBENE ARBEITSKRÄFTE, 2012 (ABSOLUTE ZAHLEN)



- Schlüsselkräfte
- Absolvent/innen österr. Universitäten und FHS
- Mangelberufe
- Hochqualifizierte
- Selbstständige Schlüsselkräfte

Quelle: Niederlassungs- und Aufenthaltsstatistik 2012

⁴ BMI Niederlassungs- und Aufenthaltsstatistik 2013; Birner 2014.

Rot-Weiß-Rot – Karte in Österreich (Stand 2014)

DIE WICHTIGSTEN KRITERIEN FÜR DIE VERGABE EINER ROT-WEISS-ROT – KARTE

- Qualifikation
- Berufserfahrung
- Alter
- Sprachkenntnisse
- ein adäquates Arbeitsplatzangebot mit entsprechender Mindestentlohnung

DIE ROT-WEISS-ROT – KARTE WIRD IN ZWEI VARIANTEN AUSGESTELLT

- Rot-Weiß-Rot – Karte: berechtigt zur Niederlassung und zur Beschäftigung bei einem bestimmten Arbeitgeber.
- Rot-Weiß-Rot – Karte plus: berechtigt zur Niederlassung und zum unbeschränkten Arbeitsmarktzugang.

FOLGENDE PERSONEN KÖNNEN EINE ROT-WEISS-ROT – KARTE ERHALTEN

1. Besonders Hochqualifizierte
2. Fachkräfte in Mangelberufen
3. Sonstige Schlüsselkräfte
4. Studienabsolvent/innen

FOLGENDE PERSONEN KÖNNEN EINE ROT-WEISS-ROT – KARTE PLUS ERHALTEN

1. Familienangehörige von Personen, die eine Rot-Weiß-Rot – Karte erhielten
2. Inhaber/innen einer EU Blue Card
3. Familienangehörige von bereits niedergelassenen Ausländer/innen
4. Personen mit einer Rot-Weiß-Rot – Karte, die innerhalb der letzten zwölf Monate zumindest zehn Monate entsprechend ihrer Qualifikation beschäftigt waren

DIE VERGABE EINER ROT-WEISS-ROT – KARTE ERFOLGT NACH FOLGENDEM VERFAHREN

BESONDERS HOCHQUALIFIZIERTE

Hochqualifizierte, die noch keinen Arbeitgeber in Österreich gefunden haben, können bei der österreichischen Botschaft oder bei einem österreichischen Konsulat des jeweiligen Heimatlandes oder des Landes, in dem sie derzeit leben, ein Aufenthaltsvisum zur Arbeitsuche in Österreich beantragen. Das Aufenthaltsvisum wird erteilt, wenn das Arbeitsmarktservice der Vertretungsbehörde bestätigt, dass die erforderlichen Punkte für die Zulassung erreicht sind.

Hochqualifizierte, die ein Visum zur Arbeitsuche in Österreich erhalten, können bei der zuständigen Aufenthaltsbehörde im Inland eine Rot-Weiß-Rot – Karte beantragen, sobald sie einen Arbeitsvertrag mit einem Arbeitgeber mit Sitz in Österreich nachweisen können. Die Beschäftigung muss der Qualifikation des/der Antragsteller/in entsprechen und adäquat entlohnt sein. Das Arbeitsmarktservice prüft und bestätigt, ob diese Kriterien erfüllt sind.

TABELLE 8: LISTE DER MANGELBERUFE IN ÖSTERREICH, 2014 (VERGLEICH MIT 2013)

Mangelberufe 2014 (lt. Liste)

- | | |
|--|--|
| 1. Fräser/innen | 8. Techniker/innen mit höherer Ausbildung (Ing.) für Datenverarbeitung |
| 2. Dachdecker/innen | 9. Betonbauer/innen |
| 3. Techniker/innen mit höherer Ausbildung (Ingenieur(e)/innen) für Maschinenbau | 10. Bauspengler/innen |
| 4. Dreher/innen | 11. Sonstige Spengler/innen |
| 5. Schweißer/innen, Schneidbrenner/innen | 12. Elektroinstallateur(e)/innen, -monteur(e)/innen |
| 6. Techniker/innen mit höherer Ausbildung (Ingenieur(e)/innen) für Starkstromtechnik | 13. Diplomingenieur(e)/innen für Maschinenbau |
| 7. Diplomingenieur(e)/innen für Starkstromtechnik | 14. Sonstige Techniker/innen für Starkstromtechnik |
| | 15. Landmaschinenbauer/innen |
| | 16. Diplomierte Krankenschwestern/pfleger |

FACHKRÄFTE IN MANGELBERUFEN UND SONSTIGE SCHLÜSSELKRÄFTE

Auch Fachkräfte in Mangelberufen und sonstige Schlüsselkräfte können bei den österreichischen Vertretungsbehörden im Ausland (Botschaft, Konsulate) eine Rot-Weiß-Rot – Karte beantragen. Gemeinsam mit dem Antrag muss der zukünftige Arbeitgeber eine Erklärung über die Einhaltung der Beschäftigungsbedingungen vorlegen.

Antragssteller/innen, die visumfrei nach Österreich einreisen dürfen, und ausländische Studienabsolvent/innen mit einer gültigen Aufenthaltsbestätigung können den Antrag auf Ausstellung einer Rot-Weiß-Rot – Karte auch direkt bei der zuständigen Behörde im Inland (Bezirkshauptmannschaft, Magistrat) stellen. Das Arbeitsservice ist dann ebenfalls für die Prüfung und Bestätigung der Zulassungskriterien zuständig.

Was Mangelberufe sind, hängt klarerweise von der Entwicklung des österreichischen Arbeitsmarktes ab. Jedes Jahr wird eine entsprechende Liste vom BM für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz veröffentlicht (Tabelle 8).

STUDIENABSOLVENT/INNEN

Ausländische Studierende aus Drittstaaten, die ihr Studium an einer österreichischen Universität oder einer Fachhochschule erfolgreich abgeschlossen haben, dürfen sich nach Auslaufen ihrer Aufenthaltsbewilligung mit einer Bestätigung der zuständigen

Aufenthaltsbehörde (Bezirkshauptmannschaft, Magistrat) weitere sechs Monate zur Arbeitsuche in Österreich aufhalten. Diese Bestätigung ist rechtzeitig vor Auslaufen der Aufenthaltsbewilligung bei der zuständigen Aufenthaltsbehörde zu beantragen. Können sie innerhalb dieses Zeitraums ein ihrem Ausbildungsniveau entsprechendes Angebot eines österreichischen Arbeitgebers (Arbeitsvertrag) nachweisen, erhalten sie ohne Arbeitsmarktprüfung eine Rot-Weiß-Rot – Karte, wenn ein entsprechendes Lohnniveau erreicht wird. Die Rot-Weiß-Rot – Karte berechtigt zur Beschäftigung bei diesem Arbeitgeber.

Eine Kriterien-Prüfung nach einem Punktesystem ist in diesen Fällen nicht vorgesehen.

FAMILIENANGEHÖRIGE

Familienangehörige von Hochqualifizierten, von Fachkräften und von Schlüsselkräften können bei der österreichischen Vertretungsbehörde im Ausland bzw. nach visumfreier Einreise bei der zuständigen Behörde im Inland (Bezirkshauptmannschaft, Magistrat) eine Rot-Weiß-Rot – Karte plus beantragen. Nach Ablauf eines Jahres ist die Verfestigung des Aufenthaltstitels vorgesehen. Hochqualifizierte, Fachkräfte in Mangelberufen und sonstige Schlüsselkräfte mit einer Rot-Weiß-Rot – Karte erhalten eine Rot-Weiß-Rot – Karte plus mit unbeschränktem Arbeitsmarktzugang, wenn sie innerhalb der letzten zwölf Monate zumindest zehn Monate entsprechend ihrer Qualifikation beschäftigt waren. Dies wird durch das Arbeitsservice geprüft.

Mangelberufe 2013, die 2014 nicht mehr auf der Liste aufschienen

17. Bautischler/innen
18. Rohrintallateur(e)/innen, -monteur(e)/innen
19. Zimmer(er)/innen
20. Techniker/innen für Maschinenbau
21. Schlosser/innen
22. Bau- und Möbeltischler/innen

23. Besondere Techniker/innen mit höherer Ausbildung (Ingenieur(e)/innen)
24. Bodenleger/innen
25. Werkzeug-, Schnitt- und Stanzenmacher/innen
26. Holzmaschinenarbeiter/innen
27. Lackierer/innen

7

Schlussfolgerungen

Aus demographischen Gründen, aber auch zur Absicherung seiner hohen Wertschöpfung wird Österreich in Zukunft mehr qualifizierte Zuwanderung benötigen. Zugleich ist absehbar, dass diese Zuwanderung auf mittlere und längere Sicht nicht mehr überwiegend aus benachbarten EU-Mitgliedsstaaten erfolgen wird, weil diese vor ähnlichen demographischen und ökonomischen Herausforderungen stehen wie Österreich. Deshalb ist mindestens zweierlei nötig:

Zum einen wird eine stärker pro-aktive Migrationspolitik ins Auge gefasst werden müssen. Österreich hat mit der Einführung der Rot-Weiß-Rot – Karte bereits einen ersten Schritt in diese Richtung getan. Bislang spielt dieses Instrument jedoch in der Anwerbung und Verbreiterung der Humanressourcen nur eine geringe Rolle. Die bisher gemachten Erfahrungen erlauben noch keine Rückschlüsse darauf, ob das Angebot, der Kriterienkatalog und der Vergabemodus der Rot-Weiß-Rot – Karte attraktiv genug sind, um auch in größerer Zahl qualifizierte Arbeitskräfte aus Drittstaaten zu rekrutieren. Hilfreich wäre es auch, einen wesentlich größeren Teil der ausländischen Studierenden nach erfolgreichem Studienabschluss zum Bleiben in Österreich zu motivieren. Österreich muss deutlicher machen, dass es einen größeren Teil von ihnen im Land halten möchte.

Zum anderen bedarf es größerer Anstrengungen, die Humanressourcen der Zugewanderten bestmöglich zu nützen und Brain Waste durch Beschäftigung unterhalb des Qualifikationsniveaus nach Möglichkeit zu vermeiden. Dies erfordert jedenfalls eine zügige Anerkennung mitgebrachter Bildungsabschlüsse und Qualifikationen in Österreich bzw. den Abbau einiger berufstypischer Zugangsbarrieren. Denn in etlichen Berufen ist die Möglichkeit zur Berufsausübung für Personen, die ihre Qualifikation im Ausland erworben haben, auch nach erfolgter Anerkennung sichtlich eingeschränkt. Dies erfüllt zwar bei so unterschiedlichen Berufen wie Lehrer/in, Anwalt/Anwältin, Notar/in oder Vermessungstechniker/in den Zweck, bestimmte Mindeststandards zu garantieren, verschafft im Inland ausgebildeten „Insidern“ jedoch regelmäßig einen Vorteil gegenüber gleich qualifizierten Zuwanderinnen und Zuwandern. Hier gilt es, eine bessere „Balance“ zu finden. Denn ohne entsprechende Berufs- und Einkommensperspektive für qualifizierte Zuwanderinnen und Zuwanderer wird sich Österreich im internationalen Wettbewerb um diese auch anderswo begehrten Personen nicht erfolgreich positionieren können.



NOTIZEN

A series of horizontal dotted lines for writing notes.

LITERATURVERZEICHNIS

- Alteneeder, Wolfgang, Günter Kernbeiss, Michael Wagner-Pinter. 2014.** *Erwerbswirksame Migration. Eine ökonomische Bilanz für Österreich.* Wien: Synthesis (im Auftrag des Österreichischen Integrationsfonds)
- Benton, Meghan, Milica Petrovic. 2013.** *How Free Is Free Movement? Dynamics and Drivers of Mobility within the European Union.* Brüssel: Migration Policy Institute Europe
- Birner, Nina. 2014.** *Erwerbstätige Zuwander/innen in Österreich.* ÖIF-Dossier 33. Wien: ÖIF
- Bittmann, Theresa. 2013.** *Hochqualifizierte und qualifizierte Zuwanderung von Drittstaats-Angehörigen. Rechtslage, Maßnahmen und Statistiken in Österreich.* Wien: IOM
- BMI. 2014.** *Niederlassung und Aufenthalt. Fremdenwesen Jahresstatistiken 2012.* http://www.bmi.gv.at/cms/BMI_Niederlassung/statistiken/; Zugriff am 23.10.2014
- Castles, Stephen, Hein de Haas, Mark Miller. 2013.** *The Age of Migration: International Population Movements in the Modern World* (5. Aufl.). Basingstoke: Palgrave MacMillan
- Council of the European Union. 2009.** *The Stockholm Programme - An Open and Secure Europe Serving and Protecting the Citizen.* Brussels: EU
- Hatton, Timothy J., Jeffrey G. Williamson. 2002.** *What Fundamentals Drive World Migration?* Cambridge, MA: National Bureau of Economic Research, NBER Working Papers no. 9159
- Holzmann, Robert, Yann Puget. 2010.** *Toward an Objective-Driven System of Smart Labor Migration Management.* Washington DC: World Bank, Economic Premise no. 42
- Holzmann, Robert, Rainer Münz. 2004.** *Challenges and Opportunities of International Migration for the EU, Its Member States, Neighboring Countries and Regions: A Policy Note.* Washington DC: World Bank; Stockholm: Institute for Futures Studies
- Hierländer, Robert, Peter Huber. 2010.** "The labour market situation of highly skilled migrant workers in the EU," in P. Huber, M. Landesmann, C. Robinson, und R. Stehrer. Hg. *Migration, Skills and Productivity.* Wien: WIIW Research Report Nr. 365
- Huber, Peter, Klaus Nowotny, Julia Bock-Schappelwein. 2010.** *Qualification Structure, Over- and Underqualification of the Foreign Born in Austria and the EU.* Wien: FIW Research Reports 2009/10 Nr. 8
- Landesmann, Michael, Isilda Mara, Hermine Vidovic. 2013.** *Migration Patterns of Serbian and Bosnia and Herzegovina Migrants in Austria: Causes and Consequences.* Wien: WIIW Research Report Nr. 389
- Landesmann, Michael, Isilda Mara, Hermine Vidovic, Helmut Hofer, Philip Schuster, Gerlinde Titelbach. 2013.** *Auswirkungen der Arbeitsmarktöffnung am 1. Jänner 2014 auf den Wirtschafts- und Arbeitsstandort Österreich.* Wien: WIIW Forschungsberichte
- Landesmann, Michael, Robert Stehrer, Mario Liebensteiner. 2010.** *Migrants and Economic Performance in the EU15: their allocations across countries, industries and job types and their (productivity) growth impacts at the sectoral and regional levels.* Wien: FIW Research Reports 2009/10 Nr.9
- Münz, Rainer. 2008.** *Migration, Labor Markets, and Integration of Migrants: An Overview for Europe.* Washington DC: World Bank
- Münz, Rainer. 2013.** „Migrationspolitik für die alternde Gesellschaft von Morgen“ in Rat für Forschung und Technologieentwicklung. Hg. *Österreich 2050 - fit für die Zukunft.* Wien: Holzhausen
- Nowotny, Klaus. 2012.** *Voluntary Brain Waste and the Reservation Wage of Migrants. Evidence from Austria and Three CEE Countries.* Wien: WIFO
- Papademetriou, Demetrios G., Will Somerville, Hiroyuki Tanaka. 2008.** *Hybrid Immigrant-Selection Systems: The Next Generation of Economic Migration Schemes.* Washington DC: Migration Policy Institute
- Papademetriou, Demetrios G., Will Somerville, Hiroyuki Tanaka. 2008.** *Talent in the 21st-Century Economy.* Washington DC: Migration Policy Institute
- Richardson, Sue. 2007.** *What Is a Skill Shortage?* Adelaide: National Centre for Vocational Education Research
- Sumption, Madeleine. 2011.** *Filling Labor Shortages through Immigration: An Overview of Shortage Lists and their Implications.* Washington DC: Migration Policy Institute
- Sumption, Madeleine. 2013.** *Tackling Brain Waste: Strategies to Improve the Recognition of Immigrants' Foreign Qualifications.* Washington DC: Migration Policy Institute
- Sumption, Madeleine, Demetrios G., Sarah Flamm. 2013.** *Skilled Immigrants in the Global Economy. Prospects for International Cooperation on Recognition of Foreign Qualifications.* Washington DC: Migration Policy Institute



Österreichischer Integrationsfonds
November 2014

© Österreichischer Integrationsfonds