

ÖIF-Dossier

33

Erwerbstätige Zuwander/innen in Österreich

Mag. Nina Birner

Erwerbstätige Zuwander/innen in Österreich

Mag. Nina Birner

Mai 2014

© Österreichischer Integrationsfonds

Bitte zitieren sie diese Publikation wie folgt:

Birner, N. (2014): Erwerbstätige Zuwander/innen in Österreich. In: ÖIF-Dossier n°33, Wien.

IMPRESSUM:

Medieninhaber, Herausgeber, Redaktion und Hersteller: Österreichischer Integrationsfonds – Fonds zur Integration von Flüchtlingen und Migrant/innen (ÖIF) / Schlachthausgasse 30, 1030 Wien, Tel.: +43(0)1/710 12 03-0, mail@integrationsfonds.at; **Verlags- und Herstellungsort:** Schlachthausgasse 30, 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/impressum 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.

© 2014 Österreichischer Integrationsfonds

Zentrale Ergebnisse

- Im Jahr 2013 war der typisch (hoch-)qualifizierte Zuwanderer, der im Rahmen der RWR-Karte nach Österreich kam, männlich, zwischen 25 und 29 Jahren alt, kam aus Bosnien-Herzegowina, war Schlüsselkraft in einem technischen Beruf und lebte in Wien.
- Während Türkei-stämmige Migrant/innen 2013 bei der Vergabe der Rot-Weiß-Rot-Karte (41 Karten) Rang zehn einnahmen, standen sie bei den aufrechten Aufenthaltstiteln mittels Rot-Weiß-Rot-Karte (plus) (18.002 Karten) an erster Stelle.
- Die Motive für die Zuwanderung nach Österreich haben sich von 1984 bis 2004 stark verändert: So stieg etwa die Zuwanderung aufgrund der *Studienwahl/Ausbildung* (1984: 3,3%; 2004: 14,8%) an, während die *Zuwanderung als Kind* (1984: 41,4%; 2004: 1%) an Bedeutung verlor.
- Die Zahl der Anträge zur Bewertung ausländischer Hochschuldiplome ist von 1.396 Anträgen im Jahr 2010 auf 2.665 Anträge im Jahr 2012 gestiegen. Für die Anerkennung ausländischer Hochschuldiplome ist das nationale Informationszentrum für akademische Anerkennung, ENIC NARIC Austria, zuständig.
- Die meisten Personen, die ihre ausländischen Abschlüsse bewerten ließen stammten 2012 aus Ungarn (284 Diplome), gefolgt von der russischen Föderation (233), Rumänien (196), Polen (181) und Serbien (155).
- Unter den Berufsschüler/innen mit nicht österreichischer Staatsbürgerschaft rangieren Schüler/innen aus Deutschland an erster Stelle, gefolgt von Schüler/innen aus Serbien-Montenegro und der Türkei.
- Um die Integration von Jugendlichen am Arbeitsmarkt voranzutreiben können die Fokussierung von Kompetenzen, der Ausbau von Bildungs- und Berufsberatung, die Anerkennung und Weiterentwicklung informell erworbener Kompetenzen, der Ausbau innovativer und alternativer Ausbildungsmodelle und Lernformen sowie die nachhaltige Vernetzung der Akteur/innen hilfreiche Maßnahmen darstellen.

Inhalt

1	EINLEITUNG	6
2	HISTORISCHER WANDEL DER ZUWANDERUNG NACH ÖSTERREICH	7
2.1	ÖSTERREICH ALS EINWANDERUNGSLAND (1950 – 1974).....	7
2.2	ZWISCHEN RÜCKKEHR UND NIEDERLASSUNG (1974 – 1988)	9
2.3	DAS ENDE DER SPALTUNG EUROPAS (1989 – 1993)	9
2.4	VON DER UNGEREGLTEN ZUR GEREGLTEN MIGRATION (1994 BIS HEUTE)	10
2.5	GRÜNDE FÜR DIE MIGRATION NACH ÖSTERREICH	12
3	DER ÖSTERREICHISCHE ARBEITSMARKT	16
3.1	DIE SITUATION SELBSTSTÄNDIG BESCHÄFTIGTER ZUWANDER/INNEN.....	16
3.2	DIE SITUATION UNSELBSTÄNDIG BESCHÄFTIGTER ZUWANDER/INNEN	17
3.3	DAS AUSLÄNDERBESCHÄFTIGUNGSGESETZ	17
3.4	AKTUELLE FORMEN DER ARBEITSMARKTZULASSUNG IN ÖSTERREICH	19
3.4.1	Die Sicherungsbescheinigung	19
3.4.2	Zulassung ausländischer Schlüsselkräfte	19
3.4.3	Die Rot-Weiß-Rot-Karten	19
3.4.4	Die Beschäftigungsbewilligung	25
3.4.5	Aktuelle Veränderungen am Österreichischen Arbeitsmarkt	25
3.4.6	Mögliche Auswirkungen der Arbeitsmarktöffnung 2014	27
3.5	BILDUNGSSTRUKTUR UND MIGRATION.....	27
3.5.1	Berufsanerkennung – Transferierbarkeit von Humankapital.....	27
3.5.2	Die Bildungsstruktur unter den Zuwander/innen.....	30
4	ERWERBSTÄTIGKEIT UND ARBEITSLOSIGKEIT AKTUELL	33
4.1	ARBEITSLOSIGKEIT BEI JUGENDLICHEN MIT MIGRATIONS Hintergrund	34
4.2	ARBEITSLOSIGKEIT UND ENTLOHNUNG BEI ERWACHSENEN MIT MIGRATIONS Hintergrund	35
5	JUGENDLICHE MIT MIGRATIONS Hintergrund AM ÖSTERREICHISCHEN ARBEITSMARKT	37
5.1	ALLGEMEINE SITUATION JUGENDLICHER BESCHÄFTIGTER IN ÖSTERREICH	37
5.2	LEHRLINGE MIT MIGRATIONS Hintergrund	39

6 FRAUEN MIT MIGRATIONS HinterGRUND AM ÖSTERREICHISCHEN ARBEITSMARKT	44
6.1 ALLGEMEINE SITUATION ERWERBSTÄTIGER FRAUEN MIT MIGRATIONS HinterGRUND	44
6.2 ERWERBSTÄTIGKEIT BEI FRAUEN MIT MIGRATIONS HinterGRUND	45
6.3 BESCHÄFTIGUNGSFELDER ERWERBSTÄTIGER MIGRANTINNEN	45
6.4 HERAUSFORDERUNGEN.....	45
7 MÄNNER MIT MIGRATIONS HinterGRUND AM ÖSTERREICHISCHEN ARBEITSMARKT	47
7.1 BESCHÄFTIGUNGSFELDER ERWERBSTÄTIGER MIGRANTEN.....	47
7.2 HERAUSFORDERUNGEN.....	48
8 ÄLTERE BESCHÄFTIGTE MIT MIGRATIONS HinterGRUND AM ÖSTERREICHISCHEN ARBEITSMARKT	49
8.1 BESCHÄFTIGUNGSFELDER ÄLTERER MIGRANT/INNEN	49
8.2 HERAUSFORDERUNGEN.....	50
9 LITERATURVERZEICHNIS	52

1 Einleitung

Erwerbstätigkeit ist in individueller als auch gesellschaftlicher Hinsicht von wesentlicher Bedeutung. Erwerbstätigkeit gilt nicht nur als Grundlage zur Sicherung des Lebensunterhaltes, der ausgeübte Beruf sowie die berufliche Stellung sind auch für das Selbstverständnis und die gesellschaftliche Verortung eines jeden/einer jeden von entscheidender Bedeutung. Beides wirkt strukturgebend, sinnstiftend und erhöht die soziale Wertschätzung. Erwerbstätigkeit ermöglicht nicht nur die eigenständige Lebensplanung sondern auch gesellschaftliche Teilhabe und kann schlussfolgernd als grundlegende Voraussetzung für gesellschaftliche Integration gesehen werden. (Schimany et. al. 2012, 113)

Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage nach der Integration von Migrant/innen am Arbeitsmarkt, welche der Erstellung dieses Dossiers zugrunde liegt.

Die österreichische Marktwirtschaft sowie der Arbeitsmarkt wurden durch den Wandel der Migration maßgeblich geprägt. Das aktive Rekrutieren sogenannter Gastarbeiter/innen in den 1960er Jahren gestaltete sich immer mehr als Anwerbung qualifizierter bis hochqualifizierter Arbeitskräfte und Schlüsselkräfte. Doch wie lässt sich dieser Wandel nachzeichnen und welche Resultate lassen sich in der heutigen Zeit abbilden? Um diese allgemeinen Fragen näher zu beleuchten, widmet sich das vorliegende Dossier der Beantwortung folgender Fragen im Zusammenhang mit der Situation erwerbstätiger Zuwander/innen am österreichischen Arbeitsmarkt:

- Welche wesentlichen Perioden lassen sich im Zeitverlauf der Zuwanderung nach Österreich nachzeichnen?
- Welche Motive liegen hinter der Entscheidung von Migrant/innen ihren Lebensmittelpunkt nach Österreich zu verlagern?
- Welche Auswirkungen hatte die Zuwanderung nach Österreich für die Gesetzeslage, den Arbeitsmarkt und die Erwerbstätigkeit?
- Wie lässt sich die aktuelle Situation von Migrant/innen am österreichischen Arbeitsmarkt beschreiben?
- Welche wesentlichen Faktoren, in Hinblick auf Erwerbstätigkeit in Österreich, weisen die Gruppen der Jugendlichen, Erwachsenen und älteren Personen mit Migrationshintergrund auf?

2 Historischer Wandel der Zuwanderung nach Österreich

In den frühen Nachkriegsjahren zeichnete sich eine zentrale politische Konfliktlinie bezüglich der Gestaltung des Arbeitsmarktes ab. Dominiert wurde die damit einhergehende Auseinandersetzung durch die Arbeitgebervertretung, welche auf eine Selbstregulierung des Arbeitsmarktes setzte, und die Gewerkschaften sowie die Sozialdemokratie, die sich für einen regulierten Arbeitsmarkt stark machten. Diese Auseinandersetzung legte maßgeblich die Weichen für die Migrationspolitik der 1950er und 1960er Jahre. Die steigende Nachfrage nach Arbeitskräften Mitte der 1950er Jahre wurde von den ehemaligen Kolonialmächten Belgien, Frankreich, Großbritannien und den Niederlanden durch Einwander/innen aus den ehemaligen Kolonien gedeckt. Deutschland, Österreich und die Schweiz hingegen rekrutierten Arbeitskräfte aus den Nachbarländern und dem südeuropäischen Raum, wo es einen Arbeitskräfteüberschuss gab. (Perchinig 2010)

In Hinblick auf den geschichtlichen Aspekt der Zuwanderung nach Österreich lassen sich vier wesentliche Phasen nachzeichnen:

- Vom Wanderungsland zum Einwanderungsland (1950 – 1974)
- Zwischen Rückkehr und Niederlassung (1974 – 1988)
- Das Ende der Spaltung Europas (1989 – 1993)
- Von der unregulierten zur regulierten Migration (1994 bis heute).

(Fassmann/Stacher 2003, 20)

2.1 Österreich als Einwanderungsland (1950 – 1974)

Die Binnenmigration aus den südlichen Bundesländern Österreichs sowie Zuwanderung deutscher Staatsbürger/innen, die 1952 freien Zugang zum Arbeitsmarkt erhielten, stabilisierte die Arbeitsmarktlage in den 1950er Jahren noch ausreichend. Der beginnende Arbeitskräftezuzug nach Österreich lässt sich erst Anfang der 1960er Jahre verorten, als die wirtschaftliche Lage des Landes die Problematik eines Arbeitskräftedefizits mit sich brachte. Bedingt wurde diese Situation durch mehrere Faktoren: Zum einen wurde das österreichische Schulwesen 1962 reformiert und es kam zu einer Ausdehnung der Schulpflicht auf neun Jahre. Dies stellte die Wirt-

schaft vor die Herausforderung, dass ein Jahrgang erwerbsfähiger Personen ausgesetzt wurde. Zum anderen war der Mangel an österreichischen Arbeitskräften auf Emigration zurück zu führen. Es eröffneten sich für Österreicher/innen attraktive Verdienstmöglichkeiten in der Schweiz und in Westdeutschland, da das dort herrschende Lohnniveau deutlich höher war und es keine Sprachbarrieren zu überwinden galt. Folglich lässt sich zwischen 1962 und 1973 ein Wanderungsverlust bei den Österreicher/innen von 92.400 Personen nachweisen. (Bundesministerium für Bildung und Frauen 2012a; Perchinig 2010)

Österreich begann in den 1960er Jahren in mehreren Staaten des Mittelmeerraumes mit der gezielten Anwerbung von Arbeitskräften im Zuge des „Raab-Olah-Abkommens“, welches zwischen den Sozialpartnern, der Wirtschaftskammer und dem österreichischen Gewerkschaftsbund, geschlossen wurde. Mittels dieser Vereinbarung wurde die Zulassung von 47.000 ausländischen Arbeitskräften ohne der Notwendigkeit eines Einzelverfahrens sichergestellt. Somit mussten Unternehmen nicht mehr im Zuge des Einzelverfahrens nachweisen, dass für die offene Stelle keine inländische Arbeitskraft rekrutiert werden konnte. Um die Stabilität des Arbeitsmarktes zu stärken vereinbarten Wirtschaftskammer und Gewerkschaft 1962 erstmals die Aufnahme von spanischen Arbeitskräften am österreichischen Arbeitsmarkt. Anschließend kam es 1964 zu einem Anwerbeabkommen mit der Türkei, gefolgt von einem Abkommen mit Jugoslawien 1966. (Statistik Austria 2009, 21)

Die Zeit der sogenannten Gastarbeiter/innen setzte ein und so stieg die Zahl der beschäftigten Zuwander/innen von 1961 bis 1973 von 16.200 auf 226.800 Beschäftigte an. Auf dem Höhepunkt dieser Arbeitsmigration in den Jahren 1973/74 lebten über 300.000 ausländische Staatsangehörige in Österreich und stellten 4,1% der Wohnbevölkerung dar. 78% der zugewanderten Personen waren im erwerbsfähigen Alter zwischen 15 und 65 Jahren. (Volf/Bauböck 2001, 47; Fassmann/Stacher 2003, 20-22; Bacher 2011, 30; Demokratiezentrum Wien)

Diese Wanderungen wurden anfangs von Seiten der Wirtschaft und Politik als temporär betrachtet, da die Rotation – ein jährlicher Austausch von Arbeitskräften – eine dauerhafte Niederlassung inhibieren sollte. (Fassmann/Stacher 2003, 21)

Erst nach und nach wurde klar, dass immer mehr Migrant/innen ihren Lebensmittelpunkt nach Österreich verlagerten, ihre Familien nachholten und somit in Österreich

blieben. Auch die Unternehmen waren meist nicht daran interessiert, in kurzen Abständen immer wieder neue Arbeitskräfte anzuwerben und auszubilden. (Statistik Austria 2009, 21, Perchinig 2010)

2.2 Zwischen Rückkehr und Niederlassung (1974 – 1988)

Im Jahr 1974 kam es in Österreich in Folge des Ölpreisschocks zu einem Anwerbestopp wie auch in Deutschland (1973) und der Schweiz (1972). Als wesentlicher Schritt wird in diesem Zusammenhang die Beendigung der sogenannten „Touristenbeschäftigung“ verstanden. Dies betraf jene Migrant/innen, die nicht über den offiziellen Weg der Anwerbung nach Österreich kamen, sondern als Tourist/innen einreisten und als Arbeitskräfte blieben. Um die Zahl der ausländischen Arbeitskräfte zu verringern, wurde 1975 das Ausländerbeschäftigungsgesetz beschlossen. Kernbestimmung des Ausländerbeschäftigungsgesetzes war der Vorbehalt, nach welchem ausländische Arbeitskräfte nur dann beschäftigt werden dürfen, wenn die Lage und Entwicklung des Arbeitsmarktes sowie die öffentlichen und gesamtgesellschaftlichen Interessen dies zulassen. (Perchinig 2010)

Die Gesamtzahl der ausländischen Arbeitskräfte reduzierte sich zwar von 226.800 (1973) auf 138.700 Personen (1984), die ausländische Wohnbevölkerung blieb jedoch konstant. Dies resultierte aus dem Umstand, dass der Familienzuzug den Rückgang jener Personen kompensierte, welche in Folge in ihre Herkunftsländer zurückkehrten. So begann der Anteil der Frauenmigration aus der Türkei 1973 deutlich zu steigen und in der zweiten Zuwanderungswelle immigrierten hauptsächlich Frauen mit ihren Kindern. Demgemäß stieg der Frauenanteil zwischen 1971 und 1981 von 39,4% auf 44,4% und auch der Anteil der Kinder erhöhte sich in dieser Zeitspanne von 14,8% auf 22,5%. (Fassmann/Stacher 2003, 23f; Waldrauch/Sohler 2004, 84, 233)

2.3 Das Ende der Spaltung Europas (1989 – 1993)

Das Ende des Kalten Krieges, der Fall des Eisernen Vorhanges sowie die Folgen des Zerfalls des ehemaligen Jugoslawiens, wie Kriegen und ethnischen Säuberungen, aber auch die erneute Aufnahme von ausländischen Arbeitskräften prägten die demographische Entwicklung Österreichs in den Jahren von 1989 bis 1993. Der Anteil der ausländischen Wohnbevölkerung stieg in dieser Zeit von 5,1% (1989) auf

8,6% (1993). Zugleich wurde der Arbeitsmarkt wesentlich beeinflusst und so stieg auch hier der Anteil Beschäftigter mit Migrationshintergrund von 5,9% (1989) auf 9,1% (1993). (Fassmann/Stacher 2003, 25-27)

2.4 Von der unregulierten zur regulierten Migration (1994 bis heute)

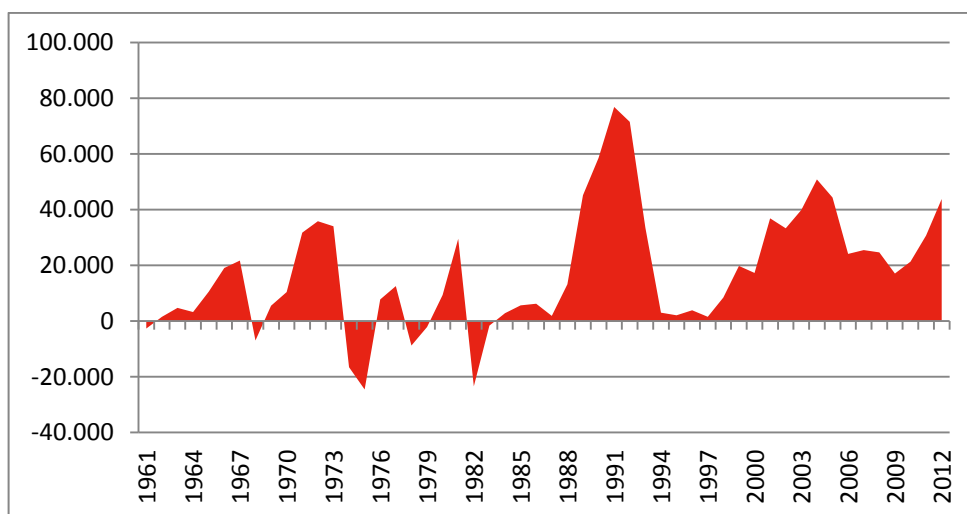
Zu Beginn der 1990er Jahre wurden Bestimmungen erlassen, um den Zuzug von Migrant/innen gesetzlich zu regeln. Am 1.7.1993 trat ein Aufenthaltsgesetz in Kraft, welches insofern Auswirkungen auf die bereits angesiedelten ausländischen Erwerbstätigen hatte, als diese nun Verlängerungsanträge ihrer Arbeitsbewilligungen einreichen mussten. Eine weitere Änderung der Neuzuwanderungsbestimmungen erfolgte 1997 mit dem Integrationspaket, welches aus dem Fremdenrecht, dem Ausländerbeschäftigungsgesetz, der Bundeshöchstüberziehungsverordnung und dem Arbeitslosenversicherungsgesetz gründete. (Fassmann/Stacher 2003, 27f)

1995 kam es durch den Beitritt Österreichs zur EU abermals zu Änderungen in der Zuwanderungsregelung, da durch den Beitritt die Bewilligungspflicht für Erwerbstätige aus der EU und dem EWR wegfielen und somit der Anteil an Beschäftigten aus diesen Ländern stieg. Einige Jahre später lässt sich abermals ein Wachstum bei den ausländischen Arbeitskräften nachweisen, da durch den sogenannten Integrationserlass des Wirtschaftsministeriums im Jahr 2000 den länger in Österreich lebenden Migrant/innen eine Beschäftigungsbewilligung erteilt wurde. (Statistik Austria 2009, 21; Fassmann/Stacher 2003, 28)

Durch die EU Erweiterung 2004 zeichnete sich ein neuer Trend von den bewilligungspflichtig Beschäftigten hin zu den ausländischen Beschäftigten, die freien Zugang zum österreichischen Arbeitsmarkt erhielten, ab. (Nowotny 2007, 52)

Diese demographischen Daten lassen sich primär anhand des Wanderungssaldos ablesen. Der Wanderungssaldo ergibt sich aus der Differenz zwischen den Zuzügen aus dem Ausland und den Wegzügen aus dem Inland und sieht für die Jahre von 1961-2012 folgendermaßen aus:

Abb. 1: Wanderungssaldo Österreich 1961-2012



Quelle: Statistik Austria, Wanderungsbilanz Österreich seit 1961, eigene Darstellung

Die Abbildung 1 zeigt, dass der Wanderungssaldo seit 1961 um etwa 914.000 Personen zugenommen hat. Wie vorab schon thematisiert, ist auch in dieser Grafik die Mitte der 1960er Jahre bis Anfang 1970er Jahre gezielte Anwerbung von Arbeitskräften ersichtlich. Dies zeigt sich auch bei dem sich wandelnden Anteil unselbstständig Beschäftigter mit Migrationshintergrund im Jahresrückblick (Abb. 2).

Abb. 2: Arbeitnehmer/innen am österreichischen Arbeitsmarkt

Jahr	Arbeitskräftepotenzial	Unselbstständig Beschäftigte
1975	195.803	191.011
1980	178.395	174.712
1985	148.345	140.206
1990	235.961	217.611
1995	325.194	300.303
2000	345.608	319.850
2005	418.489	374.187
2010	499.443	451.276
2011	539.489	488.934
2012	583.933	527.062
2013	623.495	556.752

Quelle: Wirtschafts- und Arbeitsmarktinformationssystem 1975 und 1976 Erhebung durch BMAS (einschließlich Schätzungen des WIFO), 1977 bis 1993 Erhebung durch BMAS, ab 1994 unselbstständig beschäftigte Ausländer/innen laut Hauptverband der Sozialversicherungsträger; ab 2008 nach neuer Berechnungsmethode

2.5 Gründe für die Migration nach Österreich

Die Motive für die Migration nach Österreich können vielseitig und je nach Altersgruppe unterschiedlich sein.

Mittels der Daten des Ad-hoc-Moduls der Mikrozensus Befragung 2008 zur Arbeits- und Lebenssituation von Migrant/innen¹ 2008 wurde erstmals versucht Migrationsgründe zu beleuchten:

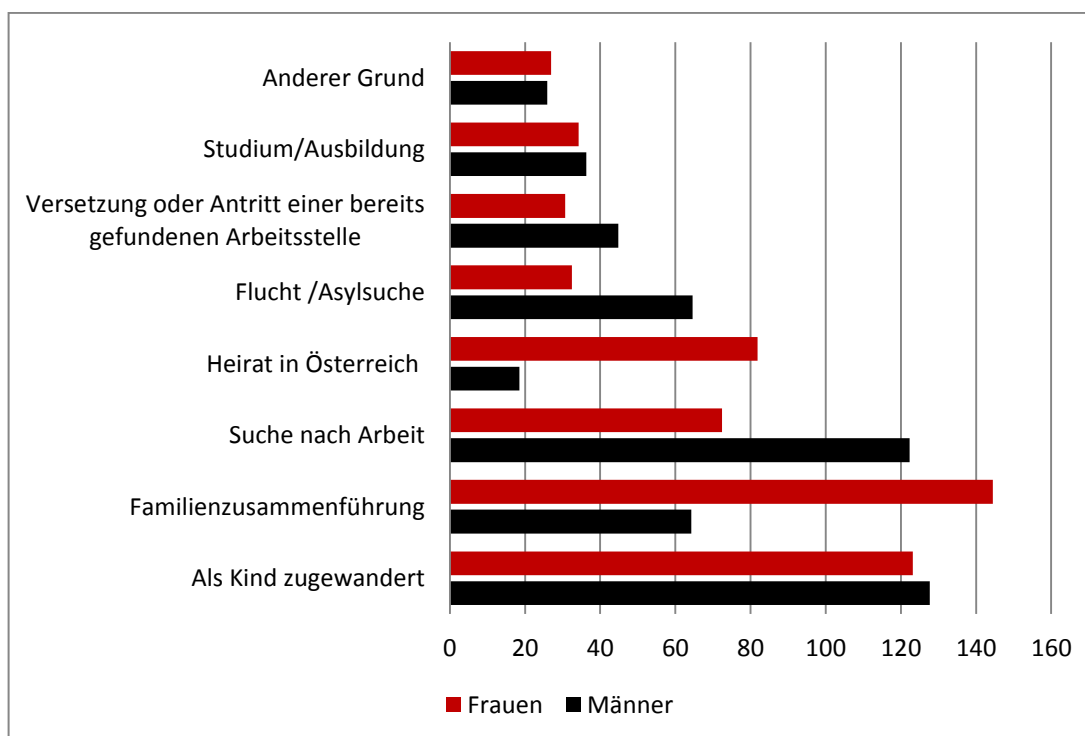
- **Als Kind zugewandert**
Als häufigster Grund für die Einreise nach Österreich wurde der Zuzug als Kind mit den Eltern genannt. Auf 23,9% der im Ausland geborenen Bürger/innen traf bei der 2008 durchgeführten Umfrage dieser Umstand zu. Mit knapp einem Drittel gaben Türkei-stämmige Personen diesen Grund am häufigsten an.
- **Versetzung nach Österreich oder Antritt einer bereits gefundenen Stelle**
Es lässt sich nachweisen, dass besonders hochqualifizierte Personen (Personen mit Hochschulabschluss), die noch nicht sehr lange in Österreich leben, diesen Grund für ihre Zuwanderung nach Österreich angaben. Vor allem Personen aus der EU-14² (ausgenommen Österreich) kamen nach Österreich, weil sie hierher versetzt wurden oder eine bereits gefundene Stelle antreten möchten.
- **Familienzusammenführung**
Während Männer und Frauen bezüglich der Zuwanderung als Kind mit Familienmitgliedern gleich verteilt waren, gab hingegen jede siebente von zehn Frauen an, im Zuge einer Familienzusammenführung nach Österreich gekommen zu sein. Die Familienzusammenführung als Grund für die Einreise wurde besonders häufig von Türkei-stämmigen Personen genannt (40,9%). 70,9% der Zuwander/innen aus der Türkei sind entweder als Kind oder in Folge einer Familienzusammenführung nach Österreich gekommen.

¹ Hier Personen nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft

² EU-14-Staaten: Belgien, Dänemark, Deutschland, Finnland, Frankreich, Griechenland, Großbritannien, Irland, Italien, Luxemburg, Niederlande, Portugal, Schweden, Spanien

- **Heirat in Österreich**
9,6% oder 100.400 im Ausland geborene Personen gaben an, sich aufgrund ihrer Ehepartner/innen in Österreich niedergelassen zu haben. Besonders häufig stammen diese Personen aus den EU-14 Ländern (18,4%), wohingegen dieser Grund relativ selten von Personen aus der Türkei genannt wurde. Vier von fünf Personen, die dieses Migrationsmotiv angegeben hatten, waren Frauen.
- **Suche nach Arbeit in Österreich**
Etwa 194.600 der im Ausland geborenen Personen kamen nach Österreich, um hier eine Beschäftigung zu finden, wobei der Anteil der männlichen Befragten, die diesen Grund angaben, mit 62,8% überwiegt. Die Zuwanderung nach Österreich ist besonders bei Personen aus Serbien durch die Suche nach einem Arbeitsplatz bedingt.
- **Studium und Ausbildung**
Bezüglich der Nennung „Studium und Ausbildung“ als Niederlassungsgrund lassen sich zwei Gruppen erkennen: Personen, die aktuell in Österreich studieren und Personen, die in der Vergangenheit für ein Studium nach Österreich gekommen und im Land geblieben sind. 12,1% stammen aus den EU-14 Ländern, wobei der Anteil der deutschen Staatsangehörigen mit 10,5% besonders hervorsticht. Es ist anzumerken, dass mit diesem Einreisegrund ein hoher Bildungsstand der zuziehenden Bevölkerungsgruppen einhergeht.
- **Flucht beziehungsweise Asyl**
Die Asylsuche in Österreich als Grund für den Zuzug wurde von 97.000 Personen angegeben. Diese stammen im Ad-hoc-Modul 2008 überwiegend aus Bosnien-Herzegowina (18,6%) und sonstigen Staaten (16,9%).
- **sonstige Gründe**
5,0% der Befragten gaben im Ad-hoc-Modul der Mikrozensus Befragung 2008 sonstige Gründe für ihre Einreise nach Österreich an.

Abb. 3: Gründe für die Einreise nach Österreich nach Motiv

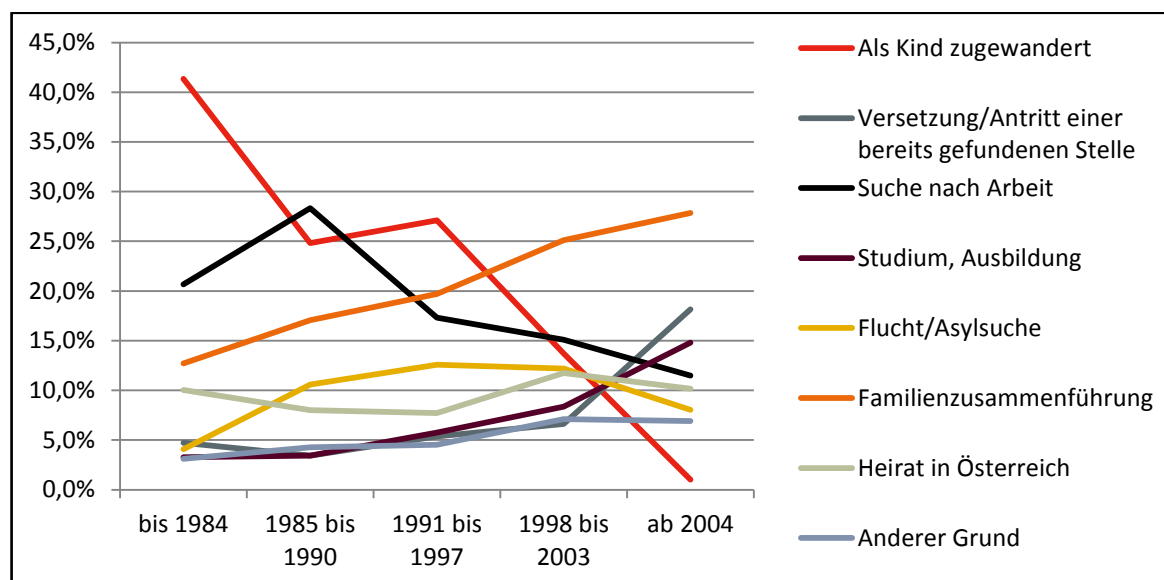


Quelle: Statistik Austria MZ- Arbeitskräfteerhebung Ad Hoc Modul "Arbeits- und Lebenssituation von Migrantinnen und Migranten in Österreich" 2.Quartal 2008, eigene Darstellung

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass Frauen bei familienbezogenen Einreisegründen besonders stark vertreten sind, dies betrifft die Familienzusammenführung und die Heirat in Österreich. Bei männlichen Befragten zeigte sich hingegen, dass die Arbeitssuche, nach der Zuwanderung als Kind, der von Männern am häufigsten genannte Grund ist.

Bei Betrachtung einer Zeitreihe der Migrationsmotive wird erkennbar, dass es zwischen 1984 und 2004 zu wesentlichen Veränderungen im Migrationsverhalten kam. Während ab den 1985er Jahren die Migration nach Österreich aufgrund der Arbeitssuche an Attraktivität verlor, wird erkennbar, dass die Verlagerung des Lebensmittelpunktes nach Österreich aufgrund einer Familienzusammenführung an Bedeutung gewann. Über die Jahre stieg auch die berufsbedingte und ausbildungsbedingte Migration aufgrund von Studienwahl oder Arbeitsplatzversetzung maßgeblich an. Besonders der zweitgenannte Migrationsgrund verzeichnet einen wesentlichen Anstieg ab 1998. Die Zuwanderung als Kind ist jener Migrationsgrund, welcher im Laufe der Zeit von 1984 bis 2004 am stärksten an Bedeutung verlor.

Abb. 4: Gründe für die Einreise nach Österreich im Zeitverlauf



Quelle: Statistik Austria MZ- Arbeitskräfteerhebung Ad Hoc Modul "Arbeits- und Lebenssituation von Migrantinnen und Migranten in Österreich" 2.Quartal 2008, eigene Darstellung

3 Der Österreichische Arbeitsmarkt

3.1 Die Situation selbstständig beschäftigter Zuwander/innen

Um in Österreich einer selbstständigen Tätigkeit nachzugehen, wird für jede gewerbliche Tätigkeit eine Gewerbeberechtigung (früher: Gewerbeschein) benötigt. Diese wird von den zuständigen Bezirkshauptmannschaften bzw. Magistraten ausgestellt. Neben dem, für bestimmte Gewerbe erforderlichen, Befähigungsnachweis müssen folgende Voraussetzungen erfüllt werden:

- Vollendung des 18. Lebensjahres
- Staatsangehörigkeit eines Mitgliedsstaates der EU oder eines Vertragsstaates des EWR oder eines anderen Staates, mit dem ein diesbezügliches Abkommen abgeschlossen wurde, oder ein Aufenthaltstitel, der zur gewünschten selbstständigen Tätigkeit berechtigt
- Wohnsitz in Österreich (in Sonderfällen nicht erforderlich)
- Keine Ausschlussgründe wie z.B.: Finanzstrafdelikte o.ä.
(Berufsanerkennung)

Für Personen aus Drittstaaten besteht die Möglichkeit eine Rot-Weiß-Rot-Karte (RWR-Karte) für selbstständige Schlüsselkräfte zu beantragen. Möglich ist das, wenn ihre Tätigkeit in Österreich einen gesamtwirtschaftlichen Nutzen bringt, der über einen rein betrieblichen hinausreicht. Dies ist gegeben, wenn etwa ein nachhaltiger Transfer von Investitionskapital nach Österreich mit dieser Erwerbstätigkeit verbunden ist, die beabsichtigte Erwerbstätigkeit neue Arbeitsplätze schafft oder bestehende Arbeitsplätze sichert, mit der Tätigkeit ein Transfer von Know-how oder die Einführung neuer Technologien verbunden ist oder das Unternehmen wesentliche Bedeutung für eine ganze Region hat. (Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz)

Betrachtet man die Situation selbstständig Beschäftigter am österreichischen Arbeitsmarkt so zeigt sich, dass Migrant/innen weitaus seltener in die Selbstständigkeit eintreten als Österreicher/innen. Während der Anteil an selbstständigen Migrant/innen im Jahr 2012 nur 10% betrug, lag diese Quote bei den Österreicher/innen bei 14%. Bei einer Differenzierung nach Staatsangehörigkeit zeigt sich, dass Personen aus den EU-/EWR-Staaten mit 14,9% eine ähnlich hohe Selbstständigenquote

aufweisen wie Österreicher/innen mit 14,1%. Während sich bei Personen aus der Türkei eine Quote von 7,6% zeigt, war bei Personen aus dem ehemaligen Jugoslawien (ohne Slowenien) die Rate der selbstständig Beschäftigten mit 3,9% besonders gering. (Österreichischer Integrationsfonds 2013a, 54f)

3.2 Die Situation unselbständig beschäftigter Zuwander/innen

Nicht nur zwischen In- und Ausländer/innen, sondern auch innerhalb der Gruppe der zugewanderten Arbeitskräfte lassen sich Unterschiede feststellen. Personen, die aus dem europäischen Wirtschaftsraum (EWR), der EU oder der Schweiz kommen, sind österreichischen Staatsbürger/innen weitgehend gleichgestellt. Unter Personen aus anderen Drittstaaten bestehen unterschiedliche Rechte. Welche Personen nun welche Beschäftigungen ausüben dürfen, wird in Österreich durch das Ausländerbeschäftigungsgesetz (AuslBG) geregelt.

„Das Ausländerbeschäftigungsgesetz ist die zentrale Steuerungsnorm für die Zulassung von Arbeitskräften aus einem nichtösterreichischen Arbeitsmarkt und somit ein arbeitsmarktpolitisches Instrument, mit dem das quantitative Angebot an Arbeitskräften durch eine administrative Maßnahme unmittelbar beeinflusst werden kann.“ (Nowotny 2007, 48)

Die Regelung und Zulassung zum österreichischen Arbeitsmarkt wird durch das Ausländerbeschäftigungsgesetz - AuslBG (BGBl. Nr.218/1975) rechtlich bestimmt und in weiterer Folge durch das Arbeitsmarktservice (AMS) ausgeführt. (Nowotny 2007, 47; Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft 2013)

3.3 Das Ausländerbeschäftigungsgesetz

Das AuslBG regelte in seiner ersten Fassung von 1975 die Beschäftigungsvoraussetzungen je nach Arbeitsangebot bzw. Verfügbarkeit von Arbeitskräften auf den entsprechenden Teilarbeitsmärkten in Österreich. Somit wurden Arbeitskräfte angeworben, die nach Beendigung ihrer Beschäftigung das Land wieder verlassen sollten. Der freien Wahl des Arbeitsplatzes konnte erst durch einen „Befreiungsschein“ nachgegangen werden. Dieser wurde nach achtjähriger Beschäftigung ausgestellt, durfte aber keine Unterbrechungen von mehr als vier Wochen aufweisen. Grund-

sätzlich wurde mit den gesetzlichen Bestimmungen in erster Linie eine temporäre Arbeitsmigration fokussiert. (Nowotny 2007, 48)

Aufgrund der neuen Bestimmungen des Ausländerbeschäftigungsgesetzes kam es zu Änderungen und einer restriktiveren Vergabe von Aufenthaltstiteln. Wurde mittels des Ausländerbeschäftigungsgesetzes eine Höchstzahl von erlaubten ausländischen Beschäftigten festgelegt, so wurde im 1993 in Kraft getretenen Fremdenrechtspaket zusätzlich eine Höchstzahl von jährlich zu vergebenden Aufenthaltsgenehmigungen eingeführt. Ein Jahr später (1994) wurde die Bundeshöchstzahl des Ausländerbeschäftigungsgesetzes auf 8% des Arbeitsmarktangebotes gesenkt und damit der Zugang zum Arbeitsmarkt auf diese Weise geregelt. (Perchinig 2010)

Je länger sich Migrant/innen in Österreich aufhalten und eine Beschäftigung ausüben, desto umfassender sind die arbeitsrechtlichen Bedingungen. Mit dem Integrationspaket 1997 wurde der Grundsatz „Integration vor Neuzuzug“ gesetzlich verankert. Dadurch wurde die Zulassung von Beschäftigten zum Arbeitsmarkt nicht am konkreten Arbeitskräftebedarf gemessen, sondern daran, wie hoch der zeitverzögerte Arbeitsplatzbedarf der nachziehenden Familienmitglieder sein wird. Durch das Fremdenrechtspaket von 2005 wurden Aufenthalts- und Beschäftigungsrecht noch enger miteinander verknüpft. (Nowotny 2007, 50f; Thienel 2007, 97)

Das Ausländerbeschäftigungsgesetz in seiner heutigen Form legt bestimmte Voraussetzungen fest, welche nicht-österreichischen Staatsbürger/innen den Zugang zum Arbeitsmarkt ermöglichen. Nachstehende Formen der Berechtigung gelten als wesentlich und werden in weiterer Folge näher beschrieben:

- Sicherungsbescheinigung
- Zulassung ausländischer Schlüsselkräfte
- RWR-Karten
- Beschäftigungsbewilligung

Vom Ausländerbeschäftigungsgesetz ausgenommen sind unter anderem folgende Personen:

- anerkannte Konventionsflüchtlinge
- subsidiär Schutzberechtigte, die diesen Status über ein Jahr innehaben
- EU-/EWR-Bürger/innen sowie Staatsbürger/innen der Schweiz
- ausländische Ehegatt/innen und Kinder unter 21 Jahren von Österreicher/innen, EWR-Bürger/innen oder Schweizer Staatsbürger/innen
- Ausländische Künstler/innen
- Angehörige spezifischer Berufsgruppen, z.B. Diplomatie, Lehrende und Forschende.

(Institut für Bildungsforschung 2013)

3.4 Aktuelle Formen der Arbeitsmarktzulassung in Österreich

Wie vorab dargestellt, regelt das Ausländerbeschäftigungsgesetz unterschiedliche Formen des Zugangs zum österreichischen Arbeitsmarkt:

3.4.1 Die Sicherungsbescheinigung

Die Sicherungsbescheinigung kann beim österreichischen Arbeitsmarktservice (AMS) beantragt werden. Sie dient der Anwerbung ausländischer Arbeitskräfte, die sich befristet in Österreich aufhalten und nicht zur sichtvermerkfreien Einreise berechtigt sind oder über einen Aufenthaltstitel verfügen, der die Erteilung einer Beschäftigungsbewilligung nicht zulässt. (AMS 2014a)

3.4.2 Zulassung ausländischer Schlüsselkräfte

In Österreich lässt sich die Orientierung am Zuzug von qualifizierten und hochqualifizierten Zuwander/innen ab dem Jahr 2002 erkennen. Die Ausrichtung zielte auf die Zuwanderung von Schlüsselkräften ab und wurde durch die Verfügbarkeit von Quotenplätzen reguliert. Als Schlüsselkräfte werden jene Personen klassifiziert, die über eine am Arbeitsmarkt nachgefragte Ausbildung verfügen, einschlägige Berufserfahrung vorweisen und ein festgelegtes Entgelt beziehen.

3.4.3 Die Rot-Weiß-Rot-Karten

Da das zuvor genannte Prinzip der Zulassung ausländischer Schlüsselkräfte die Situation des österreichischen Arbeitsmarktes nicht präzise genug abbildete, wurde mit 1. Juli 2011 das System der Rot-Weiß-Rot-Karte (RWR-Karte) (und später zu-

sätzlich Rot-Weiß-Rot-Karte (plus)) eingeführt. Die RWR-Karte gilt als ein System mit definierten und qualitativen Kriterien und beinhaltet als hybrides System sowohl arbeitgeber- als auch angebotsorientierte Elemente. (Bittmann 2013, 12)

Ausgestellt wird die RWR-Karte in zwei Formen und ersetzt die Niederlassungsbewilligung für Schlüsselkräfte:

- RWR-Karte: Diese berechtigt den Inhaber zur Niederlassung und Beschäftigung bei einem bestimmten Arbeitgeber.
- RWR-Karte (plus): Durch die Ausstellung der RWR-Karte (plus) wird der Inhaber zur Niederlassung und zum uneingeschränkten Zugang zum Arbeitsmarkt berechtigt.

Ein Unterschied zwischen der RWR-Karte und der RWR-Karte (plus) liegt darin, dass erstere im Fall einer unselbständigen Beschäftigung mit einem bestimmten Arbeitgeber verbunden ist. Diese Einschränkung fällt für Inhaber/innen der RWR-Karte (plus) weg. (Biffi 2013, 81)

Die RWR-Karte richtet sich an Hochqualifizierte, Schlüsselkräfte und Arbeitskräfte in Mangelberufen und führt mittels Punktesystem ein Kriterien geleitetes Zuwanderungssystem für Arbeitskräfte ein. Bei der Vergabe der RWR-Karte werden personenspezifische Kriterien wie Alter, Sprachkenntnisse, Bildungsgrad und Berufserfahrung berücksichtigt. Als Mangelberufe gelten hierbei Berufe, für die pro gemeldeter offener Stelle höchstens 1,5 Arbeitslose vorgemerkt sind. Die Mangelberufe werden vom BMASK in Einvernahme mit dem Bundesminister für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft und einem sozialpartnerschaftlichen Gremium für das jeweilige Kalenderjahr festgelegt. Eine Liste der Mangelberufe und ein Punkterechner kann auf der Migrationsplattform der Bundesregierung eingesehen werden.³

Für besonders hochqualifizierte Arbeitskräfte wurde eine „angebotsorientierte“ Komponente in das System der RWR-Karte eingeführt. Sie erhalten ein sechsmonatiges Visum für die Arbeitssuche, sofern sie die geforderte Mindestpunktzahl (70 von 100 Punkten) in Übereinstimmung mit den festgelegten Kriterien erreichen, und in weiterer Folge eine RWR-Karte, sobald sie Arbeitgeber/innen finden, die sie den Qualifikationen entsprechend beschäftigen. Seit der Gesetzesnovellierung vom 18.4.2013

³ Die Liste findet sich online unter www.migration.gv.at

ist es möglich, dass Arbeitgeber/innen von qualifizierten Fachkräften aus Drittstaaten den Antrag auf eine RWR-Karte bei der zuständigen Behörde einbringen (Bittmann 2013, 12; 20f, Biffi 2013, 81)

Ein wesentliches Kriterium für die Ausstellung der RWR-Karte ist auch die Mindestlohnung durch Arbeitgeber/innen, die sich folgendermaßen aus dem Mindestbruttogehalt zusammensetzt (Stand: 31.03.2014, HELP.gv):

- für unter 30-Jährige: 50% der ASVG Höchstbeitragsgrundlage
- für über 30-Jährige: 60% der ASVG Höchstbeitragsgrundlage
- Studienabsolvent/innen: 45% der ASVG Höchstbeitragsgrundlage

Des Weiteren richtet sich die RWR-Karte an Absolvent/innen einer österreichischen Fachhochschule, Universität oder akkreditierten Privatuniversität aus Drittstaaten und eröffnet diesen eine Beschäftigungsoption. (Bittmann 2013, 18)

Rot-Weiß-Rot-Karten nach Staatsangehörigkeit

Aus der Niederlassungs- und Aufenthaltsstatistik des Bundesministeriums für Inneres lässt sich entnehmen, dass im Jahr 2013 insgesamt 1.592 Personen einen aufrechten Aufenthaltstitel aufgrund einer RWR-Karte hatten. Führend dabei waren Personen aus Bosnien-Herzegowina mit 362 ausgestellten RWR-Karten. Auf Rang 10 findet sich die Türkei mit 41 ausgestellten RWR-Karten. Das Schlusslicht bilden Taiwan und die Philippinen mit jeweils nur zwölf ausgestellten Karten.

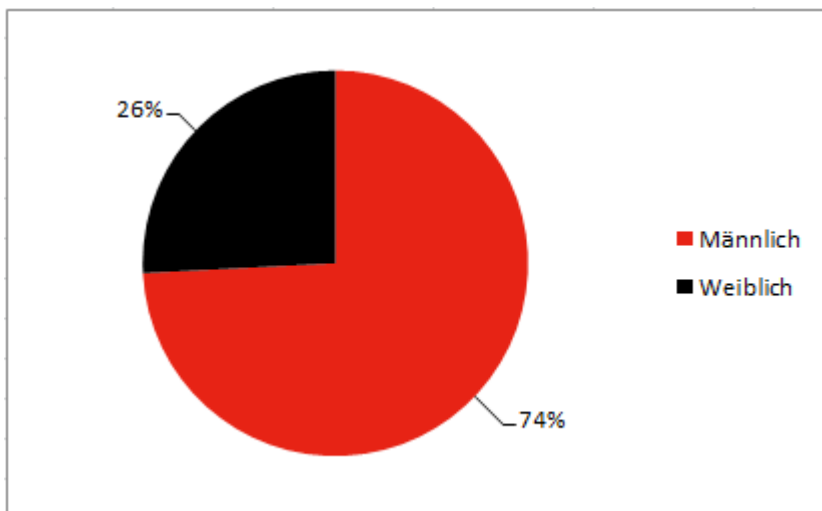
Neben dem Erlangen eines aufrechten Aufenthaltstitels mittels der RWR-Karte besteht für Familienangehörige von Inhaber/innen einer RWR-Karte und von Inhaber/innen einer Blauen Karte EU sowie für Familienangehörige⁴ von bereits dauerhaft niedergelassenen Ausländer/innen die Möglichkeit, eine RWR-Karte (plus) zu erlangen. 77.916 Personen erhielten 2013 eine RWR-Karte (plus): Führend waren Personen aus der Türkei (18.002 Karten). Personen aus Moldau sowie Thailand nahmen mit jeweils nur 216 Karten den letzten Rang ein. (BMI Niederlassungs- und Aufenthaltsstatistik 2013, 4f)

⁴ Als Familienangehörige werden Ehegatten/innen, eingetragene Partner/innen sowie minderjährige ledige Kinder einschließlich Adoptiv- und Stiefkinder bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres gezählt

Rot-Weiß-Rot-Karten nach Geschlecht

Bei näherer Betrachtung der Geschlechterverteilung unter den Inhaber/innen der RWR-Karte zeigt sich, dass diese weitaus häufiger an Männer vergeben wurde. Von den etwa 1.600 ausgegebenen Karten gingen 1.181 an Männer, 411 an Frauen. (BMI Niederlassungs- und Aufenthaltsstatistik 2013, 4)

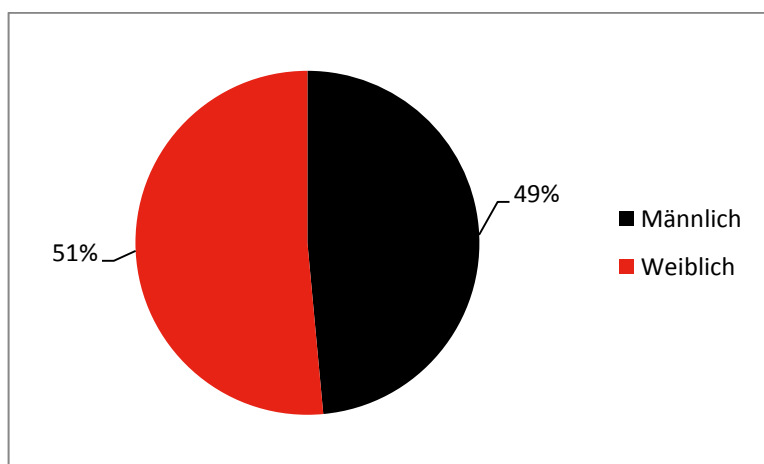
Abb. 5: Rot-Weiß-Rot-Karte nach Geschlecht



Quelle: BMI Niederlassungs- und Aufenthaltsstatistik 2013; Datenbankstand: 31.12.2013; eigene Darstellung

Die RWR-Karte (plus) wurde 2013 an etwa 78.000 Personen vergeben. Damit nimmt sie grundsätzlich Rang acht der meist vergebenen Aufenthaltstitel ein. Bei näherer Betrachtung ist hier ersichtlich, dass es keinen signifikanten Unterschied zwischen den Geschlechtern gibt. (BMI Niederlassungs- und Aufenthaltsstatistik 2013, 4)

Abb. 6: Rot-Weiß-Rot-Karte (plus) nach Geschlecht

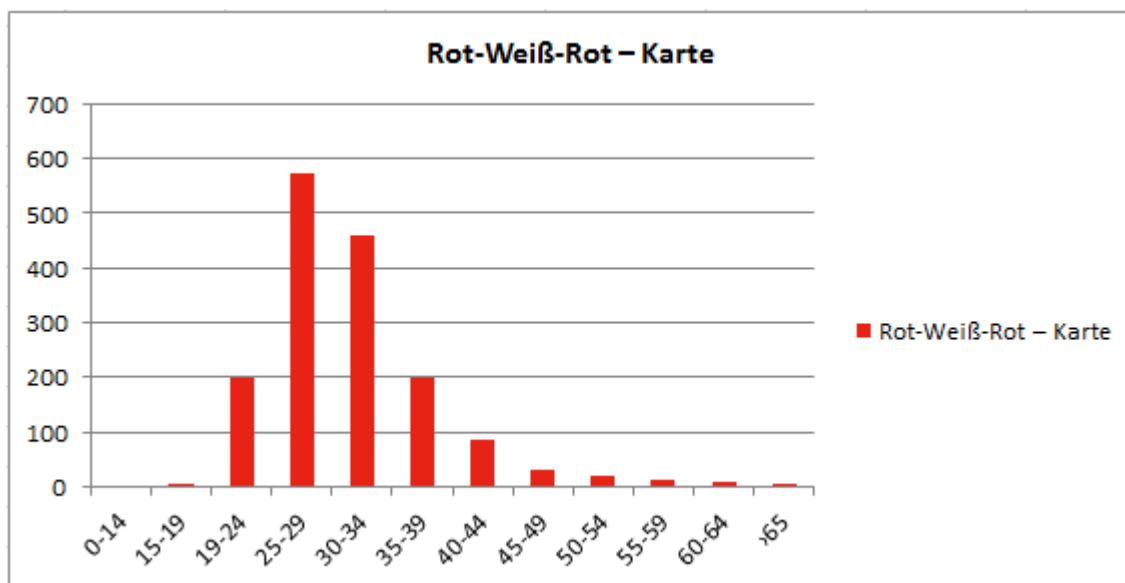


Quelle: BMI Niederlassungs- und Aufenthaltsstatistik 2013; Datenbankstand: 31.12.2013; eigene Darstellung

Rot-Weiß-Rot-Karten nach Alter

Ebenso wie bei der Geschlechterverteilung ist auch bei der Altersverteilung der RWR-Karten Inhaber/innen ein nennenswerter Unterschied erkennbar.

Abb. 7: Rot-Weiß-Rot-Karte nach Alter



Quelle: BMI Niederlassungs- und Aufenthaltsstatistik 2013; Datenbankstand: 31.12.2013; eigene Darstellung

Abbildung 7 zeigt, dass die beiden größten Gruppen der RWR-Karteninhaber/innen jene der 25 bis 29-Jährigen sowie jene der 30 bis 34-Jährigen sind. Für diese Verteilung könnte folgender Grund ausgewiesen werden: In Hinblick auf die personenspezifischen Faktoren, welche bei der Punktevergabe berücksichtigt werden, spielt vor allem der Faktor des Alters eine wesentliche Rolle. Antragssteller/innen die als Hochqualifizierte, Fachkräfte in Mangelberufen oder sonstige Schlüsselkräfte eine RWR-Karte beantragen, erhalten die meisten Punkte wenn sie nicht älter als 30 sind (besonders Hochqualifizierten nicht älter als 35) und die zweitmeisten Punkte wenn sie zwischen 30 bzw. 35 und 40 Jahre alt sind. Grundsätzlich ergibt sich eine nachweisliche Altersstruktur der RWR-Karteninhaber/innen. Personen die über 40 Jahre alt sind, haben somit nur geringe Chancen mittels einer RWR-Karte ihre Qualifikationen auf dem österreichischen Arbeitsmarkt unter Beweis zu stellen. (Bittmann 2013, 48)

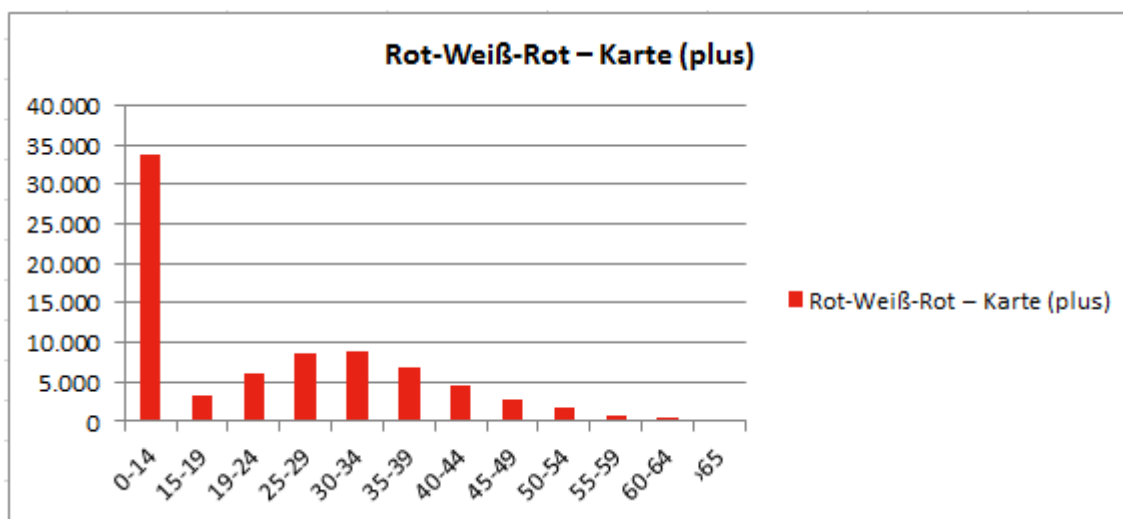
Dieser Umstand blieb nicht kritiklos und so sprachen sich Georg Kapsch⁵ und Sebastian Kurz⁶ in einem Pressegespräch (6.05.2013) für eine Adaptierung des Punktesche-

⁵ Präsident der Industriellenvereinigung

⁶ eh. Staatssekretär für Integration, derzeit Bundesminister für Europa, Integration und Äußeres

mas hinsichtlich des Kriteriums Alter aus. Im Zuge dieser Adaptierung soll die Altersgrenze angehoben werden, sodass auch Personen über 40, die aufgrund ihres Alters zuvor nicht die nötigen Mindestpunkte erzielten, die Chance auf eine RWR-Karte haben. (Presseunterlagen 2013)

Abb. 8: Rot-Weiß-Rot-Karte (plus) nach Alter



Quelle: BMI Niederlassungs- und Aufenthaltsstatistik 2013; Datenbankstand: 31.12.2013; eigene Darstellung

Abbildung 8 zeigt, dass der Großteil der RWR-Karte (plus) Inhaber/innen als Familienangehörige, genauer als Kinder, nach Österreich kommen. Die geographische Verteilung zeigt, dass die meisten Inhaber/innen der RWR-Karte in Wien leben, gefolgt von Oberösterreich, Niederösterreich, Salzburg, Tirol, Steiermark, Vorarlberg, Kärnten und dem Schlusslicht Burgenland. (Niederlassungs- und Aufenthaltsstatistik 2013, 17)

Die Tätigkeitsfelder der RWR-Karten Besitzer/innen waren bei einer Erhebung zur Jahresmitte 2013 breit gestreut: 19% sind Betriebsinhaber/innen, Direktor/innen oder Geschäftsführer/innen, rund 30% sind Techniker/innen, rund 7% sind Wissenschaftler/innen und Künstler/innen, knapp 4% sind Sportler/innen. Etwa 20% sind Fachkräfte im industriell gewerblichen Bereich, insbesondere im Bauhaupt- und Nebengewerbe und weitere 6% sind im Dienstleistungssektor, etwa im Handel und im Tourismus, etwa als Köche/Köchinnen, tätig. (Biffel und Bock-Schappelwein 2013, 82)

Neben der RWR-Karte und RWR-Karte (plus) gibt es noch die Möglichkeit mittels einer Blauen Karte EU einen gültigen Aufenthaltstitel zu erlangen. Die blaue Karte EU rangiert jedoch an letzter Stelle der im Jahr 2013 vergebenen aufrechten Auf-

enthaltstitel, da sie nur an 214 Personen vergeben wurde. Diese Karte ist ein Aufenthaltstitel für besonders hochqualifizierte Akademiker/innen, die aus Drittstaaten nach Österreich kommen. Der Antrag für die Blaue Karte EU muss im Herkunftsland bei der jeweiligen österreichischen Vertretungsbehörde (Botschaft oder bestimmte Konsulate) gestellt werden. (Niederlassungs- und Aufenthaltsstatistik 2013, 4)

3.4.4 Die Beschäftigungsbewilligung

Ausländische Arbeitnehmer/innen benötigen eine Beschäftigungsbewilligung, wenn sie zwar eine Niederlassungs- oder Aufenthaltbewilligung, aber keine Berechtigung zur Aufnahme einer unselbstständigen Beschäftigung haben. (Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft 2013)

3.4.5 Aktuelle Veränderungen am Österreichischen Arbeitsmarkt

Der österreichische Arbeitsmarkt ist durch die EU-Erweiterung maßgeblichen Veränderungen unterworfen. Grundsätzlich gilt, dass Angehörige der neuen EU-Mitgliedsstaaten spätestens sieben Jahre nach ihrem EU-Beitritt freien Zugang zum österreichischen Arbeitsmarkt haben. Diese Regelung trat zum Jahreswechsel 2013/2014 für bulgarische und rumänische Staatsbürger/innen in Kraft, da diese Länder im Jänner 2007 der EU beitraten. Für Kroatien wird dies 2020 der Fall sein (Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft 2013)

Bulgarien und Rumänien

Bisher benötigten Staatsbürger/innen aus Bulgarien oder Rumänien eine Bewilligung nach dem Ausländerbeschäftigungsgesetz, um am österreichischen Arbeitsmarkt Fuß fassen zu können. Diese Notwendigkeit erlosch am 31.12.2013, womit bulgarische und rumänische Staatsbürger/innen somit volle Arbeitsmarktfreizügigkeit genießen. Davor hatten Bürger/innen aus diesen beiden Staaten das Recht auf freien Arbeitsmarktzugang,

- wenn sie am 1.1.2007 oder danach zumindest einen Tag legal in Österreich unselbstständig beschäftigt waren und davor mindestens zwölf Monate am österreichischen Arbeitsmarkt zugelassen waren.
- wenn sie seit fünf Jahren in Österreich niedergelassen waren und über ein regelmäßiges Einkommen verfügten.
- wenn sie die Voraussetzungen für einen Befreiungsschein erfüllten.

- wenn sie Ehegatte oder Kind bis zum Alter von 21 Jahren eines „neuen“ EU-Bürgers waren, der wie oben beschrieben bereits ohne Bewilligung arbeiten durfte. (Arbeiterkammer)

Kroatien

Mit 1.7.2013 trat Kroatien der EU bei. Somit benötigen kroatische Staatsbürger/innen keinen Aufenthaltstitel, um sich rechtmäßig in Österreich aufhalten zu dürfen. Eine Bewilligung nach dem Ausländerbeschäftigungsgesetz (Beschäftigungsbewilligung) ist allerdings weiterhin notwendig, wenn kroatische Staatsbürger/innen eine unselbständige Beschäftigung ausüben möchten. Sie besitzen derzeit noch keine vollständige Arbeitsmarktfreizügigkeit wie bulgarische und rumänische Staatsbürger/innen. Erst sieben Jahre nach dem EU Beitritt (somit ab dem 1.7.2020) erlangen sie den freien Zugang zum österreichischen Arbeitsmarkt. (Arbeiterkammer)

Es gibt jedoch Ausnahmen von der Bewilligungspflicht und so können kroatische Staatsangehörige ohne Bewilligung in Österreich arbeiten,

- wenn sie am 1.7.2013 oder danach zumindest einen Tag legal in Österreich unselbständig beschäftigt waren und davor mindestens zwölf Monate am österreichischen Arbeitsmarkt zugelassen waren.
- wenn sie seit fünf Jahren eine Niederlassungsbewilligung für Österreich haben und über ein regelmäßiges Einkommen verfügen.
- wenn sie die Voraussetzungen für einen Befreiungsschein erfüllen.
- wenn sie bis zum Beitritt über eine RWR-Karte (plus) oder einen Aufenthaltstitel „Daueraufenthalt – EG“ verfügt haben.
- wenn sie Ehegatte/in oder Kind unter 21 Jahren kroatisches Staatsbürger/innen sind, die wie oben beschrieben bereits ohne Bewilligung arbeiten darf. (Arbeiterkammer)

Für Kroatien gilt, dass Staatsangehörige beim Arbeitsmarktservice eine Freizügigkeitsbestätigung beantragen müssen, bevor sie am österreichischen Arbeitsmarkt einer Beschäftigung nachgehen können. Die Freizügigkeitsbestätigung berechtigt zur Arbeitsaufnahme in ganz Österreich, ersetzt aber nicht die Anmeldebescheinigung, die das Niederlassungs- und Aufenthaltsgesetz für alle EU- und EWR-Bürger/innen vorsieht. (Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft 2013)

3.4.6 Mögliche Auswirkungen der Arbeitsmarktöffnung 2014

Aufgrund ihrer Wichtigkeit in wirtschaftlichen und politischen Diskussionen erlangen die ökonomischen Auswirkungen der Migration immer mehr Aufmerksamkeit. Das Institut für höhere Studien und das Wiener Institut für Internationale Wirtschaft widmen sich in diesem Zusammenhang den Folgen und versuchen die Situation jener Länder zu analysieren, die ihre Zugangsbeschränkungen für Rumänien und Bulgarien bereits aufgehoben haben. Die Wanderungsbewegungen der EU-2 Bürger/innen ist vor allem unter dem Aspekt der Qualifikationsstruktur interessant: Bezüglich der Qualifikationsstruktur weisen bulgarische Zuwander/innen in den EU-15 ein höheres Niveau auf als rumänische. In diesem Zusammenhang sind auch die Zieldestinationen interessant: EU-2 Zuwander/innen in Spanien und Italien weisen ein niedriges Qualifikationsniveau auf, während das Vereinigte Königreich und Deutschland, obgleich diese Länder den Zugang für EU-2 Bürger/innen nicht liberalisierten, ein höheres Qualifikationsniveau unter rumänischen und bulgarischen Zuwander/innen aufweisen. (WIW & IHS o.J., 16f)

Den Angaben der Statistik Austria zufolge beträgt der Anteil bulgarischer und rumänischer Zuwander/innen derzeit nur 6,3% der Gesamtzahl der Zugewanderten in Österreich, aber ihre Präsenz wird voraussichtlich zunehmen. (WIW & IHS o.J., 24; 45)

3.5 Bildungsstruktur und Migration

3.5.1 Berufsankennung – Transferierbarkeit von Humankapital

Bezogen auf die Chancen am österreichischen Arbeitsmarkt erfolgreich zu sein, ist es wesentlich, ob und wie im Herkunftsland erworbenes Humankapital auf den hier herrschenden Arbeitsmarkt übertragen werden kann.

„Im Hinblick auf eine zunehmende Globalisierung und die Öffnung nationaler Arbeitsmärkte ist die Frage nach der internationalen Transferierbarkeit dieses Bestandes an Fähigkeiten und Wissen von großer Bedeutung.“ (Bock-Schappelwein et.al. 2008, 32)

Grundsätzlich wird davon ausgegangen, dass die Möglichkeit der Transferierbarkeit von Humankapital aus weniger entwickelten Ländern in hoch entwickelte Länder abnimmt, da sich die Strukturen im Bildungswesen derart unterscheiden, dass nicht

von einem gleichwertigen, institutionell vermittelten Bildungsniveau auszugehen ist. (Bock-Schappelwein et.al. 2008, 34)

Eine Person gilt dann als entsprechend qualifiziert, wenn sie über ein Referenzniveau an Humankapital verfügt, welches sie befähigt einen dementsprechenden Beruf auszuüben. Arbeiten Migrant/innen unter ihrem Qualifikationsniveau, so wird vom Phänomen des „brain waste“ gesprochen. Ein Faktor, der dieses Phänomen begünstigt, ist unzureichende Informationslage. Besonders bei Personen, die erst kürzlich zugewandert sind oder sehr jung in den österreichischen Arbeitsmarkt eintreten, lassen sich Defizite bezüglich lokaler Informationen erkennen. (Bock-Schappelwein et.al. 2008, 32ff)

Damit Zuwander/innen ihr Humankapital in Österreich optimal nutzen können, steht ihnen die Möglichkeit offen, ein Verfahren zur Anerkennung ihrer Qualifikationen einzuleiten. Die Anerkennung von Zeugnissen, Abschlüssen oder Berufserfahrungen ist derzeit jedoch noch nicht gesetzlich vorgeschrieben. In einer Pressekonferenz vom 5.2.2014 wurde seitens der Regierung eine bessere Koordinierung eines eigenen Anerkennungsgesetzes mit dem Ziel, Migrant/innen eine ausbildungsadäquate Beschäftigung zu ermöglichen, angekündigt. Um Migrant/innen bei ihrem Vorhaben der Anerkennung ihrer Bildungsabschlüsse zu unterstützen, wurde die Plattform www.berufsanerkennung.at eingerichtet. (Bundesministerium für Europa, Integration und Äußeres 2014)

Bezüglich der Anerkennung wird im Allgemeinen zwischen drei Verfahrensarten unterschieden:

a. Berufliche Anerkennung

Im Zuge dieses Verfahrens können Nachweise über berufliche Qualifikationen und Berufserfahrung beantragt werden. Diese Feststellung ist jedoch nur in reglementierten Berufen notwendig, deren Ausübung einen Nachweis bestimmter Qualifikationen erfordert. Die Verantwortlichkeit bezüglich der Qualifikationsfeststellung obliegt den zuständigen Berufsbehörden und kann sich dahingehend unterscheiden, wo, d.h. im EU-/EWR-Raum, in der Schweiz oder in einem Drittland, die berufliche Qualifikation erworben wurde. (Berufsanerkennung 2014)

b. Anerkennung von Schul- und Lehrausbildung

Beim Verfahren zur Anerkennung von Schulzeugnissen oder Reifezeugnissen wird vom Nostrifizierungsverfahren gesprochen. Dieses zielt darauf ab, die Gleichwertigkeit von im Ausland erworbenen Zeugnissen mit inländischen Lehrplaninhalten festzustellen. Zuständig für dieses Verfahren sind meist die aufnehmenden Universitäten, Fachhochschulen oder pädagogischen Einrichtungen. Zusätzlich wird an diesen Institutionen oftmals eine Bandbreite ergänzender Prüfungen angeboten. Ausnahmen in diesem Verfahren gibt es beispielsweise bei der Feststellung von Reifezeugnissen durch ein Abkommen. Hierbei muss die Gleichwertigkeit nicht mehr inhaltlich geprüft, sondern nur noch administrativ bestätigt werden. (Berufsanerkennung 2014)

Bei der Anerkennung von Lehrausbildungen fällt die Zuständigkeit dem Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft zu. Lassen sich Unterschiede in den Lehrabschlüssen nachweisen, die auch durch angeführte Berufserfahrungen nicht ausgeglichen werden können, so besteht die Möglichkeit Ergänzungsprüfungen abzulegen.

Mit Deutschland, Ungarn und Südtirol bestehen Bildungsabkommen, die eine Gleichstellung der Lehrabschlüsse erleichtern sollen: Durch das österreichisch-ungarische Berufsbildungsabkommen, BGBl.Nr.849/1994 Fassung BGBl. III Nr. 91/1999, werden 23 Lehrabschluss- bzw. Facharbeiterprüfungen gleichgestellt. Das Abkommen BGBl. II Nr. 361/1999 zwischen Österreich und Südtirol umfasst 77 Berufssparten und in einer Zusammenarbeit zwischen Österreich und Deutschland wurden rund 270 österreichisch Lehrabschlussprüfungen im gewerblich-industriellen Bereich und in der Land- und Forstwirtschaft sowie schulische Abschlüsse mit rund 350 deutschen Abschluss- und Gesellenprüfungen verglichen. (Bundesminister für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft 2014)

c. Anerkennung von Hochschulzeugnissen

Um das Verfahren der Nostrifizierung ausländischer akademischer Grade einzuleiten, ist der Nachweis einer zwingenden beruflichen Notwendigkeit dieser Nostrifizierung wichtig. Für viele Studienrichtungen ist dieses Verfahren nicht möglich und für Abschlüsse aus der EU selten notwendig. Die Zuständigkeit dieser Verfahren fällt, wie bei der Anerkennung von Schulabschlüssen, den Universitäten, Fachhochschulen und pädagogischen Einrichtungen zu. Bei der Nostrifizierung von akademischen

Abschlüssen können durch Abkommen zwischen zwei Staaten ebenfalls Ausnahmen bestehen. Diese umfassen bestimmte Studienabschlüsse aus Bosnien-Herzegowina, Italien, Kroatien, Liechtenstein, Mazedonien, Serbien, Montenegro und Slowenien sowie von päpstlichen Universitäten. Diesbezüglich ist das Nationale Informationszentrum für akademische Anerkennung des Bundesministeriums für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft zuständig. (Berufsanerkennung 2014)

Unterstützt wird dieses von dem nationalen Informationszentrum für akademische Anerkennung, ENIC NARIC Austria, welches Teil der internationalen Netzwerke ENIC (European Network of Information Centers) und NARIC (National Academic Recognition Information Centers) ist. Die Zahl der Anträge zur Bewertung ausländischer Hochschuldiplome durch das nationale Informationszentrum für akademische Anerkennung, ENIC NARIC Austria, ist von 1.396 Anträgen im Jahr 2010 auf 2.665 Anträge im Jahr 2012 gestiegen. Die meisten Personen, die ihre ausländischen Abschlüsse bewerten ließen stammten 2012 aus Ungarn (233), Rumänien (196), Polen (181) und Serbien (155). Die wenigsten Bewertungen wurden 2012 von Personen aus Ägypten (66), dem Iran (53) und Spanien (44) beantragt. (Österreichischer Integrationsfonds 2013a, 58f)

Die Anerkennung von beruflichen Qualifikationen fördert die Integration von Migrant/innen und erschließt ihr Qualifikationspotenzial besser für den Arbeitsmarkt.

Auf nationaler Ebene wird Deutschland bei seinen Bestrebungen nach beruflichen Anerkennungsverfahren als Vorreiter gesehen. Eine derartige Gesetzesverankerung soll es im aktuellen Regierungsprogramm auch in Österreich geben. Die bisherigen Initiativen, die Webseite www.berufsanerkennung.at sowie die Anlaufstelle ENIC NARIC Austria, gelten als die wesentlichen Schritte der letzten Legislaturperiode. Angestrebt wird dadurch eine ausbildungsadäquate Beschäftigung von Zuwander/innen zu ermöglichen, Österreich für gut und hoch qualifizierte Personen attraktiv zu machen und Lohndumping zu vermeiden. (Bundesministerium für Europa, Integration und Äußeres 2014)

3.5.2 Die Bildungsstruktur unter den Zuwander/innen

Im Zusammenhang mit der Erwerbsbeteiligung ist ebenso die Bildungsstruktur unter Migrant/innen zu untersuchen, da diese insofern Auswirkungen hat, als Personengruppen je nach Bildungsniveau unterschiedliche Positionen am Arbeitsmarkt einnehmen. Personen mit Migrationshintergrund weisen ein anderes Bildungsprofil auf

als im Inland geborene Personen. Während österreichische Staatsbürger/innen wesentlich häufiger in den mittleren Bildungsschichten vertreten sind, finden sich Zuwander/innen überproportional in den niedrigsten und höchsten Bildungsschichten. (Österreichischer Integrationsfonds 2013b, 16; Biffl 2007, 268)

Innerhalb der Gruppen der Zuwander/innen lassen sich Unterschiede beobachten: Während Personen aus der Türkei und dem ehemaligen Jugoslawien infolge des Arbeitskräfteanwerbeabkommens bzw. infolge der Jugoslawien-Kriege nach Österreich kamen, siedelten sich Bürger/innen aus der EU und Übersee hauptsächlich aufgrund der wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Internationalisierung in Österreich an. Personen aus den alten (EU-15) und neuen EU-Staaten (EU-10 + EU-2) und anderen Staaten (mit Ausnahme Ex-Jugoslawiens und der Türkei) sind vergleichsweise sehr gut ausgebildet. Betreffend die beiden quantitativ bedeutenden Gruppen aus dem ehemaligen Jugoslawien und der Türkei bestehen weiterhin Bildungsdefizite. (Biffl 2007, 28; 21; Österreichischer Integrationsfonds 2013a, 48)

Die damit einhergehende Bildungsstruktur unter den Migrant/innen kann durchaus mitbestimmend für ihre Beschäftigungssituation sein.

„Entsprechend sind Personen aus dem früheren Jugoslawien und der Türkei in hohem Maße Hilfs- und AnlernarbeiterInnen, oft in einer ZuarbeiterInnenfunktion zu inländischen Arbeitskräften, während Personen aus dem westlichen Europa und aus Übersee häufig in leitenden Funktionen der Wirtschaft oder von internationalen Organisationen tätig sind.“ (Biffl 2007, 268)

Wird die Bildungsstruktur in Zusammenhang mit der Arbeitslosigkeit dargestellt, so lässt sich festhalten, dass die Arbeitslosigkeit unter Personen mit niedriger formaler Qualifikation höher ist als unter jenen mit einem AHS, BHS oder Universitätsabschluss. So waren 2012 18% jener Personen mit Migrationshintergrund von Arbeitslosigkeit betroffen, die nur über einen Pflichtschulabschluss verfügten. Konnten Personen mit Migrationshintergrund jedoch einen Lehr- oder BMS-Abschluss vorweisen, so sank die Arbeitslosenquote auf 5,5%. Gar auf 3,4% wenn der Abschluss einer AHS, BHS oder Universität vorlag. (Österreichischer Integrationsfonds 2013a, 59)

Im Ad-hoc-Modul der Mikrozensus Befragung 2008 zu Arbeits- und Lebenssituation von Migrantinnen und Migranten in Österreich gaben 28% der befragten Personen

an, sich in Hinblick auf ihre Ausbildung und darauf folgende Beschäftigung überqualifiziert zu fühlen. Bei Personen ohne Migrationshintergrund lag dieses Empfinden mit nur 10% deutlich niedriger. Einen signifikanten Unterschied gibt es zwischen der ersten und der zweiten Generation der Zuwander/innen. Während sich 29% der ersten Generation in ihrer Berufsausübung überqualifiziert fühlten, traf dies nur auf die Hälfte (15%) der Befragten der zweiten Generation zu. (Österreichischer Integrationsfonds 2013a, 58f)

„Die Erhaltung der Beschäftigungsfähigkeit von Personen mit einfachen und mittleren Qualifikationen ist eine Herausforderung für das Individuum und die Gesellschaft, vor allem in einer Zeit des starken technologischen und beruflichen Wandels, wie ihn Österreich seit den frühen 1990er Jahren erlebt.“ (Biffi 2007, 270)

Diese Herausforderungen werden im nachstehenden Kapitel unter dem Aspekt der aktuellen Situation der Beschäftigungs- und Arbeitslosenquote des österreichischen Arbeitsmarktes mit besonderem Augenmerk auf Erwerbstätige mit Migrationshintergrund thematisiert.

4 Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit aktuell

Die Zuwanderung nach Österreich unterlag in den letzten Jahrzehnten einem erheblichen Wandel, folgte dem internationalen Trend und entwickelt sich von der Anwerbung von Gastarbeiter/innen hin zur Migration von (hoch)qualifizierten Arbeitskräften. Die österreichische Marktwirtschaft tritt immer mehr in den internationalen Wettbewerb um hochqualifizierte Migrant/innen ein, da deren Zuwanderung eine Reihe positiver Auswirkungen auf die inländische Wirtschaft hat. (Bock-Schappelwein et.al. 2008, 17)

„So stellen hoch qualifizierte MigrantInnen einen wertvollen Ressourcenpool dar, mit dessen Hilfe die Forschungs- und Entwicklungsempässe im eigenen Land überwunden werden können, der zu neuer unternehmerischer Aktivität und damit auch zur Schaffung neuer Arbeitsplätze [sic] beiträgt, einen Beitrag zur Integration des nationalen Forschungssystems in internationale Forschungsnetzwerke leistet, und ein Magnet für die Anziehung weiterer hoch qualifizierter Arbeitskräfte darstellt.“
(Bock-Schappelwein et.al. 2008, 17)

Neben diesen positiven Effekten ist weiters anzumerken, dass hochqualifizierte Migrant/innen aufgrund ihrer besseren Erwerbschancen das Sozialversicherungs- und Transfersystem eines Empfängerstaates weniger stark belasten. (Bock-Schappelwein et.al. 2008, 17f)

In Hinblick auf die Zusammensetzung des österreichischen Arbeitsmarktes zeigt sich, dass Personen mit Migrationshintergrund in geringerem Ausmaß im Erwerbsleben stehen als österreichische Staatsbürger/innen. Die Erwerbstätigenquote der 15 bis 64-Jährigen lag im Jahr 2012 nur bei 66%, während 74% der Gleichaltrigen ohne Migrationshintergrund erwerbstätig waren. (Österreichischer Integrationsfonds 2013a, 11)

4.1 Arbeitslosigkeit bei Jugendlichen mit Migrationshintergrund

Wird die Jugendarbeitslosigkeit zwischen Österreich und dem Durchschnitt der EU-27 verglichen, so weist Österreich zwar vergleichbar günstige Werte auf, Arbeitslosigkeit unter Jugendlichen gilt aber auch hierzulande als Risiko. Laut einer Studie der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) seien die Folgen der Finanzkrise auch fünf Jahre später noch spürbar und werden laut Schätzungen der Wirtschaftsberatung Ernst & Young im Jahr 2014 um 0,5% zunehmen. Ökonom Clemens Fuest, Mitglied des Wissenschaftlichen Beirates der Wirtschaftsberatung Ernst & Young, erklärt in einem Standard Interview, dass „[d]ie Arbeitslosigkeit, vor allem die Jugendarbeitslosigkeit, [ist] die wichtigste Herausforderung für die Politik in Europa [ist].“ (Standard 2014)

Abb. 9: Jugendarbeitslosenquote in den EU-Ländern, Dezember 2013

Land	Angaben in %
Griechenland	59,2
Spanien	54,3
Kroatien	49,2
Italien	41,6
Zypern	40,8
Portugal	36,3
Slowakei	32,6
Bulgarien	29,4
Polen	27,4
Frankreich	25,6
Lettland	25,3
Ungarn	24,6
Irland	24,6
Euro-Zone	23,2
Slowenien	23,3
Rumänien	23,3
EU	23,2
Belgien	23,1
Estland	22,7
Schweden	22,6
Litauen	21,8
Luxemburg	20,3
Großbritannien	20,1
Finnland	19,4
Tschechien	18,8
Malta	15
Dänemark	12,9
Niederlande	11,3
Österreich	8,9
Deutschland	7,4

Quelle: Statista Jugendarbeitslosenquote, Jugendliche bis 25 Jahre; Stand: Dezember 2013; eigene Darstellung

Ein Appell zur Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit kommt auch von Seiten der Europäischen Kommission. In einer 2013 erschienenen Publikation „Gemeinsam für die Jugend Europas“ werden Maßnahmen und Interventionsstrategien erarbeitet, welche der Erwerbslosigkeit unter Jugendlichen entgegenwirken soll.

„Die künftige Dynamik und der künftige Wohlstand Europas liegen in den Händen der jungen Menschen. Ihr Talent, ihre Energie und ihre Kreativität werden Europa – wenn es die Wirtschafts- und Finanzkrise überwunden haben wird – zu Wachstum und zur Steigerung seiner Wettbewerbsfähigkeit verhelfen.“ (Europäische Kommission 2013, 2)

4.2 Arbeitslosigkeit und Entlohnung bei Erwachsenen mit Migrationshintergrund

Wie bereits dargestellt sind zugewanderte Personen in stärkerem Ausmaß von Arbeitslosigkeit betroffen als österreichische Staatsbürger/innen. Während die Arbeitslosenquote der Österreicher/innen 2012 bei 6,5% lag, wiesen Migrant/innen eine Quote von 9,7% auf. Differenziert nach Herkunftsland zeigt sich, dass Türkistämmige sowie andere Drittstaatsangehörige mit einer Quote von 13,8% bzw. 15,8% beinahe doppelt so oft von Arbeitslosigkeit betroffen waren als Österreicher/innen. Einen geringeren Prozentsatz wiesen Angehörige aus dem ehemaligen Jugoslawien (ohne Slowenien) mit 10,9% und der Schweiz (6,7%) auf. (Österreichischer Integrationsfonds 2013a, 60)

Wesentliche Beachtung erfährt die Verteilung der Langzeitarbeitslosenquote: diese ist bei Personen mit Migrationshintergrund mit 1,2% deutlich geringer als bei Österreicher/innen mit 2,3%. Ein möglicher Grund für die geringe Quote der langzeitarbeitslosen Migrant/innen kann der Umstand sein, dass Personen mit Migrationshintergrund, um ihre Existenz zu sichern, möglichst rasch wieder einen Job annehmen, auch wenn die Beschäftigung womöglich nicht ihren Qualifikationen entspricht. (ORF 2010)

Werden geschlechterspezifische Arbeitslosenquoten fokussiert, so zeigen sich keine wesentlichen Unterschiede. Bezogen auf das Jahr 2012 lässt sich feststellen, dass Frauen und Männer ausländischer Staatsbürgerschaft in etwa gleichem Ausmaß von Arbeitslosigkeit betroffen waren. Bei Frauen betrug die Rate 9,7% und bei Männern

9,8%. Frauen mit Migrationshintergrund sehen sich auf dem Arbeitsmarkt mit einer sogenannten doppelten Benachteiligung konfrontiert. Diese ergibt sich durch ihre Geschlechterzugehörigkeit und ihren Status als Migrantin. Bei näherer Betrachtung der Daten zeigt sich, dass die Arbeitslosenquote unter Türkinnen mit 14,8% besonders hoch ist. Wenig darunter liegen Frauen aus den 2004 und 2007 der EU beigetretenen Länder mit 7,6% beziehungsweise 11%. Im Vergleich dazu kann die Arbeitslosenquote bei Frauen aus den EU-14 Staaten, EWR und der Schweiz mit 6,9% als gering eingestuft werden. (Österreichischer Integrationsfonds 2013b, 18)

Der Großteil der ausländischen Bevölkerung ist in schlecht entlohten Segmenten des Arbeitsmarktes aktiv. Ihre Anstellung hat nachhaltige Auswirkungen auf ihre Entlohnung. Neben den erhöhten Arbeitslosenquoten unter Migrant/innen lassen sich auch Differenzen im Lohnniveau zwischen Migrant/innen und Österreicher/innen nachweisen. So verfügten ausländische Staatsangehörige 2011 über ein jährliches Nettodurchschnittseinkommen von 18.798 Euro, während den Österreicher/innen 22.764 Euro zur Verfügung standen. Personen aus den vor 2004 der EU beigetretenen Staaten, den EWR-Staaten sowie der Schweiz verdienten netto durchschnittlich 22.235 Euro. Über das geringste Durchschnittsnettoeinkommen verfügten Personen aus sonstigen Drittstaaten mit nur 16.568 Euro. Als wesentliche Problematik kann der Umstand ausgemacht werden, nach welchem sich die Einkommensschere beim Lohnniveau weiter öffnet: Stiegen die Durchschnittsnettolöhne der Österreicher/innen von 2005 bis 2011 um 15%, waren es bei der ausländischen Bevölkerung nur 9%. Besonders niedrige Lohnzuwachsrate wiesen Angehörige der Türkei (6%) und sonstiger Drittstaaten (4%) auf. (Österreichischer Integrationsfonds 2013a, 64)

5 Jugendliche mit Migrationshintergrund am österreichischen Arbeitsmarkt

Zu Jahresbeginn 2013 stellten Jugendliche mit Migrationshintergrund 16% (376.500 Kinder und Jugendliche) der österreichischen Gesamtbevölkerung zwischen 0 und 25 Jahren. Die Mehrheit der Jugendlichen ausländischer Herkunft kam aus Deutschland, gefolgt von der Türkei und den Nachfolgestaaten des ehemaligen Jugoslawiens (ohne Slowenien) und Rumänien. (Statistik Austria 2013/14, 6)

5.1 Allgemeine Situation jugendlicher Beschäftigter in Österreich

Junge Menschen in Österreich können sich neben einer Vielzahl von Ausbildungsmöglichkeiten auch für eine Ausbildung abseits einer reinen Schulbildung entscheiden. Diesbezüglich haben sie die Möglichkeit, eine Lehre zu absolvieren. Jugendliche können dabei aus einer Reihe anerkannter Lehrberufe wählen und innerhalb von zwei bis vier Jahren ihre Berufsausbildung erlangen. Die Lehrausbildung wird als „duale Ausbildung“ bezeichnet, da sie zum einen in der Berufsschule und zum anderen in einem Ausbildungsbetrieb angeboten wird.

Die Berufsschule:

Der Besuch einer Berufsschule ist ein verpflichtendes Element der Ausbildung und erfordert den erfolgreichen Abschluss der letzten Schulstufe.

Die Berufsschule gliedert sich in unterschiedliche Organisationsformen:

- ganzjährige Berufsschule: Den Lehrlingen wird hier an mindestens einem vollen oder zwei halben Schultagen theoretisches Fachwissen vermittelt.
- lehrgangmäßige Berufsschulen: Hier findet ein durchgehender Unterricht von mindestens acht Wochen pro Jahr statt.
- saisonmäßige Berufsschule: In dieser Organisationsform findet der Unterricht in einem bestimmten Jahresabschnitt statt.

Die hier vermittelten Inhalte dienen der Aneignung fachtheoretischen Wissens, welches dann im Ausbildungsbetrieb durch praktische Fertigkeiten ergänzt wird.

Der Ausbildungsbetrieb:

Die betriebliche Ausbildung ist ebenfalls verpflichtend und macht mit vierfünftel der Ausbildungszeit den Hauptteil der Lehrlingsausbildung aus. Dieses Ausbildungsverhältnis ist ein vertraglich abgeschlossenes Dienstverhältnis, in dem Jugendliche kranken-, unfall-, pensions- und arbeitslosenversichert sind und eine Lehrlingsentschädigung im Sinne eines Entgelt erhalten. (Bundesministerium für Bildung und Frauen 2012b)

Es lässt sich grundsätzlich nachweisen, dass die Zahl der Jugendlichen, die eine Lehrstelle antreten, in den Jahren von 1980 bis 2013 erheblich abnahm.

Abb. 10: Lehrlinge nach Sparten von 1980 bis 2013

Lehrlinge nach Sparte 1980-2012									
Sparte	1980	1990	2000	2005	2008	2009	2010	2011	2012
Gewerbe und Handwerk	102051	76.120	67.309	59268	61.859	59.788	57.328	56.077	54.392
Industrie	28.668	21.815	14.557	15.355	17.141	16.654	16.352	16.273	16.056
Handel	40.536	26.352	19.517	18.490	19.913	19.034	18.688	18.914	18.804
Bank und Versicherung	524	687	900	942	1144	1.198	1.250	1.307	1.333
Transport und Verkehr	3.001	2.689	2.269	2.042	2.488	2.590	2.724	2.791	2.801
Tourismus und Freizeitwirtschaft	16.232	13.941	13.233	14.441	14.495	13.546	12.552	11.840	11.304
Information und Consulting	0	0	0	2.545	3.161	2.973	2.868	2.809	2.745
Alle Sparten	191.012	141.604	117.785	113.083	120.201	115.783	111.762	110.011	107.435
Nichtkammer	3.077	3.912	8.815	9.295	11.679	15.893	18.137	18.067	17.793
INGESAMT	194.089	145.516	126.600	122.378	131.880	131.676	129.899	128.078	125.228

Quelle: Lehrlingsstatistik 2013, Wirtschaftskammern Österreichs, Stichtag jeweils 31.12.; eigene Darstellung.

5.2 Lehrlinge mit Migrationshintergrund

Im Schuljahr 2012/13 waren an Österreichs Schulen insgesamt 1.142.726 Schüler/innen eingeschrieben. Wie Abbildung 11 zeigt, sind 10% der Schüler/innen im österreichischen Schulsystem ausländischer Herkunft. Ihr Anteil an der Gesamtschülerzahl ist vor allem in den Sonderschulen mit 18,2% besonders hoch. In den berufsbildenden höheren Schulen sowie bei den Akademien im Gesundheitswesen ist der Anteil an Schüler/innen nicht österreichischer Staatsbürgerschaft mit 7,5% bzw. 8,2% eher gering.

In Hinblick auf die Situation von Jugendlichen mit Migrationshintergrund am österreichischen Arbeitsmarkt lässt sich feststellen, dass diese in der Lehrlingsausbildung deutlich unterrepräsentiert sind. Die Integration und die Stärkung der Potenziale junger Migrant/innen wird daher als wesentliche Aufgabe des österreichischen Integrationswesens erkannt. (Dornmayr und Nowak 2013, 36)

In den Berufsschulen stellen Schüler/innen nicht österreichischer Staatsbürgerschaft nur 7,8% bzw. Schüler/innen nicht deutscher Muttersprache 11,6% dar. Somit ist der Anteil an Schüler/innen nicht österreichischer Staatsbürgerschaft und nicht deutscher Muttersprache selbst an den allgemein bildenden höheren Schulen (8,6% - 16,2%) sowie den berufsbildenden höheren Schulen (7,5% - 14,7%) teilweise deutlich höher als an den Berufsschulen. Interessant ist in diesem Zusammenhang, dass der Anteil dieser Gruppen an den polytechnischen Schulen, in welchen sie sich für den Übertritt in die Lehre qualifizieren, jedoch relativ hoch ist.

„Der geringe Anteil von Jugendlichen mit Migrationshintergrund in der Lehrlingsausbildung ist sowohl aus bildungs- und integrationspolitischer Perspektive als auch aus der Perspektive der Sicherung des Fachkräftenachwuchses höchst problematisch zu bewerten.“ (Dornmayr und Nowak 2013, 40)

Abb. 11: Schüler/innen nach Schultyp und Staatsangehörigkeit 2012/2013

Schüler/innen im Schuljahr 2012/13					
Schultyp	insgesamt	Schüler/innen nicht österreichischer Staatsbürgerschaft	in %	Schüler/innen nicht deutscher Muttersprache	in %
Schultypen insgesamt	1.142.726	120.110	10,5	226.547	20,2
Volksschulen	328.136	38.782	11,8	84.061	25,6
Hauptschulen	128.720	15.673	12,2	27.805	21,6
Neue Mittelschulen *	83.874	12.541	15,0	23.519	28,0
Sonderschulen	13.809	2.512	18,2	4.163	30,1
Polytechnische Schulen	17.006	2.964	17,4	4.737	27,9
Allgemein bildende höhere Schulen	203.000	16.770	8,3	32.811	16,2
darunter AHS-Unterstufe **	111.461	9.196	8,3	18.899	17,0
Sonst. allg. bild. (Statut-)Schulen ***	9.165	2.858	31,2	2.672	29,2
Berufsschulen	130.975	10.171	7,8	15.251	11,6
Berufsbildende mittlere Schulen	47.442	5.207	11,0	10.102	21,3
Sonstige ber.bild. (Statut-)Schulen	7.659	725	9,5	818	10,7
Berufsbildende höhere Schulen	136.392	10.289	7,5	20.046	14,7
Lehrerbildende mittlere Schulen	4.212	169	4,0	153	3,6
Lehrerbildende höhere Schulen	11.404	293	2,6	409	3,6
Schulen im Gesundheitswesen	20.601	1.129	5,5		
Akademien im Gesundheitswesen	331	27	8,2		

Quelle: Statistik Austria, Schulstatistik. Stand: 02.12.2013. *Ohne Modellversuch "Neue Mittelschule" an AHS. **Inkl. Modellversuch "Neue Mittelschule" an AHS. *** Inkl. Schulen mit ausländischem Lehrplan, eigene Darstellung

Laut Dornmayr und Nowak liegt ein wesentlicher Grund für die Unterrepräsentation ausländischer Jugendlicher in der Lehrlingsausbildung an mangelnden Deutschkenntnissen, einem Informationsdefizit, spezifischen Ausbildungspräferenzen sowie Ängsten seitens der Lehrbetriebe, mit den kulturellen Unterschieden und der teilweise nicht vorhandenen österreichischen Staatsbürgerschaft zurecht zu kommen. (Dornmayr und Nowak 2013, 40; Bundesministerium für Bildung und Frauen 2012b) Aus einer Studie von Dornmayr, Wieser und Henkel zu den Einstellungsqualifikationen von Lehrstellensuchenden geht hervor, dass mangelnde Deutschkenntnisse die Chance auf einen Lehrplatz oft vereiteln. Neben der verstärkten Förderung der Deutschkenntnisse wird aber auch die Perfektionierung der Erstsprache der Lehrstellensuchenden mit Migrationshintergrund als geachtete Zusatzqualifikation gesehen. (Dornmayr et. al. 2007, 136) Das Informationsdefizit, aber auch unzureichende Berufsorientierung, werden laut Dornmayr und Nowak (2013, 40) zudem dadurch verstärkt, dass Jugendliche mit Migrationshintergrund häufig auch aus bildungsfernen Familien stammen und über geringe Kenntnisse des österreichischen Lehrlingsausbildungssystem verfügen.

Im Schuljahr 2012/2013 ließen sich 130.975 Schüler/innen in Österreichs Berufsschulen ausbilden. Betrachtet man die Aufteilung der Schüler/innen in den Berufs-

schulen nach Staatsangehörigkeit, so wird deutlich, dass Schüler/innen aus Deutschland besonders stark vertreten sind, gefolgt von Türkei-stämmigen Schüler/innen und Schüler/innen aus Serbien bzw. Montenegro.

Abb. 12: Berufsschüler/innen 2013

Berufsschüler/innen nach Staatsbürgerschaft in absoluten Zahlen	
Österreich	120.804
Deutschland	1.644
Türkei	1.642
Serbien, Montenegro	1.527
Bosnien-Herzegowina	1.223
Kroatien	889
sonstiges Europa	702
sonstige EU-Staaten	506
Asien	506
Mazedonien	362
Polen	257
Italien	188
Ungarn	157
Afrika	133
Amerika	124
Slowakei	92
staatenlos, ungeklärt, unbekannt	92
Tschechien	63
Slowenien	62
Australien/Ozeanien	2

Quelle: Statistik Austria, Schulstatistik. Stand: 02.12.2013; eigene Darstellung

Vor allem in den westlichen Bundesländern Vorarlberg, Tirol und Salzburg ist der prozentuelle Anteil an Berufsschüler/innen nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft besonders hoch. Gleichzeitig ist er jedoch höher als der Anteil nicht-deutschsprachiger Schüler/innen. Dieser Umstand lässt sich darauf zurückführen, dass sich gerade in diesen westlichen Bundesländern relativ viele Schüler/innen mit deutscher Staatsbürgerschaft ausbilden lassen. (Dornmayr und Nowak 2013, 44)

Abb. 13: Verteilung der Berufsschüler/innen 2012

Anteil der Berufsschüler/innen in Prozent 2012/2013									
Berufsschule	Burgen-land	Kärn-ten	Nieder-öster-reich	Ober-öster-reich	Salz-burg	Steier-mark	Tirol	Vorarl-berg	Wien
nicht-österreichische Staatsbürgerschaft	4,7	4,3	4,9	5,9	10,7	4,1	8,4	8,7	15,6
nicht-deutsche Muttersprache	8,3	3,5	4,5	7,9	11,1	5,2	8,8	9,3	35,5

Quelle: Statistik Austria, Schulstatistik. Stand: 02.12.2013; eigene Darstellung

Besonders stark sind Lehrlinge deutscher Staatsbürgerschaft im Bereich „Tourismus und Freizeitwirtschaft“ mit 5,2% (insgesamt 13,7% Schülerinnen nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft) vertreten. Schüler/innen aus Bosnien-Herzegowina (0,7% von 13,7%), und Kroatien (0,6% von 13,7%) stellen einen geringeren Anteil dar, während Lehrlinge aus Serbien (1,4% von 13,7%) und der Türkei (1,0% von 13,7%) etwas stärker vertreten sind. (Dornmayr und Nowak 2013, 46)

Abb. 14: Lehrlinge mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft

Sparte	Gesamt	Bosnien-Herzegowina	Deutschland	Kroatien	Serbien	Türkei
Gewerbe und Handwerk	7,0%	1,1%	0,8%	0,8%	0,9%	1,2%
Industrie	4,6%	0,8%	1,1%	0,7%	0,5%	0,6%
Handel	10,6%	1,8%	1,4%	1,1%	1,9%	1,7%
Bank und Versicherung	5,0%	1,1%	0,7%	0,8%	0,8%	0,2%
Transport und Verkehr	6,1%	1,0%	1,4%	0,7%	0,7%	0,4%
Tourismus und Freizeit	13,7%	0,7%	5,2%	0,6%	1,4%	1,0%
Information und Consulting	6,2%	0,5%	2,3%	0,8%	0,6%	0,4%
Nichtkammer*	4,7%	0,4%	0,6%	0,5%	0,9%	0,6%
Überbetriebliche Lehrausbildungen	16,8%	1,1%	0,7%	0,8%	3,0%	3,9%

Quelle: Dornmayr und Nowak 2013, 46; eigene Darstellung; *unter „Nichtkammern“ werden Betriebe erfasst, die nicht der Wirtschaftskammer oder anderen Kammern zuzuordnen sind

Abbildung 14 zeigt, dass bei Schüler/innen aus Bosnien-Herzegowina und Kroatien Lehrlingsstellen im Bereich „Handel“ besonders beliebt sind, während sich Jugendliche aus Serbien und der Türkei für eine überbetriebliche Lehrausbildung⁷ interessieren.

Betrachtet man die Zahl der Lehrabbrüche, so zeigt sich, dass im Jahr 2011 29,4% der Lehrlinge mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft ihre Lehre abgebrochen haben, während dies nur bei 14,8% ihrer Kollegen/innen mit österreichischer Staatsbürgerschaft der Fall war. (Dornmayr und Nowak 2013, 53)

Grundsätzlich kann davon ausgegangen werden, dass durch das Abbrechen einer Lehre auch die Chancen auf eine dementsprechende Beschäftigung schwinden. Dies ist insofern problematisch, als das Risiko armutsgefährdet oder von manifester Armut betroffen zu sein, wesentlich von den Möglichkeiten der Erwerbstätigkeit abhängt. (Heizmann und Förster 2007, 296)

Ein verstärkter Integrationsbedarf von Jugendlichen mit Migrationshintergrund ist sowohl aus bildungspolitischer und integrationspolitischer Sicht als auch aus Perspektive der Sicherung des Fachkräftenachwuchses besonders hervorzuheben. Um dies voranzutreiben können die Fokussierung von Kompetenzen, der Ausbau von Bildungs- und Berufsberatung, die Anerkennung und Weiterentwicklung informell erworbener Kompetenzen, der Ausbau innovativer und alternativer Ausbildungsmodelle und Lernformen oder auch eine nachhaltige Vernetzung der Akteure hilfreiche Maßnahmen darstellen. (Dornmayr et.al. 2006, 6f; Dornmayr und Nowak 2013, 43)

⁷ Im Rahmen einer überbetrieblichen Lehre erhalten Lehrlinge einen Ausbildungsvertrag mit einer Schulungseinrichtung und werden entweder von dieser selbst ausgebildet oder diese kooperiert mit Betrieben, bei denen Sie die praktischen Fertigkeiten des Lehrberufes erlernen. (AMS 2014b)

6 Frauen mit Migrationshintergrund am österreichischen Arbeitsmarkt

Zu Jahresbeginn 2013 lebten 786.500 Frauen ausländischer Herkunft in Österreich und stellten damit 18,2% der weiblichen Gesamtbevölkerung dar. Frauen mit Migrationshintergrund sind im Vergleich zu Männern mit Migrationshintergrund und autochthonen Frauen gleicher sozioökonomischer Schicht am schlechtesten in den Arbeitsmarkt integriert.

6.1 Allgemeine Situation erwerbstätiger Frauen mit Migrationshintergrund

Wie in Kapitel 3.4.3 dargestellt, ergibt sich in Hinblick auf die Verteilung der RWR-Karten folgende geschlechterspezifische Verteilung: 30% der RWR-Karten Inhaber/innen waren 2012 Frauen, bei den RWR-Karten (plus) lag der Anteil bei 51%. Generell wird die Gruppe der (hoch)qualifizierten Zuwander/innen eher von Männern gebildet.

In Hinblick auf die Daten für das Jahr 2012 lässt sich hervorheben, dass Personen mit Migrationshintergrund in geringerem Ausmaß im Berufsleben stehen als Österreicher/innen. Dieser Umstand lässt sich insbesondere auf die niedrige Erwerbstätigkeit weiblicher Migrantinnen zurückführen. Während nur 59% der Frauen mit Migrationshintergrund beschäftigt waren, traf dies auf 70% der Österreicherinnen zu. Je nach Herkunftsland lassen sich jedoch Unterschiede nachweisen: Während die Erwerbstätigkeit von Frauen aus den EU-/EWR-Staaten und der Schweiz mit 67% nur wenig niedriger war als jene der Österreicherinnen, lagen die Erwerbstätigenquoten der Türkei-stämmigen Frauen mit 43%, Frauen aus sonstigen Drittstaaten mit 54% und jenen aus dem ehemaligen Jugoslawien (ohne Slowenien) mit 60% deutlich darunter. (Österreichischer Integrationsfonds 2013a, 52)

6.2 Erwerbstätigkeit bei Frauen mit Migrationshintergrund

Als wesentliche Form der Erwerbstätigkeit bei Frauen kann die Teilzeitbeschäftigung erachtet werden. Diesbezüglich lässt sich nachweisen, dass die Teilzeit als Beschäftigungsmöglichkeit von Österreicherinnen eher in Anspruch genommen wurde als von Frauen mit Migrationshintergrund (34% versus 27%). Vor allem bei Müttern ist diese Form der Beschäftigung sehr häufig, denn etwa 43% der teilzeitarbeitenden Frauen haben Kinder. Betrachtet man diese Gruppe jedoch genauer, so werden deutliche Unterschiede zwischen Müttern mit und ohne Migrationshintergrund ersichtlich: Mütter ohne Migrationshintergrund entscheiden sich weitaus häufiger für eine Teilzeitbeschäftigung (47%) als Mütter mit Migrationshintergrund. Von diesen wählen etwa nur ein Drittel (31%) diese Form der Beschäftigung. Gleichzeitig ist jedoch zu berücksichtigen, dass Mütter mit Migrationshintergrund im Gegensatz zu Österreicherinnen mit Kind generell seltener im Berufsleben stehen (38% versus 20%). (Österreichischer Integrationsfonds 2013b, 52)

6.3 Beschäftigungsfelder erwerbstätiger Migrantinnen

In Hinblick auf die verschiedenen Berufsfelder ergibt sich, dass Frauen mit Migrationshintergrund 2012 mit etwa 43% überdurchschnittlich oft im Bereich der Unternehmensdienstleistung, wie etwa Gebäudereinigung oder Leiharbeit, tätig waren. Nach dieser Berufssparte entscheiden sich Migrantinnen am zweithäufigsten für den Bereich Haushaltspersonal und stellen hier etwa 37% der Arbeitnehmer/innen dar. Darauf folgen die Bereiche Gastronomie und Beherbergung (30%) sowie Erziehung und Unterricht (12%). Nur wenige Frauen mit Migrationshintergrund sind im Finanz- und Versicherungswesen (12%), der öffentlichen Verwaltung und Verteidigung (8%) oder gar in der Land- und Forstwirtschaft (1,5%) tätig.

6.4 Herausforderungen

Wie in Kapitel 3.4 gezeigt wurde ist der Familiennachzug nach Österreich maßgeblich durch Frauen geprägt und dieser Umstand schlägt sich in Diskussionen um die fragmentarische Integration von zugewanderten Frauen am Arbeitsmarkt nieder. Frauen mit Migrationshintergrund sind mit größeren Hürden konfrontiert und müssen diese durch mehr Eigeninitiative überwinden als Frauen ohne Migrationshintergrund.

Aus der Studie von Schmolke (2010, 127; 114f) geht hervor, dass neben sprachlichen Hindernissen vor allem die abwertende, stereotypisierende und marginalisierende Haltung von Personen an Ansprechstellen ausschlaggebend ist. Dies ist insofern maßgeblich, da Migrantinnen, die mit den Möglichkeiten des Arbeitsmarktes wenig vertraut sind, auf Informationen seitens der Vermittlungs- und Beratungsstellen angewiesen sind. Unzureichende interkulturelle Kompetenz wirke sich demnach direkt auf die Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen aus. Somit stellt eine unangemessene Beratung neben mangelnden Sprachkenntnissen eine Herausforderung für die Integration in den Arbeitsmarkt dar. Der Expertenrat für Integration hat dies erkannt und versucht mit Maßnahmenvorschlägen, wie etwa einem Mentoringprogramm für Migrant/innen, diesem Umstand entgegenzuwirken. (Expertenrat für Integration 2013, 20)

Durch unterschiedliche Initiativen soll die Erwerbstätigkeit oder der Wiedereinstieg in die Erwerbstätigkeit gefördert werden. Neben den bereits angeführten Faktoren kann auch das fortgeschrittene Alter als Ursache für fehlende Einstellungschancen angeführt werden. (Schmolke 2010, 155f) Diese Problematik wurde bei der Nicht-Erteilung der RWR-Karten mangels geringer Punkte aufgrund des Alters thematisiert. Weiters kann diese Aufzählung integrationshemmender Faktoren durch den Faktor „Betreuung“ erweitert werden: Die unzureichenden Kinderbetreuungsangebote stellen für Frauen allgemein wesentliche Erschwernisse bei der Arbeitsmarktintegration dar. Bei Müttern, mit und ohne Migrationshintergrund, die in Teilzeitverträgen angestellt sind ergibt sich ein damit verbundenes niedrigeres Einkommen, durch welches eine adäquate Kinderbetreuung unter Umständen nicht möglich ist. (Schmolke 2010, 157)

Zusätzlich zu den angeführten Schwierigkeiten weist Schmolke (2012, 170f) darauf hin, dass sich konservative Rollenbilder in Verbindung mit starker Religiosität als Arbeitsmarktintegrationshemmnisse von niedrigqualifizierten Migrantinnen in ihrer Untersuchung nachweisen ließen.

7 Männer mit Migrationshintergrund am österreichischen Arbeitsmarkt

Während Frauen mit Migrationshintergrund nur zu 59% im Erwerbsleben standen, traf dies auf 73% der Männer zu. Dieser Prozentsatz weicht nur gering von jenem der männlichen Personen ohne Migrationshintergrund ab (79%). Wird eine Differenzierung zwischen den Herkunftsgruppen vorgenommen, so zeigt sich, dass Männer aus dem EU-/EWR-Raum sowie der Schweiz mit 78% eine hohe Erwerbstätigenrate aufweisen. Während Männer aus dem ehemaligen Jugoslawien (ohne Slowenien) zu 72% und Männer aus sonstigen Ländern zu 70% erwerbstätig waren, trifft dies nur auf 69% der Männer aus der Türkei zu. (Österreichischer Integrationsfonds 2013a, 53)

7.1 Beschäftigungsfelder erwerbstätiger Migranten

In Hinblick auf die berufliche Stellung lassen sich wesentliche Unterschiede zwischen Männern und Frauen nachweisen. Während rund die Hälfte der zugewanderten Frauen (51%) in einem Angestelltenverhältnis stand, traf dies nur auf etwa 34% der Männer mit Migrationshintergrund zu. Anders ist die Situation unter den Arbeiter/innen. Hier stellten Männer mit 52% gegenüber den Frauen mit 36% die deutlich dominantere Gruppe. Auffallend war der Unterscheid zwischen Männern und Frauen im Bereich der Unternehmensdienstleistung wie etwa der Gebäudereinigung: Während die Beschäftigungsquote der Frauen hier bei 43% lag, lag jene der Männer nur bei 30%.

Ein von Männern dominiertes Berufsfeld stellt etwa das Bauwesen dar. Hier lag die Beschäftigungsquote der Männer bei 26% während es bei Frauen nur etwa 15% waren. Des Weiteren sind Männer mit Migrationshintergrund in den Bereichen Verkehrswesen (22% vs. 17%) sowie Tourismus, Beherbergung und Gastronomie (41% vs. 30%) stark vertreten. (Österreichischer Integrationsfonds 2013a, 56f)

7.2 Herausforderungen

Der Einstieg, aber auch der Aufstieg am österreichischen Arbeitsmarkt findet nicht auf breiter Basis statt und ist durch wesentliche Herausforderungen gekennzeichnet, die Migrant/innen stärker treffen als Nicht-Migrant/innen. Von Männern dominierte Bereiche, wie etwa das Bauwesen, können als nach wie vor stark segmentiert beschrieben werden. Innerhalb dieser Branchen sind Migranten überproportional in Klein- oder Kleinstbetrieben sowie in Mittelbetrieben beschäftigt. In diesen Bereichen gelten sie als sogenannte „Nischenbeschäftigte“ für die ein beruflicher Aufstieg kaum möglich ist. Zusätzlich lassen sich weitere Faktoren und Herausforderungen für Migranten am Arbeitsmarkt ausweisen: Hierunter werden etwa Strukturen des österreichischen Arbeitsmarktes genannt, wie etwa hohe Einstiegshürden, traditionell geringe Mobilität am Arbeitsmarkt oder die hohe Saisonbeschäftigung. Weiters wird der Umstand benannt, nach welchem strukturschwache Branchen im Niedriglohnbereich vor allem durch die Beschäftigung von ausländischen Arbeitskräften erhalten werden. Wesentlich sei auch ein komplexes System aus gesetzlichen Regelungen und institutioneller Marginalisierung, welches Migrant/innen weitgehend in bestimmte und kleine Arbeitsmarktsegmente abdrängt. (Volf und Bauböck 2001, 55)

8 Ältere Beschäftigte mit Migrationshintergrund am österreichischen Arbeitsmarkt

Während der Anteil an Erwerbstätigen mit Migrationshintergrund unter 55 Jahren deutlich unter der Quote der inländischen Bevölkerung lag, trifft dies auf die Altersgruppe der 55 bis 64-Jährigen nicht zu. 41% der zugewanderten Personen dieser Altersklasse nehmen am Erwerbsleben teil. In der Vergleichsgruppe der Bevölkerung ohne Migrationshintergrund beträgt die Quote 43%. Somit lässt sich kein signifikanter Unterschied herausbilden. Aufgegliedert auf die Geschlechter lassen sich ebenfalls keine wesentlichen Unterschiede feststellen. Bei Betrachtung der Staatsbürgerschaft können hingegen Differenzen festgestellt werden: Die höchste Erwerbstätigenquote weist die Altersgruppe der 55 bis 64-Jährigen aus den EU-/EWR-Staaten und der Schweiz auf. Daran schließen Staatsbürger/innen des ehemaligen Jugoslawiens (ohne Slowenien) und Türkei-stämmige Staatsbürger/innen an. (Österreichischer Integrationsfonds 2013a, 52f)

8.1 Beschäftigungsfelder älterer Migrant/innen

Bei der Frage nach der Positionierung von älteren Migrant/innen am Arbeitsmarkt kann davon ausgegangen werden, dass es sich bei einem wesentlichen Teil der Beschäftigten um die Gruppe der ehemals angeworbenen Gastarbeiter/innen handelt, die in Zeiten der wirtschaftlichen Konjunktur ab 1960 nach Österreich kamen. Schimany et. al. (2012, 114) zufolge ist davon auszugehen, dass Fort- oder Weiterbildungsmaßnahmen für diese Gruppe kaum vorgesehen waren, da man von einem vorübergehenden Arbeitsverhältnis ausging. Daher ist es dieser Gruppe nur eingeschränkt gelungen, sich beruflich weiterzubilden und sich besser am Arbeitsmarkt zu positionieren.

8.2 Herausforderungen

Die Herausforderungen unterscheiden sich wesentlich von jenen der später zugewanderten bzw. zuwandernden Erwerbstätigen. Die teilweise fehlende Anerkennung von im Ausland erworbenen Fähigkeiten, vergleichsweise geringe Sprachkenntnisse oder die niedrige Anbindung an das kulturelle bzw. soziale Leben im Aufnahmeland liefern laut Schimany et. al. (2012, 115) mögliche Erklärungsansätze für die schlechte Positionierung der Migrant/innen am Arbeitsmarkt. Zusätzlich, wie in Kapitel 3.4.3 dargestellt, sind ältere Migrant/innen, die erst am österreichischen Arbeitsmarkt Fuß fassen wollen, vor ein besonderes Problem gestellt. Ihre Qualifikationen und Erfahrungen werden beim Antrag auf eine RWR-Karte oft nach ihren Altersangaben gereiht. Bei den personenspezifischen Faktoren ist das Alter oft ausschlaggebend für den Erhalt oder Nicht-Erhalt einer RWR-Karte. Während Arbeitskräften ab 30 Jahren nur fünf Punkte abgezogen werden, sind es bei Arbeitskräften ab 40 Jahren schon 20 Punkte. Dies weist darauf hin, dass Arbeitskräfte sehr früh als alt bezeichnet werden. (Wirtschaftsblatt 2013)

In Hinblick auf die Herausforderungen, die mit der Anstellung älterer Arbeitskräfte einhergehen können, werden unterschiedliche Argumentationen vorgebracht. Die körperliche Leistungsfähigkeit dieser Altersgruppe nehme zwar ab, führe aber selten zu einem Leistungseinbruch. Dies wird auf den Umstand zurückgeführt, dass die körperliche Belastung in vielen Berufsfeldern aufgrund des technologischen Wandels erheblich zurückgeht. Altersbedingte Leistungseinbußen können aber auch durch soziale Kompetenzen, Erfahrungen, Verantwortungsbewusstsein oder gesteigerte Problemlösungsfähigkeit kompensiert werden. Verlassen ältere Arbeitnehmer/innen das Unternehmen, so gehen oft wertvolle Wissensinhalte verloren. (Wirtschaftskammer 2010, 11f)

Es werden im Zusammenhang mit der Anstellung älterer Arbeitskräfte von Seiten der Wirtschaftskammer einige Vorteile aufgelistet:

- Die Erfahrungen der älteren Mitarbeiter/innen werden an die Jüngeren weitergegeben.
- Ältere Arbeitskräfte können eine Vorbildfunktion einnehmen.
- Ältere Mitarbeiter/innen verfügen über erhöhte Flexibilität, da sie mit verschiedenen Arbeitssituationen bereits konfrontiert waren.

- Durch systematischen Tätigkeitswechsel kommen Mitarbeiter/innen mit neuen Anforderungen besser zurecht. (Wirtschaftskammer 2010, 12)

Die Auseinandersetzung mit der älteren Generation der Migrant/innen und ihrer Positionierung am Arbeitsmarkt wirft zudem die Problematik der sogenannten Altersarmut, welche durch ein frühzeitiges Ausscheiden aus dem Erwerbsleben und veränderter Rentensysteme bedingt wird, auf. (Schimany et.al. 2012, 118)

9 Literaturverzeichnis

Bacher, Marion (2011): Rotation oder Integration? Österreichischer und schwedischer Umgang mit Arbeitsmigration in den 1970er Jahren. Wien: Masterarbeit.

Biffel, Gudrun & Bock-Schappelwein, Julia (2013): Zur Niederlassung von Ausländerinnen und Ausländern in Österreich. Krems: Wifo.

Biffel, Gudrun (2007): Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit: die Bedeutung von Einbürgerung, Herkunftsregion und Religionszugehörigkeit. IN: Fassmann, Heinz (Hg.) (2007): 2. Österreichischer Migrations- und Integrationsbericht. Klagenfurt: Drava Verlag.

Bittmann, Theresa (2013): Hochqualifizierte und qualifizierte Zuwanderung von Drittstaatsangehörigen. Rechtslage, Maßnahmen und Statistiken in Österreich. Wien: IOM.

Bock-Schappelwein, Julia et.al. (2008): Die ökonomischen Wirkungen der Immigration in Österreich 1989-2007. Wien.

Dornmayr, Helmut & Nowak, Sabine (2013): Lehrlingsausbildung im Überblick 2012. Strukturdaten, Trends und Perspektiven. ibw-Forschungsbericht Nr. 171. Wien: ibw.

Dornmayr, Helmut et.al. (2006): Forschungsprojekt: Benachteiligte Jugendliche – Jugendliche ohne Berufsbildung. Wien.

Dornmayr, Helmut et.al. (2007): Einstiegsqualifikationen von Lehrstellensuchenden. Wien.

Europäische Kommission (2013): Gemeinsam für die Jugend Europas. Ein Appell zur Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit. Brüssel.

Expertenrat für Integration (2013): Integrationsbericht 2013. Perspektiven und Handlungsempfehlungen. Wien: Bundesministerium für Inneres.

Fassmann, Heinz & Stacher, Irene (2003): Österreichischer Migrations- und Integrationsbericht. Klagenfurt: Drava Verlag.

Heitzmann, Karin & Förster, Michael (2007): Armutsgefährdung, manifeste Armut und Einkommenschancen von MigrantInnen in Österreich. IN: Fassmann, Heinz (Hg.) (2007): 2. Österreichischer Migrations- und Integrationsbericht. Klagenfurt: Drava Verlag.

Nowotny, Ingrid (2007): Das Ausländerbeschäftigungsgesetz: Die Regelung des Zugangs von AusländerInnen zum österreichischen Arbeitsmarkt. IN: Fassmann, Heinz (Hg.) (2007): 2. Österreichischer Migrations- und Integrationsbericht. Klagenfurt: Drava Verlag.

Österreichischer Integrationsfonds (2013a): Migration und Integration. Zahlen. Daten. Indikatoren. 2013. Wien.

Österreichischer Integrationsfonds (2013b): Migration und Integration. Schwerpunkt Frauen. Zahlen. Daten. Indikatoren. 2013. Wien.

Schimany, Peter et. al. (2012): Ältere Migrantinnen und Migranten. Entwicklung, Lebenslagen, Perspektive. Nürnberg: Bundesamt für Migration und Flüchtlinge.

Schmolke, Judith (2010): Hemmnisse der Arbeitsmarktintegration von niedrigqualifizierten Frauen mit Migrationshintergrund. Nürnberg: Diplomarbeit.

Statistik Austria (2009): Arbeits- und Lebenssituation von Migrantinnen und Migranten in Österreich. Modul der Arbeitskräfteerhebung 2008.

Statistik Austria (2013/14): Migration und Integration. Schwerpunkt Jugend. Zahlen. Daten. Indikatoren. 2013/14. Wien.

Thienel, Rudolf (2007): Integration als rechtliche Querschnittsmaterie. IN: Fassmann, Heinz (Hg.) (2007): 2. Österreichischer Migrations- und Integrationsbericht. Klagenfurt: Drava Verlag.

Volf, Patrik & Bauböck, Rainer (2001): Wege zur Integration. Was man gegen Diskriminierung und Fremdenfeindlichkeit tun kann. Klagenfurt: Drava Verlag.

Waldrauch, Harald & Sohler, Karin (2004): MigrantInnenorganisationen in der Großstadt. Entstehung, Strukturen und Aktivitäten am Beispiel Wien. Wien: Europäisches Zentrum Wien.

ONLINE QUELLEN:

Arbeiterkammer:

http://www.arbeiterkammer.at/beratung/arbeitundrecht/auslaendischearbeitnehmerInnen/Bestimmungen_fuer_kroatische_StaatsbuergerInnen_.html (Eingesehen: 17.12.2013)

Arbeitsmarktservice Österreich 2014a:

http://www.ams.at/sfu/14186_1490.html (Eingesehen: 06.03.2014)

Arbeitsmarktservice Österreich 2014b:

http://www.ams.at/sfa/14081_21890.html (Eingesehen: 09.04.2014)

Berufsanerkennung 2014:

<http://www.berufsanerkennung.at/uebersicht/verfahren-zur-anerkennung/> (Eingesehen: 09.04.2014)

Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz:

http://www.migration.gv.at/fileadmin/downloads/infoblaetter/Selbstaendige_Schlusselkraefte.pdf (Eingesehen: 27.01.2014)

Bundesministerium für Europa, Integration und Äußeres 2014:

<http://www.bmeia.gv.at/aussenministerium/presse/presseaussendungen/2014/nue-initiative-fuer-anerkennungsgesetz.html> (Eingesehen: 13.02.2014)

Bundesministerium für Bildung und Frauen 2012a:

http://www.bmukk.gv.at/schulen/bw/ueberblick/sw_oest.xml (Eingesehen: 04.04.2014)

Bundesministerium für Bildung und Frauen 2012b:

<http://www.bmukk.gv.at/schulen/bw/bbs/berufsschulen.xml> (Eingesehen: 04.04.2014)

Bundesminister für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft 2014:

<http://www.bmwf.wg.at/Berufsausbildung/InternationaleBerufsausbildung/Seiten/GleichhaltungeinerauslaendischenBerufsausbildungmitderoesterreichischenLehrabschlusspruefung.aspx> (Eingesehen: 09.04.2014)

Demokratiezentrum Wien:

<http://www.demokratiezentrum.org/wissen/timelines/arbeitsmigration-nach-oesterreich-in-der-zweiten-republik.html> (Eingesehen: 22.10.2013)

Eurostat:

http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_PUBLIC/3-01102013-AP/DE/3-01102013-AP-DE.PDF (Eingesehen: 31.10.2013)

Industriellenvereinigung:

http://www.iv-net.at/d3745/qualifizierte_zuwanderung_attraktiv_gestalten.pdf (Eingesehen: 16.12.2013)

Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft (2013):

http://www.bic.at/downloads/at/themen/migration_und_arbeitswelt.pdf (Eingesehen: 09.04.2014)

migration.gv:

<http://www.migration.gv.at/?id=34>; (Eingesehen: 23.10.2013)

Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD):

<http://www.oecd.org/austria/> (Eingesehen: 24.02.2014)

ORF 2010:

<http://oesv1.orf.at/stories/476897/undefined> (Eingesehen: 24.01.2014)

Perchinig, B. (2010): Von der Fremdarbeit zur Integration? – (Arbeits)migrations- und Integrationspolitik in der Zweiten Republik. <http://www.demokratiezentrum.org/fileadmin/media/pdf/Perchinig.pdf> (Eingesehen: 16.12.2013)

Der Standard 2014:

<http://derstandard.at/1389857575429/Fuer-Junge-bleibt-Arbeitsmarkt-ein-Minenfeld> (Eingesehen 21.01.2014)

Wirtschaftsblatt 2013:

<http://wirtschaftsblatt.at/home/nachrichten/oesterreich/wien/1494320/Wir-lassen-immer-noch-Fachkraefte-vorbeiziehen> (Eingesehen: 16.12.2013)

Wirtschaftskammer 2010:

http://www.arbeitundalter.at/attachments/117_aeltere_das_herzstueck.pdf (Eingesehen: 09.04.2014)