



IOM Internationale Organisation für Migration



Gudrun Biffl

DECKUNG DES ARBEITSKRÄFTEBEDARFS DURCH MIGRATION IN ÖSTERREICH

Studie des Nationalen Kontaktpunkts Österreich
im Europäischen Migrationsnetzwerk

Der Nationale Kontaktpunkt Österreich im EMN wird von der Europäischen Union und dem österreichischen Bundesministerium für Inneres finanziert.
Das EMN wurde per Entscheidung 2008/381/EG des Rates errichtet.



BM.I



REPUBLIK ÖSTERREICH
BUNDESMINISTERIUM FÜR INNERES

Gudrun Biffl

Deckung des Arbeitskräftebedarfs
durch Migration in Österreich

Gudrun Biffi

DECKUNG DES ARBEITSKRÄFTEBEDARFS DURCH MIGRATION IN ÖSTERREICH

Autorin: *Univ.-Prof.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Gudrun Biffi*
Leiterin des Departments für Migration und
Globalisierung, Donau-Universität Krems

Forschungs-
koordination: *Dr.ⁱⁿ Katerina Kratzmann*
Forschungsleiterin, IOM Wien

Wissenschaftliche
Mitarbeiterinnen: *Mag.^a Anna Faustmann*
Donau-Universität Krems

MMag.^a Isabella Skrivanek
Donau-Universität Krems

Die Meinungen, die in dieser Studie geäußert werden, sind die der Autorin und reflektieren nicht unbedingt die Position des österreichischen Bundesministeriums für Inneres und der Internationalen Organisation für Migration in Wien.

Covergestaltung: NNWest
Druck: primerate Budapest

Herausgeber: Internationale Organisation für Migration Wien
Nibelungengasse 13/4, 1010 Wien
Tel: +43 1 585 33 22, Fax: +43 1 585 33 22-30
ncpaustria@iom.int, www.emn.at

© Mai 2011 Internationale Organisation für Migration Wien

Alle Rechte vorbehalten. Kein Teil dieser Publikation darf, ohne schriftliche Erlaubnis der Herausgeber, in irgendeiner Form (Druck, Fotokopie, elektronische Datenträger oder einem anderen Verfahren) reproduziert oder unter Verwendung elektronischer Systeme verarbeitet werden.

EMN INFORMATIONEN

Das Europäische Migrationsnetzwerk wurde im Mai 2008 mit der Entscheidung des Rates 2008/381/EG¹ formell ins Leben gerufen. Mit der Schaffung des EMN soll „dem Bedarf der Gemeinschaftsorgane sowie der Behörden und Einrichtungen der Mitgliedstaaten an Informationen zu Migration und Asyl durch Bereitstellung aktueller, objektiver, verlässlicher und vergleichbarer Informationen Rechnung getragen werden. Das EMN soll in erster Linie einen Beitrag zur Politikgestaltung in der Europäischen Union in diesem Bereich leisten, aber auch einer breiteren Öffentlichkeit Informationen zu diesem Themenkreis zur Verfügung stellen.“²

Das EMN wird mithilfe zweier Dienstleister³ von der Europäischen Kommission koordiniert (unter direkter Aufsicht der Generaldirektion Inneres) und von einem Lenkungsausschuss beaufsichtigt. Der Lenkungsausschuss steht unter dem Vorsitz der Europäischen Kommission und besteht aus VertreterInnen jedes Mitgliedsstaates⁴, BeobachterInnen aus Dänemark und Norwegen⁵ sowie dem Europäischen Parlament. Zurzeit besteht das EMN aus 27 Nationalen Kontaktpunkten (NKP), welche von den Regierungen ihrer jeweiligen Mitgliedsstaaten ernannt werden. Dänemark als EU Mitgliedsstaat hat Beobachterstatus, es wurde jedoch kein NKP eingerichtet, während Norwegen als Nicht-EU Mitgliedsstaat ebenfalls offiziellen Beobachterstatus hat und einen aktiven NKP eingerichtet hat.

- 1 Entscheidung des Rates vom 14. Mai 2008 zur Errichtung eines Europäischen Migrationsnetzwerks (2008/381/EG)
- 2 Europäische Kommission: *EMN Fortschrittsbericht 2009*, Version 1, April 2010, S. 6.
- 3 Im Jahr 2009 beauftragte die Europäische Kommission GHK-COWI und iLiCONN als Dienstleister. GHK-COWI ist verantwortlich für die Koordination des Netzwerkes und die Erstellung der Syntheseberichte; iLiCONN für das Informationsaustauschsystems und die Webseite.
- 4 Ursprünglich beteiligte sich Irland nicht an der Einführung des EMN durch die Entscheidung des Rates im Mai 2008, erklärte aber seine Bereitschaft im Juli 2008 am EMN teilzunehmen. Dies wurde durch die Entscheidung K(2009)2708 bekanntgegeben und im Amtsblatt veröffentlicht (L108/53 vom 29. April 2009).
- 5 Dänemark und Norwegen haben Beobachterstatus und nehmen freiwillig am EMN teil.

Der österreichische NKP hat seinen Sitz bei der Internationalen Organisation für Migration (IOM) in Wien.⁶ Zu den Hauptaufgaben der NKP zählen die Erstellung jährlicher Politikberichte und jährlicher Berichte zur Asyl- und Migrationsstatistik; die Durchführung und Erstellung von Studien zu bestimmten Themen, sowie die Durchführung und Beantwortung von Ad-Hoc Anfragen. Darüber hinaus richten die NKP nationale Netzwerke von Institutionen und Individuen ein, welche im Bereich Migration und Asyl tätig sind.

Die EMN Studien wie „Deckung des Arbeitskräftebedarfs durch Migration“ werden nach einheitlichen Spezifikationen erstellt, um europaweit vergleichbare Ergebnisse zu erzielen. Zur Unterstützung der Vergleichbarkeit wurde ein EMN Glossar erstellt, welches die Anwendung einer ähnlichen Terminologie in allen nationalen Berichten sicherstellt. Spezifikationen für Studien und Berichte werden von den NKP in Zusammenarbeit mit der Europäischen Kommission und ihren Dienstleistern entwickelt. Anhand dieser Spezifikationen erstellt jeder NKP einen nationalen Bericht. Nach der Fertigstellung der nationalen Berichte wird ein Synthesebericht verfasst, welcher die wichtigsten Ergebnisse der einzelnen nationalen Berichte zusammenfassend wiedergibt. Alle nationalen Studien und europäischen Syntheseberichte sind auf der EMN-Webseite verfügbar.⁷

6 Weitere Informationen über den Nationalen Kontaktpunkt Österreich sind verfügbar auf www.emn.at; Informationen über die Internationale Organisation für Migration (IOM) Wien sind verfügbar auf www.iomvienna.at

7 Weitere Informationen über das EMN sind verfügbar auf www.emn.europa.eu

Inhaltsverzeichnis

VORWORT	9
KURZFASSUNG	11
1. EINFÜHRUNG: HINTERGRUND, METHODOLOGIE UND DEFINITION	13
1.1 Hintergrund	13
1.2 Methodologie	14
1.3 Definitionen	15
2. POSITION ZUR ARBEITSMIGRATION IN ÖSTERREICH	19
2.1 Nationale Vision und Politik	20
2.2 Rechtliche und institutionelle Rahmenbedingungen	25
2.3 Politische Debatte und Beteiligung von Interessenvertretungen	29
3. PRAXIS, MECHANISMEN UND UMFANG DER ARBEITSMIGRATION	31
3.1 Umsetzung von Wirtschaftspolitik und Gesetzgebung	31
3.2 Statistiken und Trends	38
3.2.1 <i>Statistiken zu Arbeitsmarkt und Migration</i>	39
3.2.2 <i>Analyse von Trends und relevanten Entwicklungen</i>	58
4. KOOPERATION MIT DRITTSTAATEN IM BEREICH DER ARBEITSMIGRATION	61
5. ANALYSE UND SCHLUSSFOLGERUNGEN	62
6. ANHANG	63
I. Quellennachweise	63
II. Statistiken	66

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Nettomigration von ÖsterreicherInnen und ausländischen StaatsbürgerInnen 1983-2009	20
Tabelle 1: Gesamtbestand der Erwerbstätigen in den ISCO-88 Berufshauptgruppen 1-9 nach Staatsangehörigkeitsgruppen, 2009	38
Tabelle 2: Erwerbstätige nach Staatsangehörigkeitsgruppen und Qualifikationsniveaus, 2009	40
Tabelle 3: Qualifikationsniveaus von Erwerbstätigen nach Staatsangehörigkeitsgruppen, 2009	40
Tabelle 4: Erwerbstätige nach Staatsangehörigkeitsgruppen und Qualifikationsniveaus nach Geschlecht, 2009	45
Tabelle 5: Die 4 Hauptnationalitäten von Erwerbstätigen mit ausländischer Staatsbürgerschaft nach Qualifikationsniveau, 2009	46
Tabelle 6: Jährliche Zuzüge von niedergelassenen und temporär aufhältigen Drittstaatsangehörigen. Im laufenden Jahr erteilte Niederlassungsbewilligungen und Aufenthaltserlaubnisse, 2002-2008, Stand Ende Dezember	49
Tabelle 7: Summe der Niederlassungsbewilligungen, die im Laufe des Jahres an Drittstaatsangehörige (Nicht-EWR/CH) ausgestellt wurden, nach Aufenthaltswitzweck und Geschlecht. Stand Ende Dezember	52
Tabelle 8: Summe der Aufenthaltswitzweilligungen, die im Laufe des Jahres an Drittstaatsangehörige (Nicht-EWR/CH) ausgestellt wurden, nach Aufenthaltswitzweck und Geschlecht. Stand Ende Dezember	54

Vorwort

Sehr geehrte LeserInnen,

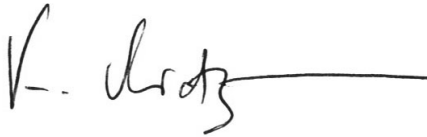
die vorliegende Studie wurde im Rahmen des Europäischen Migrationsnetzwerks erstellt. Sie gewährt einen Überblick über den rechtlichen Hintergrund, politische und wirtschaftspolitische Maßnahmen sowie unterschiedliche Gruppen von ausländischen Arbeitskräften in Österreich. Das Hauptaugenmerk liegt auf der Situation von Drittstaatsangehörigen im Zeitraum 2004 bis 2009 – EU interne Mobilität wird jedoch auch thematisiert, da diese für Österreich eine wichtige Rolle spielt.

Nach einer Einführung und Darstellung der angewandten Methodologie und Terminologie im Rahmen dieser Studie im ersten Kapitel, werden im zweiten Kapitel die Zugänge Österreichs zum Thema Arbeitsmigration inklusive nationaler Politik, rechtlicher und institutioneller Rahmenbedingungen sowie politischer Diskussionen und Beteiligung unterschiedlicher Akteure dargelegt. Das dritte Kapitel fasst die Ansätze zur Implementierung von wirtschaftlich orientierter Migrationspolitik in Österreich zusammen. Hier werden auch aktuelle Statistiken und Daten zur Verfügung gestellt. Nach der Darstellung von Kooperationen mit Drittstaaten im vierten Kapitel, folgt abschließend im fünften Kapitel eine kurze Analyse und einige Schlussfolgerungen.

Die Nationalen Kontaktpunkte des Europäischen Migrationsnetzwerkes haben jeweils Studien zum Thema „Deckung des Arbeitskräftebedarfs durch Migration“ erstellt, in denen die Entwicklungen in den jeweiligen Mitgliedsstaaten dargestellt werden. Diese Studien dienen als Basis für einen Synthesebericht, welcher es ermöglicht, die unterschiedlichen Situationen in den europäischen Ländern vergleichend nachzuvollziehen. Sowohl die nationalen Studien als auch der Synthesebericht zielen darauf ab, der Debatte über Zuwanderung zu Erwerbszwecken eine objektive und wissenschaftlich fundierte Perspektive zu verleihen.

Der vorliegende österreichische Bericht wurde von Univ.-Prof.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Gudrun Biffl, Leiterin des Departments für Migration und Globalisierung an der Donau-Universität Krems und anerkannte Expertin im Bereich Wirtschaftsmigration, verfasst. Mag.^a Anna Faustmann und MMag.^a Isabella Skrivanek waren als Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen unterstüt-

zend tätig. Dank gilt auch Mag.^a Elisabeth Petzl, MA und Mag.^a Mária Temesvári, E.MA vom Nationalen Kontaktpunkt Österreich für die wissenschaftliche Unterstützung im Rahmen der Erarbeitung des Berichts, sowie Mag.^a Katharina Benedetter für die Textaufbereitung. Alle Beteiligten haben ihre jeweiligen Aufgaben mit Professionalität, Sorgfalt sowie großem Engagement und in excellenter Zusammenarbeit erfüllt. Ihnen gilt an dieser Stelle mein ganz herzlicher Dank.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'K. Kratzmann', followed by a long horizontal line extending to the right.

Dr.ⁱⁿ Katerina Kratzmann

Forschungsleiterin, IOM Wien

Kurzfassung

Diese Studie stellt dar, in welchem Ausmaß MigrantInnen aus der EU und Drittstaaten zur Deckung des Arbeitskräftebedarfs in Österreich seit der Erweiterung der EU im Jahr 2004 beitragen. Dabei werden verschiedene Qualifikationsniveaus betrachtet. Die Informationen wurden der jährlichen Arbeitskräfteerhebung (Labour Force Survey, 4. Quartal) für die Jahre 2004-2009 entnommen; wobei drei Qualifikationsgruppen unterschieden wurden: hochqualifizierte, qualifizierte und niedrigqualifizierte Erwerbstätige (im Alter von 15-64 Jahren). ForscherInnen und SaisonarbeiterInnen, welche besondere Zielgruppen von Migrationspolitiken darstellen, werden zusätzlich berücksichtigt.

Die Anfänge der Migrationspolitik in Österreich bezüglich der Zuwanderung zu Erwerbszwecken gehen auf das sogenannte „Gastarbeitermodell“ der 1960er Jahre zurück, welches auf die Deckung des Arbeitskräftebedarfs und auf die Reduktion des Fachkräftemangels abzielte. Die hauptsächlichen Herkunftsländer waren Nicht-EU Mitgliedsstaaten, in erster Linie aus den Regionen des ehemaligen Jugoslawiens und der Türkei. Heutzutage ist die Situation eine andere. Es kommen zunehmend MigrantInnen aus anderen EU Mitgliedsstaaten nach Österreich, um Beschäftigung anzunehmen, obwohl für Arbeitskräfte aus den neuen EU Mitgliedsstaaten noch keine ArbeitnehmerInnenfreizügigkeit gegeben ist. Sie können aber bei Nachweis des Arbeitsmarktbedarfs (Ersatzkraftverfahren) eine Beschäftigung aufnehmen und so den Fachkräftemangel abdecken helfen. Nach einem Jahr Beschäftigung in Österreich genießen sie volle ArbeitnehmerInnenfreizügigkeit wie BürgerInnen der EU-15. Die Mobilität der Arbeit innerhalb der EU ist die treibende Kraft der Zuwanderung nach Österreich. Circa 60% der jährlichen Nettomigration stammen aus den EU-27. Der Rest entfällt auf Familienzusammenführungen und Aufnahmen von Drittstaatsangehörigen aus humanitären Gründen zusammen mit geringfügiger Zuwanderung hochqualifizierter Arbeitskräfte aus Drittstaaten.

Österreich überdenkt momentan seine Migrationspolitik; es werden Optionen zur Steigerung der hochqualifizierten Zuwanderung im Allgemeinen und hochqualifizierter Zuwanderung von Drittstaatsangehörigen im Speziellen diskutiert (Gesetzesvorlage ist in Begutachtung). Von einer

Umorientierung der Migrationspolitik auf Hochqualifizierte verspricht man sich einerseits eine Reduzierung des Drucks auf den öffentlichen Haushalt, welcher durch eine alternde Bevölkerung belastet wird, und andererseits eine Beschleunigung des Wandels von einer Industrie- zu einer Wissensgesellschaft.

Österreich verfügt über ein gutes Instrumentarium zur Feststellung eines Fachkräftemangels; das ist eine wichtige Voraussetzung für die Umsetzung eines Zuwanderungsmodells, das gezielt qualifizierte ausländische Arbeitskräfte ansprechen will. Trotzdem stellt sich die Frage, welche Gründe dafür verantwortlich sind, dass Österreich bislang nicht attraktiv genug für hochqualifizierte ZuwandererInnen war. Zuwanderung wird in Österreich nicht einhellig befürwortet; politische Parteien am rechten Flügel wenden sich entschieden gegen weitere Zuwanderung und auch die Gewerkschaften waren bis vor Kurzem aus Angst vor negativen Auswirkungen auf Gehälter und Arbeitsbedingungen nicht für Zuwanderung.

Im Hinblick auf Fakten und Zahlen rangiert Österreich unter den EU Mitgliedsstaaten mit einem besonders hohen Anteil an MigrantInnen in seiner Erwerbsbevölkerung. 2009 waren 10,6 % aller Erwerbstätigen⁸ ausländische StaatsbürgerInnen und annähernd 20 % waren im Ausland geboren. Erwerbstätige aus den EU-15 Staaten verfügen im Durchschnitt über die höchsten Qualifikationsniveaus, gefolgt von Personen aus den neuen EU Mitgliedsstaaten. Drittstaatsangehörige machen einen überdurchschnittlich großen Anteil an niedrigqualifizierten Erwerbstätigen aus. Im Verlauf der letzten fünf Jahre ist jedoch die durchschnittliche Qualifikation von Erwerbstätigen mit einer EU-Staatsangehörigkeit gesunken, während bei Drittstaatsangehörigen das Gegenteil der Fall ist. Dementsprechend hat sich die Strategie, Zuwanderung hochqualifizierter Drittstaatsangehöriger zu fördern, die seit 2003 verfolgt wird, bewährt. Jedoch ist dies eher ein langsamer Prozess, der eine Reform der Migrationspolitik erfordert, um den jährlichen Zufluss hochqualifizierter Arbeitskräfte zu erhöhen. Das wird von der aktuellen Regierung im Rahmen der Anpassung des Zuwanderungsmodells mit der Einführung von bedarfsorientierten Kriterien, die hochqualifizierte Arbeitskräfte anvisieren, angestrebt.

8 Ausgenommen Soldaten (ISCO Hauptberufsgruppe 0).

1. Einführung: Hintergrund, Methodologie und Definition

1.1 Hintergrund

Ziel dieser Studie ist es, einen Einblick in die berufliche und qualifikatorische Zusammensetzung von erwerbstätigen MigrantInnen in Österreich zu vermitteln. MigrantInnen werden als Personen mit einer anderen als der österreichischen Staatsangehörigkeit definiert. Die Studie unterscheidet (wenn möglich) zwischen Staatsangehörigen der EU-15, EU-10, EU-2 sowie Staatsangehörigen von Drittstaaten. Die Studie ist für politische EntscheidungsträgerInnen auf nationaler und europäischer Ebene (insbesondere im Bereich Arbeitsmarkt) und für Interessengruppen, Forschungsinstitutionen sowie die allgemeine Zivilgesellschaft bestimmt.

Der Bericht verdeutlicht, welche Berufe und Qualifikationsniveaus von Europa nach Österreich gelangen, wo ArbeitnehmerInnenfreizügigkeit und somit Marktbedingungen die Arbeitsmobilität bestimmen. Er informiert zudem über die berufliche und qualifikatorische Zusammensetzung von Drittstaatsangehörigen, welche entweder als Schlüsselkräfte nach Österreich kommen oder als Familienangehörige. Eine kleinere Gruppe von MigrantInnen kommt als Flüchtlinge gemäß Genfer Flüchtlingskonvention oder als AsylwerberInnen; Letztere können als befristet Beschäftigte am österreichischen Arbeitsmarkt tätig werden.

Ein tiefgreifendes Verständnis der Qualifikationszusammensetzung der ausländischen Arbeitskräfte ist Voraussetzung für die Entwicklung einer wirksamen Zuwanderungspolitik. Momentan wird in Österreich die Einführung von Kriterien erwogen, welche denen des Vereinigten Königreichs ähneln, um die Zuwanderung hochqualifizierter Drittstaatsangehöriger zu fördern – einerseits, um den Wandel von einer Industrie- zu einer Wissensgesellschaft zu beschleunigen, und andererseits um der demographischen Alterung entgegenzuwirken. Während die demographische Alterung ein starkes Argument für eine Erhöhung der Zuwanderung ist, stellt die momentane Qualifikationszusammensetzung eine Herausforderung für die Integrationspolitik dar, insbesondere in den Bereichen Bildung und Arbeitsmarkt. Während Zuwanderung die Wachstumsverlangsamung des Arbeitskräfteangebots verzögern könnte, löst sie nicht das Problem des

qualitativen Alterns, insbesondere die Implikationen einer alternden Erwerbsbevölkerung für das Qualifikationsprofil. Vor diesem Hintergrund hat seit Ende der 1990er Jahre ein Umdenken der Zuwanderungspolitik hin zu einer verstärkten Aufnahme von hochqualifizierten MigrantInnen stattgefunden.

1.2 Methodologie

Diese nationale Studie wurde von Univ.-Prof.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Gudrun Biffl erstellt. Die Arbeitskräfteerhebung (Labour Force Survey) ist die einzige Datenquelle, die eine Unterscheidung nach Berufen und entsprechendem Qualifikationsniveau zulässt. Die anonymisierten Daten der Arbeitskräfteerhebungen der Jahre 2004-2009 wurden von Statistik Austria zur Verfügung gestellt; Mag.^a Anna Faustmann und MMag.^a Isabella Skrivanek bereiteten die Daten (mit SPSS-Software) nach Beruf und Qualifikationsniveau auf und erstellten die statistischen Tabellen, welche im Anhang angefügt sind.⁹ Wo es nötig war, wurden andere Datenquellen mit einbezogen oder als Referenz angegeben, insbesondere Sozialversicherungsdaten (die nur nach Wirtschaftszweigen unterscheiden), Daten des zentralen Bevölkerungsregisters von Statistik Austria und Zuwanderungsdaten über Drittstaatsangehörige des Bundesministeriums für Inneres.

Dieser Bericht ist der erste seiner Art in Österreich. Er identifiziert Berufe und Qualifikationen ausländischer Staatsangehöriger nach Regionen und den zehn wichtigsten Herkunftsländern im Hinblick auf die Implementierung von Zuwanderungspolitik und anderen Maßnahmen, welche für hochqualifizierte Drittstaatsangehörige attraktiv sein könnten. Er ist eine wichtige Ergänzung zur kürzlich erstellten gemeinsamen Studie (Biffl et al. 2010) der Donau-Universität Krems (DUK) und des Instituts für Höhere Studien (IHS), welche sich mit dem Beitrag höher qualifizierter MigrantInnen zum Wirtschaftswachstum und zur Verringerung des durch die demographische Alterung entstehenden Finanzierungsdrucks auf öffentliche Haushalte befasst.¹⁰

9 Es sollte bedacht werden, dass die geringe Stichprobengröße der Arbeitskräfteerhebung (1% der Haushalte) nicht immer verlässliche Informationen über das Beschäftigungsniveau der beruflichen Untergruppen und Unterkategorien nach Staatsangehörigkeit bietet. Schattierte Zahlen weisen auf Probleme hin, die sich aus der geringen Stichprobengröße ergeben.

10 Biffl, G., Skrivanek, I., Berger, J., Hofer, H., Schuh, U., Strohner, L.: *Potentielle Auswirkungen einer Änderung der österreichischen Migrationspolitik in Richtung qualifizierte Zuwanderung auf das mittel- bis langfristige Wirtschaftswachstum* (Prognosehorizont 2050), DUK-IHS-Bericht, Krems, 2010.

1.3 Definitionen

Die folgenden Definitionen dienen als Basis für die Terminologie der Studie:

Wirtschaftsmigrant:¹¹ Person/en, die ihr Herkunftsland/ihre Herkunftsländer aus rein wirtschaftlichen Gründen, die in keinem wie immer gearteten Zusammenhang mit der Flüchtlingsdefinition stehen, verlässt/verlassen oder die auf der Suche nach materieller Besserstellung in ihrer Lebensgrundlage ist/sind. (EMN Glossar)¹²

Arbeitsmigration: Bewegung von Personen von ihrem Herkunftsstaat in einen anderen Staat mit dem Ziel, Beschäftigung zu finden. Arbeitsmigration wird von den meisten Staaten im Rahmen ihrer Migrationsgesetzgebung behandelt. Darüber hinaus nutzen einige Staaten den Regelmechanismus der Arbeitsmigration und suchen für ihre Staatsangehörigen Arbeitsmöglichkeiten in anderen Staaten. (IOM Glossary on Migration)¹³

Erwerbstätigkeit: Die Definition von Erwerbstätigkeit folgt den LFS-Kriterien:¹⁴ Erwerbstätige sind 15-64 Jahre alt und haben während der Berichtswoche mindestens eine Stunde gegen Entgelt, zur Gewinnerzielung oder zur Mehrung des Einkommens gearbeitet oder nicht gearbeitet, aber einen Arbeitsplatz, von dem sie vorübergehend abwesend waren, z. B. aufgrund von Krankheit, Urlaub, Streik oder Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, haben.

11 Dieser Begriff ist eine deutsche Übersetzung des englischen Terminus ‚economic migrant‘, der hier nur wegen der Vergleichbarkeit angeführt wird. In der deutschen Version wird der üblichere Begriff Arbeitsmigration bevorzugt angewendet.

12 Europäisches Migrationsnetzwerk: *Asylum and Migration Glossary*, Brüssel, 2010, verfügbar auf www.emn.at/images/stories/EMN_GLOSSARY_Publication_Version_January_2010.pdf

13 Internationale Organisation für Migration (IOM): *Glossary on Migration*, Genf, 2004, verfügbar auf www.iom.int/jahia/webdav/site/myjahiasite/shared/shared/mainsite/published_docs/serial_publications/Glossaryeng.pdf

14 EUROSTAT, Definitionen zu Beschäftigung und Arbeitslosigkeit (LFS/AKE), verfügbar auf http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/employment_unemployment_lfs/methodology/definitions

Um einen gemeinsamen Rahmen zu schaffen und die Vergleichbarkeit der Studie zu erleichtern, wurden die folgenden fünf umfassenden Kategorisierungen verwendet:

- a) Hochqualifiziert
- b) Qualifiziert
- c) Niedrigqualifiziert
- d) ForscherInnen
- e) SaisonarbeiterInnen

Jede dieser Kategorisierungen wird nachstehend erläutert.

a) Hochqualifiziert

Hergeleitet von Artikel 2(b) der Richtlinie 2009/50/EG des Rates („hochqualifizierte Beschäftigung“)

Dieser Ausdruck bezieht sich auf eine Person, welche unter die Hauptgruppen 1, 2 oder 3 der Internationalen Standardklassifikation der Berufe ISCO-88 fällt, z. B. eine Person, die als Manager, Führungskraft, Spezialist, Techniker o. ä. tätig ist; die sich auf den internationalen Arbeitsmärkten transnationaler Unternehmen und internationaler Organisationen bewegt; oder die auf internationalen Arbeitsmärkten Beschäftigung in Mangelberufen findet.

In Österreich wird zwischen *Fachkräften* (bezeichnet eine Person, die angemessene und spezifische Kompetenzen, durch höhere Bildungsabschlüsse und/oder weitreichende Berufs-Erfahrung erlangt hat) und hochqualifizierten Arbeitskräften (bezeichnet eine Person, die angemessene und spezifische Kompetenzen nur durch höhere (meist universitäre) Bildungsabschlüsse errungen hat) unterschieden. Diese Unterscheidung spiegelt das österreichische Bildungs- und Ausbildungssystem wider, welches stark an der Berufserfahrung orientiert ist. Dementsprechend kann es schwierig sein, internationale Vergleichbarkeit herzustellen, insbesondere im Gesundheits- und Sozialwesen. KrankenpflegerInnen z.B. benötigen in Österreich keinen Universitätsabschluss; die Berufsausbildung ist vergleichbar mit einer Lehre eines kommerziellen oder technischen Berufes ohne ‚Matura‘ (Hochschulzugangsberechtigung).

b) Qualifiziert

Die Kategorie ‚*qualifiziert*‘ leitet sich aus der Zusammenfassung folgender Hauptgruppen der International Labour Organisation ISCO-88-Klassifikationen¹⁵ in eine Gruppe ab:

- Berufshauptgruppe 4: Bürokräfte, kaufmännische Angestellte
- Berufshauptgruppe 5: DienstleisterInnen und Verkaufspersonal in Geschäften und Märkten
- Berufshauptgruppe 6: Fachkräfte in der Landwirtschaft und Fischerei
- Berufshauptgruppe 7: HandwerkerInnen und verwandte Facharbeiterberufe
- Berufshauptgruppe 8: Anlagen- und MaschinenbedienerInnen und MonteureInnen

c) Niedrigqualifiziert

Die folgende ISCO-88-Klassifikation wird als ‚*niedrigqualifiziert*‘ bezeichnet:

- Hauptgruppe 9: Hilfsarbeitskräfte

d) ForscherInnen

Hergeleitet von der Richtlinie 2005/71/EG des Rates¹⁶

Bezeichnet eine/n Drittstaatsangehörige/n, der/die über einen geeigneten Hochschulabschluss verfügt, der den Zugang zu Doktoratsprogrammen ermöglicht, und der/die von einer Forschungseinrichtung ausgewählt wird, um ein Forschungsprojekt, für das normalerweise der genannte Abschluss erforderlich ist, durchzuführen.

Es gibt hier eine Überschneidung mit der Kategorie a) Hochqualifiziert: die Daten werden der Arbeitskräfteerhebung entnommen, in welcher ForscherInnen eine Untergruppe von Hochqualifizierten darstellen. Im Fall von Bewegungsdaten werden Verwaltungsdaten genutzt, nämlich jene von Drittstaatsangehörigen (inklusive EU-12 MS, für die Übergangsbestim-

15 Internationale Arbeitsorganisation, Hauptgruppen, Berufsgruppen, Berufsuntergruppen und Berufsgattungen, verfügbar auf www.ilo.org/public/english/bureau/stat/isco/isco88/major.htm

Die deutschen Begriffe sind verfügbar auf www.bibb.de/dokumente/pdf/a22_bibb-baua-erwerbstaetigenbefragung_2005-06_isco88.pdf

16 Richtlinie 2005/71/EG des Rates über ein besonderes Zulassungsverfahren für Drittstaatsangehörige zum Zwecke der wissenschaftlichen Forschung, verfügbar auf <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2005:289:0015:0022:DE:PDF>

mungen gelten); ForscherInnen können als Arbeitskräfte in der Kategorie ‚hochqualifiziert‘ einreisen, quotenpflichtig oder quotenfrei.

e) SaisonarbeiterIn

Hergeleitet von der EntschlieÙung des Rates vom 20. Juni 1994 über die Beschränkungen für die Einreise von Drittstaatsangehörigen¹⁷ in die Mitgliedsstaaten zur Ausübung einer Beschäftigung¹⁸

Bezeichnet Drittstaatsangehörige, welche in einem Drittstaat wohnhaft sind, aber auf dem Gebiet eines Mitgliedsstaates eine Beschäftigung ausüben, die vom Rhythmus der Jahreszeiten abhängig ist, auf Grundlage eines für eine spezifische Zeitdauer und für eine spezifische Beschäftigung ausgelegten Vertrages.

Die Arbeitskräfteerhebung berücksichtigt diese Unterscheidung nicht. Dementsprechend werden in diesem Bericht administrative Daten benutzt und in die Tabellen des Anhangs integriert. Österreich unterscheidet nur zwischen Saisonarbeit im Tourismusbereich und in der Land-/Forstwirtschaft für Drittstaatsangehörige sowie für Personen der neuen EU Mitgliedsstaaten solange die Übergangsregelungen gelten.

17 Die Kategorie ‚Drittstaatsangehörige‘ umfasst auch Personen, die aus der Schweiz und Nicht-EU EWR-Staaten stammen.

18 EntschlieÙung des Rates vom 20. Juni 1994 über die Beschränkung für die Einreise von Staatsangehörigen dritter Länder in die Mitgliedsstaaten zur Ausübung einer Beschäftigung, verfügbar auf <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=C ELEX:31996Y0919%2802%29:DE:HTML>

2. Position zur Arbeitsmigration in Österreich

Das österreichische Arbeitsmigrationssystem hat seinen Ursprung im sogenannten „Gastarbeitermodell“ aus den frühen 1960er Jahren. Ziel dieses Modells war die Deckung des Arbeitskräftebedarfs, der eher als zyklisch denn strukturell verstanden wurde. Da Österreich nach dem Zweiten Weltkrieg das Armenhaus Europas war, konnte es keine hochqualifizierten Arbeitskräfte anziehen, denn die Löhne waren im Vergleich zu anderen Einwanderungsländern zu gering. Als Konsequenz verlor Österreich hochqualifizierte österreichische Arbeitskräfte an seine Nachbarn Deutschland und Schweiz sowie an Einwanderungsländer wie Kanada, USA und Australien. Folglich entstand ein Arbeitskräftemangel. Da Österreich aufgrund des Wettbewerbs um High-Potentials keine hochqualifizierten MigrantInnen anziehen konnte, musste man die Arbeitsorganisation innerhalb von Unternehmen und die vorhandene Produktionstechnologie restrukturieren und den vorhandenen Qualifikationen anpassen sowie durch un- und angelernte Arbeitskräfte aus dem Ausland komplementieren.

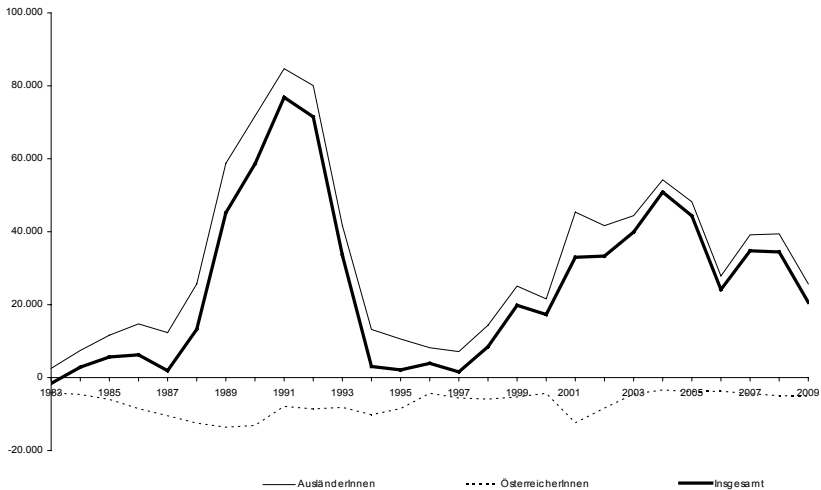
Mitte der 1980er sank die Nachfrage nach ausländischer Arbeitskraft, da das einheimische Arbeitskräfteangebot stieg, nicht zuletzt aufgrund des Eintritts der Babyboomgeneration in den Arbeitsmarkt. Familienzusammenführung und Kettenmigration hatten allerdings schon begonnen, wodurch angebotsorientierte anstatt nachfrageorientierter Zuwanderung gefördert wurde. Zusätzlich erhöhte eine zunehmende Anzahl von AsylwerberInnen und Flüchtlingen das Arbeitskräfteangebot.

Folglich wurde im Jahr 1992 die Gesetzgebung für die Ausländerbeschäftigung um Fremdengesetze erweitert, welche sich an der Fremdengesetzgebung der USA orientierten, in der Hoffnung, die Zuwanderung einzudämmen. Angesichts der ArbeitnehmerInnenfreizügigkeit innerhalb der EU schränkte Österreich die Zuwanderung von MigrantInnen aus Drittstaaten ein, insbesondere die Zuwanderung zu Erwerbszwecken. Nur Familienangehörigen (im Rahmen von Familiengründung und -zusammenführung) und einer ausgewählten Gruppe hochqualifizierter Arbeitskräfte aus Drittstaaten (Schlüsselkräften) wurde die Zuwanderung gestattet. Wie in Abbildung 1 ersichtlich, konnten diese politischen Maßnahmen die Zu-

wanderung erfolgreich eindämmen. Nach 1992 nahm die Nettomigration rapide ab; infolge der österreichischen EU-Mitgliedschaft nahm die Netozuwanderung langsam wieder zu und stieg im Rahmen der Erweiterung der EU 2004 dann stetig an.

Erst im Jahr 2008 entschied sich die Regierung, Gesetzesreformen einzuführen, welche jenen des Vereinigten Königreichs aus dem Jahr 2005 ähnelten, und die den Qualifikationsbedarf berücksichtigten, den das österreichische Bildungssystem nicht ausreichend abdecken konnte. Nach den Diskussionen um die Rot-Weiß-Rot-Karte 2009 erarbeitete die österreichische Regierung nun ein Zuwanderungsmodell, welches hochqualifizierte Arbeitskräfte aus Drittländern anziehen soll. Die Gesetzesvorlagen sind derzeit (Jänner 2011) im Begutachtungsprozess.

Abbildung 1: Nettomigration von ÖsterreicherInnen und ausländischen StaatsbürgerInnen 1983-2009



Quelle: Statistik Austria

2.1 Nationale Vision und Politik

Wie oben ausgeführt, ist es Österreich in der Vergangenheit nicht gelungen, hochqualifizierte Arbeitskräfte anzuziehen. In den 1990er Jahren war Österreich immer noch von Braindrain¹⁹ betroffen, und auch im Jahr

19 Wenn ‚Hochqualifizierte‘ eng als UniversitätsabsolventInnen definiert werden, siehe EMN-Studie Biffl, G., Bock-Schappelwein, J.: *Conditions of Entry and Residence of Third Country Highly-Skilled Workers in Austria*, National Contact Point Austria in the European Migration Network, Wien, September 2006, verfügbar auf www.emn.at/studien.html

2006 wurden nicht genügend hochqualifizierte Arbeitskräfte angezogen: die EMN-Studie „Conditions of Entry and Residence of Third Country Highly-Skilled Workers in Austria“²⁰ kam zu dem Schluss, dass Österreich eine niedrige Zuwanderung hochqualifizierter Arbeitskräfte hatte und dass „das Migrationssystem die Rekrutierung hochqualifizierter Menschen aus Drittstaaten nicht zu unterstützen scheint“.²¹

Für die Jahre 2009 und 2010 zeichnet sich ein neues Bild ab, und die österreichische Regierung ist hinsichtlich der Zuwanderungspolitik und ihrer Reformierung gespalten. Während ArbeitgeberInnenverbände auf eine erhöhte Zuwanderung hochqualifizierter MigrantInnen drängen, argumentieren ArbeitnehmerInnenverbände, dass höhere Investitionen in Aus- und Weiterbildungen, wie von der EU z.B. im Programm für lebenslanges Lernen²² gefördert, eine aussichtsreichere Strategie ist, um den Bedarf an qualifizierten Arbeitskräften zu decken. Die ArbeitnehmerInnenvertreter verweisen auf die limitierte Kapazität Österreichs, qualifizierte MigrantInnen anzuziehen (OECD 2005A). Sie argumentieren, dass von 2008 bis dato nur eine geringe Anzahl von MigrantInnen aus den neuen EU Mitgliedsstaaten die Öffnung von 67 qualifizierten Berufen ohne vorherige Arbeitsmarktprüfung genutzt hat. Ein weiterer Indikator für die beschränkte Anziehungskraft, die Österreich auf hochqualifizierte MigrantInnen ausübt, ist die geringe Anzahl hochqualifizierter Drittstaatsangehöriger, die im Rahmen des Schlüsselkraftverfahrens nach Österreich einreisen. Die Quote wird hier ständig erhöht, aber die Ausschöpfung stagniert auf niedrigem Niveau bei ca. 900 Personen pro Jahr in den letzten Jahren.²³

Österreich hofft, die Lücke des Arbeitskräftebedarfs schließen zu können, indem AbsolventInnen österreichischer Universitäten aus Drittstaaten der Zugang auf den Arbeitsmarkt erleichtert wird, eine gängige Praxis in traditionellen Einwanderungsländern. Dies ist prinzipiell seit 2003 möglich, aber der Zugang zu Beschäftigungen im öffentlichen Sektor, in welchem viele UniversitätsabsolventInnen tätig werden, z.B. als Arzt/Ärztin, bleibt Drittstaatsangehörigen verwehrt. Andererseits zahlt die Privatwirt-

20 Idem. S.6.

21 Idem. S.10.

22 Beschluss Nr. 1720/2006/EG des Europäischen Parlaments und des Rates über ein Aktionsprogramm im Bereich des lebenslangen Lernens, verfügbar auf <http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2006:327:0045:0068:de:PDF>

23 Die Daten stammen aus dem Fremdenregister für Drittstaatsangehörige nach Einreisekategorien des Bundesministeriums für Inneres. Für weitere Informationen siehe Biffl et al. 2009.

schaft Drittstaatsangehörigen oft nicht die für eine Niederlassungsbewilligung erforderlichen Einstiegsgehälter.

Es scheint also eine Diskrepanz zwischen der Vision über Zuwanderungspolitik und der tatsächlichen Implementierung zu bestehen. Einerseits scheint das Zuwanderungssystem die Rekrutierung hochqualifizierter Drittstaatsangehöriger nicht zu fördern und andererseits scheinen deren Karriereaussichten in Österreich begrenzt, da die rechtlichen Rahmenbedingungen nicht den rhetorischen entsprechen und da soziale Netzwerke in Bezug auf die Karrieremöglichkeiten eine wichtige Rolle spielen (Insider-Outsider-Problematik, Biffl 2000).

a) Vision der österreichischen Regierung für eine (mögliche) zukünftige Rolle der Migration bei der Bekämpfung des Arbeitskräftemangels

In Anbetracht der demographischen Alterung sehen die meisten Akteure in Österreich Zuwanderung als ein Mittel, um das Arbeitskräfteangebot zu erhöhen und den negativen Auswirkungen der demographischen Alterung auf Arbeitsproduktivität und den öffentlichen Haushalt entgegenzuwirken. Österreich sieht einen Bedarf für mehr Zuwanderung ab dem Jahr 2020, wenn die Babyboomgeneration das Pensionsalter erreichen wird. Bis dahin wird kein Arbeitskräftemangel erwartet. Österreich sieht die größte Herausforderung in der Erhöhung des Pensionsalters von derzeit 59 auf 65 Jahre. Es sind wiederum die ArbeitnehmerInnenvertreterInnen, die argumentieren, dass ArbeitgeberInnen nur im Fall von Arbeitskräfteknappheit bereit seien, ältere ArbeitnehmerInnen zu beschäftigen und in Bildung und Ausbildung zu investieren. ArbeitgeberInnen hingegen argumentieren, dass ein Mangel an qualifizierten Arbeitskräften zu einer Umverteilung der Produktion auf benachbarte Staaten und/oder zu Investitionen in arbeitskraftsparende Produktionstechnologien führen würde.

Letzteres ist für die Regierung ein Grund zur Sorge. Österreich hat eine hohe Anzahl un- und angelernter Arbeitskräfte, insbesondere mit Migrationshintergrund. Es ist wichtig, ihnen Arbeitsplätze zu bieten – und noch wichtiger, ihr Qualifikationsniveau zu verbessern. Aber das Schulsystem scheint nicht in der Lage zu sein, den Bildungsgrad von MigrantInnenkindern dem Niveau österreichischer Kinder schnell genug anzugleichen (OECD 2006).

b) Strategien, um Arbeitskräftemangel in Österreich entgegenzuwirken

Österreich wirkt Arbeitskräftemangel mit einer Mischung von Strategien entgegen, nämlich:

- durch Erhöhung der Erwerbsquote von Frauen, insbesondere von Migrantinnen;
- durch Erhöhung der Beschäftigungsquote älterer ArbeitnehmerInnen;
- durch Nutzung von Migration als Instrument, um bestimmte Schlüsselqualifikationen anzuziehen. Diese qualifizierten MigrantInnen müssen nicht unbedingt über höhere Bildungsabschlüsse verfügen, müssen aber in Bezug auf ihr Kompetenzniveau gleichwohl hochqualifiziert sein. Dies gilt insbesondere für Pflegepersonal im mobilen Heimpflegebereich. Im letzteren Fall wird die Selbständigkeit als Option von den österreichischen Behörden bevorzugt.

Somit hat Österreich sowohl eine lang- bis mittelfristige Perspektive als auch eine langfristige Perspektive, um den Arbeitskräftebedarf zu decken. Die langfristige Perspektive zielt darauf ab, das Arbeitskräfteangebot von Frauen mittels verschiedener Instrumentarien zu verbessern, z.B. durch: Bildungspolitik, um das Bildungsniveau zu verbessern; infrastrukturelle Investitionen insbesondere im Sozialwesen, um die Auslagerung von Pflegebeschäftigung von den Haushalten auf den Markt zu fördern; und Reformen der Pensionsgesetzgebung, um die Erwerbsquote älterer ArbeitnehmerInnen zu erhöhen. Letzteres wirkt sich auch auf Männer aus.

Darüber hinaus werden Schulreformen angestrebt, um den Bildungsgrad von Kindern, häufig mit Migrationshintergrund, aus sozial und wirtschaftlich benachteiligten Verhältnissen zu verbessern. Die in diesem Zusammenhang nötigen Reformen wurden angestoßen, aber benötigen einen längeren Zeitraum, um nennenswerte Wirkungen zu erzielen.

Kurz- und mittelfristig erwartet Österreich einen merklichen Zuwanderungsanstieg aus den neuen EU Mitgliedsstaaten (10), da die Übergangsregelungen im Mai 2011 auslaufen. Es wird befürchtet, dass eine Zuwanderung unqualifizierter Arbeitskräfte Druck auf unqualifizierte Arbeitskräfte in Österreich ausüben wird, die oft Migrationshintergrund haben und ohnehin schon mit einem geringen Arbeitskräftebedarf zu kämpfen haben.

Es bleibt zu hoffen, dass der Bedarf an unqualifizierten Arbeitskräften durch die Zuwanderung hochqualifizierter MigrantInnen aus Drittländern gesteigert werden kann, da Letztere das Wirtschaftswachstum fördern und somit auch den Arbeitskräftebedarf im niedrigqualifizierten Bereich erhöhen (Storesletten 2000). In der aktuellen Koalitionsvereinbarung hat sich die Regierung für Reformen der Zuwanderungsgesetzgebung in dieser Richtung entschieden.

c) Anreize für mehr Zuwanderung von hochqualifizierten Arbeitskräften nach Österreich

Es ist gut möglich, dass es nicht die gesetzlichen Einreise- und Niederlassungsbarrieren sind, die der Zuwanderung hochqualifizierter MigrantInnen nach Österreich im Wege stehen. Vieles weist darauf hin, dass das Senioritätsprinzip und somit die Funktionsmechanismen des österreichischen Arbeitsmarktes wichtige erklärende Faktoren für die begrenzte Zuwanderung hochqualifizierter MigrantInnen sind, abgesehen von den normalen innerbetrieblichen Entsendungen.

Die wichtige Rolle interner Arbeitsmärkte, d.h. interner Karriereleitern, untermauert von Senioritätsentlohnung, in großen Unternehmen und im öffentlichen Sektor könnte einer der Hauptgründe für den begrenzten Zugang hochqualifizierter MigrantInnen zu dieser Art von Beschäftigung sein. Das Gleiche könnte für ÖsterreicherInnen gelten, die aus dem Ausland zurückkehren und eine angemessene Beschäftigung in Österreich annehmen wollen, die aber nicht willens sind, am unteren Spektrum des Karriereweges anzufangen. Die Eigenschaften der Karriereentwicklungen in Österreich sind im internationalen Vergleich durch niedrige Einstiegsgehälter und langsame Lohnerhöhungen geprägt, weil die Fluktuation im Einstiegsbereich noch sehr hoch ist. Folglich entsprechen die Einstiegsgehälter allgemein nicht der Produktivität und nur langfristige Beschäftigung stellt die Möglichkeit in Aussicht, ab einem Alter von um die Mitte 30 entgangene Gehälter wettzumachen.

Eine Möglichkeit, in interne Arbeitsmärkte einzudringen, wird durch Zeitarbeitsagenturen und Personalleasingfirmen gewährt. Österreich greift nicht in dem Maße auf diese Agenturen zurück, wie es das Vereinigte Königreich, Irland, die Niederlande oder die skandinavischen Länder tun. Allerdings haben diese Länder auch nicht derart ausgeprägte Gehalts- und Arbeitshierarchien wie Österreich, wie sie in Alter-Einkommens-Verläufen ersichtlich sind, und sind demzufolge weniger von der Insider-Outsider-Problematik betroffen. Nur Frankreich und möglicherweise Belgien und Italien, in denen Entlohnung nach dem Senioritätsprinzip ebenfalls weit verbreitet ist, scheinen ein ähnliches Insider-Outsider-Problem wie Österreich zu haben. Ausgeprägte interne Arbeitsmärkte mit Senioritätslohnskalen beeinträchtigen nicht nur die grenzüberschreitende Arbeitsmobilität innerhalb der EU, die über innerbetriebliche Versetzungen hinaus geht, sondern auch die Beschäftigungsmöglichkeiten älterer ArbeitnehmerInnen in alternden Gesellschaften. (OECD 2005B)

2.2 Rechtliche und institutionelle Rahmenbedingungen

Verwaltungsverfahren im Bereich der Zuwanderung werden von zwei Institutionen durchgeführt: dem Bundesministerium für Inneres und dem Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz. Während Ersteres die Einreise und den Aufenthalt bzw. die Niederlassung von Drittstaatsangehörigen regelt, bestimmt Letzteres den Zugang zum Arbeitsmarkt, wenn auch von einer zunehmend kleiner werdenden und sehr spezifischen Gruppe von Arbeitskräften. Die Interaktion und Koordination der Maßnahmen in Bezug auf Zuwanderung ist in Bundesgesetzen und Verordnungen geregelt. Das Bundeskanzleramt dient in bestimmten Situationen als Vermittler. Die Integration von MigrantInnen wird hingegen auf Bundesländerebene geregelt und organisiert. Erst vor sehr kurzer Zeit, im Dezember 2009, stellte das Bundesministerium für Inneres einen Nationalen Aktionsplan für Integration vor. Die Verfahren und Budgetvorgaben für die Förderung von Integration auf Bundesebene wurden bislang nicht veröffentlicht.

Im Jahr 2005 wurde das Fremdenrecht – das Asylgesetz, das Niederlassungs- und Aufenthaltsgesetz und das Fremdenpolizeigesetz – grundlegend überarbeitet. Die Bestimmungen hinsichtlich des Aufenthalts und des Zugangs zum Arbeitsmarkt wurden überarbeitet und die beiden Gesetzgeber arbeiteten zusammen, um die Gesetze im Sinne der EU-Richtlinien zu systematisieren. Die Novellen gehen demzufolge zu einem großen Teil auf die Bemühungen der EU zurück, die migrationspolitischen Maßnahmen zu koordinieren und die Rechtsvorschriften zu harmonisieren. Die Beschäftigung bestimmter Gruppen von Drittstaatsangehörigen wird im Ausländerbeschäftigungsgesetz reguliert.

Die Zuwanderung von Drittstaatsangehörigen nach Österreich für den alleinigen Zweck der Arbeit ist auf Schlüsselkräfte²⁴ und Saisoniers beschränkt.²⁵ Darüber hinaus erhalten ArbeiternehmerInnen der neuen EU Mitgliedsstaaten Zugang zum Arbeitsmarkt in 67 Berufen, welche als

24 Schlüsselkräfte werden in der österreichischen Gesetzgebung enger definiert als hochqualifizierte Arbeitskräfte, in Artikel 2(b) der Richtlinie 2009/50/EG des Rates vom 25. Mai 2009 über die Bedingungen für die Einreise und den Aufenthalt von Drittstaatsangehörigen zur Ausübung einer hochqualifizierten Beschäftigung, verfügbar auf <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2009:155:0017:0029:DE:PDF>

25 Nowotny, I.: Das Ausländerbeschäftigungsgesetz: Die Regelung des Zugangs von AusländerInnen zum österreichischen Arbeitsmarkt, in: Fassmann, H.: 2. *Österreichischer Migrations- und Integrationsbericht*, Klagenfurt/Celovec, 2007, S.44-73, S.55.

Mangelberufe bezeichnet werden, sowie in der Gesundheitspflege. (Fachkräfteüberziehungsverordnung 2008).

Zulassung und Beschäftigung von Drittstaatsangehörigen

Das österreichische Niederlassungs- und Aufenthaltsgesetz sieht verschiedene Aufenthaltstitel (Niederlassungs- und Aufenthaltsbewilligungen sowie andere Aufenthaltstitel sui generis) abhängig vom Zweck des Aufenthaltes vor. Niederlassung ist durch eine langfristige Perspektive in Österreich gekennzeichnet; eine Aufenthaltsbewilligung hingegen erlaubt nur einen temporären Aufenthalt. Insbesondere wird der Aufenthaltstitel „Daueraufenthalt-EG“ und die österreichische Staatsbürgerschaft einem/r Drittstaatsangehörigen nur gewährt, wenn er/sie zuvor eine Niederlassungsbewilligung hatte. Die Gesamtzahl der Niederlassungsbewilligungen wird durch jährliche Quoten für verschiedene Kategorien von MigrantInnen beschränkt; die Anzahl der Aufenthaltsbewilligungen hingegen unterliegt keiner Quotenpflicht.

Im Kontext der Arbeitsmigration sind folgende Niederlassungs- und Aufenthaltsbewilligungen am wichtigsten:

1. „Niederlassungsbewilligung – Schlüsselkraft“
2. „Aufenthaltsbewilligung – Rotationsarbeitskraft“
3. „Aufenthaltsbewilligung – Betriebsentsandter“
4. „Aufenthaltsbewilligung – Sonderfälle unselbständiger Erwerbstätigkeit“, festgelegt im Ausländerbeschäftigungsgesetz, wird hauptsächlich auf ForscherInnen angewandt.

Für die oben erwähnten Bewilligungen ist der Zugang zum Arbeitsmarkt mit dem Aufenthaltstitel verbunden in einem sogenannten „One-Stop-Shop“-Verfahren: Der Aufenthaltstitel und die Beschäftigungsbewilligung werden in einem einzigen Verfahren ausgestellt. Darüber hinaus können Drittstaatsangehörige, die einen Aufenthaltstitel ohne freien Zugang zum Arbeitsmarkt besitzen, eine Beschäftigungsbewilligung nach einer Arbeitsmarktprüfung erhalten, wenn der/die ArbeitgeberIn dies beantragt.²⁶

Die Beschäftigungsbewilligungen unterliegen der Quotenpflicht: Die Gesamtzahl der Beschäftigungsbewilligungen wird dadurch beschränkt (Bundeshöchstzahl), dass die Gesamtzahl der unselbständig beschäftigten und arbeitslos gemeldeten Fremden den Anteil von 8% des österreichischen Arbeitskräftepotenzials nicht übersteigen darf (291.000 im Jahr 2010).²⁷ In

26 § 4b Ausländerbeschäftigungsgesetz

27 §12a Ausländerbeschäftigungsgesetz

einigen besonderen Fällen kann der/die Landeshauptmann/frau über diese Höchstzahl hinaus Beschäftigungsbewilligungen erteilen, bis zu einer Höchstgrenze von 9% des Arbeitskräftepotenzials.

Die Anforderungen für Schlüsselkräfte beziehen sich eher auf ein bestimmtes Mindestlohniveau als auf den Bildungsgrad; insofern kann es vorkommen, dass junge UniversitätsabsolventInnen aus Drittstaaten den Anforderungen nicht genügen, da Einstiegsgehälter für AbsolventInnen bestimmter Studienrichtungen meist unter der Untergrenze liegen. Der monatliche Bruttoverdienst der Person muss 60% oder mehr der Höchstbeitragsgrundlage zur Sozialversicherung betragen, das waren EUR 2.412 oder mehr im Jahr 2009. Zudem müssen Berufserfahrung und spezielle Kompetenzen nachgewiesen werden. Die Anzahl der Arbeitskräfte aus Drittstaaten, die diesen eng gesteckten Vorgaben gerecht werden, liegt relativ stabil bei durchschnittlich ungefähr 900 Personen pro Jahr (in der jährlichen Zahl von ungefähr 1.300 Schlüsselkräften sind auch die unterhaltsberechtigten Kinder und Ehegatten und eingetragene PartnerInnen enthalten; Letztere machen ungefähr 40% der Gesamtzahl aus).

Das Durchschnittsalter qualifizierter MigrantInnen aus Drittstaaten liegt zwischen 33 und 41 Jahren. Die Ältesten sind oft selbständige hochqualifizierte Arbeitskräfte; die Jüngeren sind oft ForscherInnen oder Rotationskräfte; und die etwas Älteren sind oft KünstlerInnen.²⁸

Je nach Länge des Aufenthalts benötigen Rotationskräfte und Betriebsbeauftragte eine Beschäftigungsbewilligung (bei Aufenthalt von mehr als sechs Monaten) oder eine Sicherheitsbescheinigung (für das Visum D zu Erwerbszwecken,²⁹ das von Botschaften für die Dauer einer Beschäftigung von bis zu sechs Monaten ausgestellt wird).³⁰

Im Einklang mit den Voraussetzungen der Richtlinie 2005/71/EG müssen ForscherInnen eine Aufnahmevereinbarung einer zertifizierten Forschungseinrichtung vorlegen. Sie benötigen keine Beschäftigungsbewilligung ebenso wie alle anderen Tätigkeiten, die vom sachlichen Geltungsbereich des Ausländerbeschäftigungsgesetzes ausgenommen sind.³¹

Personen mit einer Aufenthaltsbewilligung ‚Sonderfälle unselbständiger Erwerbstätigkeit‘ sind somit vom Geltungsbereich des Ausländerbeschäftigungsgesetzes ausgenommen und benötigen demzufolge keine Beschäftigungsbewilligung. Dazu zählen unter anderem DiplomatInnen und

28 Für weitere Details siehe Biffl et al. 2009.

29 § 24 Niederlassungs- und Aufenthaltsgesetz

30 § 18 Ausländerbeschäftigungsgesetz

31 § 67 Niederlassungs- und Aufenthaltsgesetz

deren Haushaltsangestellte; SeelsorgerInnen; international renommierte ForscherInnen; Besatzungsmitglieder der grenzüberschreitenden Schifffahrt; sowie besondere Führungskräfte, ihre Familienangehörigen und ihre Haushaltsangestellten.³²

Da die Zuwanderung von Arbeitskräften nach Österreich genau kontrolliert und eingeschränkt wird, kann das Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz die Zulassung von Saisoniers für den Tourismusbereich und die Land- und Forstwirtschaft zulassen, um den Arbeitskräftebedarf während der Saisonspitzen zu decken.³³ Die Beschäftigungsbewilligung ist auf sechs Monate begrenzt, kann aber um weitere sechs Monate verlängert werden. Nach zwölf Monaten darf die Person zwei Monate lang keine weitere Bewilligung beantragen; um eine Niederlassung über eine Saisonbeschäftigung zu vermeiden. Die jährlichen Kontingente werden vom Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz festgelegt.

Das Recht zu und die Bedingungen von Familiennachzug hängen vom Status des Zusammenführenden ab. Familienzusammenführung für Ehegatten und eingetragene PartnerInnen oder unterhaltsberechtigter Kinder von ÖsterreicherInnen oder EWR/CH-BürgerInnen unterliegen keiner Quotenpflicht.³⁴ Nur die Niederlassung von Drittstaatsangehörigen und ihren Familienangehörigen wird mit Quoten reguliert.

Familienangehörige von EWR/CH-Staatsangehörigen oder österreichischen Staatsangehörigen erhalten freien Zugang zum Arbeitsmarkt. In den meisten Fällen haben auch Familienangehörige von Drittstaatsangehörigen Zugang zum Arbeitsmarkt, nämlich wenn sie sich vier Jahre lang legal in Österreich aufgehalten haben; oder wenn sie auf Grundlage der Arbeitsmarktprüfung eine Beschäftigungsbewilligung erhalten haben; oder wenn sie einer selbstständigen Erwerbstätigkeit nachgehen.

32 Als besondere Führungskräfte gelten Ausländer, die leitende Positionen auf der Vorstands- oder Geschäftsleitungsebene in international tätigen Konzernen oder Unternehmen innehaben oder international anerkannte Forscher sind und die eine monatliche Bruttoentlohnung von durchwegs mindestens 120% der Höchstbeitragsgrundlage der Sozialversicherung erhalten (im Jahr 2010 bedeutete dies ein Einkommen von mindestens 4.900,- EUR pro Monat).

33 § 2 Niederlassungsverordnung

34 Nach vier Jahren Aufenthalt kann die Niederlassungsbewilligung (die auf Grundlage einer Familienzusammenführung gewährt wurde) in eine unbefristete Niederlassungsbewilligung eigenen Rechts übertragen werden. Für eine detaillierte Darstellung der Gesetzgebung, Kontingente und tatsächlichen Zuflüsse siehe Biffl (2005).

Beschäftigung von Staatsangehörigen der neuen EU-8 und EU-2 Mitgliedsstaaten

Österreich beschränkt den Zugang zum Arbeitsmarkt für Staatsangehörige der EU-8 Mitgliedsstaaten bis zum 30. April 2011, und für Staatsangehörige aus Rumänien und Bulgarien bis zum 31. Dezember 2013. Staatsangehörige dieser EU MS können eine Beschäftigung aufnehmen, wenn sie eine Beschäftigungsbewilligung bekommen (nach Ersatzkraftverfahren).³⁵ Im Einklang mit dem Prinzip der Gemeinschaftspräferenz erhalten Staatsangehörige der neuen EU Mitgliedsstaaten bei der Vergabe von Beschäftigungsbewilligungen den Vorzug vor Drittstaatsangehörigen. Nach einem Jahr Beschäftigung in Österreich erhält die betreffende Person freien Zugang zum österreichischen Arbeitsmarkt mit einer sogenannten Freizügigkeitsbestätigung.³⁶

Darüber hinaus gestattet Österreich Staatsangehörigen der neuen EU Mitgliedsstaaten die Beschäftigung in 67 Mangelberufen, wie oben erwähnt (z.B. MaurerInnen, TischlerInnen, SchweißerInnen, GlaserInnen usw.),³⁷ selbst wenn die Bundeshöchstzahlen für Beschäftigungsbewilligungen überschritten sind. Auch für diese Beschäftigung ist eine Arbeitsmarktprüfung nötig, und die berufliche Kompetenzen und Qualifikationen müssen nachgewiesen werden.³⁸

2.3 Politische Debatte und Beteiligung von Interessenvertretungen

Politische Debatten über Zuwanderung haben in Österreich eine lange Tradition. Politische Parteien mit gegensätzlichen Ansichten sind die Grünen auf der einen und die Freiheitliche Partei Österreichs (FPÖ) auf der anderen Seite. Während sich Ersterer für Zuwanderung auf Basis eines Punktesystems wie in Kanada einsetzt, ist die Freiheitliche Partei gegen Zuwanderung und macht MigrantInnen für Arbeitslosigkeit und Sicherheitsprobleme verantwortlich. Die beiden größten Parteien (die Österreichische Volkspartei (ÖVP) und die Sozialdemokratische Partei Österreichs (SPÖ)) haben beim Thema Zuwanderung einen eher halbherzigen Ansatz. Im Gegensatz dazu haben die Sozialpartner, wie oben erwähnt, sehr ausgeprägte Ansichten über Zuwanderung. Während die Industrie und die

35 Prüfung des Arbeitsmarktservice, ob die zu besetzende Stelle weder von einer InländerIn noch einer am Arbeitsmarkt verfügbaren AusländerIn besetzt werden kann.

36 § 32a Ausländerbeschäftigungsgesetz

37 Die Berufe sind in der Fachkräfteüberziehungsverordnung 2008 aufgeführt.

38 Verordnung zur Überziehung der Bundeshöchstzahlen für die Beschäftigung von ausländischen Fachkräften 2008

Wirtschaftskammer eine qualifizierte Zuwanderung befürworten,³⁹ stehen die Arbeiterkammer und die Gewerkschaften der Zuwanderung eher skeptisch gegenüber. Letztere argumentieren, dass die Zuwanderung aus anderen EU Mitgliedsstaaten nach Österreich schon hoch ist und noch steigen wird, und dass sie somit den Arbeitskräftebedarf deckt. Momentan stammen um die 60% der ZuwandererInnen in Österreich aus anderen EU Mitgliedsstaaten; Hauptmotiv ist die Arbeitsaufnahme. Selbst im Krisenjahr 2009 nahm die Zahl der ZuwandererInnen nicht nennenswert ab. Diese Tatsache verbunden mit hohen Arbeitslosenzahlen erklärt die Zurückhaltung der Regierung, wenn es um die Erhöhung der Zuwanderungszahlen von (qualifizierten) Drittstaatsangehörigen geht.

Die Gewerkschaften haben ihre Haltung in jüngster Zeit allerdings geändert und sich der Probleme von MigrantInnen angenommen. Sie fördern die Karriere von ZuwandererInnen in den eigenen Reihen und bieten Unterstützung für die besonderen Bedürfnisse von MigrantInnen (Übersetzung, Hilfe mit der Bürokratie, Sprachtraining, usw.) an. Zudem arbeiten sie zunehmend mit Gewerkschaften der neuen EU Mitgliedsstaaten zusammen und engagieren sich im grenzüberschreitenden Aufbau von Kapazitäten.

Auf Gemeindeebene findet eine enge Zusammenarbeit verschiedener Städte innerhalb der EU statt; im Fall von Wien insbesondere mit Istanbul.

39 Siehe Diskussionspapier: Industriellenvereinigung: *Zuwanderung gestalten – Ein zukunftsorientiertes Migrationsmodell*, Wien, November 2008, verfügbar auf www.iv-net.at/b1805m143

3. Praxis, Mechanismen und Umfang der Arbeitsmigration

Der Grund für die Schaffung eines Zuwanderungsmodells für Arbeitskräfte ist ein möglicher Arbeitskräftemangel. Arbeitskräftemangel ist jedoch nicht leicht zu prognostizieren. Bei der Arbeitskräfteplanung haben sich langfristige Prognosen (über 5 Jahre) generell als fehlerhaft erwiesen, während mittelfristige Vorhersagen (2-3 Jahre, siehe auch Blaug 1973) ziemlich genau abgegeben werden können. Werner (1994) argumentiert, dass die Analyse von Trends und Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt zweckvoller ist als die Abgabe mechanistischer Prognosen. Dies entspricht auch den Erfahrungen in Österreich.

Eine generelle Arbeitsmarktprüfung scheint eine effizientere Methode zur Regelung der Zuwanderung ausländischer Arbeitskräfte zu sein als eine individuelle Arbeitsmarktprüfung. Dazu ist eine Höchstgrenze erforderlich (möglicherweise nach Sektor und Region), die wiederum ziemlich genaue Arbeitsmarktinformationen und -prognosen voraussetzt.

Um dem absoluten oder relativen Arbeitskräftemangel⁴⁰ entgegenzuwirken, haben sich in Österreich flexible Mechanismen zur Identifizierung und Deckung des Arbeitskräftebedarfs als effektiv erwiesen, welche den wirtschaftlichen Realitäten entsprechen und welche die Sozialpartner bei der Entscheidungsfindung zur Zuwanderungsplanung einbeziehen.

3.1 Umsetzung von Wirtschaftspolitik und Gesetzgebung

a) Gegenwärtige Mechanismen zur Identifizierung, Zuordnung und Bestimmung von Arbeitskräftemangel

Eine Möglichkeit, Arbeitskräfte- und Fachkräftemangel zu identifizieren, liegt in der Auswertung von ArbeitgeberInnenberichten und -umfragen.⁴¹

40 Arbeitskräftemängel können absolut sein (dies ist der Fall, wenn es keine ausreichende Anzahl der von den ArbeitgeberInnen benötigten Personen gibt) oder relativ (dies kann aus verschiedenen Gründen sein [Mobilität, besondere Qualifikationsanforderungen, Gehälter, Arbeitsbedingungen, etc.] bzw. vorhandene Arbeitskräfte wünschen nicht, oder sind dazu nicht in der Lage, bestimmte Positionen zu füllen).

41 Fachkräftemonitoring (FAMO), verfügbar auf www.famo.at; eine aktuellere Datenquelle ist CENTROPE, verfügbar auf www.centrope.com; andere stammen von Syn-

Diese haben als Teil des Arbeitsmarktmonitorings in Österreich eine lange Tradition. Während regelmäßige, umfassende ArbeitgeberInnenumfragen nach einem gemeinsamen Muster der EU Mitgliedsstaaten erst seit kurzer Zeit durchgeführt werden – die erste umfassende ArbeitgeberInnenumfrage über offene Stellen stammt aus dem Jahr 2009⁴² – sind Unternehmensumfragen über Fachkräftemangel und Qualifikationsbedarf auf regionaler (Bundesländer) und nationaler Basis seit den 1970er Jahren durchgeführt worden.

Schon in den 1970er Jahren wurden regelmäßige Unternehmensumfragen auf Ansuchen des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz von einem Marktforschungsinstitut (IFES), als Teil eines jährlichen Verfahrens zur Bestandsaufnahme und Prognose des Arbeitsmarktes, durchgeführt. In diesen Erhebungen wurden der momentane Fachkräftebedarf und der Bedarf für das Folgejahr ermittelt (auf Basis einer repräsentativen Auswahl an Unternehmen). Nach einigen Jahren fiel auf, dass der Planungshorizont vieler Unternehmen – insbesondere kleiner und mittelgroßer Unternehmen (KMU) – sehr kurz bemessen ist, sodass ein langfristiger Fachkräftebedarf (Planungshorizont über ein halbes Jahr hinaus) auf diesem Wege nicht identifiziert werden konnte. Insbesondere konnten konjunkturelle Wendepunkte nicht von den einzelnen Unternehmen eingeschätzt werden. Aus diesem Grund führt das Österreichische Institut für Wirtschaftsforschung (WIFO) regelmäßige ArbeitgeberInnenumfragen durch (WIFO-Investitions- und Konjunkturtest, Innovationstest), vergleichbar mit dem ifo Institut in München. Die Daten werden vom WIFO analysiert und in die vierteljährliche Konjunkturprognose integriert. Die Unternehmensumfragen liefern Informationen zur Lagerhaltung, zur Auftragslage, zum Investitionsverhalten und zur Innovationstätigkeit.

Dies sind wichtige Angaben, nach denen sich konjunkturelle Wendepunkte einschätzen lassen. Informationen dieser Art sind integraler Bestandteil jeder Arbeitsmarktvorhersage. Die Aufnahme von Arbeitskräften aus dem Ausland in Zeiten konjunkturellen Abschwungs kann zu einer Verschärfung von Arbeitsmarktproblemen führen. Andererseits kann Arbeitskräftemangel in Zeiten konjunkturellen Aufschwungs die wirtschaftliche Entwicklung beeinträchtigen. Folglich ist das genaue Monitoring der

thesis Arbeitgebermonitoring, verfügbar auf www.synthesis.co.at; oder der konjunkturellen Unternehmensumfragen des Österreichischen Instituts für Wirtschaftsforschung (WIFO), verfügbar auf www.wifo.ac.at

42 Statistik Austria, verfügbar auf www.statistik.at/web_de/statistiken/arbeitsmarkt/offene_stellen/index.html

Konjunkturzyklen ein wichtiges Element beim Management der Zuwanderungspolitik. Darüber hinaus sind weitere Planungsinstrumente erforderlich, da für Prognosen des Arbeitsmarktbedarfs, insbesondere in Bezug auf Fachkräftemangel, ein komplexes Informationssystem erforderlich ist.

Dementsprechend haben das Arbeitsministerium und später das AMS (Arbeitsmarktservice) mit der Entwicklung verschiedener Monitoringsysteme begonnen und Modelle zur Arbeitsmarkt- und Beschäftigungsprognose entwickelt bzw. das WIFO mit deren Entwicklung beauftragt, die sich an denen des Bureau of Labour Statistics (BLS) in Washington, D.C.⁴³ orientieren.

Momentan sind Wirtschaftszweig-Berufs-Matrizen (nach Bundesland), die auf Basis von Volkszählungsdaten erstellt wurden, sowie jährliche Sozialversicherungsdaten ein integraler Bestandteil ökonomischer Prognosemodelle. Die Matrizen werden regelmäßig aktualisiert und sind die Grundlage mittel- bis langfristiger Prognosen über Entwicklungen des Arbeitskräftebedarfs nach Beruf und Industriezweig (für Österreich und einige Bundesländer, z.B. Oberösterreich und Steiermark). Ein etwaiger Fachkräftemangel wird auf Grundlage der Wirtschaftszweig-Berufs-Matrizen identifiziert, die in ein Input-Output-Modell integriert werden, um die Ursprünge des Fachkräftebedarfs besser verstehen zu können, d.h. die Funktionsweise der industriellen Restrukturierung und die Implikationen für den Arbeitskräftebedarf nach Berufen. Das regionale und sektorale Makromodell MultiREG wurde vom WIFO und von Joanneum Research für Oberösterreich entwickelt und wird auf alle Bundesländer ausgeweitet. Dieses Werkzeug generiert mittel- bis langfristige Prognosen der Bruttoleistung und Beschäftigung nach Bundesländern und Industriezweigen. MultiREG zeigt Verbindungen zwischen Nachfrage, Produktion, Beschäftigung und Einkommen auf. Um das Modell für mittelfristige Beschäftigungsprognosen auf Bundesländerebene zu nutzen, müssen einige bundesländerspezifische Anpassungen vorgenommen werden. Um sicherzustellen, dass sie den Prognosen für Österreich auf nationaler Ebene entsprechen, müssen zusätzliche Datenquellen über die Beschäftigung integriert werden (Huber et al. 2006, Fritz et al. 2002). Unabhängig von diesem System wird der Bildungsgrad der Erwerbsbevölkerung (nach Beruf und Wirtschaftszweig) kontrolliert, insbesondere der Übergang von der Schule zur Arbeit.

Eine weitere Methode, um Arbeitskräftemangel zu identifizieren, ist ein Online-Service des AMS (AMS-Qualifikationsbarometer) für Unter-

43 Weitere Informationen verfügbar auf www.bls.gov

nehmen sowie für Arbeitssuchende, der, nebst anderen Services, die Qualifikationsanforderungen in 10.000 Berufen angibt. Diese Datenbasis ist eine Voraussetzung für effiziente Bildungs- und Ausbildungsmaßnahmen für Arbeitslose. Sie wird vom AMS finanziert. Darüber hinaus ist sie ein Indikator für Qualifikationsbedürfnisse, die vom österreichischen Bildungs- und Ausbildungssystem nicht kurzfristig gedeckt werden können (Aus- und Weiterbildung). Zudem dient sie als Informationsinstrument für die Rekrutierung von ausländischen Arbeitskräften (Beschäftigungsbevolligungen). Berufs- und Fachkräftemangel wird über ein Verhältnis von Arbeitslosen zu offenen Stellen von 1,5:1 definiert. Die Quotienten werden für lokale Arbeitsmärkte berechnet – aufgrund der begrenzten Arbeitsmobilität innerhalb von Österreich, welche aus hohen Mobilitätskosten (Wohnkosten, etc.) und relativ geringen regionalen Lohnunterschieden erwächst.

Ein bestimmter Verfahrensablauf wird hierbei befolgt: Personen in Mangelberufen können in einem ersten Schritt zunächst aus den neuen EU-12 Mitgliedsstaaten rekrutiert werden, und in einem zweiten Schritt aus dem Rest der Welt. Für unqualifizierte Arbeitskräfte gelten die Übergangsregelungen, da es genügend unqualifizierte Arbeitskräfte in Österreich gibt.

Das österreichische Monitoringsystem wurde entwickelt nachdem Unternehmenspanels als Prognoseinstrumente fallen gelassen wurden. Letztere wurden bis Mitte bis Ende der 1990er Jahre genutzt und ähnelten dem Informationssystem Excelsior in Italien. Wie auch im Fall von Excelsior blieben die tatsächlichen Arbeitsplatzaufnahmen weit hinter den Umfrageergebnissen zurück. Stetige Überschätzungen des zu erwartenden Arbeitskräftebedarfs in ArbeitgeberInnenenerhebungen waren der Grund, dieses Instrument als Planungsinstrument für die Arbeits- und Migrationspolitik in Österreich fallen zu lassen. Die Entscheidung gegen ArbeitnehmerInnenenerhebungen als Leitfaden für Migrationspolitik resultierte aus einem Fehler der Migrations- und Bildungspolitik in den frühen 1990er Jahren, als eine Unternehmenserhebung beträchtlichen Mangel an Informations- und Kommunikationstechnologie (IKT)-Personal anzeigte. Die Bildungs- und Ausbildungspolitik sowie die Migrationspolitik wurden dann daraufhin ausgerichtet, das Problem zu bewältigen. Dies führte zu einem Überangebot an IKT-Fachkräften zu einem Zeitpunkt als die IKT-Blase platzte, und verschärfte die Arbeitslosenproblematik von IKT-Fachkräften.

Ein Beispiel für die Verwendung einer komplexen Reihe von Prognosemodellen und Arbeitsmarktmonitoringsystemen liefert die Entscheidung

über das jährliche Zuwanderungskontingent von SaisonarbeiterInnen. Der Ausgangspunkt ist eine Analyse der Arbeitsmarktentwicklungen, insbesondere der Arbeitslosenquoten in den Bereichen Tourismus und Landwirtschaft, durch das WIFO und die DUK. Es folgt eine Analyse der Entwicklungen des Arbeitskräfteangebots, die aus der Migrationspolitik (Familienzusammenführung, AsylwerberInnen und Flüchtlinge) resultieren und eine Analyse des Bildes, das durch regionales Arbeitsmarktmonitoring entsteht. Auf Grundlage dieser Informationen legt das Bundesministerium für Inneres zusammen mit dem Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz, den Bundesländern und den Sozialpartnern die Kontingente fest (Biffel et al. 2009).

Um detaillierte Informationen über den Fachkräftebedarf in den Bundesländern liefern zu können, nehmen die Sozialpartner am lokalen AMS als Entscheidungsträger teil, nicht nur als Mitglieder eines Beratungsgremiums. Die Beteiligung der Sozialpartner (Wirtschaftskammer, Arbeiterkammer, Landwirtschaftskammer sowie Industriellenvereinigung) im Vorstand des AMS – sowohl auf Bundes- wie auf Länderebene – fördert die Entscheidungsfindung auf Grundlage realer Probleme anstatt auf Grundlage ideologischer Auseinandersetzungen und Eigenheiten. Die Landesregierung nimmt am Entscheidungsprozess über ZuwandererInnen teil, z.B. bei der Festlegung von Quoten, in deren Rahmen das AMS freie Entscheidungskompetenz hat. Sollte die Zuwanderungsrate die Quoten übersteigen, werden auf Fallbasis Entscheidungen vom/von der Landeshauptmann/frau des Bundeslandes getroffen.

b) „Job-Matching“ stellt sicher, dass das Profil eines/einer MigrantIn den Arbeitsplatzanforderungen entspricht

Job-Matching auf individueller Basis ist nach wie vor eine Herausforderung. Während Hilfs- und Anlernkräfte leicht auf einen Hilfs- und Anlernjob vermittelt werden können, wird es komplizierter, je komplexer die Fähigkeiten und Qualifikationsanforderungen sind. Bisher nimmt das AMS zusammen mit BerufsberaterInnen das Matching vor. Die Feststellung von Berufsqualifikationen und Kompetenzen ist Aufgabe der Sozialpartner, während die Anerkennung der Schulabschlüsse von MigrantInnen dem Bildungs- und Wissenschaftsministerium obliegt.

c) Integrationsmaßnahmen

Österreich macht bezüglich seiner arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen keinen Unterschied zwischen MigrantInnen und ÖsterreicherInnen. Der Fokus liegt auf spezifischen Zielgruppen wie bildungsfernen und marginalisierten Gruppen von Erwerbstätigen und dergleichen. Das einzige spezifische Integrationsinstrument für MigrantInnen sind Kurse für Deutsch als Zweitsprache, die vom AMS organisiert und finanziert werden. Darüber hinaus werden in Primär- und Erwachsenenbildungseinrichtungen sowie in kommunalen Einrichtungen allgemeine Integrationsmaßnahmen angeboten.

Während die meisten MigrantInnen – insbesondere Arbeitskräfte aus Drittstaaten, die einen Arbeitsvertrag haben und unabhängig jeglicher Quotenregelungen frei nach Österreich einreisen und hier wohnen und arbeiten können – keiner besonderen Integrationsunterstützung auf dem Arbeitsmarkt bedürfen, brauchen Andere besondere Hilfestellungen, welche über das Recht zum freien Zugang zum Arbeitsmarkt hinausgehen. Dies gilt insbesondere für MigrantInnen, die als Familienangehörige, AsylwerberInnen oder Flüchtlinge nach Österreich kommen. Während die Einwanderungspolitik der Jahre 1992/93 die Zuwanderung und das Aufenthaltsrecht regelte, wurde der Integrationsbedarf am Arbeitsmarkt nicht mitberücksichtigt, weil das Arbeitsministerium und die Sozialpartner, die das sogenannte „Gastarbeitermodell“ durchführten, an der Koordination der Politik nicht beteiligt wurden.

Erst 1996 unternahm der damalige Bundesminister für Inneres (Casper Einem) erste Schritte, um die Migrations- und Integrationspolitik zu koordinieren. Diese politische Initiative wurde im Fremden-gesetz 1997 festgeschrieben und sollte die Arbeitsmarktintegration von MigrantInnen, die sich schon längere Zeit in Österreich aufhielten, fördern. Sie sollte Familienangehörigen, die vor 1992 nach Österreich gekommen waren, den Zugang zum Arbeitsmarkt erleichtern.

Als koordinierender Schritt begann das Arbeitsministerium, Unternehmen zunehmend auf Einhaltung des Gesetzes zu kontrollieren, insbesondere bezüglich der Durchführung von Arbeitsmarktprüfungen in Fällen, in denen erstmals eine Beschäftigungsbewilligung ausgestellt wurde. Auf diese Weise wurde die „Gewohnheit“ einiger Unternehmen unterbunden, Drittstaatsangehörige (die einen Aufenthaltstitel hatten, aber deren Zugang zum Arbeitsmarkt nicht berechtigt oder durch Arbeitsmarktprüfung beschränkt war) ohne Antrag auf eine Beschäftigungsbewilligung des AMS einzustellen. Die Gesetze mussten nun angewandt werden; d.h. ein Unternehmen bekam eine erste Beschäftigungsbewilligung für eine/n Fremde/n

nur gewährt, wenn zuvor vier nicht beschäftigte ÖsterreicherInnen (EmpfängerInnen von Arbeitslosengeld), die prinzipiell für die Stelle qualifiziert waren, die Stelle angeboten bekommen, aber abgelehnt hatten (Ersatzkraftverfahren). Die Arbeitsmarktprüfung ist eine effektive Arbeitsmarktzugangsbarriere für MigrantInnen mit einfachen Qualifikationen, die aus Drittstaaten sind. Die „Koordinierung“ der Maßnahmen resultierte in der Anwendung des Gesetzes, was wiederum die Beschäftigungsmöglichkeiten bestimmter Gruppen von MigrantInnen aus Drittstaaten einschränkte.

Die Durchsetzung von Arbeitsmarktprüfung ging Hand in Hand mit einer Erhöhung der Kontingente für SaisonarbeiterInnen aus dem Ausland. Es liegt in der Verfügungsgewalt des Bundesministers für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz, über die jährliche Kontingente der SaisonarbeiterInnen in den Bereichen Tourismus und Land-/Forstwirtschaft zu entscheiden, auf Grundlage regionaler und sozialpartnerschaftlicher Entscheidungen. Beide Instrumente trugen zu einer Abnahme der illegalen Beschäftigung bei, aber sie reduzierten auch die Chancen einer Arbeitsmarktintegration von schlecht qualifizierten MigrantInnen, die sich schon im Land aufhielten.

Ein zweiter – und effektiverer – rechtlicher Reformschritt wurde im Jahr 2003 mit der Einführung des Niederlassungsnachweises unternommen. Die Option für langfristig ansässige MigrantInnen, sich einen Niederlassungsnachweis zu beschaffen, der den Zugang zum Arbeitsmarkt ohne Beschäftigungsbewilligung ermöglichte, verbesserte die Beschäftigungsaussichten für unqualifizierte MigrantInnen aus Drittstaaten beträchtlich. Ein Jahr nach Einführung des Niederlassungsnachweises mussten die Kontingente für SaisonarbeiterInnen reduziert werden. Dies war eine Reaktion auf den Anstieg der Arbeitslosigkeit, die sich aus dem beachtlichen Zuwachs im Segment der Niedrigqualifizierten ergab, da Saisonarbeit auch eine Beschäftigungsmöglichkeit für ansässige MigrantInnen darstellt. Es sollte angemerkt werden, dass ein erleichterter Zugang zur Saisonarbeit über Kontingente zu einer Reduzierung der illegalen Beschäftigung beiträgt; insbesondere, wenn die Saison kurz ist (Erntezeit) und wenn traditionelle persönliche Beziehungen die Grundlage für die Anstellung darstellen.

Die Koordinierung der Migrations- und der Arbeitsmarktpolitik, die Mitte bis Ende der 1990er Jahre begann, führte in den jeweiligen Verwaltungsdisziplinen zu einem besseren Verständnis der Auswirkungen von Zuwanderung auf Angebot und Nachfrage von Arbeitskräften. Ein weiterer Aspekt, der sich zunehmend zu einer Herausforderung entwickelte und der zu einer Novellierung der Fremdenengesetze führte (NAG 2005), war die

Altersbeschränkung für Kinder bei Familienzusammenführung. Die Anhebung des Alters von ursprünglich 14 Jahren (bis zum Jahr 2000) auf 18 Jahre (2005) bedeutete eine beachtliche Verbesserung der Bildungs- und Verdienstmöglichkeiten für Jugendliche aus Drittstaaten in Österreich. MigrantInnen der zweiten Generation, die in einem relativ jungen Alter nach Österreich kommen, sind oft erfolgreich in der Schule und später im Arbeitsmarkt; für Jugendliche, die schon älter sind, wenn sie nach Österreich kommen, gilt dies zumeist nicht. Einige der größten Herausforderungen, mit denen jugendliche MigrantInnen auf dem heutigen Arbeitsmarkt konfrontiert sind, resultieren aus der späten Einreise, die oft erst nach dem Schulpflichtalter in Österreich (15 Jahre) stattfindet, und aus dem damit verbundenen Mangel an Schulabschlüssen oder der Nichtanerkennung von Abschlüssen aus dem Ausland.

3.2 Statistiken und Trends⁴⁴

Österreich hat einen hohen und zunehmenden MigrantInnenanteil in der Erwerbsbevölkerung. Laut Arbeitskräfteerhebung waren im Jahr 2009 von insgesamt 3.993.900 Erwerbstätigen in den ISCO-88 Skill levels 1-9 422.900 (oder 10,6%) ausländische StaatsbürgerInnen: 2,6% waren EU-15 Staatsangehörige; 1,4% waren EU-10 Staatsangehörige; 0,5% waren EU-2 Staatsangehörige; und 6,1% waren Drittstaatsangehörige.

Tabelle 1: Gesamtbestand der Erwerbstätigen in den ISCO-88 Berufshauptgruppen 1-9 nach Staatsangehörigkeitsgruppen, 2009

Staatsangehörigkeit	Abs.	Rel.
ÖsterreicherInnen	3.571.034	89,4%
Ausländische Staatsangehörige	422.910	10,6%
EU-15	105.245	2,6%
EU-10	55.008	1,4%
EU-2	20.428	0,5%
Drittstaatsangehörige	242.229	6,1%
Insgesamt	3.993.944	100%

Quelle: Arbeitskräfteerhebung 2009

44 Es wird darauf hingewiesen, dass in der ISCO-88 Hauptberufsgruppe (0) ‚Soldaten‘ vom Bestand der Gesamterwerbstätigen ausgenommen sind.

Der Anteil der im Ausland Geborenen lag bei annähernd 20%. Die geschlechtliche Verteilung des Anteils ausländischer Erwerbstätiger war ziemlich ausgeglichen: 10,8% aller männlichen Erwerbstätigen hatten eine ausländische Staatsbürgerschaft, und 10,4% aller weiblichen Erwerbstätigen. Der Anteil ausländischer Staatsangehöriger stieg in den Jahren 2004 bis 2009 durchschnittlich um einen Prozentpunkt; der Zuwachs war bei Frauen ausgeprägter als bei Männern (1,5 Prozentpunkte vs. 0,1 Prozentpunkte).

3.2.1 Statistiken zu Arbeitsmarkt und Migration

Eine Aufgliederung der Erwerbstätigen nach Qualifikationsniveau zeigt, dass im Jahr 2009 39% der gesamten Erwerbstätigen der hochqualifizierten Gruppe angehörten (ISCO-88-Gruppen 1, 2 und 3); 51,8% gehörten der qualifizierten Gruppe an (ISCO-88-Gruppen 4 bis 8); und 9,2% gehörten der niedrigqualifizierten Gruppe der HilfsarbeiterInnen an. Insgesamt gesehen gab es bei der so definierten Qualifikationszusammensetzung zwischen 2004 und 2009 keine nennenswerten Veränderungen. Tabelle 2 zeigt, dass Erwerbstätige mit EU-15 Staatsbürgerschaft im Durchschnitt am besten qualifiziert sind: 59,2% gehören der hochqualifizierten Gruppe an, und nur 3,9% der niedrig qualifizierten Gruppe. Im Gegensatz dazu sind Staatsangehörige der EU-10 Staaten im Allgemeinen weniger qualifiziert als ÖsterreicherInnen: 30,9% gehören der hochqualifizierten Gruppe an, und nur 17,7% der niedrigqualifizierten Gruppe. Ein auffallendes Merkmal dieser Gruppe von Erwerbstätigen ist, dass sie ungefähr den gleichen Anteil an Personen mit mittleren Qualifikationen aufweisen wie ÖsterreicherInnen (51,5%). Staatsangehörige der EU-2 Staaten hingegen haben einen etwas niedrigeren Anteil an Beschäftigten mit mittleren Qualifikationen (49,8%), aber einen deutlich höheren Anteil an niedrigen Qualifikationen (35,8%). Dieser Anteil liegt nur geringfügig unter dem der Niedrigqualifizierten aus Drittstaaten (36,5%). Im Gegensatz dazu ist der Anteil der hochqualifizierten Erwerbstätigen unter Drittstaatsangehörigen höher als unter EU-2 StaatsbürgerInnen (17,1%).

Der Anteil ausländischer Staatsangehöriger unter den Beschäftigten hat sich mit der Zeit verändert: Vom Jahr 2004 bis zum Jahr 2009 stieg der Anteil von MigrantInnen in hochqualifizierten Tätigkeiten von 6,4% auf 8,1% und sank im Segment der Mittel- (von 9,6% auf 9,3%) und Niedrigqualifizierten (von 25,1% auf 25%).

Tabelle 2: Qualifikationsniveaus von Erwerbstätigen nach Staatsangehörigkeitsgruppen, 2009

Kategorisierung		A. Hochqualifiziert (ISCO 1-3)	B. Qualifiziert (ISCO 4-8)	C. Niedrigqualifiziert (ISCO 9)	Insgesamt (A+B+C)
ÖsterreichInnen	Gesamt	1.393.539	1.849.662	327.833	3.571.034
	%	39,0%	51,8%	9,2%	100,0%
EU-15	Gesamt	62.282	38.848	4.115	105.245
	%	59,2%	36,9%	3,9%	100,0%
EU-10	Gesamt	16.973	28.312	9.723	55.008
	%	30,9%	51,5%	17,7%	100,0%
EU-2	Gesamt	2.936	10.176	7.316	20.428
	%	14,4%	49,8%	35,8%	100,0%
Drittstaatsangehörige	Gesamt	41.334	112.585	88.310	242.229
	%	17,1%	46,5%	36,5%	100,0%
Insgesamt	Gesamt	1.517.064	2.039.583	437.297	3.993.944
	%	38,0%	51,1%	10,9%	100,0%

Quelle: Arbeitskräfteerhebung 2009

Tabelle 3: Erwerbstätige nach Staatsangehörigkeitsgruppen und Qualifikationsniveaus, 2009

Staatsangehörigkeit		A. Hochqualifiziert (ISCO 1-3)	B. Qualifiziert (ISCO 4-8)	C. Niedrigqualifiziert (ISCO 9)	Insgesamt (A+B+C)
ÖsterreichInnen	abs.	1.393.539	1.849.662	327.833	3.571.034
	% von gesamt	91,9%	90,7%	75,0%	89,0%
Ausländische Staatsangehörige	abs.	123.525	189.921	109.464	422.910
	% von gesamt	8,1%	9,3%	25,0%	10,6%
EU-15	abs.	62.282	38.848	4.115	105.245
	% von gesamt	4,1%	1,9%	0,9%	2,6%
EU-10	abs.	16.973	28.312	9.723	55.008
	% von gesamt	1,1%	1,4%	2,2%	1,4%
EU-2	abs.	2.936	10.176	7.316	20.428
	% von gesamt	0,2%	0,5%	1,7%	0,5%
Drittstaatsangehörige	abs.	41.334	112.585	88.310	242.229
	% von gesamt	2,7%	5,5%	20,2%	6,1%
Insgesamt	Insgesamt	1.517.064	2.039.583	437.297	3.993.944

Quelle: Arbeitskräfteerhebung 2009

Erwerbstätige nach Staatsangehörigkeitsgruppen sowie Berufsgruppen

Im Jahr 2009 waren 4% aller hochqualifizierten Erwerbstätigen EU-15 Staatsangehörige (verglichen mit 3% im Jahr 2004); 1% waren EU-10 Staatsangehörige (genau wie im Jahr 2004); weniger als 1% waren EU-2 Staatsangehörige (genau wie im Jahr 2004); und 3% waren Drittstaatsangehörige (verglichen mit 2% im Jahr 2004).

Von allen qualifizierten Erwerbstätigen waren 2% Staatsangehörige anderer EU-15 Staaten (2004: 1%); 1% waren EU-10 Staatsangehörige (2004: 2%); weniger als 1% waren EU-2 Staatsangehörige (wie 2004); aber 6% waren Drittstaatsangehörige (wie 2004).

Von allen Niedrigqualifizierten stammten 1% aus einem anderen EU-15 Staat (2004: 1%); 2% stammten aus einem EU-10 Staat (2004: 1%); 2% stammten aus einem EU-2 Staat (2004: 2%); und 20% stammten aus einem Drittstaat (2004: 21%).

Der zunehmende Anteil hochqualifizierter MigrantInnen an den Gesamterwerbstätigen ist also auf einen überdurchschnittlichen Zuwachs von hochqualifizierten Erwerbstätigen aus den EU-15 Staaten (ein Zuwachs von 1,1 Prozentpunkten zwischen 2004 und 2009) und aus Drittstaaten (+0,8 Prozentpunkte zwischen 2004 und 2009) zurückzuführen. Der abnehmende Anteil ausländischer Erwerbstätiger mit mittlerer Qualifikation hingegen ist Folge eines überdurchschnittlichen Rückgangs der Anzahl mittelqualifizierter Erwerbstätiger aus EU-10 Staaten (-0,2 Prozentpunkte) und aus Drittstaaten (-0,9 Prozentpunkte 2004/2009). Der Anteil niedrigqualifizierter ausländischer Erwerbstätiger an den Gesamterwerbstätigen sank nur im Fall der Drittstaatsangehörigen (-1,1 Prozentpunkte 2004/2009), während er für alle EU-Gruppen stieg, insbesondere bei EU-10 Staatsangehörigen.

Die Daten der Arbeitskräfteerhebung bestätigen den Eindruck, dass MigrantInnen aus anderen EU Mitgliedsstaaten durchschnittlich höher qualifiziert sind als Drittstaatsangehörige. Die dynamische Entwicklung über die Zeit hinweg zeigt, dass EU-15 Staatsangehörige zunehmend den wachsenden Qualifikationsbedarf decken (Zuwachs des Anteils hochqualifizierter plus mittelqualifizierter MigrantInnen an der Gesamtzahl der Erwerbstätigen des hochqualifizierten und mittelqualifizierten Segments: von 4,4% im Jahr 2004 auf 6% im Jahr 2009), während Staatsangehörige

der EU-10 und der EU-2 zunehmend eher im Segment der Niedrigqualifizierten zu finden sind (Zuwachs des Anteils von 3,1% im Jahr 2004 auf 3,9% im Jahr 2009). Die Qualifikationszusammensetzung der Drittstaatsangehörigen hingegen ist sehr vielfältig und deckt den Arbeitskräftebedarf auf allen drei Qualifikationsebenen. Im Verlauf der Zeit ist der Anteil an Hochqualifizierten gestiegen (von 1,9% auf 2,7%) und der Anteil der Niedrigqualifizierten gesunken (von 21,3% auf 20,2%). Ein Großteil verbleibt allerdings im Segment der Niedrigqualifizierten: im Jahr 2009 waren es 88.300 oder 36%.

Ein bedeutender Anteil der ForscherInnen sind MigrantInnen. Im Jahr 2009 machten MigrantInnen 11,1% der Gesamtzahl von 431.400 ForscherInnen aus; sie stammten größtenteils aus anderen EU-15 Staaten (7,1% aller ForscherInnen). Aber auch Personen aus den EU-10 und den EU-2 decken zunehmend den Bedarf an ForscherInnen. Im Jahr 2009 stammten 2,7% aller ForscherInnen aus Drittstaaten; 1,1% aus EU-10 Staaten; und 0,2% aus EU-2 Staaten.

SaisonarbeiterInnen dürfen entweder auf Grundlage einer befristeten Beschäftigungsbewilligung nach Österreich einreisen, die vom Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz vergeben wird, oder als Resultat eines bilateralen Grenzgängerabkommens (mit Ungarn und Tschechien).⁴⁵ Diese zeitlich befristeten Arbeitsverträge sind mit der Beschäftigungsbewilligung verknüpft, die in beiden Fällen eine Obergrenze haben. Die Aufenthaltsberechtigung in Österreich ist integraler Bestandteil des Arbeitsvertrages und bedarf keiner Zustimmung durch das Bundesministerium für Inneres. Folglich werden Saisoniers und GrenzgängerInnen nicht im Fremdeninformationssystem des Bundesministeriums für Inneres aufgeführt. Viele SaisonarbeiterInnen sind PendlerInnen der Grenzregionen im Osten und Südosten Österreichs.

Saisonarbeit ist nicht nur eine Arbeitsmöglichkeit für nichtansässige MigrantInnen aus Drittstaaten (oder aus EU-12 Staaten, solange die Übergangsbestimmungen gelten), sondern auch für MigrantInnen aus Drittstaaten, die sich in Österreich aufhalten aber über keinen Aufenthaltstitel verfügen, der ihnen ohne vorherige Arbeitsmarktprüfung Zugang zum Arbeitsmarkt gewähren würde. Infolge der Einführung des Niederlassungsnachweises im Jahr 2003 – diese ermöglichte den Zugang zum Ar-

45 Das Grenzgängerabkommen mit Ungarn (aus dem Jahr 1998) gestattet im Jahresdurchschnitt 2000 UngarInnen die grenzüberschreitende Arbeit aus diesem Titel, während das Abkommen mit Tschechien (aus 2005) nur 500 TschechInnen im Kontingent hat.

beitsmarkt ohne dass ein Unternehmen eine Beschäftigungsbewilligung beantragen muss – verbesserten sich die Beschäftigungsmöglichkeiten für unqualifizierte MigrantInnen, die sich vier Jahre legal in Österreich aufhielten. Dementsprechend konnten die Quoten für SaisonarbeiterInnen in Landwirtschaft, Forstwirtschaft, Ernte und Tourismus im Jahr 2003 von ungefähr 27.000 (die Summe der durchschnittlichen monatlichen Kontingente über ein Jahr) auf 21.000 im Jahr 2004 reduziert werden. Die tatsächliche Anzahl der SaisonarbeiterInnen liegt seitdem bei einem jährlichen Durchschnitt von 12.000. Ungefähr zwei Drittel der ausländischen SaisonarbeiterInnen arbeiten im Land- und Forstwirtschaftsbereich, ein Drittel im Tourismus.

Ausländische SaisonarbeiterInnen machen einen hohen Anteil der ausländischen Lohn- und Gehaltsempfänger im Land- und Forstwirtschaftsbereich aus, nämlich 80% bis 90%. Im Gegensatz dazu sind nur ungefähr 8% aller ausländischen Arbeitskräfte im Tourismus auf Grundlage einer saisonalen Arbeitserlaubnis beschäftigt. Die Saisonierregelung ist ein wichtiges Instrument der Eindämmung der Schwarzarbeit von Drittstaatsangehörigen.⁴⁶ (Biffel et al. 2009)

Erwerbstätige nach Staatsangehörigkeitsgruppen und Geschlecht

Im Jahr 2009 waren Männer im Durchschnitt etwas höher qualifiziert als Frauen. Von insgesamt 2,1 Millionen erwerbstätigen Männern waren 39,6% hochqualifiziert (verglichen mit 36,1% der 1,9 Millionen erwerbstätigen Frauen); 55,1% hatten mittlere Qualifikationen (verglichen mit 50,9% der Frauen); und 12,7% waren Hilfskräfte (verglichen mit 13% der Frauen). Die am höchsten qualifizierten Männer und Frauen waren Staatsangehörige anderer EU-15 Staaten: 64,2% der Männer und 53,3% der Frauen waren hochqualifiziert; nur 2,7% der Männer und 5,4% der Frauen waren niedrigqualifiziert. Im Gegensatz dazu waren 40,7% der österreichischen Männer und 37% der österreichischen Frauen hochqualifiziert; 7,8% bzw. 10,7% waren niedrigqualifiziert. Frauen aus anderen EU-15 Staaten machten also im Vergleich zu Männern aus Drittstaaten einen größeren Anteil der mittelqualifizierten (2,1% vs. 1,7%) und niedrigqualifi-

46 Das Kontingent und die Anzahl saisonaler Bewilligungen übersteigen im Jahresdurchschnitt die Anzahl der Erwerbstätigen. In saisonalen Spitzenzeiten ist die tatsächliche Anzahl der SaisonarbeiterInnen ziemlich hoch: im Juni 2009 wurden z. B. 12.000 ErntehelferInnen und SaisonarbeiterInnen in der Land- und Forstwirtschaft beschäftigt; dazu kamen 3.600 SaisonarbeiterInnen in der Touristik.

zierten (1,1% vs. 0,8%) Erwerbstätigen aus, und einen geringeren Anteil der hochqualifizierten (3,8% vs. 4,3%) Erwerbstätigen.

Im Fall von EU-10 und EU-2 Staatsangehörigen arbeiteten Frauen in Österreich proportional mehr als Männer, nämlich 1,7% bzw. 0,7% aller weiblichen Erwerbstätigen im Vergleich zu 1,1% bzw. 0,4% aller männlichen Beschäftigten; ihre Qualifikationszusammensetzung variierte nach Geschlecht. Die Qualifikationsstruktur von Frauen aus EU-10 Staaten wies eine beträchtliche Polarisierung auf. Während 35,9% der weiblichen EU-10 Erwerbstätigen hochqualifiziert waren (verglichen mit 24% der männlichen EU-10 Arbeitskräfte), waren 20,9% niedrig qualifiziert (verglichen mit 13,4% der Männer).

Im Gegensatz dazu waren EU-2 Frauen proportional zu einem geringeren Anteil hochqualifiziert als EU-2 Männer (10,6% vs. 19,8%), und der proportionale Anteil nichtqualifizierter EU-2 Frauen lag bedeutend höher als bei EU-2 Männern (43% vs. 25,4%).

Unter Drittstaatsangehörigen stellten Frauen sogar einen noch größeren Anteil nichtqualifizierter Erwerbstätiger (47,7%) als bei EU-2 Frauen, aber sie stellten auch einen größeren Anteil an Hochqualifizierten (47,7%). Männer aus Drittländern waren im Durchschnitt besser qualifiziert als Frauen. Im Segment der mittelqualifizierten MigrantInnen waren Männer stärker vertreten als Frauen.

Tabelle 4: Erwerbstätige nach Staatsangehörigkeitsgruppen und Qualifikationsniveaus nach Geschlecht, 2009

		A. Hochqualifizierte (ISCO 1-3)	B. Qualifizierte (ISCO 4-8)	C. Geringqualifizierte (ISCO 9)
1. Österreichische Staatsangehörige	Männer	40,7	51,5	7,8
	Frauen	37,1	52,2	10,7
	Gesamt	39,0	51,8	9,2
2. Andere EU-15 Staatsangehörige ⁴	Männer	64,2	33,1	2,7
	Frauen	53,3	41,4	5,4
	Gesamt	59,2	36,9	3,9
3. EU-10 Staatsangehörige ⁴	Männer	24,0	62,6	13,4
	Frauen	35,9	43,2	20,9
	Gesamt	30,9	51,5	17,7
4. EU-2 Staatsangehörige ⁴	Männer	19,8	54,8	25,4
	Frauen	10,6	46,3	43,0
	Gesamt	14,4	49,8	35,8
5. Drittstaatsangehörige	Männer	18,2	53,3	28,5
	Frauen	15,5	36,9	47,7
	Gesamt	17,1	46,5	36,5
Gesamt	Männer	39,6	51,2	9,2
	Frauen	36,1	50,9	13,0
	Gesamt	38,0	51,1	10,9

Quelle: Arbeitskräfteerhebung 2009

Die zehn Hauptnationalitäten von Erwerbstätigen mit ausländischer Staatsbürgerschaft

Im Jahr 2009 stammten 76% aller ausländischen Erwerbstätigen aus zehn Staaten. Diese Staaten sind (in korrekter Rangfolge): Deutschland, Serbien-Montenegro, Bosnien-Herzegowina, Türkei, Kroatien, Polen, Rumänien, Slowakei, Italien (hauptsächlich aus Südtirol) und Ungarn. Die Rangfolge hat sich zwischen 2004 und 2009 geändert: Der Zuzug aus Deutschland nahm zu und übertraf die Zuwanderungszahlen aus Serbien-Montenegro und Bosnien-Herzegowina. Auch die Zahl der RumänInnen nahm seit der EU-Mitgliedschaft im Jahr 2007 beachtlich zu, so dass sie in der Reihenfolge vom 8. Platz im Jahr 2004 auf den 7. Platz im Jahr 2009 vorrückten.

Das Qualifikationsniveau der ausländischen Erwerbstätigen variierte stark nach dem Herkunftsland. Von den vier Hauptstaatsangehörigen hatten die Deutschen den proportional höchsten Anteil an hochqualifizierten Erwerbstätigen (56%) und einen relativ hohen proportionalen Anteil an mittelqualifizierten Erwerbstätigen (39%). Im Gegensatz dazu wiesen

Erwerbstätige aus den Regionen des ehemaligen Jugoslawien und aus der Türkei eine relativ ähnliche Qualifikationsstruktur auf mit ungefähr 10% Hochqualifizierten und einer beinahe ebenmäßigen Verteilung von Mittelqualifizierten und Geringqualifizierten. Unter diesen waren MigrantInnen aus Bosnien-Herzegowina durchschnittlich etwas besser qualifiziert als die der beiden anderen Kategorien.

Tabelle 5: Die 4 Hauptnationalitäten von Erwerbstätigen mit ausländischer Staatsbürgerschaft nach Qualifikationsniveau, 2009

	Gesamt	A. Hochqualifizierte (ISCO 1-3)		B. Qualifizierte (ISCO 4-8)		C. Geringqualifizierte (ISCO 9)	
		Abs.	In %	Abs.	In %	Abs.	In %
Deutschland	75.942	42.933	56,5%	29.816	39,3%	3.193	4,2%
Serbien-Montenegro	51.429	4.181	8,1%	23.834	4,3%	23.414	45,5%
Bosnien-Herzegowina	47.389	4.309	9,1%	24.555	51,8%	18.525	39,1%
Türkei	38.965	4.153	10,7%	17.681	45,4%	17.131	44,0%

Quelle: Arbeitskräfteerhebung 2009. Die schattierten Zahlen sind aufgrund der geringen Stichprobengröße statistisch nicht verlässlich.

Einige Hauptberufsgruppen ausländischer Erwerbstätiger

MigrantInnen stellten 21% aller Erwerbstätigen im Haushalts- und Restaurantbereich. Die größte Gruppe waren Drittstaatsangehörige (12% aller Erwerbstätigen), gefolgt von anderen EU-15 Staatsangehörigen (5% aller Erwerbstätigen im Jahr 2009, hauptsächlich aus Deutschland) und Staatsangehörigen der EU-10 (3%) und der EU-2 (1%).

In der privaten Pflege waren 8% der Erwerbstätigen MigrantInnen, größtenteils Frauen, die sich gleichmäßig auf die verschiedenen Herkunftsländer verteilten (3% der Gesamterwerbstätigen kommen aus Drittstaaten, 2% ex aequo aus den EU-15 und den EU-10, und 1% aus den EU-2).

Von allen Beschäftigten im Gesundheitswesen mit Ausnahme vom Pflegepersonal waren 9% MigrantInnen, hauptsächlich aus den EU-15 (7%) und den EU-10 (1%).

Pflegepersonal wird nicht von der Berufsklassifizierung 223, sondern 323 erfasst (Diplomierte Krankenschwestern, -pflegerInnen und Geburtshilfefachkräfte ohne akademische Ausbildung). In diesem Bereich hatten im Jahr 2009 mehr als 11% aller Erwerbstätigen eine ausländische Staatsbürgerschaft.

Der höchste proportionale Anteil (22%) der MigrantInnen arbeitete als Erwerbstätige im Produktionsgewerbe, Baugewerbe, Transportwesen und Bergbau (ISCO 93); davon stammten die meisten aus Drittstaaten (19%). Im Gegensatz dazu stammten die meisten hochqualifizierten Fachkräfte im Ingenieurwesen und ähnlichen Berufen aus anderen EU-15 Staaten (6% der Gesamterwerbstätigen), gefolgt von EU-10 Staatsangehörigen (4%) und Drittstaatsangehörigen (3% der Gesamterwerbstätigen).

Zuzüge

Bewegungsdaten beziehen sich auf die Anzahl der Niederlassungsbewilligungen und Aufenthaltserlaubnisse (AB seit 2006; bis 2005 Aufenthaltserlaubnis), die Drittstaatsangehörigen gewährt werden (da EU-StaatsbürgerInnen aufgrund der Personenfreizügigkeit keines Aufenthaltstitels bedürfen).⁴⁷

Es sollte bedacht werden, dass ein relativ geringer Anteil der sich neu Niederlassenden durch Quoten geregelt wird; temporär aufhältige Personen können sich auf Basis von Regelungen der Arbeitsmarktinstitutionen (saisonale oder andere Beschäftigungsverträge), auf Basis von Zugangsrechten zu Universitäten oder anderen Schulen, oder auf Basis von humanitären Gründen in Österreich aufhalten.

Im Jahr 2008 wurden insgesamt 21.200 Aufenthaltstitel an Neuankömmlinge aus Drittstaaten vergeben (-300 oder 1,6% im Vergleich zum Jahr 2007). Davon waren 15.400 (72%) Niederlassungsbewilligungen. Damit verblieb die jährliche Zuwanderung von Niederlassungsberechtigten auf dem ungefähren Niveau des Jahres 2007 – nach einem abrupten Rückgang im Jahr 2006, der auf die Reformen des Fremdenrechts von 2005 zurückzuführen war. Diese Reformen nahmen SozialhilfeempfängerInnen das Recht auf Familienzusammenführung.

Nach dem Bruch des Jahres 2006, durch den sich die Anzahl der Aufenthaltserlaubnisse halbierte – ein Resultat des Wechsels von Aufenthaltserlaubnissen zu Arbeitsvisas für eine Beschäftigung von weniger als 6 Monaten –, stieg die Zahl der Aufenthaltserlaubnisse von Drittstaatsangehörigen geringfügig auf 5.900 (+180 oder 3,2%) an.

Von den 15.400 Erstniederlassungsbewilligungen des Jahres 2008 war fast die Hälfte (7.400) quotenpflichtig, d.h. sie gingen an Schlüsselarbeitskräfte oder Familienmitglieder eines/r Drittstaatsangehörigen, welcher sich

47 Für den Zugang zum Arbeitsmarkt von EU-Staatsangehörigen unter den Übergangsvereinbarungen, siehe Kapitel 2.2.

im Rahmen einer Quote in Österreich niedergelassen hat. Weitere 52% der Erstinwanderungen von Drittstaatsangehörigen sind quotenfrei, d.h. sie gehen an Familienangehörige von österreichischen oder EWR/CH-StaatsbürgerInnen oder an Personen, die sich aus humanitären Gründen niederzulassen können.

Niederlassungsbewilligungen können auch erlangt werden, wenn eine Aufenthaltsbewilligung in eine Niederlassungsbewilligung umgeändert wird oder eine Niederlassungsbewilligung ohne Zugangsrecht zum Arbeitsmarkt (beschränkt) in eine mit Zugangsrecht zum Arbeitsmarkt (unbeschränkt) geändert wird (Zweckänderungen). Im Verlauf des Jahres 2008 wurden 2.800 solcher Änderungen vorgenommen; davon gingen 2.008 (78%) an Personen, die nicht im Rahmen einer Quote oder eines Kontingents eingereist waren. Die Zweckänderungen der Aufenthaltstitel waren gleichmäßig auf Männer und Frauen verteilt.

Tabelle 6: Jährliche Zuzüge von niedergelassenen und temporär aufhältigen Drittstaatsangehörigen. Im laufenden Jahr erteilte Niederlassungsbewilligungen und Aufenthaltserlaubnisse, 2002-2008 Stand Ende Dezember

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Erstniederlassungsbewilligungen	27.166	34.564	31.835	32.166	16.353	15.888	15.361
Erstaufenthaltslaubnisse	38.801	35.405	32.209	21.200	6.613	5.699	5.879
	65.967	69.969	64.044	53.366	22.966	21.587	21.240
<i>Männer</i>							
Erstniederlassungsbewilligungen	11.976	15.158	14.471	14.508	7.016	7.083	7.037
davon quotenpflichtig	2.745	2.977	1.840	2.287	1.616	2.096	2.218
davon quotenfrei	9.231	12.181	12.631	12.221	5.400	4.987	4.819
Verlängerung Niederlassungsbewilligung	0	34.332	33.443	36.484	51.852	59.203	56.327
Zweckänderung zur Niederlassung (quotenfrei)					362	614	1.057
Zweckänderung zur Niederlassung (quotenpflichtig)					144	280	279
Erstaufenthaltslaubnis	21.257	19.891	16.903	11.374	2.902	2.621	2.660
Verlängerung Aufenthaltserlaubnis	0	13.943	10.757	9.994	7.521	7.124	7.596
Total	33.233	83.324	75.574	72.360	69.291	76.031	73.620
<i>Frauen</i>							
Erstniederlassungsbewilligungen	15.190	19.406	17.364	17.658	9.337	8.805	8.324
davon quotenpflichtig	3.851	5.050	3.298	3.971	2.453	3.159	5.183
davon quotenfrei	11.339	14.356	14.066	13.687	6.884	5.646	3.141
Verlängerung Niederlassungsbewilligung	0	37.214	38.304	41.883	55.778	62.174	63.067
Zweckänderung zur Niederlassung (quotenfrei)					450	619	951
Zweckänderung zur Niederlassung (quotenpflichtig)					229	292	289
Erstaufenthaltslaubnis	17.544	15.514	15.306	9.826	3.711	3.078	3.219
Verlängerung Aufenthaltserlaubnis	0	13.381	12.731	12.508	8.008	7.085	7.422
Total	32.734	85.515	83.705	81.875	76.834	81.142	82.032
<i>Insgesamt</i>							
Erstniederlassungsbewilligungen	27.166	34.564	31.835	32.166	16.353	15.888	15.361
davon quotenpflichtig	6.596	8.027	5.138	6.258	4.069	5.255	7.401
davon quotenfrei	20.570	26.537	26.697	25.908	12.284	10.633	7.960
Verlängerung Niederlassungsbewilligung	0	71.546	71.747	78.367	107.630	121.377	119.394
Zweckänderung zur Niederlassung (quotenfrei)					812	1.233	2.008
Zweckänderung zur Niederlassung (quotenpflichtig)					373	572	568
Erstaufenthaltslaubnis	38.801	35.405	32.209	21.200	6.613	5.699	5.879
Verlängerung Aufenthaltserlaubnis	0	27.324	23.488	22.502	15.529	14.209	15.018
Total	65.967	168.839	159.279	154.235	147.310	158.978	158.228

Quelle: Bundesministerium für Inneres

In Bezug auf die neu ausgestellten Aufenthaltsbewilligungen: von insgesamt 5.900, die im Jahr 2008 an Drittstaatsangehörige vergeben wurden, gingen die meisten an Personen, die befristet in Österreich beschäftigt waren (und an ihre Familienangehörigen), gefolgt von Studierenden und ihren Familienangehörigen. Rund 1% konnten aus humanitären Gründen bleiben, viele davon waren „integrierte“ AsylwerberInnen.

Ein befristeter Aufenthalt kann auf Grundlage verschiedener Bestimmungen gewährt werden, z.B. auf Basis einer befristeten Beschäftigungsbewilligung als Saisonier, die vom Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz ausgestellt wird, oder als Ergebnis eines bilateralen Grenzgängerabkommens (aus Ungarn oder der Tschechien). Diese befristeten Arbeitsverträge sind an Kontingente geknüpft und haben eine Höchstgrenze wie es z.B. bei SaisonarbeiterInnen und GrenzgängerInnen der Fall ist. In diesen Fällen ist ein Aufenthalt in Österreich integraler Bestandteil des Arbeitsvertrages und bedarf keiner Genehmigung durch das Bundesministerium für Inneres. Alle anderen Fälle befristeten Aufenthalts, welche die Dauer von sechs Monaten übersteigen, werden vom Bundesministerium für Inneres ausgestellt, z.B. Studierende, Ausbildungs- und Praktikumsmaßnahmen, Sport- und Unterhaltungsmaßnahmen, etc. Diese Aufenthalte unterliegen nicht der Quotenpflicht, d.h. alle 5.900 Aufenthaltsbewilligungen, die im Jahr 2008 ausgestellt wurden, unterlagen keinen Quoten. Die Aufenthaltsbewilligung kann verlängert werden, z.B. im Fall von Studierenden. Die Gesamtzahl der Verlängerungen (15.000 im Jahr 2008, +809 oder 5,7% im Vergleich zu 2007) übersteigt die Zahl der Erstausstellungen fast um das Dreifache.

Im Verlauf des Jahres 2008 wurden 15.400 Erstniederlassungsbewilligungen ausgestellt, und somit etwas weniger als im Jahr 2007 und ungefähr 1.000 (-6,1%) weniger als im Jahr 2006. Zwei Drittel (10.000) der Niederlassungsbewilligungen waren nicht quotenpflichtig. Die Niederlassungsbewilligungen für Drittstaatsangehörige, die keiner Quotenbegrenzung unterliegen, gingen entweder an Familienangehörige von ÖsterreicherInnen (oder EWR/CH-Staatsangehörigen); oder an Personen, die in anderen EU Mitgliedsstaaten einen Aufenthaltstitel Daueraufenthalt-EG erlangt haben bzw. an Personen, die sich aus humanitären Gründen in Österreich aufhalten. Erstere haben unbegrenzten Zugang zum Arbeitsmarkt (5.900 im Jahr 2008); Letztere dürfen nur vorbehaltlich einer Arbeitsmarktprüfung beschäftigt werden.

Unter den Erstniederlassungsbewilligungen fand sich auch eine relativ geringe Anzahl von hochqualifizierten Drittstaatsangehörigen (Schlüs-

selkräfte). Ihre Zahl ist zwischen 2006 und 2008 um 300 (oder 52%) auf 832 gestiegen. Sie stellten im Jahr 2008 15% aller Erstinwanderungsbewilligungen. Der größte Teil der quotenpflichtigen Erstinwanderungsbewilligung ging an Familienangehörige, deren Zugang zum Arbeitsmarkt durch eine Arbeitsmarktprüfung beschränkt war (Tabelle 7).

Tabelle 7: Summe der Niederlassungsbewilligungen, die im Laufe des Jahres an Drittstaatsangehörige (Nicht-EWR/CH) ausgestellt wurden, nach Aufenthaltswitzweck und Geschlecht. Stand Ende Dezember

	2006			2007			2008		
	Männer	Frauen	Insgesamt	Männer	Frauen	Insgesamt	Männer	Frauen	Insgesamt
<i>Quotenpflichtige Erstniederlassungsbewilligungen</i>	1.616	2.453	4.069	2.096	3.159	5.255	2.218	3.141	5.359
ausgenommen Erwerbstätigkeit	44	72	116	62	57	119	86	88	174
beschränkt (Fam. Gem.)	1.043	2.050	3.093	1.353	2.665	4.018	1.333	2.508	3.841
Familiengemeinschaft mit selbständiger Schlüsselkraft	13	12	25	13	20	33	5	17	22
Familiengemeinschaft mit unselbständiger Schlüsselkraft	87	190	277	116	235	351	147	328	475
beschränkt (selbst. Mobilitätsfall)	2	1	3	2	2	4	2	2	2
beschränkt (unselbst. Mobilitätsfall)	2	5	7	7	5	12	6	7	13
Schlüsselkraftselbständig	22	5	27	25	9	34	26	10	36
Schlüsselkraftunselbständig	403	1.118	521	518	166	684	615	181	796
<i>Quotenfreie Erstniederlassungsbewilligungen</i>	1.840	1.849	3.689	2.114	2.002	4.116	2.119	1.950	4.069
Angehöriger	555	589	1.144	291	373	664	172	248	420
ausgenommen Erwerbstätigkeit	17	21	38	9	8	17	11	9	20
ausgenommen Erwerbstätigkeit (humanitär)	17	7	24	8	7	15	2	2	4
beschränkt (Fam. Gem.)	1.179	1.151	2.330	1.682	1.507	3.189	1.860	1.624	3.484
beschränkt (Familienangehöriger humanitär)	23	38	61	72	78	150	34	46	80
beschränkt (Familienangehöriger Mobilitätsfall)	2	4	6	3	3	3	5	8	8
beschränkt (humanitär)	47	39	86	49	29	78	37	16	53
<i>Quotenfreie Erstniederlassungsbewilligung Familienangehöriger</i>	3.560	5.035	8.595	2.873	3.644	6.517	2.700	3.233	5.933
Familienangehöriger (AMZ nur mit Dok)	-	-	-	18	16	34	24	11	35
Familienangehöriger (freier AMZ)	3.560	5.035	8.595	2.855	3.628	6.483	2.676	3.222	5.898
<i>Summe Erstniederlassungsbewilligungen</i>	7.016	9.337	16.353	7.083	8.805	15.888	7.037	8.324	15.361
<i>Verlängerung Niederlassungsbewilligungen</i>	22.462	24.260	46.722	29.781	31.527	61.308	31.554	33.778	65.332
Angehöriger	907	2.510	3.417	1.129	2.441	3.570	1.199	2.467	3.666
ausgenommen Erwerbstätigkeit	355	525	880	364	561	925	375	529	904
beschränkt	11.327	11.140	22.467	12.712	12.133	24.845	10.887	10.740	21.627
Schlüsselkraft (nur Selbständige)	20	11	31	9	4	13	12	4	16
Schlüsselkraft (unselbständige Erwerb.)	125	49	174	57	35	92	75	30	105
unbeschränkt	9.728	10.025	19.753	15.510	16.353	31.863	19.006	20.008	39.014
<i>Verlängerung anderer Niederlassungsbewilligungen</i>	29.389	31.518	60.907	29.422	30.647	60.069	24.773	29.289	54.062
Daueraufenthalt - EG	14.392	11.325	25.717	16.717	14.455	31.172	12.286	11.931	24.217
Daueraufenthalt - Familienangehöriger	1.293	1.683	2.976	1.902	1.818	3.720	1.594	2.188	3.782
Familienangehöriger (AMZ nur mit Dok)	-	-	-	12	17	29	29	27	56
Familienangehöriger (freier AMZ)	13.704	18.510	32.214	10.791	14.357	25.148	10.864	15.143	26.007
Summe aller Niederlassungsbewilligungen	58.867	65.115	123.982	66.286	70.979	137.265	63.364	71.391	134.755

Quelle: Bundesministerium für Inneres, Fremdeninformationssystem

Niederlassungsbewilligungen berechtigen Drittstaatsangehörige, sich in Österreich niederzulassen. Es wollen sich jedoch nicht alle niederlassen, und andere wollen ihre Niederlassungsbewilligung in einen anderen Titel mit mehr Rechten (z.B. freien Zugang zum Arbeitsmarkt) umwandeln. Zusammen mit den verlängerten und umgewandelten Bewilligungen stellte Österreich im Jahr 2008 insgesamt 134.800 Niederlassungsbewilligungen aus.

In Fällen eines legalen Aufenthalts von mehr als fünf Jahren können Personen mit Niederlassungsbewilligungen eine Daueraufenthaltskarte erhalten; der Daueraufenthalt-EG ist im NAG 2005 geregelt und löst den Niederlassungsnachweis von 2003 ab. Dieses Dokument hat sich an der US-amerikanischen „Green Card“ orientiert. Die Anzahl der Verlängerungen von Niederlassungsbewilligungen nimmt mit der Dauer der Aufenthalte und dem Voranschreiten der Integration zu. Darüber hinaus geht eine hohe Zahl von Verlängerungen an Drittstaatsangehörige mit dem Aufenthaltstitel Daueraufenthalt-EG aus anderen EU Mitgliedsstaaten. Sie haben unbeschränkten Zugang zum österreichischen Arbeitsmarkt. Ihre Anzahl betrug 25.700 im Jahr 2006, stieg auf 31.200 im Jahr 2007 und ging im Jahr 2008 auf 24.200 zurück.

Tabelle 8: Summe der Aufenthaltsbewilligungen, die im Laufe des Jahres an Drittstaatsangehörige (Nicht-EWR/CH) ausgestellt wurden, nach Aufenthaltswitz und Geschlecht. Stand Ende Dezember

	2006			2007			2008		
	Männer	Frauen	Insgesamt	Männer	Frauen	Insgesamt	Männer	Frauen	Insgesamt
<i>Erstaufenthaltslaubnisse</i>	2.902	3.711	6.613	2.616	3.068	5.684	2.660	3.219	5.879
Betriebsamtsänder	126	73	199	93	12	105	152	19	171
Familiengemeinschaft (besondereFührungskraft)	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Familiengemeinschaft (mitForscher)	9	17	26	7	34	41	19	38	57
Familiengemeinschaft (mitRotationsarbeitskraft)	42	94	136	41	90	131	40	94	134
Familiengemeinschaft (mit Sonderfälle unselfst. Erwerb.)	114	204	318	123	197	320	97	158	255
Familiengemeinschaft mit Studierenden	76	84	160	50	64	114	51	77	128
Familiengemeinschaft (Wissenschaft)	11	10	21	-	-	-	13	45	58
Forscher	45	29	74	96	47	143	102	49	151
HumanitäreGründe	64	80	144	84	104	188	58	54	112
Künstler (Arbeitsmarktzug. Nur m. Arbeitsmarktdokument)	57	34	91	25	19	44	42	20	62
Künstler (nur selfst. Erwerb. Zulässig)	32	17	49	24	9	33	17	15	32
Rotationsarbeitskraft	135	51	186	120	27	147	114	36	150
Schüler	256	346	602	207	356	563	208	333	541
Selfständiger	13	6	19	9	1	10	9	3	12
SonderfälleunselfständigerErwerbstätigkeit	597	1.391	1.988	542	1.123	1.665	529	1.164	1.693
Sozialdienstleistende	2	2	4	1	2	3	-	-	-
Studierende	1.323	1.273	2.596	1.194	983	2.177	1.209	1.111	2.320
<i>VerlängerungAufenthaltslaubnisse</i>	7.521	8.008	15.529	7.124	7.085	14.209	7.596	7.422	15.018
Betriebsamtsänder	74	45	119	44	38	82	90	39	129
Familiengemeinschaft (besondereFührungskraft)	-	-	-	-	-	-	8	10	18
Familiengemeinschaft (mitForscher)	3	6	9	13	16	29	4	4	8
Familiengemeinschaft (mitRotationsarbeitskraft)	62	150	212	61	153	214	9	35	44
Familiengemeinschaft (mit Sonderfälle unselfständiger Erwerbstätige)	171	335	506	281	524	805	67	165	232
Familiengemeinschaft mit Studierenden	150	217	367	120	165	285	320	519	839
Familiengemeinschaft (Wissenschaft)	41	66	107	35	58	93	128	173	301
Forscher	17	7	24	48	26	74	20	46	66
HumanitäreGründe	35	55	90	39	46	85	127	62	189
Künstler (Arbeitsmarktzugang nur mit Arbeitsmarktdokument)	107	83	190	104	79	183	44	46	90
Künstler (nur selfst. Erwerb. zulässig)	91	53	144	104	56	160	123	89	212
Rotationsarbeitskraft	154	55	209	149	46	195	109	65	174
Schüler	595	891	1.486	481	780	1.261	182	45	227
Selfständiger	12	3	15	20	6	26	47	784	1.255
SonderfälleunselfständigerErwerbstätigkeit	705	857	1.562	1.018	653	1.671	22	5	27
Sozialdienstleistende	5	11	16	0	0	0	1.136	678	1.814
Studierende	5.299	5.174	10.473	4.607	4.439	9.046	4.736	4.657	9.393
Summe aller Aufenthaltslaubnisse	10.423	8.008	22.142	9.740	10.153	19.893	10.256	10.641	20.897

Quelle: Bundesministerium für Inneres, Fremdeninformationssystem.

Zusätzlich zu den Niederlassungsbewilligungen stellt das Bundesministerium für Inneres Aufenthaltsbewilligungen aus. Diese gehen an Personen, welche das Einreiserecht zum Studieren, für befristete Beschäftigung und Geschäftszwecke inkl. Dienstleistungsfreizügigkeit (GATS-Modus 4 = entsandte Arbeitskräfte), oder aus humanitären Gründen erhalten. Im Verlauf des Jahres 2008 wurden 5.900 Erstaufenthaltserlaubnisse ausgestellt; 15.000 wurden verlängert. Die größte Anzahl der Erstaufenthaltserlaubnisse geht an Studierende, nämlich 2.300 (39%). Studierende stellen auch die größte der Gruppe der Verlängerungen mit 9.400 oder 63% aller Verlängerungen (Tabelle 8).

Der befristete Aufenthaltsstatus erlaubt keine Familienzusammenführung und keinen Zugang zu Sozialleistungen, insbesondere Arbeitslosenunterstützung. Während die Dauer eines durchschnittlichen befristeten Aufenthalts vor dem Bruch des Jahres 2006 noch bei vier bis sechs Wochen lag (in den Jahren 2005 und 2004), stieg sie bis Mitte des Jahres 2008 auf sieben Monate.

Bedarf an Arbeitskräften (Stellenangebote)

Die Daten zu Stellenangeboten aus der Offenen-Stellen-Erhebung des Jahres 2009⁴⁸ zeigen, dass von 52.700 offenen Stellen die größte Anzahl auf das mittelqualifizierte Segment entfielen (54% aller offenen Stellen), gefolgt vom hochqualifizierten Segment (31% aller offenen Stellen). Aber es gab auch einen nicht gedeckten Bedarf an gering qualifizierten Arbeitskräften – selbst im Jahr 2009, dem Jahr der Wirtschaftskrise.

Die Hauptberufsgruppen, in denen die meisten offenen Stellen gemeldet wurden, waren Dienstleistungen (insbesondere Verkaufspersonal; 27% aller offenen Stellen), gefolgt von Fachpersonal (z. B. Techniker und vergleichbare Qualifikationen; 21,4%) und FacharbeiterInnen (13,5%). Die offenen Stellen für unqualifizierte Arbeitskräfte machten 12,3% aus.

Die Wirtschaftskrise kann als Erklärung für die niedrige Quote an offenen Stellen (1,3%) dienen, im Vergleich zu einer Arbeitslosenquote von 4,1%.

48 Statistik Austria: *Offene-Stellen-Erhebung 2009*, Wien, 2009, verfügbar auf www.statistik.at/web_de/statistiken/arbeitsmarkt/offene_stellen/index.html

Zukünftiger Bedarf

Prognosen und Szenarien zum zukünftigen Arbeitskräftebedarf (in den nächsten 5, 10 oder 20 Jahren) zeigen, dass die Zuwanderung nach Österreich andauern wird: einerseits als Resultat von Kettenmigration und Familienzusammenführung, andererseits infolge des Wegfalls von Übergangsbestimmungen und der weiteren EU-Erweiterung. Darüber hinaus plant Österreich, ein Punktesystem für eine erhöhte Zuwanderung qualifizierter MigrantInnen aus Drittstaaten zu implementieren. Prognosen zufolge erwartet Österreich einen Zuwachs des durchschnittlichen jährlichen Zuzugs hochqualifizierter MigrantInnen von derzeit 1.000 Personen auf ungefähr 8.000 Personen im Jahr 2030. Das bedeutet, dass Österreich sich von jetzt bis zum Jahr 2030 einen Zuzug von 100.000 hochqualifizierten MigrantInnen erhofft.

Die Planung und Kontrolle von Zuwanderung gestaltet sich zunehmend schwieriger: einerseits aufgrund des Rechts auf Familienzusammenführung, auf Asyl und auf Niederlassung nach einer bestimmten Dauer legalen Aufenthalts; andererseits aufgrund der ArbeitnehmerInnenfreizügigkeit innerhalb der EU. Infolgedessen wird es schwierig sein, das Zuwanderungssystem an einen größeren Zuzug hochqualifizierter MigrantInnen anzupassen. Sollte die Zuwanderung nach Österreich weiterhin entlang der traditionellen gering qualifizierten Linien erfolgen, wird sie den anstehenden Spezialisierungsprozessen der industriellen Produktion und der wirtschaftlichen Integration nicht gerecht werden und somit voraussichtlich zu einem Anstieg der Arbeitslosigkeit unter weniger qualifizierten Arbeitskräften führen. Diese Umstände beschränken nicht nur ein mögliches Wirtschaftswachstum, sondern tragen auch zu einer höheren Einkommensdisparität und somit zu einer Gefahr für den sozialen Zusammenhalt bei. Der Bedarf zur Anpassung ist offensichtlich; ein wichtiges Element dabei ist ein kohärentes Vorgehen der Regierung und anderer relevanter Beteiligter bei der Entwicklung eines Systems für lebenslanges Lernen.

Die Entwicklung eines Systems für lebenslanges Lernen ist ein bedeutendes Mittel, um die Qualifikationsbasis der Erwerbsbevölkerung anzuheben und an die geänderten Arbeitsanforderungen anzupassen, und somit die Produktivität zu steigern. Sie ist ein integraler Bestandteil der Lissabon-Strategie auf dem Weg zu einer produktivitätsorientierten Wissensgesellschaft. Es könnte allerdings nicht ausreichen, die Produktivitätslücke zwischen Europa und Nordamerika zu reduzieren. Sowohl Nordamerika als auch Australien sind erfolgreicher, wenn es darum geht, Hochqualifizierte anzuziehen, die überproportional viel zum Wirtschafts- und Produktivitäts-

tätswachstum beitragen. In Anbetracht dieser Tatsache wird Europa seine Migrationspolitik überdenken und bessere Werkzeuge entwickeln müssen, um Hochqualifizierte anzuziehen und zu halten.

Dies könnte zum Beispiel durch die Implementierung eines Systems zur kontrollierten Migration bewerkstelligt werden. Ein solches System ist Voraussetzung für die Maximierung der wirtschaftlichen Vorteile, die Zuwanderung mit sich bringen kann. Es müssen allerdings Integrationsmaßnahmen vorhanden sein, welche die Zuwanderung komplementieren, um den sozialen Zusammenhalt nicht zu gefährden. Selbst in Fällen befristeter Arbeitsmigration sollten Integrationsmaßnahmen verfügbar sein – insbesondere in Bezug auf Unterkünfte und Sprachkurse – um den sozialen Zusammenhalt zu fördern, der einer der Hauptstützen der Lissabon-Strategie ist.

Während MigrantInnen bei der Bewältigung der Probleme, die mit der demographischen Alterung einhergehen, eine wichtige Rolle spielen, wird das letztendliche Altern der MigrantInnen selbst eine weitere Dimension für die ohnehin schwierige Aufgabe sein, eine alternde Bevölkerung ausreichend zu versorgen. Der im Vergleich zu ÖsterreicherInnen relativ schlechte gesundheitliche Zustand älterer MigrantInnen impliziert, dass die Gesundheitseinrichtungen Menschen mit vielfältigen Bedürfnissen versorgen werden müssen, welche in chronischen und multimorbiden Gesundheitsproblemen sowie in verschiedenen sprachlichen und kulturellen Hintergründen bestehen. Daraus erwächst ein Bedarf für institutionelle Anpassungen, z.B. interkulturelle und Diversitätsfortbildungen für das Pflegepersonal sowie besondere Medikamente und Geräte.

Da Wanderungsprozesse nicht nur wirtschaftliche, sondern auch politische, kulturelle, soziale, humanitäre und sogar strategische Dimensionen haben, ist es unverzichtbar, die österreichische Bevölkerung über die Beiträge zu informieren, die ZuwandererInnen zum Wohl der Gesellschaft leisten. In dieser Hinsicht wird sich Österreich an den traditionellen Einwanderungsländern in Übersee orientieren müssen, wo die Medien eine wichtige Rolle spielen, wenn es darum geht, die allgemeine Öffentlichkeit über die wirtschaftlichen Vorteile zu informieren, welche aus Zuwanderung erwachsen. Dies ist möglicherweise ein Resultat besser informierender Medien, da wissenschaftliche Daten über die Rolle der Zuwanderung für die sozioökonomische Entwicklung in diesen Ländern in ausreichendem Maß und leicht verfügbar sind – eine Konsequenz einer langen Tradition großzügiger Finanzierung von Migrationsforschung und transparenter Politik.

3.2.2 Analyse von Trends und relevanten Entwicklungen

a) Engpässe in bestimmten Berufen und/oder Wirtschaftsbereichen

Engpässe werden sich insbesondere im Bereich der privaten Sozial- und Gesundheitspflegedienste ergeben sowie in den hochqualifizierten Segmenten des Ingenieurwesens und der Naturwissenschaften. Die Ursachen dafür liegen in den Unzulänglichkeiten des österreichischen Bildungssystems. Was den erstgenannten Bereich angeht, so führten die Reformen des Bildungssystems der 1960er und 1970er Jahre nicht zu einer Integration der Sozial- und Pflegeberufe in das bundesweite Regelausbildungssystem, sondern überließen den Bundesländern die Organisation der Bildung und Ausbildung auf diesem Gebiet. Daraus erwuchs ein fragmentiertes Bildungs- und Ausbildungswesen im Bereich der Gesundheitsfürsorge, das nicht Teil des höheren Bildungsweges ist, welcher zur Matura führt, die zum Studium berechtigt. Dies schlägt sich nicht nur beim Gehalt und den Karrieremöglichkeiten nieder, sondern auch im sozialen Status und in den Arbeitsbedingungen der Sozial- und Pflegeberufe.

Die Investitionen in Hochschulen und Universitäten in den Bereichen Naturwissenschaft und Ingenieurwesen hingegen reichten nicht aus, um eine ausreichende Zahl von Personen zu motivieren, diese aufwändigen Langzeitstudien zu wählen. Darüber hinaus bot die Lohn- und Beschäftigungspolitik mehr Anreize, sich für ein Studium der Rechtswissenschaften und Betriebswirtschaftslehre zu entscheiden, anstatt für Natur- und Ingenieurwissenschaften. Demzufolge gibt es nicht genügend Interessierte für diese Berufe, da die Karriere- und Einkommenschancen nicht so günstig sind.

Daraus ergibt sich, dass es in diesen Berufen eine hohe Nachfrage für MigrantInnen gibt.

b) MigrantInnen befriedigen Nachfrage in Mangelberufen

Den Daten zufolge hat Österreich erfolgreich die Strategie verfolgt, MigrantInnen in Mangelberufen einzusetzen. Deutsche und Staatsangehörige anderer EU Staaten decken die Nachfrage nach Ingenieuren und naturwissenschaftlichen Berufen, während viele Frauen der neuen EU Mitglieds-

staaten im Pflegebereich arbeiten, oftmals als Selbstständige mit niedrigen Löhnen und schlechten Arbeitsbedingungen.

c) Keine Hinweise, dass ArbeitsmigrantInnen in ihr Herkunftsland zurückkehren, wenn in bestimmten Berufen und/oder Tätigkeitsbereichen kein Arbeitskräftemangel mehr besteht

Es gibt keine Hinweise darauf, dass MigrantInnen in ihre Herkunftsstaaten zurückkehren, wenn ihre Arbeitskraft in Österreich nicht länger gefragt ist. Arbeitslosenunterstützung und eine aktive Arbeitsmarktpolitik ermöglichen die Finanzierung von Umschulungen und Fortbildungen, um eine erneute Beschäftigung zu ermöglichen.

d) Bezüglich des Artikels 14(2) der Richtlinie 2009/52/EG (ArbeitgeberInnen-sanktionen),⁴⁹ Informationen über das Ausmaß der Beschäftigung sich illegal aufhaltender Drittstaatsangehöriger in bestimmten Tätigkeitsbereichen (z.B. Baugewerbe, Landwirtschaft, Hauswirtschaft, Hotelgewerbe) und deren Einfluss auf den Arbeitsmarkt sowie darauf, wie der Bedarf des Arbeitsmarktes in diesen Bereichen eingeschätzt wird

In Österreich gibt es eine lange Tradition an irregulärer Beschäftigung. Sanktionen gegen ArbeitgeberInnen haben sich bei der Bekämpfung der illegalen Beschäftigung nicht als sonderlich erfolgreich erwiesen. Durch die Legalisierung von Dienstleistungen, insbesondere im Haushalts- und Pflegebereich, konnte jedoch eine große Anzahl von Stellen geschaffen und somit die Erwerbslosigkeit niedrig- und mittelqualifizierter Gruppen gesenkt werden.

Dies ließ sich bei der Legalisierung der Arbeit im häuslichen Pflegebereich beobachten. Mit der Erweiterung der EU 2004 nahm die irreguläre Beschäftigung von Pflegepersonal im häuslichen Bereich aus den zentral- und osteuropäischen Staaten zu. Im Jahr 2006 waren geschätzte 40.000 ausländische Arbeitskräfte irregulär im Pflegebereich beschäftigt, in erster Linie Frauen aus der Slowakei. Die Organisation der Pflegearbeit im Haushaltsbereich wurde in der Öffentlichkeit ausführlich debattiert. Dies führte im Jahr 2007 zu einer Gesetzesreform, welche auf die Legalisierung der irregulären Arbeitskräfte aus den neuen EU Mitgliedsstaaten abzielte. Bis zum

49 Richtlinie 2009/52/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 18. Juni 2009 über Mindeststandards für Sanktionen und Maßnahmen gegen Arbeitgeber, die Drittstaatsangehörige ohne rechtmäßigen Aufenthalt beschäftigen, verfügbar auf <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2009:168:0024:0032:DE:PDF>

Jahr 2008 wurden ungefähr 20.000 Legalisierungen registriert, davon viele als Selbstständige. Der überdurchschnittliche Beschäftigungs- und Arbeitskräftezuwachs im Jahr 2008 war also zu einem gewissen Teil eine Illusion, bedingt durch die Legalisierung von illegalen Arbeitskräften im Pflegebereich. Auch der ausgeprägte Rückgang im erfassten Produktivitätswachstum des Jahres 2008 kann in diesem Zusammenhang erklärt werden.

Die wenigen Daten, welche über irreguläre Beschäftigung (von AusländerInnen) vorliegen, zeigen, dass – abgesehen vom Pflegebereich – insbesondere das Baugewerbe, die Gastronomie und der Tourismusbereich, die Landwirtschaft und das Kleingewerbe betroffen sind. Bis 2002 (Biffel et al., 2002) kam die Mehrheit der irregulär beschäftigten Zuwanderer aus Polen, der Slowakei oder aus den Nachfolgestaaten des ehemaligen Jugoslawien. Jandl et al. (2007) schätzen, dass die illegale Beschäftigung im Baugewerbe, Gastronomie/Tourismus (mit ungefähr 15% der Gesamtbeschäftigten) und in der Landwirtschaft (13%) am ausgeprägtesten ist.

Seitdem sind keine umfassenden Informationen über irreguläre Beschäftigung nach Staatsangehörigkeit verfügbar. Aber einige der komplexen Verwaltungsverfahren bezüglich des Arbeitsmarktzugangs für Drittstaatsangehörige (und für Staatsangehörige der neuen EU Mitgliedsstaaten, solange die Übergangsbestimmungen gelten) müssen als Instrumente zur Bekämpfung irregulärer Beschäftigung verstanden werden, insbesondere für SaisonarbeiterInnen im Tourismus und ErntehelferInnen. Die tatsächliche Anzahl der jährlich gewährten Bewilligungen liegt ungefähr zwischen 60.000 bis 70.000 – natürlich für eine befristete Zeit. Im Jahresdurchschnitt (Vollzeitbeschäftigte) sind die Zahlen jedoch vergleichsweise gering (12.100 im Jahr 2008 und 11.700 im Jahr 2009), wenn man bedenkt, dass einige nur ein paar Wochen lang arbeiten oder jahrelang zum/r selben ArbeitgeberIn kommen. Während dieses System effektiv die irreguläre Beschäftigung bekämpft, gewährleistet es auch, dass jede/r SaisonarbeiterIn während der Zeit der Beschäftigung in Österreich sozialversichert ist.

Es wurde noch eine weitere Gruppe von Personen aus der Gruppe der irregulären Arbeitskräfte eliminiert, nämlich Studierende aus Drittstaaten. Der Zusatz zum Fremdenengesetz vom Juli 2002 ermöglichte Studierenden, sich eine Teilzeitbeschäftigung zu suchen, um sich zum Lebenserhalt etwas dazu zu verdienen. Dieser Zusatz zielte nicht darauf ab, das Arbeitskräfteangebot an ausländischen Studierenden zu steigern (was er auch nicht tat), sondern darauf, die Beschäftigung zu legalisieren. Es sind noch keine exakten Zahlen verfügbar, da die meisten von ihnen geringfügig Beschäftigte sind, die nicht voll sozialversichert sind.

4. Kooperation mit Drittstaaten im Bereich der Arbeitsmigration

Momentan kooperiert Österreich mit keinem Drittstaat, um seinen Arbeitskräftebedarf zu decken. Zu Zeiten des sogenannten „Gastarbeitermodells“ war dies noch der Fall, als Anwerbestedellen in der Türkei und im ehemaligen Jugoslawien mit dem hiesigen AMS zusammen arbeiteten, um Arbeitskräfte zu rekrutieren.

5. Analyse und Schlussfolgerungen

Der Großteil der Zuwanderung nach Österreich resultiert aus der ArbeitnehmerInnenfreizügigkeit innerhalb der EU sowie aus der Familienzusammenführung. Nur ein geringer Anteil der ZuwandererInnen aus Drittstaaten reist auf Basis von Schlüsselqualifikationen und daher der Arbeitsnachfrage ein (1,5% aller Niederlassungsbewilligungen). Der Arbeitsmarktzugang wird im Wesentlichen vom Rechtsstatus eines/r MigrantIn/In bestimmt. Der Großteil der MigrantInnen hat einen freien Zugang zum Arbeitsmarkt und benötigt keine besondere Integrationsunterstützung. Die meisten Personen, die besonderer Unterstützung bedürfen, sind Familienangehörige aus Drittstaaten, die im Rahmen von Familienzusammenführungen nach Österreich kommen. Darüber hinaus benötigen Flüchtlinge besondere Unterstützung, die durch das Arbeitsmarktservice und die Bundesländer gewährt wird, mit großzügiger Kofinanzierung durch das Bundesministerium für Inneres. Es gibt allerdings eine Gruppe, die besonderer Unterstützung bedarf, sie aber nicht erhält: AsylwerberInnen.

Bis heute konnte der Arbeitskräftemangel erfolgreich gedeckt werden, indem der Zuzug qualifizierter MigrantInnen aus neuen EU Mitgliedsstaaten gefördert wurde. Für eine große Anzahl von Berufen wurde freier Zugang gewährt, wodurch die Übergangsbestimmungen insgesamt gelockert wurden. ArbeitgeberInnen sind jedoch zunehmend in Sorge über Qualifikationsmangel und verweisen auf die Möglichkeit qualifizierter Zuwanderung aus Drittländern. Diese Studie stellt die Frage, in welchem Ausmaß eine Anpassung des Zuwanderungsmodells diese Mängel beheben könnte, in Anbetracht der Tatsache, dass es Österreich bislang schwerfällt, hochqualifizierte MigrantInnen anzuziehen und zu halten. Die Anerkennung von Qualifikationen aus dem Ausland ist eine Herausforderung, die Karriereaufstiegsmöglichkeiten eine andere. Eine ausgeprägte Insider-Outsider-Segmentierung des Arbeitsmarktes könnte alle Anstrengungen der Zuwanderungspolitik, den Fachkräftemangel über Zuwanderung zu decken, behindern.

6. Anhang

I. Quellennachweise

- Biffel, G.: *Zur Niederlassung von Ausländern und Ausländerinnen in Österreich*, Wien, 2005, verfügbar auf www.bmi.gv.at/downloadarea/asyl_fremdenwesen/NLV_2006endg_0509.pdf
- Biffel, G.: Zuwanderung und Segmentierung des österreichischen Arbeitsmarktes, Ein Beitrag zur Insider-Outsider Diskussion, in: Husa, K., Parnreiter, Ch., Stacher, I. (Hrsg.): *Internationale Migration, Die globale Herausforderung des 21. Jahrhunderts?* Brandes und Apsel/Südwind (HSK 17), Frankfurt a. M./Wien, 2000, S.207-228.
- Biffel, G., Bittner, M., Bock-Schappelwein, J., Hammer, G., Huber, P., Kohl, F., Kytir, J., Matuschek, H., Waldrauch, H.: *Integration of foreigners and their effects on the labour market in Austria*, Monografie des Österreichischen Instituts für Wirtschaftsforschung (WIFO), Wien, 2002.
- Biffel, G., Bock-Schappelwein, J.: *Conditions of Entry and Residence of Third Country Highly-Skilled Workers in Austria*, Nationaler Kontaktpunkt Österreich im Europäischen Migrationsnetzwerk, Wien, September 2006, verfügbar auf www.emn.at/studien.html
- Biffel, G., Bock-Schappelwein, J., Huber, P.: *Zur Niederlassung von Ausländerinnen und Ausländern: Expertise des Österreichischen Instituts für Wirtschaftsforschung und der Donauuniversität Krems zur Niederlassungsverordnung 2010*, für das Bundesministerium für Inneres, Wien, 2009, verfügbar auf www.bmi.gv.at/cms/BMI_Niederlassung/statistiken/files/NLV_2009_endbericht.pdf
- Biffel, G., Skrivaneck, I., Berger, J., Hofer, H., Schuh, U., Strohnner, L.: *Potentielle Auswirkungen einer Änderung der österreichischen Migrationspolitik in Richtung qualifizierte Zuwanderung auf das mittel- bis langfristige Wirtschaftswachstum* (Prognosehorizont 2050), DUK-IHS-Bericht, Krems, 2010.
- Blaug, M.: *Education and the Employment Problem in Developing Countries*, Internationale Arbeitsorganisation, Genf, 1973.
- Europäische Kommission: *EMN Fortschrittsbericht 2009*, Version 1, April 2010, verfügbar auf <http://emn.intrasoft-intl.com/Downloads/prepareShowFiles.do;jsessionid=63B38275FB0746E72B45F43CC1FE1549?entryTitle=EMN%20Status%20Report%202009>
- Europäisches Migrationsnetzwerk: *Asylum and Migration Glossary*, Brüssel, 2010, verfügbar unter www.emn.at/images/stories/EMN_GLOSSARY_Publication_Version_January_2010.pdf
- Fritz, O., Huber, P., Huemer, U., Kratena, K., Mahringer, H.: *Mittelfristige Beschäftigungsprognose für Oberösterreich. Berufliche und sektorale Veränderungen bis 2008*, WIFO-Forschungsstudie, Wien, 2002, verfügbar auf www.wifo.ac.at/www/jsp/index.jsp?fid=23923&cid=22329&typeid=8&display_mode=2
- Huber, P., Huemer, U., Kratena, K., Mahringer, H.: *Mittelfristige Beschäftigungsprognose für Österreich. Berufliche und sektorale Veränderungen bis 2010*, WIFO-Forschungsstudie, Wien, 2006, verfügbar auf www.wifo.ac.at/www/jsp/index.jsp?fid=23923&cid=26490&typeid=8&display_mode=2&pub_language=2
- Industriellenvereinigung: *Zuwanderung gestalten – Ein zukunftsorientiertes Migrationsmodell*, Wien, November 2008, verfügbar auf www.iv-net.at/b1805m143

- Internationale Organisation für Migration: *Glossary on Migration*, Genf, 2004, verfügbar unter www.iom.int/jahia/webdav/site/myjahiasite/shared/shared/mainsite/published_docs/serial_publications/Glossary_eng.pdf
- Jandl, M., Hollomey, Ch., Stepien, A.: *Migration and irregular work in Austria: Results of a Delphi-study*, Internationale Arbeitsorganisation zusammen mit dem International Centre for Migration Policy Development, Genf, 2007.
- Nowotny, I.: Das Ausländerbeschäftigungsgesetz: Die Regelung des Zugangs von AusländerInnen zum österreichischen Arbeitsmarkt, in: Fassmann, H.: *2. Österreichischer Migrations- und Integrationsbericht*, Klagenfurt / Celovec, 2007, S.44-73.
- OECD: *Where Immigrant Students Succeed, A Comparative Review of Performance and Engagement in PISA 2003*, Paris, 2006.
- OECD: *Counting Immigrants and Expatriates in OECD Countries: A New Perspective, Trends in International Migration* (SOPEMI 2004), Paris, 2005A.
- OECD: *Ageing and Employment Policies: Austria*, OECD, Paris, 2005B.
- Statistik Austria: *Offene-Stellen-Erhebung 2009*, Wien, 2009, verfügbar auf www.statistik.at/web_de/statistiken/arbeitsmarkt/offene_stellen/index.html
- Storesletten, K.: Sustaining Fiscal Policy Through Immigration, in: *Journal of Political Economy* 108(2), Chicago, 2000, S.300-323.
- Werner, H.: *Integration ausländischer Arbeitnehmer in den Arbeitsmarkt – Frankreich, Deutschland, Niederlande und Schweden. Migration und Bevölkerung*, Internationale Arbeitsorganisation, Genf, 1994.

Österreichische Gesetzgebung

- Ausländerbeschäftigungsgesetz, BGBl. Nr. 218/1975 in der Fassung von BGBl. I Nr. 135/2009.
- Bundeshöchstzahlüberziehungsverordnung 2009, BGBl. Nr. 278/1995 in der Fassung von BGBl. II Nr. 55/2006.
- Fachkräfteüberziehungsverordnung, BGBl. II Nr. 350/2007 in der Fassung von BGBl. II Nr. 395/2008
- Niederlassungsverordnung 2010, BGBl. II Nr. 438/2009.
- Niederlassungs- und Aufenthaltsgesetz, BGBl. I Nr. 100/2005 in der Fassung von BGBl. I Nr. 135/2009.
- Verordnung zur Überziehung der Bundeshöchstzahl für die Beschäftigung von ausländischen Fachkräften BGBl. II Nr. 350/2007 in der Fassung von BGBl. II Nr. 395/2008.

EU Gesetzgebung

- Beschluss Nr. 1720/2006/EG des Europäischen Parlaments und des Rates über ein Aktionsprogramm im Bereich des lebenslangen Lernens, verfügbar auf <http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2006:327:0045:0068:de:PDF>
- Entscheidung 2008/381/EG des Rates zur Einrichtung eines Europäischen Migrationsnetzwerks, verfügbar auf <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32008D0381:EN:NOT>
- Entscheidung der Kommission K(2009) 2708 vom 28. April 2009 über das Ersuchen Irlands auf Annahme der Entscheidung 2008/381/EG des Rates zur Einrichtung eines Europäischen Migrationsnetzwerks (2009/350/EG), verfügbar auf <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2009:108:0053:0053:DE:PDF>
- Entscheidung des Rates vom 20. Juni 1994 über die Beschränkung für die Einreise von Staatsangehörigen dritter Länder in die Mitgliedsstaaten zur Ausübung einer Beschäf-

tigung, verfügbar auf <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31996Y0919%2802%29:DE:HTML>

Richtlinie 2005/71/EG des Rates über ein besonderes Zulassungsverfahren für Drittstaatsangehörige zum Zwecke der wissenschaftlichen Forschung, verfügbar auf <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2005:289:0015:0022:DE:PDF>

Richtlinie 2009/50/EG des Rates vom 25. Mai 2009 über die Bedingungen für die Einreise und den Aufenthalt von Drittstaatsangehörigen zur Ausübung einer hochqualifizierten Beschäftigung, verfügbar auf <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2009:155:0017:0029:DE:PDF>

Richtlinie 2009/52/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 18. Juni 2009 über Mindeststandards für Sanktionen und Maßnahmen gegen Arbeitgeber, die Drittstaatsangehörige ohne rechtmäßigen Aufenthalt beschäftigen, verfügbar auf <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2009:168:0024:0032:DE:PDF>

Webseiten

Bureau of Labour Statistics, www.bls.gov

CENTROPE, www.centrope.com

Europäisches Migrationsnetzwerk, www.emn.europa.eu

EUROSTAT, Definitionen zu Beschäftigung und Arbeitslosigkeit (LFS/AKE), http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/employment_unemployment_lfs/methodology/definitions

Fachkräftemonitoring, www.famo.at

GESIS, Internationale Standardklassifikationen der Berufe (ISCO-88 COM), www.bibb.de/dokumente/pdf/a22_bibb-baua-erwerbstaetigenbefragung_2005-06_isco88.pdf

Internationale Arbeitsorganisation, Hauptgruppen, Berufsgruppen, Berufsuntergruppen und Berufsgattungen, www.ilo.org/public/english/bureau/stat/isco/isco88/major.htm

Internationale Organisation für Migration in Wien, www.iomvienna.at

Nationaler Kontaktpunkt Österreich im Europäischen Migrationsnetzwerk, www.emn.at

Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung (WIFO), www.wifo.ac.at

Statistik Austria, www.statistik.at

Synthesis Arbeitgebermonitoring, www.synthesis.co.at

II. Statistiken

1) Erwerbstätige in den ISCO-88 Berufshauptgruppen 1-9, nach Qualifikationsniveau, Staatsangehörigkeitsgruppen und Geschlecht, 2004 bis 2009¹

Jahr: 2004

Hauptkategorie	1. Österreichische Staatsangehörige			2. Andere EU-15 Staatsangehörige		
	Männer	Frauen	Insgesamt	Männer	Frauen	Insgesamt
A. Hochqualifizierte (ISCO 1-3)	749.565	606.128	1.355.693	26.193	16.700	42.893
B. Qualifizierte (ISCO 4-8)	952.476	767.693	1.720.169	11.309	14.635	25.944
C. Geringqualifizierte (ISCO 9)	127.629	158.833	286.462	2.019	583	2.602
D. ForscherInnen ²	174.842	154.176	329.018	12.171	5.701	17.872
E. Saisonarbeitskräfte ³	-	-	-	-	-	-
Insgesamt (A+B+C)	1.829.670	1.532.654	3.362.324	39.521	31.918	71.439

Jahr: 2005

Hauptkategorie	1. Österreichische Staatsangehörige			2. Andere EU-15 Staatsangehörige		
	Männer	Frauen	Insgesamt	Männer	Frauen	Insgesamt
A. Hochqualifizierte (ISCO 1-3)	748.048	604.364	1.352.412	27.358	21.403	48.761
B. Qualifizierte (ISCO 4-8)	989.688	789.840	1.779.528	12.709	12.183	24.892
C. Geringqualifizierte (ISCO 9)	130.716	158.817	289.533	1.950	2.812	4.762
D. ForscherInnen ²	187.659	159.741	347.400	14.243	7.825	22.068
E. Saisonarbeitskräfte ³	-	-	-	-	-	-
Insgesamt (A+B+C)	1.868.452	1.553.021	3.421.473	42.017	36.398	78.415

3. EU-10 Staatsangehörige			4. EU-2 Staatsangehörige			5. Drittstaatsangehörige		
Männer	Frauen	Insgesamt	Männer	Frauen	Insgesamt	Männer	Frauen	Insgesamt
8.428	10.813	19.241	741	2.811	3.552	17.625	9.437	27.062
19.941	9.547	29.488	2.625	2.397	5.022	87.351	34.279	121.630
1.358	4.127	5.485	2.029	4.530	6.559	37.054	44.371	81.425
4.536	218	4.754	511	1.557	2.068	5.256	2.280	7.536
12.171								
29.727	24.487	54.214	5.395	9.738	15.133	142.030	88.087	230.117

3. EU-10 Staatsangehörige			4. EU-2 Staatsangehörige			5. Drittstaatsangehörige		
Männer	Frauen	Insgesamt	Männer	Frauen	Insgesamt	Männer	Frauen	Insgesamt
4.740	8.625	13.365	1.738	3.536	5.274	14.069	10.378	24.447
11.126	8.434	19.560	3.214	3.773	6.987	87.435	32.601	120.036
3.867	4.498	8.365	1.070	3.881	4.951	36.425	48.481	84.906
1.578	684	2.262	719	-	719	5.603	2.632	8.235
11.356								
19.733	21.557	41.290	6.022	11.190	17.212	137.929	91.460	229.389

Jahr: 2006

Hauptkategorie	1. Österreichische Staatsangehörige			2. Andere EU-15 Staatsangehörige		
	Männer	Frauen	Insgesamt	Männer	Frauen	Insgesamt
A. Hochqualifizierte (ISCO 1-3)	755.199	621.049	1.376.248	31.182	17.693	48.875
B. Qualifizierte (ISCO 4-8)	1.007.055	809.095	1.816.150	14.840	16.393	31.233
C. Geringqualifizierte (ISCO 9)	135.247	180.074	315.321	2.585	3.071	5.656
D. ForscherInnen ²	188.067	163.299	351.366	15.049	6.138	21.187
E. Saisonarbeitskräfte ³	-	-	-	-	-	-
Insgesamt (A+B+C)	1.897.501	1.610.218	3.507.719	48.607	37.157	85.764

Jahr: 2007

Hauptkategorie	1. Österreichische Staatsangehörige			2. Andere EU-15 Staatsangehörige		
	Männer	Frauen	Insgesamt	Männer	Frauen	Insgesamt
A. Hochqualifizierte (ISCO 1-3)	759.861	588.829	1.348.690	32.319	22.739	55.058
B. Qualifizierte (ISCO 4-8)	1.015.994	843.567	1.859.561	16.764	19.012	35.776
C. Geringqualifizierte (ISCO 9)	144.716	182.235	326.951	3.266	1.952	5.218
D. ForscherInnen ²	193.691	166.956	360.647	15.148	9.370	24.518
E. Saisonarbeitskräfte ³	-	-	-	-	-	-
Insgesamt (A+B+C)	1.920.571	1.614.631	3.535.202	52.349	43.703	96.052

3. EU-10 Staatsangehörige			4. EU-2 Staatsangehörige			5. Drittstaatsangehörige		
Männer	Frauen	Insgesamt	Männer	Frauen	Insgesamt	Männer	Frauen	Insgesamt
6.648	8.299	14.947	529	1.746	2.275	20.984	17.920	38.904
15.940	10.723	26.663	1.616	1.547	3.163	89.870	32.716	122.586
6.298	7.493	13.791	273	1.851	2.124	35.301	45.246	80.547
779	1.697	2.476	143		143	7.638	6.224	13.862
10.894								
28.886	26.515	55.401	2.418	5.144	7.562	146.155	95.882	242.037

3. EU-10 Staatsangehörige			4. EU-2 Staatsangehörige			5. Drittstaatsangehörige		
Männer	Frauen	Insgesamt	Männer	Frauen	Insgesamt	Männer	Frauen	Insgesamt
5.506	10.814	16.320	835	1.691	2.526	19.230	14.424	33.654
17.024	13.451	30.475	2.101	2.302	4.403	87.756	36.766	124.522
5.011	5.692	10.703	341	2.590	2.931	46.953	48.155	95.108
1.852	684	2.536	327	285	612	3.559	3.501	7.060
11.536								
27.541	29.957	57.498	3.277	6.583	9.860	153.939	99.345	253.284

Jahr: 2008

Hauptkategorie	1. Österreichische Staatsangehörige			2. Andere EU-15 Staatsangehörige		
	Männer	Frauen	Insgesamt	Männer	Frauen	Insgesamt
A. Hochqualifizierte (ISCO 1-3)	779.254	597.762	1.377.016	33.860	24.067	57.927
B. Qualifizierte (ISCO 4-8)	992.483	879.690	1.872.173	16.789	19.098	35.887
C. Geringqualifizierte (ISCO 9)	149.921	188.848	338.769	3.062	2.295	5.357
D. ForscherInnen ²	194.559	173.306	367.865	17.203	8.694	25.897
E. Saisonarbeitskräfte ³	-	-	-	-	-	-
Insgesamt (A+B+C)	1.921.658	1.666.300	3.587.958	53.711	45.460	99.171

Jahr: 2009

Hauptkategorie	1. Österreichische Staatsangehörige			2. Andere EU-15 Staatsangehörige		
	Männer	Frauen	Insgesamt	Männer	Frauen	Insgesamt
A. Hochqualifizierte (ISCO 1-3)	777.490	616.049	1.393.539	36.517	25.765	62.282
B. Qualifizierte (ISCO 4-8)	982.926	866.736	1.849.662	18.836	20.012	38.848
C. Geringqualifizierte (ISCO 9)	149.432	178.401	327.833	1.517	2.598	4.115
D. ForscherInnen ²	198.510	184.963	383.473	18.881	11.621	30.502
E. Saisonarbeitskräfte ³	-	-	-	-	-	-
Insgesamt (A+B+C)	1.909.848	1.661.186	3.571.034	56.870	48.375	105.245

Quelle: Statistik Austria, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung, 2004-2009, Bevölkerung in Privathaushalten ohne Präsenz-/Zivildienst. Arbeitsmarktservice für Saisonarbeitskräfte. Zur Definition von Erwerbstätigkeit nach dem Labour-Force-Konzept siehe Kapitel 1.2. Grauhinterlegungen: Werte mit weniger als hochgerechnet 8.000 Personen sind sehr stark zufallsbehaftet. Werte mit weniger als 4.000 Personen sind statistisch nicht interpretierbar.

- 1 4. Quartal (Quartalsdurchschnitt)
- 2 Die Kategorie „ForscherInnen“ ist doppelt gezählt als Teil von A. Hochqualifiziert. Sie sind in den Gesamtsummen nicht gesondert gezählt.
- 3 Teil von A-D oberhalb; Saisonarbeitskräfte in der Landwirtschaft sowie im Tourismusbereich von Drittstaaten, EU-10 und EU-2 die eine Beschäftigungsbewilligung brauchen.

3. EU-10 Staatsangehörige			4. EU-2 Staatsangehörige			5. Drittstaatsangehörige		
Männer	Frauen	Insgesamt	Männer	Frauen	Insgesamt	Männer	Frauen	Insgesamt
4.781	11.422	16.203	1.189	1.740	2.929	21.552	15.240	36.792
14.521	16.618	31.139	6.249	4.370	10.619	91.223	35.852	127.075
4.776	5.352	10.128	2.236	3.959	6.195	40.253	45.148	85.401
2.825	3.872	6.697	1.041	872	1.913	5.710	3.295	9.005
12.135								
24.078	33.392	57.470	9.674	10.069	19.743	153.028	96.240	249.268

3. EU-10 Staatsangehörige			4. EU-2 Staatsangehörige			5. Drittstaatsangehörige		
Männer	Frauen	Insgesamt	Männer	Frauen	Insgesamt	Männer	Frauen	Insgesamt
5.609	11.364	16.973	1.651	1.285	2.936	25.839	15.495	41.334
14.622	13.690	28.312	4.576	5.600	10.176	75.669	36.916	112.585
3.120	6.603	9.723	2.117	5.199	7.316	40.547	47.763	88.310
2.808	2.009	4.817	683	220	903	9.402	2.320	11.722
11.746								
23.351	31.657	55.008	8.344	12.084	20.428	142.055	100.174	242.229

2) Erwerbstätige in den ISCO-88 Berufshauptgruppen 1-9 nach Staatsangehörigkeit und Geschlecht 2004 bis 2009¹

Jahr: 2004

Staatsangehörigkeit	Insgesamt (A+B+C)			A. Hochqualifizierte (ISCO 1-3)	
	Männer	Frauen	Insgesamt	Männer	Frauen
Österreich	1.829.670	1.532.654	3.362.324	749.565	606.128
Andere EU-15	39.521	31.918	71.439	26.193	16.700
EU-10	29.727	24.487	54.214	8.428	10.813
EU-2	5.395	9.738	15.133	741	2.811
Drittstaatsangehörige	142.030	88.087	230.117	17.625	9.437
Serbien-Montenegro	32.369	25.551	57.920	2.828	2.034
Bosnien-Herzegowina	33.182	20.542	53.724	3.243	1.676
Deutschland	22.420	19.272	41.692	14.734	10.116
Türkei	27.791	12.213	40.004	2.673	835
Kroatien	18.228	12.914	31.142	1.494	1.935
Polen	10.642	10.795	21.437	1.586	4.897
Ungarn	7.289	5.665	12.954	3.234	2.354
Rumänien	4.540	8.384	12.924	229	2.159
Slowakei	5.962	2.019	7.981	2.582	1.406
Italien	5.217	2.487	7.704	3.405	1.254
Insgesamt	2.046.343	1.686.884	3.733.227	802.552	645.889

Jahr: 2005

Staatsangehörigkeit	Insgesamt (A+B+C)			A. Hochqualifizierte (ISCO 1-3)	
	Männer	Frauen	Insgesamt	Männer	Frauen
Österreich	1.868.452	1.553.021	3.421.473	748.048	604.364
Andere EU-15	42.017	36.398	78.415	27.358	21.403
EU-10	19.733	21.557	41.290	4.740	8.625
EU-2	6.022	11.190	17.212	1.738	3.536
Drittstaatsangehörige	137.929	91.460	229.389	14.069	10.378
Serbien-Montenegro	31.480	23.656	55.136	1.700	1.816
Bosnien-Herzegowina	34.810	20.154	54.964	2.233	1.557
Deutschland	26.214	24.419	50.633	15.044	13.897
Türkei	25.755	11.775	37.530	1.699	687
Kroatien	17.276	15.281	32.557	561	1.916
Polen	8.741	10.212	18.953	849	3.645
Rumänien	5.457	10.220	15.677	1.283	3.289
Ungarn	5.317	2.359	7.676	1.448	1.585
Tschechische Republik	2.968	4.643	7.611	1.831	2.288
Italien	5.033	2.033	7.066	3.589	1.401
Insgesamt	2.074.153	1.713.626	3.787.779	795.953	648.306

Insgesamt	B. Qualifizierte (ISCO 4-8)			C. Geringqualifizierte (ISCO 9)		
	Männer	Frauen	Insgesamt	Männer	Frauen	Insgesamt
1.355.693	952.476	767.693	1.720.169	127.629	158.833	286.462
42.893	11.309	14.635	25.944	2.019	583	2.602
19.241	19.941	9.547	29.488	1.358	4.127	5.485
3.552	2.625	2.397	5.022	2.029	4.530	6.559
27.062	87.351	34.279	121.630	37.054	44.371	81.425
4.862	19.197	8.304	27.501	10.344	15.213	25.557
4.919	23.695	6.623	30.318	6.244	12.243	18.487
24.850	6.417	8.623	15.040	1.269	533	1.802
3.508	14.818	4.930	19.748	10.300	6.448	16.748
3.429	13.638	5.056	18.694	3.096	5.923	9.019
6.483	8.618	3.495	12.113	438	2.403	2.841
5.588	3.252	2.102	5.354	803	1.209	2.012
2.388	2.625	2.397	5.022	1.686	3.828	5.514
3.988	3.380	613	3.993			
4.659	1.676	1.233	2.909	136		136
1.448.441	1.073.702	828.551	1.902.253	170.089	212.444	382.533

Insgesamt	B. Qualifizierte (ISCO 4-8)			C. Geringqualifizierte (ISCO 9)		
	Männer	Frauen	Insgesamt	Männer	Frauen	Insgesamt
1.352.412	989.688	789.840	1.779.528	130.716	158.817	289.533
48.761	12.709	12.183	24.892	1.950	2.812	4.762
13.365	11.126	8.434	19.560	3.867	4.498	8.365
5.274	3.214	3.773	6.987	1.070	3.881	4.951
24.447	87.435	32.601	120.036	36.425	48.481	84.906
3.516	20.000	8.679	28.679	9.780	13.161	22.941
3.790	24.451	6.261	30.712	8.126	12.336	20.462
28.941	10.263	8.598	18.861	907	1.924	2.831
2.386	17.010	4.197	21.207	7.046	6.891	13.937
2.477	14.310	4.261	18.571	2.405	9.104	11.509
4.494	4.717	4.135	8.852	3.175	2.432	5.607
4.572	3.104	3.050	6.154	1.070	3.881	4.951
3.033	3.490	735	4.225	379	39	418
4.119	1.137	1.759	2.896		596	596
4.990	1.100	632	1.732	344	-	344
1.444.259	1.104.172	846.831	1.951.003	174.028	218.489	392.517

Jahr: 2006

Staatsangehörigkeit	Insgesamt (A+B+C)			A. Hochqualifizierte (ISCO 1-3)	
	Männer	Frauen	Insgesamt	Männer	Frauen
Österreich	1.897.501	1.610.218	3.507.719	755.199	621.049
Andere EU-15	48.607	37.157	85.764	31.182	17.693
EU-10	28.886	26.515	55.401	6.648	8.299
EU-2	2.418	5.144	7.562	529	1.746
Drittstaatsangehörige	146.155	95.882	242.037	20.984	17.920
Serbien-Montenegro	38.187	26.467	64.654	4.884	3.889
Deutschland	32.169	28.426	60.595	20.607	13.480
Bosnien-Herzegowina	32.269	20.755	53.024	2.759	2.671
Türkei	26.747	9.133	35.880	1.699	1.007
Kroatien	19.140	14.792	33.932	2.013	1.635
Polen	17.665	8.820	26.485	4.202	2.721
Ungarn	6.164	6.627	12.791	1.461	1.064
Tschechische Republik	2.009	5.625	7.634	882	2.321
Rumänien	2.009	5.144	7.153	120	1.746
Slowakei	2.121	4.822	6.943	104	2.083
Insgesamt	2.123.567	1.774.916	3.898.483	814.542	666.707

Jahr: 2007

Staatsangehörigkeit	Insgesamt (A+B+C)			A. Hochqualifizierte (ISCO 1-3)	
	Männer	Frauen	Insgesamt	Männer	Frauen
Österreich	1.920.571	1.614.631	3.535.202	759.861	588.829
Andere EU-15	52.349	43.703	96.052	32.319	22.739
EU-10	27.541	29.957	57.498	5.506	10.814
EU-2	3.277	6.583	9.860	835	1.691
Drittstaatsangehörige	153.939	99.345	253.284	19.230	14.424
Deutschland	34.667	34.590	69.257	20.048	17.880
Bosnien-Herzegowina	32.626	23.332	55.958	3.649	1.580
Serbien-Montenegro	31.495	22.939	54.434	3.853	1.816
Türkei	32.213	10.782	42.995	1.970	409
Kroatien	18.876	15.116	33.992	268	1.739
Polen	13.819	9.153	22.972	2.567	1.782
Ungarn	6.730	5.652	11.082	1.830	2.355
Tschechische Republik	3.294	6.315	9.609	784	3.490
Rumänien	3.277	6.298	9.575	835	1.406
Slowakei	2.075	6.971	9.046	137	3.031
Insgesamt	2.157.677	1.794.219	3.951.896	817.751	638.497

Insgesamt	B. Qualifizierte (ISCO 4-8)			C. Geringqualifizierte (ISCO 9)		
	Männer	Frauen	Insgesamt	Männer	Frauen	Insgesamt
1.376.248	1.007.055	809.095	1.816.150	135.247	180.074	315.321
48.875	14.840	16.393	31.233	2.585	3.071	5.656
14.947	15.940	10.723	26.663	6.298	7.493	13.791
2.275	1.616	1.547	3.163	273	1.851	2.124
38.904	89.870	32.716	122.586	35.301	45.246	80.547
8.773	23.935	5.632	29.567	9.368	16.946	26.314
34.087	9.805	12.645	22.450	1.757	2.301	4.058
5.430	19.957	6.917	26.874	9.553	11.167	20.720
2.706	17.821	2.568	20.389	7.227	5.558	12.785
3.648	13.211	5.173	18.384	3.916	7.984	11.900
6.923	10.427	2.056	12.483	3.036	4.043	7.079
2.525	2.647	3.839	6.486	2.056	1.724	3.780
3.203	669	2.616	3.285	458	688	1.146
1.866	1.616	1.547	3.163	273	1.851	2.124
2.187	1.364	1.902	3.266	653	837	1.490
1.481.249	1.129.321	870.474	1.999.795	179.704	237.735	417.439

Insgesamt	B. Qualifizierte (ISCO 4-8)			C. Geringqualifizierte (ISCO 9)		
	Männer	Frauen	Insgesamt	Männer	Frauen	Insgesamt
1.348.690	1.015.994	843.567	1.859.561	144.716	182.235	326.951
55.058	16.764	19.012	35.776	3.266	1.952	5.218
16.320	17.024	13.451	30.475	5.011	5.692	10.703
2.526	2.101	2.302	4.403	341	2.590	2.931
33.654	87.756	36.766	124.522	46.953	48.155	95.108
37.928	13.036	15.385	28.421	1.583	1.325	2.908
5.229	20.928	6.979	27.907	8.049	14.773	22.822
5.669	17.309	8.333	25.642	10.333	12.790	23.123
2.379	19.827	3.872	23.699	10.416	6.501	16.917
2.007	14.262	6.057	20.319	4.346	7.320	11.666
4.349	7.519	4.018	11.537	3.733	3.353	7.086
4.185	4.246	2.651	6.897	654	646	
4.274	2.510	2.209	4.719	-	616	616
2.241	2.101	2.302	4.403	341	2.590	2.931
3.168	1.487	3.643	5.130	451	297	748
1.456.248	1.139.639	915.098	2.054.737	200.287	240.624	440.911

Jahr: 2008

Staatsangehörigkeit	Insgesamt (A+B+C)			A. Hochqualifizierte (ISCO 1-3)	
	Männer	Frauen	Insgesamt	Männer	Frauen
Österreich	1.921.658	1.666.300	3.587.958	779.254	597.762
Andere EU-15	53.711	45.460	99.171	33.860	24.067
EU-10	24.078	33.392	57.470	4.781	11.422
EU-2	9.674	10.069	19.743	1.189	1.740
Drittstaatsangehörige	153.028	96.240	249.268	21.552	15.240
Deutschland	39.824	34.439	74.263	24.332	17.657
Serbien-Montenegro	34.608	27.960	62.568	2.990	3.594
Bosnien-Herzegowina	34.177	20.922	35.211	2.142	2.808
Türkei	29.586	10.864	40.450	2.867	740
Kroatien	19.413	12.478	31.891	3.044	814
Polen	12.363	12.326	24.689	729	2.235
Rumänien	7.827	8.484	16.311	494	1.428
Slowakei	1.915	11.089	13.004	541	4.299
Ungarn	7.221	5.574	12.795	2.296	2.444
Italien	5.099	3.305	8.404	3.523	1.745
Insgesamt	2.162.149	1.851.461	4.013.610	840.636	650.231

Jahr: 2009

Staatsangehörigkeit	Insgesamt (A+B+C)			A. Hochqualifizierte (ISCO 1-3)	
	Männer	Frauen	Insgesamt	Männer	Frauen
Österreich	1.909.848	1.661.186	3.571.034	777.490	616.049
Andere EU-15	56.870	48.375	105.245	36.517	25.765
EU-10	23.351	31.657	55.008	5.609	11.364
EU-2	8.344	12.084	20.428	1.651	1.285
Drittstaatsangehörige	142.055	100.174	242.229	25.839	15.495
Deutschland	40.107	35.835	75.942	24.265	18.668
Serbien-Montenegro	29.297	22.132	51.429	2.054	2.127
Bosnien-Herzegowina	26.852	20.537	47.389	2.695	1.614
Türkei	27.207	11.758	38.965	2.592	1.561
Kroatien	21.025	13.955	34.980	4.206	668
Polen	12.424	9.471	21.895	1.757	3.076
Rumänien	7.343	10.060	17.403	1.336	1.285
Slowakei	4.131	9.305	13.436	691	4.511
Italien	7.463	3.455	10.918	5.704	1.230
Ungarn	3.510	6.641	10.151	1.885	1.679
Insgesamt	2.140.468	1.853.476	3.993.944	847.106	669.958

Quelle: Statistik Austria, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung, 2004-2009, Bevölkerung in Privathaushalten ohne Präsenz-/Zivildienst. Arbeitsmarktservice für Saisonarbeitskräfte. Zur Definition von Erwerbstätigkeit nach dem Labour-Force-Konzept siehe Kapitel 1.2.

Insgesamt	B. Qualifizierte (ISCO 4-8)			C. Geringqualifizierte (ISCO 9)		
	Männer	Frauen	Insgesamt	Männer	Frauen	Insgesamt
1.377.016	992.483	879.690	1.872.173	149.921	188.848	338.769
57.927	16.789	19.098	35.887	3.062	2.295	5.357
16.203	14.521	16.618	31.139	4.776	5.352	10.128
2.929	6.249	4.370	10.619	2.236	3.959	6.195
36.792	91.223	35.852	127.075	40.253	45.148	85.401
41.989	13.440	14.949	28.389	2.052	1.833	3.885
6.584	23.023	10.169	33.192	8.595	14.197	22.792
4.950	23.176	7.085	30.261	8.859	11.029	
3.607	16.539	3.653	20.192	10.180	6.471	16.651
3.858	12.793	4.593	17.386	3.576	7.071	10.647
2.964	8.690	6.906	15.596	2.944	3.185	6.129
1.922	5.523	3.823	9.346	1.810	3.233	5.043
4.840	656	5.907	6.563	718	883	1.601
4.740	3.905	2.143	6.048	1.020	987	2.007
5.268	1.182	1.460	2.642	394	100	494
1.490.867	1.121.265	955.628	2.076.893	200.248	245.602	445.850

Insgesamt	B. Qualifizierte (ISCO 4-8)			C. Geringqualifizierte (ISCO 9)		
	Männer	Frauen	Insgesamt	Männer	Frauen	Insgesamt
1.393.539	982.926	866.736	1.849.662	149.432	178.401	327.833
62.282	18.836	20.012	38.848	1.517	2.598	4.115
16.973	14.622	13.690	28.312	3.120	6.603	9.723
2.936	4.576	5.600	10.176	2.117	5.199	7.316
41.334	75.669	36.916	112.585	40.547	47.763	88.310
42.933	14.449	15.367	29.816	1.393	1.800	3.193
4.181	18.344	5.490	23.834	8.899	14.515	23.414
4.309	18.889	5.666	24.555	5.268	13.257	18.525
4.153	13.086	4.595	17.681	11.529	5.602	17.131
4.874	11.313	6.643	17.956	5.506	6.644	12.150
4.833	9.016	3.062	12.078	1.651	3.333	4.984
2.621	4.175	4.040	8.215	1.832	4.735	6.567
5.202	2.138	3.360	5.498	1.302	1.434	2.736
6.934	1.759	1.971	3.730	-	254	254
3.564	1.625	4.662	6.287	-	300	300
1.517.064	1.096.629	942.954	2.039.583	196.733	240.564	437.297

Grauhinterlegungen: Werte mit weniger als hochgerechnet 8.000 Personen sind sehr stark zufallsbehaftet. Werte mit weniger als 4.000 Personen sind statistisch nicht interpretierbar.

1 4. Quartal (Quartalsdurchschnitt)

5) Erwerbstätige in ausgewählten Berufen 2004 bis 2009[†]

Jahr: 2004

Ausgewählte Berufsgruppen, Berufsuntergruppen und Berufsgattungen	1. Österreichische Staatsangehörige			2. Andere EU-15 Staatsangehörige			
	Männer	Frauen	Insgesamt	Männer	Frauen	Insgesamt	% von Insgesamt
Dienstleistungsberufe im hauswirtschaftlichen Bereich und im Gaststättenwesen (ISCO 512)	33.573	65.703	99.276	2.876	3.467	6.343	5,1%
Pflege- und verwandte Berufe (ISCO 513)	11.454	95.270	10.6724	0	2.194	2.194	1,9%
MedizinerInnen und ApothekerInnen (ISCO 222)	24182	20.175	44.357	770	1.147	1.917	4,1%
Krankenpflege- und Geburtshilfeschäfte mit akademischer Ausbildung (ISCO 223)	0	164	164	0	0	0	0,0%
Fachkräfte in der Land- und Forstwirtschaft sowie Fischerei (ISCO 61)	84.028	79.720	163.748	832	443	1.275	0,8%
ArchitektInnen, Diplomingenieure und verwandte Berufe (ISCO 214)	26.909	4.758	31.667	2.178	64	2.242	5,9%
Lehrkräfte mit akademischer Ausbildung (ISCO 23)	40.069	82.663	122.732	3.346	1.913	5.259	4,0%
HilfsarbeiterInnen im Bergbau, Baugewerbe, in der Fertigung und Transportwesen (ISCO 93)	82.736	31.309	114.045	1.397	-	1.397	0,9%
Insgesamt	302.951	379.762	682.713	11.399	9.228	20.627	

3. EU-10 Staatsangehörige				4. EU-2 Staatsangehörige				5. Drittstaatsangehörige			
Männer	Frauen	Insgesamt	% von Insgesamt	Männer	Frauen	Insgesamt	% von Insgesamt	Männer	Frauen	Insgesamt	% von Insgesamt
900	2918	3818	3,0%	112	0	112	0,1%	8.888	6.749	15.637	12,5%
1.005	1.300	2305	2,0%	0	458	458	0,4%	618	3.148	3.766	3,3%
101	0	101	0,2%	0	0	0	0,0%	0	0	0	0,0%
0	0	0	0,0%	0	0	0	0,0%	0	0	0	0,0%
508	575	1.083	0,6%	-	-	-	0,0%	1.409	84	1.493	0,9%
1.306	-	1.306	3,5%	511	-	511	1,4%	1.692	395	2.087	5,5%
1.535	-	1.535	1,2%	-	-	-	0,0%	272	77	349	0,3%
803	819	1.622	1,1%	1.543	1.489	3.032	2,0%	23.129	7.086	30.215	20,1%
6.158	5.612	11.770		2.166	1.947	4.113		36.008	17.539	53.547	

Jahr: 2005

Ausgewählte Berufsgruppen, Berufsuntergruppen und Berufsgattungen ²	1. Österreichische Staatsangehörige			2. Andere EU-15 Staatsangehörige			
	Männer	Frauen	Insgesamt	Männer	Frauen	Insgesamt	% von Insgesamt
Dienstleistungsberufe im hauswirtschaftlichen Bereich und im Gaststättenwesen (ISCO 512)	39.914	69.946	109.860	1.052	2.134	3.186	2,4%
Pflege- und verwandte Berufe (ISCO 513)	10.910	86.999	97.909	0	1.059	1.059	1,0%
MedizinerInnen und ApothekerInnen (ISCO 222)	24.667	16.571	41.238	767	808	1.575	3,7%
Krankenpflege- und Geburtshilfefachkräfte mit akademischer Ausbildung (ISCO 223)	0	114	114	0	0	0	0,0%
Fachkräfte in der Land- und Forstwirtschaft sowie Fischerei (ISCO 61)	94.539	90.543	185.082	493	243	736	0,4%
ArchitektInnen, Diplom-ingenieure und verwandte Berufe (ISCO 214)	22.398	3.578	25.976	3.639	498	4.137	12,5%
Lehrkräfte mit akademischer Ausbildung (ISCO 23)	48.960	89.320	138.280	2.519	1.786	4.305	3,0%
HilfsarbeiterInnen im Bergbau, Baugewerbe, in der Fertigung und Transportwesen (ISCO 93)	79.675	29.299	108.974	1.516	1.104	2.620	1,8%
Insgesamt	321.063	386.370	707.433	9.986	7.632	17.618	

3. EU-10 Staatsangehörige				4. EU-2 Staatsangehörige				5. Drittstaatsangehörige			
Männer	Frauen	Insgesamt	% von Insgesamt	Männer	Frauen	Insgesamt	% von Insgesamt	Männer	Frauen	Insgesamt	% von Insgesamt
0	2.694	2.694	2,1%	0	1.856	1.856	1,4%	6.312	6.927	13.239	10,1%
0	434	434	0,4%	0	402	402	0,4%	226	3565	3791	3,7%
0	0	0	0,0%	0	0	0	0,0%	0	0	0	0,0%
0	0	0	0,0%	0	0	0	0,0%	0	0	0	0,0%
-	370	370	0,2%	-	-	-	0,0%	1.715	1.280	2.995	1,6%
-	-	-	0,0%	-	-	-	0,0%	2.393	632	3.025	9,1%
-	147	147	0,1%	-	-	-	0,0%	869	1.602	2.471	1,7%
2.145	1.117	3.262	2,3%	1.070	742	1.812	1,3%	20.651	6.682	27.333	19,0%
2.145	4.762	6.907		1.070	3.000	4.070		32.166	20.688	52.854	

Jahr: 2006

Ausgewählte Berufsgruppen, Berufsuntergruppen und Berufsgattungen ²	1. Österreichische Staatsangehörige			2. Andere EU-15 Staatsangehörige			
	Männer	Frauen	Insgesamt	Männer	Frauen	Insgesamt	% von Insgesamt
Dienstleistungsberufe im hauswirtschaftlichen Bereich und im Gaststättenwesen (ISCO 512)	37.086	72.266	109.352	2.179	2.019	4.198	3,2%
Pflege- und verwandte Berufe (ISCO 513)	11.883	91.096	102.979	131	1.476	1.607	1,5%
MedizinerInnen und ApothekerInnen (ISCO 222)	20.790	19.991	40.781	685	315	1.000	2,4%
Krankenpflege- und Geburtshilfeschkräfte mit akademischer Ausbildung (ISCO 223)	0	0	0	0	0	0	
Fachkräfte in der Land- und Forstwirtschaft sowie Fischerei (ISCO 61)	92.081	88.068	180.149	813	837	1.650	0,9%
ArchitektInnen, Diplomingenieure und verwandte Berufe (ISCO 214)	26.801	3.689	30.490	4.668	668	5.336	13,9%
Lehrkräfte mit akademischer Ausbildung (ISCO 23)	43.783	89.045	132.828	2.185	1.641	3.826	2,7%
HilfsarbeiterInnen im Bergbau, Baugewerbe, in der Fertigung und Transportwesen (ISCO 93)	82.977	33.747	116.724	1.857	839	2.696	1,8%
Insgesamt	315.401	397.902	713.303	12.518	7.795	20.313	

3. EU-10 Staatsangehörige				4. EU-2 Staatsangehörige				5. Drittstaatsangehörige			
Männer	Frauen	Insgesamt	% von Insgesamt	Männer	Frauen	Insgesamt	% von Insgesamt	Männer	Frauen	Insgesamt	% von Insgesamt
446	3.234	3.680	2,8%	262	0	262	0,2%	7.774	6.850	14.624	11,1%
0	1.218	1.218	1,1%	0	64	64	0,1%	198	2.136	2.334	2,2%
0	275	275	0,7%	0	0	0	0,0%	0	0	0	0,0%
0	0	0		0	0	0		0	0	0	
-	652	652	0,4%	96	-	96	0,1%	1.126	897	2.023	1,1%
-	-	-	0,0%	-	-	-	0,0%	1.706	820	2.526	6,6%
249	940	1.189	0,8%	-	-	-	0,0%	-	2.435	2.435	1,7%
3.449	-	3.449	2,3%	273	582	855	0,6%	24.242	4.947	29.189	19,1%
4.144	6.319	10.463		631	646	1.277		35.046	18.085	53.131	

Jahr: 2007

Ausgewählte Berufsgruppen, Berufsuntergruppen und Berufsgattungen ²	1. Österreichische Staatsangehörige			2. Andere EU-15 Staatsangehörige			
	Männer	Frauen	Insgesamt	Männer	Frauen	Insgesamt	% von Insgesamt
Dienstleistungsberufe im hauswirtschaftlichen Bereich und im Gaststättenwesen (ISCO 512)	36.454	76.264	112.718	1.231	1.717	2.948	2,1%
Pflege- und verwandte Berufe (ISCO 513)	13.871	92.604	106.475	830	2.955	3.785	3,2%
MedizinerInnen und ApothekerInnen (ISCO 222)	22.841	21.572	44.413	1.473	1.258	2.731	5,7%
Krankenpflege- und Geburtshilfefachkräfte mit akademischer Ausbildung (ISCO 223)	0	94	94	0	0	0	0,0%
Fachkräfte in der Land- und Forstwirtschaft sowie Fischerei (ISCO 61)	90.405	83.756	174.161	369	726	1.095	0,6%
ArchitektInnen, Diplomingenieure und verwandte Berufe (ISCO 214)	29.432	3.144	32.576	4.561	239	4.800	12,1%
Lehrkräfte mit akademischer Ausbildung (ISCO 23)	43.493	85.396	128.889	3.180	2.909	6.089	4,4%
HilfsarbeiterInnen im Bergbau, Baugewerbe, in der Fertigung und Transportwesen (ISCO 93)	90.542	36.916	127.458	1.385	113	1.498	0,9%
Insgesamt	327.038	399.746	726.784	13.029	9.917	22.946	

3. EU-10 Staatsangehörige				4. EU-2 Staatsangehörige				5. Drittstaatsangehörige			
Männer	Frauen	Insgesamt	% von Insgesamt	Männer	Frauen	Insgesamt	% von Insgesamt	Männer	Frauen	Insgesamt	% von Insgesamt
1.762	4.283	6.045	4,4%	0	565	565	0,4%	8.553	7.143	15.696	11,4%
1.146	3.069	4.215	3,6%	0	407	407	0,3%	0	3.822	3.822	3,2%
0	226	226	0,5%	0	0	0	0,0%	0	491	491	1,0%
0	0	0	0,0%	0	0	0	0,0%	0	0	0	0,0%
410	146	556	0,3%	-	-	-	0,0%	1.820	570	2.390	1,3%
316	-	316	0,8%	-	-	-	0,0%	1.391	427	1.818	4,6%
-	147	147	0,1%	-	-	-	0,0%	620	1.146	1.766	1,3%
2.134	1.532	3.666	2,2%	147	-	147	0,1%	27.416	9.413	36.829	21,7%
5.768	9.403	15.171		147	972	1.119		39.800	23.012	62.812	

Jahr: 2008

Ausgewählte Berufsgruppen, Berufsuntergruppen und Berufsgattungen ²	1. Österreichische Staatsangehörige			2. Andere EU-15 Staatsangehörige			
	Männer	Frauen	Insgesamt	Männer	Frauen	Insgesamt	% von Insgesamt
Dienstleistungsberufe im hauswirtschaftlichen Bereich und im Gaststättenwesen (ISCO 512)	39.675	69.471	109.146	3.481	2776	6257	4,5%
Pflege- und verwandte Berufe (ISCO 513)	12.897	109.723	122.620	898	2.398	3.296	2,4%
MedizinerInnen und ApothekerInnen (ISCO 222)	21.151	20.291	41.442	1.204	559	1.763	4,0%
Krankenpflege- und Geburtshilfeschkräfte mit akademischer Ausbildung (ISCO 223)	0	307	307	0	0	0	0,0%
Fachkräfte in der Land- und Forstwirtschaft sowie Fischerei (ISCO 61)	91.451	90.611	182.062	659	861	1.520	0,8%
ArchitektInnen, Diplom-ingenieure und verwandte Berufe (ISCO 214)	26.822	5.848	32.670	3.933	799	4.732	11,8%
Lehrkräfte mit akademischer Ausbildung (23)	44.362	90.891	135.253	1.949	1.178	3.127	2,2%
HilfsarbeiterInnen im Bergbau, Baugewerbe, in der Fertigung und Transportwesen (93)	93.285	44.638	137.923	1.901	704	2.605	1,5%
Insgesamt	329.643	431.780	761.423	14.025	9.275	23.300	

3. EU-10 Staatsangehörige				4. EU-2 Staatsangehörige				5. Drittstaatsangehörige			
Männer	Frauen	Insgesamt	% von Insgesamt	Männer	Frauen	Insgesamt	% von Insgesamt	Männer	Frauen	Insgesamt	% von Insgesamt
784	3.760	4.544	3,3%	0	1.419	1.419	1,0%	9.196	6.957	16.153	11,7%
0	4.780	4.780	3,5%	0	0	0	0,0%	650	5.645	6.295	4,6%
0	766	766	1,7%	0	0	0	0,0%	0	441	441	1,0%
0	0	0	0,0%	0	0	0	0,0%	0	0	0	0,0%
-	255	255	0,1%	-	262	262	0,1%	687	183	870	0,5%
529	460	989	2,5%	-	-	-	0,0%	889	765	1.654	4,1%
-	547	547	0,4%	335	321	656	0,5%	1.198	644	1.842	1,3%
2.033	-	2.033	1,2%	885	935	1.820	1,0%	24.746	7.539	32.285	18,3%
3.346	10.568	13.914		1.220	2.937	4.157		37.366	22.174	59.540	

Jahr: 2009

Ausgewählte Berufsgruppen, Berufsuntergruppen und Berufsgattungen ²	1. Österreichische Staatsangehörige			2. Andere EU-15 Staatsangehörige			
	Männer	Frauen	Insgesamt	Männer	Frauen	Insgesamt	% von Insgesamt
Dienstleistungsberufe im hauswirtschaftlichen Bereich und im Gaststättenwesen (ISCO 512)	44.519	67.922	112.441	4.652	2.887	7.539	5,2%
Pflege- und verwandte Berufe (ISCO 513)	16.635	112.729	129.364	916	1.291	2.207	1,6%
MedizinerInnen und Apotheker (ISCO 222)	21.226	20.783	42.009	1.829	1.550	3.379	7,3%
Krankenpflege- und Geburtshilfefachkräfte mit akademischer Ausbildung (ISCO 223)	0	676	676	0	0	0	0,0%
Fachkräfte in der Land- und Forstwirtschaft sowie Fischerei (ISCO 61)	85.105	80.679	165.784	476	884	1.360	0,8%
Architekten, Diplomingenieure und verwandte Berufe (ISCO 214)	27.335	4.959	32.294	2.320	-	2.320	6,2%
Lehrkräfte mit akademischer Ausbildung (ISCO 23)	42.143	96.585	138.728	3.541	3.770	7.311	4,9%
Hilfsarbeiter im Bergbau, Baugewerbe, in der Fertigung und Transportwesen (ISCO 93)	89.498	39.755	129.253	968	700	1.668	1,0%
Insgesamt	326.461	424.088	750.549	14.702	11.082	25.784	

Quelle: Statistik Austria, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung, 2004-2009, Bevölkerung in Privathaushalten ohne Präsenz-/Zivildienst. Arbeitsmarktservice für Saisonarbeitskräfte. Zur Definition von Erwerbstätigkeit nach dem Labour-Force-Konzept siehe Kapitel 1.2. Grauhinterlegungen: Werte mit weniger als hochgerechnet 8.000 Personen sind sehr stark zufallsbehaftet. Werte mit weniger als 4.000 Personen sind statistisch nicht interpretierbar.

1 4. Quartal (Quartalsdurchschnitt)

3. EU-10 Staatsangehörige				4. EU-2 Staatsangehörige				5. Drittstaatsangehörige			
Männer	Frauen	Insgesamt	% von Insgesamt	Männer	Frauen	Insgesamt	% von Insgesamt	Männer	Frauen	Insgesamt	% von Insgesamt
2.221	2.822	5.043	3,5%	0	1.783	1.783	1,2%	10.654	6.693	17.347	12,0%
639	2.114	2.753	2,0%	0	1.077	1.077	0,8%	325	4.369	4.694	3,4%
305	334	639	1,4%	0	220	220	0,5%	0	0	0	0,0%
0	0	0	0,0%	0	0	0	0,0%	0	0	0	0,0%
-	1.337	1.337	0,8%	-	750	750	0,4%	2.274	963	3.237	1,9%
1.044	429	1.473	4,0%	-	-	-	0,0%	1.017	177	1.194	3,2%
-	349	349	0,2%	-	-	-	0,0%	788	1.009	1.797	1,2%
1.964	752	2.716	1,6%	743	862	1.605	1,0%	25.085	5.986	31.071	18,7%
6.173	8.137	14.310		743	4.692	5.435		40.143	19.197	59.340	