

Europäisch, jung, mobil –
Neue Zuwanderung nach Vorarlberg 2008 bis 2014





Seit 1. Mai 2004 sind 13 Länder der Europäischen Union beigetreten, zuletzt Kroatien am 1. Juli 2013. Mit Ausnahme Kroatiens genießen Arbeitskräfte aus den neuen EU-Ländern Arbeitnehmerfreizügigkeit. Dies bedeutet auch einen uneingeschränkten Zugang zum Vorarlberger Arbeitsmarkt. ArbeitnehmerInnen aus diesen Ländern eröffnet sich der Zugang zu Beschäftigung unter den gleichen Voraussetzungen wie österreichischen StaatsbürgerInnen.

Hier stellt sich die Frage, wie sich die Zuwanderung nach Vorarlberg in den vergangenen Jahren entwickelt hat und aus welchen Ländern der Europäischen Union die neuen Zugewanderten vorwiegend gekommen sind. Neben den Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt gilt das Interesse der vorliegenden Untersuchung auch den Maßnahmen, die bisher ergriffen wurden, um Vorarlberg als attraktives Wanderungsziel für jene Fachkräfte zu positionieren, die unsere Wirtschaft benötigt. Über welche Qualifikationen verfügen die Zugewanderten, welches sind ihre Motive, nach Vorarlberg zu kommen, und welche Faktoren sind für den Verbleib bedeutsam?

Diese und viele weitere Fragen werden in dieser Studie beantwortet. Diese Antworten sind nicht nur für die Zuwanderung der letzten Jahre relevant, sondern auch für die Integration von Migrantinnen und Migranten generell. Die in dem Forschungsbericht vorgeschlagenen Maßnahmen und die von der AK Vorarlberg formulierten Forderungen an Politik und Wirtschaft werden auch für künftige Migrationsbewegungen Bedeutung haben.

Um über die Auswirkungen der Fluchtwanderung und die damit verbundenen Herausforderungen für eine gestaltende Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik Klarheit zu gewinnen, ist eine gesonderte Studie der AK Vorarlberg geplant.


Rainer Keckeis
Direktor


Hubert Hämmerle
AK-Präsident

Impressum

© AK Vorarlberg

Widnau 2–4, 6800 Feldkirch

Feldkirch, November 2015

Grafische Gestaltung: Christine Branner

Druck: Thurnher Druckerei GmbH, 6830 Rankweil

ISBN 978-3-902898-05-0

Abschluss der Literaturrecherchen und der Interviews: 30. Juni 2015

Wissenschaftliche Mitarbeit: Isabel Burtscher

Statistische Auswertungen: Martin Häfele

Lektorat: Kurt Greussing

Korrekturat: Jeannette Bell

Dr.ⁱⁿ Eva Häfele

Nach dem Studium der Ostasienwissenschaften in Wien und Beijing langjährige berufliche Tätigkeit in China, in den USA und im europäischen Ausland. Selbständige Sozialwissenschaftlerin mit den Schwerpunkten Frauenforschung sowie Sozial- und Kulturwissenschaft. Im Auftrag der AK Vorarlberg Verfasserin der Studie „Wiedereinstieg in den Beruf“ (2011) und Ko-Autorin von „Schicksal Prekarität?“ (2008), „Arm trotz Arbeit“ (2010) und „Endstation Bildungsabbruch?“ (2013).

Kurzfassung

Die vorliegende Untersuchung befasst sich mit der neuen Zuwanderung nach Vorarlberg im Zeitraum 2008 bis 2014. Hier sind die Auswirkungen der inzwischen bestehenden Arbeitnehmerfreizügigkeit für Bürgerinnen und Bürger der EU-Beitrittsstaaten von 2004 und 2007 deutlich spürbar. Deutschland ist allerdings nach wie vor das wichtigste Herkunftsland neuer Zuwanderer.

Sowohl in der Wohnbevölkerung als auch auf dem Arbeitsmarkt gehen die Zuwächse zwar immer noch zu einem erheblichen Teil auf Zugewanderte aus Deutschland zurück, doch machen Personen aus Ungarn, der Slowakei, Rumänien und Bulgarien inzwischen einen wachsenden Anteil aus.

Auf dem Arbeitsmarkt ist das Wachstum der Beschäftigungsverhältnisse seit 2011 überwiegend, nämlich zu 56 %, ausländischen Frauen und Männern geschuldet. Der andere Teil geht fast ausschließlich auf das Konto inländischer Frauen. Österreichische Männer hingegen spielen für das Beschäftigungswachstum kaum mehr eine Rolle.

Doch obwohl das Wachstum der Beschäftigung erheblich auf ausländischen Staatsbürgerinnen und Staatsbürgern beruht, ist deren Anteil an der bestehenden Gesamtbeschäftigung nach wie vor gering. Von den EU-Beitrittsstaaten nach 2004 erreichen lediglich die ungarischen ArbeitnehmerInnen auf dem Vorarlberger Arbeitsmarkt einen Anteil von knapp über einem Prozent. Dennoch ist die neue Dynamik der nationalen Zusammensetzung der Arbeitskräfte, die bei den *Zuwächsen* feststellbar ist, unübersehbar.

Viele öffentliche Einrichtungen Vorarlbergs, die mit Integration und Zuwanderung befasst sind, stehen erst am Anfang einer professionellen Wahrnehmung der neuen Zuwanderergruppen. Internationale Vorarlberger Unternehmen sind auf ausländische MitarbeiterInnen zum Teil schon lange eingestellt, andere setzen sich jetzt mit den Herausforderungen auseinander. Ein Wandel der Firmenkultur ist allerdings ein längerer arbeits- und ressourcenintensiver Prozess.

Die neu Zugewanderten selbst weisen unterschiedliche Qualifikationsniveaus, Wandermotive und Wanderungsgeschichten auf. Doch trotz dieser Unterschiede gibt es gemeinsame Merkmale: Die Zuwanderung erfolgt meist individuell. Sie orientiert sich besonders bei Qualifizierten an persönlichen Karriereabsichten, oft auch an der Gewinnung internationaler Berufserfahrungen. Ethnisch-nationale Netzwerke spielen als Unterstützungs- und Informationseinrichtungen nur mehr eine untergeordnete Rolle. Internet und soziale Medien haben für Alltag, Freizeit und Arbeitsleben die Informations- und Vernetzungsfunktion übernommen.

Entsprechend der Heterogenität der Zugewanderten sind auch die Maßnahmen zur Unterstützung ihrer Integration zu gestalten. Sowohl öffentliche Einrichtungen und zivilgesellschaftliche Initiativen als auch Unternehmen sollten der Individualisierung der neuen Zuwanderung Rechnung tragen.

Inhalt

1	Einleitung	11
2	Aufbau der Untersuchung	15
3	Themenfelder und Methoden	19
3.1	Die Forschungsmethoden	21
4	Arbeitsmigration: Theorien und Erklärungen	25
4.1	Typen von Migration	27
4.2	Treiber der Arbeitsmigration	28
4.2.1	Push-Pull-Modell	29
4.2.2	Verfeinerungen des Push-Pull-Modells	31
4.3	Migrationshemmende und -erleichternde Faktoren	34
5	Soziologische Grundzüge der neuen Migration	37
6	Die Forschung zur neuen Zuwanderung	43
6.1	Deutschland	44
6.2	Schweiz	46
6.3	Österreich	47
6.4	Vorarlberg	51
7	Wandel der österreichischen Migrations- und Integrationspolitik	55
7.1	Österreichische Migrationspolitik	56
7.1.1	Auswirkungen des EU-Beitritts auf die Zuwanderung	59
7.1.2	Zuwanderung aus Drittstaaten	62
7.2	Integrationspolitik in Österreich	67

8 Neuausrichtung in Europa: Wanderungsbewegungen 2004 – 2014	71
8.1 Motoren der Binnenmigration in der EU	72
9 Zuwanderung nach Österreich	79
9.1 Änderung der Qualifikationsstruktur	80
9.2 Dequalifizierende Beschäftigung	82
9.3 Asylberechtigte auf dem Arbeitsmarkt	84
10 Arbeitsmigration in die Nachbarländer	89
10.1 Deutschland als Zuwanderungsland	90
10.2 Die Schweiz als Zuwanderungsland	91
10.3 Das Fürstentum Liechtenstein als Zuwanderungsland	95
10.4 Folgen für Vorarlberg	97
11 Vorarlberg: Fakten zur Zuwanderung 2008 – 2014	99
11.1 Bevölkerungsentwicklung im Zeitraum 2008 bis 2014	100
11.2 Zuwanderung aus den EU-27-Staaten	106
11.3 Ex-Zielland Vorarlberg – Ende der Binnenwanderung	109
12 Zugewanderte auf dem Vorarlberger Arbeitsmarkt	111
12.1 Braucht die Vorarlberger Wirtschaft Zuwanderung?	112
12.2 Anwerbung von Fachkräften aus EU-Ländern	114
12.3 Unselbständig beschäftigte Ausländerinnen und Ausländer	119
12.3.1 Zuwanderung: Verdrängungswettbewerb auf dem Arbeitsmarkt?	122
12.4 Arbeitslosigkeit	127

13	Expertenstimmen zur neuen Zuwanderung	131
13.1	Welche Beachtung findet die neue Zuwanderung?	133
13.2	Herausforderungen und Handlungsfelder für die Gesellschaft	138
13.2.1	Sprache und Wohnung	138
13.2.2	Behördenkontakte	140
13.2.3	Bildungssystem	143
13.2.4	Arbeitsplatz und Arbeitsumfeld	145
13.2.5	Arbeitsmarktspezifische Herausforderungen	146
13.2.6	Familien mit Kindern	148
13.2.7	Religiöse Betreuung	149
14	Die Stimmen von Unternehmen	153
14.1	Auslöser: Fachkräftebedarf	154
14.2	Rekrutierung im Ausland	155
14.3	Qualifikationen und Tätigkeitsbereiche	158
14.4	Ankommen und Einleben	158
14.5	Integrationsfördernde Rahmenbedingungen	162
14.6	Soziale Integration	166
14.7	Empfehlungen der Unternehmen	167
15	Die Stimmen von Zugewanderten	171
15.1	Antworten von Mitarbeitenden in Unternehmen	173
15.1.1	Beruf und Arbeit	175
15.1.2	Zuwanderungswirksame Faktoren	177
15.1.3	Bleibefaktoren	178
15.1.4	Faktor Sprache	180
15.1.5	Leben in Vorarlberg	182
15.1.6	Situation des Partners oder der Partnerin	186
15.1.7	Lebensalltag und Lebensperspektiven	188
15.1.8	Soziales System und öffentliche Einrichtungen	191
15.1.9	Rück- und Weiterwanderung	196

Inhalt

15.2	Antworten der BFI-KursteilnehmerInnen	198
15.2.1	Soziodemografische Daten	199
15.2.2	Arbeiten in Vorarlberg	201
15.2.3	Leben in Vorarlberg	203
15.2.4	Unterstützungsleistungen und Hilfen	205
15.2.5	Verbleib, Weiterwanderung oder Rückwanderung	206
15.3	Zusammenfassung	207
16	Gute Praxis: national und international	209
16.1	Österreich	210
16.1.1	Vorarlberg	215
16.2	Deutschland	218
16.3	Schweiz	221
16.4	EU-Staaten und international	223
17	Empfehlungen für Maßnahmen	227
17.1	Öffentliche Institutionen	229
17.1.1	Einrichtungen auf Gemeinde- und Landesebene	230
17.1.2	Bildungseinrichtungen	235
17.2	Unternehmen	236
17.2.1	Willkommenskultur in den Unternehmen	237
17.3	Spezialisierte Dienste für Zugewanderte	239
17.4	Zivilgesellschaftliche Akteure	240
18	Forderungen der AK Vorarlberg	243
19	Literatur	249
20	Verzeichnis der Tabellen und Grafiken	259

1 Einleitung

Die Zuwanderung nach Vorarlberg, und hier im Besonderen die Arbeitsmigration, hat sich in den vergangenen Jahren grundlegend gewandelt. Zugewanderte aus Deutschland sind inzwischen zur stärksten Gruppe der Neuankömmlinge und an vielen Orten auch zur größten Gruppe innerhalb der migrantischstämmigen Bevölkerung geworden. Seit dem Ausbruch der Finanzkrise 2008 und nach dem Ende der Übergangsregelungen für ArbeitnehmerInnen der Staaten, die 2004 und 2007 der EU beigetreten waren, verzeichnete auch Vorarlberg einen steigenden Zuwachs von Personen aus Ungarn, Slowakei, Polen, Rumänien und Bulgarien.

Auch das soziodemografische Profil der nach Vorarlberg zugezogenen Personen hat sich signifikant geändert. Unter ihnen befinden sich nun viele gut Qualifizierte, wobei aber nicht außer Acht gelassen werden darf, dass es immer noch einen Zuzug von weniger gut qualifizierten Personen gibt. Viele der ArbeitsmigrantInnen sind jung, sie verfügen oft bereits über Auslandserfahrungen und kommen teilweise mit ihren PartnerInnen und Kindern. Die neuen Rahmenbedingungen der EU-Freizügigkeit, des Internets sowie billigen und raschen Ferntransports haben das Bild gegenüber der klassischen „Gastarbeiter“-Zuwanderung markant verändert. Um diese sehr heterogene Gruppe der neu Zugezogenen in ihrer Integration in die Mehrheitsgesellschaft zu unterstützen, ist es wichtig, ihre Bedürfnisse und Lebensperspektiven ebenso wie ihre Potenziale kennenzulernen.

Aus dieser Kenntnis können Empfehlungen für entsprechende Unterstützungsangebote und -strukturen entwickelt werden, die eine raschere Integration ermöglichen und auf diese Weise die anfallenden sozialen Kosten des Neuzuzugs und einer möglichen Weiterwanderung senken. Die Empfehlungen richten sich sowohl an die Zugezogenen als auch an öffentliche Institutionen und an Unternehmen sowie an zivilgesellschaftliche Initiativen der Aufnahmegesellschaft.

Es handelt sich hier nicht nur um eine akademische Untersuchung, sondern auch um eine praktische Handreichung für Personen, die in diesem Handlungsfeld arbeiten: von Unternehmern und Personalverantwortlichen bis zu ExpertInnen, die im Integrationsbereich tätig sind. Die Untersuchung richtet sich also an ein durchaus diverses Publikum, und die Autorin hofft, damit zum Teil recht unterschiedlichen Informationsbedürfnissen gerecht zu werden.

Dank

Die Arbeiterkammer Vorarlberg stand dem Projekt in der Person von Gerhard Ouschan, dem Leiter der Bildungsabteilung, mit gutem Rat und wertvollen Kontakten zur Seite. Dank gilt auch den Trainerinnen und Trainern der Deutschkurse am BFI der AK Vorarlberg, und hier im Besonderen Mario Prünster, der eine Fragebogenerhebung unter KursteilnehmerInnen koordiniert hat. Manfred Ritter, Arbeitsmarktbeobachtung und Statistik des AMS Vorarlberg, stand dankenswerterweise für kompetente Fachauskünfte zur Verfügung und stellte detailliertes Zahlenmaterial bereit.

Die Autorin hat außerdem den zahlreichen Interviewpartnerinnen und -partnern in Unternehmen und Institutionen sowie Expertinnen und Experten für fachkundige Auskünfte und ausführliche Interviews zu danken. Ohne deren hilfsbereite Mitwirkung wäre das vorliegende Forschungsprojekt nicht möglich gewesen. Mit dem aufrichtigen Dank für diese Zusammenarbeit sei der Hinweis verbunden, dass die Darstellung der Gesprächsinhalte sowie die Analysen und Schlussfolgerungen der gesamten Untersuchung allein von der Autorin zu verantworten sind.

2 Aufbau der Untersuchung

Die vorliegende Untersuchung gliedert sich in folgende Bereiche:

- ▶ Eingangs wird ein Blick auf bisherige soziologische Erklärungen der Arbeitsmigration geworfen. Anhand dieser Theoriepositionen wird gezeigt, wie sich die klassische „Gastarbeiter“-Migration und die neue Zuwanderung voneinander unterscheiden.
- ▶ Der aktuelle Stand der Forschung zur neuen Zuwanderung in den deutschsprachigen Ländern stellt eine notwendige Ergänzung zu den theoretischen Grundlagen dar.
- ▶ Das Kapitel zur österreichischen Migrations- und Integrationspolitik vermittelt einen Überblick über die Entwicklungen und beschreibt die politischen Rahmenbedingungen für die vorliegende Untersuchung.
- ▶ Die Veränderungen der Migrationsmuster in den vergangenen acht Jahren und die auslösenden Faktoren dieser Veränderung stellen den Kontext für das Forschungsprojekt her.
- ▶ Ein Überblick über die Entwicklung der Zuwanderung nach Österreich, Deutschland, die Schweiz und Liechtenstein leitet zum vorarlbergbezogenen empirischen Teil über.
- ▶ Mit den Zahlen zur neuen Zuwanderung nach Vorarlberg im Zeitraum 2008 bis 2014 und zu deren Folgen für den Arbeitsmarkt wird der statistische Rahmen definiert.
- ▶ In den Interviews mit Expertinnen und Experten aus öffentlichen und privatwirtschaftlichen Einrichtungen sowie mit Vertretern und Vertreterinnen vorarlberger Unternehmen, die ausländische Arbeitskräfte rekrutiert haben und beschäftigen, werden Lebensgestaltung und Arbeitsleben der Zugewanderten thematisiert.
- ▶ Die Stimmen der befragten Zugewanderten vermitteln ein Bild ihres Lebens und Arbeitens in Vorarlberg.
- ▶ Österreichische und internationale Good-Practice-Beispiele zeigen, welche Angebote für die Zugewanderten bisher entwickelt und umgesetzt wurden.
- ▶ Das abschließende Kapitel beschreibt, welche Maßnahmen in Vorarlberg ergriffen werden sollten, um den Zugewanderten eine langfristige Perspektive für ihr Leben in diesem Land zu eröffnen.



3 Themenfelder und Methoden

Der Fokus des Forschungsprojektes liegt auf der neuen Arbeitsmigration, vornehmlich aus den EU-27-Staaten. Personen aus Drittstaaten und Asylberechtigte spielen daher für diese Untersuchung nur am Rande eine Rolle. Dabei werden die folgenden Fragen, bezogen auf die Zuwanderung im Zeitraum 2008 bis 2014, gestellt:

- ▶ Wie hat sich die Zuwanderung nach Vorarlberg in diesem Zeitraum entwickelt, und aus welchen Ländern der Europäischen Union kommen die Zugewanderten vorwiegend?
- ▶ Welche Auswirkungen hat die Zuwanderung auf die Beschäftigungsstruktur des Landes?
- ▶ Welche Rolle kommt den Institutionen der Aufnahmegesellschaft – öffentlichen wie zivilgesellschaftlichen, aber auch den Unternehmen – für die Integration dieser Zugewanderten zu?
- ▶ Welche Maßnahmen wurden bisher ergriffen, um Vorarlberg als attraktives Wanderungsziel für Fachkräfte und Hochqualifizierte zu positionieren?
- ▶ Was sind die Motive der ArbeitsmigrantInnen für ihre Zuwanderung, welche Erfahrungen machen sie in Vorarlberg und welche Erwartungen haben sie? Was wirkt sich positiv oder negativ auf eine Bleibeentscheidung aus?
- ▶ Unterscheidet sich die Gestaltung des sozialen und kulturellen Lebens dieser neuen ArbeitsmigrantInnen von früheren Zuwanderergenerationen?
- ▶ Was sollte gegebenenfalls in Vorarlberg getan werden, um die Integration der NeuzuwandererInnen aus der Europäischen Union zu fördern und die Bleibeentscheidungen von Qualifizierten zu verfestigen?

Das vorliegende Forschungsprojekt ist vornehmlich maßnahmenorientiert. Die Adressaten der Maßnahmenvorschläge sind öffentliche Stellen in den Gemeinden und im Land, sozialpartnerschaftliche Institutionen, Unternehmen sowie zivilgesellschaftliche Einrichtungen. Die Vorschläge sollen dazu beitragen, dass für die Zuwandernden entsprechende Angebote entwickelt werden, um ihren Aufenthalt in Vorarlberg zu verbessern und die Bleiberate zu erhöhen.

3.1 Die Forschungsmethoden

Das Forschungsprojekt basiert auf einem Mehrmethodenmix, bei dem verschiedene Verfahren – leitfragenbasierte Interviews mit Expertinnen und Experten, Unternehmensverantwortlichen und Zugewanderten, Befragungen von Zugewanderten, Daten zur Bevölkerung und Erwerbstätigkeit sowie umfangreiche Literatur- und Webrecherchen – zur Anwendung kommen. In den Auswertungen werden die Ergebnisse zusammengefasst.

In einem ersten Schritt wurde die Frage geklärt, wie groß die zu untersuchende Gruppe der Zugewanderten in Vorarlberg überhaupt ist und wie sie sich im Zeitraum 2008 bis 2014 entwickelt hat. Dazu wurden die Daten zur Entwicklung der Vorarlberger Bevölkerung sowie die Wanderungsstatistik der Landesstatistik Vorarlberg und der Statistik Austria ausgewertet.

Für die arbeitsmarktrelevanten Analysen wurden Daten des vierteljährlichen Mikrozensus der Statistik Austria, des österreichischen Arbeitsmarktservice und der Online-Datenbanken des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz herangezogen.

Das Statistikamt der Europäischen Union (EUROSTAT), die International Migration Database der OECD, das Bundesamt für Statistik der Schweiz (BFS), das Amt für Statistik Liechtenstein sowie das Statistische Bundesamt Deutschlands (DESTATIS) lieferten das Zahlenmaterial für die Arbeitsmigration in Europa und die Nachbarländer. All das ergibt ein Bild der quantitativen Dimension der neuen Zuwanderung. Neben den Daten wurden weitere einschlägige Publikationen der Statistikbehörden ausgewertet.

In leitfadengestützten Interviews mit sieben großen und mittleren Unternehmen wurden sodann Fragen zum Fachkräftebedarf, zur Rekrutierung und Beschäftigung ausländischer MitarbeiterInnen, zu Unterstützungsleistungen in den Unternehmen sowie zu Herausforderungen der sozialen und beruflichen Integration gestellt.

Weiters wurden 24 Expertinnen und Experten zur Rolle ihrer Institutionen im Hinblick auf die neue Zuwanderung befragt.

Weitere Inputs konnten durch die Teilnahme an fachspezifischen Symposien und Enqueten gewonnen werden.

Die Aussagen der Zugewanderten wurden mittels unterschiedlicher methodischer Zugänge erhoben:

- ▶ Mit ausgewählten Personen, darunter speziell solche mit Familie, wurden strukturierte Interviews zu ihrer persönlichen Zuwanderungs- und Arbeitsbiografie sowie zu ihrer Lebenserfahrung in Vorarlberg geführt.
- ▶ Mittels Online-Fragebogen fand mit Unterstützung der gleichzeitig interviewten Unternehmen eine ausführliche Befragung ihrer ausländischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter statt. Der Fragebogen in deutscher und englischer Sprache umfasste insgesamt 65 inhaltsbezogene Fragen zu soziodemografischen Grunddaten, zur Arbeits- und Lebenslage, zur sozialen Integration im Unternehmen und im Lebensumfeld, zur beruflichen Situation der PartnerInnen und der Familie sowie zu Faktoren, die sich auf den Verbleib und die Weiterwanderung auswirken. An der Online-Befragung haben insgesamt 54 Personen teilgenommen.
- ▶ In einem Kurzfragebogen mit 26 Fragen, der in einfacher Sprache und mit Unterstützung der Kursleiterinnen und Kursleiter im Berufsförderungsinstitut (BFI) der AK Vorarlberg erstellt wurde, kamen Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Deutschkurse zu Wort. Den Fragebogen haben insgesamt 148 Personen beantwortet. Davon konnten 131 Fragebogen ausgewertet werden.

Die auf diese Weise erschlossenen Informationen wurden im Hinblick auf vorarlbergbezogene Maßnahmen ausgewertet. Sie bilden die Grundlage für die konkreten Empfehlungen, die diese Untersuchung abschließen.

Profil der interviewten Unternehmen

Die interviewten Unternehmen wurden nach jenen technischen Branchen, die erklärtermaßen einen Mangel an Facharbeiterinnen und Facharbeiter aufweisen, und Unternehmen, die bereits über Rekrutierungserfahrungen im Ausland verfügen, ausgewählt. Die von diesen Unternehmen gesuchten Arbeitskräfte müssen Qualifikationen mindestens auf sehr gutem Facharbeiterniveau oder tertiäre Abschlüsse vorweisen können.

Es wurden also keine Betriebe ausgewählt, die zwar ebenfalls Arbeitskräfte suchen, deren Leistungsprofil aber weitestgehend mit einfachen Tätigkeiten abgedeckt werden kann und wo lediglich für die Ebene des unteren und mittleren Managements (Schichtführung, Kolonnenführung) ausgebildete oder angeleitete Fachkräfte erforderlich sind.

Die Kontaktaufnahme erfolgte über Empfehlungen der Wirtschaftskammer Vorarlberg und der Wirtschaftsstandort Vorarlberg GmbH. Der aktuelle Fachkräftebedarf und der Bestand ausländischer MitarbeiterInnen in den Branchen Gastronomie und Hotellerie wurden in den Gesprächen mit ExpertInnen des Arbeitsmarktservice Vorarlberg erhoben.

4 Arbeitsmigration: Theorien und Erklärungen

Um die Arbeitsmigration der vergangenen Jahre zu verstehen, ist ein Blick auf die bisherigen Theorien der Arbeitsmigration hilfreich. Diese Theorien haben sich mit Motiven der Ab- und der Zuwanderung beziehungsweise den Ursachen der Migration in den Herkunfts- wie in den Zielländern beschäftigt. Anhand dieser Theorien werden wir auch feststellen, welche Elemente die jüngere Migrationsbewegung seit 2008 und die klassische „Gastarbeiter“-Zuwanderung ab Mitte der 1960er Jahre gemeinsam haben und wo sie sich unterscheiden.

Die Unterschiede werden vor allem bei jenen ArbeitsmigrantInnen sichtbar werden, die über Bildung, gute berufliche Qualifikationen und Fremdsprachkenntnisse verfügen. Hier begegnen wir einem neuen Typ von Migrantinnen und Migranten, auf welche viele Grundannahmen der herkömmlichen Theorien der Arbeitsmigration nicht mehr zutreffen. Das hat auch mit Veränderungen der Kommunikations- und Transporttechnologien zu tun: Internet und kostengünstige Flüge haben sowohl die Migrationsmuster als auch die ArbeitsmigrantInnen selbst verändert.

Dennoch darf nicht übersehen werden, dass auch die sogenannte „neue Migration“ immer noch viele Menschen umfasst, die eher dem klassischen Typ des geringqualifizierten Arbeitsmigranten entsprechen. Ob sie sich ebenfalls wie die „GastarbeiterInnen“-Generation verhalten und welche Formen sozialer Organisation sie bilden werden, wissen wir gegenwärtig noch nicht.

4.1 Typen von Migration

Die drei häufigsten Typen der Zuwanderung sind Arbeitsmigration, Fluchtmigration und Familiennachzug. Diese Migrationen erfolgen sowohl individuell als auch in Gruppen. Die wichtigsten Gründe der Arbeitsmigration, also der Einreise in einen anderen Staat zum Zweck einer befristeten oder dauerhaften Arbeitsaufnahme, werden im Folgenden dargestellt. Auch mit der Fluchtmigration und dem Familiennachzug verbinden sich oft Motive der Arbeitsmigration. Da sie aber nicht Gegenstand dieser Untersuchung sind, sollen hier zwei kurze Hinweise genügen.

Nachziehende Familienangehörige, meist beschränkt auf Ehegattinnen oder Ehegatten und Kinder sowie nahe Verwandte, machen weltweit einen beträchtlichen Teil der Zuwanderung aus.

Die Fluchtmigration umfasst Asylwerber und Flüchtlinge. Laut Daten der UNHCR (United Nations High Commissioner for Refugees) waren im Jahr 2014 59,5 Millionen als „gewaltsam Vertriebene“ registriert. Davon waren 19,5 Millionen Flüchtlinge, 38,2 Millionen sogenannte Binnenflüchtlinge, die weiterhin innerhalb der Grenzen ihres Staates leben, und 1,8 Millionen Asylsuchende. Türkei, Pakistan und Libanon sind mit jeweils mehr als einer Million Flüchtlinge die drei wichtigsten Aufnahmeländer.¹

Im Laufe der ökonomischen Globalisierung hat sich auch das Wanderungsverhalten der Menschen verändert: Die traditionellen Formen der Ein- oder Auswanderung sind durch neue Wanderungsformen ersetzt oder ergänzt worden. Dazu gehört vor allem die kurzfristige oder zirkuläre Wanderung, bei denen die Menschen zwischen dem Heimatland und einem oder mehreren Aufnahmeländern pendeln. Diese beruht vor allem auf den Möglichkeiten raschen und kostengünstigen Transports.

Die Transitmigration hingegen bezeichnet eine Wanderungsbewegung, bei der sich die Menschen kurz- oder längerfristig in einem Lande aufhalten, um dann in ein anderes Land weiterzuwandern.²

¹ UNHCR, 2015a, S. 2

² Siehe Bundeszentrale für politische Bildung, 2009

4.2 Treiber der Arbeitsmigration

Der Beginn der modernen Migrationssoziologie kann auf das Erscheinen des grundlegenden Werkes von Florian Znaniecki und William I. Thomas „The Polish Peasant in Europe and America“ (erschieden zwischen 1918 und 1920) datiert werden. Robert Park und Herbert Miller veröffentlichten 1921 die – maßgeblich von W. I. Thomas mitverfasste – Studie mit dem sinnfälligen Titel „Old World Traits Transplanted“ (frei übersetzt: Die Verpflanzung der Herkunftswelt, oder: Alte Heimat in der neuen) über die langsame und widersprüchliche Amerikanisierung der Eingewanderten. Diese Forscher haben in den 1920er Jahren die Motive der Abwanderung, die Erwartungen und die soziale Organisation der Auswanderer im Zuwanderungsland ausführlich beschrieben.³ Ein wesentlicher Befund ist, dass Aus- und Einwanderungsentscheidungen nicht abrupt erfolgen, sondern dass es sich hier um langwierige Prozesse des Abschiednehmens von der Herkunfts- und der Anpassung an die Zuwanderungsumgebung handelt. Einwanderung vollzieht sich also nicht nur geografisch, sondern auch, über längere Zeit hinweg, sozial: Sie vollzieht sich nach und nach im Kopf. Friedrich Heckmann spricht deswegen in seiner Untersuchung der „Gastarbeiter“-Zuwanderung nach Deutschland von „Einwanderung als Prozess“.⁴

Es empfiehlt sich deshalb auch eine semantische Unterscheidung in „Wandern“, „Zuwandern“ und „Einwandern“. Während „Wandern“ mit keiner Entscheidung zu einer Niederlassung verbunden ist und oft zirkulär erfolgt (beispielsweise im Falle der Saisonwanderung), bedeutet „Zuwanderung“ einen längerfristigen, aber immer noch zeitweilig gedachten Aufenthalt in einem anderen Gebiet. „Einwanderung“ ist dann der Entschluss, die Zuwanderung dauerhaft zu machen.

³ Siehe Thomas / Znaniecki, 1918; Park / Miller, 1921

⁴ Siehe Heckmann, 1981

4.2.1 Push-Pull-Modell

Eine systematischere Bestimmung der wanderungswirksamen Faktoren hat Everett S. Lee in den 1960er Jahren mit dem Push-Pull-Modell vorgenommen.⁵ Es geht davon aus, dass Menschen aus ihrem Herkunftsland „weggedrückt“ (englisch: to push) werden, während sie von einem anderen Land „angezogen“ (englisch: to pull) werden.

Nach diesem Modell migrieren Menschen aufgrund ihrer Unzufriedenheit mit der wirtschaftlichen, gesellschaftlichen oder politischen Situation im Herkunftsland und werden von den besseren Lebens- und Arbeitsbedingungen im Zielland angezogen. Das Modell beruht auf der Annahme, dass die persönliche Migrationsentscheidung auf einer rationalen Abwägung von Kosten und Nutzen beruht. Das Push-Pull-Modell basiert auf drei zentralen Hypothesen:

- ▶ Job-Vacancy-Hypothese: Die Migrationsabsicht steigt mit der Differenz der offenen Stellen im Ziel- und im Herkunftsland.
- ▶ Income-Differential-Hypothese: Die Tendenz zur Migration wächst mit der steigenden Lohndifferenz zwischen Ziel- und Herkunftsland.
- ▶ Migrant-Stock-Hypothese: Mit einer steigenden Anzahl von bereits migrierten Personen steigt die Migrationsabsicht der Daheimgebliebenen.⁶

Als klassische Push-Faktoren gelten: Armut, Hunger, Naturkatastrophen, Krieg, Verfolgung, Globalisierung und Arbeitsmarktsituation im Herkunftsland. Zu den Pull-Faktoren zählen: bessere Arbeitsmarktsituation, politische Stabilität, durchlässigere Sozialstruktur und die Glaubensfreiheit im Zielland.

Die Gegenüberstellung der Push- und Pull-Faktoren basiert jeweils auf der persönlichen Einschätzung der wirtschaftlichen Situation im Ziel- und Herkunftsland. Die individuellen Faktoren setzen sich aus den soziodemografischen Merkmalen einer Person – Geschlecht, Alter, Beruf, Bildungsniveau, Familienstand und ethnischer Herkunft – zusammen. Diese Merkmale spielen eine wichtige Rolle bei der Einschätzung der Attraktivität des Ziel-, aber auch des Herkunftsortes.

⁵ Siehe Lee, 1972

⁶ Haug, 2000, S. 3

Daneben bilden strukturelle Merkmale wie Klima, Qualität des Gesundheits- und Bildungssystems oder auch öffentliche Sicherheit entscheidende abstoßende oder anziehende Einflussgrößen. Zu den Hindernissen, die eine Migrationsabsicht beeinflussen, zählen unter anderem restriktive Einwanderungsgesetze im Zielland und schwer überwindbare oder undurchlässige Grenzen.⁷

Verwendet man das Push-Pull-Modell zur Erklärung aktueller Migrationsströme innerhalb Europas, dann können die nachstehenden Faktoren identifiziert werden.

Push-Faktor: Wirtschaftliche Rezession

Die seit 2008 bestehende Wirtschaftskrise verschärfte die Ungleichheiten zwischen den europäischen Staaten. Insbesondere die Länder Süd- und Südosteuropas konnten sich bisher nicht von der Krise erholen. MigrantInnen aus Rumänien und Bulgarien, denen seit 2014 der gesamte europäische Arbeitsmarkt offensteht, kommen seit damals in wachsender Zahl nach Österreich.

Pull-Faktor: Strukturwandel

Der Strukturwandel von der Industrie zur Dienstleistungs- und Wissensgesellschaft erzeugt in den industrialisierten Ländern einen steigenden Fachkräftemangel. Betroffen davon sind unter anderem Deutschland, Schweiz und Österreich. Auch in Vorarlberg stellt der wachsende Bedarf an Fachkräften in technischen Branchen oder im internationalen Verkauf einen starken Pull-Faktor für die Zuwanderung aus europäischen Staaten dar.

⁷ Kröhnert, 2007, S. 3

Pull-Faktor: Anwerbestrategien und europäischer Arbeitsmarkt

Die wachsende Internationalisierung der Anwerbestrategien mittels Internet und Internet-Kampagnen durch die Unternehmen und die Entstehung eines europäischen Arbeitsmarktes bilden einen weiteren Pull-Faktor. Die europaweite Arbeitsmarktplattform „EUROpean Employment Services (EURES)“ unterstützt die berufliche Mobilität und erleichtert es Unternehmen, nach Arbeitskräften in den EU-Staaten zu suchen.

4.2.2 Verfeinerungen des Push-Pull-Modells

Das Push-Pull-Modell ist durch eine Reihe weiterer Annahmen verfeinert worden. Diese haben aber nicht den Charakter eines Modells, sondern sind eher nur Hypothesen: Das heißt, sie können auf einige Personen zutreffen und auf andere wiederum nicht.

Im Abwanderungsland können verschiedene Faktoren ins Gewicht fallen:

- ▶ Die Affinitätshypothese verweist auf die Intensität der sozialen Integration eines Menschen: Je stärker die Abhängigkeit vom sozialen Leben im Heimatland ist und je kostspieliger folglich dessen Verlust durch Migration, umso geringer wird die Abwanderungsbereitschaft sein. Diese Hypothese trifft somit stärker auf Personen mit Familie, auf Menschen in fortgeschrittenem Alter mit höherem sozialen Status und insbesondere auf Frauen zu.⁸
- ▶ Im Gegensatz dazu reflektiert die Konflikthypothese auf Verhältnisse, in denen sich Menschen dem Druck ihrer sozialen Gruppe, vor allem verwandtschaftlichen Loyalitätspflichten, durch Abwanderung entziehen wollen.⁹
- ▶ Die Ermutigungshypothese geht von einer motivierenden Rolle der Familie oder der Verwandtschaftsgruppe aus, die die Migration eines Mitgliedes als Beitrag zur Existenzsicherheit verlangt und fördert.

⁸ Proch et al., 2013, S. 259

⁹ Haug, 2007, S. 91

Auf der Seite des Zuwanderungslandes können zusätzliche Pull-Faktoren eine Rolle spielen:

- ▶ **Netzwerkhypothese:** Diese bezieht sich auf den positiven Einfluss, den vorhandene soziale Netzwerke im Zielland für eine Migrationsentscheidung haben.
- ▶ **Informationshypothese:** Die Informationshypothese knüpft an die Netzwerkhypothese an. Das soziale Netzwerk im Zielland versorgt Migrationswillige mit den notwendigen Informationen über die dortigen Lebensbedingungen. Mit entsprechend wachsendem Wissen steigt oder sinkt die Migrationsabsicht. Der Informationsfluss zwischen Migrierten und zurückgebliebenen Verwandten und Freunden beeinflusst nicht nur die allgemeine Migrationsbereitschaft, sondern liefert auch eine Erklärung der Kettenmigration. Die Kettenmigration wird in der Literatur als quantitativ bedeutendste Form der Migration beschrieben.¹⁰ Allerdings ist zur Informationshypothese kritisch anzumerken, dass die Vorwanderer Informationen im eigenen Interesse filtern können, solche Informationen also nicht „objektiv“ sind. Sie können ein geschöntes Bild der Lage im Zuwanderungsland zeichnen, um beispielsweise Nachwanderer für eigene Unternehmen anzuwerben oder um den eigenen Wanderungserfolg zu demonstrieren. Sie können aber auch bewusst negativ sein, damit bereits aufgebaute Ressourcen – etwa soziale Netze und Wohnraum – vor einer zusätzlichen Inanspruchnahme durch Nachwanderer geschützt werden.

Hier haben wir auch den entscheidenden Unterschied zur neueren Arbeitsmigration der Qualifizierten innerhalb der EU: Sie brauchen die Kette der Vorgewanderten und des bereits bestehenden Netzwerkes nicht mehr, sondern verfügen über eigene Ich-Ressourcen, Bildungskapital sowie Kapital in Gestalt ihrer Qualifikation, um die Migration zu bewältigen.

¹⁰ Haug, 2007, S. 90–92

Zusammenfassend gilt, dass nicht bloß ökonomische Motive für Migration eine Rolle spielen, sondern immer auch soziale und kulturelle. Man darf die Modelle und Hypothesen der Arbeitsmigration somit nicht überrationalistisch verstehen, als würden die ArbeitsmigrantInnen die Vor- und Nachteile einer Ab- und Zuwanderung genau durchrechnen. Ebenso oder noch stärker maßgebend sind Kommunikationsprozesse in sozialen Gruppen, unter anderem in Dorf- und Verwandtschaftsverbänden, aus denen die individuellen Hoffnungen und Risikoabwägungen entstehen und in die sie eingebettet sind.

Das gilt besonders für eine kritische Bewertung des sogenannten „Human-Kapital-Modells“ von Larry Sjaastad (1962), das die Vor- und Nachteile einer Migration in Gestalt einer Kostenrechnung zu kalkulieren versucht.¹¹ Es lässt sich eben gegen ein solches rein ökonomisches Kalkül einwenden, dass in der Lebenswirklichkeit der ArbeitsmigrantInnen Erwartungen auf Grund unvollständiger Informationen, durch Gruppendynamik entstehende Projektionen und die Hoffnung auf Unterstützung durch bereits bestehende Netzwerke in der Einwanderungsgesellschaft eine mindestens ebenso große Rolle spielen wie messbare wirtschaftliche Indikatoren.

¹¹ Siehe Sjaastad, 1962

4.3 Migrationshemmende und -erleichternde Faktoren

Genauso wie man unter der Push-Pull-Perspektive die dynamisierenden Faktoren der Arbeitsmigration in Blick nehmen kann, lässt sich umgekehrt eine Reihe migrationshemmender Faktoren bestimmen. In unserem Zusammenhang ist es wichtig, darauf hinzuweisen, dass diese migrationshemmenden Faktoren gerade bei jungen und gut qualifizierten Zuwandererinnen und Zuwanderern in der Regel schwach ausgeprägt sind und darum keine hohe Migrationsbarriere darstellen. Das Fehlen solcher Barrieren erleichtert Arbeitsmigration und erhöht die Mobilität solcher Menschen. Zu den migrationshemmenden Faktoren zählen insbesondere:

Mit zunehmendem Alter stärker werdende Bindung an soziale Netzwerke

Je älter eine Person ist, umso mehr ist sie in Beziehungsnetzwerke eingebunden oder investiert Zeit in Familie und Freunde. Jüngere Menschen hingegen weisen eine losere Bindung an soziale Netzwerke und folglich eine höhere Bereitschaft zu grenzüberschreitender Mobilität auf.

Kinder und pflegebedürftige Angehörige

Frauen weisen eine geringere Bereitschaft zu Migration auf, da sie meist durch die Übernahme der Kinderbetreuung oder die Pflege von Angehörigen stärker in die lokalen und familialen Netzwerke eingebettet sind.

Familien mit Kindern

Unverheiratete oder alleinstehende Personen weisen aufgrund geringerer sozialer Bindung und Verantwortung für Dritte eine höhere Mobilitätsbereitschaft auf. Die Migration von ganzen Familien hingegen wird meist durch den erforderlichen Schulwechsel, den damit einhergehenden Verlust des sozialen Netzwerkes der Kinder und den Verlust des Betreuungsnetzwerks für die Eltern (das sind Verwandte und Freunde der Familie) erschwert. Wenn der mitziehende Partner ebenfalls einen neuen Job finden will oder muss, kann sich das durchaus als weiterer hemmender Faktor erweisen.

Wohnungseigentum

Personen, die in Mietverhältnissen leben, werden als mobiler eingestuft. Immobilienbesitz hingegen bindet Personen, da die Erhaltung des Eigentums oder dessen weitere Vermietung mit Kosten und Aufwand verbunden ist.

Mangelnde Fremdsprachenkenntnisse

Auch mangelnde Fremdsprachenkenntnisse hemmen die Bereitschaft zum Umzug in ein Land mit einer anderen Sprache. Umgekehrt wirken sich gute Fremdsprachenkenntnisse positiv auf die Mobilitätsbereitschaft aus.¹²

Integration in das Unternehmen im Herkunftsland

Mit der Dauer der Beschäftigung im selben Unternehmen kann die Migrationsbereitschaft ebenfalls abnehmen. Die dort erworbenen Kenntnisse lassen sich nicht ohne weiteres in ein anderes Unternehmen transferieren. Mit einem Wechsel der Beschäftigung kann eine Entwertung der eigenen Berufsqualifikation einhergehen. Bei den sogenannten Expats verhält es sich allerdings gerade umgekehrt: Bei ihnen gilt ihr durch Auslandsaufenthalte erworbenes Wissen als Humankapital, welches sie erfolgreich in andere Beschäftigungsverhältnisse, zumal solche im Ausland, transferieren können.¹³

Migrationserleichternde Faktoren

Im Umkehrschluss führen die Migrationsforscherinnen und -forscher folgende soziodemographischen Merkmale als förderliche Einflussgrößen für die Mobilitätsabsichten an:

- ▶ familiäre oder partnerschaftliche Ungebundenheit
- ▶ junges biologisches Alter
- ▶ gute Fremdsprachenkenntnisse
- ▶ Expatriate-Status
- ▶ Karriereorientierung
- ▶ bereits vorhandene Migrationserfahrungen
- ▶ soziales Netzwerk im Ausland.

¹² Proch et al., 2013, S. 259–260

¹³ Proch et al., 2013, S. 260

5 Soziologische Grundzüge der neuen Migration

Welche Elemente der bisherigen Theorien zur Arbeitsmigration sind nun für die neue Zuwanderung, insbesondere die von Qualifizierten aus EU-Ländern, relevant?

Auch für die neue Zuwanderung aus den EU-Staaten sind Push- und Pull-Faktoren wirksam, wie sie die gängige Migrationssoziologie verdeutlicht hat. Allerdings haben sich wesentliche Rahmenbedingungen geändert, und mit ihnen auch das jeweilige Gewicht dieser Faktoren. Denn für Personen aus den EU-Mitgliedsstaaten gibt es inzwischen berechenbare Parameter und Prozesse, die eine früher wichtige Schutz-, Informations- und Integrationsfunktion von ethnischen Communities in den Aufnahmegesellschaften und vor allem der Mittelsmänner weitgehend überflüssig machen. Die Zuwanderung wird zu einem individuell steuerbaren Prozess und macht den Einzelnen im Zielland nicht mehr von Vorwanderern, migrantischen Communities und von Mittelsmännern mit ihrem sozialen und kulturellen Kapital abhängig. Natürlich können Gruppenbeziehungen für die Motivation zur Nachwanderung zwecks Arbeitsaufnahme und für die kulturelle Organisation im Zielland – etwa mittels sozialer Medien – eine Rolle spielen. Doch bleiben solche Gruppen, wenn sie zustande kommen, kleinräumig, und sie werden von den Zugewanderten nicht mehr wie früher als Unterstützungsnetzwerke benötigt.

Wie sich die Flüchtlinge aus Kriegsgebieten, die derzeit nach Österreich und nach Vorarlberg kommen, sozial organisieren werden – konkret: ob religiöse und ethnische Milieus sowie verwandtschaftliche Netzwerke durch Familiennachzug oder stattdessen stärkere Individualisierungsprozesse eine Rolle spielen werden –, lässt sich derzeit nicht sagen.

Die qualifizierten Zugewanderten verfügen in der Regel auch über das sprachliche Potenzial, nämlich Englisch, das das notwendige Maß an Verständigung ermöglicht. Dies stärkt ebenfalls ihre Autonomie und Unabhängigkeit von migrantischen Communities. Universitätsabsolventinnen und -absolventen konnten zudem über EU-Austauschprogramme wie „ERASMUS“ bereits während ihres Studiums Auslandserfahrungen sammeln.

Die neuen ArbeitsmigrantInnen sind außerdem in der Regel jung, und entsprechend gering sind die mobilitätshemmenden Faktoren.

Die Entwicklungen des Internets und das Aufkommen der sozialen Medien haben neue Möglichkeiten der Information über das Zuwanderungsland geschaffen. Auch hier ist der Arbeitsmigrant und die -migrantin nicht mehr auf die Erfahrung von Vorgewanderten und auf ethnische oder religiöse Netzwerke angewiesen.

Das Vorhandensein kostengünstiger und rascher Transportmittel erleichtert Wanderungsentscheidungen um ein Weiteres und schafft neue Wanderungsformen, etwa die weiträumige Pendelmigration – also die Arbeit in der Fremde mit regelmäßigen Heimreisen.

Zusammenfassend zeichnet sich die neue Arbeitsmigration der Qualifizierten durch die nachstehend skizzierten Charakteristika aus.

Individualisierung

Ich-Ressourcen in Form von Selbstsicherheit und von Bildung sowie beruflicher Qualifikation sind ein wichtiges Merkmal der neuen ArbeitsmigrantInnen.

Da die Wanderungsentscheidung zu einem erheblichen Maße individuell erfolgt, bedeutet das eine Entkoppelung von familialen und verwandtschaftlichen Loyalitäten. Das bewirkt einen geringeren Bezug zum Herkunftsland und zum Verwandtschaftsverband, da Familie und Verwandtschaft als Unterstützungssysteme in den Hintergrund treten.

Mit der Individualisierung der Wanderungsentscheidung sind die Fähigkeit und der Wunsch verbunden, die Landessprache zu erlernen und gegebenenfalls auch das bereits vorhandene Englisch auszubauen. Dies ist bei jenen ArbeitsmigrantInnen der Fall, die durch bessere Bildung mit Lernressourcen ausgestattet sind und bei denen auch eine gute Lernmotivation besteht. Denn Sprachkenntnisse erhöhen die Attraktivität für internationale Arbeitgeber.

Abnehmende Bedeutung ethnischer Milieus

Die neuen qualifizierten ArbeitsmigrantInnen sind nicht mehr auf Vorwanderer und ethnische Communities im Einwanderungsland angewiesen. Eine entsprechend geringe Rolle spielen daher migrantische Vereine und Milieus, die das soziale Leben der Herkunftsländer abbilden.

Es ist deswegen davon auszugehen, dass es keine ethnische Clusterbildung geben wird, die sich an den Herkunftsregionen orientiert – ein Charakteristikum der früheren Zuwanderung, das sowohl in den USA als auch in Europa über Jahrzehnte feststellbar war.

Die Sprachkenntnisse der neu Zugewanderten machen sie auch von intermediären Strukturen, etwa Übersetzungsbüros, ethnisch spezialisierten Reisebüros oder Geschäften unabhängig.

Ein lockeres „Community-Building“ erfolgt über soziale Medien, allerdings weniger nach ethnischer Zugehörigkeit, sondern vielmehr nach Alltagsbedürfnissen, beruflichen Interessen, Freizeitvorlieben und sozialen Kontakten.

Je geringer das Gewicht ethnischer Milieus für das Leben der Zugewanderten ist, desto größer wird die Bedeutung individueller Bleibefaktoren, wie die eigenen Entwicklungsmöglichkeiten im Unternehmen, das Freizeit- und Kulturangebot, die Qualität der Bildungseinrichtungen für die Kinder und die beruflichen Möglichkeiten für den mitreisenden Partner oder die Partnerin.

Portfolio-Migration und Portfolio-Karrieren

„Portfolio-Migration“ ist ein neuer Typ der Migration von höher Qualifizierten. Was früher nur Gelehrten vorbehalten war, wird nun nahezu zur Standardausstattung junger Fachkräfte: Mobilitätskompetenz ist heute ein gewichtiges Qualifikationskriterium der neuen ArbeitsmigrantInnen. Verschiedene zeitlich begrenzte Aufenthalte in unterschiedlichen Ländern zur Aus- und Weiterbildung oder zur Berufsausübung, auch in unterschiedlichen Feldern, fügen sich zu einem „Karriereportfolio“, das den Wert und damit die „Employability“ der Person auf dem internationalen Arbeitsmarkt erhöht. Zeitweilige und wechselnde internationale Berufserfahrungen gelten als Teil des Humankapitals, das den Wert einer Arbeitskraft auf den internationalen Arbeitsmärkten bestimmt.

Da sowohl die berufliche Qualifikation als auch die Freizügigkeit in der Europäischen Union eine Weiterwanderung grundsätzlich leicht machen, bedeutet ein Arbeitsaufenthalt nicht notwendigerweise den Schritt zu einer Einwanderungsentscheidung, sondern kann als Element einer „Portfolio-Karriere“ konzipiert sein.

Während für die früheren ArbeitsmigrantInnen zumindest am Anfang die Vision des wohlhabend gewordenen Rückkehrers maßgebend war, spielt dieses Motiv für die neuen ArbeitsmigrantInnen nur noch eine untergeordnete Rolle.

Was hier als soziologische Skizze ausgebreitet wird, lässt sich empirisch durch die Interviews und Befragungen untermauern, die für die vorliegende Untersuchung geführt wurden und in den Kapiteln 13 bis 15 dargestellt werden.

6 Die Forschung zur neuen Zuwanderung

Das Thema der neuen Zuwanderung in den EU-Staaten hat bereits ein vielfältiges Echo in der Forschungsliteratur gefunden, auch in Österreich.

Da die nationalen Statistikbehörden jährlich die aktuellen Zahlen zur Migration, zu den Wanderungsbewegungen, zur Bevölkerungsentwicklung und zur Situation am Arbeitsmarkt erheben und veröffentlichen, stehen über die neue Zuwanderung sozialstatistische Daten in erheblichem Umfang zur Verfügung. Die gezielte Beforschung der Arbeitsmigration im deutschsprachigen Raum erfolgt sowohl in Hinblick auf die Themenbereiche als auch in Bezug auf den Umfang in unterschiedlicher Intensität und mit unterschiedlichen Schwerpunktsetzungen.

Welche Integrationsbedürfnisse Zugewanderte haben und auf welche Hindernisse die zugezogene Bevölkerung in der Aufnahmegesellschaft trifft, wurde bisher weniger erhoben. In diesem Kapitel wird auf die Forschungslandschaft und die Forschungsarbeiten in den Nachbarländern Deutschland und Schweiz sowie in Österreich und Vorarlberg genauer eingegangen.

6.1 Deutschland

Deutsche Forschungseinrichtungen und zuständige Ministerien beschäftigen sich seit vielen Jahren eingehend mit der Zuwanderung. Dies hat auch mit der Migrationsgeschichte Deutschlands zu tun, die sich in manchen Bereichen – zum Beispiel bei den sogenannten Spätaussiedlern – von der österreichischen unterscheidet. Die neueren deutschen Forschungsarbeiten können folgenden für diese Studie relevanten Themenbereichen zugeordnet werden:

- ▶ Gewinnung ausländischer Fachkräfte zur Behebung des Fachkräftemangels
- ▶ Gegenwart und Zukunft der neuen Arbeitsmigration
- ▶ Integration in den Arbeitsmarkt
- ▶ Studierende aus dem Ausland.

Forschungsvorhaben „Langanalyse Neue Arbeitsmigration (LaNA)“

Dieses Forschungsprojekt, das im Auftrag des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge (BAMF) durchgeführt wird, untersucht, wie die Integration von zumeist jungen Migrantinnen und Migranten in Deutschland verläuft. Die Projektverantwortlichen untersuchen neben den Wanderungsentscheidungen vor allem auch die Hindernisse für die in Deutschland Neuangekommenen und den sich daraus ergebenden Unterstützungsbedarf.

Forschungsvorhaben „Bestandserhebung Neue Arbeitsmigration – Strukturen, Projekte und Programme in Deutschland für die Integration von Arbeitsmigrant/innen aus Spanien und anderen EU-Staaten“

Dieses Forschungsprojekt von Mai 2013 bis Januar 2014 wurde ebenfalls vom Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) finanziert. Die Forschungsergebnisse fanden Niederschlag in einem Sammelband mit dem Titel „Arbeitsmigration nach Deutschland – Analysen zur Neuen Arbeitsmigration aus Spanien vor dem Hintergrund der Migrationsprozesse seit 1960“. Auch die Ergebnisse einer begleitenden Fachkonferenz sind öffentlich zugänglich.

Forschungsprojekte zur Integration von Zugewanderten

In den vergangenen Jahren wurde von deutschen Forschungseinrichtungen und Stiftungen eine Reihe von Studien zur Zuwanderung, mit Schwerpunkt Fachkräftezuwanderung und zukünftige Entwicklung der Arbeitsmigration, durchgeführt. Die relevanten Forschungsprojekte und daraus abgeleitete Maßnahmen werden unter anderem im Abschnitt über Gute Praxis (Kapitel 16) beschrieben.

6.2 Schweiz

In der Schweiz richtet sich der Fokus der Forschung auf die Analyse der Arbeitsmigration und die Integration der zugewanderten Arbeitskräfte in den Arbeitsmarkt. Die Auswirkungen der neuen Zuwanderung auf Löhne, Arbeitslosigkeit, die Sozialversicherungen und den Wohnungsmarkt sowie die räumliche Segregation waren Themen von Forschungsarbeiten.

Seit 2008 wurden mehrere, auch für das vorliegende Forschungsvorhaben relevante Untersuchungen veröffentlicht, die sich mit den Ursachen und Folgen der neuen Zuwanderung in die Schweiz befassten.

2008 veröffentlichte die Stiftung Avenir Suisse eine richtungsweisende Publikation zur neuen Zuwanderung und zur Schweizer Einwanderungsdebatte. In dem Werk werden unter anderem die Unterschiede zwischen der alten und der neuen Zuwanderung im Hinblick auf Herkunftsländer, Bildungsabschlüsse und Erwerbsstatus analysiert. Die neue Zuwanderung wird zwar als Wachstumstreiber gesehen, es wird aber auch auf die Befürchtungen des Schweizer Mittelstandes gegenüber der Zuwanderung von Hochqualifizierten eingegangen.¹⁴

Michael Hermann, der sich mit der politischen Gestaltung von Migration in der Schweiz befasst, unterscheidet bei der neuen Zuwanderung zwischen drei Herkunftsregionen: dem deutschen Sprachraum, der restlichen EU-Nord und den restlichen neuen Herkunftsländern, die neben osteuropäischen EU-Staaten auch Länder wie die USA oder Australien umfassen. In seinem 2012 erschienen Beitrag in der Zeitschrift „terra cognita“ analysiert er die unterschiedliche Aufteilung der ZuwandererInnen aus den alten und den neuen Herkunftsländern auf die Schweizer Regionen. Ein tiefgreifender Strukturwandel des Arbeitsmarktes findet vor allem durch die Zuwanderung Höherqualifizierter in der Deutschschweiz statt. Sie hat dort auch ein erhebliches öffentliches und politisches Echo – die sogenannte Deutschland-Debatte – ausgelöst. Diese Debatte über eine Beschränkung der Zuwanderung aus Deutschland ging hingegen am Kanton Basel und an der Romandie, der französischsprachigen Schweiz, spurlos vorbei.¹⁵

Die Zeitschrift „terra cognita. Schweizer Zeitschrift zu Integration und Migration“ ist die wichtigste Quelle, um einen Überblick über den aktuellen Schweizer Forschungsstand zu diesem Themenfeld zu gewinnen.

¹⁴ Siehe Müller-Jentsch, 2008a

¹⁵ Hermann, 2012, S. 32–34

Schweizer Forschungsprojekte zur Integration von Zugewanderten

In der Schweiz kam das Thema erstmals in einer Untersuchung der Zürcher Kantonalbank aus dem Jahr 2010 zur Sprache: die Erwartungen und Erfahrungen hochqualifizierter zugewanderter Arbeitskräfte in Zürich.¹⁶ 2011 wurde die Situation der Expats speziell in Basel untersucht. Daraus folgten konkrete Handlungsempfehlungen für Unternehmen und öffentliche Institutionen sowie Bildungseinrichtungen.¹⁷

2013 untersuchte eine Studie der Zürcher Hochschule für angewandte Wissenschaften (ZHAW) die Sprachkompetenzen der fremdsprachigen Bevölkerung.¹⁸ 2013 erforschte die ETH-Zürich die Mobilitätshindernisse von wissenschaftlichen Nachwuchskräften in der Schweiz.¹⁹ Die Stadt Zürich hat 2014 eine maßnahmenorientierte Untersuchung über die Zuwanderung qualifizierter Fachkräfte nach Zürich veröffentlicht und darin ebenfalls zahlreiche Handlungsempfehlungen ausgesprochen.²⁰

6.3 Österreich

In Österreich stand im Zentrum der bisherigen Forschungsaktivitäten die wissenschaftliche Auseinandersetzung mit der Arbeitsmigration aus der Türkei und Ex-Jugoslawien und mit den Integrationsbemühungen der vergangenen Jahrzehnte. Dabei wurden deren Auswirkungen auf den österreichischen Arbeitsmarkt, das Bildungssystem und andere gesellschaftliche Bereiche erforscht.

Inzwischen liegen auch Untersuchungen zu den Auswirkungen der Arbeitsmarktöffnung von 2011 und 2014 im Zuge der EU-Osterweiterung vor. Die Zuwanderung aus Nachbarländern wird für Österreich insgesamt positiv gewertet, da damit ein bereits bestehender Fachkräftemangel behoben wird. Für die Volkswirtschaften der Nachbarländer ist die Abwanderung ihrer Fachkräfte jedoch unter dem Stichwort „Brain-Drain“ eher negativ zu sehen.²¹ Wie für Deutschland wird auch für Österreich in Zukunft die Arbeitsmigration aus Drittstaaten, also aus Nicht-EU-Ländern, relevant werden.²²

¹⁶ Zürcher Kantonalbank, 2010

¹⁷ Wiener / Grossmann, 2011

¹⁸ Lang / Tissot, 2013

¹⁹ Zingg, 2013

²⁰ Stokar et al., 2014

²¹ Münz, 2014, S. 9

²² Gächter et al., 2015

Zur neuen Zuwanderung seit 2008 nach Österreich sind Publikationen erschienen, die sich unter anderem mit der Beschäftigten im Tourismus, den Folgen der Einführung der Rot-Weiß-Rot-Karte und des Sozialdumping-Gesetzes sowie mit der Zuwanderung aus den östlichen Nachbarländern sowie aus Polen, Rumänien und Bulgarien auseinandersetzen. Im folgenden Abschnitt werden auch die österreichrelevanten Studien internationaler Forschungseinrichtungen berücksichtigt.

Statistik Austria

Die Statistik Austria veröffentlicht im Rahmen der vierteljährlichen Mikrozensus-erhebungen die Beschäftigungszahlen und weitere Daten zu ausländischen Erwerbstätigen. Dazu kommt eine jährliche detaillierte Wanderungsstatistik. Gemeinsam mit dem Österreichischen Integrationsfonds wird regelmäßig ein „Fact Sheet zu Migration und Integration“ veröffentlicht.

Österreichischer Integrationsfonds (ÖIF)

Der österreichische Integrationsfonds veröffentlicht laufend sogenannte Fact-Sheets zu Fragen der Migration und Integration. In seinen Publikationen beschäftigt er sich ebenfalls mit der Zuwanderung aus EU-Staaten. 2014 veröffentlichte er ein Fact-Sheet zur „EU-Migration nach Österreich“, in dem die Zahlen zur Zuwanderung und zu soziodemografischen Merkmalen der Zugewanderten festgehalten sind.²³

Eine aktuelle Untersuchung im Auftrag des ÖIF zur Zuwanderung nach Österreich beschäftigt sich unter anderem mit den Potenzialen der ZuwandererInnen aus den EU-Staaten und dem „Brain-Gain“ für die österreichische Wirtschaft und Gesellschaft. In dieser Studie werden eine pro-aktive Migrationspolitik, die bessere Nutzung der Humanressourcen der Zugewanderten durch die Anerkennung von Bildungsabschlüssen und eine ihren Qualifikationen entsprechende Beschäftigung gefordert.²⁴

²³ Österreichischer Integrationsfonds, 2014a

²⁴ Münz, 2014, S. 8–9

Veröffentlichungen des Arbeitsmarktservice

Das Arbeitsmarktservice veröffentlichte bereits mehrere Untersuchungen zur Auswirkung der neueren Migration auf den österreichischen Arbeitsmarkt sowie zur Anerkennung von Berufsausbildungen und Berufsabschlüssen.

Bundesministerium für Europa, Integration und Äußeres

Im Auftrag des Ministeriums führte das Meinungsforschungsinstitut GfK (Gesellschaft für Konsum-, Markt- und Absatzforschung) 2013 eine Untersuchung zur Integration von EU-Bürgern in Österreich durch. Die Ergebnisse basierten auf zehn Fokusgruppen mit Personen aus unterschiedlichen Herkunftsländern. Die Fragen bezogen sich auf die Lebenssituation in Österreich, die von den meisten Migrantinnen als positiv beurteilt wird, die Gründe für die Migration, die Sprachkenntnisse und die soziale Integration. Weiters wurden die relevanten Bleibefaktoren erhoben und ein Blick auf die Zukunft geworfen – nur wenige Personen planen, wieder in ihr Herkunftsland zurückzukehren.²⁵ Die Ergebnisse flossen auch in den Integrationsbericht 2014 ein.

In diesem Bericht befasste sich der Expertenrat für Integration, der vom zuständigen Ministerium eingesetzt wurde, zum ersten Mal mit der Analyse der EU-internen Zuwanderung nach Österreich. Für die Integration der EU-BürgerInnen wurden eine bessere Strukturierung des vorhandenen Deutschkurses sowie die Aneignung der deutschen Sprache und des kulturellen Orientierungswissens bereits im Herkunftsland unter Einbindung der Botschaften gefordert. Im Hinblick auf die Förderstrategie der Europäischen Union verlangte der Bericht eine Öffnung der für Drittstaatsangehörige angebotenen Programme (wie Sprachkurse) auch für Zugewanderte aus den EU-Staaten. Nicht zuletzt sah er eine Herausforderung in der kritischen Haltung der österreichischen Bevölkerung gegenüber der Zuwanderung, die häufig unter dem Schlagwort „Einwanderung in das Sozialsystem“ thematisiert wird. Hier forderte der Expertenrat eine Versachlichung der Debatte.²⁶

²⁵ Buchebner, 2014

²⁶ Expertenrat für Integration, 2014, S. 48

Forschungsprojekte zur Zuwanderung und Arbeitsmigration

Das Wiener „Zentrum für soziale Innovation“ mit dem Migrationsforscher August Gächter beschäftigt sich in einer aktuellen Publikation mit kommunalen Investitionen in die Integration von Zugewanderten und die damit im Zusammenhang stehenden positiven oder negativen Auswirkungen für die Gemeinden und Städte. Die Ergebnisse zeigten, dass nur wenige Eingewanderte mit höherer oder hoher Bildung in adäquaten Positionen beschäftigt sind. Dieser Umstand hat auch unmittelbare Auswirkungen auf die Einnahmen und Ausgaben der Kommunen. Die Kommunen engagierten sich bisher auch kaum für die berufliche Chancengleichheit, um die Potenziale der eingewanderten Bevölkerung zu entwickeln. Sie entfalteten in diesem Handlungsfeld keine Vorbildwirkung und positionierten sich auch nicht als zentrale Akteure gegenüber der Bevölkerung und den Arbeitgeberbetrieben.²⁷

Mehrere Forschungsarbeiten setzen sich mit der Arbeitsmarktöffnung für die ost- und südosteuropäischen Staaten in den Jahren 2011 und 2014 und deren Auswirkungen auf den österreichischen Arbeitsmarkt auseinander. Die Migrations- und Arbeitsmarktpolitik im Hinblick auf Drittstaaten und die Auswirkungen der Rot-Weiß-Rot-Karte auf die qualifizierte Zuwanderung (siehe Kapitel 7.1.2) zählen ebenfalls zu den aktuellen Forschungsgebieten.

Forschungsarbeiten zur Zuwanderung nach Wien oder nach Oberösterreich berücksichtigen bereits die steigenden Zahlen der ArbeitsmigrantInnen aus den EU-Ländern. Eine neue Untersuchung über die Zuwanderung nach Oberösterreich setzt sich generell mit der Willkommenskultur und der sozialen Integration der Zugewanderten im Bundesland auseinander.²⁸

Das Institut für Höhere Studien (IHS) hat in einer im Jahr 2012 veröffentlichten Untersuchung die Bedeutung ausländischer Arbeitskräfte für den Tourismus und deren Integration analysiert. Der Tourismus weist in Österreich anteilmäßig die meisten ausländischen Beschäftigten auf. Die Branche bietet MigrantInnen eine Vielzahl an Arbeitsmöglichkeiten und ist somit sehr gut für einen Arbeitsmarkteinstieg geeignet.²⁹

²⁷ Gächter, 2013

²⁸ Biffl et al., 2014

²⁹ Segert et al., 2012

OECD-Forschungsprojekt zur Arbeitsmigration

Die OECD veröffentlichte 2014 eine Untersuchung zur Rekrutierung von Arbeitsmigrantinnen und -migranten in Österreich. In der Studie werden die rechtlichen Bestimmungen und die Abwicklung der Formalitäten für die Arbeitsmigration zusammengefasst und die verschiedenen Formen der Migration – innerhalb der EU-Staaten, aus Drittstaaten und die Saisonarbeit – beschrieben.

Als Hindernisse für die Migration von qualifizierten Kräften werden das Zulassungsverfahren, das zwischen unterschiedlichen Behörden aufgeteilt ist, und die Tatsache, dass die Ansuchenden einen verbindlichen Mietvertrag mit dem Antrag vorlegen müssen, angeführt. Weiters wird die statistische Erfassung bemängelt, die ein effizientes Monitoring von Ansuchen, Bewilligungen, Dauer des Aufenthaltes etc. unmöglich macht.

Eine bessere Nutzung des Potenzials der ausländischen Studenten durch Praktika in österreichischen Unternehmen und die Berücksichtigung von Bakkalaureat-AbsolventInnen im Rot-Weiß-Rot-Kartensystem werden empfohlen. Außerdem wird die Forderung nach einem mehr serviceorientierten Umgang der Behörden mit den Zugewanderten und deren Arbeitgebern erhoben.³⁰

6.4 Vorarlberg

Zum Thema neue Zuwanderung nach Vorarlberg gibt es kaum aktuelle Literatur und nur wenige Forschungsarbeiten. Im Archiv der Vorarlberger Landesbibliothek finden sich in erster Linie Berichte aus Zeitschriften und Zeitungen. Es gibt es jedoch einige Dissertationen und Masterarbeiten zu Aspekten der neuen Zuwanderung, die nachfolgend kurz beschrieben werden.

Rosemarie Brack veröffentlichte 2006 an der Universität Wien eine Arbeit unter dem Titel „Unscheinbare Migrationen. Sächsische ArbeitsmigrantInnen im transnationalen Wanderungsraum Europa“. Sie beschäftigt sich mit ArbeitsmigrantInnen aus Sachsen in den Vorarlberger Urlaubsregionen und den besonderen Herausforderungen, die die Saisonarbeit im Tourismus für die Menschen mit sich bringt. Sie schildert nicht nur Diskriminierungserfahrungen, sondern auch die Anpassungsstrategien und die Solidarität der Sächsinen und Sachsen untereinander.

³⁰ OECD, 2014

2008 publizierte Ahmet Genc eine Masterarbeit mit dem Titel „Positionen und Funktionen ausländischer Arbeitskräfte für den Vorarlberger Arbeitsmarkt in den letzten vier Jahrzehnten – eine statistische Analyse“. Die Untersuchung geht der Frage nach, ob die Immigration nach Vorarlberg die Arbeitslosigkeit der vergangenen vier Jahrzehnte erhöht hat oder ob die eingewanderten Arbeitskräfte den bestehenden Arbeitskräftemangel behoben haben. Weiters untersucht der Autor soziodemografische und sozioökonomische Merkmale von Arbeitskräften aus dem ehemaligen Jugoslawien und der Türkei und vergleicht sie mit jenen der einheimischen Bevölkerung. Daraus werden Maßnahmen abgeleitet, die die Situation der einzelnen Bevölkerungsgruppen auf dem Vorarlberger Arbeitsmarkt verbessern sollen.

Friedl Wolaskowitz beschäftigte sich in seiner Masterarbeit aus dem Jahr 2012 mit einer Gruppe von Immigranten, der die meisten Vorarlberger schon einmal ihr leibliches Wohl anvertraut haben, von der sie aber kaum etwas wissen. „Beim Chinesen: chinesische Immigration in Vorarlberg am Beispiel der Gastronomie“ ist das Thema der Studie.

An der Fachhochschule Vorarlberg befasste sich Claudia Depaoli-Hauser 2013 in ihrer Diplomarbeit mit dem Handlungsfeld „Familienfreundliche Maßnahmen gegen den Fachkräftemangel in Vorarlberg“. Die Autorin analysiert die Ursachen des Fachkräftemangels in Österreich und speziell in Vorarlberg sowie Strategien zur Behebung dieses Mangels. Aufbauend auf den Ergebnissen der empirischen Erhebung, entwickelte sie einen Leitfaden für die Einführung familienfreundlicher Maßnahmen in den Unternehmen.

Die Masterarbeit „Chancenland Vorarlberg: Was den Wirtschaftsraum für internationale Fachkräfte attraktiv und lebenswert macht“, veröffentlicht von Eva Pohn im Jahr 2014, beschäftigt sich mit der Frage, welche Faktoren Vorarlberger Unternehmen für internationale Fachkräfte attraktiv machen und welche Potenziale der Wirtschaftsraum Vorarlberg für Arbeitsmigrantinnen und -migranten aufweist. Für diese Arbeit an der Ferdinand-Porsche-Fern-Fachhochschule, Wien und Wiener Neustadt, wurden 93 Arbeitskräfte aus Spanien und Deutschland befragt.

Ebenfalls an dieser Fachhochschule publizierte Martin Brunnbauer 2014 seine Masterarbeit „Sie kommen, um zu bleiben. Wege zur erfolgreichen Integration ausländischer Fach- und Schlüsselkräfte“. In der Arbeit wird unter Berücksichtigung aktueller Forschungsergebnisse untersucht, welche Probleme bei der Integration ausländischer Arbeitskräfte bestehen und wie sie von den Unternehmen aufgearbeitet werden können.

Die aktuelle Publikation „Evaluation der Integrationsarbeit und -landschaft Vorarlbergs. Zeitraum 2006–2014“ (Juni 2015) weist darauf hin, dass die Zuwanderung aus den EU-Staaten in der Vorarlberger Integrationsarbeit noch kaum Beachtung findet. Die unterschiedliche Ausgangssituation der neuen MigrantInnen im Vergleich zur Migration der 1960er und 1970er Jahren mache ein neues Maßnahmenportfolio und die Entwicklung einer Willkommenskultur vor Ort nötig. Auch die zunehmende Relevanz der englischen Sprache als Unternehmenssprache und das Fehlen von englischsprachigem Informationsmaterial oder englischsprachiger Beratung durch Behörden und soziale Institutionen werden thematisiert.³¹

³¹ Güngör / Perchinig, 2015, S. 30, 73 f.

Wandel der österreichischen Migrations- und Integrationspolitik

7 Wandel der österreichischen Migrations- und Integrationspolitik

Um die Qualität der neuen Zuwanderung zu bewerten und die neuen Herausforderungen in den Blick zu bekommen, ist eine Betrachtung der Migrations- und Integrationspolitik, die die frühere Zuwanderung zu steuern beanspruchte, sinnvoll. Dabei wird deutlich, unter welchen neuen rechtlichen Rahmenbedingungen die Zuwanderung jetzt erfolgt und wie diese Bedingungen die Wanderungsströme heute lenken. Schließlich kann man auch erkennen, wie sich das veränderte Qualifikationsniveau der Zugewanderten auf deren Arbeitsmarktposition auswirkt, auf ihr Verhältnis zur Aufnahmegesellschaft und auf ihre Beziehung zu den sozialen Netzwerken der Auswanderungsgesellschaft.

Unter solchen vergleichend-systematischen Gesichtspunkten ist nicht alles an der neuen Zuwanderung ganz neu. Es gibt immer noch Segmente innerhalb dieser Zuwanderung, die im Hinblick auf Qualifikation und Organisation ihrer Lebensverhältnisse der früher stattgefundenen Zuwanderung ähneln. Aber ein ganz erheblicher Teil weist signifikante Unterschiede auf.

7.1 Österreichische Migrationspolitik

Die österreichische Migrationspolitik war jahrzehntelang durch eine mehr oder weniger starke abwehrende Kontrolle von Zuwanderung gekennzeichnet. Vor allem die Sozialpartner haben immer wieder politischen Druck ausgeübt, um die Zuwanderung zu regulieren und beispielsweise den Familienzuzug durch Quotenregelungen zu erschweren. Bis in die 1990er Jahre war die Zuwanderung nach Österreich in erster Linie über den Zugang zum Arbeitsmarkt geregelt.

Dies erklärt auch die dominante Stellung der Sozialpartner in der österreichischen Migrationspolitik. Sie haben im Rahmen des österreichischen Korporatismus – also des politisch steuernden Zusammenwirkens von Verbänden neben oder über den formal gesetzgebenden Körperschaften – ab der Mitte der 1960er Jahre einen starken Einfluss auf die Migrationspolitik und deren Implementierung genommen. Unter anderem haben sie ohne gesetzlichen Auftrag das Fremdenrecht maßgeblich bestimmt.³²

³² Gächter, 2008, S. 3

Gleichzeitig haben die Verwaltungen von der Bundesregierung über die Landesregierungen bis zu den Bezirkshauptmannschaften in Migrationsfragen oft mehr Entscheidungsgewalt erhalten als der eigentliche Gesetzgeber. Die Verwaltung und die sozialpartnerschaftlichen Entscheidungsgremien spielten sowohl für die arbeitskräftesuchenden Unternehmen als auch für die ausländischen ArbeitsmigrantInnen eine stärkere Rolle als der Gesetzgeber, etwa wenn es um die jährliche Festlegung der Zahl der Arbeitsbewilligungen für einzelne Branchen, ja selbst für Unternehmen, oder um die Verlängerung von Arbeits- oder Aufenthaltsbewilligungen ging.³³

Bis weit in die Neunzigerjahre hinein dominierte im österreichischen Verständnis von Zuwanderung das sogenannte Rotationsmodell der „GastarbeiterInnen“. Es ging davon aus, dass Zugewanderte sich nur temporär im Land aufhalten und durch den Produktivkräftezuwachs längerfristig nicht mehr benötigt würden. Ein solches Modell zog eine rechtliche und soziale Integration von Zuwandernden nicht in Betracht.

Erst in den Neunzigerjahren vollzog sich eine schrittweise Harmonisierung der Rechtsstellung der „Gastarbeiter“ mit jener der InländerInnen, unter anderem auch im Wohnungswesen. Auch die Familienangehörigen der „GastarbeiterInnen“ erhielten in dieser Zeit einen uneingeschränkten Zugang zum Erwerbsmarkt.³⁴ Seit der Reform der Migrationspolitik im Jahr 1992 wurde die Einwanderung nach Österreich durch eine Quotenregelung neu geordnet.

Das sogenannte „Fremdenrechtspaket 2005“ brachte in vielen Bereichen eine Verbesserung für die bereits zugewanderten Menschen. Durch die Integrationsvereinbarung und die gestiegenen Anforderungen an die potenziellen ZuwandererInnen, zum Beispiel beim Spracherwerb, ging jedoch die Zahl der Zuzüge aus Drittländern, die nicht den EU-Regelungen unterliegen, zurück.

Gleichzeitig waren die Jahre ab 1998 eine Periode der erleichterten Einbürgerung. Das Jahr 2002, mit insgesamt 2.993 eingebürgerten Personen, war das bisher stärkste Jahr der Einbürgerungen in Vorarlberg. 2014 betrug die Zahl der Verleihungen der österreichischen Staatsbürgerschaft nur noch 394. Gegenüber dem Jahr 2002 bedeutete dies einen Rückgang von fast 90 %.³⁵

³³ Greussing, 2004, S. 21–24

³⁴ Gächter, 2008, S. 10 und 16

³⁵ Landesstelle für Statistik, 2015a, S. 69

Jene Personen, die ihre türkische oder ihre ex-jugoslawische Staatsbürgerschaft behielten, erlangten auf Grund bilateraler Verträge de facto unbeschränkte Arbeits- und Aufenthaltsrechte. Sie waren somit bei längerer Arbeitslosigkeit nicht mehr von Abschiebung bedroht. Auch bei ihnen war dadurch aus der Zuwanderung eine Einwanderung geworden.

Die Wirtschaftskammer und die Unternehmer forderten über die Jahre hinweg liberale Regelungen der Zuwanderung nach Österreich. Die Vertretungen der Arbeitnehmer hingegen – ÖGB und Arbeiterkammern – riefen nach einer strikteren Kontrolle der Zuwanderung, um die inländischen Arbeitskräfte zu schützen. Inzwischen wird Arbeitsmigration als positives Instrument zur Behebung des Fachkräftemangels, auch von den Vertretungen der ArbeitnehmerInnen, gesehen.

Im öffentlichen politischen Diskurs allerdings bleibt das Thema Zuwanderung weiter heftig umstritten. In den vergangenen Jahren hat vor allem die FPÖ das sogenannte „Ausländerthema“ vereinnahmt, um Wähler zu mobilisieren. Dies war in Vorarlberg unter anderem im Landtagswahlkampf der FPÖ 2009 zu sehen, wo die FPÖ auf ihren Plakaten sowohl Familienleistungen für ausländische Zugewanderte als auch die Bereitstellung türkischsprachiger DolmetscherInnen in Krankenhäusern zu einem Wahlkampfthema machte.³⁶

Die frühere Arbeitsmigration nach Österreich im Überblick

Österreich hat zwar eine lange Tradition der Arbeitsmigration, zieht jedoch im Gegensatz zu klassischen Aufnahmestaaten wie Kanada und USA nur wenige Hochqualifizierte an. Dafür gibt es zwei hauptsächliche Gründe: Einer davon ist die Landessprache Deutsch, während Englisch die Lingua Franca von Hochqualifizierten ist, was solche Arbeitskräfte stärker in englischsprachige Länder zieht. Der zweite wesentliche Grund ist, wie schon angeführt, die restriktive österreichische Migrationspolitik der vergangenen Jahrzehnte.³⁷ Diese Migrationspolitik war auf die Gewinnung von Arbeitskräften für niedrigqualifizierte Beschäftigungen orientiert, für die nicht mehr ausreichend einheimische Arbeitskräfte zur Verfügung standen. Eine Zuwanderung höherqualifizierter Personen wurde in engen Grenzen gehalten.

³⁶ Standard-online, 21.8.2009, „Kulturschaffende äußern Unmut über FPÖ-Plakate“; Vorarlberg-online – vol.at, 21.8.2009, „Vorarlberg-Wahl: Kulturschaffende von FPÖ-Plakaten wenig begeistert“

³⁷ Krings, 2013, S. 10

In den 1960er-Jahren kamen im Rahmen von Anwerbeabkommen (1964 mit der Türkei und 1966 mit Jugoslawien) vor allem die so genannten „GastarbeiterInnen“ und „Gastarbeiter“ aus der Türkei und Jugoslawien nach Österreich und damit auch nach Vorarlberg. Das erste österreichische Anwerbeabkommen mit Spanien aus dem Jahr 1962 hatte nicht den erhofften Zufluss an ArbeitsmigrantInnen gebracht.

Im Jahr 1973 wurde ein vorläufiger Höhepunkt der Zahl der „GastarbeiterInnen“ erreicht: Fast 227.000 waren in Österreich erwerbstätig. Durch die wirtschaftliche Rezession in den Jahren 1974 und 1975 verringerten sich die Zahlen, da rund 70.000 Arbeitsverträge nicht mehr verlängert wurden.³⁸

In den 1990er Jahren wurde dann der Fokus der Migrationspolitik von der Arbeitsmigration auf die Familienzusammenführung und das Bleiberecht aus humanitären Gründen gelegt.

7.1.1 Auswirkungen des EU-Beitritts auf die Zuwanderung

Wesentliche Änderungen fanden durch den Beitritt Österreichs, Schwedens und Finnlands zur Europäischen Union per 1. Januar 1995 statt. Nach weiteren Beitritten – zuletzt im Jahr 2013 Kroatien – sind nun 28 Staaten Mitglieder der Europäischen Union. Ein zentrales Element des europäischen Binnenmarktes, in den alle Mitgliedsstaaten eingebunden sind, sind die sogenannten „Vier Grundfreiheiten“:

- ▶ freier Personenverkehr
- ▶ freier Warenverkehr
- ▶ freier Dienstleistungsverkehr
- ▶ freier Kapitalverkehr.

Diese vier Grundfreiheiten haben eine Reihe konkreter Folgewirkungen, die in jedem Nationalstaat gesetzlich verankert werden. In unserem Zusammenhang der Migration unselbständiger Arbeitskräfte ist der freie Personenverkehr entscheidend.

³⁸ Österreichischer Integrationsfonds, 2015, S. 7

Der freie Personenverkehr

Der „freie Personenverkehr“ besagt, dass alle EU-Bürgerinnen und Bürger innerhalb der Union sich frei bewegen, sich niederlassen und eine Arbeit annehmen können. Dies gilt natürlich auch für Österreicherinnen und Österreicher, die in ein anderes EU-Land auswandern. Das Freizügigkeitsrecht von EU-BürgerInnen basiert auf Artikel 21 des Vertrages über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV).³⁹ Allerdings war und ist diese Freizügigkeit bei neu Eintretenden Staaten durch Übergangsregelungen zeitweilig beschränkt. Die neuen Zuwanderungsströme nach Österreich und nach Vorarlberg erklären sich zu einem erheblichen Teil durch den Wegfall solcher Übergangsregelungen.

Die Personenverkehrsfreizügigkeit umfasst die Regelungen zur Niederlassung und zur Arbeitnehmerfreizügigkeit von Unionsbürgern in allen Mitgliedstaaten der Europäischen Union. Diese Regelungen gelten auch für Angehörige von Liechtenstein, Island und Norwegen. Diese Staaten bilden zusammen mit der EU den Europäischen Wirtschaftsraum (EWR). Die Schweiz hat eigene bilaterale Verträge mit der EU abgeschlossen. Die Zukunft dieser Verträge ist gegenwärtig offen, weil sich die Schweiz durch eine Volksabstimmung 2014 mit einem knappen Ergebnis für eine generelle Begrenzung der Zuwanderung und damit gegen die Freizügigkeit der Zuwanderung aus den EU-Staaten ausgesprochen hat.

Niederlassungsfreiheit

Die Niederlassungsfreiheit gibt allen Staatsangehörigen eines EU- oder EWR-Landes das Recht auf Einreise, Aufenthalt sowie Niederlassung auf dem Gebiet der Mitgliedsländer von bis zu drei Monaten, ohne dass dabei auf die wirtschaftliche Tätigkeit Rücksicht genommen wird.⁴⁰

Unionsbürgerinnen und -bürger sowie EWR-Staatsangehörige können sich nicht nur als abhängig Beschäftigte, sondern auch auf Grund der Freiheit des Dienstleistungsverkehrs und des Kapitalverkehrs mit eigenen Unternehmen, auch Ein-Personen-Unternehmen, niederlassen. Diese Formen der Niederlassung sind im Hinblick auf die neue Zuwanderung allerdings unerheblich, mit Ausnahme der (nominell selbstständigen) Personenbetreuerinnen, die als gewerbliche Selbstständige in der Pflege tätig sind.⁴¹

³⁹ Siehe Amtsblatt der Europäischen Union 2012: C326/58

⁴⁰ Siehe Amtsblatt der Europäischen Union 2012: C326/67

⁴¹ Siehe Wirtschaftskammer Österreich, 2015

Im Übrigen gibt es in der Europäischen Union kein Recht auf Dauerniederlassung in einem anderen Staat, wenn nicht mindestens fünf Jahre lang diese Niederlassung durch einen Arbeitsplatz oder ausreichende Mittel zum Lebensunterhalt begründet war.

Arbeitnehmerfreizügigkeit

Die Freizügigkeit von ArbeitnehmerInnen ist durch den Artikel 45 des AEUV geregelt. UnionsbürgerInnen erhalten dadurch das Recht, sich zur Arbeitssuche sowie zur Aufnahme und Ausführung einer Erwerbstätigkeit uneingeschränkt im Hoheitsgebiet eines Mitgliedstaates zu bewegen und nach Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses auf Basis der Bedingungen der Kommission im Mitgliedsstaat zu verbleiben. Für die Aufnahme einer Beschäftigung im öffentlichen Sektor gilt dieser Artikel nicht.⁴²

Durch den Artikel 45 des AEUV sind UnionsbürgerInnen vor Diskriminierungen auf dem Arbeitsmarkt geschützt: Sie dürfen keine Benachteiligung beim Zugang zum Arbeitsmarkt, bei der Entlohnung sowie bei sozialen und steuerlichen Vergünstigungen erfahren. Sie sind in ihren Rechten den Staatsangehörigen des jeweiligen Mitgliedsstaates gleichgestellt.⁴³

„Übergangsregelungen“ für ArbeitnehmerInnen

Entscheidend für die Auswirkungen des Beitritts neuer EU-Mitglieder auf den österreichischen Arbeitsmarkt sind „Übergangsregelungen“ für ArbeitnehmerInnen.

Österreich erwirkte nach der ersten Ost-Erweiterung des Jahres 2004, mit den Beitritten der Staaten Estland, Lettland, Litauen, Polen, Tschechien, Slowakei, Ungarn, Slowenien, Malta und Zypern, und der zweiten Osterweiterung im Jahr 2007, mit den Beitritten von Rumänien und Bulgarien, solche „Übergangsregelungen“. Diese Regelungen schränken den freien Arbeitsmarktzugang von Menschen aus diesen Staaten ein.⁴⁴

⁴² Siehe Amtsblatt der Europäischen Union 2012: C326/66

⁴³ Siehe Amtsblatt der Europäischen Union 2014: L128/8

⁴⁴ Siehe Ausländerbeschäftigungsgesetz

Diese Übergangsregelungen liefen für die Beitrittsländer des Jahres 2004 nach sieben Jahren im Jahr 2011 unwiderruflich aus; für Rumänien und Bulgarien endeten die Übergangsregelungen mit dem 1. Januar 2014. BürgerInnen aus Kroatien, die als Arbeitskräfte nach Österreich kommen möchten, unterliegen noch bis 2020 dieser Übergangsregelung. Derzeit benötigen daher kroatische StaatsbürgerInnen für die Aufnahme einer Beschäftigung eine arbeitsmarktbehördliche „Berechtigung zur Arbeitsaufnahme“, die durch das Arbeitsmarktservice ausgestellt wird.

Kroatische Staatsangehörige genießen derzeit neben Österreich in zwölf weiteren EU-Staaten keine uneingeschränkte Arbeitnehmerfreizügigkeit. Gleichzeitig hat Kroatien seinerseits eine Beschränkung des Arbeitsmarktes für jene 13 EU-Staaten erlassen, welche seinen Staatsangehörigen keinen freien Arbeitsmarktzutritt ermöglichen.⁴⁵

Es gibt also gegenwärtig für BürgerInnen aus allen EU-Mitgliedsländern, mit Ausnahme Kroatiens, keine Übergangsregelungen mehr, sondern es gilt volle Arbeitnehmerfreizügigkeit.

7.1.2 Zuwanderung aus Drittstaaten

Einen besonderen Fall stellen die neuen ArbeitsmigrantInnen aus Drittstaaten dar, da sie nicht in den Genuss der Freizügigkeitsregelungen der Europäischen Union kommen.

Drittstaatsangehörige

Bei den Drittstaatsangehörigen handelt es sich um Personen, die weder BürgerInnen eines EU-Staates, noch eines EWR-Landes (Island, Liechtenstein und Norwegen; EWR = Europäischer WirtschaftsRaum), noch SchweizerInnen sind. Die Schweiz ist weder EU- noch EWR-Mitglied und damit eigentlich ein Drittstaat. Da sie jedoch durch bilaterale Verträge an die EU angeschlossen ist, sind Schweizer StaatsbürgerInnen in vielen Bereichen den EWR-BürgerInnen gleichgestellt. Wenn hier also von Drittstaaten die Rede ist, gilt das nicht für die Schweiz.

⁴⁵ Europäische Union, 2015 – Download: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1067&langId=de>

Die Zuwanderung von Drittstaatsangehörigen ähnelt in rechtlicher Hinsicht der früheren „Gastarbeiter“-Zuwanderung. Allerdings zielt heute die Ermöglichung dieser Zuwanderung auf höher Qualifizierte, die im Gegensatz zu ihren Vorgängern mehr Bildungskapital mitbringen.

Die Rot-Weiß-Rot-Karte

Mit der im Juli 2011 eingeführten „Rot-Weiß-Rot-Karte“ (RWR-Karte) wurde für Angehörige von Drittstaaten ein neues Zuwanderungssystem geschaffen.

Von 2003 bis 2011 hatten sich hochqualifizierte Drittstaatsangehörige als Schlüsselkräfte bewerben können.⁴⁶ Dabei wurde die Vergabe von Arbeitsbewilligungen mit Quoten begrenzt. Die RWR-Karte löste diese Regelung ab. Nun werden Arbeitsbewilligungen quotenunabhängig mittels eines Punkteverfahrens vergeben. Dabei zählen mit unterschiedlicher Gewichtung Fachausbildung, maturawertige und tertiäre Abschlüsse, allgemeine Berufserfahrung, Alter und Sprachkenntnisse.

Ziel ist es, eine von Kriterien geleitete Zuwanderung qualifizierter Fachkräften zu ermöglichen. Neben Fachkräften aus Mangelberufen können auch Hochqualifizierte und Schlüsselkräfte eine RWR-Karte beantragen. Dieses neue Modell für die Arbeitsmigration, das auch die Familienangehörigen umfasst, ist ausschließlich von arbeitsmarktpolitischen Kriterien und den individuellen Qualifikationen der Personen geleitet.

Die RWR-Karte gilt für zwölf Monate und ist an einen bestimmten Arbeitgeber gebunden. Sie kann anschließend bei Erfüllung bestimmter Bedingungen verlängert werden. Damit wird eine „Rot-Weiß-Rot-Karte plus“ erteilt. Diese berechtigt nun zu einem uneingeschränkten Arbeitsmarktzugang und zu einer befristeten Niederlassung.

⁴⁶ Gächter et al., 2015, S. 25 f.

Die „Rot-Weiß-Rot-Karte plus“ stellt einen eigenen Aufenthaltstitel dar, unter anderem für Familienangehörige bereits niedergelassener Personen und für besondere Gruppen von Beschäftigten aus Drittstaatsangehörigen.⁴⁷ Deswegen sind in den Genuss dieser „RWR-Karte plus“ auf Grund der Familienzusammenführung ungleich mehr Personen gekommen als in den Genuss der eigentlichen RWR-Karte.⁴⁸ Die beiden Karten dürfen deswegen nicht miteinander verwechselt werden.

Auch der Österreichische Gewerkschaftsbund und die Arbeiterkammer gaben ihr Einverständnis für die Ausstellung der RWR-Karten, da die Arbeitgeberseite im Gegenzug einem Gesetz gegen Sozial- und Lohndumping zustimmte. Dies war eine zentrale Forderung der Gewerkschaften und der Arbeiterkammern im Zuge der Öffnung des Arbeitsmarktes im Mai 2011 gewesen. Auch bei der Konzeption der RWR-Karte spielten die Sozialpartner eine entscheidende Rolle: Sie wurden von der Regierung mit der Ausarbeitung eines Kriterienkatalogs für das neue Zuwanderungsmodell beauftragt.⁴⁹

Die Hoffnungen der Wirtschaft auf einen verstärkten Zuzug von Fachkräften und hochqualifizierten Arbeitskräften mit Hilfe der RWR-Karte haben sich bis heute nicht wirklich erfüllt. Die Anträge liegen weit unter dem erwarteten Niveau: So wurden im Jahr 2012 insgesamt 1.931 Anträge gestellt, von denen 1.500 genehmigt wurden. Die Prognose für 2012 hatte jedoch bei 8.000 qualifizierten Personen gelegen.⁵⁰

Im Jahr 2014 gab es in Österreich insgesamt 1.640 RWR-Karten-InhaberInnen. Die zehn größten Gruppen nach Staatsangehörigkeit sind die folgenden.

⁴⁷ Siehe Migration. Leben und Arbeiten in Österreich – www.migration.gv.at

⁴⁸ Bundesministerium für Inneres, 2015, S. 4

⁴⁹ Krings, 2013, S. 14 f.

⁵⁰ Fritzl, 2013

Tabelle 1: RWR-Karten-InhaberInnen nach Staatsangehörigkeit 2014⁵¹

Staaten	absolut	in Prozent
Bosnien-Herzegowina	347	21,2 %
Serbien	185	11,3 %
Russische Föderation	168	10,2 %
USA	137	8,4 %
Ukraine	90	5,5 %
Volksrepublik China	80	4,9 %
Kanada	70	4,3 %
Indien	65	4,0 %
Türkei	50	3,1 %
Mazedonien	41	2,5 %
weitere elf Staaten	407	24,8 %

Wie an den insgesamt geringen Zahlen der einzelnen Staaten zu sehen ist, spielt die RWR-Karte für qualifizierte Zuwanderer und Zuwandererinnen aus Drittstaaten kaum eine Rolle. Lediglich für Personen aus Bosnien-Herzegowina sowie aus Serbien hat sie bezogen auf die dortige Gesamtbevölkerung eine, allerdings minimale, Bedeutung.

Kritische Stimmen zur RWR-Karte

Eine Kritik an den Vergabekriterien für den Erhalt der RWR-Karte betraf seit deren Einführung die Arbeitssituation der StudienabsolventInnen aus Drittstaaten. Für sie ist es bei der gegebenen Arbeitsmarktlage schwierig, die Anforderungskriterien zu erfüllen, da sie sich nach dem Studienabschluss (mindestens Masterstudium) erst einmal an der Schwelle zum Berufseinstieg befinden. Für sie beträgt das für die RWR-Karte erforderliche Mindesteinstiegsgehalt EUR 2.092,50 brutto (zuzüglich Sonderzahlungen).⁵²

⁵¹ Bundesministerium für Inneres, 2015, S. 8 f.

⁵² Siehe www.migration.gv.at → Dauerhafte Zuwanderung – Rot-Weiß-Rot-Karte

Auch die OECD hält fest, dass die Kriterien insgesamt angepasst werden müssen, um die qualifizierte Zuwanderung über die RWR-Karte zu erhöhen. Eine der vielen bürokratischen Hürden besteht darin, dass die Anwärter auf eine RWR-Karte bereits bei der Antragstellung einen Mietvertrag oder Wohnungseigentum nachweisen müssen.

Die „Blaue Karte EU“

Ganz hochqualifizierte Personen aus Drittstaaten, denen ein monatliches Bruttogehalt von 4.100 Euro zuzüglich Sonderzahlungen (Stand: 2015) angeboten wird – das entspricht dem durchschnittlichen eineinhalbfachen des österreichischen Bruttojahresgehaltes von Vollzeitbeschäftigten –, können seit 2009 eine „Blaue Karte EU“ beantragen. Sie müssen zusätzlich über eine akademische Ausbildung mit einer Mindestdauer von drei Jahren verfügen und in Österreich einen ihrer Ausbildung entsprechenden Arbeitsplatz gefunden haben.

Diese „Blaue Karte EU“ gilt jeweils für zwei Jahre. Das Arbeitsmarktservice ist zudem verpflichtet, die Voraussetzungen und die Arbeitsmarktlage zu überprüfen sowie die Vorgaben wie Inländervorrang und Gemeinschaftspräferenz (EU-BürgerInnen) abzuklären.

Dementsprechend gering sind die Zahlen solcher Karteninhaber: Im Jahr 2014 hielten insgesamt 239 Personen einen entsprechenden Aufenthaltstitel – 159 Männer und 80 Frauen. Nach der Staatsangehörigkeit aufgeschlüsselt waren die fünf größten Gruppen: 67 Personen aus der Russischen Föderation, 39 aus der Ukraine, 18 aus den USA, 14 aus Indien und 11 aus Serbien.⁵³

⁵³ Bundesministerium für Inneres, 2015, S. 11, 16

Asylberechtigung

Ein weiterer arbeitsmarktrelevanter Aufenthaltstitel für Drittstaatsangehörige ist die Asylberechtigung. Für deren Gewährung sind zwar, rechtlich gesehen, im Gegensatz zur RWR-Karte und zur Blauen Karte EU keine Arbeitsmarktmotive relevant, sondern maßgeblich ist allein der Schutz der Person vor Verfolgung wegen Rasse, Religion, Nationalität, Zugehörigkeit zu einer bestimmten sozialen Gruppe oder wegen der politischen Überzeugung. Allerdings werden anerkannte Asylberechtigte und subsidiär Schutzberechtigte bei entsprechenden Qualifikationen nicht anders als sonstige ArbeitsmigrantInnen den Arbeitsmarkt betreten. Sie gehören deshalb funktional ebenfalls zu den neuen Zuwanderern (siehe Kapitel 9.3).

7.2 Integrationspolitik in Österreich

Im Gegensatz zu ihren Vorgängern – den früheren „Gastarbeitern“ und deren Nachkommen – betreten die neuen ArbeitsmigrantInnen ein Österreich, das Arbeitsmigration inzwischen als soziales und politisches Handlungsfeld erkannt hat. Sie finden dadurch in der Aufnahmegesellschaft eine grundsätzlich offenere Atmosphäre vor als die ArbeitsmigrantInnen vor ein oder zwei Generationen.

Auf der Bundesebene war Integrationspolitik jahrzehntelang unter einem sicherheitspolitischen Fokus gestaltet worden. Die Integrationsagenden waren daher im Bundesministerium für Inneres angesiedelt. In den Bundesländern und auf kommunaler Ebene hat sich der Zugang zu diesem Thema seit den 1990er Jahren jedoch schrittweise weg von der Sicherheitsperspektive hin zum Gedanken von Gleichstellung und Partizipation verändert.⁵⁴ 1992 wurde in Österreich mit dem Wiener Integrationsfonds eine erste Integrationsstelle geschaffen.

⁵⁴ Siehe Antalovsky et al., 2009

2001 beauftragte die Vorarlberger Landesregierung den Verein Aktion Mitarbeit, eine Projektstelle für Zuwanderung und Integration zu errichten. Diese Projektstelle namens „okay.zusammen leben“ hat in Kooperation mit vielen anderen Einrichtungen und Privatpersonen Vorarlberg österreichweit zum Vorreiter in Sachen Integration gemacht. Die größte Stadt des Landes Vorarlberg, Dornbirn, war 2001 die erste Stadt Österreichs, die ein Integrationsleitbild erstellte.

Von den österreichischen Bundesländern haben Tirol im Jahr 2006 und Oberösterreich im Jahr 2008 ein eigenes Integrationsleitbild entwickelt, gefolgt von Niederösterreich und der Steiermark. Vorarlberg veröffentlichte 2010 ein Integrationsleitbild des Landes. Inzwischen haben auch viele Vorarlberger Gemeinden eigene Integrationsleitbilder und -konzepte erstellt.

Der wesentliche Ertrag dieser Integrationsleitbilder ist in der Regel ein gründlicher Diskussionsprozess, der die Verwaltung, die politischen Parteien, Bildungseinrichtungen, Kirchen, möglichst viele Vereine, natürlich auch die migrantischen Vereine und engagierte Einzelpersonen umfasst. Im optimalen Fall ist das Ergebnis dieses Prozesses eine administrative ebenso wie bürgergesellschaftliche Mobilisierung von Menschen, die auf Landesebene sowie in der jeweiligen Gemeinde eine langfristige und aktive Struktur für eine lösungsorientierte Befassung mit dem Integrationsthema bilden. Das hat Auswirkungen auf die Verwaltungen und deren Services (zum Beispiel Bibliotheken), auf das Bildungssystem vom Kindergarten bis zu höheren Schulen, auf das öffentliche Gesundheitssystem und nicht zuletzt auf die Vereine mit ihrem Kultur- und Freizeitangebot.

Integrationspolitik auf Bundesebene

Auf Bundesebene wurde 2008 und 2009 der „Nationale Aktionsplan für Integration“ mit einem Maßnahmenkatalog samt Indikatoren unter breiter Beteiligung von BürgerInnen, MigrantInnenvereinen und ExpertInnen aus dem In- und Ausland entwickelt. Seit damals stellt dieser Plan die Grundlage für die offizielle Integrationspolitik des Bundes dar.

Mit der Einrichtung eines eigenen Staatssekretariats für Integration im Jahr 2011 erfolgte auch institutionell eine Neuausrichtung der österreichischen Integrationspolitik. Ein Expertenrat und ein Integrationsbeirat wurden gegründet und zahlreiche Institutionen eingebunden, um die Integrationspolitik weiterzuentwickeln. Seit der letzten Nationalratswahl 2014 ist das Staatssekretariat im Bundesministerium für Europa, Integration und Äußeres angesiedelt und damit auch formell eine Trennung vom Innenministerium und damit von der Sicherheitspolitik vollzogen.

EU-Bürgerinnen und -Bürger, also die neuen ArbeitsmigrantInnen, erschienen auf Bundesebene allerdings erst im Jahr 2014, nämlich im „Integrationsbericht 2014“. Dort werden seitens des Expertenrates zum ersten Mal Empfehlungen für die Integration von EU-Bürgern und -Bürgerinnen ausgesprochen. Der Expertenrat weist einleitend darauf hin, dass die innereuropäische Migration bisher in den integrationspolitischen Konzepten Österreichs nicht wahrgenommen worden ist.⁵⁵

Im „Integrationsbericht 2015“ werden auch die zukünftigen Herausforderungen der Integrationspolitik angesprochen. Dazu zählen die steigende Zahl der Asylantträge infolge gewaltsamer Konflikte im Nahen Osten und die wachsende kulturelle und sprachliche Diversität in den städtischen Ballungsräumen. Der Verweis auf bisher unbeachtete Zielgruppen bezieht sich neben den Asylsuchenden auch auf die EU-BürgerInnen: Für sie wird ebenfalls ein integrationspolitischer Handlungsbedarf, zum Beispiel beim Deutscherwerb oder beim Orientierungswissen, konstatiert.⁵⁶

⁵⁵ Expertenrat für Integration, 2014, S. 47 ff.

⁵⁶ Expertenrat für Integration, 2015a, S. 68

Neuausrichtung in Europa: Wanderungsbewegungen 2004–2014

8 Neuausrichtung in Europa: Wanderungsbewegungen 2004–2014

Um die neue Zuwanderung nach Vorarlberg angemessen zu verstehen, muss man das große Bild der jüngeren europäischen Wanderungsbewegungen sehen. Diese Wanderungsbewegungen haben mit der Ungleichheit der Arbeitsmärkte und mit der schrittweisen Ermöglichung der Freizügigkeit der ArbeitnehmerInnen aus neu beitretenden EU-Staaten zu tun.

Im Jahr 2013 lebten und arbeiteten bereits mehr als 7 Millionen EU-Bürgerinnen und EU-Bürger in einem anderen EU-Staat als ihrem eigenen. Knapp 80 % der Personen im erwerbsfähigen Alter waren erwerbstätig. Dennoch ist die EU-interne Mobilität sehr gering, etwa im Vergleich zu den Vereinigten Staaten: Dort lag die grenzüberschreitende Mobilität in den Bundesstaaten in den Jahren 2011/2012 bei 2,7 % der Bevölkerung, in den Staaten der Europäischen Union erreichte sie im selben Zeitraum nur 0,2 %, also nicht einmal ein Zehntel davon.⁵⁷

8.1 Motoren der Binnenmigration in der EU

In den vergangenen zehn Jahren haben zwei bedeutende Treiber die Mobilitätsmuster innerhalb der Europäischen Union beeinflusst:

1. die Erweiterungen der EU-Mitgliedsstaaten seit 2004 auf insgesamt 28 Staaten;
2. die Auswirkungen der Wirtschafts- und Finanzkrise seit 2008 auf die Arbeitsmärkte.

⁵⁷ Siehe Europäische Kommission, 2014

Nach der ersten Osterweiterung der Europäischen Union im Jahr 2004 – mit dem Beitritt von Estland, Lettland, Litauen, Polen, Tschechien, Slowakei, Ungarn, Slowenien, Malta und Zypern – und der zweiten Osterweiterung 2007 mit dem Beitritt Bulgariens und Rumäniens hatten sich Österreich und Deutschland einen maximal siebenjährigen Schutz ihrer Arbeitsmärkte ausbedungen. Nach dem Auslaufen dieser jeweils siebenjährigen Übergangsregelungen, die den Arbeitsmarkt vor der Zuwanderung aus den neuen Mitgliedsländern abgeschirmt hatten, stieg ab 2011 beziehungsweise 2014 die Zuwanderung aus einigen dieser Staaten (Polen, Slowakei, Ungarn, Rumänien und Bulgarien) nach Österreich und nach Deutschland merkbar an.

Vor allem aber der zweite Treiber, die Wirtschafts- und Finanzkrise, bewirkte eine radikale Neuorientierung der europäischen Migrationsströme. Wir haben es hier mit dem Phänomen einer „umgelenkten Migration“ zu tun. Es besagt, dass die Zuwanderung in ein anderes Land wahrscheinlicher gewesen wäre, dass aber die Migrationsentscheidung auf Grund der schlechten wirtschaftlichen Lage im Wunschland entweder nicht getroffen oder die Migration in ein anderes, wirtschaftlich stärkeres Land in Betracht gezogen wird.

Vor der Krise hatte es im Westen mit Irland und Großbritannien und im Süden mit Italien und Spanien vier aufnahmestarke EU-Staaten gegeben. In Spanien stieg innerhalb von zehn Jahren, nämlich bis 2013, die im Ausland geborene Bevölkerung um 16 %. Auch Griechenland, Italien, Irland und Großbritannien verzeichneten in diesem Zeitraum einen starken Anstieg der Zuwanderung. Großbritannien hatte für sich zudem keinen Schutz seines Arbeitsmarktes für Personen aus den im Jahr 2004 beigetretenen EU-Staaten gefordert.

Spanien und Italien hatten bis zum Ausbruch der Wirtschafts- und Finanzkrise rund 80 % der Zuwanderung aus Bulgarien und Rumänien aufgenommen; Großbritannien und Irland zogen ebenfalls rund 80 % der Zuwanderung aus Polen und den Mitgliedstaaten, die 2004 der Europäischen Union beigetreten waren, an.

Nach dem Ausbruch der Krise konnte der Arbeitsmarkt der bisherigen Aufnahmestaaten Spanien, Italien, Griechenland, Großbritannien und Irland keine weiteren MigrantInnen mehr beschäftigen. Dies betraf vor allem Personen aus Rumänien, Bulgarien und Polen. Auch viele Arbeitsmigrantinnen und -migranten in den Aufnahmeländern selbst verloren ihre Arbeit. Auf Grund dieser Arbeitsmarktentwicklungen wurden die Migrationsströme innerhalb Europas umgeschichtet. Statt wie vorher nach Süd- und Westeuropa zogen die osteuropäischen ArbeitsmigrantInnen nun vor allem in die Staaten Mitteleuropas.⁵⁸

Herbert Brücker nennt zwei weitere Treiber, die einen zentralen Einfluss auf die Migration, nicht nur innerhalb Europas, ausüben: die fallenden Transportkosten durch Billigfluglinien und die fallenden Kommunikationskosten. Dadurch spielen sowohl die Geografie als auch bereits vorhandene migrantische Netzwerke heute eine geringere Rolle. Die neuen Wanderungsbewegungen reagieren dadurch sehr rasch auf die Veränderungen wirtschaftlicher und institutioneller Rahmenbedingungen.⁵⁹

Für die süd- und südosteuropäischen Arbeitsmärkte waren die Folgen der schlechten wirtschaftlichen Entwicklung eine steigende Arbeitslosigkeit und insbesondere der starke Anstieg der Jugendarbeitslosigkeit. Das verstärkte wiederum die Migrationsbereitschaft.

⁵⁸ Siehe Brücker, 2013

⁵⁹ Siehe Brücker, 2013

Steigende Arbeitslosigkeit in einigen EU-Ländern

Einen der wichtigsten Treiber für die Migration stellt generell die Arbeitslosigkeit im Herkunftsland dar. Seit dem Ausbruch der Wirtschaftskrise im Jahr 2008/2009 sind in fast allen europäischen Ländern die Arbeitslosenraten stark angestiegen. Besonders betroffen von der Wirtschaftskrise und damit auch von Arbeitslosigkeit sind die Länder im Süden und im Südosten der Europäischen Union.

Die wachsende Jugendarbeitslosigkeit

Eine der größten Herausforderungen in einigen Mitgliedsstaaten der Europäischen Union ist die hohe Arbeitslosigkeit junger Menschen im Alter von 15 bis zu 24 Jahren. Die zum Teil dramatischen Zahlen müssen aber in ein Verhältnis gesetzt werden. Da Junge nicht nur erwerbsaktiv sind, sondern sich vielfach auch in schulischer oder universitärer Ausbildung befinden, ist die Zahl der tatsächlich Beschäftigung suchenden jungen Menschen in zweierlei Hinsicht zu relativieren: Zum einen muss die Zahl ins Verhältnis zur Gesamtzahl der jugendlichen Erwerbspersonen, also der dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehenden Jugendlichen, gesetzt werden. Das ist die Arbeitslosenquote nach dem üblichen Verständnis. Zum anderen aber muss man die Zahl dieser Arbeitslosen auch ins Verhältnis zur Zahl der gesamten Jungen im Alter zwischen 15 und 24 Jahren setzen, von denen sich viele, wie erwähnt, in Ausbildung befinden. Das ist der sogenannte Jugendarbeitslosenanteil.

Wir erhalten auf diese Weise die Arbeitslosenquote für Junge (youth unemployment rate) und den Arbeitslosenanteil für Junge (youth unemployment ratio). Die beiden Größen können ganz erheblich voneinander abweichen: So haben wir für Griechenland im Jahr 2012 eine Jugendarbeitslosenquote von 55,3 %, während der Arbeitslosenanteil an den Jungen der entsprechenden Alterskohorte (15 bis 24 Jahre) 16,1 % beträgt. Für Spanien lauten die Zahlen 53,2 % und 20,6 %.⁶⁰

⁶⁰ Eurostat, 2015 – Download: http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Youth_unemployment

Je größer in einem Land der Anteil junger Erwachsener zwischen 15 und 24 Jahren ist, die sich in schulischer Ausbildung befinden, desto geringer wird auf jeden Fall der Arbeitslosenanteil an diesen Jungen sein. Es ist aber andererseits durchaus möglich, dass gleichzeitig die Arbeitslosenquote an den verbleibenden Erwerbspersonen – also den dem Arbeitsmarkt prinzipiell zur Verfügung stehenden Jungen – sehr hoch ist.

Es ist auch klar, dass mit zunehmendem Alter die Arbeitslosenquote wächst, weil jeweils mehr junge Erwachsene von der schulischen Ausbildung in das Erwerbsleben übertreten und damit grundsätzlich zu Erwerbspersonen werden. Gleichzeitig aber ist es möglich, dass junge Menschen unter dem Druck der Arbeitslosigkeit vom Erwerbsstatus in die Ausbildung zurückkehren oder überhaupt die Ausbildung verlängern.

Kritisch ist hier anzumerken, dass die unter dem Druck drohender Arbeitslosigkeit erfolgende Entscheidung zu einer schulischen Ausbildung oder zu ihrer Fortsetzung das Problem der Arbeitslosigkeit nur um einige Jahre verschiebt: nämlich auf die Zeit, in der die betreffende Person tatsächlich ins Erwerbsleben eintreten und womöglich feststellen muss, dass die gewählte Ausbildung auch zu keiner Beschäftigung führt. Dann ist sie wiederum vor die Alternative von Arbeitslosigkeit, Aufnahme einer dequalifizierten Beschäftigung oder eben Auswanderung gestellt.

Fachkräftebedarf in der Zukunft

Der Arbeitsmarkt für Fachkräfte hat durch die Freizügigkeit innerhalb der EU eine gesamteuropäische Dimension angenommen. Deshalb stehen die Unternehmen bei der Anwerbung von Fachkräften in einem europaweiten Wettbewerb. Zur Zeit kann dieser Bedarf weitestgehend über die Zuwanderung aus EU-Staaten gedeckt werden, so auch in Österreich.

Doch dieser Trend der Zuwanderung aus den Nachbarländern Österreichs wird nicht anhalten, so der Migrationsforscher Rainer Münz. Er nennt dafür drei Gründe: Es gibt einen globalen Fachkräftemangel; die längerfristige Angleichung des Lohnniveaus in den Nachbarländern wird zu einem Attraktivitätsverlust der Zuwanderung nach Österreich führen; und unsere Nachbarländer sind langfristig ebenfalls mit dem demographischen Wandel zu einer alternden Gesellschaft konfrontiert und benötigen selbst Fachkräfte.⁶¹

Auch für Deutschland wird durch die abnehmende Zuwanderung aus den EU-Staaten ein steigender Bedarf an Fachkräften aus Drittstaaten prognostiziert. Dabei trifft dieser Fachkräftemangel nicht auf alle Branchen zu, sondern er zeigt sich in technischen Berufsfeldern in den westlichen Bundesländern sowie deutschlandweit in den Gesundheits- und Pflegeberufen – so ein Bericht der Bundesagentur für Arbeit aus dem Jahr 2012.⁶²

⁶¹ Münz, 2014, S. 10

⁶² Siehe Bundesagentur für Arbeit, 2012

9 Zuwanderung nach Österreich

Was bedeuten diese europäischen Entwicklungen der Wanderungsmotoren nun für Österreich und speziell für Vorarlberg?

Rund zwei Drittel des österreichischen Wanderungsgewinns im Jahr 2014 entfielen auf BürgerInnen aus EU-Staaten, nämlich 47.612 (2013: 40.214) Personen. Die größte Gruppe waren in diesem Jahr rumänische Staatsangehörige mit 12.710 Personen (2013: 5.700), an zweiter Stelle standen StaatsbürgerInnen aus Ungarn mit einem Plus von 7.798 (2013: 8.456) Personen, an dritter Stelle die deutschen StaatsbürgerInnen mit einem Wanderungsplus von 5.562 (2013: 6.759) Menschen, gefolgt von kroatischen, polnischen und slowakischen Zugewanderten. Die Verringerung des Wanderungssaldos von deutschen StaatsbürgerInnen seit 2010 hat sich auch im Jahr 2014 fortgesetzt.⁶³

Neben der steigenden Zuwanderung von EU-Staatsangehörigen ist der hohe Anteil der Saisonbeschäftigten als weiteres Charakteristikum der Arbeitsmigration in Österreich auffällig. Das hat vorrangig mit der großen Zahl von Saisoniers im Tourismus zu tun, vor allem in den westlichen Bundesländern.⁶⁴

9.1 Änderung der Qualifikationsstruktur

Während die frühere „Gastarbeiter“-Zuwanderung ganz überwiegend aus Niedrigqualifizierten bestand und selbst Höherqualifizierte auf dem Niveau der Sekundarstufe II (Facharbeiterausbildung) in der Regel in niedrigqualifizierten Tätigkeitsfeldern beschäftigt wurden, hat sich der Qualifikationsdurchschnitt der neuen Zugewanderten verändert.

⁶³ Statistik Austria, Tabelle: Wanderungen mit dem Ausland (Außenwanderungen) 2005–2014 nach Staatsangehörigkeit, 11.6.2015, www.statistik.at → Statistiken → Bevölkerung

⁶⁴ OECD, 2014, S. 34

Nach Österreich wanderten in den vergangenen Jahrzehnten vor allem Personen mit niedrigem Qualifikationsniveau – gemessen am OECD-Durchschnitt – zu. Dies belegen folgende Zahlen einer OECD-Studie: Der Anteil der Zuwanderer mit geringer Qualifikation an den insgesamt Zugewanderten lag 2008 in Österreich bei 49,4 %, im OECD-Durchschnitt hingegen nur bei 41,1 %. Dieses Übergewicht der niedrigqualifizierten ArbeitsmigrantInnen in Österreich findet sein Spiegelbild im geringen Anteil hochqualifizierter ZuwandererInnen: Während im Durchschnitt aller OECD-Staaten 22,7 % der Zuwanderer über einen tertiären Abschluss verfügen, sind es in Österreich nur 11,3 Prozent.⁶⁵

Personen aus den alten Zuwanderungsländern wie der Türkei und Jugoslawien wiesen ein deutlich niedrigeres Bildungsniveau auf. So verfügten Zugewanderte der ersten und zweiten Generation aus Ex-Jugoslawien (ohne Slowenien) zu 19,8 % über eine Matura oder ein Hochschuldiplom; jedoch nur 10 % der türkeistämmigen. Bei der Bevölkerung ohne Migrationshintergrund waren es 29 % (Zahlen für 2011).⁶⁶

Seit dem EU-Beitritt Österreichs 1995 zeigen sich deutliche Veränderungen im Qualifikationsniveau der Zugewanderten, vor allem bei den Personen aus den EU-Staaten. Zugewanderte aus dem EU-Raum verfügen durchschnittlich über höhere Bildungsabschlüsse als die einheimische Bevölkerung: 49,2 % haben Maturaniveau oder ein Hochschuldiplom, im Vergleich zu 29 % der österreichischen StaatsbürgerInnen. Der Migrationsforscher Rainer Münz spricht in diesem Kontext von einem Brain-Gain für Österreich.⁶⁷

Es zeichnet sich folglich ein Wandel in der Qualifikationszusammensetzung der Zugewanderten ab, der die Aufnahmegesellschaft vor andere Herausforderungen als die bisherigen stellt.

⁶⁵ Landesmann et al., 2013, S. 1

⁶⁶ Münz, 2014, S. 14

⁶⁷ Münz, 2014, S. 14

9.2 Dequalifizierende Beschäftigung

Auch wenn zunehmend Personen mit höheren Bildungsabschlüssen nach Österreich kommen, finden sie sich keineswegs immer in entsprechenden Positionen auf dem Arbeitsmarkt wieder. Das Problem möglicher Dequalifizierung ist natürlich umso größer, je mehr höherqualifizierte Arbeitskräfte zur Verfügung stehen. Denn während niedrigqualifizierte Arbeitskräfte meist auch in niedrigqualifizierten Beschäftigungsfeldern tätig sein werden – also qualifikationsadäquat beschäftigt sind –, besteht angesichts einer wachsenden Zahl höherqualifizierter Beschäftigter ein zunehmendes Risiko dequalifizierender Beschäftigung.

Eine solche dequalifizierende Beschäftigung ist nicht nur das Problem von Arbeitsmigrantinnen und -migranten, sondern auch von Ausgebildeten auf dem Niveau von Sekundarstufe II, die mit ihren Lehrabschlüssen oder einer allgemeinbildenden Matura keine ausbildungsadäquate Beschäftigung finden. So ist in Österreich mehr als ein Viertel der Personen mit Lehrabschluss, aber auch ein ansehnlicher Prozentsatz der BMS/AHS/BHS-AbsolventInnen auf dem Niveau einer Hilfs- oder angelernten Tätigkeit beschäftigt.⁶⁸

Im Falle der ausländischen ArbeitsmigrantInnen stellt sich das Problem bei der Anerkennung von ausländischen Berufs- und Bildungsabschlüssen, zumal wenn diese bei einer Beschäftigungsaufnahme formal nachgewiesen werden müssen. Es handelt sich hier um die so genannten „regulierten Berufe“, zum Beispiel im Pflege- und Gesundheitsbereich oder bei der Erteilung von Gewerbe Konzessionen.

Laut Migrations- und Integrationsbericht 2013/2014 des Österreichischen Integrationsfonds fühlen sich 28 % der Beschäftigten mit Migrationshintergrund im Jahr 2008 dequalifiziert beschäftigt. Die Dequalifizierung wird zu einem Großteil auf Probleme bei der Anerkennung von ausländischen Bildungsabschlüssen zurückgeführt. Formale Schwierigkeiten in der Vergleichbarkeit mit österreichischen Abschlüssen und zum Teil hohe Kosten stellen für die Menschen hohe Hürden in den Anerkennungsverfahren dar.⁶⁹

⁶⁸ Häfele / Greussing, 2013, S. 91 f.

⁶⁹ Österreichischer Integrationsfond, 2014b, S. 20

Auf der anderen Seite haben die im Rahmen dieser Studie durchgeführten Interviews mit Personalverantwortlichen ergeben, dass bei einer Beschäftigung in Industrie und Gewerbe eine formale Anerkennung von ausländischen Abschlüssen als nicht erforderlich betrachtet wird.

Für mitwandernde EhepartnerInnen stellt sich das Problem einer dequalifizierenden Beschäftigung deswegen, weil sie oft über keine internationalisierbare technische, sondern zum Beispiel über eine sozial- oder wirtschaftswissenschaftliche Qualifikation verfügen. Bei ihnen stellt sich dann für eine Berufsausübung in einem der Qualifikation entsprechenden wirtschaftlichen, geistes- oder sozialwissenschaftlichen Bereich das Problem einer sehr guten Deutschbeherrschung, das für viele eine schwere oder nicht zu meisternde Hürde bildet.

Beratung und Begleitung bei Anerkennungsverfahren

Seit Anfang 2013 gibt es österreichweit vier Beratungsstellen, um Migranten bei der Anerkennung ihrer ausländischen Bildungs- und Berufsabschlüsse zu helfen. Das Programm läuft unter der Bezeichnung „AST – Anlaufstelle für Personen mit im Ausland erworbenen Qualifikationen“. Das Service kann kostenlos in Anspruch genommen werden und umfasst eine mehrsprachige Beratung, bei Bedarf auch die Begleitung im gesamten Anerkennungsverfahren, das Einholen kostenpflichtiger beglaubigter Übersetzungen von Diplomen, Zeugnissen und anderen Unterlagen sowie die Weiterleitung von Diplomen an die Bewertungsstellen.

Für die Bundesländer Tirol und Vorarlberg bietet das ZeMIT (Zentrum für MigrantInnen in Tirol) dieses Service an. In Vorarlberg besteht eine enge Zusammenarbeit des ZeMIT mit dem AMS Feldkirch, an dessen Standort die Beratungen stattfinden.

9.3 Asylberechtigte auf dem Arbeitsmarkt

Angesichts zunehmender Zahlen von Asylsuchenden in Österreich und in Vorarlberg sind auch deren Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt zu berücksichtigen. Denn sobald Asylbewerber als asylberechtigt anerkannt sind, dürfen sie jederzeit eine Beschäftigung aufnehmen und sind somit inländischen Erwerbspersonen gleichgestellt.

Auch bei ihnen handelt es sich funktional – unabhängig von den jeweiligen Motiven ihrer Flucht – um Arbeitszuwanderer und -zuwandererinnen, da sie einen neuen Erwerbsunterhalt suchen müssen und da sie die Zielländer ihrer Flucht aus gutem Grund, wenn dies möglich ist, nach den Beschäftigungschancen auswählen. Auch wenn die Abwanderungsentscheidung daher in erster Linie durch politische Verhältnisse und durch die Bedrohung des Lebens geprägt war, unterscheidet sich die Zielorientierung nicht grundsätzlich von Motiven der Arbeitsmigration: nämlich einen ausreichenden Lebensunterhalt für sich und die Familienangehörigen zu finden.

Flüchtlinge – AsylwerberInnen – Asylberechtigte

Nach dem Völkerrecht ist ein Flüchtling eine Person, die ihr Heimatland wegen wohl begründeter Furcht vor Verfolgung aus Gründen der Rasse, der Religion, der Nationalität, der Zugehörigkeit zu einer bestimmten sozialen Gruppe oder der politischen Gesinnung verlassen hat. Flüchtlinge können in Österreich um Asyl ansuchen.

Als Asylwerberinnen/Asylwerber werden Fremde während des laufenden Asylverfahrens (das ist ab Einbringung eines Antrags auf internationalen Schutz bis zum rechtskräftigen Abschluss, zur Einstellung oder Gegenstandslosigkeit des Verfahrens) bezeichnet.

Asylberechtigte sind Fremde, denen nach Durchlaufen des Asylverfahrens Asyl gewährt wird. Voraussetzung für die Zuerkennung dieses Status ist u.a., dass glaubhaft ist, dass der Person im Herkunftsstaat Verfolgung im Sinne der Genfer Flüchtlingskonvention droht.

Besonders deutlich wird das, wenn anerkannte Flüchtlinge nicht in dem EU-Land bleiben, in dem sie Asyl erhalten haben, sondern wenn sie nach einer gewissen Mindestaufenthaltsdauer in einen anderen EU-Staat weiterwandern. Sie sind dann endgültig ArbeitsmigrantInnen wie andere auch geworden.⁷⁰

Alle Flüchtlingswellen, die Österreich nach 1945 erlebt hat, hatten in weiterer Folge auch Einfluss auf die Beschäftigtenzahlen:

- ▶ 1945 bis 1961: In diesem Zeitraum wurden rund 250.000 sogenannte Volksdeutsche, die im oder nach dem Zweiten Weltkrieg vertrieben worden waren, in Österreich eingebürgert.
- ▶ 1956: Von 180.000 geflüchteten Ungarinnen und Ungarn sind rund 18.000 in Österreich geblieben.
- ▶ 1968: 162.000 Menschen kamen aus der Tschechoslowakei und rund 12.000 suchten um Asyl an.
- ▶ 1990er Jahre: Aus Kroatien kamen in den Jahren 1991/92 rund 13.000 Menschen nach Österreich; sie kehrten im Frühjahr 1992 zum größten Teil wieder zurück. Von den rund 90.000 Bosnierinnen und Bosniern blieben nach 1995 knapp 60.000 in Österreich.
- ▶ Mitte der 1990er Jahre bis 2009: Durch Flucht aus der Russischen Föderation leben inzwischen rund 30.000 Tschetschenen in Österreich.⁷¹

⁷⁰ Siehe Economist, 8. August 2015, „Migrants in Calais. Learning from the Jungle“

⁷¹ Siehe Sommerbauer / Zöch, 2015; UNHCR – www.unhcr.at/unhcr/in-oesterreich/fluechtlingsland-oesterreich.html; Medienservicestelle Neue Österreicher/innen – http://medienservicestelle.at/migration_bewegt/2015/02/26/rund-30-000-tschetscheninnen-in-oesterreich

Aktuelle Entwicklungen 2014–2015

Seit 2014 erlebt Österreich einen starken Anstieg von Kriegsflüchtlingen aus dem Nahen Osten. Die Zahl der Asylanträge stieg von 17.503 Anträgen im Jahr 2013 auf 28.027 im Jahr 2014 – eine Steigerung um 60 %. 2015 wurden bis inklusive Juni 2015 bereits 28.311 Anträge gestellt, vor allem von Personen aus Syrien und Afghanistan, gefolgt von Menschen aus der Russischen Föderation, Somalia und Irak.⁷²

Unter diesen Asylanträgen stammten 3.523 von unbegleiteten minderjährigen Flüchtlingen. Zwei Drittel von ihnen kamen aus Afghanistan, gefolgt von Jugendlichen aus Syrien, Irak und Somalia.⁷³

Für 2015 erwartet das Bundesministerium für Inneres rund 80.000 Asylanträge (Stand: August 2015). Die meisten AntragstellerInnen werden wieder aus Syrien, Afghanistan, Irak und Somalia erwartet. Noch im Januar 2015 hatten über 1.000 Personen aus dem Kosovo einen Asylantrag gestellt; bis Mai sind diese Anträge auf 51 zurückgegangen. Da der Kosovo als sicheres Herkunftsland gilt, wurden solche Asylanträge in den allerwenigsten Fällen bewilligt.

Im Jahr 2014 lag die Quote der Anerkennungen der Asylansuchen bei 56 %. Für das Jahr 2015 gehen die zuständigen Behörden von einer Quote von rund 40 % aus. Dies würde für 2015 eine Zahl von rund 30.000 Asylberechtigten bedeuten.

2014 waren in Vorarlberg 1.575 Asylberechtigte BezieherInnen der bedarfsorientierten Mindestsicherung.⁷⁴ Dazu kamen 150 subsidiär Schutzberechtigte in der Grundversorgung.⁷⁵ Das sind Personen, deren Asylantrag zwar abgewiesen wurde, deren Leben oder Gesundheit jedoch im Herkunftsland bedroht ist, sodass sie vor Abschiebung geschützt sind. Genaue Zahlen zu dieser Gruppe liegen nicht vor, doch kalkuliert der UNHCR mit rund 15.000 subsidiär Schutzberechtigten für ganz Österreich (Stand Ende 2013).⁷⁶

⁷² Bundesministerium für Inneres, 2015, S. 6

⁷³ Bundesministerium für Inneres, 2015, S. 10–11

⁷⁴ Landesstelle für Statistik, 2015b, S. 10

⁷⁵ UNHCR, 2015b, S. 12

⁷⁶ UNHCR, 2015b, S. 11

Asylberechtigte und subsidiär Schutzberechtigte haben einen freien Zugang zum Arbeitsmarkt. Im Juni 2015 waren österreichweit rund 17.000 entsprechende Personen beim Arbeitsmarktservice vorgemerkt.⁷⁷

In Vorarlberg waren es mit Ende August 2015 insgesamt 328 Personen. Davon waren 259 arbeitslos, 45 in Schulungen und 24 lehrstellensuchend.⁷⁸ In Vorarlberg richtet das AMS eine Koordinationsstelle ein, um gemeinsam mit der Caritas qualifizierte Asylberechtigte in den Arbeitsmarkt zu integrieren.⁷⁹

⁷⁷ Expertenrat für Integration, 2015b, S. 10-11

⁷⁸ Schriftliche Mitteilung des AMS Vorarlberg, 10.9.2015

⁷⁹ ORF-Vorarlberg online, 25.08.2015

10 Arbeitsmigration in die Nachbarländer

Da Vorarlberg in unmittelbarer Nachbarschaft zu den attraktiven Zuwanderungsländern Deutschland, Schweiz und Liechtenstein liegt, lohnt sich ein Blick auf die Zuwanderung in die dortigen Arbeitsmärkte. Zumindest Deutschland als EU-Staat ist eine einfach zu realisierende Weiterwanderungsoption für nach Vorarlberg Zugewanderte. Es war bis vor kurzem ein Ausgangsland für die Zuwanderung nach Vorarlberg.

Schweiz und Liechtenstein wiederum waren traditionell nach dem Zweiten Weltkrieg für GrenzgängerInnen aus Vorarlberg, unter ihnen damals schon viele BinnenmigrantInnen aus dem übrigen Österreich, attraktiv. Es ist die Frage, ob dies auch für die neuen Zugewanderten gelten wird. Wie sich der Arbeitskräftebedarf in Deutschland entwickeln wird und welche Beschäftigungsmöglichkeiten GrenzgängerInnen in der Schweiz und in Liechtenstein haben werden, ist also besonders relevant. Denn diese Verhältnisse werden sich unmittelbar auf den Vorarlberger Arbeitsmarkt auswirken und das Wanderungsverhalten besonders von international mobilen qualifizierten Arbeitskräften beeinflussen.

10.1 Deutschland als Zuwanderungsland

Laut aktuellen OECD-Zahlen ist Deutschland, gemessen in absoluten Zahlen, inzwischen jenes Land in Europa, das die meisten Migrantinnen und Migranten anzieht.⁸⁰ Allein im Jahr 2014 zogen insgesamt 1.465.000 Personen nach Deutschland zu, eine Steigerung gegenüber dem Jahr 2013 um 19 %. Das bedeutete einen Überschuss über die Abwanderungen von 550.000 Personen. Die Zugewanderten kamen überwiegend aus der Europäischen Union, jedoch mit sehr unterschiedlichen Wanderungssalden.

Die Zuwanderung aus Spanien und Griechenland hat 2014 abgenommen. Mit den beiden Ost-Erweiterungsrunden der Europäischen Union 2004 und 2007 und dem Ausklingen der Übergangsregelungen hat hingegen die Zuwanderung aus den ost- und südosteuropäischen Ländern stark zugenommen. Im Jahr 2014 stieg besonders der Wanderungsüberschuss aus Rumänien (+75.000 Personen), Bulgarien (+33.000) und Kroatien (+27.000). Die meisten Zugewanderten stammten jedoch aus Polen mit 191.000 Zuzügen und einem Wanderungsüberschuss von 59.000 Personen⁸¹ – was nebenbei bemerkt auch auf eine erhebliche Rückwanderung in das wirtschaftlich aufstrebende Land verweist.

⁸⁰ Siehe OECD, 2014

⁸¹ Statistisches Bundesamt Deutschland, 3.9.2015, Pressemitteilung 321/15

Ein Grund für die neue Zuwanderung nach Deutschland liegt auch darin, dass viele Rumänen und Bulgaren nach dem EU-Beitritt zuerst nach Italien und Spanien aufgebrochen sind. Da sich diese Zielländer nach wie vor in einer wirtschaftlichen Rezession befinden, wandern nun Rumänen und Bulgaren vermehrt nach Österreich und Deutschland weiter.

Allerdings – so eine aktuelle Untersuchung der Bertelsmann-Stiftung – wird die Zuwanderung aus den EU-Staaten nach Deutschland mittel- und langfristig rückläufig sein, wenn die jetzt noch wirtschaftlich schwächeren Staaten ihren qualifizierten Arbeitskräften ausreichend Beschäftigung bieten werden. Daher wird Deutschland auf eine verstärkte Zuwanderung aus Drittstaaten angewiesen sein – mit dem Schwerpunkt auf qualifizierten und hochqualifizierten Personen.⁸²

10.2 Die Schweiz als Zuwanderungsland

Unser Nachbarland Schweiz ist seit Jahrzehnten ein attraktives Land für ArbeitsmigrantInnen und Flüchtlinge aus der ganzen Welt. Ende des Jahres 2014 weist die Schweiz mit 24,3 % europaweit einen der höchsten Anteile an Bevölkerung mit ausländischer Staatsbürgerschaft auf. Der Anteil der Ausländer an den insgesamt 4,535 Millionen Erwerbstätigen betrug im Jahr 2014 rund 25 %.⁸³

Diese große Zahl von Personen mit ausländischer Staatsbürgerschaft ist auf mehrere historische Einwanderungswellen zurückzuführen: In den 1970er Jahren kamen ArbeitsmigrantInnen aus Italien und Spanien, im darauffolgenden Jahrzehnt verstärkt Personen aus Jugoslawien, der Türkei und Portugal. Seit dem Jahr 2000 ist der Zuzug aus Deutschland und Frankreich stark angestiegen.

Zu Jahresbeginn 2009 betrug die ständige Wohnbevölkerung der Schweiz mit ausländischer Staatsbürgerschaft 1,7 Millionen Personen; im Jahr 2013 lag sie bei über 1,94 Millionen. Davon kamen 1,27 Millionen aus den EU- und EFTA-Staaten – das entspricht rund 67 % der Zugewanderten. Die größten Bevölkerungsgruppen waren italienische (298.875 Personen), deutsche (292.291), portugiesische (253.227) und französische Staatsbürger mit 110.103 Personen. Österreich lag mit 39.494 Personen hinter Spanien mit 75.333 Personen.⁸⁴

⁸² Siehe Fuchs et al., 2015

⁸³ Bundesamt für Statistik Schweiz, 2015, Erwerbstätige nach Geschlecht, Nationalität und Altersgruppe

⁸⁴ Bundesamt für Statistik Schweiz, 2014, S. 5

Neben der veränderten Nachfrage des Schweizer Arbeitsmarktes nach höher qualifizierten Fachkräften ist vor allem das Abkommen über die Personenfreizügigkeit mit der Europäischen Union für den Zuzug verantwortlich. Die Kontingentierung der Zuwanderung aus den EU-Staaten wurde 2007 beendet: Damit war eine umfassende Personenfreizügigkeit mit den 15 alten EU-Ländern rechtskräftig geworden. Für die anderen EU-Staaten galten die Kontingente bis in das Jahr 2011.⁸⁵

Charakteristika der neuen Zuwanderung in die Schweiz

Dass sich die Zuwanderung in die Schweiz, ähnlich wie auch in den Nachbarstaaten Österreich und Deutschland, in den vergangenen Jahren geändert hat, lässt sich an mehreren Indikatoren ablesen.

Inzwischen ist der häufigste Zuwanderungsgrund ein Arbeitsvertrag; das Hauptmotiv Familiennachzug ist auf den zweiten Platz abgerutscht.⁸⁶ Eine aktuelle Studie zu den in den Kanton Zürich zugewanderten Personen zeigt, dass die Sesshaftigkeit in den letzten Jahren gestiegen ist. Dabei weisen die Angehörigen der südlichen EU-Staaten eine längere Sesshaftigkeit auf als die Zugewanderten aus den nördlich der Schweiz gelegenen Staaten. Zugewanderte mit niedrigem Bildungsniveau bleiben zwar ebenfalls zunehmend länger, aber gutqualifizierte ArbeitsmigrantInnen weisen insgesamt eine höhere Sesshaftigkeit auf.⁸⁷

Die seit dem Jahr 2000 zugewanderten Personen sind generell jung und gut qualifiziert. Die bereits erwähnte Studie zum Kanton Zürich konstatiert, dass es sich größtenteils um Personen mit Berufsbildungsabschluss und Hochschulabschluss handelt. Sie sind zwischen 25 und 39 Jahren alt, das Verhältnis von Frauen und Männern ist ausgeglichen, 80 % sind erwerbstätig, davon haben wiederum 80 % einen unbefristeten Arbeitsvertrag. Ein Drittel von ihnen hat Familie mit Kindern.

Die wichtigsten Tätigkeitsfelder zugewanderter HochschulabsolventInnen sind Management, Gesundheit, Kultur, Wissenschaft, Informatik und Technik. Die zugewanderten Fachkräfte sind in der Gastronomie, im Handel, im Gewerbe sowie im Verkehrs- und im Gesundheitsbereich tätig.⁸⁸

⁸⁵ Müller-Jentsch, 2008b, S. 3–6

⁸⁶ Müller-Jentsch, 2008b, S. 9

⁸⁷ Stokar et al., 2014, S. 13

⁸⁸ Stokar et al., 2014, S. 5, 32

Die HochschulabsolventInnen kommen vorwiegend aus dem deutschsprachigen Raum sowie aus Nord-, Süd- und Osteuropa. Die Fachkräfte wandern aus dem deutschsprachigen Raum, aus den Balkanländern und aus der Türkei in die Schweiz ein. Hilfskräfte werden vorwiegend aus Südeuropa, aus den Balkanländern und aus der Türkei rekrutiert. Obwohl die Deutschen nach wie vor eine der größten Zuwanderungsgruppen in der Schweiz sind, ist ihre Zahl seit 2009 stark rückläufig. 2012 stellten die deutschen Staatsbürgerinnen 45 % der Hochschulabsolventen, 41 % der Fachkräfte und 4 % der Hilfskräfte, die in den vorangegangenen neun Jahren zugezogen waren.⁸⁹

GrenzgängerInnen in der Schweiz

Das Bundesamt für Statistik (BFS), das Schweizer Pendant der Statistik Austria, führt eine eigene Grenzgängerstatistik, die einen Überblick über die in der Schweiz erwerbstätigen und im Ausland wohnhaften ausländischen Arbeitskräfte ermöglicht. Sie erfasst auf der Grundlage unterschiedlicher Statistiken die Personen, die im Besitz einer spezifischen Grenzgängerbewilligung (Ausweis G) sind und in der Schweiz einer Erwerbstätigkeit nachgehen.

Im Jahresdurchschnitt 2014 gab es 285.000 GrenzgängerInnen, das entsprach 6,3 % der 4,535 Mio. unselbstständig Erwerbstätigen.⁹⁰ Von diesen arbeitete ein Drittel in der Region Genfer See, rund ein Viertel in der Nordwestschweiz und knapp über ein Fünftel im Tessin.⁹¹

GrenzgängerInnen mit österreichischer Staatsbürgerschaft

Für Vorarlberg hat das Arbeitspendeln in die Schweiz eine lange Tradition und es ist ein wichtiger Arbeitsmarktfaktor. Doch für die Schweiz machen die Vorarlberger GrenzgängerInnen nur einen geringen Anteil aus. Rund 8.300 Personen mit österreichischer Staatsbürgerschaft – das entspricht lediglich 3 % der GrenzgängerInnen – waren im ersten Quartal des Jahres 2015 in der Schweiz beschäftigt. Der Großteil, nämlich 6.900 Personen oder 83 %, arbeiteten im Kanton St. Gallen, 450 in Graubünden, 289 in den beiden Appenzeller Kantonen, 184 im Thurgau und 254 im Kanton Zürich.⁹²

⁸⁹ Stokar et al., 2014, S. 5, 29

⁹⁰ Bundesamt für Statistik Schweiz, 2015, S. 78

⁹¹ Bundesamt für Statistik Schweiz, 2015, S. 16

⁹² Bundesamt für Statistik Schweiz, 2015, eigene Berechnungen

Initiative „Gegen Masseneinwanderung“ und der Frankenkurs

Zwei Ereignisse haben den Status der Schweiz als Zuwanderungsland in den vergangenen zwei Jahren maßgeblich beeinflusst. Am 9. Februar 2014 nahm das Schweizer Stimmvolk die Initiative „Gegen Masseneinwanderung“ der Schweizer Volkspartei (SVP) mit 50,3 % an. Die Initiative beauftragt den Gesetzgeber, die Zuwanderung durch Kontingente und jährliche Höchstzahlen zu begrenzen. Die Zuwanderung von Arbeitskräften solle ausschließlich an den gesamtwirtschaftlichen Interessen der Schweiz ausgerichtet sein. Auch die Änderung von Staatsverträgen, die diesem Umstand widersprechen, wird gefordert. Hier geht es namentlich um die bilateralen Verträge zwischen der Schweiz und der Europäischen Union, die die Personenfreizügigkeit betreffen.

Die entsprechenden Verhandlungen zwischen der Schweiz und der Europäischen Union sind derzeit noch im Gange, haben aber bereits Auswirkungen auf die Schweiz. Nachdem die Schweiz im Rahmen der Umsetzung der Verfassungsänderung das Personenfreizügigkeitsabkommen mit dem neuen EU-Mitglied Kroatien nicht unterzeichnet hatte, unterbrachen die zuständigen EU-Gremien die Verhandlungen über das achte Forschungsrahmenprogramm „Horizon 2020“; auch das Studentenaustauschprogramm „Erasmus“ wurde für Schweizer Studentinnen und Studenten gesperrt.

Einen zweiten Einschnitt brachte die überraschende Abschaffung des Mindestkurses des Franken zum Euro durch die Schweizer Notenbank am 15. Januar 2015. Der Frankenkurs stieg unmittelbar nach dieser Entscheidung erheblich an, der Euro verlor also in Relation zum Franken rasch an Wert.

Für die Schweizer exportorientierten Unternehmen war das eine wirtschaftlich weitreichende Entscheidung. Unter anderem wurde nun die Auslagerung exportorientierter Betriebe in das europäische Ausland in Angriff genommen und eine Kürzung der Gehälter der Grenzgängerinnen und Grenzgänger ins Auge gefasst. Negative Auswirkungen verspürte auch der Schweizer Tourismus, namentlich die Hotellerie, die mit einem starken Nächtigungsrückgang europäischer Gäste konfrontiert war. Damit waren auch Arbeitsplätze, die großteils von ausländischen Arbeitskräften besetzt sind, gefährdet.

Wie sich diese beiden Ereignisse mittel- und langfristig auf die Zuwanderung in unser Nachbarland Schweiz und den dortigen Arbeitsmarkt auswirken, kann derzeit noch nicht gesagt werden.

10.3 Das Fürstentum Liechtenstein als Zuwanderungsland

Nach dem Zweiten Weltkrieg löste die rasche wirtschaftliche Entwicklung des Fürstentums Liechtenstein eine steigende Nachfrage nach Arbeitskräften aus, die durch die einheimische Bevölkerung nicht gedeckt werden konnte. In den 1970er Jahren traf das Land die Entscheidung, dass der Anteil der sesshaften Ausländer grundsätzlich auf ein Drittel der Gesamtbevölkerung begrenzt werden solle. Dadurch verlagerte sich die Nachfrage nach Arbeitskräften auf die Grenzgänger aus den Nachbarstaaten Schweiz und Österreich beziehungsweise aus Vorarlberg. Die Zahl der Berufspendler ist in den vergangenen Jahren kontinuierlich gestiegen, die der Schweizer allerdings schneller als die der österreichischen.

Hinsichtlich der EU-Grundfreiheit der Personenfreizügigkeit verhandelte Liechtenstein eine Sonderregelung, die weiterhin eine Begrenzung der Zuwanderung gestattet.⁹³

⁹³ Marxer, 2012, S. 10–13

Grenzgängerinnen und Grenzgänger in Liechtenstein

In unserem Zusammenhang sind vor allem die Zahlen der Grenzgängerinnen und Grenzgänger aus Vorarlberg, auch im Vergleich zu anderen EU-Ländern und der Schweiz, interessant. Im Jahr 2013 zählte Liechtenstein 36.224 Beschäftigte. 53 % dieser Beschäftigten waren sogenannte „Zugependelte“. Die folgenden Zahlen beziehen sich auf alle GrenzgängerInnen des Jahres 2013, die Vollzeit oder Teilzeit in Liechtenstein arbeiteten.

Tabelle 2: Grenzgängerinnen und Grenzgänger in Liechtenstein 2013⁹⁴

Nationalität	Zahl der GrenzgängerInnen
GrenzgängerInnen gesamt	19.140
aus der Schweiz	10.048
aus Österreich	8.312
– davon aus Vorarlberg	8.158 (98 %)
aus Deutschland	604
andere	176

Von den insgesamt 19.140 GrenzgängerInnen kommen also 43 % aus Vorarlberg. Die meisten Zugependelten sind in den drei Orten Schaan, Eschen und Vaduz beschäftigt. Im Industriesektor arbeiteten im Jahr 2013 rund 48 % der GrenzgängerInnen, im Dienstleistungssektor des Landes – dazu zählen auch die Banken und Treuhandgesellschaften – waren es 52 %.⁹⁵

Auch die Unternehmen in Liechtenstein spürten die Aufhebung der Frankenbindung und versuchten darauf zum Beispiel mittels Lohnkürzungen für GrenzgängerInnen zu reagieren.

⁹⁴ Amt für Statistik Fürstentum Liechtenstein, 2014, S. 8, 71

⁹⁵ Amt für Statistik Fürstentum Liechtenstein, 2014, S. 16

10.4 Folgen für Vorarlberg

Anders als möglicherweise in der Schweiz wird der Arbeitsmarkt in Liechtenstein weiterhin in erheblichem Maß von GrenzgängerInnen bestimmt sein. Allerdings könnte die Volatilität des Frankenkurses für die Liechtensteiner Wirtschaft Exporteinbußen und damit eine Verringerung der Nachfrage nach Arbeitskräften bedeuten. Liechtenstein wird aber ein maßgeblicher Faktor für die Beschäftigungssituation in Vorarlberg bleiben.

Unter den bestehenden Bedingungen ist Vorarlberg als Wohnort für GrenzgängerInnen nach Liechtenstein und in die Schweiz attraktiv, wobei es sich bei diesen Grenzgängern immer auch um Zugewanderte gehandelt hat. Auf der anderen Seite zieht die Arbeitskräftenachfrage der beiden Länder Beschäftigte aus Vorarlberg ab und schafft auf diese Weise Platz für neue Zuwanderer auf dem Vorarlberger Arbeitsmarkt.

11 Vorarlberg: Fakten zur Zuwanderung 2008–2014

Die neueste Zuwanderung nach Vorarlberg hat deutliche Auswirkungen auf die Demografie des Landes. Als Startjahr für einen Vergleich wird 2008 als Jahr vor der Wirtschafts- und Finanzkrise, die 2009 voll wirksam wurde, gewählt.

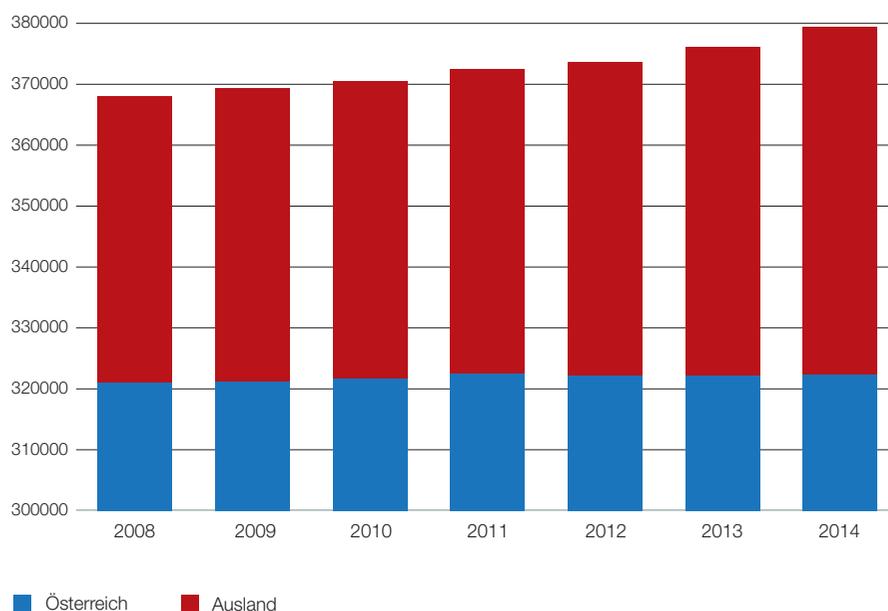
11.1 Bevölkerungsentwicklung im Zeitraum 2008 bis 2014

In diesem Kapitel werden Bevölkerungsentwicklung und Zuwanderung nach Vorarlberg für die Jahre 2008 bis 2014 dargestellt. Grundlage sind die Erhebungen der Landesstatistik Vorarlberg. Die folgenden Tabellen vermitteln einen Überblick über die Vorarlberger Bevölkerungsentwicklung unter Berücksichtigung der ausländischen StaatsbürgerInnen.

Tabelle 3: Vorarlberger Bevölkerung (mit Hauptwohnsitz) nach österreichischer und nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft 2008–2014 (Stichtag 31. Dezember)

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Österreicher	320 934	321 405	321 890	322 155	322 006	322 122	322 443
Ausländer	47 025	48 019	48 662	50 209	51 843	54 225	57 178
gesamt	367 959	369 424	370 552	372 364	373 849	376 347	379 621

Grafik 1: Vorarlberger Bevölkerung (mit Hauptwohnsitz) nach österreichischer und nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft 2008–2014 (Stichtag 31. Dezember)



Wie aus der Tabelle und der Grafik ersichtlich ist, blieb in Vorarlberg die Bevölkerung mit österreichischer Staatsbürgerschaft im Zeitraum 2008 bis 2014 faktisch konstant. Die Zuwächse der Gesamtbevölkerung gingen fast ausschließlich auf das Konto der AusländerInnen. Denn deren Anteil an der insgesamt um 3,17 % gewachsenen Bevölkerung stieg in diesem Zeitraum von 12,78 % auf 15,06 %.

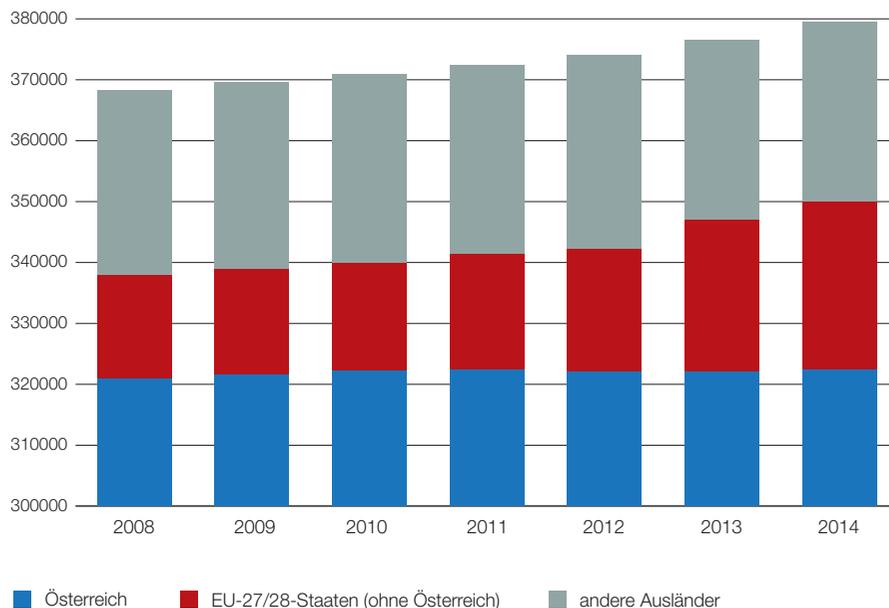
In absoluten Zahlen: Während die österreichische Bevölkerung um 1.509 Personen zugenommen hat, wuchs die ausländische um 10.153 Personen. Dieser Zuwachs der ausländischen BewohnerInnen Vorarlbergs war weitestgehend den Zugewanderten aus den EU-Staaten geschuldet: Ihre Zahl wuchs nominell um 10.978 Personen; darin sind allerdings ab 2013 auch rund 2.000 kroatische StaatsbürgerInnen enthalten, die bis 2012 zu den „anderen Ausländern“ gezählt wurden. In diesem Sinne betrug der Nettozuwachs der EU-BürgerInnen in Vorarlberg nur rund 9.000 Personen (und nicht, wie es die Statistik nahelegen scheint, rund 11.000).

Im Folgenden wird die Dynamik der entsprechenden Veränderungen der Bevölkerungsentwicklung genauer aufgeschlüsselt.

Tabelle 4: Vorarlberger Bevölkerung (mit Hauptwohnsitz) nach österreichischer, EU- und anderer ausländischer Staatsbürgerschaft 2008–2014 (Stichtag 31. Dezember)

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Österreicher	320 934	321 405	321 890	322 155	322 006	322 122	322 443
Ausländer	47 025	48 019	48 662	50 209	51 843	54 225	57 178
EU-27/28-Staaten (ohne Österreich, ab 2013 mit Kroatien)	16 222	17 255	18 062	19 494	20 950	24 930	27 200
andere Ausländer (bis 2012 mit Kroatien)	30 803	30 764	30 600	30 715	30 893	29 295	29 978

Grafik 2: Vorarlberger Bevölkerung (mit Hauptwohnsitz) nach österreichischer, EU- und anderer ausländischer Staatsbürgerschaft 2008–2014 (Stichtag 31. Dezember)



Die EWR-Länder Liechtenstein, Norwegen und Island sowie die Schweiz spielen für die Vorarlberger Bevölkerung nur eine sehr geringe Rolle. Im Zeitraum zwischen 2008 und 2014 hat die Zahl ihrer StaatsbürgerInnen gerade einmal um 6 % zugenommen, und zwar von 1.746 auf 1.850 Personen. Ihr Anteil an der wachsenden Vorarlberger Gesamtbevölkerung blieb mit weniger als 0,5 % faktisch konstant.

Tabelle 5: Vorarlberger Bevölkerung (mit Hauptwohnsitz) nach türkischer und ex-jugoslawischer Staatsbürgerschaft 2008–2014 (Stichtag 31. Dezember)

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
ehem. Jugoslawien (ohne Slowenien, ab 2013 ohne Kroatien)	11 065	10 800	10 427	10 285	10 119	8 264	8 380
Kroatien ab 2013						1.879	2.098
Türkei	13 903	13 897	13 777	13 703	13 608	13 515	13 440

Im Zeitraum 2008 bis 2014 ist die Bevölkerung mit einer Staatsbürgerschaft der Nachfolgestaaten des ehemaligen Jugoslawien (ohne Slowenien) faktisch unverändert geblieben. Allerdings scheinen ab 2013 die kroatischen StaatsbürgerInnen nicht mehr unter Ex-Jugoslawien, sondern als EU-BürgerInnen auf. Bei den Personen mit türkischer Staatsbürgerschaft ist ein leichter Rückgang von 3 % oder 463 Personen zu verzeichnen. Diese Veränderungen erklären sich aus Rück- und Neuzuwanderungen, Geburten und Todesfällen sowie Einbürgerungen.

Die kleine Gruppe der Angehörigen der bisher nicht erfassten Staaten teilt sich wie folgt auf:

Tabelle 6: Vorarlberger Bevölkerung (mit Hauptwohnsitz) nach Staatsbürgerschaft anderer Staaten Europas und Staaten anderer Kontinente 2008–2014 (Stichtag 31. Dezember)

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Übriges Europa (ohne EFTA, Ex-Jugoslawien und Türkei)	1 287	1 452	1 614	1 674	1 781	1 890	1 932
Afrika	328	337	342	353	402	454	525
Amerika	904	903	918	948	952	970	989
Asien	1 402	1 460	1 506	1 619	1 931	2 040	2 475
Australien und Ozeanien	52	47	42	44	38	50	46
staatenlos, unbekannt	116	133	203	286	273	296	341

Mit Ausnahme der StaatsbürgerInnen aus Australien und Ozeanien (minus 4 %) verzeichnen alle anderen Kontinente eine leicht steigende Zahl von neu Zugewanderten nach Vorarlberg. Die absoluten Zahlen sind jeweils äußerst gering, lediglich die Zuwächse in Prozenten wirken beeindruckend: Aus anderen europäischen Staaten stieg die Zahl der Menschen um 47 %, aus Afrika um 38 %, aus Amerika um 7 % und aus Asien um 46 %. Das stärkste Wachstum aus Asien ist auf Menschen mit afghanischer Staatsbürgerschaft zurückzuführen, deren Zahl sich mehr als verdreifachte. Ein erhebliches Wachstum verzeichneten auch die Staatenlosen in diesem Zeitraum, sie stiegen auf das Dreifache an.

Aktuelle Dynamik: Wanderungssalden

In der Wanderungsstatistik werden der Zuzug und der Wegzug gezählt, und daraus wird der Wanderungssaldo berechnet, also die Differenz aus Zu- und Wegzügen. Diese Statistik ist die Grundlage für die Analyse von Wanderungsbewegungen in Gemeinden, Bundesländern und Staaten. Für die nachfolgende Auswertung stand die Wanderungsstatistik Vorarlbergs bis zum Jahr 2013 zur Verfügung.

Unter dem Gesichtspunkt der Wanderungsdynamik ist nach wie vor Deutschland das wichtigste Land sowohl hinsichtlich des Wanderungsvolumens als auch des für Vorarlberg positiven Wanderungssaldos: So sind 2013 insgesamt 1.748 Deutsche zu- und 1.075 weggezogen. Das ergibt einen positiven Wanderungssaldo von 673 Personen beziehungsweise 41 % des positiven Vorarlberger Gesamtsaldos von 1.660 Personen.

Gefolgt wird Deutschland im Jahr 2013 von Ungarn mit einem positiven Wanderungssaldo von 384 Personen und von Rumänien sowie Italien (158 beziehungsweise 145 Personen).⁹⁶

11.2 Zuwanderung aus den EU-27-Staaten

In diesem Kapitel werfen wir nun einen genaueren Blick auf die Zuwanderung der Bürgerinnen und Bürger aus den EU-27-Staaten (ohne Österreich) im Zeitraum 2008 bis 2014.

⁹⁶ Landesstelle für Statistik Vorarlberg, 2014, S. 18

Tabelle 7: Top-15 der Vorarlberger Wohnbevölkerung (mit Hauptwohnsitz) aus EU-Staaten 2008–2014 (Stichtag 31. Dezember) – Zuwachs in Prozent seit 2008

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	Zuwachs in Prozent seit 2008
Deutschland	11.276	12.145	12.832	13.604	14.150	14.885	15.450	+ 37 %
Kroatien (EU-Mitglied seit 2013)	1.995	1.944	1.852	1.821	1.780	1.879	2.098	+ 5 %
Ungarn	399	414	447	609	823	1.229	1.645	+ 312 %
Italien	1.007	1.022	1.011	1.075	1.144	1.277	1.416	+ 41 %
Rumänien	398	429	465	557	700	854	1.158	+ 191 %
Slowakei	332	349	343	406	500	642	810	+ 144 %
Polen	353	376	377	459	540	677	764	+ 116 %
Slowenien	549	516	502	508	537	558	612	+ 11 %
Niederlande	382	396	409	425	443	461	480	+ 26 %
Bulgarien	132	146	166	184	272	342	456	+ 245 %
Spanien	153	161	175	189	272	403	436	+ 185 %
Frankreich	326	332	334	337	337	334	342	+ 5 %
Vereinigtes Königreich	224	239	244	264	266	279	286	+ 28 %
Tschechische Republik	133	144	139	170	191	229	280	+ 111 %
Griechenland	110	111	123	161	165	231	255	+ 132 %

Die Bevölkerung aus EU-Staaten hat in Vorarlberg von 2008 bis 2014 um die Hälfte zugenommen, und zwar von 16.222 auf 27.200 Personen. Davon waren allerdings fast 2.000 kroatische StaatsbürgerInnen, die ab 2013 EU-BürgerInnen wurden, bereits im Land. Den größten Anteil an den EU-Bürgerinnen und -Bürgern haben dabei nach wie vor die Deutschen, die jedoch in diesem Zeitraum um 37 % zugenommen haben, und das von einem bereits hohen Niveau aus.

Die Zahl der Kroatinnen und Kroaten hat nur gering zugenommen, da für Kroatien – EU-Mitglied seit dem 1. Juli 2013 – bis 2020 sogenannte Übergangsregelungen in Kraft sind (siehe Kapitel 7.1.1).

Auch die Zahl der StaatsbürgerInnen aus den südeuropäischen Staaten Portugal, Spanien, Italien und Griechenland weist zwar ein beträchtliches Wachstum auf, bleibt aber absolut gesehen verhältnismäßig gering. Lediglich die Zahl der Zugewanderten aus Italien überschreitet die Eintausendermarke.

Wirft man einen Blick auf jene neuen EU-Staaten, für die inzwischen die Arbeitnehmerfreizügigkeit wirksam geworden ist, so lässt sich nur im Falle Ungarns und Rumäniens ein signifikanter Anstieg der Wohnbevölkerung feststellen, nämlich auf 1.645 beziehungsweise 1.158 Personen. Im Falle aller anderen Staaten ist die Zahl bis 2014 jeweils unter der Eintausendermarke geblieben.

Tabelle 8: Vorarlberger Wohnbevölkerung (mit Hauptwohnsitz) aus ausgewählten „neuen“ EU-Staaten 2008–2014 (Stichtag 31. Dezember) – Zuwachs in Prozent seit 2008

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	Zuwachs in Prozent seit 2008
Tschechische Republik*	133	144	139	170	191	229	280	+ 111 %
Ungarn*	399	414	447	609	823	1.229	1.645	+ 312 %
Slowakei*	332	349	343	406	500	642	810	+ 144 %
Polen*	353	376	377	459	540	677	764	+ 116 %
Slowenien*	549	516	502	508	537	558	612	+ 11 %
Rumänien**	398	429	465	557	700	854	1.158	+ 191 %
Bulgarien**	132	146	166	184	272	342	456	+ 245 %
Kroatien***	1.995	1.944	1.852	1.821	1.780	1.879	2.098	+ 5 %

* Beginn der Arbeitnehmerfreizügigkeit ab Mai 2011

** Beginn der Arbeitnehmerfreizügigkeit ab Januar 2014

*** Beschränkte Arbeitnehmerfreizügigkeit bis 2020

11.3 Ex-Zielland Vorarlberg – Ende der Binnenwanderung

Der Vollständigkeit halber wird nachfolgend die Binnenwanderung – also die Zu- und Abwanderungsbewegungen zwischen Vorarlberg und den anderen österreichischen Bundesländern – ebenfalls dargestellt. Im Jahr 2013 zogen insgesamt 2.289 Personen aus einem anderen Bundesland nach Vorarlberg. In umgekehrter Richtung, also von Vorarlberg ins übrige Österreich, zogen 2.656 Personen. Das bedeutet einen negativen Wanderungssaldo von 367 Personen.

Jeweils rund ein Drittel der Abgewanderten zog nach Wien (36,5 %) und nach Tirol (29,3 %), 11 % zogen in die Steiermark. Diese drei Bundesländer, beziehungsweise deren Hauptstädte Innsbruck und Graz, sind denn auch die bevorzugten Studienorte für junge Vorarlbergerinnen und Vorarlberger.

Jeweils rund 6 % übersiedelten nach Niederösterreich und Oberösterreich, jeweils 4 % nach Kärnten und Salzburg, nur 2 % oder 48 Personen ins Burgenland.

In umgekehrter Richtung sieht die Wanderungsbewegung im gleichen Jahr 2013 folgendermaßen aus: Aus Tirol zogen 709 Personen (das entspricht 31 % des Binnenzuzugs) nach Vorarlberg, aus der Steiermark 239 (das entspricht 10,4 %), aus Wien jedoch nur 578 Personen (das entspricht 25,3 %). Rund 11 % oder 272 Personen betrug auch der Zuzug aus Oberösterreich.

Der größte negative Bundesländer-Wanderungssaldo Vorarlbergs bestand 2013 mit der Bundeshauptstadt Wien: Er lag bei 392 Personen; an zweiter Stelle kam Tirol mit 69 Personen.⁹⁷

Die österreichische Binnenwanderung nach Vorarlberg, die das Gesicht dieses Landes ab dem ausgehenden 19. Jahrhundert und dann vor allem in der Nachkriegszeit so sehr geprägt hat, findet zwar nach wie vor statt, ist aber mit einem negativen Wanderungssaldo verbunden: Es wandern also mehr Menschen in andere Bundesländer ab als aus anderen Bundesländern zu. Damit ist Vorarlberg als klassisches Zielland der innerösterreichischen Arbeitsmigration Geschichte geworden.

⁹⁷ Landesstelle für Statistik, 2014, S. 13

12 Zugewanderte auf dem Vorarlberger Arbeitsmarkt

Dieses Kapitel gibt Auskunft über die Zuwanderung auf den Vorarlberger Arbeitsmarkt. Es behandelt kursorisch den Fachkräftebedarf der Vorarlberger Wirtschaft, die Anwerbemaßnahmen Vorarlberger Unternehmen und die Entwicklung der Beschäftigungsverhältnisse von Ausländerinnen und Ausländern. Hierfür standen, neben Datenbanken der Statistik Austria, des Sozialministeriums und des Arbeitsmarktservice, Informationen aus Interviews mit den zuständigen Personen des AMS Vorarlberg, der Wirtschaftskammer Vorarlberg und der Wirtschaftsstandort Vorarlberg GmbH zur Verfügung.

12.1 Braucht die Vorarlberger Wirtschaft Zuwanderung?

Was an dieser Stelle interessiert, ist der Arbeitskräftebedarf der Vorarlberger Wirtschaft angesichts einer durch Tourismus, einer exportorientierten Industrieproduktion und eines expandierenden IT-Sektors bestimmten Struktur. Dazu kommt der Umstand, dass sich der Vorarlberger Arbeitsmarkt in einem spürbaren Wettbewerb mit den Nachbarregionen Liechtenstein, Ostschweiz und Süddeutschland befindet.

Hier lautet die Antwort, dass es in bestimmten Branchen einen deutlichen Fachkräftemangel gibt. Gleichzeitig ist die neue Zuwanderung auf Grund der Personenfreizügigkeit in der Europäischen Union ein Faktum, das sich unweigerlich auf den Arbeitsmarkt auswirkt. Besondere Arbeitsmarktfolgen könnte die neue Zuwanderung für einheimische Niedrigqualifizierte sowie generell für Beschäftigte mit einem bereits hohen Risiko der Arbeitslosigkeit haben. Hier wären die Arbeitsmarkt- und die Sozialpolitik gefordert, die Entwicklungen genau zu beobachten und gegebenenfalls Gegenmaßnahmen zu ergreifen.

Fachkräftebarometer der WKV

Die Wirtschaftskammer Vorarlberg führt alle vier Jahre eine Befragung von Vorarlberger Unternehmen in Industrie und Gewerbe zu ihrem Fachkräftebedarf durch. Die letzte Ausgabe des Fachkräftebarometers stammt aus dem Jahr 2011. Damals gaben 82 % der Unternehmen mit technischen Berufsfeldern an, dass es schwierig beziehungsweise sehr schwierig sei, Fachkräfte zu finden. 56 % gaben an, einen aktuellen Bedarf an zusätzlichen Fachkräften zu haben. Jährlich werden zukünftig rund 600 zusätzliche Fachkräfte benötigt, stellte die WKV in ihrer Erhebung fest. Allein im Untersuchungsjahr fehlten den Betrieben 250 LehrabsolventInnen, 100 HTL-Fachkräfte und rund 260 Personen mit Fachhochschul- oder Universitätsabschluss.⁹⁸

Neben diesem Fachkräftebedarf in Industrie und Gewerbe gibt es einen speziellen Bedarf an überwiegend saisonalen Arbeitskräften in der Gastronomie, in der Hotellerie und etwas weniger in der Landwirtschaft.

AMS-Qualifikationsbarometer für Vorarlberg

Der laufende Qualifikationsbarometer des Arbeitsmarktservice, der auf einer Auswertung von Arbeitskräftenachfrage von Großbetrieben, Stellenangeboten in Printmedien und den Stellenangeboten des AMS beruht, stellt für Vorarlberg einen anhaltenden Arbeitskräftebedarf im Dienstleistungsbereich (Hotel und Gastgewerbe, Handel und Verkauf) sowie im Bereich Maschinen, Kfz und Metall fest. In den Großbetrieben stehen qualifizierte Berufe im Elektro- und Metallbereich an der Spitze.⁹⁹

⁹⁸ Siehe Wirtschaftskammer Vorarlberg, 2011 und Wirtschaftsstandort Vorarlberg GmbH, 2011

⁹⁹ AMS-Qualifikationsbarometer, Trends im Bundesland Vorarlberg –
Download: <http://bis.ams.or.at/qualibarometer/bundesland.php?id=8>

12.2 Anwerbung von Fachkräften aus EU-Ländern

Eine Antwort auf den Fachkräftemangel waren in den vergangenen Jahren Rekrutierungskampagnen in ausgewählten EU-Ländern unter der Federführung der Vorarlberger Wirtschaftskammer. Diese Länder sind zu Herkunftsländern der Arbeitsmigration geworden, nachdem entweder das Auslaufen von Übergangsregelungen die Arbeitsaufnahme von EU-Ausländern ermöglicht hat oder weil auf Grund der Finanz- und Wirtschaftskrise vor allem junge Erwachsene die Möglichkeit einer Arbeitsmigration in Betracht ziehen. Solche Länder sind vorrangig Ungarn, Rumänien, Polen oder Bulgarien beziehungsweise Spanien, Portugal und Italien.

Rekrutierungskampagnen sind allerdings bei Weitem nicht das einzige und auch nichts das wichtigste Mittel der Anwerbung: Österreichische Betriebe rekrutieren heute mehrheitlich über das Internet, sei es über die eigene Unternehmenswebsite oder über Online-Jobportale.

Rekrutierung durch die Wirtschaftskammer Vorarlberg

Seit 2012 ist die Wirtschaftskammer Vorarlberg in der Rekrutierung ausländischer Fachkräfte für Vorarlberger Unternehmen aktiv. Sie führte 2012 erstmals, in Kooperation mit dem AußenwirtschaftCenter Madrid der österreichischen Wirtschaftskammer, ein Pilotprojekt zur Rekrutierung spanischer Fachkräfte durch. Zum Auftakt erfolgte eine Präsentation der interessierten Unternehmen auf der B2B-Homepage. Spanische Fachkräfte konnten sich hier für ein Bewerbungsgespräch in Madrid anmelden.

Im ersten Durchgang des Jahres 2012 beteiligten sich an der Initiative fünf Vorarlberger Unternehmen, welche mit 30 Fachkräften in Spanien ein Bewerbungsgespräch führten. Jedes Unternehmen hat dann zwei bis drei Fachkräfte zu weiteren Gesprächen nach Vorarlberg eingeladen.

Die osteuropäischen Staaten sind als Rekrutierungsgebiete für Arbeitszuwanderer nicht so relevant, da viele Vorarlberger Unternehmen dort schon vor Ort tätig sind. Gute Erfahrungen haben sowohl Unternehmen als auch die WKV mit der Anwerbung von Fachkräften aus Slowenien gemacht.

Der Großteil der Unternehmensverantwortlichen, die an den internationalen Jobmessen der Wirtschaftskammer teilgenommen haben, äußerte sich im Interview positiv über den Ablauf und die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sie rekrutiert haben. Die Integration in das Unternehmen verlaufe zufriedenstellend, und auch die Deutschkenntnisse, die die KandidatInnen mitgebracht haben, werden positiv beurteilt.

Unter den interviewten Gesprächspartnern war lediglich ein Geschäftsführer, der trotz des hohen Rekrutierungsaufwandes keine guten Erfahrungen mit den neuen Mitarbeitern gemacht hatte. In diesem Zusammenhang kritisierte er den ungleichen Wettbewerb unter den teilnehmenden Unternehmen, der sich auf kleinere Firmen negativ auswirke, da die Jobsuchenden die großen und international tätigen Betriebe bevorzugten.

Bei diesen Rekrutierungen werden sehr spezifische Qualifikationen nachgefragt. Die Zahlen der dergestalt Angeworbenen wirken sich auf die Gesamtzuwanderung aus den jeweiligen Ländern nicht besonders auffällig aus. So haben etwa die Beschäftigungsverhältnisse mit spanischen Staatsbürgerinnen und -bürgern von 2011 bis 2014 lediglich um 168 zugenommen (Gesamtstand 2014: 257).¹⁰⁰

Anwerbung saisonaler Arbeitskräfte in Gastronomie und Tourismus

Neben Industrie und Gewerbe haben Gastronomie und Hotellerie den größten zusätzlichen Arbeitskräftebedarf, allerdings nur saisonal. Denn Vorarlberg hat mit Ausnahme des Geschäftstourismus im Rheintal keinen Ganzjahrestourismus. Die Wintersaison ist auf Umsätze und Nächtigungen bezogen stärker als die Sommersaison; ihr Arbeitskräftebedarf ist entsprechend größer. Die Beschäftigten sind während der Winter- oder Sommersaison in den Betrieben beschäftigt, aber haben nur in wenigen Fällen ein ganzjähriges oder dauerhaftes Arbeitsverhältnis. Die Unterbrechungen werden in den saisonalen Schwankungen der Arbeitslosenstatistik sichtbar. Damit fällt auch von vornherein eine der größten Barrieren für die Mobilität der ArbeitsmigrantInnen weg: die Wohnungssuche. Sie lassen sich nicht dauerhaft nieder, sondern sind in den Mitarbeiterwohnungen und -zimmern der Betriebe untergebracht. Auch Anforderungen an die lokale Infrastruktur, wie Kindergärten und Schulen, fallen bei diesen ArbeitsmigrantInnen weg, da ihre Familien nicht mitziehen.

¹⁰⁰ Erhebung des AMS Vorarlberg (Arbeitsmarktbeobachtung und Statistik) vom Mai 2015, auf der Basis der Monatsdaten des Hauptverbandes der Sozialversicherungsträger

Im Tourismus gibt es vor allem in der Wintersaison, laut Auskunft des Arbeitsmarktservice Vorarlberg, einen großen Überhang an offenen Stellen. Andere tourismuslastige Bundesländer, wie Tirol und Salzburg, stehen dabei in einem unmittelbaren Wettbewerb mit Vorarlberg. Einzig im Burgenland herrscht derzeit ein Angebotsmarkt, da es ausreichend qualifizierte Mitarbeitende mit guten Deutschkenntnissen gibt.

Die MitarbeiterInnensuche gestaltet sich daher für die Vorarlberger Unternehmen sehr aufwendig. Das Arbeitsmarktservice Vorarlberg unterstützt sie bei der Rekrutierung von Fachkräften. Dies wird seitens des AMS über die Nutzung des EURES-Netzwerks (EUROpean Employment Services) und über die Organisation von fachspezifischen Jobbörsen im Ausland, die jährlich Ende Oktober oder Anfang November veranstaltet werden, bewerkstelligt. Die Fachkräftesuche konzentriert sich dabei in erster Linie auf Tätigkeiten im Service und in der Küche. Hier ist der höchste Bedarf gegeben. Die Erwartungen an das sprachliche Niveau der nicht-deutschsprechenden Mitarbeitenden werden im Vorfeld mit den Unternehmen abgeklärt. Die Deutsch-Kompetenz wird dann vor Ort von den AMS-MitarbeiterInnen oder direkt mittels eines Skype-Interviews erhoben.

Unternehmen aus Gastronomie und Beherbergung können auch auf Beschäftigte über die jährlich vom zuständigen Ministerium bewilligten Kontingente aus Drittstaaten zugreifen. Doch erst wenn die Unternehmen im Inland und in den EU-Staaten keine Arbeitskräfte finden, dürfen sie die Beschäftigungsregelungen für Kontingente aus Drittstaaten nutzen. Das AMS führt dann das entsprechende „Ersatzkraftverfahren“ durch und erteilt eine Arbeitsbewilligung. Eine Ablehnung muss begründet werden und kann nur auf Grund fehlender Qualifikationen erfolgen.

Wie die Gespräche mit den Arbeitsmarktexperten zeigen, hat sich auch für Beherbergung und Gastronomie der europäische Arbeitsmarkt in den vergangenen Jahren gewandelt:

- ▶ In Europa wird insgesamt eine hohe Mobilitätsbereitschaft der touristischen Fachkräfte festgestellt.
- ▶ Die Arbeitssuchenden sind inzwischen bestens über nationale Arbeitsmarktbedingungen informiert und finden sich im europäischen System gut zurecht.
- ▶ Seit 2008 wird ein steigender Bedarf an Fachkräften festgestellt, der nur kurz durch die Finanzkrise eingebremst wurde und seither wieder wächst.
- ▶ Der Wettbewerb für qualifizierte Arbeitskräfte wird europaweit härter.
- ▶ Der deutsche Markt für Fachkräfte der Gastronomie und Beherbergung ist durch die steigende Inlandskonjunktur in Deutschland ausgetrocknet. Inzwischen sind deutsche Unternehmen aus Beherbergung und Gastronomie selber dabei, Fachkräfte im Ausland zu rekrutieren.
- ▶ Das wichtigste Herkunftsland für neue Arbeitskräfte in der Vorarlberger Tourismusbranche ist Ungarn.
- ▶ Inzwischen bleiben auch Mitarbeitende im Tourismus nach Saisonschluss in Vorarlberg, wenn sie über lokale Netzwerke und Kontakte einen Anschlussjob gefunden haben. Sie holen auch weitere Arbeitskräfte über Mundpropaganda ins Land.
- ▶ Hilfskräfte aus Drittstaaten haben inzwischen auf dem heimischen Arbeitsmarkt keine Chancen mehr. Für Fachkräfte hingegen ist die Arbeitsmarktlage besser.

Tabelle 9: Beherbergung und Gastronomie in Vorarlberg.
Beschäftigungsverhältnisse 2011 und 2014 im Vergleich (Jahresdurchschnitte)¹⁰¹

Gesamt	davon Inländer	davon Ausländer	BRD	Türkei	ehem. Jug.	Ungarn	Italien	Slowakei	Rumänien	Polen	Spanien	Bulgarien	andere Ausländer
Jahr 2011 9.916	5.335	4.581	1.648	601	885	286	124	86	76	44	13	22	796
Jahr 2014 10.636	4.995	5.641	1.456	560	1.027	844	177	241	195	102	37	99	903
Veränderungen 2011-2014 +720	-340	+1.060	-192	-41	+142	+558	+53	+155	+119	+58	+24	+77	+107

Aus der Statistik wird deutlich, dass in Beherbergung und Gastronomie bei einem insgesamt wachsenden Beschäftigungsvolumen zum einen die Zahl der Beschäftigungsverhältnisse mit Österreichern und mit Deutschen etwas abgenommen hat, während zum andern der Zuwachs vor allem auf das Konto der Beschäftigungsverhältnisse von Ungarn und dann in beträchtlich geringerem Maß auf das von StaatsbürgerInnen aus der Slowakei, Ex-Jugoslawien und Rumänien geht.

¹⁰¹ Erhebung des AMS Vorarlberg (Arbeitsmarktbeobachtung und Statistik) vom Mai 2015 auf der Basis der Monatsdaten des Hauptverbandes der Sozialversicherungsträger; eigene Berechnungen

12.3 Unselbständig beschäftigte Ausländerinnen und Ausländer

Die Zahl der unselbständig beschäftigten Ausländerinnen und Ausländer in Vorarlberg ist seit dem Jahr 2009 – nach einem Einbruch in Folge der Wirtschafts- und Finanzkrise – stetig gewachsen.

Alle folgenden Zahlen stammen vom Hauptverband der Sozialversicherungsträger. Hier werden die Beschäftigungsverhältnisse erfasst. Diese Zahl ist klarerweise etwas höher als die Zahl der beschäftigten Personen, da eine einzelne Person grundsätzlich mehrere Beschäftigungsverhältnisse haben kann. Der Vorteil dieser Zählung ist, dass auch die im Ausland beziehungsweise in einem anderen Bundesland wohnhaften Beschäftigten dargestellt werden. Solche Beschäftigte – zum Beispiel deutsche GrenzgängerInnen nach Vorarlberg – würden andernfalls gleichsam verschwinden, wenn nur die Beschäftigten mit Vorarlberger Wohnort erfasst würden.

Tabelle 10: Beschäftigungsverhältnisse in Vorarlberg 2008–2014 (Jahresdurchschnitte) – gesamt sowie InländerInnen und AusländerInnen (jeweils Männer und Frauen)¹⁰²

	Unselbständig gesamt			davon InländerInnen			davon AusländerInnen		
	M	F	zu- sammen	M	F	zu- sammen	M	F	zu- sammen
2008	80.014	64.163	144.177	62.356	53.339	115.695	17.658	10.824	28.482
2009	78.002	64.361	142.363	61.266	53.708	114.974	16.736	10.653	27.389
2010	78.870	65.397	144.267	61.638	54.365	116.003	17.232	11.032	28.264
2011	80.362	67.198	147.560	62.277	55.523	117.800	18.085	11.675	29.760
2012	81.008	68.588	149.596	62.311	56.362	118.673	18.697	12.226	30.923
2013	81.850	69.714	151.564	62.338	56.839	119.177	19.512	12.875	32.387
2014	82.856	71.100	153.956	62.508	57.514	120.022	20.348	13.586	33.934

¹⁰² BALI (Beschäftigung : Arbeitsmarkt : Leistungsbezieher : Informationen) – Website: www.dnet.at/bali

Betrachtet man die Zunahme der Beschäftigungsverhältnisse in Vorarlberg zwischen 2008 und 2014, so sind folgende Entwicklungen augenfällig:

- ▶ Vom Gesamtwachstum an Beschäftigungsverhältnissen in der Höhe von 9.779 gehen 56 %, das sind 5.452 auf Ausländerinnen und Ausländer zurück.
- ▶ Es ist vor allem die zunehmende Zahl der Beschäftigungsverhältnisse inländischer Frauen sowie ausländischer Frauen und Männer, die für das gesamte Wachstum in der Höhe von 9.779 verantwortlich ist.
- ▶ Die Zahl der Beschäftigungsverhältnisse inländischer Männer hingegen hat in diesem Zeitraum faktisch stagniert (+ 152).
- ▶ Bei den inländischen Frauen ist ein Wachstum von 4.175 Beschäftigungsverhältnissen und bei den ausländischen Frauen eines von 2.762, insgesamt also 6.937, feststellbar. Das entspricht 71 % des gesamten Wachstums.
- ▶ Weitere 28 % des gesamten Wachstums gehen auf das Konto der ausländischen Männer, deren Beschäftigungsverhältnisse um 2.690 zugenommen haben.
- ▶ Bei den Ausländern verteilt sich der Zuwachs der Beschäftigung relativ gleichmäßig auf Männer (2.690) und Frauen (2.762), während er bei den inländischen Beschäftigungsverhältnissen, wie bereits erwähnt, fast vollständig den Frauen geschuldet ist.

Eine Betrachtung der Beschäftigungsentwicklung zwischen 2008 und 2014 nach Branchen verdeutlicht das Gewicht von Warenproduktion, Beherbergung und Gastronomie, Handel und Instandhaltung von Kraftfahrzeugen für ausländische Beschäftigte.

Tabelle 11: Beschäftigungsverhältnisse von Ausländerinnen und Ausländern in Vorarlberg 2008–2014 nach unterschiedlichen Branchen* (Jahresdurchschnitte)¹⁰³

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Herstellung von Waren	10 327	9 364	9 480	10 067	10 199	10 486	10 906
Beherbergung und Gastronomie	4 028	4 158	4 395	4 581	4 971	5 313	5 641
Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	3 098	3 122	3 187	3 312	3 470	3 654	3 864
Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen	2 657	2 269	2 542	2 874	2 793	2 954	3 025
Bau	2 144	2 065	2 028	2 059	2 107	2 157	2 228
Verkehr und Lagerei	1 632	1 568	1 589	1 633	1 711	1 772	1 821
Gesundheits- und Sozialwesen	1 431	1 593	1 691	1 672	1 520	1 542	1 652
Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung	656	676	696	740	1 165	1 400	1 560
Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen	496	524	545	612	661	717	704
Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	401	413	469	512	515	539	551
Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	417	425	429	449	458	460	443
Erziehung und Unterricht	247	272	332	377	380	371	407
Kunst, Unterhaltung und Erholung	284	310	310	293	333	355	398
Information und Kommunikation	167	158	152	152	193	202	218
Wasserversorgung; Abwasser- und Abfallentsorgung und Beseitigung von Umweltverschmutzungen	90	122	124	132	132	126	137
Land- und Forstwirtschaft; Fischerei	84	91	95	109	119	124	132
Grundstücks- und Wohnungswesen	198	143	78	83	93	98	124
Energieversorgung	55	55	60	63	70	71	74
Private Haushalte mit Hauspersonal; Herstellung von Waren und Erbringung von Dienstleistungen durch private Haushalte für den Eigenbedarf ohne ausgeprägten Schwerpunkt	37	31	30	27	22	24	23
Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden	34	32	33	14	10	12	14
Sonstige	0	0	0	0	0	10	14
Gesamt	28 482	27 389	28 264	29 760	30 923	32 387	33 934

* nach ÖNACE 2008

¹⁰³ Ebenda

Aus der Verteilung der ausländischen Beschäftigungsverhältnisse nach Branchen wird für 2014 ersichtlich, dass der Großteil auf Herstellung von Waren (32 %), Beherbergung und Gastronomie (17 %) sowie auf Handel und Kfz-Reparatur (11 %) beziehungsweise sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen (9 %), darunter Leiharbeitskräfte, entfällt.

12.3.1 Zuwanderung: Verdrängungswettbewerb auf dem Arbeitsmarkt?

In der Statistik der Beschäftigungsverhältnisse auf Basis der Daten des Hauptverbandes der Sozialversicherungsträger wird bei einem Vergleich der Jahre 2011 und 2014 deutlich, dass sich Verschiebungen der nationalen Zusammensetzung der Arbeitskräfte abzeichnen.

In den folgenden Berechnungen des AMS Vorarlberg wird 2011 als Basisjahr für einen aktuellen Vergleich genommen.

Tabelle 12: Zuwachs der Beschäftigungsverhältnisse in Vorarlberg 2011–2014 – gesamt und ausgewählte Nationalitäten (Jahresdurchschnitte)¹⁰⁴

Zuwachs 2011- 2014 insge- samt	davon		darunter									
	Inländer	Ausländer	BRD	Türkei	ehem. Jug.	Ungarn	Italien	Slowakei	Rumänien	Polen	Spanien	Bulgarien
+ 6.396	+ 2.222	+ 4.174	+ 806	- 147	+ 231	+ 1.194	+ 197	+ 489	+ 378	+ 331	+ 168	+ 182

¹⁰⁴ Erhebung des AMS Vorarlberg (Arbeitsmarktbeobachtung und Statistik) vom Mai 2015 auf der Basis der Monatsdaten des Hauptverbandes der Sozialversicherungsträger

Betrachtet man allein den Zuwachs von 4.174 Beschäftigungsverhältnissen mit AusländerInnen von 2011 bis 2014, so fällt auf, dass ArbeitnehmerInnen mit türkischer oder ex-jugoslawischer Staatsbürgerschaft daran de facto keinen Anteil mehr haben. Der Zuwachs ist zu über einem Viertel Personen aus Ungarn geschuldet – mit einem Plus von 1.194. Das entspricht einem Anteil an diesem Zuwachs von 28 %; weiters jenen aus Deutschland mit einem Plus von 806 (Anteil am Zuwachs 19 %); Slowakei mit einem Plus von 489 (Anteil am Zuwachs 12 %); Rumänien mit 378 (Anteil am Zuwachs 9 %) sowie Polen mit 331 (Anteil am Zuwachs 8 %). Italien, Spanien und Bulgarien weisen in diesem Zeitraum jeweils weniger als 200 zusätzliche Beschäftigungsverhältnisse auf.

Der jüngst erfolgte Zuwachs an Arbeitskräften aus den östlichen Nachbarländern und Osteuropa ist also insofern bemerkenswert, als gleichzeitig die Zahl der Beschäftigungsverhältnisse der klassischen „Gastarbeiter“ in Vorarlberg stagniert. Allerdings darf nicht vergessen werden, dass hier Jahresdurchschnitte (auf der Basis von Monatswerten) angegeben werden; Saisonspitzen können also jeweils höher liegen, etwa im Falle von Saisonarbeit in der Landwirtschaft, in der Beherbergung und in der Gastronomie.

Die Zusammensetzung des *Zuwachses* der Beschäftigungsverhältnisse nach Staatsangehörigkeit ist freilich nicht identisch mit der Zusammensetzung des Vorarlberger Arbeitskräftepotenzials insgesamt. Dort spiegelt sich die neue Zuwanderung noch nicht stark wider. Insgesamt ist der Anteil ausländischer Beschäftigungsverhältnisse an der gesamten Vorarlberger Beschäftigung von 2011 bis 2014 nur von 20,6 auf 22,6 % angestiegen.

- ▶ Im Falle von türkischen und ex-jugoslawischen Staatsbürgern stellen wir eine leichte Abnahme des Beschäftigtenanteils fest.
- ▶ Im Falle der BRD gibt es einen leichten Zuwachs.
- ▶ Das Gros des Zuwachses geht auf das Konto von Ungarn, der Slowakei, Rumänien und Polen, deren Anteil an der Vorarlberger Gesamtbeschäftigung jedoch nach wie vor sehr gering ist. Lediglich die Ungarn überschreiten inzwischen die Einprozent-Marke.¹⁰⁵

Dennoch sollte diese neue Dynamik nicht aus dem Auge gelassen werden, da sie die aktuellen Zuwanderungsströme auf Grund der Arbeitnehmerfreizügigkeit reflektiert.

¹⁰⁵ Erhebung des AMS Vorarlberg (Arbeitsmarktbeobachtung und Statistik) vom Mai 2015 auf der Basis der Monatsdaten des Hauptverbandes der Sozialversicherungsträger

Tabelle 13: Anteil der Beschäftigungsverhältnisse von AusländerInnen in Vorarlberg 2011–2014 – gesamt und ausgewählte Nationalitäten (Jahresdurchschnitte)¹⁰⁶

	AusländerInnen gesamt		darunter BRD		Türkei		ehem. Jugoslawien	
	2011	2014	2011	2014	2011	2014	2011	2014
in % der Gesamt- beschäftigung	20,61 %	22,49 %	6,66 %	6,90 %	5,54 %	5,21 %	4,55 %	4,51 %

	Ungarn		Italien		Slowakei		Rumänien	
	2011	2014	2011	2014	2011	2014	2011	2014
in % der Gesamt- beschäftigung	0,35 %	1,11 %	0,34 %	0,45 %	0,15 %	0,46 %	0,19 %	0,43 %

	Polen		Spanien		Bulgarien	
	2011	2014	2011	2014	2011	2014
in % der Gesamt- beschäftigung	0,20 %	0,40 %	0,06 %	0,17 %	0,04 %	0,16 %

Im Hinblick auf einzelne Branchen ist bemerkenswert, dass sich 53 % des deutschen Zuwachses auf die Warenproduktion konzentrieren, das sind 431 Beschäftigungsverhältnisse von insgesamt 806. 47 % des ungarischen Zuwachses entfallen auf Gastronomie und Beherbergung, das sind 557 von insgesamt 1.194 Beschäftigungsverhältnissen. Dabei fällt auf, dass in dieser Branche gleichzeitig ein Rückgang der Beschäftigungsverhältnisse von Deutschen um 192 Personen (und von Österreicherinnen und Österreichern um 340) festzustellen ist.

¹⁰⁶ Ebenda

Im Hinblick auf die Arbeitsmarkteffekte sind mit der gebotenen Vorsicht folgende Einschätzungen möglich:

- ▶ Die Arbeitskräftezuwanderung aus Deutschland und aus den östlichen Nachbarländern Österreichs sowie aus Rumänien hat in Vorarlberg die klassische Arbeitsimmigration aus der Türkei und Ex-Jugoslawien abgelöst.
- ▶ Ob diesem Prozess lediglich Ersetzungen von Arbeitskräften, zum Beispiel durch deren Übergang in die Pension, oder tatsächliche Verdrängungen zu Grunde liegen, kann im Rahmen dieser Studie nicht erhoben werden.
- ▶ Es ist aber zumindest anzunehmen, dass die neue Zuwanderung den Arbeitsmarkteintritt von einheimischen Geringqualifizierten erschwert oder blockiert. Das müsste allerdings in Hinkunft branchenspezifisch anhand der Arbeitslosenstatistik und der NEET (Jugendliche und junge Erwachsene, die nicht in Arbeit, Training oder Ausbildung sind) genauer bestimmt werden. Es wird sich daher erst in den kommenden Jahren feststellen lassen.
- ▶ Grundsätzlich ist festzuhalten, dass die zweite Generation der „Gastarbeiter-Zuwanderer“ sowie Jugendliche ohne Migrationshintergrund nicht in ausreichender Zahl Bildungsabschlüsse auf dem Niveau der Sekundarstufe II erreichen, um den Bedarf an qualifizierten Arbeitskräften abzudecken.
- ▶ An ihre Stelle treten qualifizierte Neuzugewanderte, die den sozialen Aufstieg der zweiten Generation der früheren ZuwandererInnen erschweren, indem sie Positionen auf dem Arbeitsmarkt einnehmen, die andernfalls durch nachschulische Weiterbildung von Geringqualifizierten besetzt werden könnten.

Allerdings haben diese Aussagen bislang eher den Charakter von Hypothesen, da sie anhand des uns vorliegenden empirischen Materials aus der Beschäftigungs- und Arbeitslosenstatistik nicht wirklich bündig zu begründen sind. Trends und Ursachen dieser möglichen Veränderungen zuungunsten der türkei- und jugoslawischstämmigen ZuwandererInnen und ihrer Nachkommen sind nicht leicht zu bestimmen. Auch unter den befragten ArbeitsmarktexpertInnen und Unternehmensverantwortlichen herrscht hier keineswegs Einhelligkeit. Verschiedene Faktoren könnten zur Verschlechterung der Arbeitsmarktchancen der früheren „Gastarbeiter“-Zuwanderer und ihrer zweiten Generation beitragen:

- ▶ Diskriminierung: Deutsche und osteuropäische StaatsbürgerInnen werden bei gleicher oder ähnlicher Qualifikation bevorzugt eingestellt.
- ▶ Qualifikation: Die Neuzugewanderten aus der Europäischen Union verfügen über bessere Bildung und Ausbildung.
- ▶ Arbeitsproduktivität: Neue ZuwandererInnen weisen eine höhere Arbeitsproduktivität und -flexibilität auf, vor allem im Hinblick auf Schicht- und Akkordbetrieb beziehungsweise bei kapazitätsorientierter Arbeitszeit.
- ▶ Sie sind im Durchschnitt jünger, was jedenfalls im niedrigqualifizierten Bereich leicht zu einer Verdrängung älterer Arbeitskräfte führt – oft eben von früher Zugewanderten aus der Türkei und aus Ex-Jugoslawien.

12.4 Arbeitslosigkeit

Zuwanderung wird im öffentlichen Diskurs immer auch unter dem Gesichtspunkt behandelt, wie sie sich auf die Arbeitsmarktchancen der vorhandenen Arbeitskräfte auswirkt und wie stabil die Arbeitsverhältnisse der Zugewanderten sind, oder mit anderen Worten: wie sich deren Arbeitslosigkeit entwickelt. Die Statistiken des Sozialministeriums erlauben eine Darstellung der Arbeitslosenzahlen nach Nationalitäten. Es besteht allerdings zwischen Arbeitslosigkeit und Nationalität kein unmittelbarer Zusammenhang. Doch weisen hohe Arbeitslosenquoten einzelner Gruppen darauf hin, dass sich hier Faktoren häufen, die für Arbeitslosigkeit mitverantwortlich sind: geringe Bildung, niedrige Qualifikation, schlechter Gesundheitszustand oder höheres Alter. Um ein Ergebnis vorwegzunehmen: Die neuen ArbeitsmigrantInnen weisen eine unterdurchschnittliche bis maximal durchschnittliche Arbeitslosigkeit auf.

Ende Juni 2015 waren 9.181 Personen in Vorarlberg arbeitslos gemeldet, weitere 2.206 Personen waren in Schulungen eingebunden. Von diesen 9.181 Personen hatten 2.638, das sind 29 %, eine ausländische Staatsbürgerschaft. Während sich gegenüber dem Juni 2014 die Zahl der vorgemerkten Arbeitslosen um 3,1 % erhöht hatte, betrug die Erhöhung bei den Ausländern im Vergleich zum Juni des Vorjahres 6,1 %.¹⁰⁷

Für 2014 ergibt sich bei einem Jahresdurchschnitt der Gesamtzahl der Arbeitslosen von 9.827 Personen die untenstehende Aufteilung nach In- und Ausländern beziehungsweise nach Staatsangehörigkeiten (wobei hier lediglich die größeren Gruppen mit mindestens 100 Arbeitslosen einschließlich Ungarns dargestellt werden).

Als Bezugsjahre werden die Jahre 2011 und 2014 gewählt. Die Arbeitslosenzahlen werden im Hinblick auf den Anteil an der Gesamtarbeitslosigkeit und auch im Hinblick auf die Arbeitslosenquoten der jeweiligen Gruppe dargestellt:

¹⁰⁷ Arbeitsmarktservice Vorarlberg, 2015, <http://www.ams.at/vbg>

Tabelle 14: Arbeitslosigkeit in Vorarlberg nach ausgewählten Staatsbürgergruppen 2011 und 2014 (Jahresdurchschnitte)¹⁰⁸

	Zahl der Beschäftigungs- verhältnisse	Zahl der vorgemerkten Arbeitslosen	Anteile an den Arbeitslosen gesamt	Arbeitslosen- quoten
Gesamt 2011	147.559	8.704		
InländerInnen	117.143	6.569	75,5 %	5,3 %
AusländerInnen	30.416	2.135	24,5 %	6,6 %
Gesamt 2014	153.957	9.829		
InländerInnen	119.334	7.020	71,4 %	5,6 %
AusländerInnen	34.623	2.809	28,6 %	7,5 %
Vergleich 2011 und 2014				
ÖsterreicherInnen 2011	117.143	6.569	75,5 %	5,3 %
ÖsterreicherInnen 2014	119.334	7.020	71,4 %	5,6 %
Deutsche 2011	9.824	430	4,9 %	4,2 %
Deutsche 2014	10.630	549	5,6 %	4,9 %
Türkinnen und Türken 2011	8.174	717	8,2 %	8,1 %
Türkinnen und Türken 2014	8.026	839	8,5 %	9,5 %
Personen aus Ex-Jug. 2011 (Serbien & Montenegro, Bosnien & Herzegowina, Kosovo, ohne Kroatien)	6.719	417	4,8 %	5,8 %
Personen aus Ex-Jug. 2014 (Serbien & Montenegro, Bosnien & Herzegowina, Kosovo, ohne Kroatien)	6.951	444	4,5 %	6,0 %
Ungarinnen und Ungarn 2011	523	30	0,3 %	5,4 %
Ungarinnen und Ungarn 2014	1.717	99	1,0 %	5,5 %

¹⁰⁸ Erhebung des AMS Vorarlberg (Arbeitsmarktbeobachtung und Statistik) vom Mai 2015, auf der Basis der Monatsdaten des Hauptverbandes der Sozialversicherungsträger; BALI (Beschäftigung : Arbeitsmarkt : Leistungsbezieher : Informationen) – Website: www.dnet.at/bali; eigene Berechnungen. Arbeitslosenquoten nach nationaler Definition [vorgemerkte Arbeitslose ÷ (Beschäftigungsverhältnisse + vorgemerkte Arbeitslose)].

Die Arbeitslosenquote der Zugewanderten aus Deutschland und Ungarn ist gegenüber dem österreichischen Jahresdurchschnitt in keiner Weise auffällig. Wir können deshalb davon ausgehen, dass das Qualifikationsniveau der Zugewanderten und damit das Arbeitslosenrisiko dem österreichischen Durchschnitt entsprechen.

Die im Jahre 2011 wesentlich unterdurchschnittliche Arbeitslosenquote der Deutschen war im Jahr 2014 immer noch geringer als die der ÖsterreicherInnen, allerdings ist sie etwas angestiegen.

Lediglich die türkischen Staatsangehörigen weisen im Jahr 2014 mit 9,5 % eine signifikant höhere Arbeitslosenquote auf als InländerInnen, Ungarn, Deutsche und Personen aus Ex-Jugoslawien.

13 Expertenstimmen zur neuen Zuwanderung

Als vor rund 50 Jahren die ersten „Gastarbeiterinnen“ und „Gastarbeiter“ auf Grund von Anwerbeabkommen aus der Türkei und Jugoslawien nach Vorarlberg kamen, gingen alle – Zugewanderte wie die Einwanderungsgesellschaft – davon aus, dass die Zuwanderung nur temporär sei und die Menschen bald wieder in ihre Heimatländer zurückkehren und gegebenenfalls durch neue ersetzt würden. Jedenfalls sollten sie im Aufnahmeland kulturell und sozial nicht Fuß fassen: Aus der zeitweiligen Zuwanderung sollte also keine Einwanderung werden. Diese Annahme wird als das sogenannte „Rotationsmodell“ bezeichnet. Inzwischen leben bereits die Kinder der dritten und die vierten „Gastarbeiter“-Generation im Land, wodurch das Rotationsmodell obsolet geworden ist.

Welches Wanderungsverhalten die neuen ArbeitsmigrantInnen in der Zukunft überwiegend haben werden – also ob sie sich dauerhaft niederlassen, „pendeln“, in andere Länder weiterwandern oder zurückwandern werden –, kann derzeit nicht gesagt werden. In einem sind sich aber alle Expertinnen und Experten, die zu diesem Themenfeld befragt wurden, einig: Es bedarf eines professionellen Zugangs zur Integration dieser Menschen, der sowohl entsprechende öffentliche Institutionen als auch eine erfahrbare Willkommenskultur umfasst.

Holt man Expertenmeinungen zur bereits bestehenden Zuwanderung ein, so überrascht die Breite des Spektrums der Einrichtungen, deren Aufgabenfeld mit Zuwanderung zu tun hat. Dieses Spektrum reicht von Bildungseinrichtungen und Trägern von Sozialmaßnahmen über kommunale Servicestellen und Beratungseinrichtungen bis zu Kammern und dem Arbeitsmarktservice. Die Antworten aus leitfadengestützten Interviews beschreiben bisherige Erfahrungen mit „alter“ und kommende Herausforderungen durch neue Zuwanderung.

Welches große Bild zeichnen diese insgesamt 24 befragten Expertinnen und Experten von der neuen Zuwanderung? Nehmen die Einrichtungen die neue Zuwanderung bereits wahr? Welche Fragen wirft sie auf? Welche Angebote stellen die Kommunen und andere öffentliche Institutionen bereit? Welchen Handlungsbedarf sehen sie?

13.1 Welche Beachtung findet die neue Zuwanderung?

Hier äußerten sich die Expertinnen und Experten zu ihren Wahrnehmungen der Arbeitsmigration generell, zu den Besonderheiten einzelner Zuwanderergruppen nach geografischer und kultureller Herkunft, zur Attraktivität Vorarlbergs als Zuwanderungsland und zum Arbeitsmarkt. Ihre Aussagen werden im Folgenden ohne Kommentar summarisch festgehalten.

Fehlende Aufmerksamkeit und mangelndes Wissen

Die Integrationsangebote der vergangenen Jahre haben sich hauptsächlich auf Menschen, die in den vergangenen 50 Jahren aus der Türkei und aus Ex-Jugoslawien nach Vorarlberg gekommen sind, und deren Nachkommen orientiert. Ein großer Teil dieser Angebote richtet sich an die türkeistämmigen MigrantInnen, die die relativ größte Gruppe bilden und mit dem durchschnittlich geringsten Bildungskapital ausgestattet sind. Ihre überwiegende Zugehörigkeit zum Islam, der im öffentlichen Diskurs oft als Faktor eines kulturellen Konflikts wahrgenommen wird, schafft zusätzliche Aufmerksamkeit durch die Einrichtungen der Mehrheitsgesellschaft.

Anders verhält es sich mit der öffentlichen Aufmerksamkeit für die neue Zuwanderung: Staatliche Einrichtungen, soziale Träger und zivilgesellschaftliche Initiativen stehen erst am Anfang der Beschäftigung mit den neuen Gruppen. Die Expertinnen und Experten bemängeln daher generell eine unzureichende Wahrnehmung der neu Zugewanderten und fehlendes Wissen über die speziellen Bedürfnisse, die ihr Zuzug nach Vorarlberg mit sich bringt.

Größeres individuelles Kapital – „Ich-Ressourcen“

Zu den neu Zugewanderten zählen gut ausgebildete Personen, die höhere Ansprüche an die Aufnahmegesellschaft stellen als ihre Vorgänger. Das betrifft die Verfügbarkeit sachgerechter Information über zustehende Sozialleistungen, die Servicekompetenz der Behörden und die Qualität von Leistungen wie Wohnen, öffentlichem Verkehr, Freizeit- und Konsumangeboten. Bei den neu Zugewanderten handelt es sich, so die Formulierung einer Expertin, um eine „selbstbewusste Zuwanderung“.

Kommunikation mittels sozialer Medien

Kommunikationsverhalten und Kommunikationsmedien – von Einheimischen und Zugewanderten gleichermaßen – haben sich in den vergangenen Jahrzehnten grundlegend verändert. Die zugewanderten Menschen informieren sich ganz gezielt und in steigendem Maße über das Internet. Die sozialen Medien haben für die Kommunikation an Bedeutung gewonnen und vermitteln Informationen aus erster Hand. Von den Behörden und den Institutionen werden diese neuen Kommunikationskanäle jedoch im Umgang mit den Zugewanderten kaum eingesetzt. Zumal englischsprachige Informationen sind nach wie vor Mangelware.

Ungleiche Chancen für zuwandernde Paare

Wenn Paare oder Familien nach Vorarlberg zuwandern, dann verfügt ein Ehepartner meist schon über eine Jobzusage. Für den anderen Ehepartner steht daher die Arbeitssuche im Vordergrund, und dazu ist ein rascher Deutscherwerb nötig. Für einen längeren Verbleib in Vorarlberg sind tragfähige soziale Netzwerke, ein aufgeschlossenes soziales Umfeld und ein stabiler Arbeitsplatz von Bedeutung.

Hohe Schwellen beim Zugang zum Gemeinschaftsleben

Sowohl die formalen als auch die nicht-formalen Vergemeinschaftungen, also Vereine ebenso wie informelle Nachbarschaftsrunden oder Freizeitgruppen, erweisen sich für Neuzuwandernde erst einmal als relativ schwer zugängliches Terrain. Wie es betreten werden kann, hängt sowohl von der eigenen Initiative der Zugewanderten als auch von der Bereitschaft der bestehenden Gruppen ab, Fremde aufzunehmen und sprachliche Barrieren überwinden zu helfen. Kommunen stellen sich hier immer mehr die Frage, wie sie beim Zugang zur einheimischen Öffentlichkeit durch Informationen, Schaffung von Kontaktfeldern und Förderung einer Begegnungskultur behilflich sein können.

Bilder von Ländern und Leuten – neue Erfahrungen und ihre Verdichtung

Es ist keine Überraschung, dass sich die Erfahrung mit Neuzuwandernden – auf Seiten der Einheimischen wie der Neuheimischen – rasch zu Bildern verdichtet. Auch wenn sich die meisten Befragten dessen bewusst sind, dass sich solche Bilder nicht zu starren Urteilen verfestigen sollen, prägen sie dennoch bis zu einem gewissen Grad die Erwartungen und das Kommunikationsverhalten. Bei den folgenden Ausführungen handelt es sich um eine Wiedergabe persönlicher Eindrücke von Zuwanderergruppen. Sie machen deutlich, dass sich Images einzelner Herkunftsgruppen herauszubilden beginnen. Wie sehr sich solche Images verbreiten oder gar verfestigen werden, kann man jetzt noch nicht sagen.

- ▶ Bei deutschen Zugewanderten zeige sich ein deutliches Nord-Süd-Gefälle: Süddeutsche seien Vorarlbergern wohl auch sprachlich näher und schätzen das attraktive Outdoor-Angebot. Viele kennen Vorarlberg bereits als Urlaubsland. Für ihren Zuzug sei deshalb das Freizeitangebot ein mitentscheidender Faktor.
- ▶ Personen aus Slowenien seien sehr österreichaffin und täten sich daher auch in Vorarlberg leicht. Denn Slowenien verbinde mit Österreich eine gemeinsame Geschichte.
- ▶ Aus Spanien zugewanderte Arbeitskräfte, so wird berichtet, erleben in vielen Bereichen starke kulturelle Unterschiede und zeigen zu Beginn größere Schwierigkeiten, sich an ein straff organisiertes Arbeitsumfeld anzupassen. Ihre Abwanderung erfolge in erster Linie auf Grund der hohen Arbeitslosigkeit junger AkademikerInnen und Fachkräfte. Zuhause hätten sie meist nur befristete Verträge und somit prekäre Beschäftigungsverhältnisse gehabt.
- ▶ Die Mobilität griechischer Fachkräfte wird als gering beurteilt. Denn die Arbeitsmigration nach Europa habe dort ein eher negatives Image. In dieser Hinsicht unterscheiden sie sich von ArbeitsmigrantInnen aus Portugal und Irland. Diese zeichnen sich durch hohe Flexibilität aus und verfügen über eine lange Tradition der Arbeitsmigration.

Vorarlberg als Zuwanderungsland

Welche Pull-Faktoren zeichnen Vorarlberg nach Meinungen dieser befragten Expertinnen und Experten aus? Was macht Vorarlberg als Zuwanderungsland attraktiv? Was wirkt auf die Zuwanderungswillige eher demotivierend?

- ▶ Der Bodenseeraum biete sehr viele Freizeit- und Sportmöglichkeiten, die für junge und aktive Menschen sehr attraktiv sind.
- ▶ Die Lage Vorarlbergs im Dreiländereck sowie die Nähe zu Italien seien ein großes Plus. Reisen in die Nachbarländer seien unkompliziert.
- ▶ Ein strukturiertes und stabiles Umfeld werde von vielen sehr geschätzt. VorarlbergerInnen werden als strebsam, aber nicht als unterhaltsam wahrgenommen.
- ▶ Es fehle ein urbanes Klima mit einem verdichteten Angebot an internationaler Kultur und an Ausgelmöglichkeiten; ein städtisches Lebensgefühl stelle sich in Vorarlberg kaum ein.
- ▶ Auch die Fachhochschule könne im Gegensatz zu einer Universität kein intellektuell-urbanes Klima schaffen, Internationale Studierende sind im öffentlichen Raum kaum sichtbar.
- ▶ Es dauere in Vorarlberg lange, bis Zugewanderte – auch deutschsprachige – von ihrem sozialen Umfeld akzeptiert werden.

Vorarlberger Arbeitsmarkt

Als für Zuwandernde positive Eigenschaften des Vorarlberger Arbeitsmarktes werden folgende genannt:

- ▶ für technische und IT-Fachkräfte herausfordernde Aufgaben, erfolgreiche Produkte und international führende Unternehmen
- ▶ Möglichkeiten einer internationalen Karriere in großen exportorientierten Unternehmen
- ▶ das hohe Lohnniveau, einschließlich fünfwöchigem Urlaube sowie 13. und 14. Monatsgehalt

- ▶ das gut ausgebaute Sozialsystem mit großzügigen Leistungen bei Arbeitslosigkeit.
- ▶ großes Stellenangebot bei entsprechender Qualifizierung und daher geringe Gefahr der Arbeitslosigkeit bei einem Arbeitsplatzwechsel.

Für viele Interessenten und Interessentinnen aus Drittstaaten, zum Beispiel aus Indien oder den Arabischen Emiraten, wirkt allerdings der bürokratische Aufwand für den Erhalt der Rot-Weiß-Rot-Karte abschreckend. Trotz vorhandener Anfragen kommt es schließlich nur zu wenigen Zuwanderungsentscheidungen.

Bleibefaktoren

Die ExpertInnen und auch die Unternehmensverantwortlichen wurden nach den Bedingungen einer gelungenen Integration und nach den Bleibefaktoren befragt. Die Antworten lassen sich nach den persönlichen Ressourcen der Zuwandernden und nach den Angeboten der Aufnahmegesellschaft gliedern:

- ▶ eine schon bei der Zuwanderung mitgebrachte Absicht, über einen längeren Zeitraum im Land oder im Unternehmen zu bleiben
- ▶ das Erlernen der deutschen Sprache und, wenn möglich, Offenheit und Interesse für den Vorarlberger Dialekt
- ▶ eine rasche Integration der Partnerin oder des Partners sowie der Familie, um die allgemeine Lebenszufriedenheit zu befördern
- ▶ die Willkommenskultur in Behörden, im Alltag, in Freizeiteinrichtungen und ein wohlwollender Tenor gegenüber Zuwanderung in der medialen Berichterstattung
- ▶ substanzielle Informationen über öffentliche Einrichtungen und deren Aufgaben und Leistungen
- ▶ eine gute Begleitung in der Anfangsphase des Aufenthaltes durch stabile (Erst-)Kontakte im Unternehmen – zum Beispiel durch Paten- oder Mentoring-Beziehungen – und im privaten Umfeld.

Zusammenfassung

Aus den Feststellungen der ExpertInnen lässt sich summieren, dass die bestehenden Regelsysteme im Hinblick auf ihre Ressourcen noch nicht auf die Herausforderungen durch die Zuwanderung ausgestattet sind.

Dabei ist zu beachten, dass diese Zuwanderung meist individuell erfolgt und die ZuwandererInnen häufig über ausgeprägte „Ich-Ressourcen“ in Form von Selbstbewusstsein und artikulierten Ansprüchen verfügen. Große Unterschiede im Hinblick auf Bedürfnisse und Bedarf zeigen sich zwischen Einzelpersonen auf der einen und Paaren oder Paaren mit Kindern auf der anderen Seite. Das Erlernen der deutschen Sprache und rudimentäre Dialektkenntnisse unterstützen eine rasche Integration in das soziale Umfeld. Dabei ist festzuhalten, dass die soziale Integration auch bei Beherrschung der deutschen Sprache in einem nicht-urbanen Umfeld oft schwerfällt.

13.2 Herausforderungen und Handlungsfelder für die Gesellschaft

Um einen Überblick über die wichtigsten Handlungsfelder angesichts der neuen Zuwanderung zu gewinnen, wurden die ExpertInnen zu den zentralen Bedürfnissen der Zugewanderten befragt. Aus den Interviews hat sich ein differenzierter Blick auf die Herausforderungen durch die neue Zuwanderung ergeben. Im Folgenden werden diese näher beschrieben und Antworten öffentlicher und privater Einrichtungen auf solche Herausforderungen vorgestellt.

13.2.1 Sprache und Wohnung

Sprache

Wie in der benachbarten Schweiz werden die Zugewanderten – auch jene aus Deutschland – in Vorarlberg eigentlich mit zwei Sprachen konfrontiert: mit dem Vorarlberger Dialekt als verbreitete Umgangssprache und dem Hochdeutschen als Bildungs- und Schriftsprache. Beide Sprachen sollten im optimalen Fall

verstanden, gelernt und auch angewendet werden. Deutsche haben in den ersten Monaten meist Schwierigkeiten beim Verstehen des Vorarlberger Dialekts, die aber in einem dialektsprachigen Umfeld rasch geringer werden.

In international tätigen Vorarlberger Großunternehmen ist die Konzernsprache meistens Englisch. Dies erleichtert den Einstieg für nicht-deutschsprachige Fachkräfte.

Besonders für mitwandernde PartnerInnen, die lediglich Deutschkurse besuchen, aber keine weitgehenden Sozialkontakte mit Einheimischen haben, bleibt die Sprachbarriere oft bestehen, weil weder das Hochdeutsche noch der Dialekt praktisch eingeübt werden können.

Wohnung

Neben den fehlenden Sprachkenntnissen ist für neu Zugezogene das beschränkte Angebot auf dem Vorarlberger Wohnungsmarkt das größte Hindernis. Nicht nur das knappe Angebot, auch die hohen Wohnungsmieten und die Betriebskosten werden als große Herausforderungen genannt. Große Unternehmen verfügen häufig über Werkwohnungen, die sie ihren Arbeitskräften temporär zur Verfügung stellen, damit währenddessen eine passende Wohnung finden können.

Nur wenige Unternehmen unterstützen bereits vor der Zuwanderung die Wohnungssuche ihrer zukünftigen Angestellten. Bereits vor der Ankunft über eine passende Wohnung zu verfügen ist vor allem für Arbeitskräfte mit Familien ein zentrales Anliegen. Ein Zuzugsangebot ohne bereits bestehende Wohnmöglichkeit hält in der Regel Familien mit Kindern ab.

Wenn die Migrationsentscheidung sehr rasch gefällt wurde, bleibt für die Wohnungssuche während der Ausreisevorbereitung meist keine Zeit oder keine Energie. Hier sind ebenfalls die Unternehmen gefordert, entsprechende Unterstützungsleistungen zu erbringen.

13.2.2 Behördenkontakte

Vom Meldeamt und dem Finanzamt über die Bezirkshauptmannschaft bis zur Vorarlberger Gebietskrankenkasse – jeder Staat verfügt über eine eigene bürokratische Struktur, die zu durchblicken für Zuwandernde oft nicht leicht ist. Das Problem sind hierbei weniger die Institutionen selbst, sondern vielmehr deren Funktionen, Leistungen und bürokratische Anforderungen. Gerade bei komplexeren Abläufen, wie zum Beispiel der Antragsstellung für das Kinderbetreuungsgeld, sind Erklärungen zu den Ansprüchen und zur Abwicklung erforderlich, da die bloße Information über das Vorhandensein einer Leistung nicht ausreicht.

Wiederholt wurde von den Expertinnen und Experten auch darauf hingewiesen, dass selbst Zugewanderte aus Deutschland mangels Kenntnissen des österreichischen Verwaltungsapparates auf entsprechende Orientierung angewiesen sind.

Ein Zugewanderter beschrieb dies folgendermaßen: „Es geht in Vorarlberg sehr schnell, wenn man etwas Normales machen muss. Wenn es aber ein wenig anders ist, dann wird es sehr schwierig und nimmt viel Zeit in Anspruch.“

Einwohnermeldeämter

Das Meldeamt ist fast immer die erste Behörde in der Gemeinde, mit der Neuzugewanderte in Kontakt kommen. In den größeren Städten ist das Meldeamt meist in den sogenannten „Bürgerservice“ integriert. Hier werden die BürgerInnen auch über Sozialleistungen, Regeln der Abfallwirtschaft, die Wasserversorgung oder bei der Wohnungssuche beraten. Die korrekte Meldung von Haupt- und Nebenwohnsitz ist ein relevantes Thema für AuslandspendlerInnen und für GrenzgängerInnen, da es über die Zuständigkeit der Steuerbehörde, des Sozialversicherungssystems oder die Vergabe öffentlicher Wohnungen entscheidet.

Bei einer Neuanschuldung erhalten Zuziehende fast überall so genannte „Willkommenspakete“. In diesen Paketen sind die wichtigsten Informationen über die kommunalen Leistungen und Einrichtungen, den öffentlichen Verkehr, Abfallwirtschaft und Freizeitmöglichkeiten zusammengestellt. Einige Kommunen legen auch Gutscheine bei, die in lokalen Geschäften eingelöst werden können. Die Informationen stehen fast ausschließlich in deutscher Sprache zur Verfügung.

Über die Englischkenntnisse der MitarbeiterInnen der Bürgerservices lässt sich kein allgemeines Urteil fällen. Doch die Interviews mit Verantwortlichen haben gezeigt, dass ein Bewusstsein für einen entsprechenden Bedarf besteht.

Informationen auf Englisch

Ein akuter Mangel wäre behoben, wenn die Kommunen zumindest im Rheintal englischsprachige Versionen der wichtigsten Inhalte ihrer Websites anbieten würden. Auch die Tourismuswebsites der Vorarlberger Städte, mit Ausnahme von Bregenz, warten nicht mit detaillierten englischsprachigen Informationen auf. Auch Printmaterial mit Informationen für Neuzuwandernde steht in der Regel auf Englisch nicht zur Verfügung.

Kommunale Integrationsabteilungen

In den Städten und den größeren Gemeinden Vorarlbergs gibt es meist eine Koordinationsstelle für Integration. Solche Stellen wurden ab Anfang der 2000er Jahre eingerichtet, um Integrationsprozesse zu fördern und Integrationskonflikte zu beheben. Sie fungieren als Schnittstellen zwischen den einzelnen Amtsstellen, den zivilgesellschaftlichen AkteurInnen und den Zugewanderten. Sie organisieren Willkommensaktivitäten, betreiben Integrations- und Begegnungsplattformen und binden Migrantenvereine in die städtischen Angebote und Aktivitäten ein.

Auf Seiten der Zugewanderten hatten sie lange Zeit die „alte“ türkische und ex-jugoslawische Zuwanderung der ersten und zweiten Generation im Auge. Noch ist unklar, ob und wie sich diese Integrationsstellen mit der neuen Zuwanderung befassen. Vor allem vorhandene Sprachangebote werden jedoch auch unter neuen Zielgruppen beworben, und in einzelnen Fällen wird versucht, ein spezielles Willkommensangebot für die neue Zuwanderung zu entwickeln.

Die Städte Dornbirn, Bregenz und Hohenems bieten Sprachkurse für Zugewanderte an, die inzwischen auch vermehrt von EU-BürgerInnen genutzt werden. Feldkirch und Bludenz wenden sich mit niederschweligen Sprachkursen speziell an migrantische Frauen.

Die Stadt Dornbirn hat im vergangenen Jahr ein Willkommensangebot „Welcome in Dornbirn“ in Form eines viermal stattfindenden Frühstücks (März bis Juni 2014)

entwickelt. Diese Form hat sich allerdings nicht bewährt und wurde mangels Nachfrage aufgegeben. Ein neues Konzept ist derzeit in Ausarbeitung.

Die Stadt Hohenems organisiert Begrüßungsveranstaltungen und Stadtführungen für neue Bürgerinnen und Bürger. Ein Begrüßungskomitee von Ehrenamtlichen unterstützt Neuzugezogene und begleitet sie in der Anfangsphase ihrer Niederlassung.

Die Stadt Feldkirch organisierte unter dem Titel „Unsere Heimat“ im Jahr 2015 eine Veranstaltungsreihe für die BewohnerInnen, um Menschen miteinander ins Gespräch zu bringen und die kulturelle Vielfalt in Feldkirch sichtbar zu machen.

Nennenswerte öffentliche Integrationsaktivitäten gibt es auch in vielen anderen Vorarlberger Gemeinden, doch sind sie nicht zielgruppenspezifisch.

Finanzamt und andere Bundeseinrichtungen

Für nicht-deutschsprechende Zugewanderte dürften Steuerangelegenheiten und Arbeitnehmerveranlagungen ein Buch mit sieben Siegeln sein. Es gibt weder Formulare noch Erläuterungen auf Englisch. Auch die Website Finanzonline zur Abgabe der Steuererklärung ist nur in deutscher Sprache abrufbar.

Die Informationswebsite des Bundes mit dem verheißungsvollen Titel *www.help.gv.at* verfügt zwar über eine englischsprachige Informationsseite, die allerdings kaum hilfreich sein dürfte: Sie leitet fast durchwegs auf die deutschsprachige Standardwebseite weiter.

Arbeitsrecht und Konsumentenschutz

Die Konsumentenberatung der AK Vorarlberg ist auch zu einem Portal für beratungssuchende Zugewanderte geworden. Nach Auskunft der Stelle ist vor allem die Zahl der Ratsuchenden mit deutscher Staatsangehörigkeit erheblich. Sie empfinden es als positiv, dass anders als bei Verbraucherschutzverbänden in der Bundesrepublik die Beratung kostenlos erfolgt. Im Zuge solcher Beratungen werden auch Fragen zu weiteren Leistungen und Aufgaben der Arbeiterkammer beantwortet. Das wird von den Klientinnen und Klienten durchweg positiv wahrgenommen, da es in Deutschland eine solche Einrichtung in den meisten Bundesländern nicht gibt.

Die Beratungsstelle der Arbeiterkammer zu Fragen des Arbeits- und Sozialrechts arbeitet je nach Bedarf durch hinzugezogene muttersprachliche DolmetscherInnen. Die Verwendung des Englischen als Lingua Franca ist nicht empfehlenswert, wenn es sich um komplexe juristische Sachverhalte handelt.

Gesundheitssystem

Wie in anderen Bereichen fehlen auch hier englischsprachige Informationen über Leistungsansprüche der Versicherten, Selbstbehalte, Konsultation von Privatärzten und dergleichen. Auch die unterschiedlichen Aufgaben von Spitalsambulanzen und niedergelassenen Ärzten sollten kommuniziert werden, damit im Bedarfsfall die richtige Wahl getroffen werden kann. Das differenzierte System zur Versorgung von Neugeborenen und Kleinkindern sollte ebenfalls auf gut verständliche Weise erläutert werden.

13.2.3 Bildungssystem

Das öffentliche Bildungssystem ist im Pflichtschulbereich zwar inzwischen auf größere Zahlen von Schülerinnen und Schülern mit nicht-deutscher Muttersprache und oft auch bildungsfernen Herkunftsfamilien eingestellt, nicht jedoch auf die zusätzlichen Anforderungen durch zwar ebenfalls nicht deutschsprachige, aber aus bildungsaffinen Zuwanderungsfamilien stammende Kinder. Man kann davon ausgehen, dass solche Eltern in der Regel sehr bildungsbewusst sind und mit ihrer Zuwanderung die Erwartung einer optimalen Schulausbildung ihrer Kinder verknüpfen.

Da es sich gleichzeitig oft um wirtschaftlich mobile Familien handelt, wird ein Bildungssystem erwartet, das den Kindern ein Weiterlernen auch in anderen Staaten und/oder Sprachen erlaubt. Guter Englischunterricht, schon im Kindergarten und in der Grundschule, ist deshalb für viele ein Mindestanspruch. Sie rechnen nämlich damit, im Zuge ihrer Berufslaufbahnen in anderen Staaten, auch außerhalb der Europäischen Union, weiterzuarbeiten. Damit also diese Kinder den Anschluss im internationalen Bildungssystem nicht verlieren, sind die Familien auf Schulen mit einem international anerkannten Curriculum angewiesen.

Solche international anerkannten Abschlüsse sind seit langer Zeit gebräuchlich. Ein maturawertiger Abschluss ist zum Beispiel das „International Baccalaureate“ (IB), das die Hochschulreife bescheinigt. In Vorarlberg gibt es bislang keine einzige Schule, die international anerkannte Abschlüsse vom Primar- bis in den Sekundarbereich II anbietet. Die nächste internationale Schule dieser Art befindet sich in Buchs.

„International School Rheintal“ in Buchs

Die „International School Rheintal“ in Buchs wurde von internationalen Unternehmen in Vorarlberg, Liechtenstein und der Schweiz initiiert. Derzeit sind 140 Schülerinnen und Schüler mit 30 unterschiedlichen Nationalitäten von 3 bis 18 Jahren im Kindergarten und in der Schule eingeschrieben. Die meisten Familien leben in Buchs oder Liechtenstein. Die PädagogInnen kommen aus dem englischsprachigen Ausland. Für die Kinder ist Integration kein Thema, sie wachsen in einem internationalen Umfeld auf, und ihre gemeinsame Sprache ist Englisch. 50 % der Kinder haben Deutsch als Erstsprache, weil auch Kinder aus der Region aufgenommen werden.

Die Hauptattraktivität der Schule ist die Schulsprache Englisch. Als Zweitsprache wird Französisch unterrichtet, Deutsch wird nur auf einer einfachen Stufe gelehrt. Die „International School Rheintal“ bietet derzeit drei Programme der „International Baccalaureate (IB) Organization“ an. Mit 18 Jahren schließen die Schülerinnen mit dem „IB Diploma Programme“ ab, also mit einem international anerkannten maturawertigen Zeugnis.

Eine wichtige Aufgabe sieht die Schulleitung darin, dass sie für Eltern und SchülerInnen eine Gemeinschaft zur Verfügung stellt. Die meisten Eltern pflegen einen engen Kontakt mit der Schule. Die internationale Schule veranstaltet gemeinsame Aktivitäten und Familienfeiern, sie verschickt einen wöchentlichen Newsletter, sie informiert und vernetzt die Eltern mit Einrichtungen in Buchs und Umgebung. Um die Eltern und Kinder in der Umgebung zu integrieren, werden zahlreiche gemeinsame Projekte veranstaltet: „Doing things together“, so beschreibt es die Schulleitung.

Die internationale Schule Rheintal möchte, wie die Direktorin im Interview betont, trotz ihrer sprachlichen und curricularen Sonderstellung kein Fremdkörper in der Stadt sein. Die Zusammenarbeit mit anderen Schulen ist ihr daher ein großes Anliegen. Die internationale Schule begreift sich durchaus als Teil des städtischen Bildungssystems.

Personalmanager und Rekrutierungsfachleute verweisen auf die hervorragende Bedeutung dieser Schule für die Zuwanderung hochqualifizierter Fachkräfte in die Region. Sie bedauern es gleichzeitig, dass nicht Vorarlberg die Chance zur Gründung einer solchen Schule ergriffen hat.

13.2.4 Arbeitsplatz und Arbeitsumfeld

Als zentraler Faktor für die rasche Integration ausländischer Arbeitskräfte werden von den befragten Experten die Unternehmenskultur und Firmengröße genannt. Hier zeigen sich deutliche Unterschiede zwischen der konzernalen Struktur international tätiger Unternehmen, in denen häufig Englisch als verbindende Konzernsprache verwendet wird, und den mittelständischen Unternehmen in Vorarlberg.

Konzerne verfügen durchwegs über eine unternehmensinterne Zuständigkeit für die Entsendung und für die Aufnahme von Mitarbeitenden. Sie haben eine etablierte Willkommenskultur und die entsprechenden Tools. So stellen sie die Integration ihrer aus dem Ausland kommenden Beschäftigten auf eine professionelle Basis. Sie verfügen auch häufig über firmeninterne Freizeit- und Sozialangebote. Diese stehen grundsätzlich allen MitarbeiterInnen offen, vor allem den Neuankömmlingen jedoch ermöglichen sie einen unkomplizierten Einstieg in das regionale Freizeit- und Unterhaltungsangebot und stärken die sozialen Netzwerke im Unternehmen.

In kleinen und mittleren Firmen hingegen fehlen meist die Ressourcen, um eine professionelle Aufnahmestruktur zu etablieren. Ihre Möglichkeiten liegen vielmehr in der persönlichen Begleitung der neu Zugewanderten durch Mitarbeitende oder, in den Anfangsphasen, durch die Geschäftsführung oder die Personalleitung selber.

13.2.5 Arbeitsmarktspezifische Herausforderungen

Arbeitsmarktspezifische Schwierigkeiten stellen sich für Neuzuwandernde auf Grund der starken Nachfrage nach qualifizierten Arbeitskräften grundsätzlich nicht, außer in zwei Bereichen: bei der Anerkennung ausländischer Abschlüssen sowie bei der Arbeitsintegration von mitreisenden Ehepartnern – das betrifft überwiegend Frauen.

Anerkennung von Ausbildungen

Die formale Anerkennung ausländischer Ausbildungen durch österreichische Behörden spielt zwar in technischen Berufen oder im Tourismus kaum eine Rolle, doch überall dort, wo für die Ausübung eines Berufes bestimmte staatliche Zertifizierungen verlangt werden: also im Gesundheits- und im Pflegebereich, im Unterricht, in sicherheitsrelevanten Berufen und bei der Verleihung bestimmter Gewerbeberechtigungen sowie generell bei der Gehaltseinstufung in öffentlichen Diensten.

Es gibt hier ein relativ kompliziertes Regelwerk, bei welchem EU-Kriterien und nationalstaatliche Anforderungen ineinandergreifen. Bei der Anerkennung von Ausbildungen, die außerhalb Österreichs erworben wurden, geht es darum, zu erheben, welche zusätzlichen Ausbildungsmodule oder Praktika noch erforderlich sind, um den Beruf in Österreich ausüben zu können. Das größte Hindernis stellen meistens unzureichende Deutschkenntnisse dar. Deshalb werden zum Beispiel von Vorarlberger Einrichtungen der Erwachsenenbildung auch spezielle Kurse zum Erlernen von Fachsprachen angeboten.

Dual-Career-Paare

Wenn Paare, mit Kindern oder ohne Kinder, gemeinsam nach Vorarlberg kommen, dann sind Mann und Frau meist mit einer unterschiedlichen Ausgangssituation konfrontiert. Während der eine Ehepartner (meist der Mann) bereits mit einer Zusage für einen fixen Arbeitsplatz einreist, kommt der andere Partner mehr oder weniger freiwillig mit, ohne schon Aussicht auf einen Arbeitsplatz zu haben. Abgesehen von allfälligen Familienpflichten sind es bei den Frauen die überwiegend nicht-technischen Abschlüsse, die eine Berufsausübung viel stärker an den Erwerb der deutschen Sprache binden als bei den Männern. Solche Frauen sehen sich viel größeren Schwierigkeiten gegenüber, den Arbeitsmarkt zu betreten, als ihre Männer.

Den unfreiwillig unbeschäftigten Frauen steht meist nur ein kleines Netz anderer Frauen aus den Herkunftsländern zur Verfügung, es fehlen aber jene breitflächigen sozialen Kontakte mit Einheimischen, die sich bei den berufstätigen Männern im Normalfall aus ihrem Arbeitsumfeld ergeben.

Viele international tätige Unternehmen und tertiäre Bildungseinrichtungen haben nach Aussagen der befragten ExpertInnen inzwischen verstanden, dass die Möglichkeit einer Erwerbstätigkeit des Partners oder der Partnerin in der Skala der Bleibefaktoren weit oben rangiert. Sie bieten ihnen deshalb Unterstützung bei der Qualifizierung, beim Spracherwerb oder bei der Suche nach einem Arbeitsplatz an.

13.2.6 Familien mit Kindern

Zuwandernde Familien mit Kindern haben eigene Bedürfnisse und sind deswegen mit eigenen Herausforderungen konfrontiert.

Fehlende Netzwerke

Es fehlen verwandtschaftliche oder freundschaftliche Netzwerke zur Unterstützung der Familienarbeit. Die Familien sind daher ausschließlich auf die Einrichtungen des Regelsystems angewiesen. Speziell für die Berufstätigkeit von Frauen stellt das mangelnde Angebot der Kleinkindbetreuung in Vorarlberg ein erhebliches Hindernis dar.

In den klassischen Tourismusregionen, in denen viele Zugewanderte aus dem EU-Ausland beschäftigt sind, ist die Situation für Familien mit Kindern schwierig, weil dort das Angebot an Tagesbetreuungen noch schlechter ausgebaut ist als in den Vorarlberg Ballungsgebieten.

Phase der Familiengründung

Für die Bleibeentscheidung von Neuzuwandernden ist die Phase der Familiengründung oft kritisch. Wenn Unterstützungsleistungen des Regelsystems nicht ausreichend und die Anforderungen an das junge Elternpaar zu groß sind, ist das vor allem für die Mütter belastend. In den Interviews wurde von Fällen berichtet, in denen die Mütter mit ihren Kleinkindern in das Herkunftsland pendeln, um Unterstützungsleistungen der dort lebenden Angehörigen in Anspruch zu nehmen, oder wo an eine Weiterwanderung in ein familienfreundlicheres Ambiente in Erwägung gezogen wird.

Zugewanderte sind über Leistungen des österreichischen und des Vorarlberger Sozialsystems oft unzureichend unterrichtet – auch wieder weil fremdsprachiges Informationsmaterial fehlt. Leistungen sozialer Träger, wie zum Beispiel das „Familienempowerment“ des Vorarlberger Kinderdorfes, das Partnerschaften zwischen zugewanderten und einheimischen Familien herstellt, bleiben mangels geeigneter Informationen vielfach unbekannt.

Selbst aus Deutschland stammende Eltern erleben die Betreuung eines Kleinkinds in Vorarlberg als schwierig, weil die entsprechenden Institutionen im Vergleich zum Herkunftsland weniger leisten. Das „Netzwerk Familie“, das sich der Betreuung von Eltern mit Kleinkindern widmet, verzeichnet deshalb nicht nur Bedarf auf Seiten der alten Zuwanderer, sondern auch eine steigende Nachfrage durch zugewanderte Familien aus den EU-Staaten. Deutsche Familien machen inzwischen acht Prozent aller betreuten Familien aus.¹⁰⁹

Kommunale Angebote für Familien

In einigen Gemeinden, zum Beispiel in Dornbirn, wird inzwischen der Unterstützung junger Familien mehr Aufmerksamkeit gewidmet: In Familientreffs können Frauen mit Babys und Kleinkindern erste soziale Kontakte knüpfen; in den Dornbirner Kindergärten werden monatliche Familientreffen organisiert.

Neuzuwanderer beginnen inzwischen auch selbst, Netzwerke zur Unterstützung der Familienarbeit aufzubauen, etwa die Gruppe „International Families“ in Dornbirn.

13.2.7 Religiöse Betreuung

Unter den institutionellen Akteuren auf dem Feld der Zuwanderung sind auch die Kirchen und Religionsgemeinschaften zu erwähnen. Für die alte Zuwanderung gibt es diesbezüglich bereits eine ausgefächerte Struktur von Einrichtungen, sowohl für die Angehörigen muslimischer als auch für jene christlicher Konfessionen. Welche religiösen Bedürfnisse Neuzuwanderer haben und welche Rolle Religion für ihr soziales Leben spielen wird, ist noch nicht abzusehen.

Die Diözese Feldkirch der katholischen Kirche unterhält ein „Büro für Interkulturelles“, das unter anderem für die religiöse Betreuung von Personen aus Kroatien, Slowenien, Polen, Albanien sowie von anderen katholischen Minderheiten in Vorarlberg zuständig ist.

¹⁰⁹ Netzwerk Familie, Jahresbericht 2014, www.netzwerk-familie.at → Fachinformationen

In Vorarlberg werden derzeit in einigen Kirchen muttersprachliche Gottesdienste und religiöse Zeremonien abgehalten: in Kroatisch (Dornbirn-Schoren), in Spanisch für Hochzeiten und Beerdigungen in wechselnden Kirchen, auf Griechisch in Bludenz. Die polnische Gemeinschaft trifft sich monatlich zu einer polnisch-slowakischen Messe im Franziskanerkloster in Dornbirn und im Franziskanerkloster in Bludenz. Für albanische ZuwandererInnen wird zweimonatlich ein Gottesdienst durch einen Seelsorger der albanischen Gemeinde Wiens durchgeführt. Die serbisch-orthodoxe Gemeinde feiert die Messe auf Serbisch und Altslowakisch, damit auch die russisch- und bulgarischsprechenden Menschen mitfeiern können. Die Messen finden in St. Gebhard in Bregenz und in der Liebfrauenkirche in Feldkirch statt.

Zurzeit gibt es in Vorarlberg keine englischsprachigen Gottesdienste für protestantische oder katholische Gläubige. Die katholische Gemeinde der philippinischen ZuwandererInnen organisiert auf eigene Initiative gelegentlich muttersprachliche Gottesdienste. Katholiken aus Deutschland werden laut „Büro für Interkulturelles“ nicht als Gruppe mit eigenen Bedürfnissen wahrgenommen.

Zusammenfassung

Der allgemeine Tenor der Expertinnen- und Experteninterviews lautet: Die Befassung öffentlicher oder öffentlich geförderter Institutionen mit der neuen Zuwanderung steht vielerorts erst am Anfang. Dabei sollte von den Verantwortlichen eruiert werden, in welcher Form vorhandene Leistungen auf die neuen Zielgruppen angepasst werden und welche neuen Leistungen gegebenenfalls entwickelt werden können.

14 Die Stimmen von Unternehmen

Wie schon bei der gezielten Anwerbung von „Gastarbeiterinnen“ und „Gastarbeitern“ aus der Türkei und aus Jugoslawien in den Sechziger- und Siebzigerjahren geht es den Unternehmen auch heute darum, Arbeitskräfte zu rekrutieren, die auf dem Vorarlberger Arbeitsmarkt nicht vorhanden sind. Wie im Kapitel 12.1 dargestellt, gibt es einen Fachkräftemangel vorrangig in technischen Bereichen.¹¹⁰

Die Interviews mit neun Unternehmens- und Personalverantwortlichen konzentrierten sich daher auf technisch innovative Unternehmen sowie IT-Firmen. Die Kontaktdaten wurden freundlicherweise von der Wirtschaftsstandort Vorarlberg GmbH und der Wirtschaftskammer Vorarlberg zur Verfügung gestellt. Bei den Unternehmen handelt es sich auch um solche, die an den Rekrutierungsaktivitäten der WKV teilgenommen und so ihre ausländischen MitarbeiterInnen gefunden haben (siehe Kapitel 12.2). Bei den befragten Unternehmensverantwortlichen und PersonalleiterInnen handelt es sich daher nicht um eine für die gesamte Vorarlberger Wirtschaft repräsentative Stichprobe.

14.1 Auslöser: Fachkräftebedarf

Während der Bedarf an niedrigen und unqualifizierten Fachkräften grundsätzlich in Vorarlberg befriedigt werden kann, stehen in bestimmten Qualifikationsfeldern nicht genügend Fachkräfte zur Verfügung. Grundsätzlich bevorzugen Unternehmen einheimische Arbeitskräfte, weil die Rekrutierungskosten geringer sind, der Betreuungsaufwand wegfällt und in der Regel ein stabileres Bleibeverhalten festgestellt werden kann. All das sind Faktoren, die sich auf die Gesamtarbeitskosten einer Fachkraft auswirken.

Die Unternehmen decken mit Rekrutierungen von Ausländern den Bedarf an Fachkräften vor allem in technischen Bereichen, in der Informationstechnologie sowie im internationalen Verkauf und Vertrieb. Ein massiver Mangel wird vor allem bei den IT-SpezialistInnen, bei Software-EntwicklerInnen und Software-TesterInnen festgestellt.

¹¹⁰ Arbeitsmarktservice, 2014 sowie AMS-Qualifikationsbarometer – Download: <http://bis.ams.or.at/qualibarometer/bundesland.php?id=8>

Die Tätigkeitsfelder der Zugewanderten reichen von Produktion und Produktmanagement über den technischen Verkauf und Fachberatung im Außendienst bis zu Forschungs- und Entwicklung.

Auch wenn eine grundsätzliche Präferenz für heimische Fachkräfte besteht, so kann dieser Bedarf selbst durch Qualifizierungsmaßnahmen von Seiten des Arbeitsmarktservice nicht hinreichend gedeckt werden. Nur in einzelnen Bereichen, wie zum Beispiel dem CNC-Fräsen, geschieht das, wie der Personalverantwortliche eines Maschinenbauers festhält. Für eine Reihe anderer technischer Bereiche werden solche AMS-Maßnahmen bisher nicht angeboten, weil die Ausbildung zu lange dauert und der Grad der Spezialisierung zu hoch ist.

Die Entscheidung, im EU-Ausland technische und IT-Fachkräfte zu rekrutieren, wurde gerade bei mittleren und kleineren Unternehmen durch das Angebot der Wirtschaftskammer Vorarlberg, Jobmessen im Ausland zu veranstalten, befördert. Allein hätten die Unternehmen weder die Ressourcen noch das Knowhow gehabt, um solche Aktivitäten durchzuführen. Da es sich im Gegensatz zur „Gastarbeiter“-Zuwanderung um die Rekrutierung von individuell sehr differenziertem Personal handelt, sind die Informations- und Kommunikationsanforderungen im Ausland ebenso wie die Ansprüche an die Qualität der Aufnahme im Zielland so hoch, dass es dieser spezialisierten Unterstützungsleistung durch landeskundige Institutionen, beispielsweise durch die Außenwirtschaftsstellen (heute: AußenwirtschaftsCenter) der Wirtschaftskammer Österreich, bedarf.

14.2 Rekrutierung im Ausland

Eine generelle Unterscheidung kann zwischen global tätigen Unternehmen wie Zumtobel, Alpla oder Gebrüder Weiss, die über internationale Produktions- und Vertriebsstandorte verfügen, und nur regional tätigen Unternehmen, die aber eine hohe Exportquote aufweisen, getroffen werden. Während also Unternehmen mit internationalen Standorten zusätzlich zur externen Rekrutierung einen konzerninternen Personaltransfer betreiben, sind kleinere und mittlere Unternehmen für die Anwerbung ihres Fachkräftebedarfs im Ausland ausschließlich auf externe Personalvermittler, Job-Messen und Plattformen angewiesen.

Die Rekrutierung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird über verschiedene Kanäle durchgeführt. Führungskräfte auf Abteilungsebene und Personen im Top-Management werden großteils über professionelle Personalvermittler angeworben. Für die Gewinnung von Fachkräften in der Produktion gibt es eigene Recruiting-Aktivitäten entweder im benachbarten Ausland, bei Jobmessen oder direkt an den entsprechenden Bildungseinrichtungen – Universitäten und Fachhochschulen. Inserate in Printmedien und auf Online-Plattformen werden eher für Fachkräfte aus dem grenznahen Raum geschaltet.

Rekrutierung in der Europäischen Union

Für die Rekrutierung von Fachkräften aus den EU-Staaten gibt es zwei Varianten: Unternehmen, die fast ausschließlich im deutschsprachigen Raum nach MitarbeiterInnen suchen, und solche, die auch nicht-deutschsprachige Arbeitskräfte anwerben. Die für diese Studie befragten Vorarlberger Unternehmen können mehrheitlich der zweiten Gruppe zugerechnet werden.

Bei der Rekrutierung mittels der Jobmessen der Vorarlberger Wirtschaftskammer in Spanien, Slowenien und Portugal haben die Unternehmen großteils passende BewerberInnen mit einer guten Ausbildung, guten Englischkenntnissen und hoher Mobilitätsbereitschaft gefunden. Ein wesentlicher Anreiz besonders für die spanischen Arbeitskräfte war die Aussicht auf einen unbefristeten Arbeitsvertrag. Denn viele der Angeworbenen waren vorher zwar nicht arbeitslos gewesen, hatten sich aber durch Praktika und befristete Projektverträge in prekären Arbeitsverhältnissen befunden, in denen sie zusätzlich noch unter ihrer Qualifikation tätig sein mussten. Es sind also grundsätzlich nicht fehlende, sondern vor allem prekäre und dequalifizierende Arbeitsverhältnisse, die die Aufnahme einer Beschäftigung im Ausland attraktiv machen. Auch Mitarbeitende aus Portugal und Slowenien verfügten bereits über Arbeitserfahrungen im In- und Ausland und standen während der Anwerbephase meist noch in einem Arbeitsverhältnis im Herkunftsland. Der neue Job in Vorarlberg brachte für alle im Hinblick auf Gehalt, Arbeitsplatzsicherheit und Sozialleistungen eine deutliche Verbesserung.

Rekrutierung aus Drittstaaten

Global tätige Vorarlberger Unternehmen rekrutieren ihre Mitarbeitenden in allen Weltregionen – von Asien bis nach Nordamerika. Diese sind in den meisten Fällen in Vorarlberg nur für einen begrenzten Zeitraum tätig, meist als Trainees oder als Führungskräfte. Dabei geht es in erster Linie darum, Erfahrungen im Mutterunternehmen und in Europa zu sammeln. Da die MitarbeiterInnen aus Drittstaaten kommen, beantragen die Unternehmen entweder eine „Rot-Weiß-Rot-Karte“ oder in wenigen Fällen eine „Blaue Karte EU“.

Standortattraktivität

Für Zuwanderungsentscheidungen sind – auch dies ein Unterschied zur früheren „Gastarbeiter“-Zuwanderung – eine gewisse Kenntnis des Ziellandes und zumindest dessen Image mit ausschlaggebend. Während Österreich als ein sicheres Land mit einem hohen Wohlstandsniveau und guten Sozialstandards bekannt ist, wissen die meisten mit Vorarlberg zuerst einmal nichts anzufangen. Lediglich ZuwandererInnen aus Deutschland haben einen Eindruck von Vorarlberg, weil es ihnen als Urlaubsregion bekannt ist. Für sie stellen die vielfältigen Freizeit- und Sportmöglichkeiten des Landes einen zusätzlichen Anziehungspunkt dar. Für andere kann dieses Angebot zu einem Bleibemotiv werden.

Während Vorarlberg für die meisten Süd- und Südosteuropäer ein „Niemandland“ ist, genießt es bei den Spaniern immerhin durch das Montafon eine gewisse Bekanntheit. Denn die spanische Fußball-Nationalmannschaft hat bereits zweimal längere Zeit in Schruns ein Trainingsquartier bezogen.

14.3 Qualifikationen und Tätigkeitsbereiche

Ausbildung im Herkunftsland

Die ausländischen Fachkräfte mit universitärem Abschluss oder einem Fachhochschuldiplom entsprechen in ihren Qualifikationen mit kleineren Abstrichen österreichischen AbsolventInnen tertiärer Bildungseinrichtungen. Einige BewerberInnen konnten im Verlauf ihrer Studien bereits Auslandserfahrungen durch EU-Programme wie „ERASMUS“ sammeln. Dies wurde von den Personalverantwortlichen als Pluspunkt gewertet.

Gefragt sind Studienabschlüsse im Bereich Technik, Informatik oder Fachausbildungen im Management oder im internationalen Projektmanagement. Spezialkenntnisse im Medizintechnikbereich oder bestimmte Programmiersprachen in der Softwareentwicklung sind gefragt.

Die anwerbenden Vorarlberger Unternehmen sehen fachliche Qualifikation und Passgenauigkeit für den jeweiligen Tätigkeitsbereich als maßgebliche Faktoren einer Anstellung. Wo es an praktischen Erfahrungen fehlt, sind sie bereit, die neuen MitarbeiterInnen durch praxisnahe Qualifizierungsmaßnahmen zu unterstützen.

14.4 Ankommen und Einleben

Die Phase des Ankommens und des Einlebens in eine neue Arbeits- und Wohnumgebung ist ausschlaggebend für den längeren Verbleib im Land. Das war den Unternehmen durchaus bewusst, und sie haben daher in der Anfangsphase entsprechende Unterstützungs- und Begleitmaßnahmen angeboten.

Schnupperwochen vor der endgültigen Entscheidung

Nach der Rekrutierung im jeweiligen Herkunftsland luden fast alle Unternehmen die zukünftigen MitarbeiterInnen zu einer Kennenlernwoche nach Vorarlberg ein. Flug- und Hotelkosten wurden von den Firmen übernommen. Diese Woche sollte den Angeworbenen die Gelegenheit geben zu entscheiden, ob das Unternehmen und ein längerer Aufenthalt in Vorarlberg überhaupt in Frage kommen oder nicht. Wenn geplant war, den Partner oder die Partnerin mit nach Vorarlberg zu bringen, dann waren sie ebenfalls zur Kennenlernwoche eingeladen.

Vertragliche Absicherung

Nach der Schnupperwoche wurden die Entscheidungen über den Zeitpunkt der Arbeitsaufnahme getroffen und die Arbeitsverträge abgeschlossen. Alle interviewten Unternehmen boten den neuen ArbeitnehmerInnen unbefristete Dienstverträge an, um die Bindung an das Unternehmen und die Amortisierung der Rekrutierungskosten zu gewährleisten. Für den Großteil der europäischen MitarbeiterInnen sind die mit einem Dienstvertrag verbundenen Sozialleistungen ein großer Anreiz, für ein österreichisches Unternehmen tätig zu werden. Sehr positiv werden nicht nur das 13. und 14. Monatsgehalt und die großzügigen Urlaubsregelungen, sondern auch die Leistungen bei Krankheitsfall oder bei Arbeitslosigkeit beurteilt.

Übersiedlung und Arbeitsaufnahme

Die Übersiedelung an den neuen Arbeitsort organisierten die MitarbeiterInnen meist selbst. In international tätigen Unternehmen werden für diese Aufgaben die Dienstleistungen eines sogenannten „Relocation-Service“ in Anspruch genommen.

Betreuung im Unternehmen nach der Ankunft

In den großen Unternehmen sind während der gesamten Bewerbungs- und Rekrutierungsphase sowie während der Einarbeitung die Personalabteilungen für die Unterstützung der neuen MitarbeiterInnen zuständig. Als erste Orientierungshilfen werden Handbücher eingesetzt, die sowohl über die Firma als auch über das Leben in Vorarlberg informieren.

In kleineren Firmen hingegen engagieren sich einzelne Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter oder die Firmenleitung persönlich für die Neuankömmlinge. Diese Unterstützung besteht in Informationen zu erforderlichen Behördengängen, zum Freizeitangebot, zum Mobilitätsangebot und in der Hilfe bei der Anmeldung zu Sprachkursen.

Bei Bedarf wird auch Hilfe für das Ausfüllen von Formularen oder Mietverträgen angeboten. Tipps für den Abschluss von notwendigen Versicherungen, die Eröffnung eines Bankkontos, die Anmeldung eines PKWs oder den Kaufvertrag für ein Mobiltelefon zählen ebenso zu den Unterstützungsleistungen in der Anfangsphase.

Alle diese Unterstützungen werden entsprechend den Bedürfnissen der Mitarbeitenden zur Verfügung gestellt, wobei der Bedarf erfahrungsgemäß von den individuellen Deutschkenntnissen abhängt.

Soziale Integration in der Anfangsphase

Für die soziale Integration der zugewanderten Mitarbeiter haben die Unternehmen ganz unterschiedliche Zugänge gewählt. Je nach Interessen und Vorlieben werden Kontakte zu Vereinen, wie zum Beispiel zu Sportvereinen, hergestellt. In einigen Fällen haben sich einheimische MitarbeiterInnen als „Patinnen oder Paten“ für die neuen zur Verfügung gestellt und nehmen sie auf Ausflüge und andere Aktivitäten mit. In großen Unternehmen bieten in den ersten Monaten firmeninterne Netzwerke oder „Communities“ konkrete Unterstützung. Eine Firma besucht zum Beispiel regelmäßig andere Unternehmen in der Region, die ebenfalls viele Personen aus dem Ausland beschäftigen, um ein Kennenlernen und Vernetzen zu ermöglichen.

Ein wichtiger Aspekt, der bei Neuzugezogenen aus anderen Kontinenten mehrmals erwähnt wurde, ist die Gewöhnung an neue Lebensmittel und Essensgewohnheiten. Das scheint für einige doch eine ziemliche Herausforderung darzustellen. Vor allem das häufige Willkommensessen „Kässpätzle“ stellt sich als kulturelles Missverständnis heraus, weil es keineswegs immer goutiert wird.

Neben den Sprachkursen ist auch der Erwerb lebensweltlichen Orientierungswissens und regionsspezifischer Kulturtechniken für eine gute kulturelle und soziale Integration wichtig. Dazu zählen der Umgang mit Einladungen, das landesübliche Verhalten in Restaurants oder die Einkaufsmöglichkeiten, zum Beispiel auf lokalen Märkten. Dieses Wissen versuchen die Unternehmen auf unterschiedliche Weise zu vermitteln.

In einem anderen Unternehmen hat eine spanischsprechende Mitarbeiterin die Aufgabe übernommen, Neuankömmlinge zu unterstützen und zum Beispiel bei Behördengängen zu begleiten oder ihnen die Freizeitmöglichkeiten der Region vorzustellen.

Herausforderung Wohnungssuche

Für alle Unternehmen hat sich die Suche nach einer passenden und erschwinglichen Wohnung für die neu Zugezogenen als die größte Herausforderung erwiesen. Diese Herausforderung gehen die Betriebe auf unterschiedliche Weise an. Große Firmen verfügen oft über eigene Mitarbeiter- oder Werkwohnungen, die sie für eine Übergangszeit – meistens vier bis sechs Monate – als Startwohnungen zur Verfügung stellen.

Arbeitnehmer, die über eine Rot-Weiß-Karte nach Vorarlberg kommen, müssen bereits vor der Bewilligung eine Wohnung vorweisen können. In diesen Fällen sucht daher die Firma schon im Vorfeld die passende Wohnmöglichkeit – Besichtigungen werden dann meist virtuell über das Internet abgewickelt.

Ausnahmslos alle Unternehmen unterstützten die Zugezogenen bei der Wohnungssuche, indem sie entweder ein Maklerbüro einschalten oder die Personalabteilung die Wohnung sucht. Sie begleiten bei mangelhaften Deutschkenntnissen bei der Wohnungsbesichtigung und leisten Übersetzungshilfe bei Mietverträgen. Wenn Neuankömmlinge nicht in der Lage sind, die geforderte Kautions zu hinterlegen, bieten auch hier Unternehmen ihre Unterstützung an.

Unterstützung beim Spracherwerb

Für die meisten Tätigkeitsbereiche sind gute Englischkenntnisse ausschlaggebend. Deutschkenntnisse werden zwar begrüßt, sind aber in den untersuchten Unternehmen nicht erforderlich. Die Unternehmen unterstützen ihre MitarbeiterInnen jedoch generell beim Deutschspracherwerb, da die Kenntniss der Landessprache einen wichtigen Faktor für eine erfolgreiche soziale Integration darstellt.

14.5 Integrationsfördernde Rahmenbedingungen

Für eine erfolgreiche Integration sind eine vorurteilsfreie Firmenkultur, die Gleichbehandlung von Aus- und InländerInnen im Hinblick auf Gehalt und andere Leistungen sowie ein fairer Umgang mit allen Mitarbeitenden ausschlaggebend.

Für die konkrete Integration von zugewanderten ArbeitnehmerInnen haben sich die folgenden unternehmensinternen Rahmenbedingungen als fördernd erwiesen.

Zuwandererfreundliche Unternehmenskultur

Eine Grundvoraussetzung für die Integration von ausländischen Fachkräften ist eine zuwandererfreundliche Unternehmenskultur. In der Personalpolitik werden zwei Aspekte hervorgehoben: erstens eine gute ethnische Durchmischung und zweitens die Berücksichtigung bestehender kultureller Affinitäten. So werden beispielsweise den Personen aus Slowenien bessere Voraussetzungen für ein rasches Einleben bescheinigt als etwa den Spaniern. Dies mag mit bereits langjährig bestehenden Kultur- und Arbeitsmarktkontakten Sloweniens mit Österreich zu tun haben. Mitarbeiter aus Spanien hingegen brauchen den Interviewaussagen zufolge in der Anfangsphase meist mehr Begleitung und Unterstützung, da sie mit den kulturellen Gegebenheiten im Land nicht vertraut sind.

Firmensprache Englisch

Wenn in einem Team unterschiedliche Nationalitäten und Sprachen vertreten sind, dann ist eine gemeinsame Firmensprache – in allen Fällen ist das Englisch – die Voraussetzung für ein gelingendes Zusammenarbeiten. Da die MitarbeiterInnen über sehr unterschiedliche allgemeine und fachsprachliche Niveaus im Englischen verfügen, legen die Firmen großen Wert auf die Sprachausbildung und bieten in vielen Fällen auch One-to-One-Englischtrainings an, damit die Englischkompetenzen im Team auf einen ähnlichen Stand kommen.

Firmensprache Deutsch – Umgangssprache Dialekt

Die meisten zugewanderten MitarbeiterInnen kommen mit gar keinen oder nur rudimentären Deutschkenntnissen nach Vorarlberg. Um ihre Sprachkenntnisse zu verbessern, ermöglichen die Unternehmen im Rahmen von Sprachkursen oder Einzeltrainings einen raschen Spracherwerb. Meist werden von den Arbeitgebern die Kurse zur Erreichung der Grundstufe A1 finanziert. Für die Erreichung höherer Kompetenzstufen werden Kosten je nach Bedarf teilweise oder ganz übernommen.

In Vorarlberg stoßen sowohl die Hochdeutschsprechenden, noch mehr aber Nicht-Deutsch-Sprechende auf eine spezielle Situation – wie auch in der Schweiz: den Dialekt. In Vorarlberg ist der Dialekt die Standardsprache in allen nichtformalisierten Lebensbereichen, von der Privat- bis zur Arbeitswelt, aber auch bei vielen formalisierten Anlässen, etwa mündlichen Behördenkontakten, Empfängen oder offiziellen Ansprachen. Wahrscheinlich auch unter dem Einfluss der Rolle des Dialekts in der Schweiz, wo nicht einmal Radio- und Fernsehrichten durchgängig auf Hochdeutsch gesprochen werden, ist auch in Vorarlberg der Dialekt sozial stärker geworden. Er hat inzwischen Kommunikations- und Interaktionsräume erobert, etwa bei öffentlichen Anlässen, die früher dem Hochdeutschen vorbehalten waren.

Das wirkt sich auch auf Firmen aus, in denen Englisch Unternehmenssprache ist und im Umgang mit sprachkundigen Zugewanderten jedenfalls Hochdeutsch verwendet werden sollte. So unterhalten sich Vorarlbergerinnen und Vorarlberger untereinander meist im Dialekt. Ein Unternehmer berichtete, dass sich die MitarbeiterInnen im Umgang mit nicht-deutschsprechenden Kollegen geweigert hätten, Hochdeutsch zu sprechen und „beinhart“ beim Dialekt blieben.

Grundsätzlich beklagen sich auch interviewte Neuzugewanderte nicht-deutscher Zunge über den Umstand, dass das im Sprachkurs erlernte Hochdeutsch im alltäglichen Umgang mit Einheimischen wenig nützt, da diese es nicht verwenden wollen oder können.

Die Kommunikationsschwierigkeiten in den Unternehmen scheinen sich in Kundenkontakten zu wiederholen: Bei englischsprachigen Personen, die mit deutschsprachigen Kunden zu tun hatten, passierte es immer wieder, dass die Kunden nicht bereit waren, Englisch zu sprechen, auch wenn sie die Sprache beherrschten.

Unternehmensinterne Angebote

Je nach Unternehmensgröße und nationaler Zusammensetzung der Belegschaft stellen die Unternehmen für neue MitarbeiterInnen eigene Angebote zur sozialen Integration im Unternehmen bereit. In Großunternehmen wie Alpla oder Zumtobel gehört dies zu den Aufgaben der Personalabteilung. Sie unterstützen zum Beispiel einheimische Mitarbeiterinnen, die die Organisation von Freizeitaktivitäten, wie gemeinsamen Ausflügen, übernehmen, indem sie ihnen entsprechende Zeitrressourcen zur Verfügung stellen.

Die „Alpla Community“ ist ein solches Beispiel einer unternehmensinternen Gemeinschaftsbildung. Sie ist grundsätzlich für alle offen, legt aber besonderes Augenmerk auf Zugezogene. Einmal im Monat werden gemeinsame Aktivitäten angeboten und ein- bis zweimal im Jahr wird ein gemeinsames „Potluck-Dinner“ mit internationalem Speiseangebot veranstaltet. Das Unternehmen unterstützt Ausflüge in der Region, zum Beispiel durch die Übernahme der Buskosten und durch die Arbeitsleistungen der Organisatorinnen.

In der Firma Omicron wiederum betreibt eine Mitarbeiterin eine eigene Facebook-Gruppe, die als Kommunikations- und Informationsplattform vom gesamten Personal genutzt wird. Für die internationale Belegschaft dieser Firma steht eine geschlossene Facebook-Gruppe „Intercultural Network“ für die Vernetzung und den Informationsaustausch zur Verfügung.

Andere Unternehmen bieten zwar keine eigenen Aktivitäten an, motivieren aber die MitarbeiterInnen, an Veranstaltung von „Chancenland Vorarlberg“ oder „Global Vorarlberg“ teilzunehmen. Diese externen Vernetzungs- und Kontaktmöglichkeiten werden gerne in Anspruch genommen.

Kinderbetreuungsangebote

Ein zentraler Faktor für die Gewinnung von ausländischen Fachkräften mit Familie und Kindern ist die firmeneigene Kinderbetreuung – von der Kleinkindbetreuung bis zum Kindergarten. „Alpla Kids“ zum Beispiel nimmt Kinder von Firmenangehörigen ab eineinhalb Jahren bis zum Kindergarten auf und bietet eine ganztägige Betreuung an. Eine englischsprachige Pädagogin ist Teil des Teams, und alle Pädagoginnen sind auf eine internationale und vielsprachige Kinderschar eingestellt. Für Eltern ist dieses Angebot der Hauptgrund dafür, dass sie sich für Alpla entschieden haben, so der Personalverantwortliche.

Dual-Career-Paare

Wenn berufstätige Paare nach Vorarlberg kommen, von denen nur eine Person einen vertraglich gesicherten Arbeitsplatz hat, dann stehen auch die Unternehmen vor einer Herausforderung. Denn findet der Partner über längere Zeit keine Arbeit und lebt sozial isoliert, so ist die Wahrscheinlichkeit groß, dass der Aufenthalt und damit das Arbeitsverhältnis frühzeitig abgebrochen werden. Als größte Herausforderung haben sich bei den Partnerinnen die fehlenden Sprachkenntnisse herausgestellt.

Auch große Betriebe sehen sich nicht in der Lage, dem Partner oder der Partnerin automatisch ein Jobangebot zu unterbreiten. Ausnahmslos alle sind jedoch bereit, die soziale und berufliche Integration des jeweiligen Partners durch Kontakte zu passenden Unternehmen oder durch Teilnahme an Firmenveranstaltungen zu unterstützen.

Wenn im Nachhinein für die Partnerin oder den Partner eine Beschäftigung gefunden wird, dann allerdings nicht immer in dem Bereich, in dem sie oder er ausgebildet ist. Das kann eine berufliche Dequalifizierung bedeuten, die sich unter Umständen langfristig verfestigt. Zusätzlich wäre anzumerken, dass vor allem Frauen auf diese Weise einen Teil der sozialen Kosten für den beruflichen Erfolg des Mannes tragen.

14.6 Soziale Integration

Da es sich bei der neuen Zuwanderung in der Regel um eine sehr individualisierte Arbeitsmigration handelt, sind die Zugänge zur sozialen Integration recht unterschiedlich. Während manche über Feuerwehr oder Kirchengemeinden Anschluss an das Dorf- und Stadtleben der Einheimischen finden, organisieren sich andere ihre sozialen Kontakte individuell.

Es ist aber immer ein Vorteil, wenn einheimische MitarbeiterInnen als eine Art „Paten“ die Neuen unter ihre Fittiche nehmen, sie in Vereine oder in den eigenen Freundeskreis einführen. Wie stark dieses Engagement für neue MitarbeiterInnen ausgeübt wird, hängt mit der Entwicklung einer entsprechenden Firmenkultur zusammen – wie umgekehrt die negativen Beispiele belegen, dass ein mangelndes Angebot an sprachlicher und sozialer Integration zur Isolierung neuer MitarbeiterInnen und zu deren Ausscheiden aus dem Unternehmen führt.

Inzwischen sind auch eigene soziale Aktivitäten von neuen Zuwanderern feststellbar. So vernetzen sich die aus Spanien stammenden Personen in einer eigenen Facebook-Gruppe „Españoles en Vorarlberg“. Weitere vergleichbare Facebook-Gruppen sind die „Expats in Vorarlberg“ oder die „International Families in Dornbirn“.

14.7 Empfehlungen der Unternehmen

In den Interviews haben alle Unternehmensverantwortlichen und PersonalleiterInnen betont, wie wichtig es ihnen ist, dass die MitarbeiterInnen lange im Unternehmen bleiben, sich gut im Land auskennen und Kontakt zur einheimischen Bevölkerung finden. Dafür ist eine erfolgreiche soziale und kulturelle Integration sowohl im Unternehmen als auch im lebensweltlichen Umfeld unumgänglich. Abschließend werden daher die Empfehlungen der interviewten Personen zusammengefasst, die sie anderen Betrieben mit auf den Weg geben möchten.

Was müssen die Unternehmen selber in Hinblick auf ihr Anspruchsniveau und eigene Integrationskapazitäten tun?

- ▶ Grundsätzlich bedarf es einer Offenheit der Unternehmen für andere Sprachen und Kulturen. Dies muss als Bestandteil der eigenen Unternehmenskultur deutlich artikuliert werden.
- ▶ Es bedeutet vor allem die Unterstützung beim Deutscherwerb durch sprachbewusstes und sprachförderndes Verhalten der deutschsprachigen MitarbeiterInnen.
- ▶ Betont wird die zentrale Rolle der Personalleitung bei der Auswahl von Beschäftigten, auch im Hinblick auf die Bereitschaft im Umgang mit sprachlicher und ethnischer Diversität. PersonalleiterInnen ohne aktive Fremdsprachkenntnisse werden sich wahrscheinlich nur mit deutschsprachigen Mitarbeitenden wohlfühlen.
- ▶ Spannungen und Ghettobildungen in sprachlicher, ethnisch-nationaler oder religiöser Hinsicht innerhalb des Unternehmens müssen vermieden werden.
- ▶ Im Hinblick auf den Teamzusammenhalt muss das Unternehmen mehr in soziale Kompetenzen investieren, um kulturelle Unterschiede zu bewältigen.
- ▶ Es müssen gleiche Voraussetzungen für alle Mitarbeiter geschaffen werden. Bei Arbeitsverträgen sollten In- und AusländerInnen grundsätzlich gleichgestellt sein.

- ▶ Neue MitarbeiterInnen benötigen grundsätzlich eine Einübung in die arbeitsrechtlichen und arbeitsorganisatorischen Regeln: Stundenaufzeichnungen, Krankmeldungen, An- und Abmeldung, Urlaubsanmeldungen, Regieberichte usw.
- ▶ Idealerweise leisten Firmen auch Unterstützung bei der Suche nach einer preisgünstigen Wohnung, beim Abschluss eines fairen Mietvertrages und bei wichtigen Behördengängen bis hin zu steuerrechtlichen Interaktionen mit dem Finanzamt.
- ▶ Für zugewanderte Arbeitskräfte empfiehlt sich auf jeden Fall in der Anfangsphase die Bereitstellung von MentorInnen oder Paten/Patinnen aus dem Kreis bestehender MitarbeiterInnen, damit soziale Orientierung und die Bewältigung von Alltagsschwierigkeiten rasch möglich werden. Das ist ein wichtiger Erfolgsfaktor.
- ▶ Grundsätzlich fördern begleitende MentorInnen oder Patinnen und Paten die soziale Integration: durch Bekanntmachung mit lokalen Vereinen, Vermittlung sozialer Kontakte mit interessierten Einheimischen sowie Hinweise auf gesellschaftliche Treffpunkte wie Kulturveranstaltungen, Ausflugsziele und Freizeitangebote.

Was müssen die Zugewanderten mitbringen?

- ▶ Bereitschaft zum Deutscherwerb: Das Ziel ist nicht ein „perfektes Deutsch“, sondern die Verständigung im Betrieb und im sozialen Umfeld. Von den meisten Betrieben wird der Deutscherwerb als verpflichtende Bringschuld der fremdsprachigen MitarbeiterInnen angesehen.
- ▶ Alle formalen Erfordernisse der Niederlassung müssen rechtzeitig und ordentlich erledigt werden.

Kleinere Unternehmen werden hier an Kapazitätsgrenzen stoßen, da ihnen die personellen Ressourcen für solche Integrationshilfen oft nicht ausreichen werden. Sie müssten durch entsprechende Angebote auf der Seite der Systempartner – Gemeinden, Behörden, Interessenvertretungen, aber auch Vereine – unterstützt werden.



15 Die Stimmen von Zugewanderten

In diesem Kapitel kommen nach Vorarlberg zugewanderte Männer und Frauen zu Wort. Ihre Migrationsentscheidung, das Arbeitsumfeld und die Lebenssituation werden ebenso beleuchtet wie die Herausforderungen, auf die sie hierzulande treffen.

Aus forschungspragmatischen Gründen wurden für diese Studie zwei verschiedene Befragungsprozesse durchgeführt.

- ▶ In einem ersten Durchgang standen Teilnehmerinnen und Teilnehmer aus zwei aufeinanderfolgenden Deutschkursen, die das Berufsförderungsinstitut (BFI) der AK Vorarlberg veranstaltete, zur Verfügung. Sie erhielten einen von den Trainern in leicht verständlichem Deutsch formulierten Fragebogen. An dieser von November 2014 bis Juli 2015 dauernden Umfrage nahmen insgesamt 148 KursbesucherInnen teil. Details zur Zusammensetzung des Samples und zu den Ergebnissen der Befragung finden sich weiter unten. Insgesamt konnten 131 Fragebogen ausgewertet werden. Bei den SprachkurssteilnehmerInnen lag der Schwerpunkt auf dem nicht-beruflichen Lebensumfeld, benötigten oder in Anspruch genommenen Hilfeleistungen und Bleibeabsichten.
- ▶ Ein zweiter, viel umfangreicherer Fragebogen richtete sich an zugewanderte qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Vorarlberger Unternehmen. Die für diese Studie interviewten Personalverantwortlichen haben die Kontaktaufnahme zu ihren ausländischen MitarbeiterInnen ermöglicht. An der Befragung haben dann 54 Personen im Zeitraum vom 1. bis zum 30. Juni 2015 teilgenommen. Der Fragebogen in deutscher und englischer Sprache umfasste 65 inhaltsbezogene Fragen zu soziodemografischen Grunddaten, zur Arbeits- und Lebenslage, zur sozialen Integration im Unternehmen und im Lebensumfeld, zur beruflichen Situation des Partners oder der Partnerin sowie zu Faktoren, die sich auf den Verbleib und die Weiterwanderung auswirken.

In der Auswertung beider Befragungen wurden die Häufigkeiten entlang der vorgegebenen Skalen erhoben.

15.1 Antworten von Mitarbeitenden in Unternehmen

Zum besseren Verständnis der Ergebnisse der Befragung sei Folgendes angemerkt: Das Sample von 54 Personen bietet bei den in der Befragung festgestellten Häufigkeiten keine Repräsentativität, doch gibt es Einsicht in Trends. Auch wenn diese Trends anschließend in Prozentangaben dargestellt sind, sollten folglich solche Zahlen eher in Richtung einfacher Größenordnungen (wie etwa Fünftel, Drittel oder Hälfte) und weniger als punktgenaue Ergebnisse gelesen werden.

Alle Prozentangaben beziehen sich auf das gesamte Sample der 54 Befragten. Wo sich die Prozentzahlen bei Einfachantworten nicht auf 100 addieren, bezeichnen die Differenz jeweils den Anteil der Nicht-Antwortenden.

Soziodemografische Angaben

Von den 54 Befragten waren 80 % zwischen 21 und 35 Jahren alt. 20 % waren älter. Zwei Drittel waren Männer und ein Drittel Frauen.

Etwas mehr als ein Viertel der Befragten, nämlich 28 %, hatten die deutsche Staatsbürgerschaft, 15 % sind aus Spanien, 7 % kamen aus Slowenien und jeweils 6 % aus Italien, Frankreich, Rumänien und Indien. Unter ihnen waren außerdem Personen aus Großbritannien, Kroatien, Slowakei, Tschechien, Portugal, Kanada, den USA, Brasilien, China, Australien, Mexiko und Pakistan.

Höchste abgeschlossene Bildung

Rund vier Fünftel der Befragten, nämlich 83 %, hatten eine Universität oder eine Fachhochschule abgeschlossen, 7 % eine Allgemeinbildende Höhere Schule und 6 % eine Berufsbildende Höhere Schule. Jeweils eine Person verfügt über einen Lehrabschluss oder eine fachschulische Ausbildung.

Frühere Aufenthaltsorte und Zielland

Zwei Drittel der Personen sind direkt vom Heimatland nach Vorarlberg gekommen, ein weiteres Drittel aus einem anderen EU-Staat, nur drei Personen hatten sich vorher in einem Nicht-EU-Staat aufgehalten.

Alle hatten vor ihrer Auswanderung bereits im Heimatland gearbeitet. Die bisherige Dauer der Erwerbstätigkeit im Heimatland lag bei 26 % der 54 Personen bei maximal einem Jahr. 13 % haben bis zu zwei Jahren, 22 % drei Jahre und die Übrigen, also mehr als ein Drittel, länger als drei Jahre in ihrem Herkunftsland gearbeitet.

Auf die Frage „In welchem Land haben Sie sich schon aufgehalten oder gearbeitet?“ antwortete rund ein Drittel (35 %) mit „nur im Heimatland“. 24 % haben zuvor schon Lebens- oder Arbeitserfahrungen als Ausländer in Deutschland gesammelt; weitere 6 % in einem anderen österreichischen Bundesland, ebenfalls 6 % in Großbritannien und mehr als ein Viertel in insgesamt 13 weiteren Ländern.

Für 15 % der 54 Personen wäre ein Arbeitsplatz in Deutschland eine attraktive Alternative zu Österreich beziehungsweise zu Vorarlberg gewesen, für zwei Personen Italien. Die Schweiz oder Kanada wären jeweils für eine Person denkbar gewesen. Für mehr als die Hälfte, nämlich 55 %, wäre kein anderes Land als Österreich in Frage gekommen.

20 Personen oder knapp über ein Drittel (37 %) sind inzwischen seit einem Jahr in Vorarlberg, 18 Personen sind seit zwei Jahren und 16 Personen drei oder mehr Jahre hier.

Ein erheblicher Teil der Zugewanderten, nämlich rund zwei Drittel, verfügte bereits vor dem Arbeitsantritt über internationale Erfahrungen. Fast die Hälfte kann sich für eine Berufsausübung auch ein anderes Land als Österreich vorstellen.

15.1.1 Beruf und Arbeit

In Vorarlberg haben 90 % der Befragten einen unbefristeten Arbeitsvertrag. Nur drei Personen haben einen befristeten, zwei weitere machten keine Angabe.

90 % gehen in Vorarlberg einer Vollzeitbeschäftigung nach, nur 6 % einer Teilzeittätigkeit.

Für knapp 50 % ist es die erste Arbeitsstelle im Lande. 37 % haben hier bereits eine Arbeitsstelle gehabt, sieben Personen (13 %) haben zwei Arbeitsstellen gehabt.

Knapp 90 % sind bisher in Vorarlberg nicht arbeitslos gewesen. Nur vier Personen sind während ihres Aufenthaltes im Lande schon einmal arbeitslos gewesen; die Dauer der Arbeitslosigkeit lag zwischen einem und fünf Monaten.

Die im Heimatland erworbene schulische Qualifikation ist vom Unternehmen in 82 % der Fälle anerkannt worden; die berufliche in 62 % der Fälle.

78 % der befragten 54 Personen bestätigen, dass ihre derzeitige berufliche Tätigkeit ihren Qualifikationen entspricht. 19 %, also 10 Personen, sehen sich unter ihrem Qualifikationsniveau beschäftigt. Nur eine Person ist der Meinung, dass sie über ihrem Ausbildungsniveau beschäftigt ist.

Da es sich um eine junge Zuwanderung handelt, ist die Berufstätigkeit im Herkunftsland relativ kurz gewesen. Rund 60 % haben maximal drei Jahre in ihrem Heimatland gearbeitet, bevor sie eine internationale Karriere gesucht haben.

Die Hälfte der Befragten hat in Vorarlberg schon den Arbeitsplatz gewechselt, und nur wenige waren bisher bereits arbeitslos. Vier Fünftel finden sich entsprechend ihrer Qualifikation beschäftigt, ein Fünftel jedoch hat eigener Einschätzung zufolge eine Beschäftigung unterhalb des erworbenen Ausbildungsniveaus.

Ausbildung und Beruf im Herkunftsland

Rund 20 % sind vor der Arbeitszuwanderung noch in Ausbildung gewesen. 27 % sind im Herkunftsland im Bereich Informationstechnologie oder als Software-EntwicklerInnen tätig gewesen. Die restlichen 50 % haben sich über ganz unterschiedliche Berufsfelder, vom Produktmanagement und Produktmarketing über Verkauf und Projektmanagement bis zur Tätigkeit als Fremdsprachenkorrespondentin verteilt.

Branchen und Unternehmensbereiche in Vorarlberg

Da im Rahmen dieser Erhebung Mitarbeitende großer internationaler Unternehmen und technisch ausgerichteter Firmen befragt wurden, konzentrieren sich die Respondenten in Betrieben der Elektroindustrie, der chemischen Industrie, des Maschinenbaus, der Produktion sowie der Verpackungs- und Kunststoffindustrie.

In den Betrieben arbeiten die befragten Personen im Verkauf, im Vertrieb und im Marketing, in der Software-Entwicklung, im Projektmanagement, in der Kundenbetreuung, im Design, im Personalwesen und in der strategischen Geschäftsfeldentwicklung.

Die interviewten Personen sind in ganz unterschiedlichen Funktionen tätig: Sie arbeiten als Software-EntwicklerInnen, TeamführerInnen, EinkäuferInnen, ProduktmanagerInnen, LichtdesignerInnen und Projektingenieure. Sie sind auf der Managementebene oder als Assistentinnen und Assistenten einer Führungsperson tätig. Einige haben bereits innerhalb des Unternehmens die Aufgabenbereiche gewechselt.

15.1.2 Zuwanderungswirksame Faktoren

Faktoren, die sich auf die Zuwanderungsentscheidung auswirken

- ▶ Die **persönliche Lage im Heimatland** war für 52 % der zugewanderten Personen sehr wichtig oder wichtig; für 15 % war sie weniger wichtig, und für 22 % gar nicht.
- ▶ Die **Verbesserung des Lebensstandards** war für 61 % sehr wichtig oder wichtig; für 13 % weniger wichtig; für 17 % der befragten Personen war sie überhaupt nicht wichtig.
- ▶ Die **Einkommensverhältnisse im Herkunftsland** als auslösender Faktor für die Migration waren für 55 % sehr wichtig oder wichtig; für 30 % weniger wichtig und für 17 % unwichtig.
- ▶ Die **Arbeitslosigkeit** im Herkunftsland war für 7 % sehr wichtig und für 19 % wichtig; für 24 % war dieser Grund weniger wichtig, und für 40 % war er unwichtig.
- ▶ **Schwierigkeiten bei der Jobsuche** waren für 9 % ein sehr wichtiger Grund, für 22 % waren sie wichtig, für 20 % weniger wichtig und für 37 % überhaupt nicht wichtig.
- ▶ **Fehlende Karrieremöglichkeiten** im Herkunftsland stellten für 13 % einen sehr wichtigen Faktor für die Auswanderung dar, für 28 % war es ein wichtiger und für 17 % ein weniger wichtiger; für rund ein Drittel der 54 Personen war es kein bestimmender Grund für die Auswanderung.
- ▶ Die **internationale Berufserfahrung** und die **Möglichkeit der Weiterbildung** waren für 57 % der Personen ein sehr wichtiger Grund und für 22 % ein wichtiger Grund; für 7 % war dies kein ausschlaggebender Faktor.
- ▶ Für 32 % war die **gemeinsame partnerschaftliche Entscheidung** ein sehr wichtiger oder wichtiger Auslöser, für 15 % war sie weniger wichtig und für 43 % völlig unwichtig. Sechs Personen beantworteten die Frage nicht.

Für die Neuzugewanderten spielen sozialer Druck und schlechte Verdienstmöglichkeiten im Herkunftsland nur eine nachgeordnete Rolle. Die Hauptmotive für die Arbeitsmigration sind der Gewinn internationaler Berufserfahrung, Möglichkeiten der Weiterbildung und die Verbesserung des allgemeinen Lebensstandards.

Wie wurden Sie auf den Arbeitsplatz in Vorarlberg aufmerksam?

Bei dieser Frage konnten die Personen mehrere Antworten ankreuzen. In 22 % der Fälle wurde der zukünftige Arbeitsplatz über ein Jobinserat gefunden, in 11 % auf einer Jobmesse. 35 % verfügten bereits über Kontakte zum Unternehmen, und in 13 % der Fälle vermittelten Bekannte oder Freunde den neuen Arbeitsplatz.

Bei den weiteren Antworten wurden diverse Internetplattformen genannt, auf denen die Jobs in Vorarlberg gefunden wurden: LinkedIn, stepstone.de, karriere.at, mojedelo.com (Slowenien) und die Website der WKV für die Anwerbung von Fachkräften in Spanien.

15.1.3 Bleibefaktoren

In diesem Abschnitt des Fragebogens wurden die Personen nach der Bedeutung unterschiedlicher Faktoren befragt, die sich auf ihre Entscheidung, in Vorarlberg zu bleiben, auswirken.

Größte Wirkung: Arbeitsplatz und Einkommen

Für 87 % aller befragten Personen sind der Arbeitsplatz und mit 76 % das erzielte Einkommen die wichtigen Faktoren, die sich auf einen Verbleib in Vorarlberg auswirken. Nur 4 % sehen den Arbeitsplatz und 15 % das Einkommen als weniger ausschlaggebend.

Soziale Integration und Bindung

Für 70 % genießt auch die gelungene soziale Integration als Bleibefaktor eine zentrale Bedeutung; für 17 % ist sie weniger wichtig, für 6 % nicht relevant.

Die soziale Bindung ist mit 67 % ein weiterer wesentlicher Faktor für eine Bleibeentscheidung. Weniger wichtig ist sie für 15 %. Nur 11 % bezeichnen sie als unwichtig.

Österreichisches Sozialsystem

Das österreichische Sozialsystem stellt für zwei Drittel der Befragten (60 %) einen wichtigen Bleibefaktor dar. Für rund ein Viertel spielt es eine geringere Rolle und für 6 % gar keine.

Situation des Partners oder der Partnerin

Die berufliche Situation des Partners oder der Partnerin ist für 41 % wichtig für den Verbleib in Vorarlberg, für 22 % ist sie weniger wichtig und für 28 % unwichtig.

Die soziale Integration des jeweiligen Partners ist für 35 % wichtig und für 24 % weniger wichtig. Für 30 % spielt sie keine bedeutende Rolle.

Bindungen zum Heimatland

In 48 % der Fälle unterhalten die befragten Personen keine speziellen Bindungen zum Heimatland. 9 % leisten eine finanzielle Unterstützung für die zuhause gebliebene Familie. 13 % sparen für eine Rückkehr in ihr Heimatland. Bei dieser Frage waren Mehrfachantworten möglich.

Bei den weiteren Antworten wurden als Rückbindungen ans Herkunftsland auch die Freunde, das Essen sowie die Traditionen und Sitten, die auch in Vorarlberg gepflegt werden, genannt. Zwei Personen arbeiten in Vorarlberg, pendeln aber von ihrem Heimatland hierher.

Bei den Bleibefaktoren rangieren die Qualität des Arbeitsplatzes und das gute Einkommen sowie die soziale Integration ganz vorne. Auch das gut ausgebaute und verlässliche österreichische Sozialsystem ist ein Bleibemotiv.

Die Bindungen an das Heimatland spielen bei dieser individualisierten Neuzuwanderung keine herausragende Rolle mehr. Die berufliche Situation der Partnerinnen oder Partner ist für rund die Hälfte der Befragten ein wichtiger Teil der Bleibeentscheidung.

15.1.4 Faktor Sprache

Muttersprache der befragten Personen

Ein Viertel der Personen (26 %) nennt Deutsch als ihre Muttersprache, 17 % geben Spanisch, 11 % Englisch und jeweils 6 % Rumänisch, Slowenisch oder Französisch an. Die restlichen Muttersprachen reichen von Chinesisch und Japanisch bis Bosnisch-Kroatisch-Serbisch und Hindi.

Weitere Sprachkenntnisse

Zwei Drittel der befragten Personen nennen Englisch und 15 % Deutsch als wichtigste Sprache neben ihrer jeweiligen Muttersprache. Als dritte und vierte Sprachen werden Deutsch, Französisch, Italienisch und Spanisch genannt. Weiters werden noch Grundkenntnisse in Schwedisch und Chinesisch, Türkisch und Portugiesisch angeführt.

48 der 54 Personen sprechen neben ihrer Muttersprache mindestens eine weitere Sprache, davon 33 drei oder mehr Sprachen.

Wie nicht anders zu erwarten, sind 90 % dieser Zugewanderten zwei- oder mehrsprachig, wobei Englisch die häufigst beherrschte Fremdsprache ist.

Sprachen, die die Befragten im Unternehmen sprechen

Hier konnten mehrere Sprachen angekreuzt werden. In den Unternehmen sprechen die Personen je nach Gegenüber verschiedene Sprachen gleichzeitig.

- ▶ In 48 % der Fälle können die Befragten in bestimmten Situationen im Unternehmen auch ihre Muttersprache verwenden;
- ▶ 79 % der Befragten sprechen im Unternehmen Englisch;
- ▶ 70 % sprechen auch Deutsch. 17 % unterhalten sich auch im Vorarlberger Dialekt.
- ▶ Zwei Personen verwenden im Unternehmen auch Französisch oder Spanisch.

Der Dialekt wird als schwierig bezeichnet. Eine Person wünscht sich, bald auch Vorarlberger Dialekt zu sprechen.

Sprachen im sozialen Umfeld

Ein wenig anders schaut es bei den Sprachen aus, die im sozialen Umfeld gesprochen werden: Hier wird von 63 % die Muttersprache gesprochen, von 63 % auch Englisch und von 69 % Deutsch. Der Dialekt wird im sozialen Umfeld von 9 % der Befragten verwendet. Auch bei dieser Frage waren Mehrfachantworten möglich.

Für vier Fünftel der Zugewanderten ist im Unternehmen die Verständigung auf Englisch üblich. Im privaten Umfeld sprechen zwei Drittel ihre Muttersprache, doch ebenso zwei Drittel auch Englisch oder Deutsch.

Dialekt und Hochsprache

65 % der befragten Personen haben Probleme mit den sprachlichen Unterschieden zwischen dem Vorarlberger Dialekt und dem Hochdeutschen. 28 % haben diese Probleme nicht. Vier gaben keine Antwort.

Fremdsprachenkenntnisse der Vorarlberger Bevölkerung

Nachdem nur ein Viertel der befragten Personen Deutsch als Muttersprache angegeben hat, wurde nach der Bewertung der Sprachkenntnisse der lokalen Bevölkerung gefragt: 41 % bewerten sie als gut, 46 % als mittel und 4 % als schlecht. Fünf Personen beantworteten diese Frage nicht.

15.1.5 Leben in Vorarlberg

Dieser Fragenblock umfasst konkrete Fragen nach dem Leben in Vorarlberg – von der Wohnsituation über die Verkehrsmobilität bis zum Einkaufen.

Wohnsituation in Vorarlberg

Die Begrenztheit des Vorarlberger Wohnungsmarktes und die hohen Mieten spiegeln sich auch in den Antworten der Teilnehmenden wider:

- ▶ 28 % beurteilten den Zugang zu einer passenden und erschwinglichen Wohnung als schlecht, 46 % als weniger gut, 11 % als gut und nur 6 % als sehr gut.
- ▶ Die Unterstützung durch Immobilienbüros beim Finden einer passenden Wohnung wurde von einem Drittel (31,5 %) als schlecht, von 39 % als weniger gut und von 20 % als gut bezeichnet. Die Note „sehr gut“ wurde von niemandem vergeben.
- ▶ Die Unterstützung durch die Firma bei der Wohnungssuche wurde um einiges positiver bewertet: 22 % bezeichneten sie als sehr gut, 32 % als gut, 22 % als weniger gut und 11 % als schlecht.
- ▶ Die Wohnqualität wurde von den Befragten folgendermaßen beurteilt: von 30 % als sehr gut, von 52 % als gut, von 7 % als weniger gut und nur eine Person bezeichnete ihre persönliche Wohnqualität als schlecht.
- ▶ Anders schaut das Bild bei den Wohnkosten aus: Nur 4 % urteilten hier mit Sehr gut, 15 % mit Gut, 41 % bezeichnen sie als weniger gut, 32 % als schlecht.

Wenig überraschend ist die Bewertung der Wohnsituation durch die Zugewanderten. Die Qualität wird überwiegend als gut bis sehr gut eingeschätzt, die Mieten gelten als sehr hoch. Auch die Wohnungssuche hat sich für drei Viertel der Befragten eher schwierig gestaltet.

Nutzung von Verkehrsmitteln in Vorarlberg

Für ihre Mobilität benutzen 41 % ein eigenes Fahrzeug, 44 % öffentliche Verkehrsmittel und 6 % das Fahrrad. Bei schönem Wetter fahren viele mit dem Fahrrad; für einige ist die Nutzung des jeweiligen Verkehrsmittels situationsabhängig.

Konsummöglichkeiten in Vorarlberg

Die Zufriedenheit mit den Konsummöglichkeiten in Vorarlberg ist für die zugewanderten Menschen ein wichtiges Element der Lebensqualität.

- ▶ Mit den allgemeinen Konsummöglichkeiten sind nur 9 % sehr zufrieden, 37 % sind zufrieden und 30 % weniger zufrieden; 17 % sind mit den Konsummöglichkeiten im Land überhaupt nicht zufrieden.
- ▶ Eine noch größere Unzufriedenheit herrscht bei den Öffnungszeiten: 37 % sind nicht zufrieden, 33 % weniger zufrieden, nur 19 % zufrieden und gar nur 4 % sehr zufrieden.
- ▶ Mit dem allgemeinen Preisniveau sind 28 % zufrieden, 56 % weniger zufrieden und 9 % sind gar nicht zufrieden. Mit „sehr zufrieden“ hat das Preisniveau niemand bewertet.
- ▶ Die Qualität der Geschäfte und der Produkte wird von 19 % mit sehr zufriedenstellend und von 70 % mit zufriedenstellend bewertet; nur 4 % sind weniger mit der Qualität zufrieden.

Einkaufsmöglichkeiten für Lebensmittel und Güter des täglichen Bedarfs

Diese Frage bezieht sich auf die Güter zur Deckung des täglichen Bedarfs:

- ▶ 15 % sind mit den generellen Einkaufsmöglichkeiten sehr zufrieden, 54 % zufrieden und nur 17 % sind weniger zufrieden, 7 % sind gar nicht zufrieden.
- ▶ Mit den Öffnungszeiten sind hingegen nur 4 % sehr zufrieden, 26 % sind zufrieden, 37 % weniger zufrieden und 26 % gar nicht zufrieden.
- ▶ Das Preisniveau der Lebensmittel und der Güter des täglichen Bedarfs ist für 35 % zufriedenstellend, 43 % sind weniger zufrieden und 15 % empfinden die Preise als nicht zufriedenstellend.

- ▶ Hingegen sind mit der Qualität der Produkte 24 % sehr zufrieden und 63 % zufrieden; nur 6 % sind weniger zufrieden.

Während die Qualität des Konsumangebots und der Einkaufsmöglichkeiten überwiegend gut bewertet wird, herrscht eine viel geringere Zufriedenheit mit den Öffnungszeiten und dem Preisniveau.

Für zwei Fünftel der Befragten ist für die Fortbewegung der eigene PKW und für weitere zwei Fünftel ein öffentliches Verkehrsmittel die Wahl.

Zufriedenheit mit privaten und öffentlichen Servicestellen und Dienstleistern

Bei dieser Frage ging es um die Zufriedenheit mit den Diensten von Einrichtungen, mit denen die Zugewanderten häufig in Kontakt kommen:

- ▶ Mit den Banken, als einem der wichtigsten privaten Dienstleister, zeigten sich 11 % sehr zufrieden und 56 % zufrieden. 15 % waren weniger, 6 % waren gar nicht zufrieden (sieben Befragte ohne Antwort).
- ▶ Die Angebote und Leistungen der Versicherungsdienstleister wurden von 4 % als sehr zufriedenstellend und von 50 % als zufriedenstellend beurteilt. 20 % waren weniger und 11 % gar nicht zufrieden (acht Befragte ohne Antwort).
- ▶ Mit den Immobilienbüros waren jeweils 32 % sehr zufrieden und weniger zufrieden, 22 % waren mit den Angeboten der Immobilienbüros überhaupt nicht zufrieden (acht Befragte ohne Antwort).
- ▶ Mit den Telekomaniern und der Gebührenverrechnungsstelle GIS zeigten sich 7 % sehr zufrieden und 50 % zufrieden. 19 % waren weniger und 13 % waren gar nicht zufrieden (sechs Befragte ohne Antwort).
- ▶ Mit den Energieversorgern zeigten sich 15 % sehr zufrieden und 63 % zufrieden; nur 7 % waren weniger zufrieden und eine Person war mit deren Dienstleistung gar nicht zufrieden (sieben Befragte ohne Antwort).

Eher Unzufriedenheit herrscht mit Immobilienbüros und Versicherungsfirmen, während Banken und Energieversorger überwiegend positiv bewertet werden.

Medienkonsum in Vorarlberg

Wie informieren sich die neu Zugewanderten über das soziale und politische Tagesgeschehen in Vorarlberg und darüber hinaus?

- ▶ 37 % lesen Zeitungen und Zeitschriften in ihrer jeweiligen Muttersprache und halten damit auch mit dem Herkunftsland Kontakt. 40 % lesen auch deutschsprachige Printmedien; 9 % lesen zusätzlich Zeitungen und Zeitschriften in anderen Sprachen.
- ▶ Nur 22 % hören auch Radio in ihrer Muttersprache, 48 % hören deutschsprachige Radiosendungen und 17 % hören Radiosendungen auch in anderen Sprachen.
- ▶ 28 % sehen TV-Sendungen in ihrer Muttersprache, 37 % schalten auf auch deutschsprachige TV-Kanäle und 26 % interessieren sich für Fernsehsendungen in einer anderen Sprache, meistens in Englisch.

Ein Großteil des Medienkonsums erfolgt über das Internet. Rund die Hälfte der Befragten konsumiert deutschsprachige Medien.

Kontakte zu Vorarlbergerinnen und Vorarlbergern

Ein wichtiger Aspekt der sozialen Integration sind persönliche Bekanntschaften oder Freundschaften mit Menschen in der Aufnahmegesellschaft. Sie sind ein Indikator der sozialen Integration und haben einen nicht unbedeutenden Einfluss auf die Bleibeentscheidung.

- ▶ 65 % der befragten Personen geben an, dass sie regelmäßige Kontakte zu Einheimischen pflegen; 26 % haben keine solchen Kontakte. Fünf Personen machten dazu keine Angabe.
- ▶ Außerhalb der Arbeitsstelle pflegen nur 48 % der Befragten regelmäßige Kontakte zu Einheimischen; 44 % haben keinen Kontakt. Vier Personen machen dazu keine Angabe. Befragte deutscher und nicht-deutscher Muttersprache haben mit 50 beziehungsweise 42 % fast gleich viele regelmäßige Kontakte mit Einheimischen.

Vereinsmitgliedschaften

Ein weiteres Kriterium für eine gelungene soziale Integration kann die Mitgliedschaft in einem Verein darstellen.

- ▶ 24 % sind Mitglieder in einem Verein des Herkunftslandes, 65 % sind das nicht (sechs Befragte ohne Antwort).
- ▶ 20 % der befragten Zugewanderten sind Mitglied in einem Vorarlberger Verein, 69 % sind in keinem solchen Verein mit dabei (sechs Befragte ohne Antwort).
- ▶ 48 % sind Mitglied einer Facebook-Gruppe; 41 % nicht (sechs Befragte ohne Antwort).

Vereine spielen im sozialen Leben der Zugewanderten eine relativ geringe Rolle. Rund zwei Drittel haben keinen Kontakt zu einem muttersprachlichen Verein; zwei Drittel auch nicht zu einem Vorarlberger Verein. Das mag mit der relativ kurzen Dauer des Aufenthaltes, aber auch mit der Individualisierung der neuen Zuwanderung zu tun haben.

15.1.6 Situation des Partners oder der Partnerin

Die berufliche und private Situation des Partners oder der Partnerin spielt eine wichtige Rolle bei der Entscheidung für einen langfristigen Aufenthalt im Land. 31 der 54 Befragten geben an, dass sie in Vorarlberg mit einer Partnerin oder einem Partner zusammenleben. Nicht gefragt wurde, ob der jeweilige Partner oder die Partnerin gemeinsam mit dem/der Befragten nach Vorarlberg gekommen ist oder ob die Partnerschaft erst hier in Vorarlberg entstanden ist.

Von den 31 Partnern sind 21 weiblich und 10 männlich.

68 % der PartnerInnen haben ein abgeschlossenes Universitäts- oder Fachhochschulstudium. Jeweils zwei haben eine allgemeinbildende oder eine berufsbildende Schule abgeschlossen. Vier haben einen Lehrabschluss. Jeweils eine Person hat eine Berufsbildende Mittlere Schule abgeschlossen oder macht keine Angabe zu ihrer Ausbildung. Das Spektrum der im Heimatland ausgeübten Berufe ist sehr breit gefächert: Psychologin, Architektin, Wirtschaftswissenschaftler, Krankenschwester, Pädagogin oder Pädagoge, ForscherIn, StudentIn, VerkäuferIn; eine Frau befindet sich derzeit in Karenz.

68 % der PartnerInnen arbeiten derzeit Vollzeit, 10 % Teilzeit und 19 % sind gegenwärtig arbeitslos. Eine Person ist selbständig. Eine Partnerin lebt nicht in Vorarlberg, da sie hier auf Grund fehlender Sprachkenntnisse keine Arbeit finden konnte.

Die Frage nach den Sprachkenntnissen der PartnerInnen zeigt folgendes Ergebnis: In 45 % der Fälle sprechen die PartnerInnen Deutsch als Muttersprache. 39 % beherrschen Deutsch nur als Fremdsprache, in 81 % der Fälle beherrschen sie auch Englisch. Drei PartnerInnen sprechen Französisch, sechs Spanisch.

Hindernisse für die berufliche Integration des Partners / der Partnerin

26 % der Befragten sehen fehlende Sprachkenntnisse, auch die mangelhaften Dialektkenntnisse, als größtes Hindernis für die berufliche Integration des jeweiligen Partners oder der Partnerin. 13 % sind der Ansicht, dass der Partner oder die Partnerin nicht den richtigen Job gefunden hat. Für 10 % sind fehlende Kontakte zu Einheimischen ein wichtiges Hindernis bei der Jobsuche des Partners oder der Partnerin. Für zwei Personen ist es die eigene Familie mit Kindern. 19 % erkennen keine Hindernisse bei der beruflichen Integration der Partnerin oder des Partners. Acht Personen gaben keine Antwort.

Im offenen Feld wurden noch die folgenden Hindernisse für die Arbeitsaufnahme des Partners oder der Partnerin genannt: Partner sucht vom Herkunftsland aus eine Arbeitsstelle; es gibt in Vorarlberg nur Kleinstädte; steuerliche Gründe; es ist unmöglich, hier ein soziales Netz herzustellen; es fehlen aufgeschlossene Menschen.

Unterstützungsangebote für die berufliche Integration

Der richtige Job, das Erlernen der deutschen Sprache, weniger Dialekt im Umgang mit nicht-deutschsprachigen Menschen oder Offenheit und Entgegenkommen der einheimischen Bevölkerung – das sind Faktoren, die eine berufliche Integration von Partnerinnen oder Partnern erleichtern würden.

Genannt wurden auch fehlende Hilfen durch das Arbeitsmarktservice; unterstützend wären auch bessere Bezahlung und bessere berufliche Aussichten für internationale Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, da viele Unternehmen immer noch nicht für internationale und nicht-deutschsprachige Mitarbeitende offen seien.

Für viele qualifizierte Zugewanderte sind die Berufsaussichten des Partners oder der Partnerin ein wichtiger Bleibefaktor. Für deren berufliche Integration erweisen sich unzureichende Deutschkenntnisse und fehlende soziale Netzwerke als hinderlich.

15.1.7 Lebensalltag und Lebensperspektiven

Die Befragung wirft auch einen Blick in die Zukunft der Zugewanderten und ihre weiteren Lebensperspektiven inner- oder außerhalb Vorarlbergs.

Geplante Aufenthaltsdauer

Für 70 % der befragten Personen dauerte der bisherige Aufenthalt in Vorarlberg schon länger als geplant. 9 % sind noch nicht so lange hier wie geplant. 20 % gaben keine Antwort auf diese Frage.

Persönliche Sicht auf die größten Herausforderungen in Vorarlberg

- ▶ 39 % sehen keine Herausforderung in ihrem Leben im Lande.
- ▶ Für 15 % stellt die Sprache und für 13 % die fehlende soziale Integration die größte Herausforderung für ihr Leben im Lande dar.
- ▶ Jeweils 7 % sehen die größte Herausforderung im Kennenlernen von Einheimischen und in den hohen Lebenshaltungskosten.
- ▶ Die fehlende berufliche Weiterentwicklung ist für 6 % eine wichtige Herausforderung. Die kulturellen Unterschiede, die hohen Preise und die fehlende Urbanität des Landes sind für jeweils zwei Personen ein großes Thema. Eine Person hat Heimweh.

Als weitere Herausforderungen – die Befragten konnten jeweils drei nennen – wurden der Dialekt und das Erlernen der deutschen Sprache, das Kennenlernen von Einheimischen, die kulturellen Unterschiede, das Wetter, die mangelhafte Integration, die berufliche Weiterentwicklung sowie die hohen Lebenshaltungskosten angeführt.

Bei den Personen, die drei Herausforderungen nannten, waren wiederum das Erlernen der Sprache, die berufliche Weiterentwicklung, das Kennenlernen der Einheimischen, die kulturellen Unterschiede sowie die soziale Integration die größten Hindernisse.

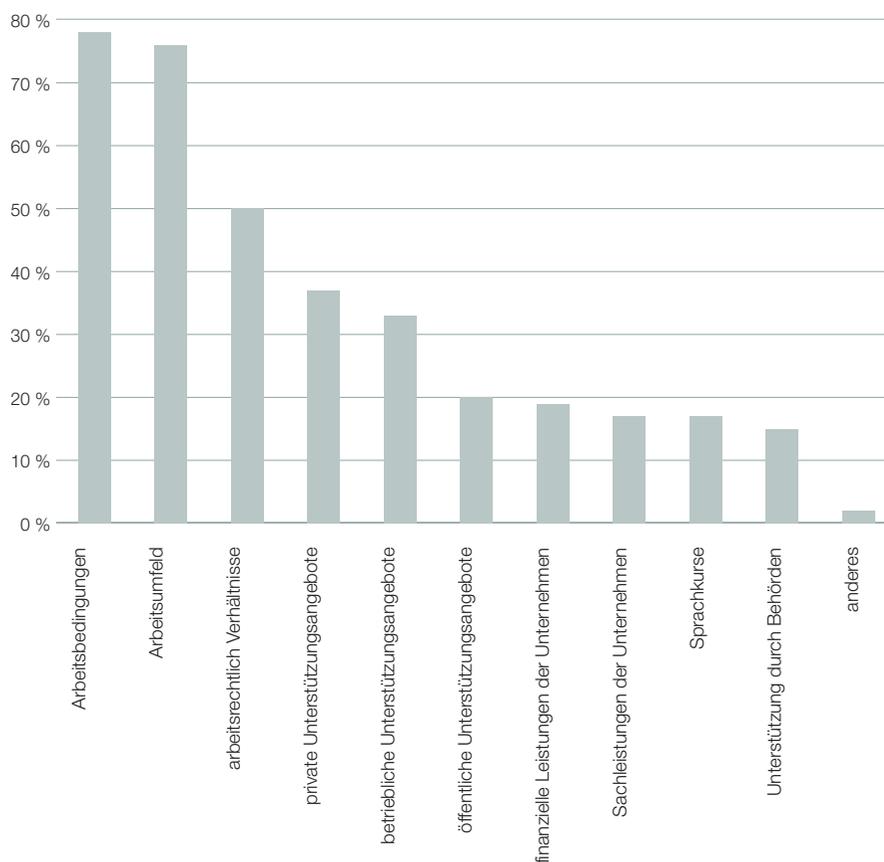
Rund 40 % der Befragten sehen überhaupt keine Probleme für ihr Leben in Vorarlberg. Für rund 15 % der Befragten sind jeweils Sprache und soziale Integration die größte Herausforderung. Bei den Übrigen spielen Fragen der Lebenshaltungskosten, der beruflichen Weiterentwicklung und des fehlenden Kontakts mit Einheimischen eine Rolle.

Was schätzen Sie an Vorarlberg beziehungsweise an Ihrem Arbeitsplatz in Vorarlberg?

Bei dieser Frage waren mehrere Antworten möglich. An oberster Stelle der Positiva standen die Arbeitsbedingungen, die von 78 % genannt wurden, gefolgt vom Arbeitsumfeld mit 76 %. Knapp die Hälfte schätzt auch die arbeitsrechtlichen Verhältnisse.

37 % der Befragten bezeichnen private Unterstützungsangebote als sehr hilfreich, 33 % Unterstützungsangebote der Unternehmen und 20 % öffentliche Angebote. Sachleistungen der Unternehmen finden 17 % gut, ebenso Sprachkurse. Die Unterstützung durch die Behörden rangiert mit 15 % an letzter Stelle.

Grafik 3: Was schätzen Sie an Vorarlberg beziehungsweise an Ihrem Arbeitsplatz in Vorarlberg? (n=54; Mehrfachnennungen möglich)



Karriereoptionen und berufliche Mobilität

Die Karriereoptionen in Vorarlberg werden von 39 % als sehr gut angesehen und von 35 % als gut. Nur 7 % bewerteten ihre Karriereoptionen als schlecht, und 19 % machten zu dieser Frage keine Angabe.

Die berufliche Mobilität wird von 30 % als sehr gut und von 52 % als gut eingeschätzt. Nur 6 % finden sie schlecht, 13 % gaben hierzu keine Antwort.

Arbeitsbedingungen und Arbeitsumfeld werden von über drei Vierteln der Befragten als das größte Plus in Vorarlberg geschätzt. Für rund ein Drittel ist die Unterstützung durch Private und Unternehmen sehr hilfreich.

Die Karriereoptionen werden von 74 % der Befragten als positiv bewertet, die berufliche Mobilität von 82 %.

15.1.8 Soziales System und öffentliche Einrichtungen

Unterstützungsstrukturen für die Integration

Die firmeninterne Unterstützung für die Integration wird von 17 % als sehr gut und von 35 % als gut bezeichnet. Nur 6 % bezeichnen sie als schlecht, und ebenso viele sagen, dass sie diese Unterstützung nicht nutzen. 15 % der Befragten ist nicht bekannt, dass das Unternehmen Unterstützung bei der sozialen Integration leistet.

Die eigenen migrantischen Netzwerke werden nur von einer Person als sehr gut beschrieben und von 24 % als gut. 9 % finden sie schlecht. 15 % nutzen keine derartigen Netzwerke, und 30 % wissen gar nicht, ob es diese Netzwerke überhaupt gibt. 20 % machten hier keine Angabe.

19 % schätzen die Unterstützung durch migrantische Vereine bei der Integration als gut ein, 13 % als schlecht, und genauso viele nützen solche Angebote nicht. Einem Drittel ist nicht bekannt, ob es in Vorarlberg überhaupt migrantische Vereine ihrer Herkunftsgruppe gibt. 20 % machten auch hier keine Angabe.

Die öffentlichen Angebote und Unterstützungsstrukturen für Integration werden von 9 % als gut und von 17 % als schlecht bezeichnet. 11 % nutzen keine öffentlichen Angebote, 39 % der Befragten ist überhaupt kein Angebot bekannt. Rund ein Viertel gab keine Antwort.

Auch die Angebote der Einrichtungen der Sozialpartner sind 41 % der befragten Personen nicht bekannt, 13 % nutzen keine der vorhandenen Angebote; 11 % bezeichnen sie als gut und 13 % als schlecht. 22 % beantworteten diese Frage nicht.

Angebote von zivilgesellschaftlichen Einrichtungen sind einem Drittel der Befragten nicht bekannt. 15 % nutzen diese Angebote nicht; 20 % bezeichnen sie als sehr gut und gut und 11 % als schlecht.

Dass die Zugewanderten sich nur zu einem relativ geringen Teil für migrantische Vereine interessieren, ist ein weiterer Beleg für die hohe Individualisierung dieses Migrationsprozesses. Auch von öffentlichen Integrations- und Unterstützungsangeboten wird nur wenig Gebrauch gemacht.

Insgesamt ergibt sich hier ein Bild großer Selbstständigkeit und ausgeprägter Ich-Ressourcen der zugewanderten Menschen.

Öffentliche Einrichtungen

In ihrem beruflichen und privaten Alltag kommen nach Vorarlberg zugewanderte Personen mit zahlreichen Einrichtungen und Behörden in Kontakt. Insgesamt haben bei diesem Frageblock acht Personen oder 15 % nicht geantwortet.

Die Zufriedenheit mit den Dienstleistungen dieser Einrichtungen stellt sich folgendermaßen dar.

Arbeitsmarktservice: 57 % der Personen hatten noch keinen persönlichen Kontakt mit dem Arbeitsmarktservice. Jeweils 13 % waren mit den Leistungen des AMS zufrieden oder nicht zufrieden. Eine Person war sehr zufrieden.

Arbeiterkammer Vorarlberg: Sehr zufrieden und zufrieden mit den Angeboten der AK Vorarlberg zeigten sich 23 %; nicht zufrieden waren zwei Personen oder 4 %. 59 % hatten bisher mit der Arbeiterkammer keinen Kontakt. Die Zeitschrift AKtion war nur den deutschsprachigen Personen bekannt.

Finanzamt: Mit den Dienstleistungen des Finanzamts zeigten sich 37 % sehr zufrieden oder zufrieden. Nicht zufrieden waren 6 %. 43 % hatten keinen Kontakt.

Gemeinde: Mit den Dienstleistungen der jeweiligen Gemeinde sind 11 % sehr zufrieden und 46 % zufrieden. 6 % zeigten sich nicht zufrieden, 23 % gaben an, bisher keinen Kontakt gehabt zu haben.

Vorarlberger Gebietskrankenkasse: Über die Vorarlberger Gebietskrankenkasse äußerten sich 11 % sehr zufrieden und 33 % zufrieden. 9 % waren mit der Dienstleistung der Gebietskrankenkasse nicht zufrieden. 31 % hatten bisher keinen Kontakt.

Die Leistungen der angeführten öffentlichen Einrichtungen werden ganz überwiegend positiv bewertet, allerdings werden sie in sehr unterschiedlichem Ausmaß in Anspruch genommen.

Unterstützungsleistungen

Im Interesse der Unternehmen und auch der Vorarlberger Gesellschaft ist es relevant zu erfahren, in welchen Bereichen die Zugewanderten einen Bedarf an Unterstützung sehen.

Unterstützung beim Spracherwerb und bei zusätzlicher beruflicher Qualifikation

- ▶ 43 % sehen beim Spracherwerb einen Bedarf an zusätzlicher Unterstützung, weitere 15 % sehen keinen Bedarf, und 28 % können dazu nichts sagen.
- ▶ Jeweils ein Viertel der Befragten befürwortet die Unterstützung bei der beruflichen Qualifikation, genauso viele sehen hier keinen Unterstützungsbedarf. 33 % können dazu nichts sagen.

Rechtsberatung, Beratung bei Beihilfen und Förderungen, muttersprachliche Beratung

- ▶ Ein Drittel sieht einen Unterstützungsbedarf in der Rechtsberatung, 15 % sehen keinen und ein weiteres Drittel will keine Stellung beziehen.
- ▶ Ebenfalls ein Drittel konstatiert einen Bedarf bei der Beratung zu Beihilfen und Förderungen, 17 % erkennen hier keinen Bedarf, und knapp ein Drittel ist unentschieden.
- ▶ Bei muttersprachlichen Beratungen sehen 28 % einen Bedarf und 24 % keinen; ebenfalls 28 % beziehen hier keine Stellung.

Anerkennung von Zeugnissen, beruflichen Qualifikationen und anderen Qualifikationen

Nur 13 % sehen einen Beratungsbedarf bei der Anerkennung von Zeugnissen sowie bei beruflichen und anderen Qualifikationen. Jeweils ein Drittel erkennt keinen Bedarf oder kann dazu nichts sagen.

Beratungsbedarf bei Kündigung des Arbeitsplatzes, Arbeitsplatzwechsel und Problemen am Arbeitsplatz

- ▶ 17 % nennen einen Beratungsbedarf für Kündigungen, 22 % sehen einen solchen Bedarf nicht. 41 % haben darauf keine Antwort.
- ▶ 22 % haben Beratungsbedarf für einen Wechsel des Arbeitsplatzes, 13 % sehen keinen Bedarf, und 43 % beziehen keine Stellung.
- ▶ 20 % nennen einen Bedarf an Beratung bei Problemen am Arbeitsplatz, 22 % sehen keinen Bedarf, weitere 39 % können dazu nichts sagen.

Zwischen acht und elf Personen machten zu diesem Fragenkomplex keine Angaben.

Insgesamt wird in den Interviews kein hoher Unterstützungsbedarf artikuliert. Am ehestens besteht er beim Spracherwerb.

Kinderbetreuung und Bildungseinrichtungen

Hier war die Fallzahl der Personen, die Kinder haben, mit insgesamt vier zu klein, um sinnvolle Aussagen zu gewinnen.

15.1.9 Rück- und Weiterwanderung

Zum Abschluss wurden die Personen befragt, welche Gründe ihnen für eine Rückkehr ins Herkunftsland oder für eine Weiterwanderung in ein anderes Land maßgebend wären. Auf diese Fragen gaben zwischen acht und zehn Personen keine Antwort.

Der Arbeitsplatz wäre für eine Rück- oder Weiterwanderungsentscheidung für

- ▶ 56 % sehr wichtig
- ▶ 26 % wichtig
- ▶ 4 % weniger oder nicht wichtig.

Das zu erzielende Einkommen wäre für

- ▶ 48 % sehr wichtig
- ▶ 32 % wichtig
- ▶ 4 % weniger oder gar nicht wichtig.

Soziale Integration in die Aufnahmegesellschaft wäre als Kriterium einer Rück- oder Weiterwanderung für

- ▶ 41 % sehr wichtig
- ▶ 35 % wichtig
- ▶ 6 % weniger oder gar nicht wichtig.

Soziale Bindung an Personen oder an die Herkunftsgesellschaft wäre hinsichtlich einer Wanderungsentscheidung für

- ▶ 46 % sehr wichtig
- ▶ 28 % wichtig
- ▶ 9 % weniger oder gar nicht wichtig.

Die Sehnsucht nach dem Herkunftsland, also Heimweh, wäre als Rückkehrgrund für

- ▶ 13 % sehr wichtig
- ▶ 24 % wichtig
- ▶ 46 % weniger oder gar nicht wichtig.

Wenn im Herkunftsland die Gründe für die vollzogene Abwanderung wegfielen, dann wäre das im Hinblick auf eine Rückkehr für

- ▶ 11 % sehr wichtig
- ▶ 19 % wichtig
- ▶ 41 % weniger oder gar nicht wichtig.

Dass das selbstgesteckte Ziel der Auswanderung erreicht wurde, ist im Hinblick auf eine Weiterwanderung oder eine Rückkehr für

- ▶ 15 % sehr wichtig
- ▶ 32 % wichtig
- ▶ 35 % weniger oder gar nicht wichtig.

Für die Frage einer allfälligen Rück- oder Weiterwanderung sind die Qualität des Arbeitsplatzes und das erzielbare Einkommen wichtige Faktoren. Heimweh hingegen spielt für die Hälfte der Zugewanderten keine Rolle. Eine Verbesserung der Verhältnisse im Herkunftsland wäre nur für ein Drittel ein Rückkehrmotiv.

15.2 Antworten der BFI-KursteilnehmerInnen

Das Berufsförderungsinstitut (BFI) der AK Vorarlberg bietet Deutschkurse für unterschiedliche Sprachniveaus an. Mit Unterstützung der Sprachtrainerinnen und -trainer wurde ein leichtverständlicher deutschsprachiger Fragebogen für die TeilnehmerInnen der Sprachkurse erstellt. Sie entfielen auf folgende Kursniveaus:

- ▶ Basiskurs: 5 Personen
- ▶ Deutsch A1: 20 Personen
- ▶ Deutsch A2: 44 Personen
- ▶ Deutsch B1: 30 Personen
- ▶ Deutsch B2: 17 Personen
- ▶ Deutsch C1: 4 Personen
- ▶ Deutsch Grundstufe 2: 11 Personen.

Insgesamt haben 148 Personen im Zeitraum von November 2014 bis Juni 2015 diesen Fragebogen ausgefüllt. 131 Fragebögen wurden ausgewertet. Die Teilnehmer dieser Kurse sind zu 90 % neu Zugewanderte.

Dieses Sample unterscheidet sich von der vorangehenden Stichprobe der MitarbeiterInnen von großen Unternehmen in mehrerlei Hinsicht:

- ▶ Rund vier Fünftel sind ohne weitere internationale Lebens- und Arbeits-erfahrungen in anderen Ländern direkt aus ihrer Heimat nach Österreich gekommen. Bei der anderen Stichprobe hatten zwei Drittel der Zugewanderten bereits internationale Arbeitserfahrungen.
- ▶ Mehr als ein Drittel sind nachgeholte Familienangehörige.
- ▶ Das Geschlechterverhältnis von Frauen und Männern ist mit 2:1 gegenüber der anderen Stichprobe genau umgekehrt.
- ▶ Nur etwas mehr als die Hälfte ist erwerbstätig; bei der anderen Stichprobe waren es alle.
- ▶ Nur 14 % verfügen über einen Abschluss auf Hochschulniveau, hingegen über 80 % bei der anderen Stichprobe.

Auch bei dieser zweiten Gruppe handelt es sich um „neue Zuwanderung“, da die Personen kaum mehr aus den klassischen Herkunftsländern Türkei und Ex-Jugoslawien stammen. Allerdings repräsentieren diese Personen ein anderes soziales Segment als die qualifizierten Fachkräfte-Zuwanderer. Genau die Hälfte von ihnen kommt aus EU-Staaten, die andere Hälfte sind Drittstaatsangehörige.

Neben der neuen Zuwanderung von FacharbeiterInnen und Hochqualifizierten darf also nicht übersehen werden, dass durch Wanderung aus den neuen Beitrittsstaaten, durch Familiennachzug, vermehrt auch durch Flucht und durch Einwanderung aus Drittstaaten nach wie vor auch weniger Qualifizierte nach Österreich kommen. Dieser Befund wird durch eine jüngere Untersuchung der OECD erhärtet, der zufolge Österreich immer noch zu den Industrieländern mit einer erheblichen Zuwanderung niedrigqualifizierter Personen gehört.¹¹¹

Die folgenden Auswertungen beziehen sich auf das Sample von 131 Personen. Differenzen der Prozentsummen auf 100 bei Einfachantworten kommen durch Nichtbeantwortung zustande.

15.2.1 Soziodemografische Daten

Geschlecht und Alter

Von den befragten Personen waren 63 % weiblich und 37 % männlich. Nach dem Alter ergibt sich folgende Gliederung (drei Personen ohne Antwort):

- ▶ 10 % jünger als 20 Jahre
- ▶ 13 % 20 bis 24 Jahre
- ▶ 19 % 25 bis 29 Jahre
- ▶ 16 % 30 bis 34 Jahre
- ▶ 17 % 35 bis 39 Jahre
- ▶ 23 % älter als 40 Jahre.

¹¹¹ OECD, 2014

Geburtsland und Muttersprache

12 % oder 15 Personen sind in Ungarn geboren und haben als Muttersprache Ungarisch. Weitere 7 % sind in der Türkei geboren, jeweils 5 % in Spanien, Slowenien und Afghanistan; weitere 4 % in Italien, Bosnien, Rumänien und dem Kosovo.

10 % der KursteilnehmerInnen, darunter die Personen aus südamerikanischen Staaten, geben Spanisch als Muttersprache an.

Zweit- und Drittsprachen

Nur 24 Personen oder 18 % sprechen neben ihrer Muttersprache keine weiteren Sprachen. Die häufigste Zweitsprache ist Englisch mit 48 %, gefolgt von Deutsch (12 %), Russisch (12 %). Weitere Zweitsprachen (für jeweils zwei oder drei Personen) sind Bosnisch-Kroatisch-Serbisch, Spanisch, Persisch, Ungarisch und Französisch. Deutsch, Englisch, Französisch, Italienisch und Russisch sind die häufigsten Drittsprachen.

Bisherige Dauer des Aufenthaltes in Vorarlberg

Von den 131 Personen sind in Vorarlberg wohnhaft:

- ▶ 64 bis zu einem Jahr
- ▶ 24 bis zu zwei Jahren
- ▶ 21 bis zu fünf Jahren
- ▶ 11 Personen bis zu zehn Jahren
- ▶ 9 länger als zehn Jahre.

Zwei Personen machten zu ihrer Aufenthaltsdauer keine Angabe.

Vorherige Aufenthalte

Insgesamt 104 Personen kamen direkt aus ihrem Heimatland nach Vorarlberg: 13 Personen aus Ungarn, neun aus der Türkei, jeweils sechs aus Spanien und Italien, fünf aus Afghanistan und aus Thailand, jeweils vier aus Slowenien und Rumänien und jeweils drei aus Kroatien, der Slowakei, Griechenland und dem Kosovo.

Von den 26 Personen (eine Person beantwortete diese Frage nicht), die nicht aus ihrem Heimatland nach Vorarlberg gekommen waren, lebten fünf vorher in Deutschland, drei in einem anderen österreichischen Bundesland und jeweils zwei in Italien, der Schweiz, in Griechenland und in den Niederlanden.

Gründe für den jetzigen Aufenthalt in Vorarlberg

Bei dieser Frage konnten die Personen mehrere Antworten geben:

- ▶ 28 % ... einen Job in Vorarlberg gefunden
- ▶ 13 % ... Arbeit gesucht
- ▶ 36 % ... weil meine Familie schon hier war
- ▶ 8 % ... ich weg von meinem Heimatland musste (Flucht)
- ▶ 10 % ... andere Gründe.

15.2.2 Arbeiten in Vorarlberg

Jetzige Tätigkeit in Vorarlberg

Auch bei dieser Frage konnten mehrere Antworten angekreuzt werden. Es zeigt sich bei den 131 Personen folgender Status:

- ▶ 57 % erwerbstätig
- ▶ 15 % auf Arbeitssuche
- ▶ 21 % in Ausbildung
- ▶ 15 % Mithilfe in der Familie, Familienarbeit
- ▶ 8 % anderes.

Zur Erwerbstätigkeit der Personen

Die erwerbstätigen Personen arbeiten in unterschiedlichen Branchen – vom Einzelhandel, Immobilienwesen, Pflege, Autohandel, Gastronomie, Hotellerie und Bau bis zu Industrieunternehmen.

Sie haben Berufe in der Verwaltung, als Verkäuferin, Pflegehelferin, Bauzeichnerin, als Mechaniker, Entwicklungsingenieur, Schichtführer, Staplerfahrer oder Manager. Sie sind als Au-Pair in Familien tätig oder als Schisportlehrerin in einer Schischule, als Statiker oder als Englischlehrerin.

37 % der Personen arbeiten mehr als 38 Stunden in der Woche, 22 % zwischen 13 und 37 Stunden, 7 % arbeiten bis zu 12 Stunden.

Ausbildung im Heimatland

Auf Grund der offenen Fragestellung zu diesem Thema wurden vielfältige Antworten gegeben, die in der Auswertung nur grob kategorisiert werden konnten.

Von den befragten Personen notierten 15 % (20 Personen) auf dem Fragebogen den Abschluss eines Hochschulstudiums. 30 % oder 39 Personen gaben an, einen maturawertigen Abschluss oder ein Abitur aus ihrem Heimatland zu haben. Weitere acht Personen verfügen über maximal Pflichtschulabschluss und zwei Personen können keinen Schulabschluss vorweisen. 43 Personen machten keine Angabe zum Bildungsabschluss, erwähnten jedoch handwerkliche und gewerbliche Berufstätigkeiten. 19 machten überhaupt keine Angabe.

Was schätzen sie an ihrer Arbeit?

Bei dieser Frage waren wiederum Mehrfachantworten möglich:

- ▶ In 45 % der Fälle schätzen sie die Arbeitsbedingungen;
- ▶ in 34 % der Fälle das Arbeitsumfeld;
- ▶ in 23 % der Fälle ihr Monatsgehalt;
- ▶ in 23 %, dass die Firma ihre Kurse (Deutsch oder Englisch) bezahlt;
- ▶ in 22 % der Fälle werden sie auch von ihrem Unternehmen auch beruflich unterstützt;
- ▶ in 15 % der Fälle hilft die Firma bei Behördengängen;
- ▶ in 11 % der Fälle hat sie auch in privaten Angelegenheiten geholfen;
- ▶ in 18 % der Fälle haben die Personen schon Geschenke ihrer Firmen erhalten;
- ▶ in 18 % der Fälle werden sie von Einrichtungen des Landes unterstützt.

15.2.3 Leben in Vorarlberg

Positives und Negatives in Vorarlberg

53 % der befragten Zugewanderten schätzen die Menschen in Vorarlberg, 50 % das kulturelle Leben und 41 % auch die Landschaft. In rund 30 % der Fälle mögen sie die aktuelle Arbeitssituation und in 21 % ihren Alltag.

Was sie in Vorarlberg nicht mögen, wollten 75 % der Befragten nicht beantworten. Sieben Personen jedoch mögen den Dialekt nicht, und weitere sieben halten nichts vom hiesigen Wetter. Genannt werden außerdem Fremdenfeindlichkeit, das Essen, dabei unter anderem Käse und Kässpätzle, die Öffnungszeiten der Geschäfte, Gaststätten ohne Rauchverbot, weiters die hohen Mieten, die konservative Haltung im Lande, dass es fast nur Kinofilme ohne Untertitel gibt und dass richtige Städte fehlen.

Was ist für die Zugewanderten besonders wichtig ...

Bei dieser Frage waren Mehrfachantworten möglich. In 71 % der Fälle betonen sie die Beherrschung der Landessprache, und in 52 % die guten Kenntnisse des österreichischen Sozialsystems. 49 % ist die Arbeit wichtig, 45 % die sozialen Kontakte, 41 % die soziale Integration in die Vorarlberger Gesellschaft.

Weit abgeschlagen mit 29 % folgen das Gehalt und mit 27 % die Pension sowie das 13. und 14. Monatsgehalt. Auch die Erwerbstätigkeit des Partners oder der Partnerin sowie deren soziale Situation werden nur in 22 % beziehungsweise 13 % der Fälle als wichtig erachtet.

Soziales Umfeld

72 % der befragten Personen haben Vorarlberger Freundinnen oder Freunde, rund ein Viertel hat keine. Vier Personen äußern sich nicht zu dieser Frage.

Ein Viertel ist in einem Verein aktiv, zwei Drittel nehmen nicht am Vereinsleben teil, und 11 Personen machen zu dieser Frage keine Angabe. Die Vereinsmitgliedschaften sind sehr vielfältig: Wandervereine, Kochverein, Fußballvereine, Alpenverein, Fischereiverband, Baseballclub, Boxvereine, Tennisclub, Ringerclub und Gesangsverein. Es sind überwiegend Sportvereine. Einige wenige sind Migrantenvereine, darunter türkische Fußballvereine.

15.2.4 Unterstützungsleistungen und Hilfen

In diesem Frageteil ging es um die Inanspruchnahme von Unterstützungsleistungen und deren Zweck.

Institutionen, bei denen Unterstützung bezogen wurde

Eine Frage bezog sich auf die Institutionen, bei denen um Hilfe angesucht wurde. Hier waren mehrere Antworten möglich:

- ▶ In 32 % der Fälle haben die Befragten Unterstützung bei der AK Vorarlberg gesucht;
- ▶ in 30 % der Fälle beim Arbeitsmarktservice;
- ▶ in 21 % der Fälle bei der Gemeinde;
- ▶ in 19 % der Fälle bei der Bezirkshauptmannschaft;
- ▶ in 18 % der Fälle wurde das Finanzamt aufgesucht;
- ▶ in 16 % der Fälle wurde die Vorarlberger Gebietskrankenkasse um Hilfe gebeten;
- ▶ in 2 % der Fälle wurden andere Einrichtungen und in 2 % Einrichtungen des Landes in Anspruch genommen.

Die Unterstützungsleistungen wurden von 64 % der Befragten als gut und von 6 % als nicht gut beurteilt. Rund ein Viertel gab an, keine Hilfe zu benötigen, und sechs Personen beantworteten diese Frage nicht.

Bereiche, in denen mehr Unterstützung und Hilfe erforderlich wäre

Bei dieser Frage waren wieder Mehrfachantworten möglich.

- ▶ 47 % der Fälle bei den Sprachkursen;
- ▶ 23 % der Fälle bei Informationen über die Sozialleistungen;
- ▶ 19 % der Fälle Hilfe bei der Wohnungssuche;
- ▶ 17 % der Fälle bei Förderungen;
- ▶ 15 % der Fälle bei rechtlichen Fragen;
- ▶ 10 % der Fälle bei der Kinderbetreuung.
- ▶ In 9 % der Fälle wird mehr Hilfe und Beratung in der Muttersprache gewünscht.
- ▶ In 7 % der Fälle braucht es Beratungen bei den diversen Beihilfen und in 2 % beim Konsumentenschutz.

Mehr Unterstützung wurde auch in den folgenden Situationen gewünscht (Mehrfachantworten möglich):

- ▶ in jeweils 22 % der Fälle bei der Anerkennung von Zeugnissen und bei der Anerkennung von beruflichen Qualifikationen;
- ▶ in 14 % der Fälle bei der Anerkennung anderer Dokumente.

Weiters äußerten die Befragten einen Hilfsbedarf in folgenden Situationen (Mehrfachantworten möglich):

- ▶ in 21 % der Fälle beim Arbeitswechsel
- ▶ in 14 % der Fälle bei Problemen am Arbeitsplatz
- ▶ in nur 2 % der Fälle bei einer Kündigung.

15.2.5 Verbleib, Weiterwanderung oder Rückwanderung

Der letzte Fragenkomplex setzte sich mit den Gründen für einen Verbleib, eine Rückwanderung in das jeweilige Heimatland auseinander. Die Antworten der befragten Personen zeigen hier ein sehr uneinheitliches Panorama.

Die jeweiligen Differenzen der Prozentsummen auf 100 bezeichnen die Nicht-Respondenten.

- ▶ Wenn sich die **Arbeitssituation im Heimatland** verbessern würde, dann würden 33 % wieder dorthin zurückkehren, 47 % aber nicht.
- ▶ Wenn das zu erwartende **Gehalt im Heimatland** höher wäre, dann wäre das für 35 % ein Grund, wieder dorthin zurückzukehren, für 44 % wäre es kein Grund.
- ▶ Wenn die **Integration** in die Aufnahmegesellschaft nicht funktioniert, dann wäre das für 35 % ein Grund, weiterzuwandern oder in die Heimat zurückzukehren; jedoch für 38 % nicht.
- ▶ Wenn die **sozialen Kontakte im Heimatland** besser wären, dann würden sich 16 % überlegen zurückzukehren; für 58 % wäre es kein Motiv.
- ▶ Für rund ein Viertel wäre „**Heimweh**“ ein Grund für die Rückkehr, für die Hälfte ist es kein Grund.
- ▶ Auch wenn **hier nichts besser** wäre als im Heimatland, würde nur rund ein Viertel der Befragten dorthin zurückkehren. Die Hälfte würde das nicht.
- ▶ Wenn alle **Ziele** hier erreicht wären, dann würde ein Viertel sich zur Rückkehr entschließen. Die Hälfte würde trotzdem hierbleiben.

15.3 Zusammenfassung

So sehr sich diese Stichprobe nach soziodemografischen Merkmalen vom Sample der qualifizierten UnternehmensmitarbeiterInnen unterscheidet, so sind doch gemeinsame Merkmale der beiden befragten Zuwanderer-Segmente erkennbar.

- ▶ Auch bei dieser Gruppe von Befragten überwiegen die Gründe für ein Bleiben gegenüber jenen für eine Rückwanderung – selbst wenn die Verhältnisse im Heimatland sich verbessern würden oder die Ziele der Zuwanderung erreicht wären.
- ▶ Gewünscht wird vor allem Unterstützung beim Spracherwerb, während der Bedarf an sonstigen Unterstützungen, wie bei den hochqualifizierten Zuwanderern und Zuwandererinnen auch, relativ gering ist.
- ▶ Von den erwerbstätigen Personen wird den Arbeitsbedingungen und dem Arbeitsumfeld eine entscheidende Bedeutung für die Gesamtzufriedenheit beigemessen, mehr als dem Einkommen.

16 Gute Praxis: national und international

In diesem Kapitel über Gute Praxis in Zusammenhang mit der neuen Zuwanderung lassen sich die Beispiele drei Gruppen zuordnen:

- ▶ gute Informationspraxis
- ▶ gute Empfangs- und Begleitungspraxis
- ▶ gute Anwerbep Praxis, zum Teil verbunden mit beruflicher Qualifizierung.

Die Beispiele werden im Folgenden nach Ländern sortiert.

16.1 Österreich

Information: *Migrationsplattform der österreichischen Bundesregierung*

Das Portal – ein Kooperationsprojekt des Sozialministeriums, des Innenministeriums sowie des Ministeriums für Europa, Integration und Äußeres – informiert über Leben und Arbeiten in Österreich. Auf der Website findet man Informationen über die Rot-Weiß-Rot-Karte, die Lebens- und Arbeitsbedingungen sowie die Arbeits- und Niederlassungsvoraussetzungen.

www.migration.gv.at

Information: *Mein Sprachportal*

Der österreichische Integrationsfonds stellt Anbieter von Deutschkursen der Niveaus A1 bis B2 und von berufsspezifischen Deutschkursen vor. Die Website kann in acht Sprachen aufgerufen werden (Deutsch, Englisch, Französisch, Rumänisch, Polnisch, Bosnisch/Kroatisch/Serbisch, Türkisch und Ungarisch).

sprachportal.integrationsfonds.at

Information: *Euraxess, Austria*

Für die Steigerung der internationalen Mobilität von WissenschaftlerInnen und ForscherInnen wurde das Webportal „EURAXESS-Researchers in Motion“ entwickelt. Wer eine wissenschaftliche Karriere in Österreich verfolgen möchte, kann Informationen zum Aufenthalt- und zur Arbeitsberechtigung, zur Sozialversicherung und zum Steuersystem abrufen.

www.euraxess.at

Information: *Hallo Austria*

Informationsseite eines privaten Trägers in sieben Sprachen (Englisch, Deutsch, Französisch, Spanisch, Italienisch, Bosnisch/Kroatisch/Serbisch, Tschechisch) zu den Themen, Leben, Wohnen, Arbeiten, Studieren und Wirtschaft in Österreich.

www.hallo-austria.at

Empfang und Begleitung: *CIC-Carinthian International Club*

Als Verein mit einer eigenen Geschäftsstelle in Klagenfurt stellt der Carinthian International Club eine Informations- und Vernetzungsplattform für internationale Mitarbeitende in Kärntner Unternehmen und Bildungseinrichtungen zur Verfügung. Der Club ist auch für lokale MitarbeiterInnen offen und unterstützt damit den Austausch zwischen Zugewanderten und ÖsterreicherInnen. Der Verein wurde 2009 von führenden Kärntner Unternehmen (Infineon Technologies Austria, Treibacher Industries AG u.a.), Bildungseinrichtungen (Alpen-Adria-Universität Klagenfurt, Fachhochschule Kärnten) und Interessenvertretungen (Industriellenvereinigung Kärnten, Wirtschaftskammer Kärnten, Sparte Industrie) gegründet. Neben persönlichen Beratungen, Veranstaltungen und Netzwerktreffen bietet der CIC auch ein Sommerprogramm für Kinder.

www.cic-network.at

Empfang und Begleitung: *Club International – Cint, Steiermark*

Der „Club international“ ist eine Servicestelle für internationale Fachkräfte und deren Familien in Graz und in der Steiermark. Mitglieder sind Unternehmen mit internationalen Mitarbeitenden. Die Beratungen werden in englischer und deutscher Sprache sowie auch in anderen Sprachen auf Anfrage. Ursprünglich als Initiative der Wirtschaftsabteilung der Stadt Graz ist CINT seit 2011 ein Verein in Kooperation mit der Wirtschaftskammer und der Industriellenvereinigung Steiermark.

<http://de.cint.at>

Begleitung: *Dual-Career-Service der steirischen Universitäten*

2010 haben sich die fünf steirischen Universitäten zusammengeschlossen, um gemeinsam die Steiermark zu einem attraktiven Universitätsstandort für ausländische akademische Paare zu machen. Das steirische Angebot war das erste dieser Art in Österreich. Die Homepage ist in Deutsch und Englisch abgefasst.

<http://sustainability4u.uni-graz.at/cms/index.php?id=5>

Begleitung: *Dual-Career-Service der Universitätskonferenz*

Der Zusammenschluss der Universitäten Wiens, Niederösterreichs und Oberösterreichs hat zum Ziel, die Attraktivität der Universitätsstandorte zu steigern, die Rekrutierung exzellenter WissenschaftlerInnen zu erleichtern und dadurch die Internationalisierung der Universitäten voranzutreiben. Es geht um die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie die Unterstützung und Wertschätzung von PartnerInnen in Doppelkarrierepartnerschaften. Das universitäre Netzwerk bietet auf seiner Website in Deutsch und Englisch folgende Dienstleistungen an:

- ▶ Beratung und Informationsangebot zu den Themen Wohnen, Kinderbetreuung, Schule, Steuer, Pensionen etc.
- ▶ Infos und Unterstützung bei der Jobsuche, Informationen zum Bewerbungsprozess
- ▶ gezielte Unterstützung akademischer Paare bei der Berufsausübung und bei der Eingewöhnung
- ▶ Erleichterung der Arbeitsmarktintegration des mitziehenden Partners.

www.dualcareer.ac.at/de/home/

Begleitung: *Mentoring für Migranten*

Der österreichische Integrationsfonds (ÖIF) bietet in Kooperation mit der Wirtschaftskammer (WKÖ) und Arbeitsmarktservice (AMS) ein Mentoring-Programm für qualifizierte Migranten und Migrantinnen an.

Teilnehmen können Personen mit Lehrabschluss, Matura oder höherer Ausbildung, Deutschkenntnissen und einer Arbeitserlaubnis für eine unselbstständige Tätigkeit. Über einen Zeitraum von sechs Monaten erhalten die TeilnehmerInnen Unterstützung beim Arbeitsmarkteinstieg und beim Aufbau eines beruflichen Netzwerkes. Als Ansprechpartner fungieren die jeweiligen Bundeslandstellen des ÖIF.

www.integrationsfonds.at

Empfang und Begleitung: *Start Wien*

Hier handelt es sich um ein Angebot der Magistratsabteilung 17 – Integration und Diversität für alle EU- und EWR-BürgerInnen und für Drittstaatsangehörige sowie deren Angehörige, die in den letzten zwei Jahren nach Wien gekommen sind. Beim „Start-Coaching“-Termin händigen muttersprachliche MitarbeiterInnen den „Wiener Bildungspass“ aus und informieren über die ersten notwendigen Schritte. Sprachkurse werden mit 150 Euro unterstützt. Eigene Veranstaltungen informieren über das österreichische Gesundheitssystem, das Schulsystem, die Sozialversicherung oder den Arbeitsmarkt.

www.startwien.at

Empfang und Begleitung: *REWENIO – Regionale arbeits- und wirtschaftsbezogene Zu- und Rückwanderung, Oberösterreich*

Die Pilotregionen Vöcklabruck-Gmunden und Innviertel-Hausruck haben sich im Rahmen des Projekts REWENIO den Aufbau einer regionalen Willkommenskultur mit professionellen Strukturen zum Ziel gesetzt. Als erste Maßnahmen wurden Willkommens-Coaches ausgebildet und Firmenkooperationen zur Jobvermittlung für Angehörige aufgebaut.

Im Juli 2015 wurde auch ein erster Stammtisch „Wie daheim“ realisiert. Dort erhalten die Neuankömmlinge nicht nur sozialen Anschluss und Unterstützung bei administrativen Belangen, sondern auch Hilfestellungen für den Alltag. Ebenfalls 2015 wurde das Projekt „Willkommenskultur im Mühlviertel“ gestartet. www.rmooe.at/projekte/rewenio—regionale-arbeits-und-wirtschaftsmarktbezogene-zu-und-rueckwanderung

Empfang und Begleitung: *welcome 2 Upper Austria*

„work & live“ und „enjoy“ – nach diesen Kategorien sind die Informationen für die Neuzugewanderten nach Oberösterreich Linz gegliedert. Das „Welcome 2 Upper Austria Service Center“ wird von der Oberösterreichischen Wirtschaftsagentur GmbH betrieben.

www.come2upperaustria.com

Empfang und Begleitung: *Willkommen in Wien! – Ein Ratgeber für Expats*

Hier handelt es sich um eine Broschüre, die in Deutsch und Englisch vorliegt und von der Wirtschaftsagentur Wien (einem Fonds der Stadt Wien) erstellt wurde. Sie soll hier exemplarisch für Informationsunterlagen erwähnt werden, die Zugewanderten weiterhelfen. Die Broschüre informiert über den Umzug nach Österreich, das Arbeitsleben und das Leben in der Stadt Wien. Die behördlichen Formalitäten werden ebenso beschrieben wie das Kultur- und Freizeitangebot der Bundeshauptstadt.

Anwerbung: *Arbeitsmarkt Service Österreich und European Employment Service (EURES)*

In der Broschüre „Leben und Arbeiten in Österreich“ (in Englisch: „Living and Working in Austria“) vermittelt das AMS detaillierte Informationen für ausländische ArbeitnehmerInnen über Arbeits- und Lebensbedingungen in Österreich. Dazu kommt eine umfangreiche Adressenliste. Das EURES-Netzwerk hat für Unternehmen, die Personal aus Europa rekrutieren, eine Checkliste erstellt, die für alle Phasen – von der Verfassung des Jobprofils bis zur Stellenbesetzung – Tipps bereithält.

www.ams.at/_docs/eurespubl_de.pdf

16.1.1 Vorarlberg

Information: *Chancenland Vorarlberg*

Der Webauftritt „Chancenland Vorarlberg“ ist als Informationsplattform für Neuzugewanderte nach Vorarlberg konzipiert. Er wird von der Wirtschaftsstandort Vorarlberg GmbH (WISTO) betreut. Die Website mit Infos zur Region und zur Wirtschaft, zum Arbeiten und Leben in Vorarlberg mit Stellenangeboten und Unternehmensdaten vermittelt einen umfassenden Überblick. Dazu gibt es die umfangreiche Broschüre „Living and Working in Vorarlberg“ in Englisch und Deutsch. Sie umfasst alle wesentlichen Lebensbereiche. Die Informationen richten sich in erster Linie an Einzelpersonen und weniger an Familien mit Kindern, denn das Thema Schule wird nur kurz umrissen und konkrete Informationen über Kinderbetreuung oder Kindergärten fehlen.

In der aktuellen „Standortbroschüre“ sind Informationen über Vorarlberg zu finden. 2015 wurde auch eine Kurzpräsentation unter dem Titel „Vorarlberg. 10 Insights in the business location (2015)“ im Internet veröffentlicht.

Über die Facebook-Seite von „Chancenland Vorarlberg“ werden aktuelle Freizeit- und Kulturtipps sowie Jobinserate von Firmen publiziert.

www.chancenland.at

www.facebook.com/ChancenlandVorarlberg

Information: *„Langer Donnerstag“ in Feldkirch*

Das Einwohnermeldeamt des Bürgerservice Feldkirch bietet als Serviceleistung für Zugewanderte einen „Langen Donnerstag“ an. An jedem ersten Donnerstag im Monat steht das Meldeamt zwischen 7.30 Uhr und 19.00 Uhr zur Verfügung. Gerade am Monatsanfang finden meist die Um- oder Neuanmeldungen von Wohnungen statt. Das Angebot wird besonders von deutschen Zugewanderten, die in Liechtenstein oder der Schweiz arbeiten und in Feldkirch wohnen, sehr gut angenommen.

Das Bürgerservice ist innerhalb der Stadt gut vernetzt und arbeitet eng mit dem Standesamt, dem Wohnungsamt und dem Hilfswerk Feldkirch, das sofortige Unterstützung in Notlagen anbieten kann, zusammen. Der „Lange Donnerstag“ will eine Anprechstelle für alle Anliegen des Alltags bieten.

Information: „*Working in Austria*“, „*Living in Austria*“ und „*Social Insurance in Austria*“

Die Wirtschaftskammer Vorarlberg hat drei Informationsunterlagen herausgegeben, die auf Englisch kurz und übersichtlich über wesentliche Bestimmungen des Arbeits-, Steuer- und Sozialrechts sowie über die wichtigsten bürokratischen Schritte bei einem Zuzug unterrichten.

Begleitung: *Global Vorarlberg*

Seit 2012 veranstaltet die private Initiative „Global Vorarlberg“ monatlich verschiedene Aktivitäten – von Bergwanderungen bis zu Museumsbesuchen. Für die Teilnahme sind keine Anmeldungen erforderlich. Die TeilnehmerInnenzahl liegt zwischen fünf und fünfzehn. Das Ziel ist es, die Begegnung von Einheimischen und Zugewanderten zu ermöglichen und den Zugewanderten Vorarlberg näherzubringen.

www.globalvorarlberg.com

www.facebook.com/globalvorarlberg

Social-Media-Plattformen in Vorarlberg

Neben den Angeboten in den Unternehmen, „Chancenland Vorarlberg“ und „Global Vorarlberg“ gibt es mehrere Facebook-Gruppen, die Zugewanderte untereinander vernetzen, Informationen bereitstellen und Anfragen beantworten. Die nachstehenden Angaben zu Plattformen sind nicht notwendigerweise vollständig.

Expats in Vorarlberg

Diese geschlossene Facebook-Gruppe mit rund 400 Mitgliedern ist eine Plattform, über die Informationen und Hilfen zu Fragen des Alltags eingeholt werden können. Kulturelle und sportliche Events werden vorgestellt, und Mitglieder fragen andere für gemeinsame Aktivitäten an.

www.facebook.com/groups/ExpatsinVorarlberg/

Neu in Vorarlberg

Dies ist eine geschlossene Facebook-Gruppe für Menschen, die neu in Vorarlberg sind oder neue Leute für gemeinsame Unternehmungen kennenlernen möchten. Auch VorarlbergerInnen und Personen, die schon länger im Land leben, können bei der Gruppe mitmachen.

www.facebook.com/groups/220263584835395/

English Speaking Families in Vorarlberg

Eine geschlossene Gruppe für englisch- und nicht-englischsprechende Familien und Erwachsene in Vorarlberg, deren Kinder mit Englisch aufwachsen.

www.facebook.com/groups/545697545535644/

Dornbirn International Family Network (DIFN)

Gegründet im Jahr 2009, zählt die geschlossene Gruppe heute rund 180 Mitglieder. Sie ist für alle Expats, die in Dornbirn leben, offen und unterstützt auch Neuankömmlinge bei der Integration. Die Gruppe organisiert monatliche Treffen sowie Veranstaltungen.

www.facebook.com/groups/124252430951571

Españoles en Vorarlberg!!

Plattform der spanischsprachigen Zuwanderer und Zuwandererinnen in Vorarlberg.
www.facebook.com/groups/159811027485455/?fref=ts

Fachhochschule Vorarlberg – International Office

Eine Plattform für Studentinnen und Studenten, die an ERASMUS-Programmen teilnehmen und an der Fachhochschule Vorarlberg studieren.
www.facebook.com/pages/FH-Vorarlberg-International-Office/259184980954757

16.2 Deutschland

Deutschland ist inzwischen zum EU-Staat mit der stärksten Zuwanderung geworden. Dementsprechend steht sowohl auf Bundesebene als auch in den einzelnen Bundesländern eine breite Palette von Angeboten zur Verfügung. Weiters gibt es spezielle Initiativen, um Fachkräfte und hochqualifizierte Personen anzuwerben.

Die Bundesagentur für Arbeit und mehrere Ministerien engagieren sich für die Anwerbung von Fachkräften und qualifizierten Personen aus dem EU-Raum und aus Drittstaaten. Die wichtigsten Initiativen werden nachfolgend kurz vorgestellt. Ergänzend gibt es eine Reihe von Webportalen und Broschüren, die ausführlich über das Leben und Arbeiten in Deutschland informieren. Auch die Bundesländer und einzelne Branchen suchen über Webplattformen internationale Fachkräfte.

Information: *Wegweiser Kommune, Integration*

Eine Plattform der Bertelsmann-Stiftung für Kommunen, unter anderem zu den Themen demographischer Wandel und Integration.
www.wegweiser-kommune.de/integration

Information: *Hotline „Arbeiten und Leben in Deutschland“*

Für Fachkräfte, Studierende und Auszubildende hat die Bundesregierung 2012 ein mehrsprachiges Beratungsprogramm eingerichtet, das über eine telefonische Hotline in Anspruch genommen werden kann. Die Anrufenden erhalten im Rahmen eines persönlichen Gesprächs Informationen zu Einreise und Aufenthalt, zum Spracherwerb, zur Arbeitssuche und zur Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse.

Information: *Broschüre „Willkommen in Deutschland“*

Das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, angesiedelt im Bundesministerium des Innern, hat eine umfassende Broschüre „Willkommen in Deutschland. Informationen für Zuwanderer“ in zwölf Sprachen veröffentlicht.

Information: *Bundesagentur für Arbeit*

Die Bundesagentur für Arbeit bietet mehrere kompakte Informationsunterlagen über Leben und Arbeiten in Deutschland an, die über deren Website bezogen werden können.

www.zav.de/arbeiten-in-deutschland

Anwerbung und Qualifizierung: *MobiPro-EU und „Job of my Life“*

Dieses Programm wurde Ende 2012 vom Bundesarbeitsministerium initiiert. Es garantiert Ausbildungszuschüsse und Zuschüsse zu Reise- und Umzugskosten für junge Menschen aus Südeuropa, die an einem Ausbildungsberuf im dualen System Deutschlands interessiert sind. Nachdem die finanziellen Mittel mit 9.000 Bewerbungen innerhalb von drei Monaten erschöpft waren, wurde das bis 2018 laufende Programm im Frühjahr 2013 ausgesetzt. Inzwischen wurde es wieder aufgenommen.

„Job of my Life“ ist ein Ergänzungsprogramm zu MobiPro-EU und fördert Projekte, die Jugendliche und junge Erwachsene aus Europa so qualifizieren und begleiten, dass sie in Deutschland erfolgreich eine duale Ausbildung absolvieren können.

www.thejobofmylife.de/de/

Information und Anwerbung: *Career in Germany – junge Fachkräfte für Deutschland*

Die Initiative des Bundes Deutscher Arbeitgeber (BDA) „career in germany – junge Fachkräfte für Deutschland“ wendet sich an Verbände, Unternehmen sowie ausbildungsbildungsinteressierte Jugendliche und Fachkräfte aus dem Ausland. Die Online-Plattform bündelt ein vielfältiges Angebot und fördert auch den Austausch von Gute-Praxis-Beispielen aus den Unternehmen.

www.arbeitgeber.de/www/arbeitgeber.nsf/id/de_career-in-germany

Begleitung und Qualifizierung: *ESF-BAMF Programm*

Das Angebot einer berufsbezogenen Deutschförderung des vom ESF (Europäischer Sozialfonds für Deutschland) und vom BAMF (Bundesamt für Migration und Flüchtlinge) getragenen Programms verbindet Deutschunterricht, berufliche Qualifizierung und Praktikum miteinander. Unter anderem gibt es hier ein Angebot für Ärzte im Rahmen ihrer Approbation.

www.bamf.de/DE/Infothek/ESFProgramm/esf-bamf-programm-node.html

Anwerbung: *Zentrale Auslands- und Fachvermittlung*

Die Zentrale Auslands- und Fachvermittlung (ZAV), angesiedelt bei der Bundesagentur für Arbeit, sucht in Zusammenarbeit mit den örtlichen Agenturen für Arbeit weltweit Fachkräfte für deutsche Unternehmen. Innerhalb der Europäischen Union rekrutiert sie Lehrlinge für deutsche Arbeitgeber. Die Zulassung ausländischer Arbeitnehmer zum deutschen Arbeitsmarkt zählt ebenfalls zu ihren Aufgaben. Auf der Homepage stellt sie ausführliche Informationen zum Thema Leben und Arbeiten in Deutschland zur Verfügung.

www.arbeitsagentur.de/zav

Anwerbung: *Fachkräfte-Offensive „Make it in Germany“*

Hier handelt es sich um eine gemeinsame Initiative des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS), des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie (BMWE) und der Bundesagentur für Arbeit (BA). Wie der Name besagt, ist das Ziel der Initiative die Anwerbung von Fachkräften, um den Wirtschaftsstandort Deutschland zu stärken.

So werden beispielsweise gezielt Fachkräfte aus Informatik, Mathematik, Technik und Naturwissenschaften (MINT Fächer) im Rahmen eines Pilotprojektes in Vietnam, Indien und Indonesien angeworben. Potenzielle BewerberInnen erhalten vor Ort von Einheimischen, die in Deutschland studiert oder gearbeitet haben, Unterstützung und Beratung, etwa bei der Ausreise nach Deutschland. Umgesetzt wird das Projekt von der Deutschen Gesellschaft für internationale Zusammenarbeit (GIZ).

Als weitere unterstützende Maßnahmen wurde die Anerkennung von ausländischen Bildungsabschlüssen verbessert und das Willkommensportal „Make it in Germany“ eingerichtet.

www.fachkraefte-offensive.de/DE/Startseite/start.html

www.make-it-in-germany.com

16.3 Schweiz

Als europäisches Land mit dem höchsten Anteil ausländischer Staatsbürgerinnen und Staatsbürger setzt sich die Schweiz schon seit Jahrzehnten mit Fragen der Zuwanderung und Integration auseinander. In der Integration der Zugewanderten werden Maßnahmen auf kantonaler und kommunaler Ebene entwickelt. Die Integrationspolitik des Bundes hat sich auf nur wenige Maßnahmen, wie zum Beispiel auf die vom Bundesamt für Migration finanzierten sprachlichen Grundkurse und die Förderung ausgewählter Programme auf kantonaler Ebene, beschränkt.

Die Integrationsangebote auf kommunaler Ebene sind auf die Größe und Zusammensetzung der zugewanderten Bevölkerung ausgerichtet. Für qualifizierte Zugewanderte aus den EU-Staaten sind bisher keine speziellen Angebote entwickelt worden.

Begleitung: *Das Programm „Kompakt“*

Die Fachstelle für Integrationsfragen des Kantons Zürich bietet Gemeinden eine kostenlose Dienstleistung für deren maßgeschneiderte Integrationsförderung an. Ein Teil dieser Kosten wird seit 2014 vom Bund mitfinanziert. Auf Grundlage eines Gemeindeportraits wird in Arbeitsgruppen ein Maßnahmenkatalog entwickelt, der auf die Bedürfnisse der Gemeinden hin maßgeschneidert ist.

www.integration.zh.ch/internet/justiz_inneres/integration/de/gemeinden/kompakt.html#1-planung

Information: *ECHO – Informationen zur Schweiz*

Entwickelt vom Hilfswerk der Evangelischen Kirchen der Schweiz, unterstützt die Website Zugewanderte bei ihrer Integration in der Schweiz. Mit der Publikation „Welschkorn, Türgge, Mais – Kommunikation mit Menschen aus anderen Ländern und Kulturen“ hat das Hilfswerk einen Leitfaden für die MitarbeiterInnen von Behörden und Verwaltungen erstellt. Anhand praktischer und sehr lebensnaher Beispiele werden Vorurteile mit Fakten konfrontiert oder Vorschläge für den Umgang mit schwierigen Situationen gemacht.

www.echo-ch.ch

Information: *Kurse „Schweizerdeutsch“*

In der Schweiz gibt es ein breitgefächertes Angebot verschiedener Träger zum Erlernen des Schweizerdeutschen. Es richtet sich meist an Personen, die schon gut Hochdeutsch sprechen oder mindestens B2-Niveau haben. In den Kursen werden die Besonderheiten von Wortschatz und Grammatik gegenüber dem Hochdeutschen, Aussprache und Alltagsbegriffe gelehrt. Eine Übersicht zu den Kursen findet sich auf dem Schweizer Bildungsportal:

www.ausbildung-weiterbildung.ch/schweizerdeutsch-info.html.

16.4 EU-Staaten und international

Innerhalb der 28 EU-Staaten gibt es ganz unterschiedliche Zugänge im Umgang mit der Zuwanderung. Einige Staaten verfolgen eine sehr restriktive Einwanderungspolitik, andere wiederum sind für Zuwanderung offen und stellen entsprechende Angebote zur Verfügung. Das Forschungsinstitut „Migration Policy Group“, ein Think-Tank mit Sitz in Brüssel, beschäftigt sich mit Migration und Mobilität in Europa und hat 2005 für die Europäischen Gemeinschaften ein „Handbuch zur Integration für Entscheidungsträger und Praktiker“ erstellt.¹¹² In diesem Handbuch werden ausgewählte Maßnahmen zur Integration von Zugewanderten vorgestellt. Die folgenden Beispiele stammen aus dieser Publikation.

Kombination von Beschäftigungs- und Sprachprogrammen

Die Erfahrungen in mehreren europäischen Staaten haben gezeigt, dass eine Verbindung von Sprachkursen und Beschäftigungsprogrammen schneller zum Spracherwerb und auch zur Arbeitsmarktintegration führt. Solche Programme werden zum Beispiel in den Niederlanden und in Dänemark umgesetzt. Teilzeitkurse in der Landessprache werden auf die Bedürfnisse am Arbeitsplatz zugeschnitten und bei Bedarf auch in den Unternehmen selbst durchgeführt, in denen die Neuzugewanderten arbeiten. Neben der Sprache werden in den Kursen landes- und sozialkundliche Informationen sowie praktische Aspekte des Alltagslebens vermittelt, die eine rasche Integration in die Gesellschaft ermöglichen sollen.¹¹³

Kommunale Einführungsprogramme

Das Einführungsprogramm für Neuzugewanderte in Dänemark ist auf drei Jahre angelegt. Innerhalb von zwei Monaten nach der Ankunft wird ein Vertrag abgeschlossen, der die benötigten Sprachkurse und passende Arbeitsmarktmaßnahmen festlegt. Für die Umsetzung sind die Kommunen verantwortlich, die zum Beispiel im Falle eines früheren Arbeitsantrittes der Person eine Prämie erhalten. Die Kosten für das Einführungsprogramm werden vom Staat übernommen.

¹¹² Europäische Gemeinschaften, 2005

¹¹³ Europäische Gemeinschaften, 2005, S. 16 ff.

In jeder Stadt und Gemeinde der finnischen Provinz West-Uusimaa sind kommunale „Integrationsteams“ tätig, in denen die Sozialämter, das Arbeitsamt, die Schulbehörde, die Gebietskrankenkassen und Einrichtungen der Erwachsenenbildung eng zusammenarbeiten. Die Neuzugewanderten erhalten ein „Portfolio“, auf dessen Grundlage ein individueller Entwicklungsplan erstellt wird. Mitgliedern des Integrationsteams überprüfen den Plan in regelmäßigen Abständen und halten zu den Personen Kontakt. Um die Kinder aus Zuwandererfamilien kümmern sich die „Kid-Teams“, in denen ebenfalls alle relevanten kommunalen Einrichtungen vertreten sind.¹¹⁴

„Cities of Migration“

Die Initiative „Cities of Migration“ sammelt gute Integrationsideen für Großstädte mit einem hohen Anteil an zugewanderten Menschen. Zielgruppe sind alle Akteurinnen und Akteure, die im Handlungsfeld der kommunalen Integration tätig sind. Nach Themenfeldern gegliedert, finden sich auf der Website zahlreiche Maßnahmen, die in Städten von Neuseeland bis Kanada umgesetzt werden.

www.citiesofmigration.ca

Zuwanderung nach Kanada

Die kanadische Regierung unterstützt ArbeitsmigrantInnen, die aufgrund eines Punkteverfahrens eine Einwanderungserlaubnis erhalten haben, durch eine Vielzahl von Initiativen und Programmen, die unter der Bezeichnung „Settlement Services“ zusammengefasst werden.

- Die ersten Integrationsmaßnahmen werden bereits im Herkunftsland gesetzt. Neben dem Spracherwerb erhalten interessierte Personen Informationen zum Leben und Arbeiten in Kanada, damit falschen Erwartungen vorgebeugt und Kultur und Umgangsformen klargemacht werden. Bereits 1998 wurde zu diesem Zweck die Initiative „Canadian Orientation Abroad“ gegründet, die ein-oder mehrtätige Seminare anbietet.

¹¹⁴ Ebenda, S. 22 f.

- ▶ Für hochqualifizierte EinwandererInnen wird seit 2007 das „Canadian Immigration Integration Program (CIIP)“ angeboten, das vor allem die rasche Arbeitsmarktintegration signifikant erhöht hat. Ergänzend stellt das „Canada InfoNet“ eine Webplattform zur Verfügung. Sein Kernpunkt ist ein Mentorenprogramm, in dem sich Zugewanderte mit Kanadiern über das gemeinsame Berufsfeld austauschen können.
- ▶ Nach der Ankunft stehen Zugewanderten verschiedene „Bridging Programs“ offen.
 - „Career Bridge“ erlaubt berufsbezogene und bezahlte Praktika über einen Zeitraum von vier bis zwölf Monaten, um den Einstieg in den Beruf zu erleichtern. Das Programm wird von einer Nicht-Regierungsorganisation durchgeführt.
 - „Enhanced Language Training“ bietet berufsspezifisches Sprachtraining an.
 - „Bridge to work assistance“ unterstützt bei der Arbeitsvermittlung, bietet Mentoringprogramme und kulturelle Orientierung für die Neuankömmlinge.
 - „The Mentoring Partnership“ in Toronto führt PraktikerInnen aus dem gleichen Berufsfeld zusammen.
 - „Immigration Employment Councils“ bringen in größeren Städten alle arbeitsmarktrelevanten Einrichtungen und Organisationen, darunter auch Bildungseinrichtungen, an einen Tisch. Ziel ist es, den Zugang zum Arbeitsmarkt und die Willkommenskultur auf lokaler Ebene zu verbessern.¹¹⁵

Sogenannte „Local Immigration Partnerships“ erarbeiten in Gruppen, die alle relevanten AkteurInnen einschließen, auf die lokalen Gegebenheiten abgestimmte Integrationskonzepte.

¹¹⁵ Sievert et al., 2012, S. 47–58

17 Empfehlungen für Maßnahmen

Es ist davon auszugehen, dass die Integrationsbedürfnisse von Zugewanderten je nach Bildungsniveau und Aufenthaltsdauer variieren. Gut qualifizierte Zugewanderte benötigen gegenüber niedrigqualifizierten eine zeitlich kürzere Unterstützung, die sich meist auf die Ankunftsphase im Aufnahmeland konzentriert. Thomas von Stokar und seine Forschungskolleginnen sehen bei dieser Zielgruppe fünf zentrale Dimensionen, die bei der Gestaltung erfolgreicher Integrationsangebote zu beachten sind:

1. Bei der Einwanderung ist der Bedarf an Informationen bezüglich Arbeiten und Leben groß. Die Informationsbeschaffung ist aber häufig durch fehlende Sprachkenntnisse erschwert.
2. Im Zeitverlauf rückt das Bedürfnis nach Information in den Hintergrund und jenes nach sozialer Integration in den Vordergrund.
3. Die Sprachkenntnisse werden neben Information und Integration als dritte Kerndimension für das rasche Gelingen einer Integration ausgemacht.
4. Als vierte Dimension gilt der Familienstatus. Je nach familiärer Situation ergeben sich unterschiedliche Bedürfnisse der Kinderbetreuung, der Frühförderung, der Erziehungsberatung oder der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Bei der Gestaltung von Integrationsangeboten muss daher die Familiensituation von Zuwanderern berücksichtigt werden.
5. Die Bleibeabsicht gilt als fünfte zentrale Kerndimension für die Gestaltung von Integrationsangeboten. Je nachdem, wie lange jemand bleiben möchte, variiert die Integrationsbereitschaft. Die Bleibeabsicht ist jedoch schwer zu erfassen, da manche länger bleiben als geplant und umgekehrt.¹¹⁶

Diese fünf Dimensionen erfordern jeweils eigene Maßnahmen. Sie werden, neben anderen Aspekten, bei der nun folgenden Strukturierung der konkreten Maßnahmenvorschläge berücksichtigt. Diese Vorschläge beruhen unter anderem auf den Empfehlungen, die in den Interviews mit den ExpertInnen, Unternehmensverantwortlichen und Zugewanderten geäußert wurden (siehe Kapitel 13 bis 15).

¹¹⁶ Stokar et al., 2014, S. 20–22

17.1 Öffentliche Institutionen

Der Integrationsprozess umfasst sowohl die Aufnahmegesellschaft und ihre Institutionen als auch die Zugezogenen. Die Mehrheit der Angebote hat die Zugewanderten im Auge. Um die Potenziale der Zuwanderung auszuschöpfen, sind aber auch die öffentlichen Einrichtungen, die Behörden, die Bildungseinrichtungen und alle zivilgesellschaftlichen Institutionen gefordert, entsprechende Anstrengungen zu unternehmen.

Für die öffentlichen Einrichtungen Vorarlbergs auf Landesebene und auf kommunaler Ebene zeichnen sich die folgenden zentralen Handlungsfelder ab:

- ▶ Aufbau einer Willkommenskultur und Bereitstellung entsprechender Ressourcen
- ▶ differenziertes Angebot an Erstinformationen, die auf die unterschiedlichen Bedürfnisse der Zugewanderten Rücksicht nehmen – nach Möglichkeiten mindestens zweisprachig (Deutsch und Englisch)
- ▶ Bereitstellung von digitalen und realen Kommunikationsplattformen
- ▶ pragmatischer Umgang mit den notwendigerweise erst wachsenden Deutschkenntnissen der Zugewanderten, Bemühen um Hochdeutsch statt selbstverständliche Anwendung von Dialekt
- ▶ Verhinderung von Diskriminierung in allen Lebensbereichen.

Willkommenskultur

Willkommenskultur wird als eine Haltung der Offenheit gegenüber Migrantinnen und Migranten, die auf Teilhabe und Inklusion zielt, definiert. Sie umfasst individuelle, organisatorische und gesamtgesellschaftliche Aspekte und verwirklicht sich in Regelungen und Praktiken.¹¹⁷ Anerkennungskultur ist die Anerkennung aller im Lande lebender Menschen mit Migrationshintergrund sowie die Wertschätzung ihrer Potenziale durch die Aufnahmegesellschaft.¹¹⁸

¹¹⁷ Kober / Zotta, 2015, S. 2

¹¹⁸ Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, 2013, S. 20

Unter dem Titel „Integration von Anfang an“ brachte der österreichische Expertenrat für Integration im Jahr 2013 zum ersten Mal den Begriff „Willkommenskultur“ in den Integrationsdiskurs ein. Das Konzept fand auch Eingang in das aktuelle Regierungsprogramm, in dem die Forderung erhoben wurde, integrationsfördernde Prozesse möglichst früh zu starten und aufeinander abzustimmen.¹¹⁹ Eine konkrete Folge dieser Forderung war beispielsweise die Installierung einer Integrationsbeauftragten in der österreichischen Botschaft in Ankara, die als erste Anlaufstelle für Nach- oder NeuzuwandererInnen aus der Türkei fungiert.

In Deutschland wurde eine „Willkommens- und Anerkennungskultur“ bereits im Rahmen der Fachkräfteoffensive 2012 etabliert. Sie wird als strategisches Instrument zur Gewinnung ausländischer Fachkräfte gesehen. Konkret bezieht sich „Willkommenskultur“ auf den Umgang der Behörden mit Fachkräften, auf den gesamtgesellschaftlichen Diskurs zur Zuwanderung sowie auf Informations- und Willkommensangebote für Zugewanderte.

Die Entwicklung einer fest verankerten Willkommenskultur ist also Grundlage für eine gelingende Zuwanderung. Sie bedeutet auch ein Verständnis von Österreich und damit von Vorarlberg als Einwanderungsregionen.

Um eine solche Kultur zu verankern, braucht es in der Öffentlichkeit dauerhafte Ressourcen und entsprechende Einrichtungen. Darunter fallen klar definierte Zuständigkeiten von der kommunalen Ebene über die Bezirkshauptmannschaften oder die Finanzämter bis zu den Einrichtungen des Gesundheitswesens und der Sozialversicherungen.

17.1.1 Einrichtungen auf Gemeinde- und Landesebene

Auch gut qualifizierte Zugewanderte haben in der Anfangsphase einen entsprechend hohen Informationsbedarf. Es geht hier nicht um die Schaffung neuer, sondern um eine entsprechende Modifikation oder Erweiterung bestehender Angebote.

¹¹⁹ Expertenrat für Integration, 2014

Erstinformation durch Kommunen: Willkommenspakete und Willkommensangebote

In einigen Vorarlberger Städten gibt es bereits „Willkommenspakete“ für Bürgerinnen und Bürger, die neu in die Stadt oder die Gemeinde ziehen. Diese Unterlagen werden meist im Einwohnermeldeamt übergeben. Solche Materialien sind jedoch meist nicht auf den speziellen Bedarf ausländischer Zuwandernder ausgerichtet.

Die Willkommenspakete sollten daher zielgruppenspezifisch und modular gestaltet sein. Neben einem übersichtlichen „Grundangebot“ sollten das Willkommenspaket Materialien bieten, die auf den Informationsbedarf unterschiedlicher Berufsgruppen, unterschiedlicher Altersgruppen, Studierender oder von Familien mit Kindern etc. eingehen.

Im Grundangebot sollten neben Informationen zu Vorarlberg eine „Checkliste für Neuzugewanderte“ und Informationen zu aufenthaltsrechtlichen Fragen für EU-BürgerInnen und Drittstaatsangehörige enthalten sein. Alle diese Informationen sollten mehrsprachig – zumindest aber auch in Englisch – zugänglich gemacht werden.

Bei der Entwicklung der Informationsunterlagen können VertreterInnen verschiedener Zuwanderungsgruppen eingebunden werden.

Kommunen: Bürgerservice als „Welcome Desk“ und erste Informationsstelle

Das Bürgerservice ist das offizielle Gesicht der Stadt und jene öffentliche Einrichtung, durch die Neuzugewanderte zum ersten Mal mit der zukünftigen Wohngemeinde in Kontakt kommen. Die Ausgabe der Willkommenspakete und der Erstinformationen läuft über diese Schaltstelle. Wie von der Stadt Feldkirch bereits praktiziert, kommen längere Öffnungszeiten an einem bestimmten Tag vor allem berufstätigen Personen sehr entgegen.

Das Bürgerservice agiert auch als Schnittstelle zu den anderen Abteilungen wie Standesamt, Sozialabteilung, Familienabteilung oder das Wohnungsamt. Persönliche Beratung im Bürgerservice sollten zum Beispiel zur Vergabe von Plätzen in den Kinderbetreuungseinrichtungen, zur Auswahl der passenden Schule, zu bedarfsgerechten Sprachkursen, zu den Integrationsangeboten oder für mitreisende Partnerinnen und Partner angeboten werden.

In jedem Fall sollte mindestens eine englischkompetente Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter zur Verfügung stehen.

Internetportal als Informations- und Kommunikationsmedium

Kommunale oder regionale Informationsportale sollten aktuelle mehrsprachige Informationen für Zugewanderte bieten. Die Nutzung sozialer Medien wie Facebook müsste ein Teil der Öffentlichkeitsarbeit sein. Gerade über die sozialen Medien können Informationen auf die wichtigsten Zielgruppen ausgerichtet werden.

Hier kann man zum Beispiel auf weitere englischsprachige Angebote in Vorarlberg verweisen, etwa auf fremdsprachige Literatur in kommunalen Bibliotheken, fremdsprachige Filme und Vorträge sowie Sprachencafés von Volkshochschulen und anderen Anbietern.

Informationen in Englisch

Grundsätzlich ist eine ausreichende Englischkompetenz der mit Zuwanderung befassten Institutionen ein Desiderat. Das gilt besonders für jene bürokratische Kommunikation, in die Zugewanderte ausnahmslos eingebunden werden: Vom Arbeitsvertrag bis zur Arbeitnehmerveranlagung sollten englischsprachige Formulare und Erläuterungen zur Verfügung stehen. Denn wie von den qualifizierten ArbeitsmigrantInnen Englischkompetenzen als selbstverständliche Voraussetzung internationaler Berufstätigkeit erwartet werden, so sollten ebensolche Englischkenntnisse zumindest bei den mit diesen Menschen befassten Behörden Standard werden.

Da es sich bei vielen neuen Zugewanderten um freizeitaktive und kulturell interessierte Menschen handelt, sollten Informationen in Englisch auch über Themen bereitgestellt werden, an die man bei den früheren ArbeitsmigrantInnen nicht gedacht hat: über kulturelles Leben, Freizeitmöglichkeiten, Sport-, Kultur- und Freizeitvereine.

Für diese Information und für die Kommunikation sollten konsequent die sozialen Medien mitgenutzt werden.

Ein konkretes Beispiel für gute zielgruppenspezifische Information ist die Broschüre „Cleverer Seiten für Familien“, die das Land Vorarlberg herausgibt. Sie liegt gegenwärtig nur auf Deutsch vor; eine englischsprachige Version wäre äußerst wünschenswert. Damit wäre für neu zuwandernde nicht-deutschsprachige Familien ein erheblicher Teil des Informationsbedürfnisses abgedeckt.

Politische Partizipation

Ein wesentlicher Aspekt der sozialen Integration ist die politische Partizipation und die Inanspruchnahme politischer Rechte durch die Zugewanderten in der Aufnahmegesellschaft. Denn politische Partizipation schafft Zugehörigkeit und Verantwortlichkeit – sie ist Teil einer gelingenden Einwanderung. Wie kann also die politische Partizipation der nach Vorarlberg zugewanderten Menschen verstärkt werden?

Diese Frage stellt sich vor allem den Zuständigen in den Kommunen. Dort sind EU-Bürgerinnen und -Bürger wahlberechtigt, doch bedeutet dieses Recht noch keineswegs aktive politische Beteiligung am Gemeindegeschehen. Auch bei den Wahlen zum EU-Parlament sind die EU-BürgerInnen in allen Staaten wahlberechtigt. Für nicht-deutschsprechende wäre es wichtig, wenn sie grundlegende Informationen wenigstens auch auf Englisch erhielten und über die Wahlziele der Kandidatinnen und Kandidaten informiert würden. Für die Europawahlen scheint das bisher lediglich durch die Europäischen Grünen zu geschehen.¹²⁰

¹²⁰ European Greens, 2015 – Website: <http://europeangreens.eu>

Behörden des Landes und des Bundes

Selbst Einheimische benötigen gründliche Kenntnisse von Abläufen und Behörden, um persönliche und sonstige Anliegen abzuwickeln. Gerade den Zugewanderten, die in der ersten Phase ihres Aufenthaltes mit unterschiedlichen Behörden in Kontakt kommen, fehlt dieses Wissen vollständig. Um neue Bürgerinnen und Bürger bei den Behördengängen zu unterstützen, bieten sich prinzipiell zwei Handlungsansätze an:

- ▶ eine interkulturelle Öffnung der behördlichen Beratung, zum Beispiel durch eine englischsprachige Mitarbeiterin oder einen Mitarbeiter, durch mehrsprachige Informationsunterlagen oder mittels einer konkreten, wenn erforderlich auch englischsprachigen, Beratung bei der Abwicklung der Anliegen;
- ▶ One-Stop-Shops im Bürgerservice in Form einer monatlich stattfindenden gemeinsamen Beratung für NeuzuwandererInnen durch MitarbeiterInnen des Meldeamts, des Finanzamts und der Vorarlberger Gebietskrankenkasse. Dies kann Neuzugewanderten zusätzliche Wege ersparen. In diesem Zusammenhang sollte auch ein „Behördenführer“ als mehrsprachiger Wegweiser angedacht werden.

Die Frage Hochsprache oder Dialekt stellt sich auch im Umgang mit den Behörden. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollten angehalten werden, mit nicht-deutschsprechenden Kunden in einem verständlichen, unkomplizierten Hochdeutsch zu verkehren und nicht auf dem Vorarlberger Dialekt zu beharren. Die Amtssprache ist auch in Vorarlberg Hochdeutsch.

Arbeits- und sozialrechtliche Bestimmungen

Neuzugewanderte sind mit den arbeits-, steuer- und sozialrechtlichen Bestimmungen des Landes nicht vertraut. Dazu gehören zum Beispiel kompakte und verständliche Informationen. Diese Informationslücke kann durch Angebote der Wirtschaftskammer und der Arbeiterkammer geschlossen werden.

Vernetzung vorhandener Anbieter

Vorarlberg versucht durch seine familienfreundlichen Angebote zu punkten. Gerade für Familien mit Kindern bietet sich daher eine stärkere Vernetzung von Anbietern und Angeboten an: Dazu zählen beispielsweise der Vorarlberger Familienverband, das Netzwerk Familie, die „Familie Plus“-Gemeinden, die Initiative „Kinder in die Mitte“ mit den Angeboten Familienpass, „Cleverer Seiten für Familien“ oder „Reiseziel Museum“ oder das Katholische Bildungswerk. Alle diese Einrichtungen haben in unterschiedlicher Form Kontakt mit zugewanderten Familien. Sie sollten ihre Informationen bündeln und auch über das Leistungsspektrum der jeweils anderen Einrichtungen unterrichten. Auch hier wären Informationen in Englisch wünschenswert.

Zugewanderte Familien bedürfen solcher Informationen umso mehr, als sie in der Regel, anders als einheimische Familien, über keine verwandtschaftlichen oder nachbarschaftlichen sozialen Netze verfügen.

17.1.2 Bildungseinrichtungen

Kindergärten und Schulen kommt eine zentrale Bedeutung bei der Integration von Kindern und Jugendlichen sowie ihren Familien zu. Gerade in den Schulen wird ein steigender Bedarf an Maßnahmen für die Kinder qualifizierter Zuwandererfamilien registriert, der derzeit nicht gedeckt werden kann. Ein Desiderat, das zukünftig bedacht werden sollte, ist die internationale Anschlussfähigkeit von Lehrplänen der öffentlichen Schulen.

Pflichtschulen

Im Zusammenhang mit dem Schulwesen muss auf die aktuellen Empfehlungen des Expertenrates für Integration zur schulbegleitenden Sprachförderung von quereinsteigenden nicht-deutschsprachigen Kindern und Jugendlichen verwiesen werden. Diese sollten zumal in weniger sprachbetonten Fächern wie Musik, Sport, Werken und Kunsterziehung natürlich am Regelunterricht teilnehmen und im Übrigen für einen raschen Spracherwerb durch begleitende Deutschintensivkurse gefördert werden.¹²¹

¹²¹ Expertenrat für Integration, 2015a, S. 64

Spracherwerb und Förderung von Kursen

Bei den Angeboten zum Spracherwerb geht es darum, rasch eine sprachliche Grundlage zu schaffen. In der Alltagskommunikation gilt es, einen pragmatischen Zugang zur Mehrsprachigkeit – insbesondere zur Deutschkompetenz der Zugewanderten und zur Englischkompetenz der Einheimischen – zu entwickeln. Dazu gehört auch ein der Sprachkompetenz des Gegenübers angepasster Umgang mit Dialekt oder Hochdeutsch.

Auch für nicht-deutschsprachige Zugewanderte aus den EU-Ländern gehört der Erwerb der deutschen Sprache zu den Schlüsselkompetenzen für eine gelungene Integration. Doch dass diese Menschen Deutschkurse besuchen, ist bei der öffentlichen Förderung solcher Kurse bisher nicht vorgesehen. Denn solche Förderungen sind derzeit nur für Angebote für Drittstaatsangehörige und für Flüchtlinge vorgesehen. Erst im Falle von Arbeitslosigkeit können EU-BürgerInnen mit finanzieller Unterstützung des Arbeitsmarktservice Deutschkurse absolvieren. In Vorarlberg gibt es allerdings bereits mehrere Kommunen, die kostengünstige Deutschkurse anbieten, die für alle Personen offenstehen.

17.2 Unternehmen

Ein wichtiger Partner für die erfolgreiche Integration von zugewanderten Arbeitskräften, aber auch von deren Familien, sind die arbeitgebenden Betriebe. Neben betriebsinternen Angeboten sollten sie eine abgestimmte Zusammenarbeit mit öffentlichen Einrichtungen und zivilgesellschaftlichen Akteuren anstreben.

Große international tätige Unternehmen verfügen meist über eine in den Personalabteilungen angesiedelte Willkommensstrukturen für neue und für ausländische Arbeitskräfte. Diese sind bereits im Kapitel 14.4 und 14.5 beschrieben worden.

17.2.1 Willkommenskultur in den Unternehmen

Eine Willkommenskultur im Unternehmen erleichtert nicht nur die Aufnahme und die Integration neu Zugewanderter in den Arbeitsalltag, sie stärkt auch deren Bindung an das Unternehmen. Gleichzeitig wirkt sie sich auf das öffentliche Image des Betriebes aus und schafft dadurch Wettbewerbsvorteile bei der Gewinnung qualifizierter MitarbeiterInnen.

Um die Willkommenskultur nachhaltig zu etablieren, müssen Firmenleitung, Management und Mitarbeitende an einem Strang ziehen und von der Wirksamkeit einer aufgeschlossenen und akzeptierenden Haltung gegenüber neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern überzeugt sein. Willkommenskultur sollte zu einem Element der gesamten gelebten Unternehmenskultur werden. Dazu braucht sie die authentische Vorbildwirkung von Firmenleitung und Management.¹²²

Willkommensmappen und Willkommensangebote

Für neu zugewanderte MitarbeiterInnen ist eine auf die Firmenaktivitäten und die Region zugeschnittene Willkommensmappe, die alle wichtigen Informationen enthält, unerlässlich. In dieser Mappe finden sich Informationen über das Unternehmen und die ersten Schritte vor Ort (Anmeldung beim Einwohnermeldeamt, Bankkonto, Versicherung, An- oder Ummeldung eines PKWs und des Führerschein sowie die wichtigsten Informationen zum Leben in der Region).

Als Willkommensgruß haben sich zum Beispiel Fahrkarten für den öffentlichen Verkehr mit dem dazugehörigen Informationsmaterial oder auch eine Handy-Prepaidkarte für Personen aus Drittstaaten bewährt.

Pate/Patin für neue MitarbeiterInnen

Mehrfach haben interviewte Experten eine firmeninterne Begleitung für Neuzugewanderte empfohlen. Gerade in der Anfangsphase ist eine Vertrauensperson, die die neuen MitarbeiterInnen unterstützt – also sie auf Wunsch bei Behörden-gängen begleitet, bei der Wohnungssuche hilft und über die Freizeitangebote der Region informiert – sehr sinnvoll. Den Neuankömmlingen fehlt meist der Zugang zu formellen oder informellen Netzwerken, über die sie notwendige Informationen

¹²² Siehe Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, 2013

oder Unterstützung beziehen können. Aus den Interviews ging hervor, dass auch ein finanzieller Beitrag des Unternehmens für die Übernahme solcher Patenschaften vorstellbar ist.

Vermittlung und Förderung von Sprachkursen

In der Anfangsphase der Beschäftigung können Unternehmen berufsbegleitende Sprachkurse in Deutsch und im Bedarfsfall auch in Englisch finanziell unterstützen.

Hochsprache und Vorarlberger Dialekt

In den Interviews mit Unternehmensverantwortlichen und in den Gesprächen mit den Neuzugewanderten wurde das Nebeneinander von deutscher Hochsprache und Vorarlberger Dialekt für deutschlernende ArbeitsmigrantInnen als schwierig beschrieben. Es scheint vielen Vorarlbergerinnen und Vorarlbergern schwer zu fallen, im Beisein von Nicht-Deutschsprachigen, die gerade Deutsch lernen, auf den Dialekt zu verzichten. Dieses Verhalten schließt diese Personen automatisch vom Gespräch oder vom Verständnis der Konversation aus.

In den letzten Jahren ist die Verwendung des Dialekts, gerade auch in offiziellen Settings, immer häufiger geworden, ohne dass auf die Sprachkenntnisse der Zuhörenden Rücksicht genommen wird. Hier sollten gerade auch seitens der Unternehmen Anstrengungen unternommen werden, um die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf diesen Umstand aufmerksam zu machen. Viele Einheimische sind unsicher, wenn es um die eigene Ausdrucksfähigkeit in der Hochsprache geht, und ziehen dann den vertrauten Vorarlberger Dialekt vor.

Unternehmenssprache Englisch

Die Fixierung auf den Vorarlberger Dialekt wird auch dort oft beibehalten, wo als Unternehmenssprache Englisch gilt: Vorarlberger Mitarbeitende unterhalten sich untereinander im Dialekt, von dem auch dann nicht ins Hochdeutsche oder gar ins Englische gewechselt wird, wenn eine nicht-deutschsprechende Person hinzutritt. Hier sollten Unternehmensleitungen darauf hinwirken, dass sich Mitarbeitende jedenfalls im Umgang mit Nicht-Deutschsprechenden an das Englische als gemeinsame Sprache gewöhnen.

Förderung der interkulturellen Kompetenzen

Um der Stammebelegschaft Desinteresse oder Unverständnis gegenüber Mitarbeitenden mit einem anderen sprachlichen oder kulturellen Hintergrund zu nehmen, sind alltags- und situationsbezogene Aktivitäten zur Gemeinschaftsbildung sinnvoll. Das kann im Rahmen firmeninterner Workshops geschehen, in denen alle Mitarbeitenden mit Hilfe einer externen Moderation sich austauschen, offene Fragen stellen und für Verhaltensweisen, die unverständlich scheinen, Erklärungen finden.

Ein weiterer Zugang zur Vermittlung interkultureller Kompetenzen ist das „Learning by Doing“ in gemischten Teams, denen eine gemeinsame Aufgabe übertragen wird. Das kann zum Beispiel die Organisation einer Firmen- oder Geburtstagsfeier sein.

17.3 Spezialisierte Dienste für Zugewanderte

Für qualifizierte ArbeitsmigrantInnen und sogenannte Expats sind auf internationaler Ebene spezielle Dienstleistungsangebote entwickelt worden, die Umzug und Niederlassung erleichtern und mitreisende PartnerInnen und die Kinder unterstützen. Es handelt es sich hierbei um Relocation-Services und um Agenturen für Dual-Career-Paare.

Meist können nur Großbetriebe solche Dienste durch ihre Personalabteilungen übernehmen. Wie die Interviews mit den Unternehmensverantwortlichen, der Wirtschaftskammer und der Wirtschaftsstandort Vorarlberg GmbH gezeigt haben, würden gerade kleinere Unternehmen vor allem in der Anfangsphase einen externen Dienstleister benötigen, um die erforderliche Unterstützung der zugewanderten MitarbeiterInnen zu organisieren.

Relocation Services

Ein solches Service bezeichnet eine meist kostenpflichtige Dienstleistung für Zugewanderte, bei der die Person und ihre Familie, aber auch der Arbeitgeber beim Umzug und bei der Niederlassung im Aufnahmeland unterstützt werden. Solche Dienstleistungen umfassen die Vorbereitung und Beratung in kulturellen Fragen, beim Spracherwerb im Vorfeld des Umzuges, die Abwicklung von Zoll- und Einreiseformalitäten, die Unterstützung bei der Wohnungssuche, die Organisation oder Auswahl von Sprachkursen und die Wahl passender Betreuungsangebote oder Schulen für die Kinder. Das Angebot kann auch die Unterstützung beim Aufbau sozialer Kontakte und eines sozialen Umfeldes am neuen Wohnort beinhalten.

Dual-Career-Service

Eine besondere Form des Relocation Service ist die professionelle Begleitung von Dual-Career-Paaren. Internationale Erfahrungen zeigen, dass ein solches Angebot einen zentralen Erfolgsfaktor für die Bleibeentscheidung darstellen kann. Diese Serviceeinrichtungen sind Anlaufstelle und Ansprechpartner für mitreisende und arbeitssuchende Partnerinnen oder Partner. Das Handlungsfeld umfasst die Stellensuche für den Partner oder die Partnerin, die Unterstützung bei der Anerkennung von Ausbildungen, die Suche nach Sprachkursen und Hilfestellungen bei der sozialen Integration.

In Vorarlberg fehlt bislang eine solche Einrichtung.

17.4 Zivilgesellschaftliche Akteure

Zu den zivilgesellschaftlichen Akteuren der Integration Zugewanderter zählen Kultur- und Sportvereine, kirchliche Einrichtungen, Nachbarschaftsinitiativen, Elternvereine und -initiativen in Kindergärten und Schulen und schließlich eine Vielzahl von privat Engagierten. Sie alle sind wichtig für die soziale und kulturelle Integration der Neuzugewanderten, indem sie deren außerberuflichen Alltag mitgestalten.

Förderung des bürgerschaftlichen Engagements

Die Neuzugewanderten sind je nach Herkunftsländern mit unterschiedlichen Formen zivilgesellschaftlichen Engagements und nachbarschaftlicher Kontaktdichte vertraut. Es sind deshalb am Anfang ganz unterschiedliche Intensitäten und Formen von Engagement und nachbarschaftlichem Verhalten zu erwarten – wie es den Traditionen der Herkunftsgesellschaft entspricht. Beispielsweise ist in den Vereinigten Staaten oder in Großbritannien das freiwillige Engagement von Einzelpersonen stark verankert, während in südeuropäischen Ländern eher informelle Nachbarschaftsnetzwerke dominant sind.

Die Erfahrungen mit proaktiven kommunalen Angeboten für diese Neuzugewanderten lehren, dass die Bedürfnisse sehr unterschiedlich sind und solche Angebote deshalb nur sporadisch wahrgenommen werden. Man sollte sich stattdessen auf ausführliche und mehrsprachige Informationen und auf die Einladung zur Mitwirkung beschränken, da die neuen Bürgerinnen und Bürger in der Regel gut ihre eigene Auswahl treffen können.

18 Forderungen der AK Vorarlberg

Verfasser: AK Vorarlberg

Als Interessenvertretung sämtlicher Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Vorarlbergs sieht sich die Arbeiterkammer Vorarlberg selbstverständlich auch für Neuzugewanderte in der Pflicht. Auf Grund ihrer langjährigen Interessenvertretung von Arbeitsmigrantinnen und Arbeitsmigranten verfügt sie über Erfahrungen, die sie für die Formulierung von Forderungen zur zukünftigen Gestaltung fruchtbar machen möchte.

Qualifizierte Zuwanderung nach Vorarlberg

Derzeit kann der Bedarf an qualifizierter Zuwanderung noch durch EU-StaatsbürgerInnen abgedeckt werden. Mittel- und langfristig muss aber auch Vorarlberg – wie Österreich insgesamt – zusätzlich auf qualifizierte Zuwanderung aus Drittstaaten setzen. Dies gilt umso mehr, als der Vorarlberger Arbeitsmarkt im Wettbewerb mit den attraktiven Zuwanderungsländern Deutschland und Schweiz steht. Um die Zuwanderung aus Drittstaaten zu erleichtern, sind Maßnahmen auf folgenden Ebenen erforderlich:

- ▶ die „Rot-Weiss-Rot-Karte“ sowohl von der Abwicklung als auch von den Zuteilungskriterien her attraktiver machen;
- ▶ die Attraktivität Vorarlbergs als Arbeitsort und Lebensmittelpunkt medial durch Internetportale besser vermitteln;
- ▶ niederschwellige Einrichtungen für Empfang und Begleitung bereitstellen.

Begrüßungs- und Willkommenskultur

Im internationalen Wettbewerb um qualifizierte Arbeitskräfte ist die Eintrittsphase im Aufnahmeland ein wichtiges Kriterium für die Entscheidung zur Zuwanderung. Deshalb ist es sinnvoll, eine entsprechende Umgebung für Begrüßung und Aufnahme zu schaffen:

- ▶ wichtige Informationen für Neuzugewanderte, vor allem über steuerrechtliche, arbeits- und sozialrechtliche Grundlagen in Englisch verfügbar machen;
- ▶ Einwohnermeldeämter als erste Ansprechstelle und als „One-Stop-Shop“ stärken: Mitarbeitende mit guten Englischkenntnissen, wichtige Informationen zum Leben in der Kommune in englischer Sprache bereitstellen;
- ▶ Nutzung der sozialen Medien für die Kommunikation mit den Neuzugewanderten, einschließlich der Bereitstellung englischsprachiger Informationen.

Bleibefaktoren stärken

Unterstützung von Dual-Career-Paaren

Zuwandernde sind mit der Situation konfrontiert, dass ihre PartnerInnen oft keine angemessene Beschäftigung finden können und deshalb gar nicht oder dequalifiziert arbeiten. Gleichzeitig ist eine Beschäftigung des Partners/der Partnerin, die dessen/deren Qualifikation entspricht, ein wichtiges Kriterium für einen längeren Aufenthalt. Deshalb ist für solche Personen eine kompetente Personalberatung zum Berufseinstieg und zu Karrieremöglichkeiten notwendig.

Unterstützung in der Familienphase

Die neuen Zugewanderten verfügen in der Regel über kein soziales Netzwerk, insbesondere nicht über mitwandernde Familienangehörige, sodass sie bei einer Familiengründung in besonderem Maße auf öffentliche Unterstützungsstrukturen (wie Kinderbetreuungseinrichtungen, Beratungs- und Begleitangebote) angewiesen sind. Zu fordern ist deswegen eine umfassende Information über Betreuungseinrichtungen und deren Angebote (auch auf Englisch).

Bildungsbereich

Bildungsmöglichkeiten, die internationalen Standards entsprechen, sind für ZuwandererInnen mit Kindern ebenfalls ein ganz wichtiger Bleibefaktor. Erforderlich ist daher die Schaffung optimaler Bedingungen in Kindergärten und im allgemeinen Schulwesen:

- ▶ Für nicht-deutschsprechende Kinder und Jugendliche, die in den Unterricht einsteigen, sind entsprechende Angebote für alle Schulstufen zu entwickeln.
- ▶ Sprachförderkurse auch für quereinsteigende SchülerInnen der Sekundarstufe II, die wegen mangelnder Kenntnis der Unterrichtssprache als außerordentliche SchülerInnen aufgenommen wurden.
- ▶ Notwendig ist in diesem Zusammenhang eine Anpassung des Schulorganisationsgesetzes entsprechend den aktuellen Erfordernissen der modernen Zuwanderung. Das bedeutet auch, die internationale Anschlussfähigkeit der Lehrpläne der Bildungseinrichtungen von der Volksschule bis zur Matura zu

sichern, sodass eine problemlose Fortsetzung der Schullaufbahn bei einer internationalen Weiterwanderung möglich ist.

- ▶ Dazu gehört das Angebot von hochwertigem Englischunterricht auf allen Bildungsstufen von ausgewählten Kindergärten bis zur Matura.

Asylberechtigte auf dem Vorarlberger Arbeitsmarkt

Asylberechtigte werden in Hinkunft auf dem Vorarlberger Arbeitsmarkt verstärkt in Erscheinung treten. Für ein menschenwürdiges Leben und für die soziale Integration ist es entscheidend, dass sie rasch einen qualifikationsentsprechenden Zugang zu Arbeit finden. Dafür sind der Erwerb von Deutschkenntnissen, eine solide Kompetenzbilanzierung und gegebenenfalls das Angebot von Weiterbildungen wichtig.



19 Literatur

Alle Angaben zu Websites und Downloads beziehen sich auf den Stand vom Juni 2015.

Amt für Statistik Fürstentum Liechtenstein (2014): Beschäftigungsstatistik 2013 Liechtenstein. Vaduz

Amtsblatt der Europäischen Union, 2012/C326

Amtsblatt der Europäischen Union, 2014/L128

Arbeitsmarktservice (2014): AMS-Qualifikationsstrukturbericht 2013 für das Bundesland Vorarlberg. Wien

Antalovsky, Eugen; Herzog, Siegrun; Wolffhardt, Alexander (2009): Integrationsleitbilder und Integrationsbeiräte österreichischer Städte. Dossier zur Online-Befragung. Wien

Biff, Gudrun; Skrivanek, Isabella; Berger, Johann; Schuh, Ulrich; Strohner, Ludwig (2014): Volkswirtschaftliche Kosten-Nutzen-Kalkulation zur wirtschafts- und arbeitsmarktbezogenen Zu- und Rückwanderung in Oberösterreich. Linz

Brack, Rosemarie. (2006): „Unscheinbare Migrationen?“ Sächsische ArbeitsmigrantInnen im transnationalen Wanderungsraum Europa. Dissertation an der Universität Wien. Wien

Brücker, Herbert (2013): Europa wandert wie noch nie. Zeit online, 13.5.2013. Download: www.zeit.de/wirtschaft/2013-05/zuwanderung-europaeische-migrationsstroeme

Brunnbauer, Martin (2014): Sie kommen, um zu bleiben. Wege zur erfolgreichen Integration ausländischer Fach- und Schlüsselkräfte. Masterarbeit an der Ferdinand-Porsche-Fern-FH. Wien

Buchebner, Christine und GfK (2014): Integration und EU-Bürger. Ergebnisse der Fokusgruppen. Eine Untersuchung im Auftrag des Bundesministeriums für Europa, Integration und Äußeres. Wien

Bundesagentur für Arbeit (2012): Fachkräfteengpässe in Deutschland. Analyse Dezember 2012. Nürnberg

Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF): (2013): Willkommens- und Anerkennungskultur. Handlungsempfehlungen und Praxisbeispiele. Abschlussbericht Runder Tisch „Aufnahmegesellschaft“. Nürnberg

Bundesamt für Statistik Schweiz (2014): Die Bevölkerung der Schweiz 2013. Neuchâtel

Bundesamt für Statistik Schweiz (2015): Arbeitsmarktindikatoren 2015. Neuchâtel

Bundesministerium für Europa, Integration und Äußeres (2015): Integrationsbericht 2014. Integrationsthemen im Fokus. Expertenrat für Integration. Wien

Bundesministerium für Inneres, Sektion III Recht (2015): Niederlassungs- und Aufenthaltsstatistik 2014. Wien

Bundesministerium für Inneres (2015): Asylstatistik Juni 2015. Wien

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (2013): Willkommenskultur – ein Leitfaden für Unternehmen. Berlin

Bundeszentrale für politische Bildung (2009): Formen der Migration. Download: www.bpb.de/gesellschaft/migration/dossier-migration/56611/migrationsformen

Depaoli-Hauser, Claudia (2013): Familienfreundliche Maßnahmen gegen den Fachkräftemangel in Vorarlberg. Masterarbeit an der Fachhochschule Vorarlberg. Dornbirn

Europäische Gemeinschaften und Europäische Kommission (2005): Handbuch zur Integration für Entscheidungsträger und Praktiker. Brüssel

Europäische Kommission (2014): Memo: Arbeitskräftemobilität innerhalb der EU. Download: http://europa.eu/rapid/press-release_MEMO-14-541_de.htm

Expertenrat für Integration (Hg.) (2014): Integrationsbericht 2014. Bericht des Expertenrates für Integration. Wien

Expertenrat für Integration (Hg.) (2015a): Integrationsbericht 2015. Bericht des Expertenrates für Integration. Wien

Expertenrat für Integration, Task Force (Hg.) (2015b): ExpertInnenpapier zur Integration von Asylberechtigten und subsidiär Schutzberechtigten. Wien

Fritzl, Martin (2013): Rot-Weiß-Rot-Karte: Zuwanderer-Regeln kaum genützt. In: Die Presse, 26.2.2013.

Fuchs, Johann; Kubis, Alexander; Schneider, Lutz (2015): Wie viel Zuwanderung aus Drittstaaten benötigt Deutschland für ein konstantes Erwerbspersonenpotenzial? Eine Schätzung des Zuwanderungsbedarfs bis 2050 unter Berücksichtigung der Migration aus EU-Staaten. Bertelsmann-Stiftung. Gütersloh.

Gächter, August (2008): Migrationspolitik in Österreich seit 1945. Arbeitspapiere Migration und soziale Mobilität Nr. 12. Wien

Gächter, August (2013): Kosten von unzureichender Integration von EinwanderInnen. Zentrum für Soziale Innovation. Wien

Gächter, August; Manahl, Caroline; Koppenberg, Saskia (2015): Identifizierung von Arbeitskräftemangel und des Bedarfs an Arbeitsmigration aus Drittstaaten in Österreich. Wien

Genc, Ahmet (2008): Positionen und Funktionen ausländischer Arbeitskräfte für den Vorarlberger Arbeitsmarkt in den letzten vier Jahrzehnten – eine statistische Analyse. Magisterarbeit an der Universität Innsbruck. Innsbruck

Greussing, Kurt (2004): Wie wird man fremd in Vorarlberg – und wie bleibt man es so lange? In: Bundschuh, Werner: Vom Wandern und vom Ankommen. Biografische Reportagen aus Vorarlberger Dörfern – Altach, Tosters, Mäder. Bregenz, S. 7–33

Güngör, Kenan; Perchinig, Bernhard (2015): Evaluation der Integrationsarbeit und -landschaft Vorarlbergs. Zeitraum 2006–2014. Bregenz

Häfele, Eva; Greussing, Kurt (2013): Endstation Bildungsabbruch? Zweite Chance Bildung. Lernwege für Niedrigqualifizierte in Vorarlberg. Feldkirch

Haug, Sonja (2000): Klassische und neuere Theorien der Migration. Arbeitspapiere – Mannheimer Zentrum für europäische Sozialforschung. Nr. 30. Mannheim.

Haug, Sonja (2007): Soziales Kapital als Ressource im Kontext von Migration und Integration. In: Lüdicke, Jörg; Diewald, Martin (Hrsg.), (2007): Soziale Netzwerke und soziale Ungleichheit. Wiesbaden, S. 85–112

Heckmann, Friedrich (1981): Die Bundesrepublik: ein Einwanderungsland? Zur Soziologie der Gastarbeiterbevölkerung als Einwandererminorität. Stuttgart

Hermann, Michael (2012): Die Geographie der Neuen Zuwanderung. In: terra cognita (21), S. 32–36

Hodson, Gordon; Hewstones, Miles (Hg.) (2013): Advances in Intergroup Contact. East Sussex

Kantonale Fachstelle für Integrationsfragen des Kantons Zürich (2013): Integrationsangebote – Module & Konzepte. Zürich

Kober, Ulrich; Zotta, Franco (2015): Willkommenskultur in Deutschland: Entwicklungen und Herausforderungen. Ergebnisse einer repräsentativen Bevölkerungsumfrage in Deutschland. TNS EMNID im Auftrag der Bertelsmann-Stiftung. Gütersloh

Krings, Torben (2013): Von der „Ausländerbeschäftigung“ zur Rot-Weiß-Rot-Karte: Sozialpartnerschaft und Migrationspolitik in Österreich. Working Paper 01/2013. Abteilung für Wirtschafts- und Organisationssoziologie, Institut für Soziologie der Universität Linz. Linz

Kröhnert, Steffen (2007): Theorien der Migration. Berlin. Download: www.berlin-institut.org/fileadmin/user_upload/handbuch_texte/pdf_Kroehnert_Migrationstheorien.pdf

Landesmann, Michael; Mara, Isilada; Vidovic, Hermine; Hopfer, Helmut; Schuster, Philip; Titelbach, Gerlinde (2013): Auswirkungen der Arbeitsmarktöffnung am 1. Jänner 2014 auf den Wirtschafts- und Arbeitsstandort Österreich. Endbericht. Wiener Institut für internationale Wirtschaftsvergleiche und Institut für Höhere Studien. Wien

Landesstelle für Statistik im Amt der Vorarlberger Landesregierung (2014): Wanderungsstatistik 2014. Bregenz

Landesstelle für Statistik im Amt der Vorarlberger Landesregierung (2015a): Die Bevölkerung Vorarlbergs und die Staatsbürgerschaftsverleihungen im Jahr 2014. Bregenz

Landesstelle für Statistik im Amt der Vorarlberger Landesregierung (2015b): Sozialindikatoren 2015. Bregenz

Lang, Erika; Tissot, Fabienne (2013): Deutschkompetenzen der fremdsprachigen Bevölkerung des Kantons Zürich. Kooperative Pilotstudie der Fachstelle für Integrationsfragen des Kantons Zürich und des Departements Angewandte Linguistik der ZHAW. Winterthur

Lee, Everett S. (1972): Eine Theorie der Wanderung. In: Széll, György (Hg.): Regionale Mobilität. München, S. 117–129

Marxer, Wilfried (Hg.) (2012): Migration. Fakten und Analysen zu Liechtenstein. Vaduz

Müller-Jentsch, Daniel (Hg.) (2008a): Die Neue Zuwanderung. Die Schweiz zwischen Brain-Gain und Überfremdungsangst. Herausgegeben von Avenir Suisse. Zürich

Müller-Jentsch, Daniel (2008b): Die Neue Zuwanderung in Zahlen. Download: www.avenir-suisse.ch/wp-content/uploads/2008/09/zuwanderung_in_zahlen.pdf

Münz, Rainer und Synthesis Forschung (2014): Zuwanderung nach Österreich: ein Gewinn? Überlegungen zur Entwicklung der Humanressourcen in Österreich. Wien

OECD (2014): Recruiting Immigrant Workers: Austria 2014. OECD Publishing. Download: <http://tinyurl.com/oecd-recruiting2014>

Österreichischer Integrationsfonds (2014a): EU-Migration nach Österreich. Factsheet 05. Wien

Österreichischer Integrationsfonds (2014b): Migration und Integration. Zahlen, Daten, Indikatoren. Erstellt von Statistik Austria. Wien.

Österreichischer Integrationsfonds (Hg.) (2015): Migration und Arbeit. Factsheet 13. Aktuelles zu Migration und Integration. Wien

Park, Robert E.; Miller, Herbert A.; Thomas, William I. (1921): Old World Traits Transplanted. New York

Pohn, Eva Maria (2014): Chancenland Vorarlberg: Was den Wirtschaftsraum für internationale Fachkräfte attraktiv und lebenswert macht. Masterarbeit an der Ferdinand-Porsche-Fern-FH. Wien

Proch, Celina; Hünefeld, Lena; Hofmeister, Heather (2013): Die Bereitschaft zu berufsbedingter Migration in Europa. In: Soziale Arbeit. Zeitschrift für Arbeitsforschung, Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik, 2013, Vol. 22 (4), S. 255–270

Segert, Astrid; Heil, Erich; Walch, Dominik (2012): Erwerbstätige MigrantInnen im Tourismus.

Sievert, Stephan; Slupina, Manuel; Klingholz, Reiner (2012): Nach Punkten vorn. Was Deutschland von der Zuwanderungs- und Integrationspolitik Kanadas lernen kann. Berlin

Sjaastad, Larry A. (1962): The Costs and Returns of Human Migration. In: The Journal of Political Economy, Vol. 70, No. 5 (Oktober 1962), S. 80–93

Sommerbauer, Jutta; Zöch, Irene (2015): Flüchtlinge: Weniger sind mehr willkommen. In: Die Presse, 27.3.2015

Statistisches Bundesamt Deutschland (2015): 2014: Wanderungsüberschuss in Deutschland von 550.000 Personen. Pressemitteilung 321/15, 3.9.2015. Wiesbaden

Stokar, Thomas von; Stern, Susanne; Schwab Cammarano, Stephanie (2014): Migration im Kanton Zürich. Entwicklungen 2003–2013. Kantonale Fachstelle für Integrationsfragen. Zürich

Thomas, William I.; Znaniecki, Florian (1918–1920): The Polish Peasant in Europe and America. 5 Bde. Boston

UNHCR – Flüchtlingshochkommissariat der Vereinten Nationen (UNHCR) (2015a): Global Trends. Forced Displacement 2014. Genf

UNHCR Österreich – Flüchtlingshochkommissariat der Vereinten Nationen (UNHCR) (2015b): Subsidiär Schutzberechtigte in Österreich. Wien

Wiener, Daniel; Grossmann, Marco (2011): Potenziale und Herausforderungen der Expats-Integration in der Region Basel. Schlussbericht. Basel. Download: www2.ecos.ch/download/Expats.pdf

Wirtschaftskammer Österreich (2014): Industrie aktuell. Wien. Ausgabe vom 29.1.2014

Wirtschaftskammer Österreich, Stabsabteilung für Statistik (2015): Mitgliederstatistik 2014. Wien

Wirtschaftskammer Vorarlberg (2011): Fachkräftebarometer 2011. Feldkirch

Wirtschaftsstandort Vorarlberg GmbH (WISTO) (2011): Orientierung. Chancenland Vorarlberg. Fachkräftesituation in Vorarlberg. Dokumentation der Studie zum Thema regionaler Fachkräftebedarf. Dornbirn

Wolaskowitz, Friedl (2012): Beim Chinesen. Chinesische Immigration in Vorarlberg am Beispiel der Gastronomie. Magisterarbeit an der Universität Innsbruck. Innsbruck

Literatur

Zingg, Alexandra (2013): Analysing the Chances and Risks of Mobile Researchers and their Partners/Families within Europe. ETH – Eidgenössische Technische Hochschule Zürich. Download: www.euraxess-tandem.eu/fileadmin/content/publications/Summary_CH_Europe_final.pdf

Zürcher Kantonalbank ZKB (2010): Immigration 2030. Szenarien für die Zürcher Wirtschaft und Gesellschaft. Zürich.

20 Verzeichnis der Tabellen und Grafiken

Tabellen

- 1 RWR-Karten-InhaberInnen nach Staatsangehörigkeit 2014
- 2 Grenzgängerinnen und Grenzgänger in Liechtenstein 2013
- 3 Vorarlberger Bevölkerung (mit Hauptwohnsitz) nach österreichischer und nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft 2008–2014 (Stichtag 31. Dezember)
- 4 Vorarlberger Bevölkerung (mit Hauptwohnsitz) nach österreichischer, EU- und anderer ausländischer Staatsbürgerschaft 2008–2014 (Stichtag 31. Dezember)
- 5 Vorarlberger Bevölkerung (mit Hauptwohnsitz) nach türkischer und ex-jugoslawischer Staatsbürgerschaft 2008–2014 (Stichtag 31. Dezember)
- 6 Vorarlberger Bevölkerung (mit Hauptwohnsitz) nach Staatsbürgerschaft anderer Staaten Europas und Staaten anderer Kontinente 2008–2014 (Stichtag 31. Dezember)
- 7 Top-15 der Vorarlberger Wohnbevölkerung (mit Hauptwohnsitz) aus EU-Staaten 2008–2014 (Stichtag 31. Dezember) – Zuwachs in Prozent seit 2008
- 8 Vorarlberger Wohnbevölkerung (mit Hauptwohnsitz) aus ausgewählten „neuen“ EU-Staaten 2008–2014 (Stichtag 31. Dezember) – Zuwachs in Prozent seit 2008
- 9 Beherbergung und Gastronomie in Vorarlberg. Beschäftigungsverhältnisse 2011 und 2014 im Vergleich (Jahresdurchschnitte)
- 10 Beschäftigungsverhältnisse in Vorarlberg 2008–2014 (Jahresdurchschnitte) – gesamt sowie InländerInnen und AusländerInnen (jeweils Männer und Frauen)
- 11 Beschäftigungsverhältnisse von Ausländerinnen und Ausländern in Vorarlberg 2008–2014 nach unterschiedlichen Branchen (Jahresdurchschnitte)
- 12 Zuwachs der Beschäftigungsverhältnisse in Vorarlberg 2011–2014 – gesamt und ausgewählte Nationalitäten (Jahresdurchschnitte)
- 13 Anteil der Beschäftigungsverhältnisse von AusländerInnen in Vorarlberg 2011–2014 – gesamt und ausgewählte Nationalitäten (Jahresdurchschnitte)
- 14 Arbeitslosigkeit in Vorarlberg nach ausgewählten Staatsbürgergruppen 2011 und 2014 (Jahresdurchschnitte)

Grafiken

- 1 Vorarlberger Bevölkerung (mit Hauptwohnsitz) nach österreichischer und nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft 2008–2014 (Stichtag 31. Dezember)
- 2 Vorarlberger Bevölkerung (mit Hauptwohnsitz) nach österreichischer, EU- und anderer ausländischer Staatsbürgerschaft 2008–2014 (Stichtag 31. Dezember)
- 3 Was schätzen Sie an Vorarlberg beziehungsweise an Ihrem Arbeitsplatz in Vorarlberg?

Arbeit&Leben in Vorarlberg – Studien der AK Vorarlberg

Bisher erschienen:

Endstation Bildungsabbruch?

Zweite Chance Bildung

Lernwege für Niedrigqualifizierte in Vorarlberg

2013

Wiedereinstieg in den Beruf.

Gründe, Motive, Hindernisse – eine Untersuchung
zu Vorarlberg

2011

Arm trotz Arbeit.

Working Poor (Erwerbsarme) in Vorarlberg

2010

Schicksal Prekarität?

Maßnahmen für Vorarlberg

2008

Zu beziehen über

AK Vorarlberg, Widnau 2–4, 6800 Feldkirch, Telefon 050/258-8000,
bestellen@ak-vorarlberg.at oder als PDF herunterladen unter
www.ak-vorarlberg.at/studien





Interessenvertretung für Arbeitnehmer/innen

Widnau 2-4, 6800 Feldkirch

Telefon 050/258-0

Fax 050/258-1001

kontakt@ak-vorarlberg.at

www.ak-vorarlberg.at

ISBN 978-3-902898-05-0