

Migration und Diversität

Chancen und Herausforderungen für den ländlichen Raum

Dr. Anna Faustmann

Zwettl, 8. November 2018

Überblick

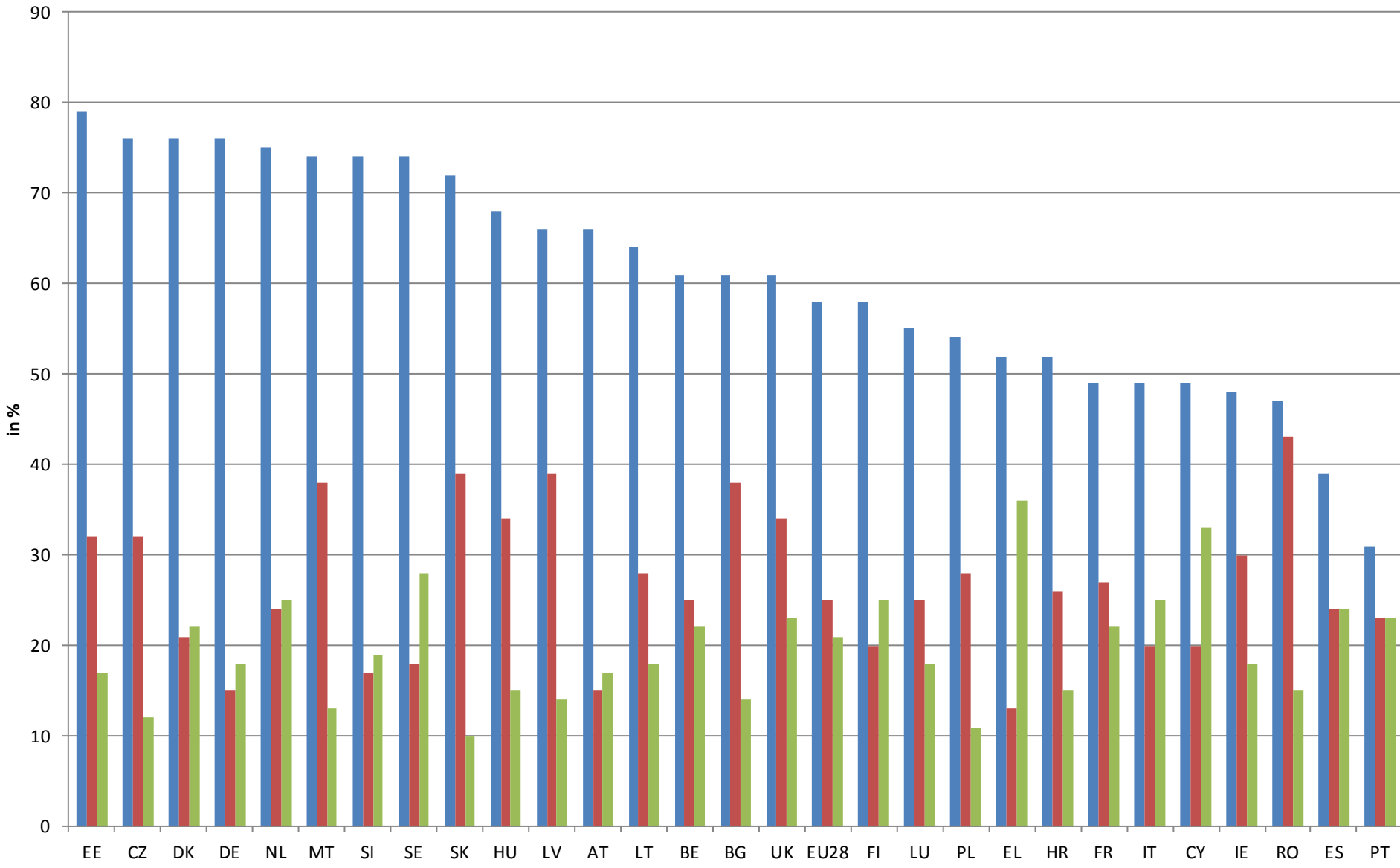


- 1. Migration im Kontext des demografischen und wirtschaftlichen Wandels**
- 2. Migration in Österreich und im Waldviertel: Daten und Fakten**
- 3. Integration als Treiber für sozialen Zusammenhalt und Wohlstand**
- 4. Rolle von Migration und Integration für (ländliche) Regionen**

1. Migration im Kontext des demografischen und wirtschaftlichen Wandels



Migration: Das größte Problem in der EU?



Quelle: Standard-Eurobarometer 84, Herbst 2015.

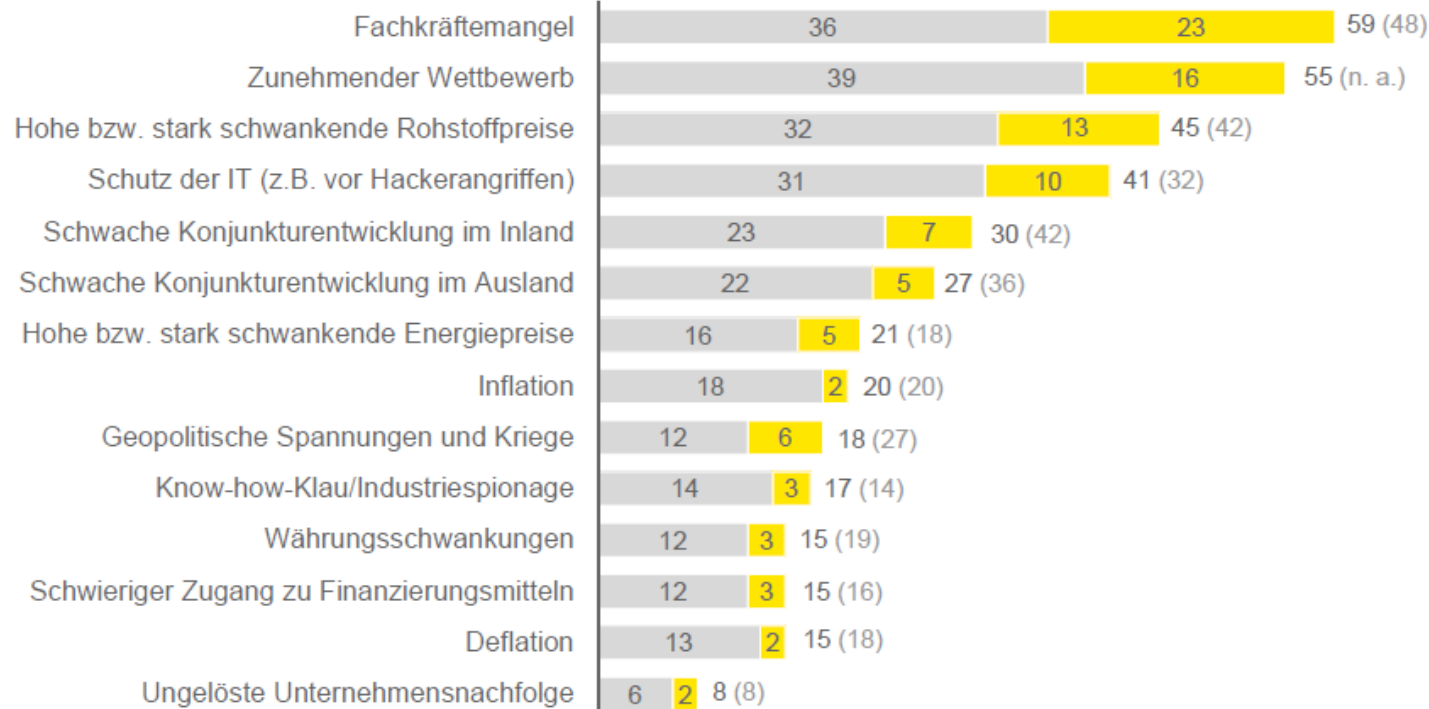
Aktuelle gesellschaftliche Trends

- **Bevölkerungsalterung:** aktives Altern, mobile Dienste
- **Hohe „Belastung“ der Erwerbstätigen:** Produktivitätssteigerung durch Bildung, längerer Verbleib im Erwerbsleben
- **Arbeitsmarktintegration von Frauen:** Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Auslagerung von Betreuungsarbeit aus dem Haushalt, öffentliche Bereitstellung sozialer Dienstleistungen (nachhaltige Finanzierung)
- **Pluralisierung der Lebensformen:** Veränderungen in Haushaltsstrukturen
- **Zuwanderung aus dem Ausland:** Sprachangebote, interkulturelle Angebote in Bildung, Altenbetreuung, etc., Sicherstellung der sozialen Kohäsion
- **Urbanisierungstendenzen:** Aushöhlung des ländlichen Raums (Wirtschaftserfolg Österreichs auch aufgrund der Kleinstrukturiertheit), Binnenabwanderung
- **Strukturwandel der Wirtschaft:** Tertiarisierung, Herausforderung für regionale Wirtschaft, Digitalisierung
- => **Fachkräftemangel:** Personalknappheit in bestimmten Arbeitsmarktsegmenten

Aktuelle Herausforderungen für Unternehmen in Österreich



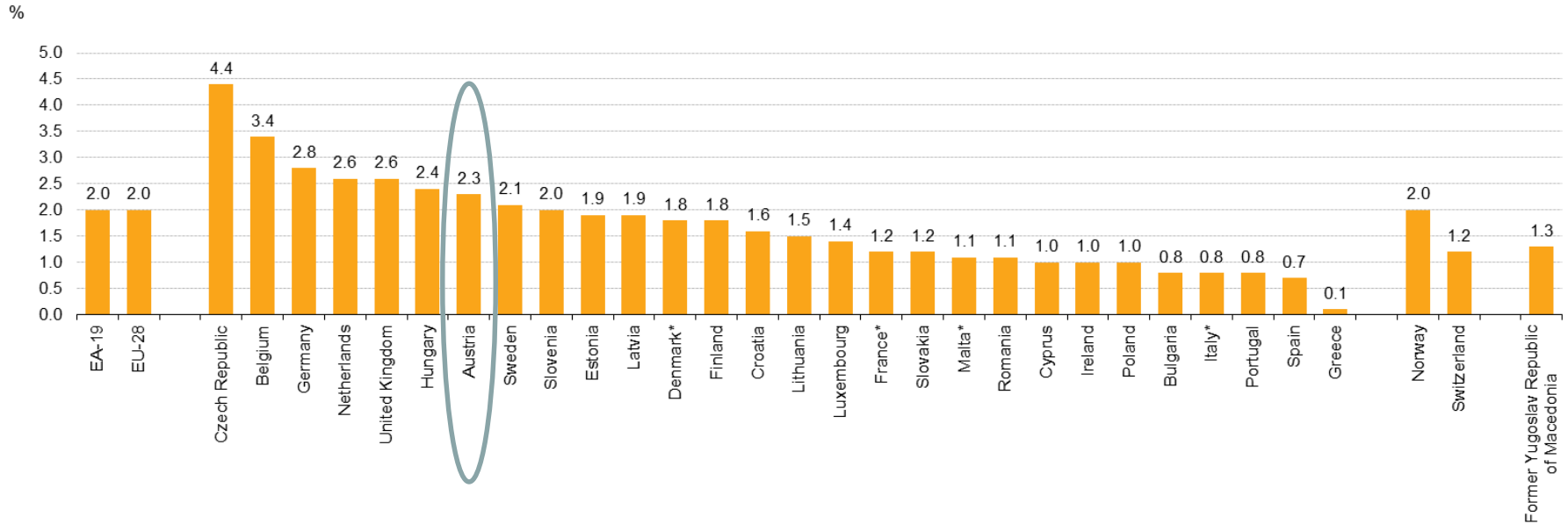
„Was sind aus Ihrer Sicht derzeit die größten Gefahren für die Entwicklung Ihres Unternehmens?“



Eher groß
 Sehr groß

Angaben in Prozent; Jänner 2017-Werte in Klammern

Offene Stellen (JVR) im EU-Vergleich



(*) Denmark, France, Italy and Malta: data are not strictly comparable. In France and Italy, only business units with 10 employees or more are surveyed. Moreover, in the case of public administration, education and human health (NACE Rev. 2 sections O, P and Q), public institutions are not covered. In Malta, only units with 10 employees or more are surveyed. In Denmark, only units within the business economy (NACE Rev 2 sections B to N) are surveyed.

Quelle: Eurostat (2018)

Offene Stellen und Fachkräftemangel als Folge von „Mismatch“



Angebot-Nachfrage-Mismatch (Diskrepanz) auf dem Arbeitsmarkt kann bei unterschiedlichen Niveaus der Arbeitslosigkeit existieren

- **Qualitative Diskrepanz:** Ungleichgewicht zwischen den Qualifikationen der Arbeitnehmer und den Profilen der offenen Stellen
- **Regionale Diskrepanz:** Wenn sich Arbeitnehmer und Unternehmen in verschiedenen Regionen befinden und die Arbeitsplätze und / oder Arbeitnehmer immobil sind
- **Präferenz-Mismatch:** Ungleichgewicht zwischen der Art von Arbeitsplätzen, die Arbeitnehmer bereit sind zu übernehmen, und bestehenden offenen Stellen

Zuwanderung als Lösung?

- Migrationen beeinflussen Verteilung und Struktur der Bevölkerung. (vgl. Stula/Linz 2010: 2; Düvell 2006: 157)
- „Mitteilung über die demografische Zukunft Europas – Von der Herausforderung zur Chance“: EU proklamiert **Begünstigung der Aufnahme und Integration von MigrantInnen als Antwort auf die demografischen Herausforderungen** (vgl. EU KOM (2006) 571 endgültig)
- “...if Europe really wants to have a knowledge based economy, if it wants to play a leading role in innovation and research, if it wants to be competitive in the global economy, it needs to do much more to attract the smartest and the brightest.”
(Cecilia Malmström, EU Kommissarin)
- “To lead the world in this new economy, we need the most talented and hardest-working people, we need to train and attract the best.”
(Mark Zuckerberg)

Gibt es Alternativen zur Zuwanderung von Arbeitskräften aus dem Ausland?



- Arbeitsmigration ist nur eine Option zur Minderung von Engpässen:
 - Erhöhung der Löhne und / oder Verbesserung der Arbeitsbedingungen, um das Arbeitsangebot zu erhöhen und / oder mehr lokale Arbeitnehmer anzulocken, die entweder inaktiv, arbeitslos oder in anderen Sektoren beschäftigt sind
 - Qualifizierung und Weiterbildung
 - Erhöhung der Erwerbsbeteiligung bestimmter Gruppen (Frauen, Zuwanderer, etc.)
 - Erhöhung des Renteneintrittalters
 - Förderung der regionalen Arbeitsmobilität
 - Anpassung des Produktionsprozesses, d. h. Technologisierung, weniger arbeitsintensive Produktion
 - Offshoring / Outsourcing: Verlagerung der Produktion (von handelbaren Gütern!) in Länder, in denen die Lohnkosten niedriger sind
- ABER: Trotz möglicher Alternativen hat sich der internationale Wettbewerb um qualifizierte Arbeitskräfte intensiviert!

Quelle: WKÖ Mittelstandsbarometer (2018)

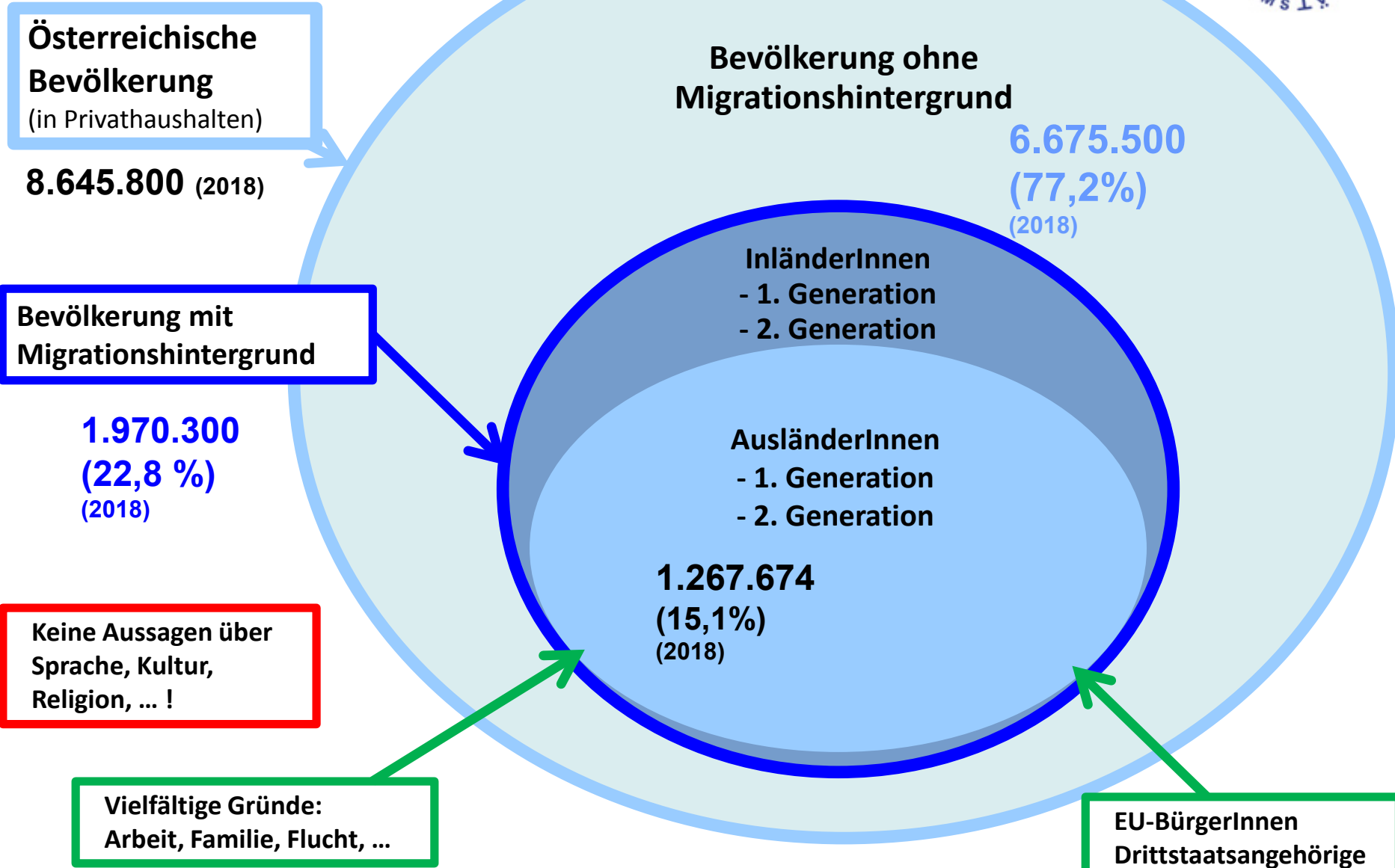
2. Migration in Österreich und im Waldviertel: Daten und Fakten

Was bedeutet „Migration“?

„*migrare*“ (lat.): wandern, wegziehen – Wechsel des Wohnsitzes

- ➔ Migration verändert:
 - *Bevölkerungsgröße* (neben Geburten, Sterbefällen)
 - *Bevölkerungsstruktur*, z.B. Geschlecht, Alter, Bildungsstand
- ➔ Migration als:
 - *Binnenmigration*, d.h. innerhalb Österreichs
 - *Internationale Migration*, d.h. Zuwanderung aus bzw. Abwanderung ins Ausland
- ➔ Verschiedene Perspektiven und Dimensionen
 - Forschung, Politik, Verwaltung, Statistik, ...
 - MigrantInnen: Arbeitskräfte, EU-BürgerInnen, Männer/Frauen, ...
 - Sektoral: Arbeitsmarkt
 - Ort, Raum
 - Zeitpunkt, Zeitraum

„... aber das sind ja keine klassischen Migranten, das sind die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Kollegen und Kolleginnen aus Tschechien, Slowakei, Ungarn, die sich ja nicht dauerhaft in Österreich ansiedeln, ... die in ihren Heimatstaaten wohnen, aber in Österreich arbeiten.“ (IP16, AM-Experte NÖ, Oktober 2018)



Österreichische Bevölkerung

(in Privathaushalten)

8.645.800 (2018)

Bevölkerung ohne Migrationshintergrund

6.675.500
(77,2%)
(2018)

Bevölkerung mit Migrationshintergrund

1.970.300
(22,8 %)
(2018)

InländerInnen
- 1. Generation
- 2. Generation

AusländerInnen
- 1. Generation
- 2. Generation

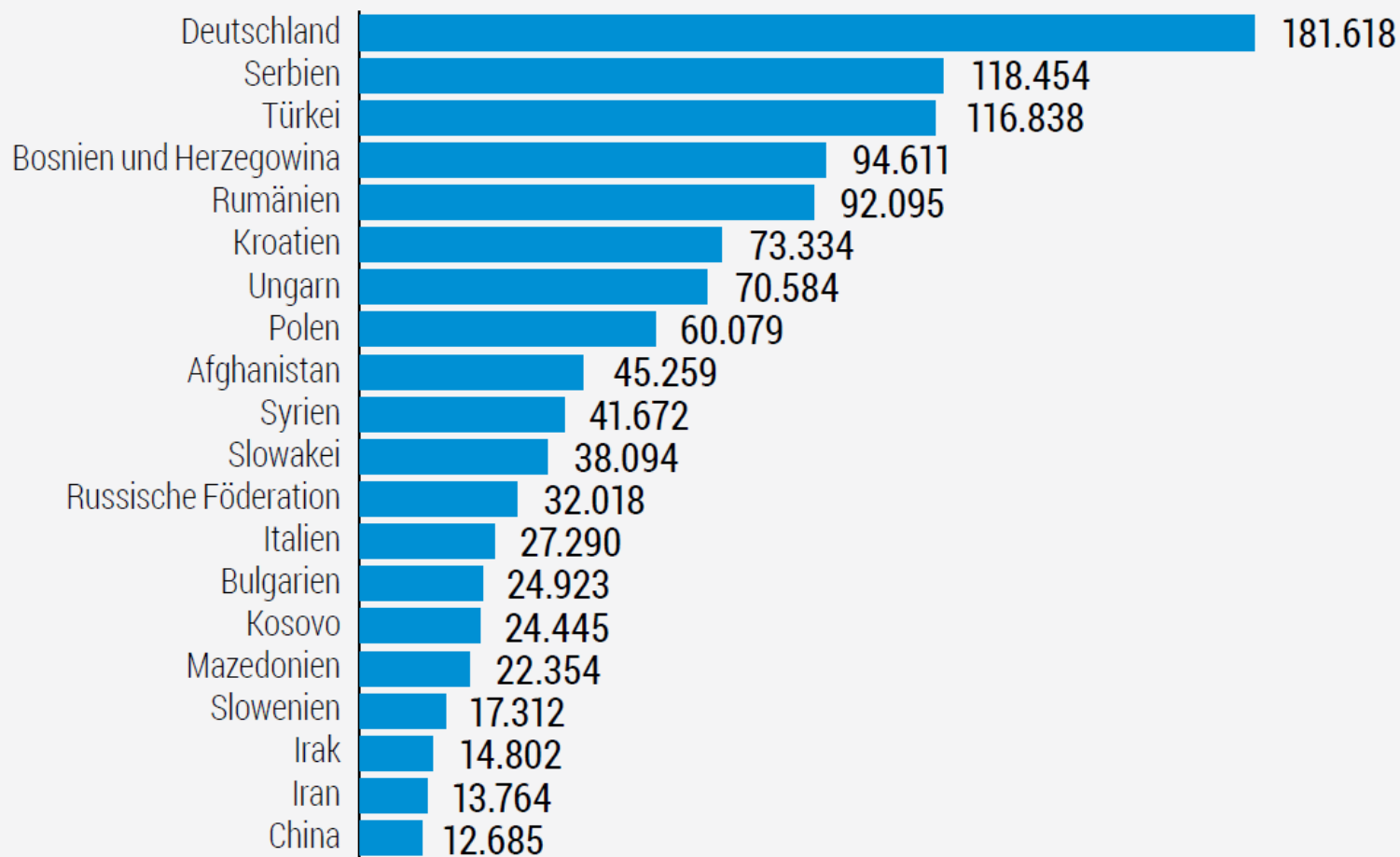
1.267.674
(15,1%)
(2018)

Keine Aussagen über Sprache, Kultur, Religion, ... !

Vielfältige Gründe: Arbeit, Familie, Flucht, ...

**EU-BürgerInnen
Drittstaatsangehörige**

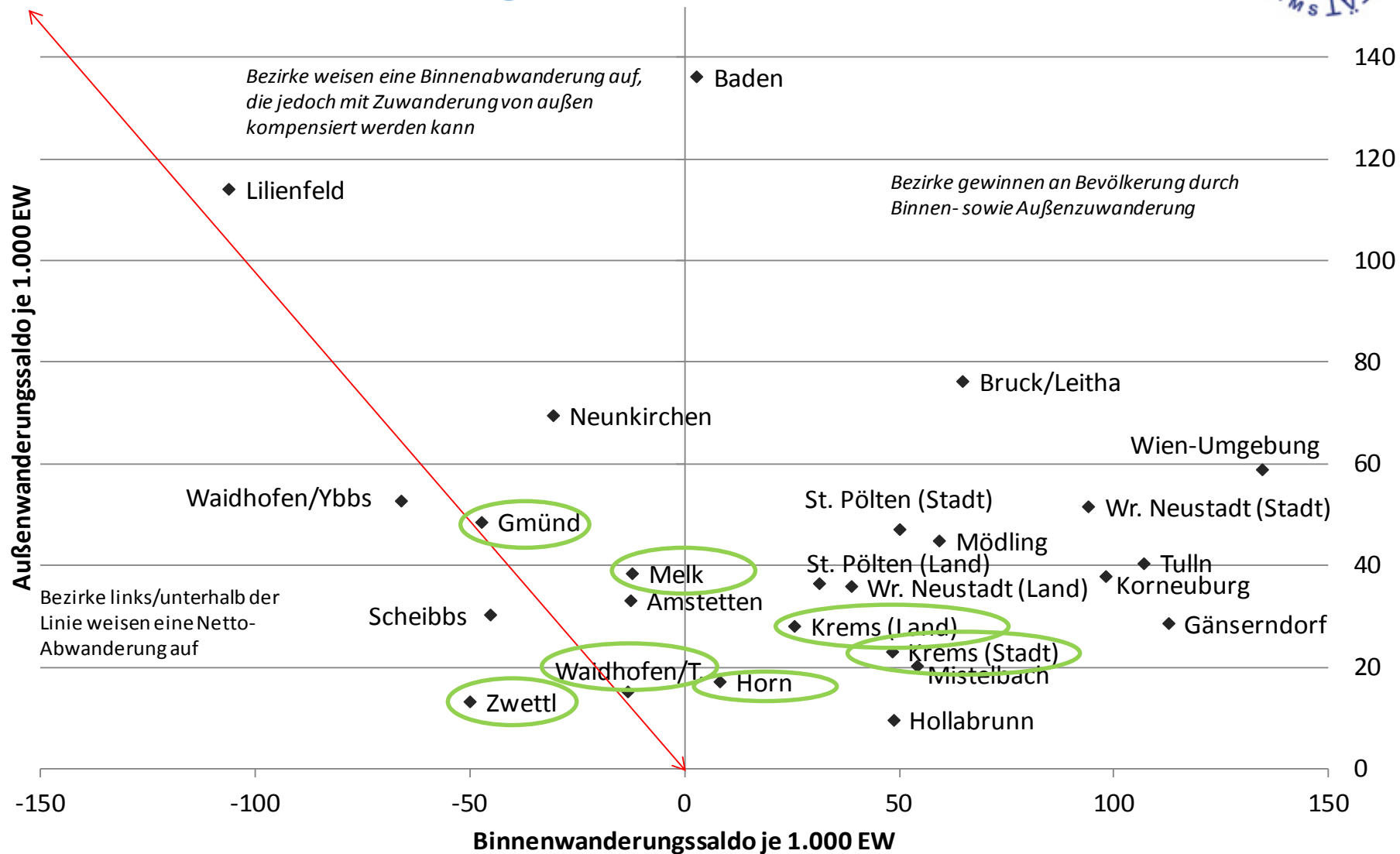
AUSLÄNDISCHE STAATSANGEHÖRIGE – TOP-20-NATIONALITÄTEN AM 1.1.2017



Q.: STATISTIK AUSTRIA, Statistik des Bevölkerungsstandes.

Wanderungsdynamik in Niederösterreich

Summierte Wanderungssalden 2002-15, NÖ Bezirke



Bevölkerungsentwicklung 2008/2018

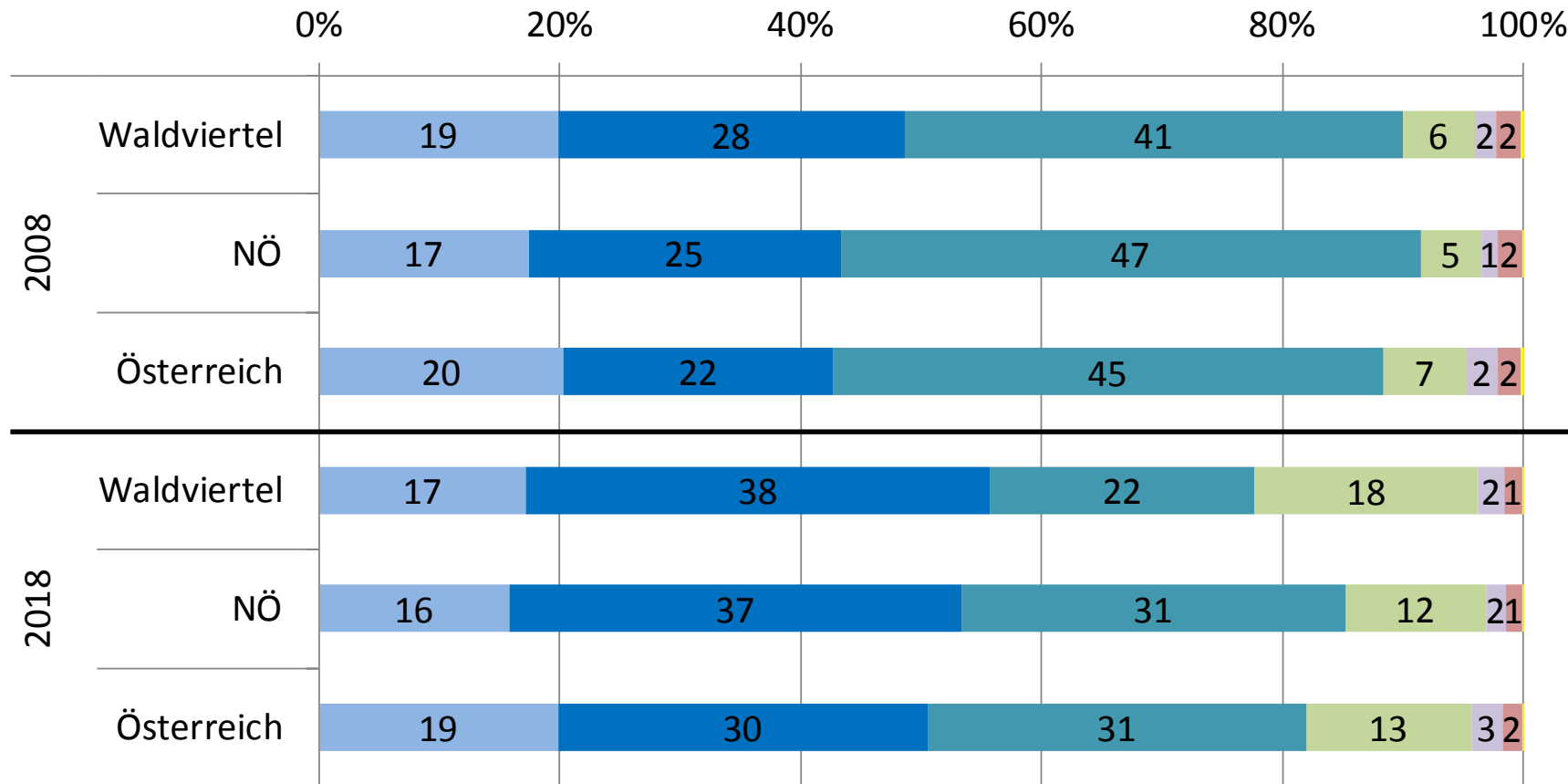


Bevölkerung	Gesamt	Österr. StB.	Ausländ. StB.	Anteil Ausländ. StB.
2018				
Österreich	8.822.267	7.426.387	1.395.880	15,8%
NÖ	1.670.668	1.506.334	164.314	9,8%
Waldviertel	218.161	209.950	12.211	5,6%
2008				
Österreich	8.307.989	7.478.310	829.679	10,0%
NÖ	1.595.503	1.492.730	102.773	6,4%
Waldviertel	221.077	214.287	6.790	3,1%

Quelle: Statistik Austria/Bevölkerungsstatistik (per 1.1.), Stat-Cube-Abfrage, eigene Berechnungen und Darstellung.

Herkunft der ausländischen Bevölkerung 2008/2018

Anteile in %



- EU vor 2004
- EU ab 2004
- Europ. Drittstaaten (inkl. TR)
- Asien (ohne Türkei, Zypern)
- Afrika
- Amerika
- Ozeanien

Quelle: Statistik Austria-StatCube/Statistik des Bevölkerungsstand (23.5.2018), eigene Berechnungen und Darstellung.

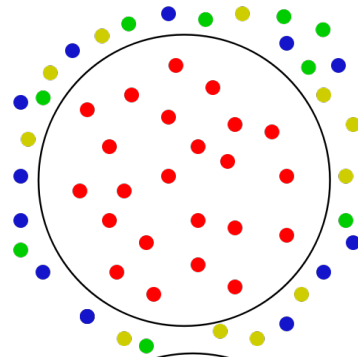
3. Integration als Treiber für sozialen Zusammenhalt und Wohlstand

Integration von MigrantInnen als Treiber für soziale Kohäsion

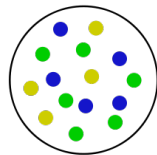


- Integration basiert auf der Idee der dauerhaften Niederlassung
 - Sozio-ökonomische und politische Integration von MigrantInnen hängt von individuellen und institutionellen Faktoren ab
 - Integration: **„Herstellung oder Bildung des Ganzen [...], Eingliederung in ein größeres Ganzes, [...] Zustand, in dem sich etwas befindet, nachdem es integriert worden ist.“** (Fassmann 2008)
 - Unterschiedliche normative Bedeutungen von ‚Integration‘ (Perchinig 2010)
 - Fokus häufig auf Desintegration: Zustand oder Prozess der Spaltung und Auflösung eines Ganzen
- (vgl. Fassmann 2010; Reichel 2011)

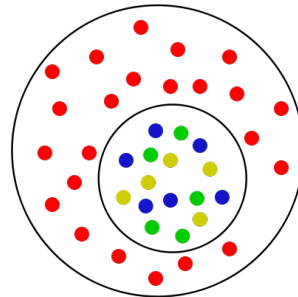
Exklusion



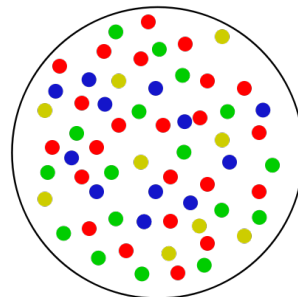
Separation



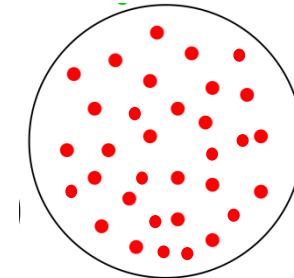
Integration



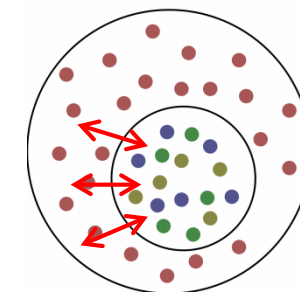
Inklusion



Wissenschaftliche Verwendung der Begriffe nicht eindeutig! (vgl. Krämer 2008: 37)



Assimilierung



Akkulturation

Wie kommt es dazu?

Zugang zu den Kernbereichen der Gesellschaft

Michael Bommers (1954-2010), deutscher Soziologe

4 Merkmale der sozialen Integration:

- *Integration als relationaler Begriff* (Durchschnitt der Gesellschaft als Maßstab)
- *Integration als Prozess, der Zeit braucht* (nicht als Zustand, den man erreicht hat).
Zweiter Maßstab: Ist Folge-Generation näher am Durchschnitt als Vor-Generation?
- *Integration als zweiseitiger Prozess*: Gesellschaft/Staat und Individuen/communities
- *Integration in unterschiedlichen Dimensionen*: ökonomische Dimension (Arbeits-/Wohnungsmarkt), soziale Dimension (Kontakte, soziale Netzwerke, soziales Kapital), kulturelle Dimension (Sprache, Bildung, Anerkennung unterschiedlicher Lebensweisen), politisch-rechtliche Dimension (Staatsbürgerschaft, Wahlrecht, Zugang zu Wohlfahrtsleistungen)

(vgl. Gestring 2014)

4. Rolle von Migration und Integration für (ländliche) Regionen

Was macht eine (ländliche) Region für (ausländische) Fachkräfte attraktiv?



- Initiative von RMOÖ und Business Upper Austria (2014-2017) zur „Regionalen wirtschafts- und arbeitsmarktbezogenen Zu- und Rückwanderung“
- Zentrale Fragestellungen und Zielsetzungen
 - Was macht eine Region für Zu- und RückwanderInnen attraktiv?
 - Wie können sie langfristig an eine Region und Gemeinde gebunden werden?
 - Welche Angebote und Maßnahmen von Gemeinden und Betrieben können dazu beitragen?
- Interviews in allen oberösterreichischen Regionen (2014-2016) mit 101 höherqualifizierten Zu- und RückwanderInnen („Fach- und Schlüsselkräfte“) (24 unterschiedliche Nationalitäten), Fokusgruppen mit Stakeholdern in allen oberösterreichischen Regionen
- Wissenschaftliche Begleitung und Analyse durch Department für Migration und Globalisierung der Donau-Universität Krems

Wanderungsentscheidungen von Zu- und RückwanderInnen

zentrale Bedeutung von Arbeit und Familie



Größere Bandbreite unter ZuwanderInnen, ...

- *ZuwanderInnen*

Beruf (43%), (Ehe-)PartnerIn (27%), Attraktivität der Region (25%),
Beruf (Ehe-)PartnerIn (15%), Familie (9%), Bildungsangebot (9%),
FreundInnen (7%)

zentrale Bedeutung des Arbeitsplatzes, häufig spezifische regionale Aspekte nachgeordnet

- *RückwanderInnen*

Familie (60%), FreundInnen (57%), Arbeit und Beruf (40%)
zentrale Bedeutung des sozialen Umfelds (Herkunftsfamilie, (Ehe-)PartnerInnen, Kinder)

- ... dennoch **attraktive Arbeitsmöglichkeiten/Jobangebote ausschlaggebend** für Zu-/ Rückwanderung in die Region.
- ... Migration als **Familienentscheidung**.

Vielfältige Motive für dauerhafte Niederlassung

zentrale Rolle sozialer Faktoren



Integration und dauerhafte Niederlassung nur dann, wenn Kriterien für ein optimales Lebensumfeld erfüllt sind – auch für Familienangehörige!

- Wohnsituation – Möglichkeiten für (leistbares) Eigenheim bzw. Wohnraum allgemein
- Umfeldfaktoren – saubere und intakte Umwelt, hohe Lebensqualität im ländlichen Raum
- Attraktive Arbeitsmöglichkeiten – vor allem auch für (Ehe-)PartnerInnen
- Attraktive Bildungsmöglichkeiten – Aus-/Weiterbildung bzw. Qualifizierung für (Ehe-) PartnerInnen, schulische Angebote für Kinder, Kinderbetreuung
- Soziale Integration und Offenheit – Einbettung in soziales Umfeld, gelebte willkommenskultur
- Möglichkeiten der Freizeitgestaltung – Sport- und Kulturangebote
- Soziale Absicherung – z.B. medizinische Versorgung
- Mobilität – Erreichbarkeit regionaler Zentren, Infrastruktur vor Ort

„The difficult part is the weekend. I don't have a single contact with whom I can talk openly face to face. [...] Now since my family is going to come, I have more need to find contacts, because otherwise they would feel really lonely.“ (ZW, m, 43, Traunviertel)

„I learned to wear an 'Austrian face' as well. For some people it took me a year to answer my friendly 'Guten Morgen'. I often hear unfriendly comments about 'die Ausländer', even from neighbours and friends. They do not talk about me, I know, but I feel like a 'Ausländer' because I am, and our children too.“ (ZW, w, Linz-Wels)

Chancen für ländliche Räume und deren Unternehmen



1. Verstärkte Anwerbung von Fachkräften, aber begrenzte Steuerbarkeit

- Geringer Anteil an RWR-Karten (~1.000 Ersterteilungen / Jahr)
- Hoher Anteil an Binnen-EU-Migration (~60% / Jahr, ca. 30.000)
- Verknüpfung von Migrations- und Integrationspolitik – Berücksichtigung von Bleibeperspektiven

2. Regionalpolitische Maßnahmen, Fokus auf „weiche Faktoren“

- Attraktive Standortfaktoren (Bildung, Wohnen, Freizeit, soziale Integration, Mobilität, soziale Infrastruktur etc.) als „Magnet“ für Zuzug und dauerhafte Niederlassung von Fachkräften aus dem Ausland – Standortvorteil im Wettbewerb um Fachkräfte aus dem Ausland
- Einbettung von Migrations- und Integrationspolitik in regionale Entwicklungspolitik

3. Ungenütztes „Fachkräftepotenzial“: Zentrale Rolle von Aus-/Weiterbildung/Qualifizierung

- (Weiter-)Qualifizierung von MigrantInnen, Zugang zur dualen Ausbildung, „Fachkräfte“-Anteil von AusländerInnen in Ö / NÖ ~55%
- Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen (non-formal/informell) Transferierbarkeit
- Förderung der Arbeitsmarktintegration von Frauen und Älteren, lebensphasenabhängige Arbeitszeitmodelle
- Rückkehr von „BildungsabwanderInnen“, Aus-/Weiterbildungsmöglichkeiten für Familienangehörige

4. Berücksichtigung dauerhafter Bleibeperspektiven: integrationspolitische Maßnahmen

- Öffentliche Verwaltung auf kleinräumiger Ebene, Arbeitgeber/KollegInnen, Institutionen der Freizeitgestaltung (Vereine) als Ankerpunkte der Integration
- Offenheit fördern, Willkommenskultur etablieren
- Vermittlung von Deutschkenntnissen, Förderung von Mehrsprachigkeit

„Viele haben ein bisschen Panik, so was mache ich denn am Land. Dass man auch das ein bisschen transportiert, dass man sieht, welche Möglichkeiten es hier gibt, freizeitbegleitungstechnisch. Ich glaube, das würde auch ein bisschen helfen. Erstens mal schneller Anschluss zu finden und zweitens überhaupt mal eine Entscheidung zu treffen, und dass man nicht in die Super-Pampa fährt oder ist.“ (RW, w, Mühlviertel)

Danke für Ihre Aufmerksamkeit!

anna.faustmann@donau-uni.ac.at

Faustmann, Anna/Rössl, Lydia/Skrivanek, Isabella (2016) Einflussfaktoren auf die regionale Integration von ZuwanderInnen und RückkehrerInnen. Schriftenreihe Migration und Globalisierung. Krems (Edition Donau-Universität Krems).

<http://www.willkommen-standortooe.at/> (Projektleitung RMOÖ: Mag. Anna Pucher)

Mehr zum Thema:

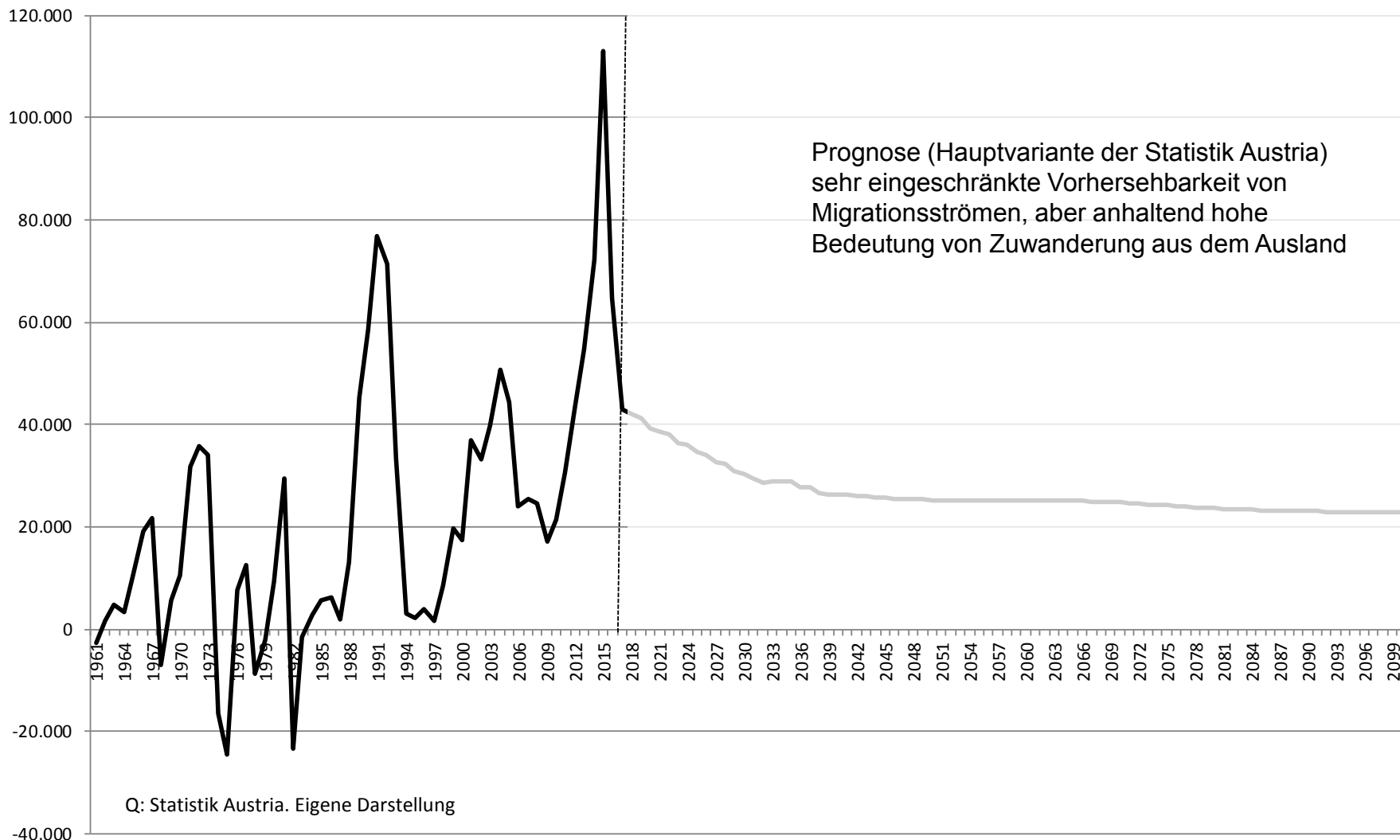
Faustmann, Anna/Rössl, Lydia/Skrivanek, Isabella (2018) Einflussfaktoren auf die regionale Integration und Bleibeabsichten von (hoch-)qualifizierten Zu- und Rückwanderern am Beispiel Oberösterreich. In: Carvill Schellenbacher, Jennifer/Dahlvik, Julia/Fassmann, Heinz/Reinprecht, Christoph (Hg.) Migration und Integration – wissenschaftliche Perspektiven aus Österreich. Jahrbuch 4/2018, Göttingen.

Skrivanek, Isabella/Faustmann, Anna (2016) Begleitsysteme für Zu- und RückwanderInnen – ein internationaler Vergleich mit Umsetzungsempfehlungen. Schriftenreihe Migration und Globalisierung, Krems (Edition Donau-Universität Krems).

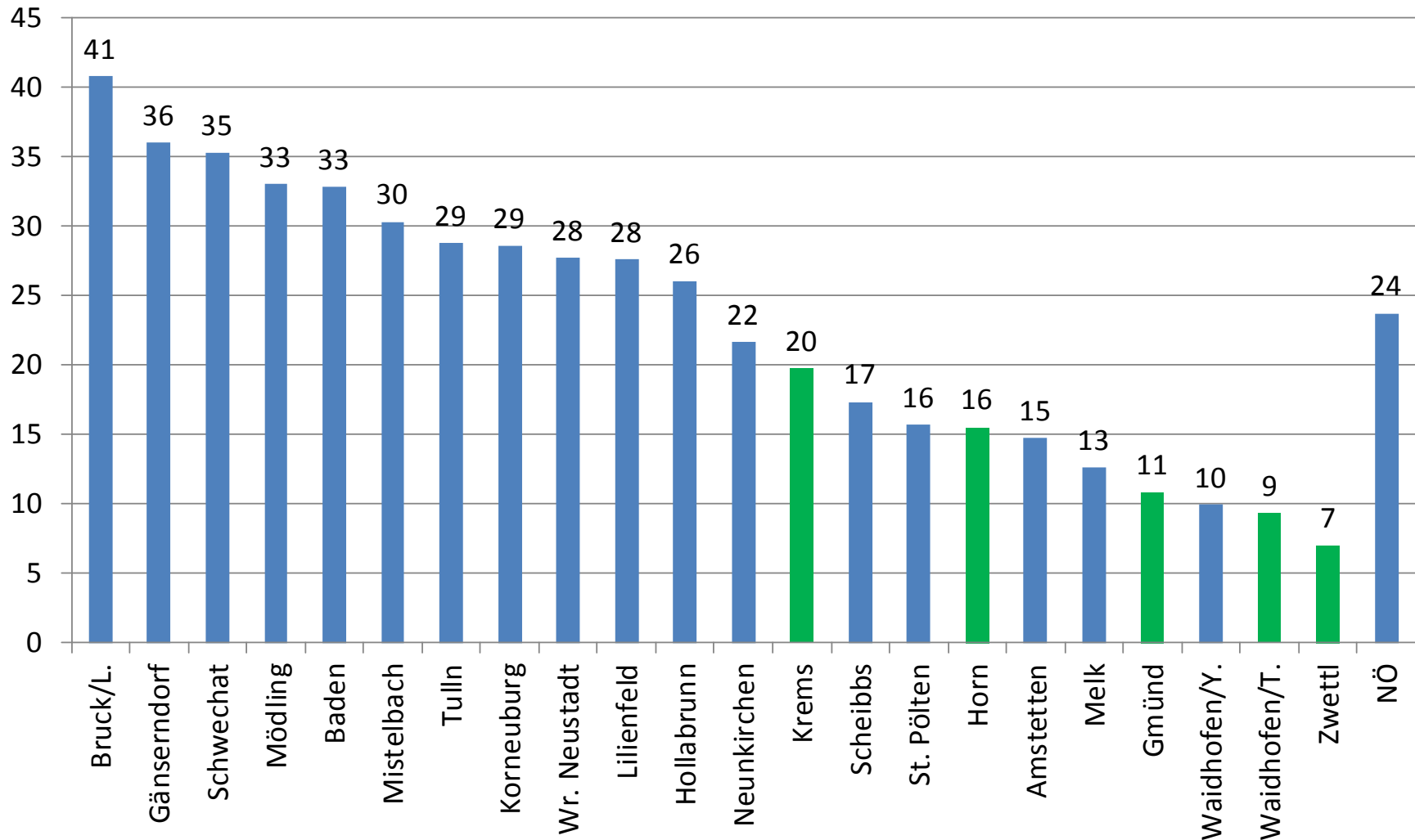
Biffi, Gudrun/Berger, Johannes/Schuh, Ulrich/Skrivanek, Isabella/Strohner, Ludwig (2015) Volkswirtschaftliche Kosten-Nutzen-Kalkulationen zur wirtschafts- und arbeitsmarktbezogenen Zu- und Rückwanderung in Oberösterreich. Schriftenreihe Migration und Globalisierung, Krems (Edition Donau-Universität Krems).

Traditionell hoher Stellenwert der Arbeitsmigration nach Österreich

Wanderungssaldo 1961-2016, Prognose 2017-2100



Unselbständig Beschäftigte mit MH* in NÖ, 2017



* Migrationshintergrund hier: Personen mit ausländischer Staatsbürgerschaft und Eingebürgerte.

Jahresdurchschnitt 2017, Region: Arbeitsmarktbezirke (exkl. „NÖ überreg. Anmeldung“, 8,6% der UB insgesamt in NÖ)

Quelle: Arbeitsmarktdatenbank, eigene Auswertung und Darstellung.

Fachkräfte in Österreich

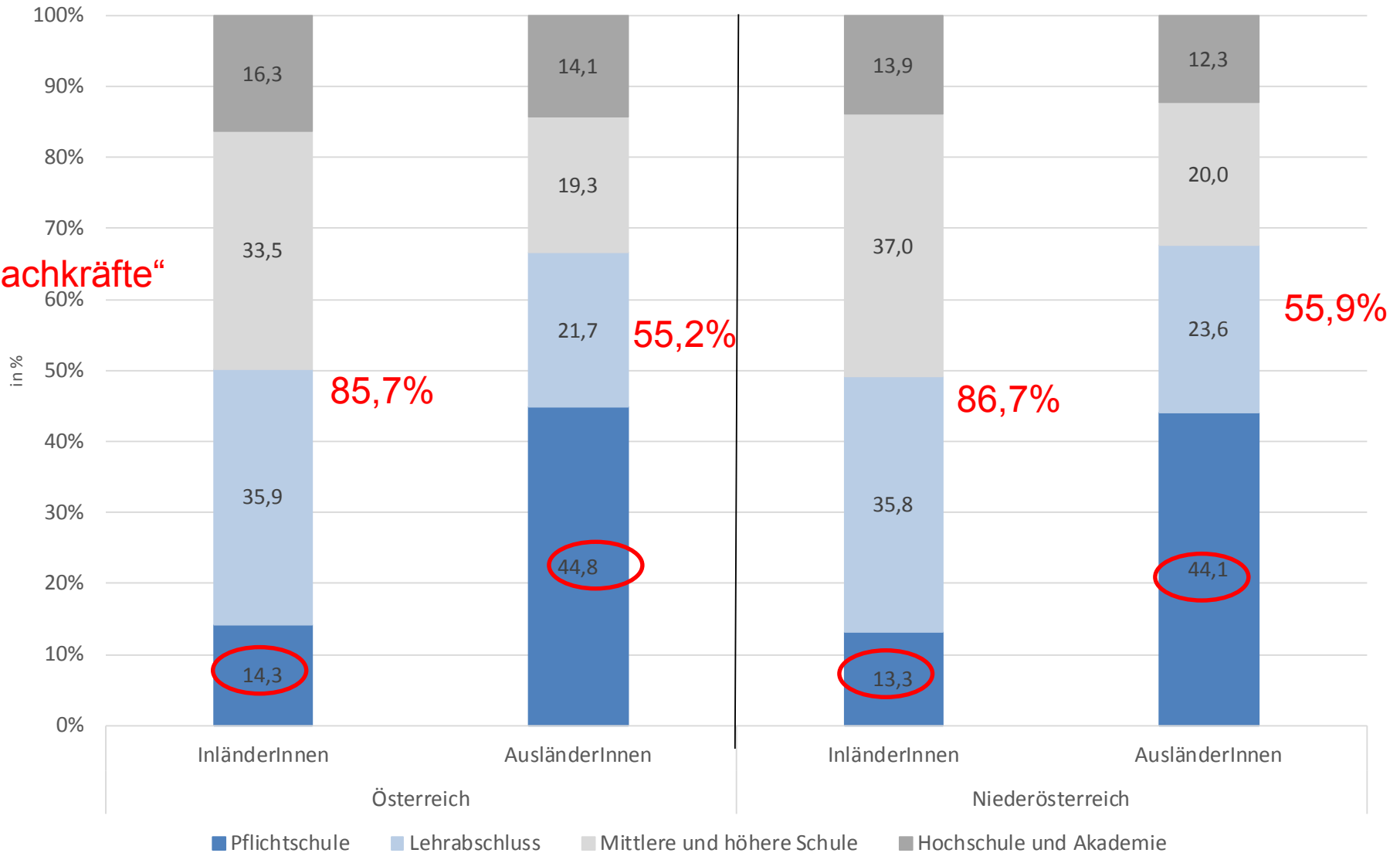
- Arbeitskräfte mit spezifischen Qualifikationen.
- Formale Abschlüsse im österreichischen Bildungssystem ausschlaggebend (Berufsausbildung (duale Ausbildung, BMS/BHS), Hochschulabschlüsse)
- Migrationspolitisches Instrument: Rot-Weiß-Rot-Karte (Punktesystem)
 - **Fachkräfte** (Fachkräfteverordnung, Rot-Weiß-Rot-Karte §41/2/1)
Arbeitskräftebedarf in bestimmten Berufen, der über inländisches Arbeitskräftepotenzial nicht befriedigt werden kann => „Mangelberufsliste“
 - **Schlüsselkräfte** (Ersatzkraftverfahren, Rot-Weiß-Rot-Karte §41/2/2)
Ausländische Arbeitskraft mit besonderer fachlicher Qualifikation („Hochqualifizierte“), Mindesteinkommen und besonderer Bedeutung für Region/Arbeitsmarkt
 - Seit 2011 insgesamt 12.000 RWR-Karten ausgestellt¹
- Auch EU-StaatsbürgerInnen (Freizügigkeit) und Asylberechtigte/Subsidiär Schutzberechtigte können ausländische Fachkräfte sein.

¹https://www.ots.at/presseaussendung/OTS_20180116_OTSO137/kreativitaet-bei-bekaempfung-des-fachkraeftemangels-statt-bei-zahlenspielen-einsetzen

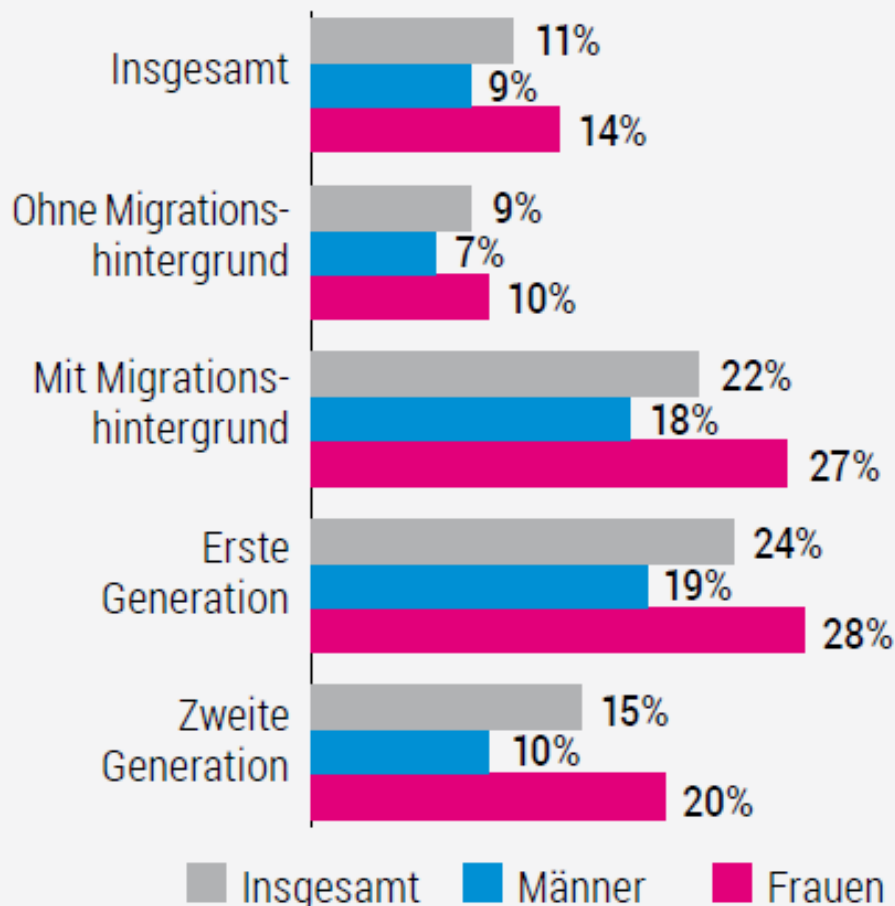
Bildungsstruktur der Erwerbspersonen 2015 Ö-NÖ



„Fachkräfte“

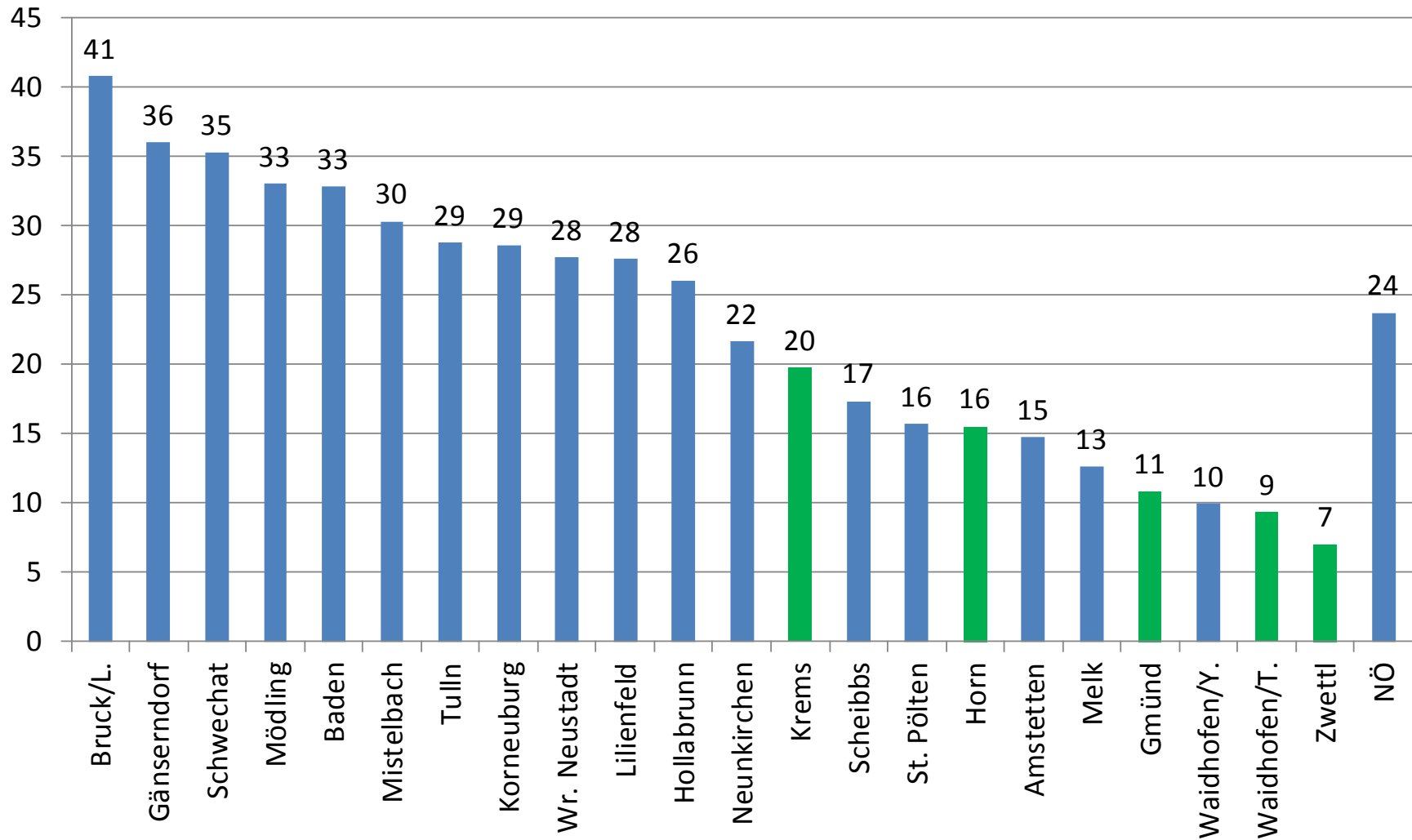


ÜBERQUALIFIZIERTE BESCHÄFTIGTE 2014 nach Geschlecht und Migrationshintergrund



Q.: STATISTIK AUSTRIA, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung Ad-hoc-Modul „Arbeitsmarktsituation von Zuwanderern und ihren direkten Nachkommen“ – Bevölkerung in Privathaushalten.

Unselbständig Beschäftigte mit MH* in NÖ, 2017



* Migrationshintergrund hier: Personen mit ausländischer Staatsbürgerschaft und Eingebürgerte.

Jahresdurchschnitt 2017, Region: Arbeitsmarktbezirke (exkl. „NÖ überreg. Anmeldung“, 8,6% der UB insgesamt in NÖ)

Quelle: Arbeitsmarktdatenbank, eigene Auswertung und Darstellung.

Fachkräfte in Österreich

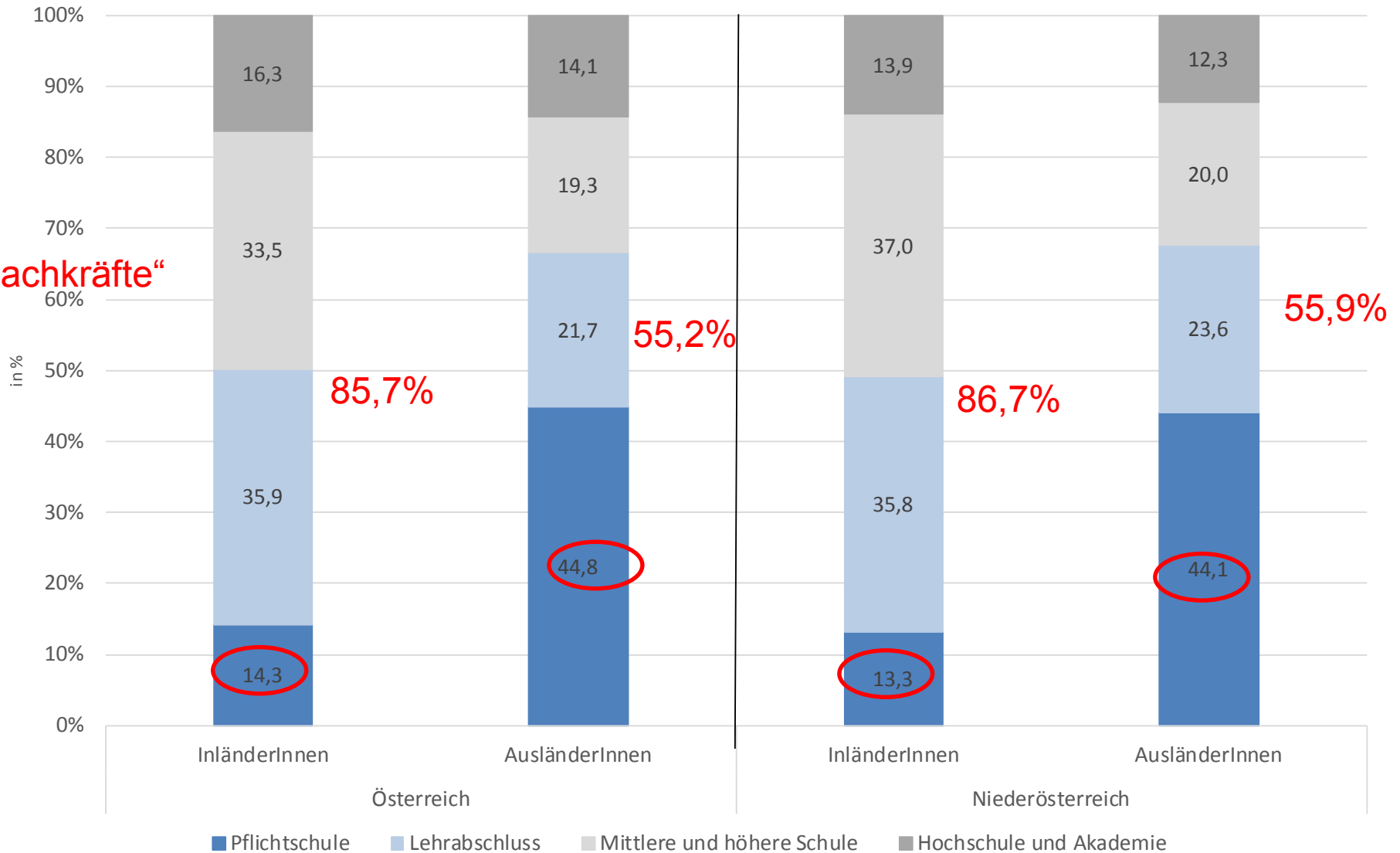
- Arbeitskräfte mit spezifischen Qualifikationen.
- Formale Abschlüsse im österreichischen Bildungssystem ausschlaggebend (Berufsausbildung (duale Ausbildung, BMS/BHS), Hochschulabschlüsse)
- Migrationspolitisches Instrument: Rot-Weiß-Rot-Karte (Punktesystem)
 - **Fachkräfte** (Fachkräfteverordnung, Rot-Weiß-Rot-Karte §41/2/1)
Arbeitskräftebedarf in bestimmten Berufen, der über inländisches Arbeitskräftepotenzial nicht befriedigt werden kann => „Mangelberufsliste“
 - **Schlüsselkräfte** (Ersatzkraftverfahren, Rot-Weiß-Rot-Karte §41/2/2)
Ausländische Arbeitskraft mit besonderer fachlicher Qualifikation („Hochqualifizierte“), Mindesteinkommen und besonderer Bedeutung für Region/Arbeitsmarkt
 - Seit 2011 insgesamt 12.000 RWR-Karten ausgestellt¹
- Auch EU-StaatsbürgerInnen (Freizügigkeit) und Asylberechtigte/Subsidiär Schutzberechtigte können ausländische Fachkräfte sein.

¹https://www.ots.at/presseaussendung/OTS_20180116_OT0137/kreativitaet-bei-bekaempfung-des-fachkraeftemangels-statt-bei-zahlenspielen-einsetzen

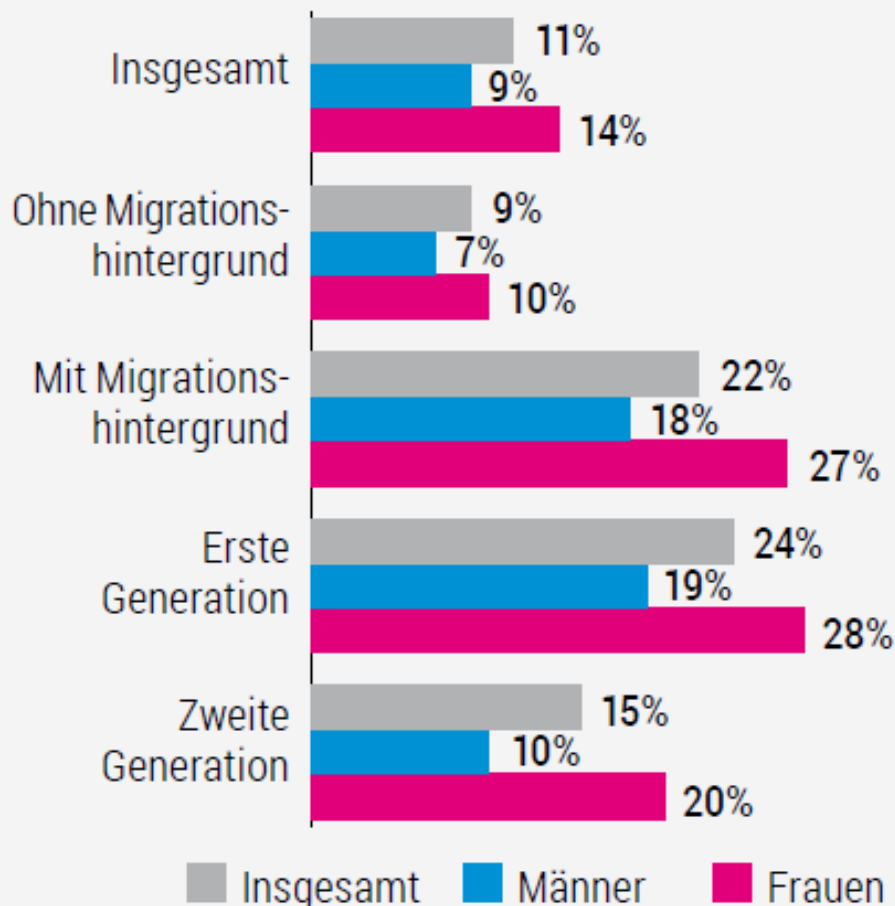
Bildungsstruktur der Erwerbspersonen 2015 Ö-NÖ



„Fachkräfte“



ÜBERQUALIFIZIERTE BESCHÄFTIGTE 2014 nach Geschlecht und Migrationshintergrund



Q.: STATISTIK AUSTRIA, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung Ad-hoc-Modul „Arbeitsmarktsituation von Zuwanderern und ihren direkten Nachkommen“ – Bevölkerung in Privathaushalten.



Wie kann ein integrationsförderliches Umfeld geschaffen werden?



- Integriertes mehrsprachiges Informationsmanagement
- Ansprechpersonen und Förderung der Schnittstellenarbeit
- Regionale Gesamtmarketingstrategie
- Förderung von bedürfnisorientierten Wohnangeboten
- Proaktive Einbindung von Zu-/Rückwanderern in Freizeit- und Kulturangebote