

**WIFO**

A-1103 WIEN, POSTFACH 91  
TEL. 798 26 01 • FAX 798 93 86

 **ÖSTERREICHISCHES INSTITUT FÜR  
WIRTSCHAFTSFORSCHUNG**

**WIFO-Weißbuch:  
Mehr Beschäftigung durch Wachstum  
auf Basis von Innovation und Qualifikation**

**Teilstudie 6:  
Bevölkerungsentwicklung und Migration**

**Gudrun Biffl**

Wissenschaftliche Assistenz: Julia Hudritsch,  
Andreas Steinmayr

**November 2006**

# **WIFO-Weißbuch: Mehr Beschäftigung durch Wachstum auf Basis von Innovation und Qualifikation**

## **Teilstudie 6: Bevölkerungsentwicklung und Migration**

**Gudrun Biffl**

Studie des Österreichischen Instituts für Wirtschaftsforschung im Auftrag von Wirtschaftskammer Österreich, Bundesarbeitskammer, Österreichischem Gewerkschaftsbund und Landwirtschaftskammer Österreich

Mit finanzieller Unterstützung von Oesterreichischer Nationalbank, Androsch International Consulting, Investkredit, Gewerkschaft Metall – Textil, Raiffeisenlandesbank Oberösterreich, Oberbank AG, D. Swarovski & Co, Rauch Fruchtsäfte Ges.m.b.H.

Begutachtung: Helmut Kramer (Donau-Universität Krems), Helmut Mahringer (WIFO), Gunther Tichy (WIFO)

Wissenschaftliche Assistenz: Julia Hudritsch, Andreas Steinmayr

Projektleitung und Koordination: Karl Aiginger, Gunther Tichy, Ewald Walterskirchen

November 2006

# Teilstudie 6: Bevölkerungsentwicklung und Migration

Gudrun Biffel\*)

## Inhaltsverzeichnis

<b>1.</b>	<b>Einleitung</b>	<b>1</b>
<b>2.</b>	<b>Annahmen über die Bevölkerungsentwicklung</b>	<b>2</b>
2.1	<i>Annahmen über die Entwicklung der Fertilität</i>	2
2.2	<i>Annahmen über die Entwicklung der Lebenserwartung/Mortalitätsraten</i>	5
2.3	<i>Bevölkerungsprojektionen unterscheiden sich nur über die Annahmen zur Entwicklung der Migrationen</i>	6
2.4	<i>Implikationen der Annahmen zur Bevölkerungsentwicklung für die Einwohnerzahl</i>	10
<b>3.</b>	<b>Steigender Anteil der Migranten und Migrantinnen an der Einwohnerzahl</b>	<b>14</b>
3.1	<i>Zuwanderungsdynamik nach Herkunftsregionen und Implikation für die Projektion in die Zukunft</i>	21
3.2	<i>Annahmen über die zukünftige Zuwanderung nach Alter und Geschlecht</i>	22
3.3	<i>Anteil der nicht in Österreich geborenen Einwohner und Einwohnerinnen erreicht in 20 Jahren Werte wie derzeit in Kanada</i>	25
<b>4.</b>	<b>Entwicklung des Arbeitskräfteangebots</b>	<b>27</b>
4.1	<i>Prognoseszenarien für die Entwicklung der Erwerbsquoten</i>	29
<b>5.</b>	<b>Anteil der Migranten und Migrantinnen an den Erwerbspersonen</b>	<b>33</b>
5.1	<i>Weichenstellungen in der neueren Migrationspolitik zugunsten der Zuwanderung von Menschen mit höheren Qualifikationen</i>	43
<b>6.</b>	<b>Maßnahmenbündel zur Anhebung der Erwerbsquote</b>	<b>48</b>
6.1	<i>Maßnahmen und Änderungen in den Rahmenbedingungen zur Anhebung der Frauenbeschäftigung</i>	48
6.2	<i>Maßnahmen zur Anhebung der Beschäftigung älterer Arbeitskräfte</i>	57

---

\*) Hiermit danke ich den Gutachtern für wertvolle Anregungen, Andreas Steinmayr für seine kompetente wissenschaftliche Assistenz, die Aufbereitung der Daten und Literaturrecherche sowie Julia Hudritsch für das Editing der Abbildungen.

<b>7. Maßnahmenbündel zur Anhebung der Erwerbsquote der Migranten und Migrantinnen (Integrationszenarium)</b>	<b>64</b>
<b>Literaturhinweise</b>	<b>65</b>

### **Verzeichnis der Übersichten**

Übersicht 1:	Szenarien Bevölkerungsprognose bis 2025	11
Übersicht 2:	Struktur der Bevölkerung nach höchstem Bildungsgrad, Staatsbürgerschaft und Geburtsland	19
Übersicht 3:	Erwerbsquoten der Männer und Frauen in der EU 25	28
Übersicht 4:	Szenarien Erwerbspersonenprognose bis 2025	32
Übersicht 5:	Religionsbekenntnis der Zuwanderer aus dem ehemaligen Jugoslawien	40
Übersicht 6:	Religionsbekenntnis nach Herkunftsregion	41
Übersicht 7:	Prognose des Anteils der "Foreign born" und Ausländer und Ausländerinnen am Arbeitskräfteangebot in % nach groben Herkunftsregionen	47

### **Verzeichnis der Abbildungen**

Abbildung 1:	Gesamtfertilitätsraten von In- und Ausländerinnen	3
Abbildung 2:	Entwicklung der Gesamtfertilitätsraten: Vergangenheit und 3 Prognosevarianten	4
Abbildung 3:	Entwicklung der rohen Sterbeziffer: Vergangenheit und 3 Prognosevarianten	6
Abbildung 4:	Entwicklung der Migration: Vergangenheit und Prognosevarianten	9
Abbildung 5:	Bevölkerungsentwicklung 1981 bis 2005 und Zukunftsszenarien	10
Abbildung 6:	Personen im erwerbsfähigen Alter	12
Abbildung 7:	Anteil der Personen im erwerbsfähigen Alter an der Gesamtbevölkerung	12
Abbildung 8:	Bevölkerungspyramide 2005	13
Abbildung 9:	Personen im erwerbsfähigen Alter nach Geschlecht	14
Abbildung 10:	Entwicklung des Ausländeranteils nach Schultyp	16
Abbildung 10A:	Altersverteilung der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter nach Herkunft	18
Abbildung 11:	Entwicklung der Nettowanderung von Österreichern und Österreicherinnen, Ausländern und Ausländerinnen	22
Abbildung 12:	Altersstruktur der Bruttozuwanderung nach Geschlecht	23
Abbildung 13:	Altersstruktur der Bruttozuwanderung aus dem Ausland nach Bundesländern	24

Abbildung 14:	Regionale Verteilung der im Ausland geborenen Bevölkerung: Foreign born	24
Abbildung 15:	Anteil "Foreign born" (Bevölkerungsprognose "Hauptszenario")	26
Abbildung 16:	Anteil "Foreign born" (Bevölkerungsprognose "obere Wanderungsvariante")	27
Abbildung 17:	Erwerbsquotenverläufe nach Alter und Geschlecht nach Prognoseszenarien im Vergleich zu 2005	30
Abbildung 18:	Erwerbspersonenprognose	31
Abbildung 19:	Prognose des Anteils der Erwerbspersonen an der Gesamtbevölkerung	32
Abbildung 20A:	Erwerbsquoten nach Geburtsland 2001: Männer	34
Abbildung 20B:	Erwerbsquoten nach Geburtsland 2001: Frauen	36
Abbildung 21A:	Erwerbsquoten von Männern mit türkischer Staatsbürgerschaft	37
Abbildung 21B:	Erwerbsquoten von Frauen mit türkischer Staatsbürgerschaft	38
Abbildung 22A:	Erwerbsquoten der Männer aus dem ehemaligen Jugoslawien nach Religionsbekenntnis: 2001	39
Abbildung 22B:	Erwerbsquoten der Frauen aus dem ehemaligen Jugoslawien nach Religionsbekenntnis: 2001	39
Abbildung 23A:	Entwicklung des durchschnittlichen Nettopersoneneinkommens der Vollzeitbeschäftigten nach Altersstufen und Qualifikation: Männer	52
Abbildung 23B:	Entwicklung des durchschnittlichen Nettopersoneneinkommens der Vollzeitbeschäftigten nach Altersstufen und Qualifikation: Frauen	53
Abbildung 24A:	Erwerbseinkommen nach Alter in Österreich und ausgewählten OECD Ländern, 2000: Männer	59
Abbildung 24B:	Erwerbseinkommen nach Alter in Österreich und ausgewählten OECD Ländern, 2000: Frauen	60

## *Verknappung der Arbeitskräfte infolge von Zuwanderung hinausgeschoben*

Anhaltend hohe Zuwanderungen im Gefolge von EU-Integration und EU-Erweiterung schieben die drohende Verknappung von Arbeitskräften in weitere Ferne. Erst zwischen 2020 und 2030 kommt es zu einer Stabilisierung des Arbeitskräfteangebots und danach zu einem leichten Rückgang. Der Strukturwandel des Arbeitskräfteangebots, insbesondere die Alterung, der steigende Frauenanteil und die zunehmende Multikulturalität stellen gesellschafts- und beschäftigungspolitische Herausforderungen dar. Neue Wege in der Aktivierungs- und Integrationspolitik sind einzuschlagen, wenn Wirtschaftswachstum, Beschäftigungswachstum und der soziale Zusammenhalt gestärkt werden sollen.

### **1. Einleitung**

Am Beginn jeder mittel- bis längerfristigen Arbeitskräfteangebotsprojektion stehen Szenarien zur Bevölkerungsentwicklung und die den Szenarien zugrunde liegenden Annahmen. Sie geben nicht nur Aufschluss über die zu erwartende Zahl der Einwohner und Einwohnerinnen, sondern auch über die Zusammensetzung nach Alter, Geschlecht und Herkunftsregion. Insbesondere die Fragen zu Migrationen und ihren Komponenten sind schwierig zu beantworten. Migrationen sind infolge der Komplexität der auslösenden Faktoren schwer prognostizierbar; sie haben in gewissen Segmenten eine endogene Dynamik, die sich aus der Geschichte der Zuwanderung ebenso ergibt wie aus internationalen gesetzlichen Rahmenbedingungen, allen voran der zunehmenden Akkordierung der Migrationspolitik innerhalb der EU. Das verschiebt die nationalen Politikschwerpunkte und die strukturpolitischen Herausforderungen, die mit der Migrationspolitik Hand in Hand gehen.

Nicht nur die Größenordnung der Zuwanderung sondern auch die Zusammensetzung der Migranten und Migrantinnen nach Alter, Geschlecht, Qualifikation und Herkunftsregion sind von großer Bedeutung für das Arbeitskräfteangebot und die Beschäftigungs- und Wachstumschancen. Erwerbs- und Bildungsverhalten unterscheiden sich zum Teil deutlich zwischen den verschiedenen Zuwanderungsgruppen in Österreich. Es ist daher notwendig, im Vorfeld die Kriterien herauszuarbeiten, die ein unterschiedliches Erwerbsverhalten bedingen. In dem Zusammenhang ist auf die Wechselwirkung von Angebots- und Nachfragefaktoren im Gefolge des wirtschaftlichen Strukturwandels einzugehen.

Nachdem ein besseres Verständnis für die Hintergründe von Migrationen geschaffen worden ist, ist der Frage nachzugehen, welche Maßnahmen zu ergreifen bzw. Strategien zu entwickeln sind, die die Integrationschancen von Migranten und Migrantinnen in die österreichische Gesellschaft und Wirtschaft erhöhen. Richtig gesetzte Maßnahmen können nicht nur die Integrations- und Beschäftigungschancen der Migranten und Migrantinnen erhöhen, sondern sie können auch die Beschäftigungs- und Wachstumspotenziale der Zuwanderungsregionen nachhaltig verbessern.

Im Folgenden wird daher, ausgehend von der Diskussion der möglichen Bevölkerungs- und Migrationsentwicklungen, auf das Erwerbs- und Bildungsverhalten der verschiedenen Zuwanderergruppen in Österreich eingegangen. Darauf aufbauend werden Szenarien gerechnet. In den beiden Szenarien wird davon ausgegangen, dass die Migrationspolitik um eine explizite, differenzierte Integrationspolitik ergänzt wird, wobei sie mit den unterschiedlichen regionalen wirtschaftlichen Entwicklungsstrategien abgestimmt wird. Im so genannten Hauptszenarium werden im Wesentlichen die längerfristigen Trends weitergeführt; im so genannten Aktivierungsszenarium wird davon ausgegangen, dass die Humanressourcen im eigenen Land verstärkt aktiviert werden, insbesondere Frauen und ältere Arbeitskräfte. Die unterschiedlichen Politiken haben nicht nur Einfluss auf die alters- und geschlechtsspezifischen Erwerbsquoten, sondern auch auf die Wirtschafts- und Einkommensstruktur und ihre Dynamik.

## **2. Annahmen über die Bevölkerungsentwicklung**

Im Folgenden wird zuerst auf Bevölkerungsprognosen von Statistik Österreich eingegangen (*Hanika, 2005*). Insgesamt wurden von Statistik Austria 8 Prognosevarianten gerechnet. Sie setzen sich aus einer unterschiedlichen Kombination von insgesamt 3 unterschiedlichen Fertilitätsverläufen, 8 unterschiedlichen Verläufen der Lebenserwartung (Sterbewahrscheinlichkeiten) und 5 Wanderungsszenarien zusammen. Aus den in Summe 8 Alternativrechnungen werden in der vorliegenden Arbeit zwei Varianten ausgewählt, die Entwicklungsszenarien aufweisen, die sich an österreichischen Trendwerten orientieren. Sie sind der Ausgangspunkt für die Erstellung einer Arbeitskräfteangebotsprojektion.

In allen Prognosevarianten außer einer, dem Alterungsszenarium, steigt die Bevölkerungszahl zwischen 2005 und 2050. Im Hauptszenarium, das von einer mittleren Fertilitäts- und Mortalitätsentwicklung sowie einer mittleren Zuwanderung ausgeht, wird ein Anstieg der Bevölkerung um 752.700 oder 9,1% auf knapp 9 Mio. erwartet. Wird die hohe Zuwanderungsvariante gewählt, ist der Anstieg *ceteris paribus* fast doppelt so hoch. Wenn man den Prognosehorizont auf 2025 verkürzt, liegt die Steigerungsrate gegenüber 2005 zwischen 518.100 (6,3%) im Hauptszenarium und 807.800 (9,8%) im hohen Wanderungsszenarium.

### **2.1 Annahmen über die Entwicklung der Fertilität**

Die Gesamtfruchtbarkeitsrate liegt derzeit bei 1,41 Kindern, d. h. der rückläufige Trend der neunziger Jahre erreichte 2001 den unteren Wendepunkt mit 1,33 Kindern je Frau<sup>1)</sup> und ist seither leicht expansiv. Der Spitzenwert der Gesamtfruchtbarkeitsrate wurde 1991 mit 1,51 Kindern je Frau erreicht. Das war auch das Jahr mit der höchsten Nettozuwanderung (+76.800). Jedoch ist die Korrelation der Fertilität mit der Zuwanderung eher locker und hängt

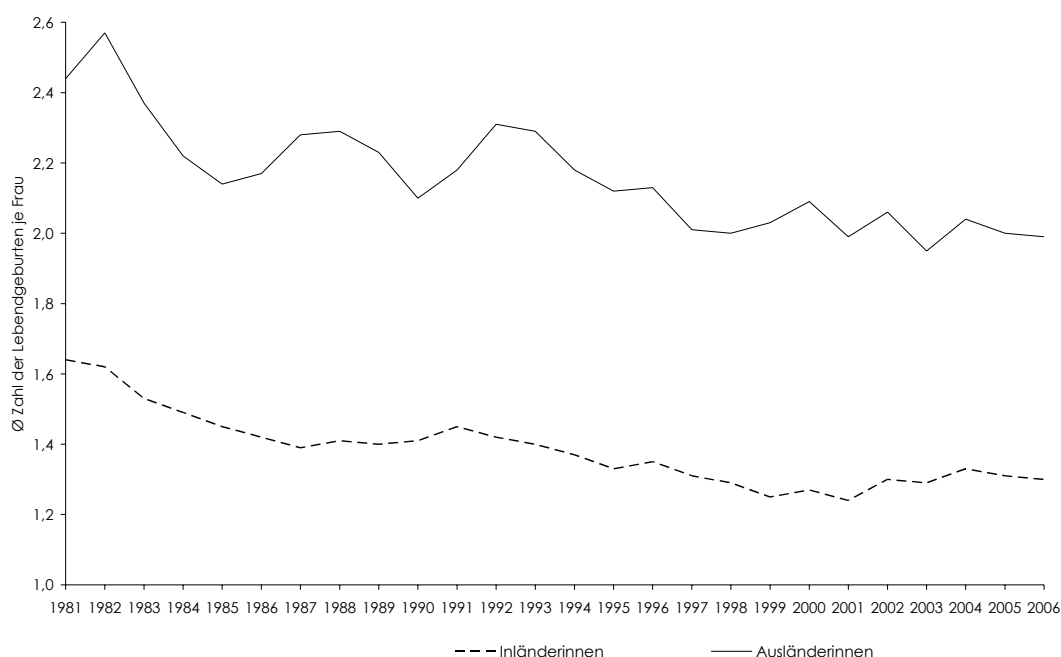
---

<sup>1)</sup> Die Fertilitätsrate bezieht sich auf die durchschnittliche Zahl der Lebendgeburten einer Frau im Laufe ihrer reproduktiven Lebensphase.



von der Struktur der Zuwanderung ab: die Familienzusammenführung begünstigt die Fruchtbarkeitsrate, während die Zuwanderung von Asylwerber und Asylwerberinnen, die großteils männlich ist, neutral ist. Die Zuwanderung von Schlüsselarbeitkräften, die dritte Komponente der Zuwanderungspolitik, hat in Österreich ein derart schwaches Gewicht, dass sie keinen Einfluss auf die Fruchtbarkeitsentwicklung hat. Somit ist auf die Hintergründe der Zuwanderung zu achten, vor allem auf die Alters- und Geschlechtsverteilung, bevor man einen Konnex herstellen kann. Derzeit (2005) ist die Gesamtfertilitätsrate der Ausländerinnen um etwa 50% höher als die der Inländerinnen (2,00 im Vergleich zu 1,31 Kindern je Frau; Abbildung 1).

Abbildung 1: Gesamtfertilitätsraten von In- und Ausländerinnen 1981 bis 2005



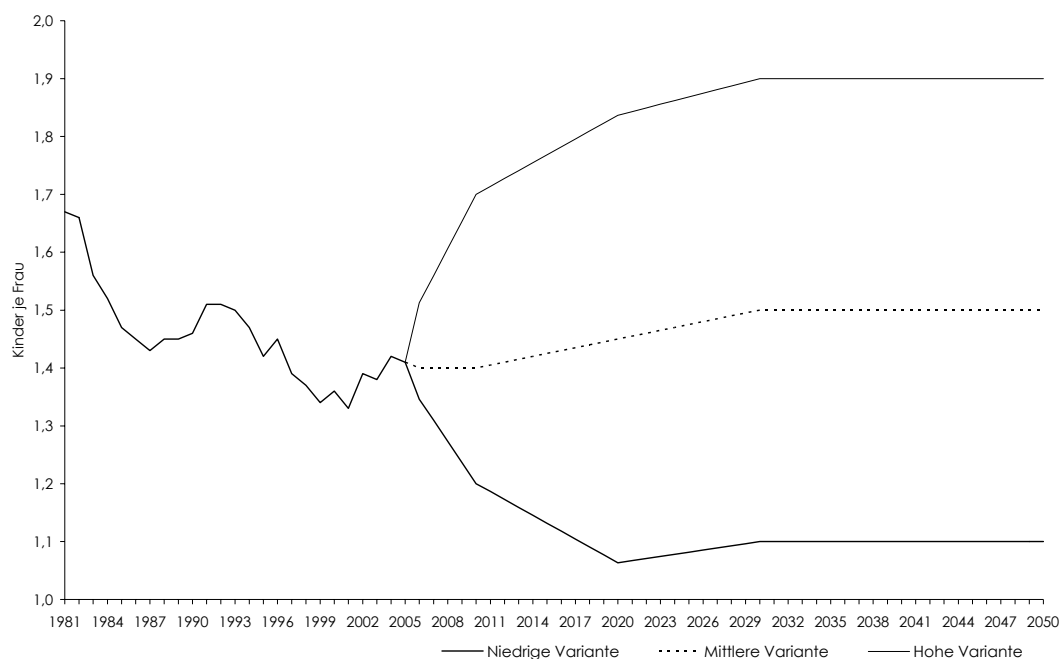
Q: Statistik Austria. – 2006: WIFO-Schätzung.

Die drei Fertilitätsszenarien stellen eine Bandbreite der möglichen Entwicklung dar; gemäß der unteren Fertilitätsvariante, dem so genannten Alterungsszenarium, fällt die Fertilitätsrate ab 2006 wieder in den rückläufigen Trend zurück. Sie sinkt bis 2020 auf 1,06, um sich dann bis 2029 wieder leicht auf 1,10 zu erholen. Im Gegensatz dazu wird im hohen Fertilitätsszenarium eine Fortsetzung des Anstiegs, der seit 2001 zu beobachten ist, angenommen, und zwar bis zu einem Spitzenwert von 1,9 im Jahre 2030. Die Wanderungsszenarien werden mit den Fertilitätsszenarien logisch konsistent verknüpft. Demnach ist die niedrige Fertilitätsvariante mit einer minimalen Zuwanderung (Alterungsszenarium) gekoppelt, die hohe Fertilitätsvariante mit einer hohen Zuwanderung (Wachstumsszenarium). Die mittlere Fertilitätsvariante findet allerdings Eingang in alle anderen Bevölkerungsprognosevarianten, d. h. sie ist mit hoher, mittlerer

und geringer Zuwanderung ein mögliches Entwicklungsmuster. Das heißt, dass aus der Sicht der Demographen die mittlere Fertilitätsvariante die plausibelste ist.

Die 3 Prognosevarianten bilden die derzeitige Situation in den verschiedenen Regionen Europas ab. Die obere Variante ist in den nordischen Ländern und in Frankreich vorzufinden. Die niedrige Variante entspricht den Werten in der Region des ehemaligen Ostdeutschland und unterschreitet damit die geringen Fertilitätsraten Südeuropas. Dieses Szenarium wird nicht umsonst das Alterungsszenarium bezeichnet. Sie wird mit einer geringen Zuwanderung und einer hohen Lebenserwartung gekoppelt. Es ist die Annahme über die hohe Lebenserwartung, die zur Stabilisierung der Bevölkerungszahl beiträgt. Die Umsetzung jedes einzelnen Szenariums setzt unterschiedliche Entwicklungsstrategien und Kombinationen von Instrumenten und Politiken voraus.

Abbildung 2: Entwicklung der Gesamtfertilitätsraten: Vergangenheit und 3 Prognosevarianten



Q: Statistik Austria, WIFO-Berechnungen.

---

Das WIFO geht da von aus, dass es zu keinen revolutionären Änderung der Rahmenbedingungen kommt, die einen Einfluss auf die Fertilität haben. Damit fällt die Entscheidung für die mittlere Fertilitätsvariante. In ihr wird erwartet, dass die Gesamtfertilitätsrate zwischen 2010 und 2030 leicht auf 1,5 Kinder je Frau ansteigt, und zwar aus der Überlegung heraus, das zumindest ein Teil der Frauen Geburten aufgeschoben haben. 1,5 Kinder je Frau sind dann eine längerfristig stabile endgültige Kohortenfertilität.

---

Die mittlere Fertilitätsvariante ist Bestandteil der beiden Bevölkerungsprognoseszenarien von Statistik Austria, die als Basis für Angebotsszenarien herangezogen werden.

## 2.2 Annahmen über die Entwicklung der Lebenserwartung/Mortalitätsraten

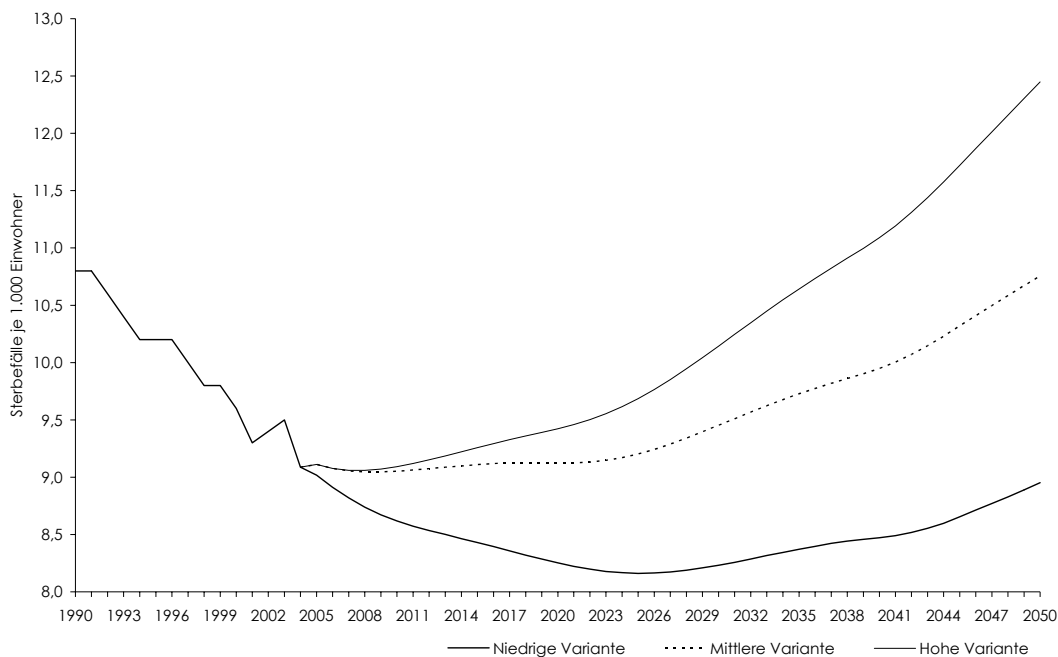
Was die Lebenserwartung anbelangt, so wird in allen Varianten von einem anhaltenden Anstieg ausgegangen. Die Spannweite der Lebenserwartung zwischen der hohen und niedrigen Variante beträgt im Jahr 2050 8 Jahre bei Männern (88,3 gegenüber 80,3 Jahre) und 6 Jahre bei Frauen (92 gegenüber 86 Jahre). Langfristig werden sich somit die Unterschiede in der Lebenserwartung zwischen Männern und Frauen verringern, und zwar von derzeit 5,6 Jahren (Lebenserwartung der Männer bei der Geburt 2005: 76,7 Jahre, bei den Frauen: 82,2 Jahre) auf maximal 3,7 Jahre.

Die alters- und geschlechtsspezifischen Mortalitätsraten werden mit der Ab- und Zuwanderung, die sich nach Alter und Geschlecht unterscheidet, in Beziehung gebracht, sodass sich die rohe Sterbeziffer (Sterbefälle je 1.000 Einwohner) je nach Wanderungsszenarium unterscheidet. Die niedrige Variante der rohen Sterbeziffer ist eine Kombination aus mittlerer Fertilitätsrate und Zuwanderungsrate sowie hoher Lebenserwartung (Hohe Lebenserwartungsvariante); die hohe Variante der Entwicklung der Sterbeziffer geht von demselben Szenario der Zuwanderung und Fertilität aus; einziger Unterschied ist die Annahme über die Entwicklung der Lebenserwartung (Niedrige Lebenserwartungsvariante). Die unterschiedlichen Annahmen über den längerfristigen Verlauf der Lebenserwartung schlagen sich in einer um 640.500 Einwohner abweichenden Gesamtbevölkerungszahl im Jahr 2050 nieder.

Die **mittlere Variante der Lebenserwartung** in Kombination mit der **mittleren Fertilitäts- und Zuwanderungsvariante** ergibt das so genannte **Hauptszenarium der Bevölkerungsprognose**. Aber auch die **hohe Wanderungsvariante** geht mit der mittleren Fertilitäts- und Mortalitätsprognose Hand in Hand. Der Unterschied in der Bevölkerungszahl zwischen dem Hauptszenarium und der hohen Wanderungsvariante im Jahr 2050 von 779.100 Einwohnern ist demnach einzig und allein die Folge einer unterschiedlichen Annahme über die Wanderungsentwicklung.

Die rohe Sterbeziffer, derzeit (2004) 9,1 Sterbefälle pro 1.000 Einwohner und Einwohnerinnen, liegt im Jahr 2050 zwischen 9 und 12,7 Promille. Die mittlere Variante liegt bei 11 Sterbefällen je 1.000 Einwohner und Einwohnerinnen. Die mittlere Variante der Lebenserwartung ist mit einer Reihe von Entwicklungsszenarien der Bevölkerung vereinbar und bedeutet eine Fortsetzung des bisherigen Trends. Sie wird in der vorliegenden Arbeit ebenso wie die mittlere Fertilitätsvariante als die einzige Variante den Szenarien unterstellt.

Abbildung 3: Entwicklung der rohen Sterbeziffer: Vergangenheit und 3 Prognosevarianten



Q: Statistik Austria.

### 2.3 Bevölkerungsprojektionen unterscheiden sich nur über die Annahmen zur Entwicklung der Migrationen

Entwicklungen der Fertilität und der Mortalität haben kurz- bis mittelfristig kaum einen Einfluss auf die Bevölkerungszahl. Fertilitätsmuster sind das Resultat des Zusammenwirkens verschiedener gesellschaftlicher und wirtschaftlicher Entwicklungen, die sich verhältnismäßig langsam verändern; dies gilt noch viel mehr für die Mortalitätsrate, die sich in einem Entwicklungsprozess einer Gesellschaft ohne Kriege und andere Katastrophen nur relativ langsam verändert. Ganz anders ist die Situation im Fall von grenzüberschreitenden Migrationen. Sie sind zum Teil sehr volatil und schlagen sich sofort in der Zahl der Bevölkerung nieder; Migrationswellen haben aber nicht nur einen sofortigen Effekt (erste Generation), sondern sie können auch über die Kettenwanderung einen dauerhaften Zustrom auslösen. Das zeigt die Erfahrung der Einwanderung in Österreich nach dem Zweiten Weltkrieg, die von Wanderungswellen geprägt ist.

Gesellschaftliche, wirtschaftliche, politische und andere Umbrüche können Auslöser für Migrationen sein; weder das Timing noch die Größenordnung gewisser Komponenten der Wanderungen wird abschätzbar. Wanderungen spezifischer Gruppen von Migranten und Migrantinnen unterliegen internationalen Regelungen, so etwa der Umgang mit Asylwerber und Asylwerberinnen und Flüchtlingen sowie EU-Staatsbürger und EU-Staatsbürgerinnen.

---

*Der Handlungsspielraum für gestaltende nationale Migrationspolitik ist eingeschränkt, da einerseits EU-Staatsbürger eine freie Mobilität innerhalb der EU haben, andererseits das Recht auf Familienzusammenführung und Asyl in hohem Maße von internationalen Normen bestimmt wird.*

---

Im Laufe der Zeit ändert sich das Migrationsmuster in Österreich. Einerseits verschiebt sich die Zusammensetzung nach Herkunftsregionen, weniger nach Alter und Geschlecht, andererseits nach Qualifikationen und sozialem Status. Der Anteil der Migranten und Migrantinnen aus den traditionellen Gastarbeiterländern verringert sich zugunsten der alten und neuen EU-Mitgliedsländer sowie weiter entfernten Weltregionen. Dafür sind einerseits geänderte Rahmenbedingungen verantwortlich, wie der Fall des Eisernen Vorhangs und die verstärkte EU-Integration, andererseits vermehrte Flüchtlingsströme und die zunehmende internationale Mobilität. Aber auch die zunehmende Verfestigung des Aufenthalts von Migranten und Migrantinnen löst weitere Zuwanderung aus (Kettenwanderung).

Die Komplexität der Wirkungsmechanismen im Bereich der Migrationen trägt dazu bei, dass die Unsicherheit über zukünftige Migrationsströme äußerst groß ist. Es ist daher nicht überraschend, dass Statistik Österreich nun schon fast jährlich eine Revision der längerfristigen Prognose vornimmt. Dies ist zwar nicht nur die Folge einer geänderten Migrationsdynamik gegen Ende der neunziger Jahre, sondern auch die Folge der Umstellung der Erfassung der Bevölkerungsentwicklung (ÖROK, 2004, Hanika, 2005).

Die größere Komplexität der Erfassung der in Österreich wohnhaften Bevölkerung erschwert zumindest vorübergehend die exakte Bestimmung der Zahl der Einwohner und Einwohnerinnen in Österreich. In der Vergangenheit lieferte die Volkszählung alle 10 Jahre Eckwerte der Bevölkerung, die dann über die laufenden Geburten und Sterbefälle sowie eine zum Teil sehr vage Schätzung der Wanderungsströme fortgeschrieben wurde<sup>2)</sup>. Im Anschluss an jede Volkszählung wurden die Fortschreibungen der Vergangenheit im Lichte der neuen Ergebnisse revidiert (Bevölkerungsrückschreibung)<sup>3)</sup>.

Mit der Volkszählung 2001 änderten sich die Rahmenbedingungen: das Zentrale Melderegister nahm den Betrieb auf; ein komplexes Datenbanksystem (POPREG) wurde bei Statistik Österreich installiert, in das die Einzeldatensätze aus dem Zentralen Melderegister (ZMR) quartalsweise eingespeist werden. Ergänzt wird die Erfassung um eine Stichtagserhebung des Bestands je Quartal.

---

<sup>2)</sup> Genaueres zur Änderung der Erfassung der Bevölkerung in Kytir *et al.* (2005). Das neue System erlaubt eine differenzierte Erfassung der Wanderungsströme. Migranten und Migrantinnen können in kurzfristige und langfristige Migranten und Migrantinnen untergliedert werden, wobei erstere zwischen 3 Monaten und weniger als einem Jahr in Österreich aufhaltig sein können, und zweitere mindestens ein Jahr.

<sup>3)</sup> Bei der Volkszählung 2001 betrug die Differenz zwischen Fortschreibung und Erhebung 100.000 Personen (1,2% der Bevölkerung), um die die Vergangenheitswerte korrigiert wurden.

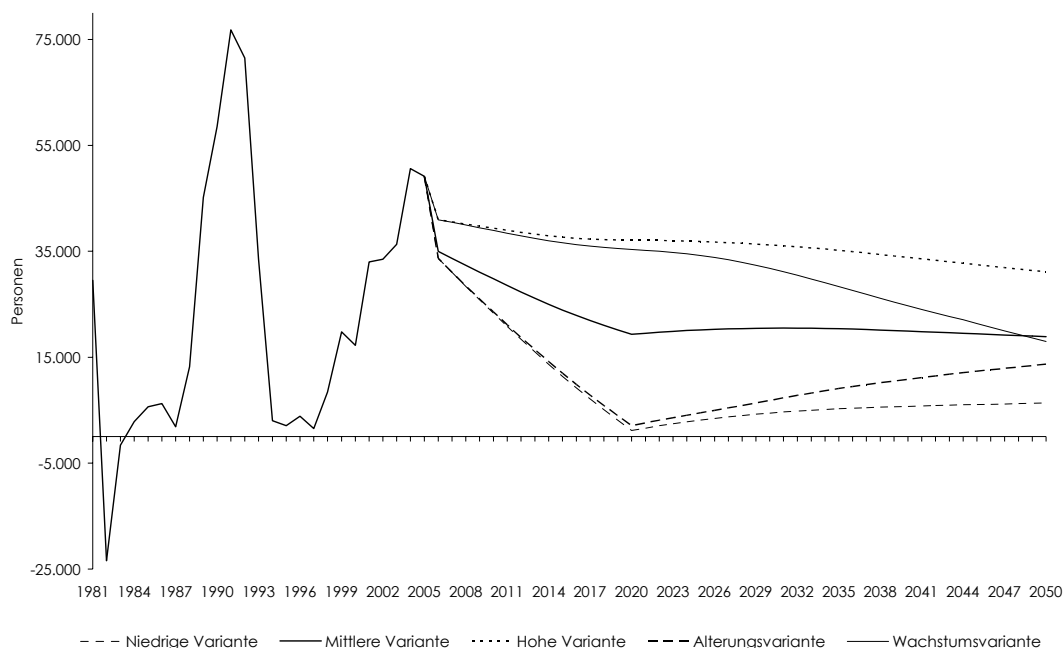
Der Übergang von einem zum anderen System hatte einen statistischen Bruch zur Folge; das erklärt die statistischen Korrekturen der Bevölkerungszahl des Jahres 2001 und der Wanderungen im Laufe des Jahres 2001. Die statistischen Umstellungen mögen dazu beigetragen haben, dass es etwas länger gedauert hat, bis man erfasst hat, dass sich die Nettozuwanderung gegen Ende der neunziger Jahre stetig verstärkt hat. Während die Nettozuwanderung im Jahre 1999 noch bei etwa 20.000 lag, erhöhte sie sich bis zum Jahr 2004 auf 50.500. Für das Jahr 2005 ist die Nettozuwanderung ähnlich hoch. Damit liegt die Zuwanderung um mehr als 10.000 über der jüngsten Bevölkerungsprognose. Es ist offenbar notwendig, sich über die Hintergründe für die neuerliche Zuwanderungswelle Klarheit zu verschaffen, bevor man Annahmen über den weiteren Verlauf treffen kann. Dies wird im Anschluss an die Darstellung der Wanderungsszenarien der Bevölkerungsprognose in einem eigenen Kapitel gemacht.

Alle Wanderungsvarianten gehen davon aus, dass sich die Nettozuwanderung im Laufe der Zeit verringert. Am raschesten ist der Rückgang in der unteren Wanderungsvariante. Hier verringert sich die Nettozuwanderung bis zum Jahr 2021 scharf auf 1.600. Im Anschluss daran wird ein leichter Anstieg erwartet, offenbar als Reaktion auf beginnende Arbeitskräfteverknappungen. Auch die Alterungsvariante geht von einer ähnlich geringen Zuwanderungsentwicklung bis 2021 aus. Der einzige Unterschied zwischen der Alterungsvariante und der niedrigen Wanderungsvariante ist die Annahme über die Fruchtbarkeitsentwicklung. Da in der Alterungsvariante eine geringe Fertilitätsentwicklung angenommen wird (südeuropäisches Szenario), kommt es zu einer schärferen Verknappung von Arbeitskräften und in der Folge zu einer größeren Sogwirkung nach Migranten und Migrantinnen.

Die mittlere Prognosevariante, die auch Teil des Hauptszenariums der Bevölkerungsprognose ist, geht davon aus, dass die Nettozuwanderung bis 2020 auf etwa 20.000 sinkt und dann mehr oder weniger auf diesem Niveau verharrt. Im Gegensatz dazu wird in der hohen Zuwanderungsvariante erwartet, dass sich die Nettozuwanderung bis 2020 nur leicht auf 37.000 verringert und auf diesem Niveau relativ lange verharrt.

Das Wachstumsszenarium von Statistik Österreich liegt zwischen dem hohen und mittleren Zuwanderungsszenarium. Im Wesentlichen wird erwartet, dass durch die hohe Fertilität die Bevölkerungszahl gehalten und verjüngt werden kann. Der Unterschied in der prognostizierten Bevölkerungszahl des Jahres 2050 zwischen dem Hauptszenarium (mittlere Fertilität, Mortalität und Zuwanderung) und dem hohen Wanderungsszenarium (einzigster Unterschied ist die Migrationsannahme) liegt bei rund 780.000 Personen.

Abbildung 4: Entwicklung der Migration: Vergangenheit und Prognosevarianten



Q: Statistik Austria.

Kumuliert haben sich in den letzten 20 Jahren (1985 bis 2005) 570.000 Personen in Österreich niedergelassen. In der mittleren Zuwanderungsvariante (Hauptzenarium) wird in den nächsten 20 Jahren ein etwas geringerer Nettozustrom angenommen, nämlich 518.000. In der hohen Zuwanderungsvariante steigt die kumulierte Nettozuwanderung auf 800.000, d. h. damit würde der Zustrom der letzten 20 Jahre um 234.000 oder 41% übertroffen.

---

*Das zukünftige Bevölkerungswachstum ergibt sich fast ausschließlich aus der Nettozuwanderung von Ausländern und Ausländerinnen. Der Anteil der Personen, die im Ausland geboren wurden, an der Wohnbevölkerung liegt derzeit bei 13% und steigt in der Hauptvariante bis 2025 auf 15,5% und nach der höheren Variante auf 18%.*

---

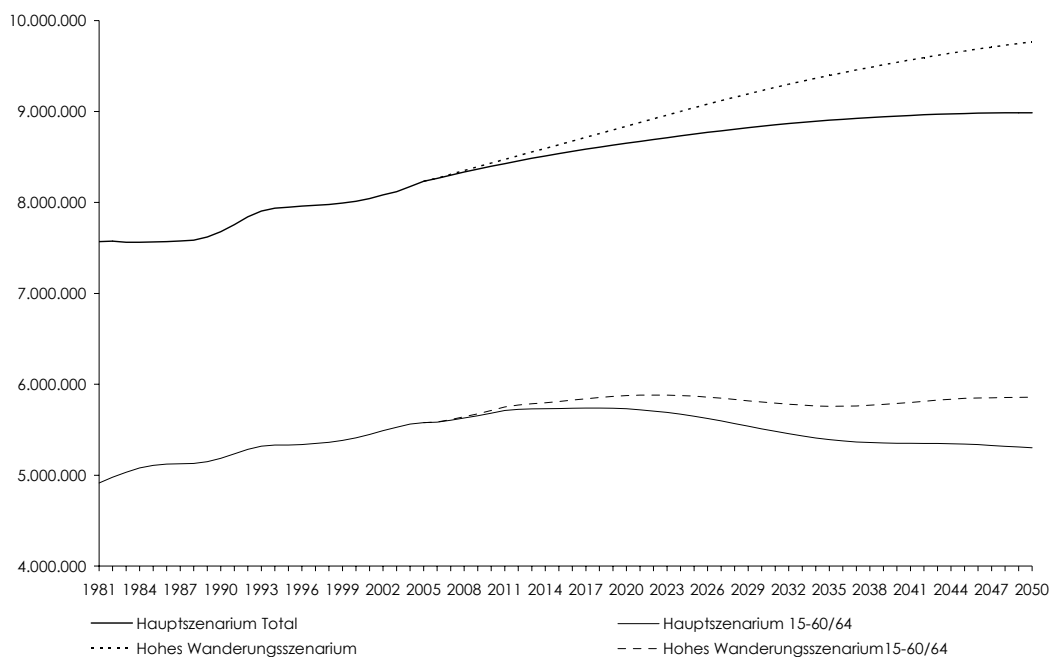
Im Folgenden werden aus der Gruppe der 8 Prognosevarianten von Statistik Österreich das Hauptzenarium und die hohe Wanderungsvariante ausgewählt, und in ihren Implikationen für die Entwicklung des Arbeitskräfteangebots sowohl aus quantitativer Hinsicht als auch aus qualitativer untersucht. Eine geringere Nettozuwanderung als im mittleren Zuwanderungszenarium ist in Hinblick auf die zunehmende Integration der EU und die anhaltenden Ausweitungen der EU in Richtung Südost- und Osteuropa (Bulgarien und Rumänien 2007) unwahrscheinlich. Nur unter der Annahme, dass die Integrationspolitik der EU zu einem Ende kommt und damit die Bemühungen zur Steigerung der Mobilität der Menschen innerhalb der EU, ist eine Verlangsamung der Migrationssdynamik gegenüber den Jahren 2001 bis 2005 vorstell-

bar. Ein anderer Grund für eine etwaige rückläufige Migrationsentwicklung kann in einer Verlangsamung des Wirtschaftswachstums gesehen werden, die die Attraktivität Österreichs als Aufnahmeland merklich schmälern könnte. In der vorliegenden Arbeit wird davon ausgegangen, dass weder der EU-Integrationsprozess gestoppt wird noch dass das Wirtschaftswachstum in Österreich merklich zurückfällt.

## 2.4 Implikationen der Annahmen zur Bevölkerungsentwicklung für die Einwohnerzahl

Derzeit liegt die Zahl der in Österreich wohnhaften Bevölkerung bei 8,233.300. Davon sind 5,577.200 oder 67,7% im erwerbsfähigen Alter (15 bis 64). Im Hauptszenarium wird ein Anstieg der Bevölkerungszahl bis zum Jahr 2050 auf knapp 9 Millionen erwartet (+752.700 oder 9,1%) und ein Rückgang des Anteils der 15- bis 64-Jährigen auf 59%. Das ist ein Rückgang der Personen im erwerbsfähigen Alter von 274.900 oder 4,9% gegenüber heute.

Abbildung 5: Bevölkerungsentwicklung 1981 bis 2005 und Zukunftsszenarien



Q: Statistik Austria.

Das hohe Wanderungsszenarium weist einen deutlicheren Bevölkerungsanstieg gegenüber heute aus, und zwar 1,531.800 oder 18,6%. Der Anteil der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter ist mit 60% nur geringfügig höher als im Hauptszenarium. Jedoch steigt die Zahl der 15- bis 64-Jährigen angesichts der stetigen massiven Zuwanderung auf 5,859,000 an; das ist ein Plus gegenüber heute von 281.800 oder 5,1%. Aus Abbildung 5 ist ersichtlich, dass die Zahl der Personen im erwerbsfähigen Alter im Hauptszenarium bis etwa 2018 ansteigt und dann zunächst



langsam, ab 2025 aber rasch zurückfällt. In der Bevölkerungsprognose mit der hohen Wanderungsvariante steigt die Zahl der Personen im erwerbsfähigen Alter bis 2022 und bleibt im Anschluss daran langfristig relativ stabil.

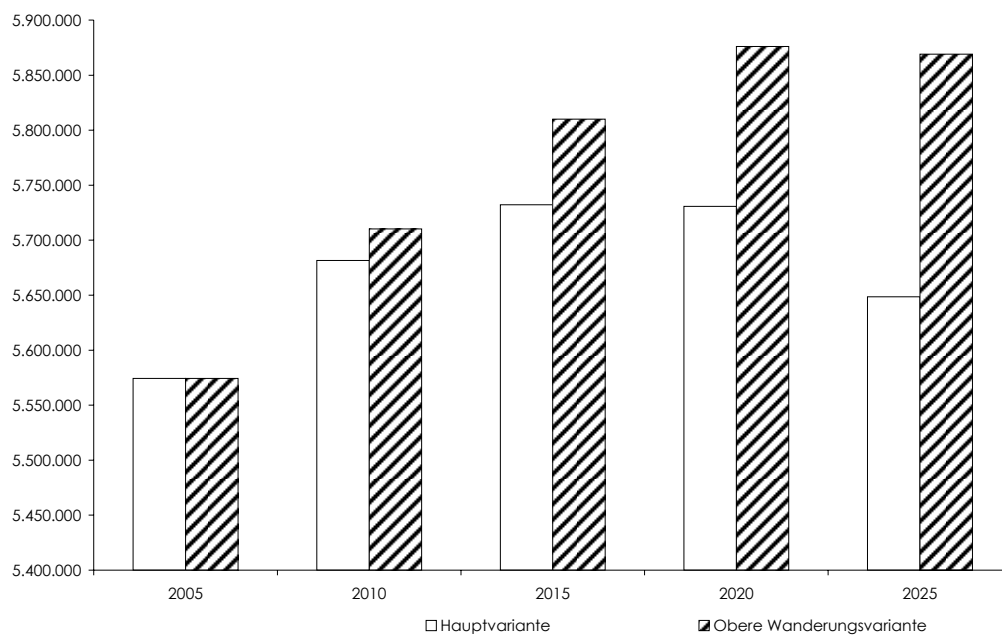
Zwischen 2005 und 2015 steigt die Zahl der Bevölkerung i. e. A. im Hauptszenarium um 154.900 oder 2,8% auf 5,7 Mio. und verharrt dann mehr oder weniger auf diesem Niveau bis 2020, um bis 2025 auf 5,6 Mio. zurückzufallen. In der hohen Wanderungsvariante steigt die Bevölkerung zwischen 15 und 64 bis 2015 um 232.900 oder 4,2% auf 5,8 Mio. Die Zahl erhöht sich bis 2020, und zwar um 65.900 auf knapp 5,9 Mio. und stagniert im Anschluss daran etwa auf diesem Niveau (Abbildung 6). Eine Gegenüberstellung von Abbildungen 6 und 7 zeigt, dass auch eine massive Zuwanderung wenig an der Alterung der Bevölkerung ändern kann. Im Jahr 2025 ist der Anteil der 15- bis 64-Jährigen an der Gesamtbevölkerung in der oberen Wanderungsvariante gerade mal um 0,4 Prozentpunkte höher als in der mittleren Wanderungsvariante (64,9% gegenüber 64,5%). Während bei der Zahl der Personen im erwerbsfähigen Alter in den nächsten Jahren in allen Varianten noch Zuwächse zu erwarten sind, nimmt der Anteil der 15- bis 64-Jährigen gemessen an der Gesamtbevölkerung infolge der Zunahme der Zahl von Personen über 65 Jahren in allen Prognosevarianten ab. Dieser Trend wird sich infolge des Ausscheidens der geburtenstarken Jahrgänge aus der Erwerbsbevölkerung laufend verstärken. Während heute knapp 68% der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter sind, wird sich dieser Anteil im Hauptszenarium bis 2015 auf 67,1% und bis 2025 auf 64,5% reduzieren.

*Übersicht 1: Szenarien Bevölkerungsprognose bis 2025*

	Tatsächlich 2005	2010	Prognose		
			2015	2020	2025
Hauptvariante					
Männer	4,001.861	4,091.607	4,164.945	4,220.604	4,264.795
Frauen	4,231.445	4,305.649	4,371.661	4,430.391	4,486.626
Insgesamt	8,233.306	8,397.256	8,536.606	8,650.995	8,751.421
Obere Wanderungsvariante					
Männer	4,001.861	4,110.825	4,218.396	4,321.956	4,420.480
Frauen	4,231.445	4,321.539	4,416.507	4,516.525	4,620.651
Insgesamt	8,233.306	8,432.364	8,634.903	8,838.481	9,041.131

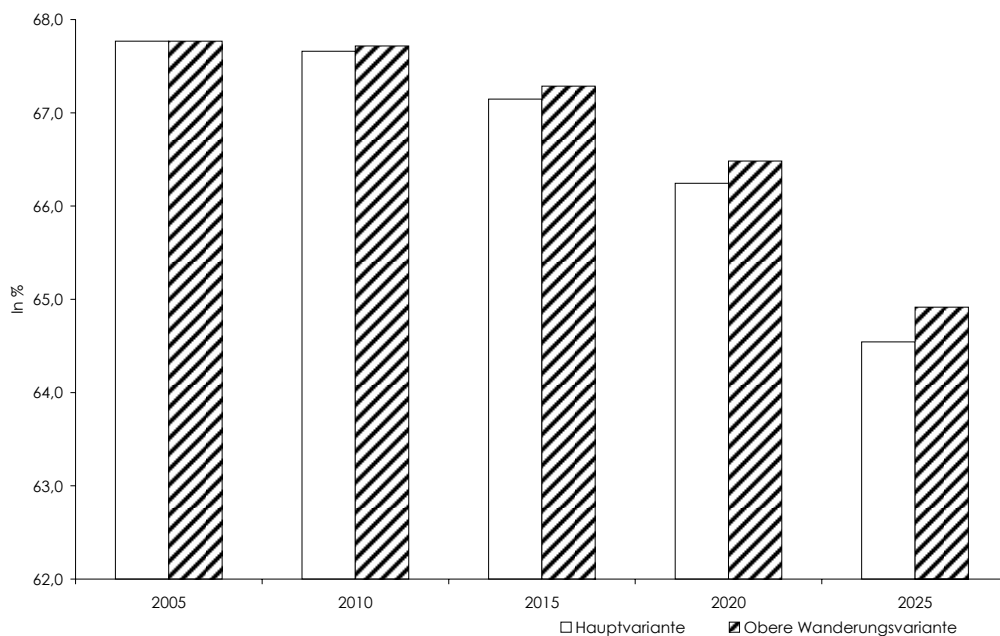
Q: Statistik Austria.

Abbildung 6: Personen im erwerbsfähigen Alter  
15 bis 64 Jahre



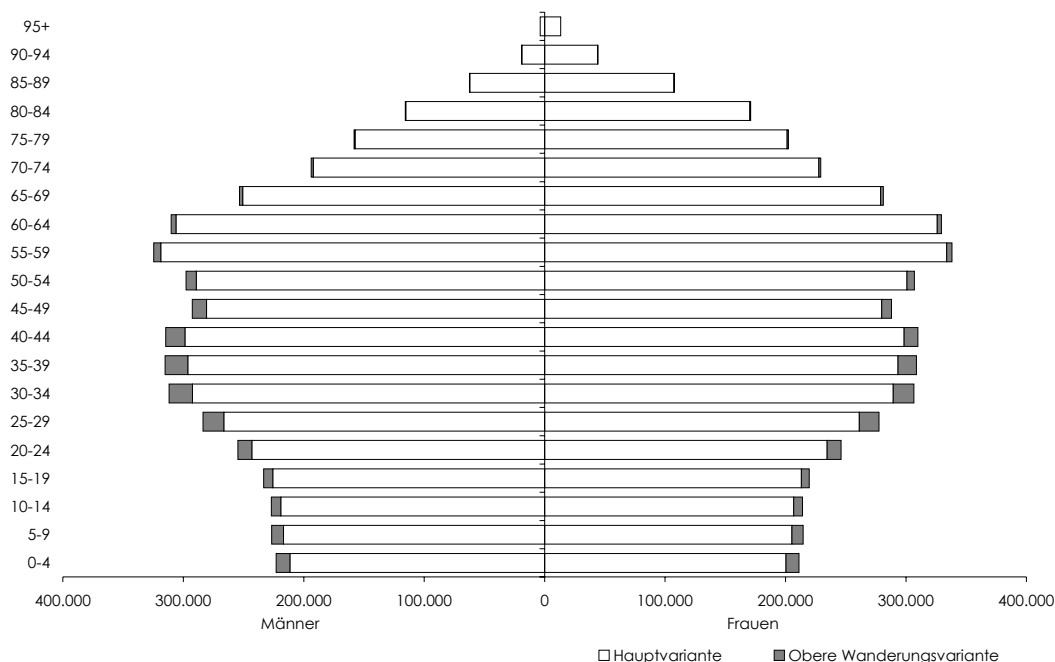
Q: Statistik Austria.

Abbildung 7: Anteil der Personen im erwerbsfähigen Alter an der Gesamtbevölkerung  
15 bis 64 Jahre; in %



Q: Statistik Austria, WIFO.

Abbildung 8: Bevölkerungspyramide 2005



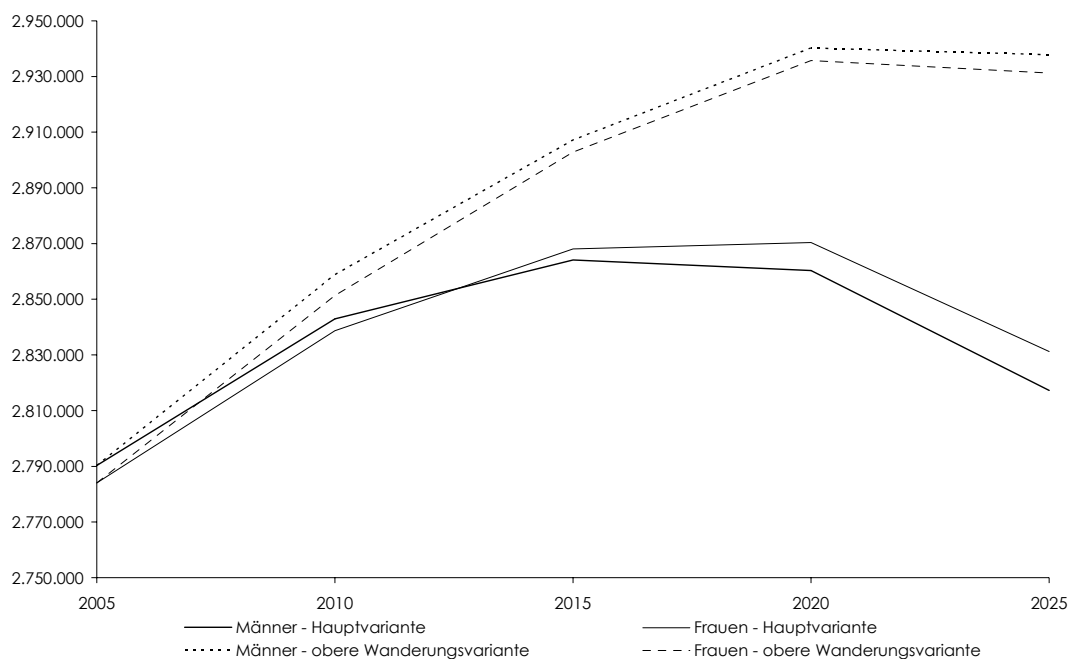
Q: Statistik Austria, WIFO.

Aus der Bevölkerungspyramide der Abbildung 8 ist ersichtlich, in welchen Altersgruppen der Unterschied in der Zuwanderung zwischen dem mittleren und dem hohen Zuwanderungsszenarium von Statistik Austria besonders ausgeprägt ist.

*Je nach Wanderungsszenarium wird der Höhepunkt der Zahl der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter früher oder später erreicht. Im Hauptszenarium wird der Höhepunkt im Jahr 2018 mit 5,738.200, in der oberen Wanderungsvariante im Jahr 2022 mit 5,880.400 Personen im erwerbsfähigen Alter erreicht sein. Im Jahr 2025 wird die Zahl der 15- bis 64-Jährigen im Hauptszenarium bei 5,648.500 (+71.300 gegenüber heute) und in der oberen Wanderungsvariante bei 5,869.100 (+291.900).*

Da die Zuwanderung nicht geschlechtsneutral ist, empfiehlt es sich die Personen im erwerbsfähigen Alter nach Geschlecht zu berechnen. Während es heute annähernd gleichviel Männer wie Frauen im erwerbsfähigen Alter gibt (2,792.700 gegenüber 2,784.500) wird sich dieses Verhältnis mit steigender Zuwanderung zugunsten der Männer verschieben, da die Zuwanderung männlich dominiert ist. 55% der Zuwanderung heute ist männlich und 45% weiblich. Während im Hauptszenarium die Zuwanderung so gering ist, dass es ab etwa 2015 mehr Frauen zwischen 15 und 65 geben wird als Männer, ergibt sich in der oberen Wanderungsvariante ein leichter Männerüberschuss (Abbildung 9).

Abbildung 9: Personen im erwerbsfähigen Alter nach Geschlecht



Q: Statistik Austria.

### 3. Steigender Anteil der Migranten und Migrantinnen an der Einwohnerzahl

Personen, die nach Österreich zuwandern, weisen je nachdem woher sie kommen und welchen Bildungsgrad sie haben ein anderes Erwerbsverhalten auf als eingesessene Österreicher und Österreicherinnen. Daher ist es notwendig, auf das zukünftige Zuwanderungsmuster nach Herkunftsregion näher einzugehen, um das quantitative und qualitative Arbeitskräfteangebot besser einschätzen zu können. Die Angebotsstruktur hat nämlich Implikationen für die wirtschaftlichen Entwicklungsmöglichkeiten bzw. die Kombination von Maßnahmen, die zu setzen sind, um ein nachhaltiges dynamisches Wirtschafts- und Beschäftigungswachstum sicherzustellen.

Im Jahr 2001 lag der Anteil der nicht in Österreich geborenen Einwohner und Einwohnerinnen an der Einwohnerzahl Österreichs bei rund 12%, der der ausländischen Staatsangehörigen war infolge von Einbürgerungen etwas geringer (9,1%). Da Österreich eine Tradition der Zuwanderung hat, die bis in die frühen sechziger Jahre zurückreicht, ist der Anteil der Personen mit Migrationshintergrund jedoch deutlich höher und dürfte im Schnitt knapp ein Viertel der Bevölkerung Österreichs ausmachen. Da der Ursprung der Zuwanderung nach dem Zweiten Weltkrieg in der Anwerbung von Fremdarbeiter und Fremdarbeiterinnen liegt, ist es nicht verwunderlich, dass der Großteil der älteren Migranten und Migrantinnen nicht das österreichische Schulsystem absolviert hat. Ihre Qualifikationen sind im Wesentlichen auf das untere und

mittlere Ausbildungssegment konzentriert. Am Arbeitsmarkt sind die Arbeitsmigranten und -migrantinnen in hohem Maße komplementär zu den inländischen Arbeitskräften eingesetzt, nämlich als Hilfs- und Anlernarbeiter und -arbeiterinnen, zum Teil auch als Facharbeiter und -arbeiterinnen (insbesondere in der Konsumgüterproduktion); sie waren und sind häufig hochqualifizierte Zuarbeiter und Zuarbeiterinnen für die vergleichsweise knappen inländischen Facharbeiter und Facharbeiterinnen (Biffi, 1986, 2000). In den neunziger Jahren diversifizierte sich die Zuwanderung. Mehr und mehr Staatsbürger und Staatsbürgerinnen aus den ostmitteleuropäischen Ländern (MOEL), in jüngerer Zeit auch zunehmend aus der EU 14, insbesondere Deutschland, kamen nach Österreich (Biffi, 2002). Die Qualifikation der Zuwanderer und Zuwanderinnen aus diesen Regionen entspricht im Schnitt eher der der eingesessenen Österreicher und Österreicherinnen; ebenso das Erwerbs- und Bildungsverhalten.

---

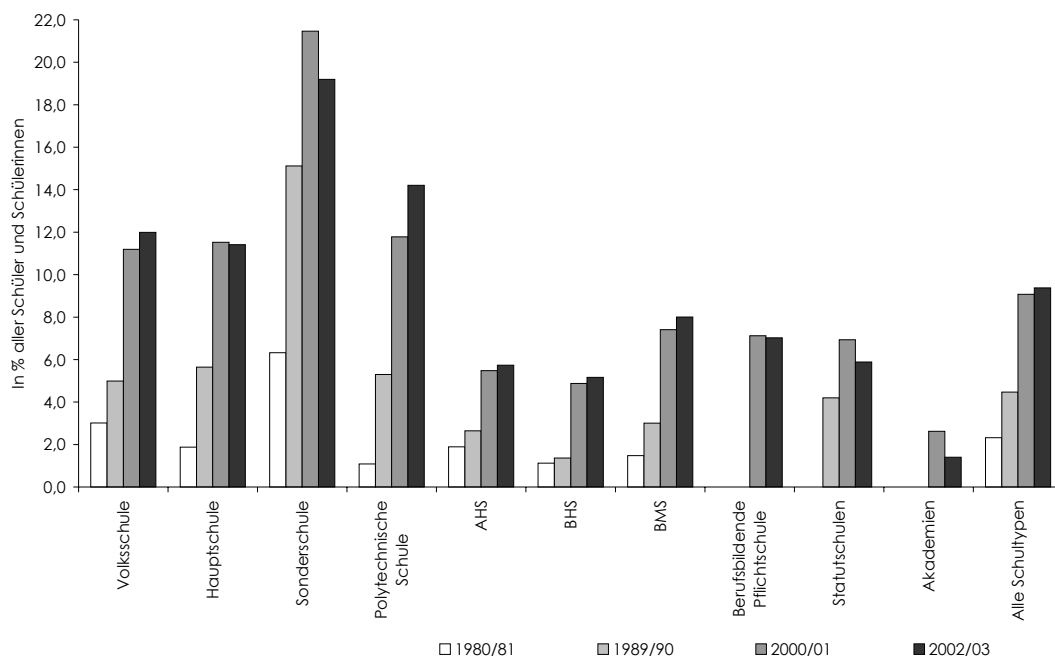
*Während in den sechziger und siebziger Jahren im Wesentlichen Arbeitskräfte zuwanderten, strömten in den achtziger Jahren und verstärkt in den neunziger Jahre zunehmend die Kinder der Arbeitsmigranten und -migrantinnen sowie Kinder der Asylwerber und Asylwerberinnen und Flüchtlinge nach Österreich.*

---

Die Zuwanderung der Kinder ist nicht zuletzt im Zusammenhang mit der Änderung des Bezugs der Kinderbeihilfe zu sehen; als Reaktion auf die Reduzierung der Höhe der Kinderbeihilfe, wenn die Kinder im Heimatland verblieben, wurden die Kinder ab 1979 zunehmend nach Österreich geholt. Eine Ironie am Rande mag sein, dass die Änderungen im Bereich der Auszahlung der Kinderbeihilfe durch eine 'Schmarotzerdebatte' ausgelöst worden waren, die Ende der siebziger Jahre in der Öffentlichkeit geführt wurde. Das war eine Zeit, in der ganz offensichtlich die Einzahlungen der Arbeitsmigranten und -migrantinnen in das Sozialsystem höher waren, als die Auszahlungen an Migranten und Migrantinnen (Biffi, 1997). Die Verhaltensänderung der Migranten und Migrantinnen bezüglich ihrer Kinder wurde somit durch eine Änderung der finanziellen Anreizsysteme ausgelöst und stellte den ersten Schritt Österreichs in Richtung einer Einwanderungspolitik dar. Das Bildungssystem war aber auf die Änderung des Verhaltensmusters nicht vorbereitet, nicht zuletzt da die Implikationen einer Änderung der Familienpolitik in Bezug auf Arbeitsmigranten und -migrantinnen nicht berücksichtigt und schon gar nicht öffentlich diskutiert wurden. Ein zweiter 'Schock' für das Bildungssystem war der abrupte Anstieg des Zustroms von Kindern von Migranten und Migrantinnen Ende der achtziger Jahre und von Flüchtlingen in den frühen neunziger Jahren. Der Anteil ausländischer Kinder in den Pflichtschulen verdoppelte sich innerhalb einiger Jahre, was das Bildungssystem vor große Herausforderungen stellte. Im Schuljahr 1980/81 lag der Anteil der ausländischen Kinder an allen Schülern und Schülerinnen im Schnitt bei 2,3%. Er erhöhte sich bis 1989/90 auf 4,5% und stieg abrupt im Gefolge des Flüchtlingszustroms auf 8% an; dort verharrte der Anteil längere Zeit; er steigt aber kontinuierlich seit Mitte der neunziger Jahre und erreichte 2002/03 9,4%.

Dort wo der Zustrom besonders hoch war, d. h. insbesondere in den Ballungszentren, allen voran Wien, war der Anpassungsbedarf und -druck groß. Nicht zuletzt deshalb dürfte der Ausbildungsgrad der zweiten Generation von Migranten und Migrantinnen aus den traditionellen Gastarbeiterherkunftsregionen sowie der Kinder von Flüchtlingen und Asylwerber und Asylwerberinnen aus den diversen Krisenregionen der Welt schlechter sein als der von Kindern langansässiger Österreicher und Österreicherinnen. Das dürfte einerseits eine Folge des Bildungsverhaltens der Migranten und Migrantinnen sein, das nicht dem Schnitt der Österreicher und Österreicherinnen entspricht, andererseits dürfte die starke räumliche Konzentration von Migranten und Migrantinnen – in einigen Schulen Wiens hat eine klare Mehrheit der Schüler und Schülerinnen einen nichtdeutschsprachigen Migrationshintergrund – Anforderungen an das Schulsystem (Begleitlehrer, Integrationshilfen) gestellt haben, die nicht immer gut gemeistert wurden. Das trug dazu bei, dass ein hoher Anteil der Kinder von Migranten und Migrantinnen in Sonderschulen abgeschoben wurde, vor allem Kinder von Migranten und Migrantinnen aus der Türkei und dem ehemaligen Jugoslawien. In der Folge ist die Qualifikationsstruktur der zweiten und oft auch der dritten Generation Migranten und Migrantinnen nur wenig besser als die ihrer Elterngeneration (Biffl – Bock-Schappelwein, 2003). Die Abbildung 10 zeigt, in welchen Elementen des Schulsystems der Anteil der ausländischen Kinder besonders stark anstieg. Das ist im Zusammenhang mit der Setzung von Integrationsmaßnahmen im Schulsystem eine wichtige Information.

Abbildung 10: Entwicklung des Ausländeranteils nach Schultyp



Q: Statistik Austria, WIFO-Berechnungen.

Aus Übersicht 2 geht hervor, dass die Bildungsstruktur der in Österreich ansässigen Migranten und Migrantinnen, die die österreichische Staatsbürgerschaft angenommen haben und Ausländer und Ausländerinnen, an dem unteren und oberen Ende des Qualifikationsspektrums stärker besetzt sind als bei in Österreich geborenen österreichischen Staatsbürger und Staatsbürgerinnen. Am schlechtesten ist die Ausbildungsstruktur der in Österreich geborenen Personen mit ausländischer Staatsbürgerschaft, im Wesentlichen Personen aus dem ehemaligen Jugoslawien und der Türkei. Allerdings ist, wie Abbildung 10A zeigt, bei der Gruppe der in Österreich geborenen Personen mit ausländischer Staatsbürgerschaft zu beachten, dass diese im Schnitt bedeutend jünger ist als die anderen Gruppen (75% sind im Alter von 15 bis 29 gegenüber einem Anteil von 27,5% bei den anderen Gruppen). Allein aus der unterschiedlichen Altersstruktur kann sich eine andere Bildungsstruktur ergeben als im Schnitt der Österreicher und Österreicherinnen oder Ausländer und Ausländerinnen. Um diesem Struktureffekt Rechnung zu tragen, wird daher die Berechnung der Bildungsstruktur in einem weiteren Schritt auf die Gruppe der 15- bis 29-jährigen Personen im erwerbsfähigen Alter eingeschränkt. Wie aus der Übersicht 2 ersichtlich ist, ist die Ausbildungsstruktur der in Österreich geborenen 15- bis 29-jährigen Ausländer und Ausländerinnen bedeutend schlechter als jene der in Österreich geborenen österreichischen Staatsbürger und Staatsbürgerinnen im gleichen Alter, bzw. der im Ausland geborenen Österreicher und Österreicherinnen. Der Anteil der 15- bis 29-Jährigen mit bestenfalls Pflichtschulabschluss oder einer mittleren Schule ist sogar um 10 Prozentpunkte höher als im Fall der gleichaltrigen Ausländer und Ausländerinnen, die im Ausland geboren wurden, nämlich 91% gegenüber 81%. Das wirft kein gutes Bild auf das österreichische Bildungssystem bzw. die Integration der in Österreich geborenen Kinder von Ausländer und Ausländerinnen, die nicht die Staatsbürgerschaft angenommen haben.

---

*Der Bildungsaufstieg und damit die soziale Mobilität von Migranten und Migrantinnen über das Bildungssystem sind im Schnitt nicht gelungen, vor allem nicht für Personen aus dem ehemaligen Jugoslawien und der Türkei.*

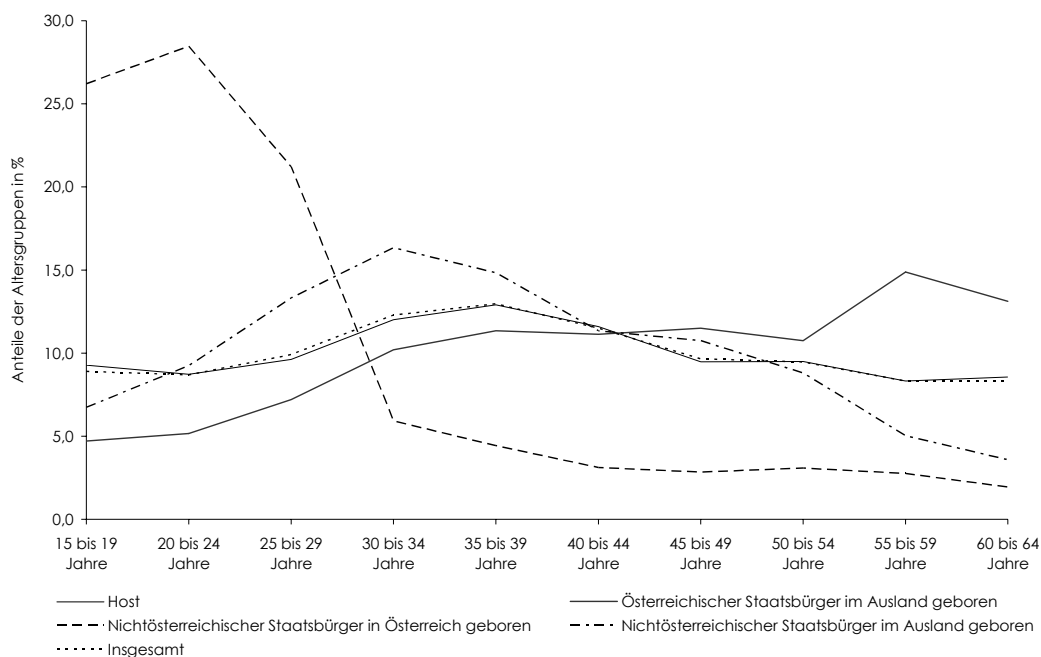
---

Die Abbildung 10 hat auch gezeigt, dass Jugendliche aus diesen Herkunftsregionen überdurchschnittlich stark in Sonderschulen abgeschoben werden. Obendrein ist die Schuldrop-out-Rate vergleichsweise hoch. Wenn man verhindern will, dass man am Arbeitsmarkt überdurchschnittlich hohe Ausgaben für Aus- und Weiterbildung und Integration in den Arbeitsmarkt von jungen Österreichern und Österreicherinnen mit Migrationshintergrund hat, sollte man schon im Schulsystem sicherstellen, dass die Jugendlichen mehr Hilfestellungen beim Meistern der Anforderungen an sie erhalten.

Auffällig ist aber, dass die Qualifikationsstruktur derjenigen Migranten und Migrantinnen, die die österreichische Staatsbürgerschaft angenommen haben, merklich besser ist als von Migrantinnen, die ihre eigene Staatsbürgerschaft beibehalten haben. Das kann bedeuten, dass die jüngste Zuwanderung schlechter qualifiziert ist als die ältere, es kann aber auch heißen, dass die Personen mit der schlechtesten Qualifikation seltener die Staatsbürgerschaft

annehmen als die besser Qualifizierten. Dies gilt vor allem für Personen aus dem ehemaligen Jugoslawien und der Türkei. Hier ist die Qualifikationsstruktur sogar schlechter als bei den in Österreich geborenen ausländischen Staatsbürgern und Staatsbürgerinnen.

Abbildung 10A: Altersverteilung der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter nach Herkunft



Q: Volkszählung 2001, WIFO-Berechnungen.



Übersicht 2: Struktur der Bevölkerung nach höchstem Bildungsgrad, Staatsbürgerschaft und Geburtsland

2001

	Insgesamt	Österreichische Staatsbürger in Österreich geboren	Österreichische Staatsbürger im Ausland geboren	Ausländer und Ausländerinnen in Österreich geboren	Ausländer und Ausländerinnen im Ausland geboren
	Absolut				
<i>15- bis 64-jährige Bevölkerung: Insgesamt</i>					
Pflichtschule	1,659.299	1,264.345	98.913	15.523	280.518
Lehre, BMS	2,393.068	2,175.144	85.038	10.350	122.536
AHS	309.111	243.743	27.569	1.384	36.415
BHS	426.036	382.907	21.500	1.044	20.585
Akademie, Kolleg, Meisterprüfung	307.495	289.705	10.567	398	6.825
Universität, FH	342.756	267.808	33.397	872	40.679
Insgesamt	5,437.765	4,623.652	276.984	29.571	507.558

Relative Anteile in %

Pflichtschule	30,5	27,3	35,7	52,5	55,3
Lehre, BMS	44,0	47,0	30,7	35,0	24,1
AHS	5,7	5,3	10,0	4,7	7,2
BHS	7,8	8,3	7,8	3,5	4,1
Akademie, Kolleg, Meisterprüfung	5,7	6,3	3,8	1,3	1,3
Universität, FH	6,3	5,8	12,1	2,9	8,0
Insgesamt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

	Insgesamt	Österreichische Staatsbürger in Österreich geboren	Österreichische Staatsbürger im Ausland geboren	Ausländer und Ausländerinnen in Österreich geboren	Ausländer und Ausländerinnen im Ausland geboren
	Absolut				
<i>15- bis 29-jährige Bevölkerung: Insgesamt</i>					
Pflichtschule	580.277	458.622	21.564	12.630	87.461
Lehre, BMS	525.869	471.811	12.808	7.781	33.469
AHS	142.446	119.979	6.484	981	15.002
BHS	156.180	146.494	3.622	689	5.375
Akademie, Kolleg, Meisterprüfung	42.539	40.462	858	143	1.076
Universität, FH	48.454	39.933	1.972	214	6.335
Insgesamt	1,495.765	1,277.301	47.308	22.438	148.718

Relative Anteile in %

Pflichtschule	38,8	35,9	45,6	56,3	58,8
Lehre, BMS	35,2	36,9	27,1	34,7	22,5
AHS	9,5	9,4	13,7	4,4	10,1
BHS	10,4	11,5	7,7	3,1	3,6
Akademie, Kolleg, Meisterprüfung	2,8	3,2	1,8	0,6	0,7
Universität, FH	3,2	3,1	4,2	0,9	4,3
Insgesamt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

	Insgesamt		Österreichischer Staatsbürger im Ausland geboren		Nichtösterreichischer Staatsbürger in Österreich geboren		Nichtösterreichischer Staatsbürger im Ausland geboren	
	Absolut	Relativer Anteil in %	Absolut	Relativer Anteil in %	Absolut	Relativer Anteil in %	Absolut	Relativer Anteil in %
<i>15- bis 64-jährige Bevölkerung: ehemaliges Jugoslawien (ohne Slowenien)</i>								
Pflichtschule	168.999	59,0	26.108	51,0	6.908	53,1	135.983	61,2
Lehre, BMS	87.829	30,7	16.733	32,7	5.296	40,7	65.800	29,6
AHS	9.352	3,3	2.025	4,0	298	2,3	7.029	3,2
BHS	10.538	3,7	2.880	5,6	385	3,0	7.273	3,3
Akademie, Kolleg, Meisterprüfung	2.741	1,0	1.048	2,0	65	0,5	1.628	0,7
Universität, FH	6.989	2,4	2.372	4,6	46	0,4	4.571	2,1
Insgesamt	286.448	100,0	51.166	100,0	12.998	100,0	222.284	100,0
<i>15- bis 29-jährige Bevölkerung: ehemaliges Jugoslawien (ohne Slowenien)</i>								
Pflichtschule	45.988	57,9	4.071	51,2	6.068	51,5	35.849	60,1
Lehre, BMS	26.627	33,5	2.834	35,6	4.988	42,4	18.805	31,5
AHS	3.226	4,1	427	5,4	266	2,3	2.533	4,2
BHS	2.574	3,2	443	5,6	354	3,0	1.777	3,0
Akademie, Kolleg, Meisterprüfung	377	0,5	67	0,8	59	0,5	251	0,4
Universität, FH	631	0,8	110	1,4	35	0,3	486	0,8
Insgesamt	79.423	100,0	7.952	100,0	11.770	100,0	59.701	100,0
<i>15- bis 64-jährige Bevölkerung: Türkei</i>								
Pflichtschule	95.164	79,7	22.065	72,8	5.643	70,4	67.456	83,2
Lehre, BMS	16.614	13,9	5.360	17,7	1.986	24,8	9.268	11,4
AHS	4.164	3,5	1.219	4,0	193	2,4	2.752	3,4
BHS	1.017	0,9	465	1,5	154	1,9	398	0,5
Akademie, Kolleg, Meisterprüfung	482	0,4	254	0,8	24	0,3	204	0,3
Universität, FH	1.963	1,6	932	3,1	17	0,2	1.014	1,3
Insgesamt	119.404	100,0	30.295	100,0	8.017	100,0	81.092	100,0
<i>15- bis 29-jährige Bevölkerung: Türkei</i>								
Pflichtschule	33.641	73,1	5.244	62,4	5.347	69,6	23.050	76,9
Lehre, BMS	9.194	20,0	2.526	30,1	1.957	25,5	4.711	15,7
AHS	2.084	4,5	288	3,4	189	2,5	1.607	5,4
BHS	594	1,3	209	2,5	149	1,9	236	0,8
Akademie, Kolleg, Meisterprüfung	149	0,3	61	0,7	24	0,3	64	0,2
Universität, FH	386	0,8	74	0,9	12	0,2	300	1,0
Insgesamt	46.048	100,0	8.402	100,0	7.678	100,0	29.968	100,0

Q: Volkszählung 2001; Pflichtschule: ISCED-2; Lehre, BMS: ISCED 3C/3B; AHS: ISCED 3A; BHS, Dipl. Krankenpflegeberufe: ISCED 4; Akademien, Kolleg, Meisterprüfung: ISCED 5B; Universität, Fachhochschule: ISCED 5A/6.

### **3.1 Zuwanderungsdynamik nach Herkunftsregionen und Implikation für die Projektion in die Zukunft**

Die Zuwanderung nach Österreich gewinnt seit dem Jahr 1997 kontinuierlich an Dynamik. Die Anzeichen mehren sich, dass dies der Beginn einer neuen Zuwanderungswelle ist, die einerseits eine Folge der vermehrten Zuwanderung aus den alten und neuen EU-Mitgliedsländern ist, zum Teil wird sie aber aus weiter entfernten Herkunftsregionen bestückt.

Gemäß POPREG wanderten in den Jahren 2002 und 2003 jährlich mehr als 110.000 Personen zu und knapp 80.000 ab. In den Jahren 2004 und 2005 verstärkte sich die Zuwanderungsdynamik noch. Auf 119.100 Zuzüge 2005 und 68.800 Wegzüge. Das heißt, dass sowohl die Zuwanderungsdynamik als auch die Abwanderungsdynamik gegenüber dem Ende der neunziger Jahre stark zugenommen hat. Bei den Zuwanderungen um rund 30.000 bis 50.000 und bei den Abwanderungen um etwa 10.000 bis 20.000. Die Nettozuwanderung erhöhte sich demnach seit 2001 sprunghaft, und zwar von 17.300 2001 auf 36.300 2003. Im Jahr 2004 verstärkte sich die Nettozuwanderung auf 50.600 und verharrte 2005 etwa auf diesem Niveau (Abbildung 11).

Die Zusammensetzung der Zuwanderung nach Herkunftsregion und die Auslöser für die zunehmende Dynamik legen nahe, dass die hohe Zuwanderung längerfristig anhalten wird. Die steigende Dynamik ist vor allem im Zusammenhang mit der zunehmenden Integration der EU 15 einerseits und der Erweiterung der EU andererseits zu sehen. Bestrebungen der Europäischen Kommission, die Mobilität der Arbeitskräfte und Schüler und Studierenden innerhalb der EU zu erhöhen zeigen zunehmend ihre Wirkung. Dazu tragen Richtlinien zur Erleichterung der Mobilität ebenso bei wie eine zunehmende Integration, die über einen rein wirtschaftlichen Binnenraum weit hinausreicht. Sie eröffnet Österreichern und Österreicherinnen Karrieremöglichkeiten, die zunehmend wahrgenommen werden. Das zeigt sich an einer zunehmenden Nettoabwanderung der Österreicher und Österreicherinnen seit der EU-Mitgliedschaft 1995. Andererseits ermutigt sie auch EU 14 Staatsbürger und Staatsbürgerinnen, die Arbeits- und Bildungsmöglichkeiten in Österreich wahrzunehmen. Jüngste Erfahrungen in dem Zusammenhang liefert die Zuwanderung deutscher Arbeitskräfte, die zunehmend die Möglichkeit der Saisonarbeit im österreichischen Tourismus wahrnehmen. Aber auch deutsche Jugendliche kommen vermehrt nach Österreich, um zu studieren (etwa Humanmedizin und Veterinärmedizin). Ähnliche Entwicklungen sind sowohl beim Arbeitsmarkt- als auch Universitätszugang von Personen aus den neuen EU-Mitgliedsländern zu beobachten. Die Zuwanderung aus den entfernteren MOEL gewinnt aber ebenfalls an Dynamik, insbesondere aus Bulgarien, Rumänien und Russland, und die Zuwanderung aus Südosteuropa hält weiterhin an.

Allein im Jahr 2005 war die Zuwanderung aus der EU 14 und der EU 10 quantitativ fast gleich hoch (+12.000 gegenüber +8.400). Von den EU 14 Staatsbürgern und Staatsbürgerinnen sind es vor allem Deutsche (+9.400), die zuwandern, von den EU 10 vor allem Polen (+4.600).

Abbildung 11: Entwicklung der Nettowanderung von Österreichern und Österreicherinnen, Ausländern und Ausländerinnen



Q: Statistik Austria.

Innerhalb der Bundesländer konzentriert sich die internationale Zuwanderung vor allem auf die Landeshauptstädte und ihr Umfeld, sowie auf Tourismusregionen in Tirol, Salzburg und Kärnten.

### 3.2 Annahmen über die zukünftige Zuwanderung nach Alter und Geschlecht

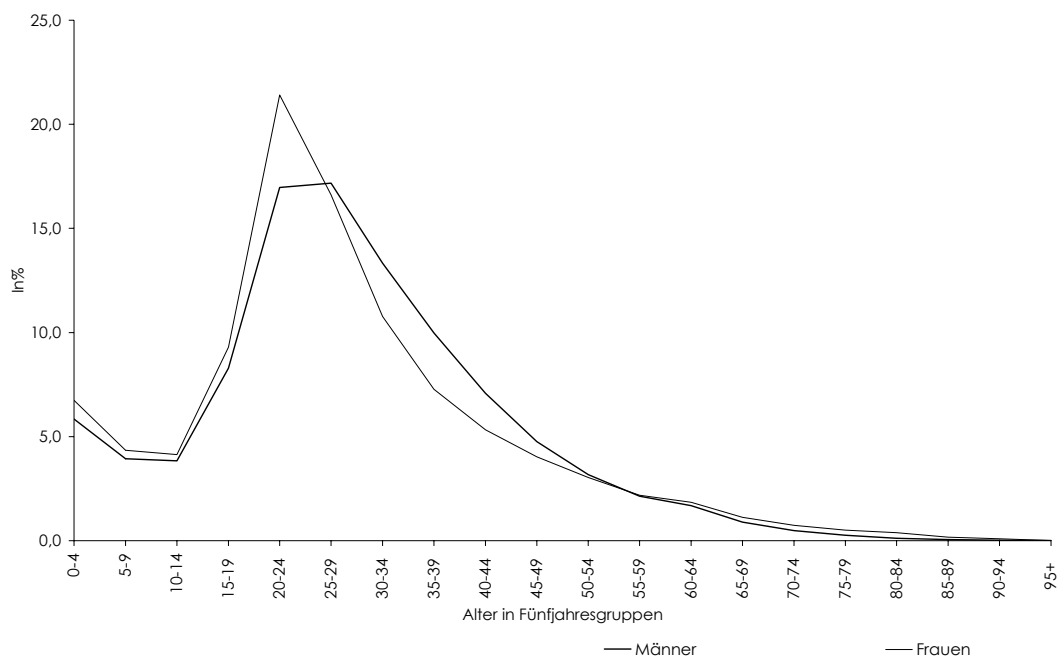
Die Zuwanderung ist nicht auf alle Altersgruppen gleich verteilt; ebenso entspricht das Geschlechterverhältnis nicht dem der ansässigen Österreicher und Österreicherinnen. Um abschätzen zu können, welchen Einfluss die Zuwanderung auf das Arbeitskräfteangebot nach Alter und Geschlecht hat, ist es daher notwendig die Alters- und Geschlechtsstruktur der Netozuwanderung in den beiden Bevölkerungsszenarien zu schätzen.

Da das Grundmuster der Migrationen nach Alter und Geschlecht langfristig relativ stabil ist, geht das WIFO davon aus, dass das auch für die Zukunft gelten wird (technische Annahme). In der Folge wird die Altersstruktur der Migranten und Migrantinnen des Jahres 2004 für alle weiteren Jahre beibehalten. Wie aus Abbildung 12 und 13 ersichtlich ist, ist die Altersgruppe der 20- bis 29-Jährigen am stärksten besetzt. 34% der männlichen und 38% der weiblichen Migranten und Migrantinnen waren zum Zeitpunkt ihrer Wanderung im Jahr 2004 zwischen 20 und 29 Jahre alt. Bei den Frauen fällt auf, dass sie etwas früher wandern als Männer. 21,4% der zugewanderten Frauen wanderten im Alter zwischen 20 und 24 Jahren, während es bei

den Männern nur knapp 17% sind. Männer wandern dafür deutlich stärker im Alter zwischen 30 und 44 Jahren.

Im Jahr 2004 waren 55% der Zuwanderer männlich und 45% weiblich. Dieses Verhältnis wird auch für die weiteren Prognosejahre angenommen.

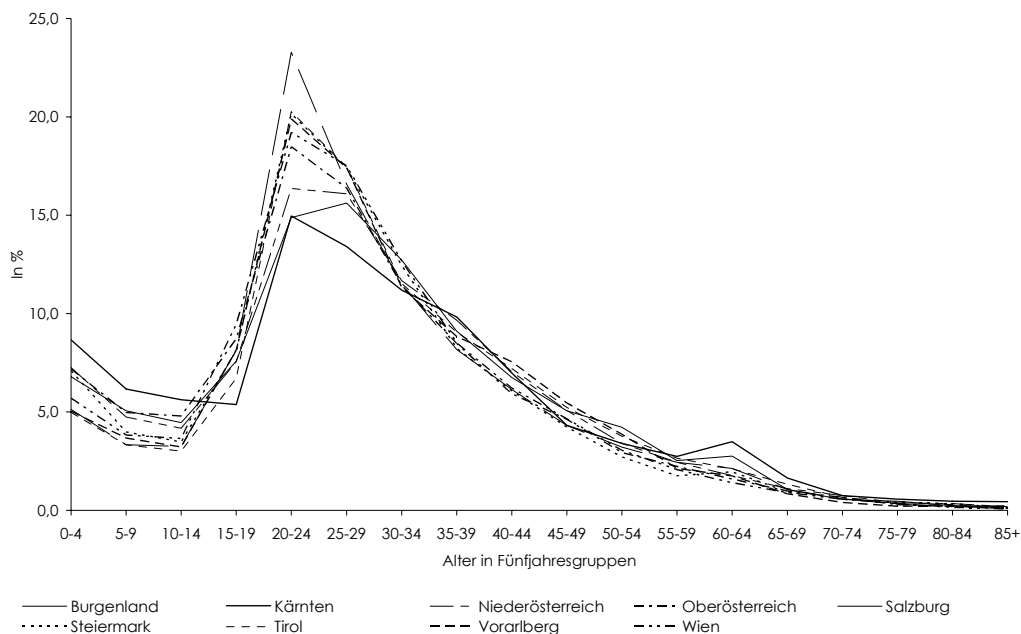
Abbildung 12: Altersstruktur der Bruttozuwanderung nach Geschlecht 2005



Q: Statistik Austria.

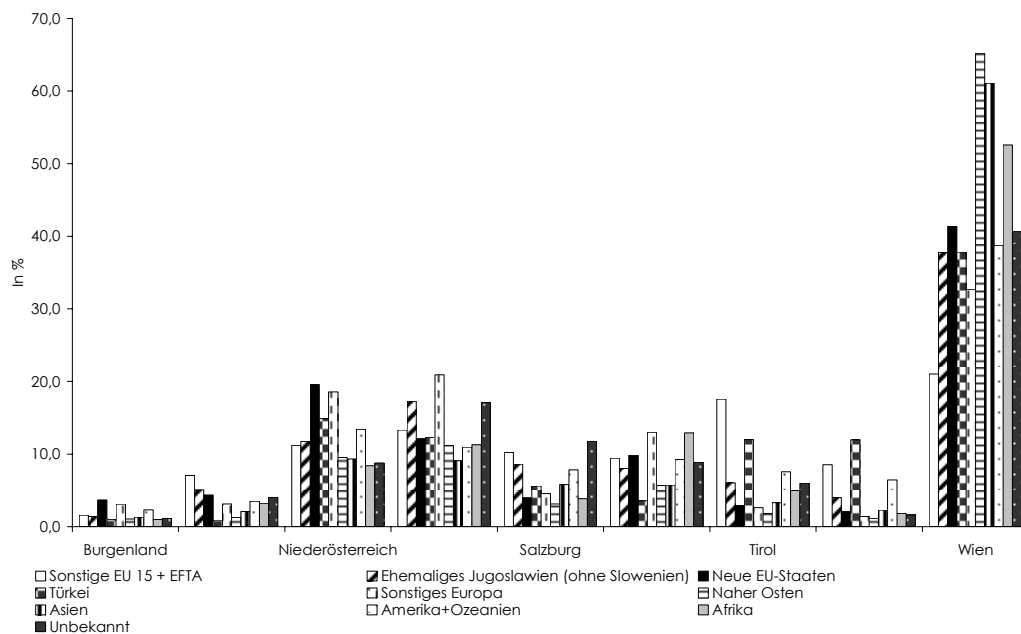
Da die Prognose in der gegenständlichen Arbeit nicht auf regionaler Ebene berechnet wird, findet auch die Tatsache, dass sich die Altersstruktur der Zuwanderung nach Bundesländern unterscheidet, keine weitere Berücksichtigung. Es mag aber doch von Interesse sein, dass der Anteil der 20- bis 24-Jährigen zwar überall den Spitzenwert stellt, dass die Spitze aber in Salzburg am höchsten ist mit 23% und in Burgenland und Kärnten am geringsten mit 15%. Das hängt von der Art der Einbindung der Migranten und Migrantinnen ins Erwerbsleben ebenso ab wie von der regionalen Distanz der Zuwanderer. Aber auch die Zahl der Studierenden spielt bei der Zuwanderung eine Rolle: die Bundesländer mit (großen) Universitäten weisen in dieser Altersgruppe einen höheren Anteil auf als andere Bundesländer.

Abbildung 13: Altersstruktur der Bruttozuwanderung aus dem Ausland nach Bundesländern 2004



Q: Statistik Austria.

Abbildung 14: Regionale Verteilung der im Ausland geborenen Bevölkerung: Foreign born 2001



Q: Statistik Austria, WIFO-Berechnungen.

Wie aus Abbildung 14 ersichtlich ist, lebt der Großteil der zugewanderten Personen in Wien. Allerdings gibt es zwischen den Herkunftsregionen der Zuwanderer erhebliche Unterschiede.

Während von Personen, die im Nahen Osten geboren wurden, 65% in Wien leben, sind es von den Personen aus den EU 14 und EFTA-Staaten nur 21%. 17,6% dieser Gruppe lassen sich in Tirol nieder, 13,3% in Oberösterreich. Am zweitwenigsten auf Wien konzentriert sind Personen aus dem sonstigen Europa, wobei von diesen 32,7% in Wien, 20,9% in Oberösterreich und 18,6% in Niederösterreich leben.

### **3.3 Anteil der nicht in Österreich geborenen Einwohner und Einwohnerinnen erreicht in 20 Jahren Werte wie derzeit in Kanada**

Infolge der Zuwanderung wird der Anteil der nicht in Österreich geborenen Menschen an allen in Österreich wohnhaften Personen weiter ansteigen. Der derzeitige Wert von 13% wird in den nächsten 20 Jahren im Hauptszenario (bis 2025) auf ca. 15,5%, in der oberen Wanderungsvariante auf knapp 18% ansteigen.

Das sind Werte, die in Europa in der Schweiz sogar deutlich übertroffen werden – wobei da der Großteil der Zuwanderer aus der EU 15 kommt; in Übersee ist ein derartiger Wert am ehesten mit Kanada und Neuseeland vergleichbar. Das ist nicht überraschend, da die Zuwanderung nach Österreich in der relativen Größenordnung und Dauer, die hier unterstellt wird, am ehesten mit dem Zustrom von Einwanderern in den letzten 20 Jahren nach Kanada zu vergleichen ist. Australien hat eine noch höhere stetige Zuwanderungsdynamik.

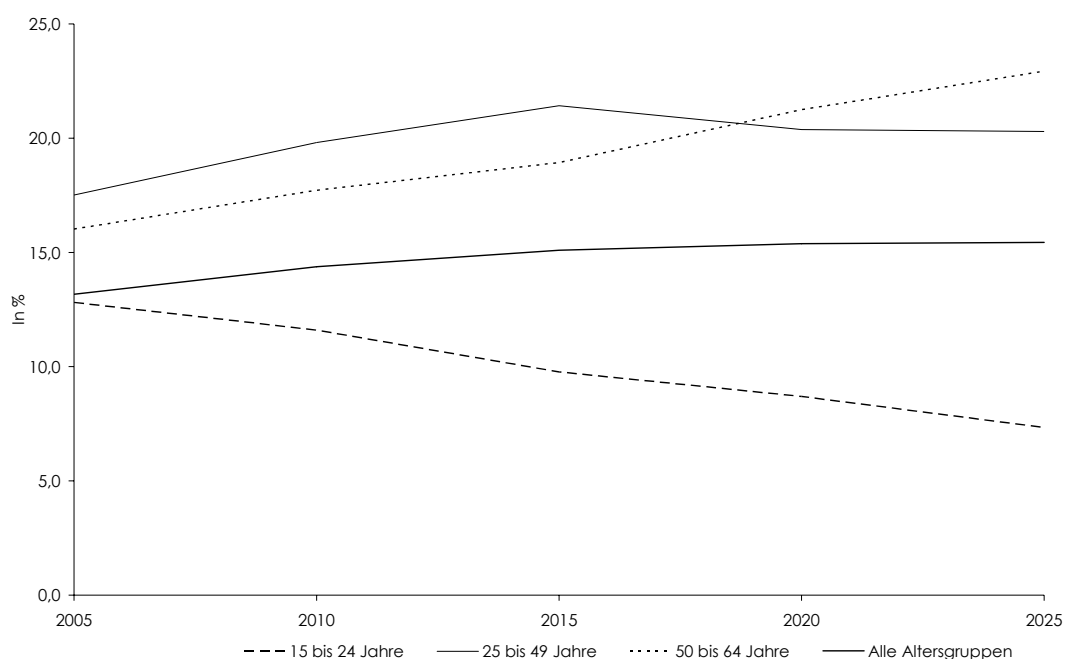
Eine Projektion der Zuwanderung nach Alter und Geschlecht in den beiden Wanderungsszenarien zeigt, dass der Anteil der nicht in Österreich geborenen Personen an den 15- bis 24-Jährigen zurückgeht (Abbildungen 15 und 16). Erklärt werden kann dies durch den momentan sehr hohen Anteil an "Foreign born" in dieser Altersgruppe, der eine Folge der hohen Zuwanderung zu Beginn der Neunziger ist. Die hohe Zuwanderung in den Jahren 1991-1993 war eine Folge der Jugoslawienkrise; es strömten vor allem Flüchtlinge nach Österreich, in hohem Maße Frauen und Kinder. Die Kinder von damals sind momentan in der Kohorte zwischen 15 und 24 Jahren.

Den Annahmen über die zukünftige Migration liegt die Altersstruktur der Nettowanderung des Jahres 2005 zu Grunde, die nicht mehr von Flüchtlingsströmen geprägt ist. Das bedeutet, dass wieder 'normale' Ströme die Oberhand bekommen.

Besonders stark steigen wird der Anteil der Migranten und Migrantinnen (foreign born) an den 50- bis 64-Jährigen. Dieser wird im Hauptszenario von derzeit 16% auf 23% im Jahr 2025 ansteigen (obere Wanderungsvariante 24%). In dieser Altersgruppe ist der Unterschied zwischen Männern und Frauen besonders ausgeprägt. Der im Ausland geborene Anteil der Männer beträgt in der oberen Wanderungsvariante 27%, jener der Frauen nur 22%. Dieser Echo-Effekt der Zuwanderung ist in Hinblick auf die problematischen Beschäftigungschancen älterer Arbeitskräfte zu berücksichtigen.

Der Anstieg des "Foreign-born"-Anteils an den Personen im mittleren Alter, also zwischen 25 und 49 Jahren, wird sich in den kommenden Jahren verlangsamen, im Hauptszenario wird es sogar einen leichten Rückgang geben. Im Jahr 2015 werden laut Hauptszenario 21% der Bevölkerung dieser Altersgruppe außerhalb Österreichs geboren sein, im Jahr 2025 ungefähr 20%. In der oberen Wanderungsvariante wird dieser Anteil 2015 auf 23% und 2025 sogar auf 25% ansteigen.

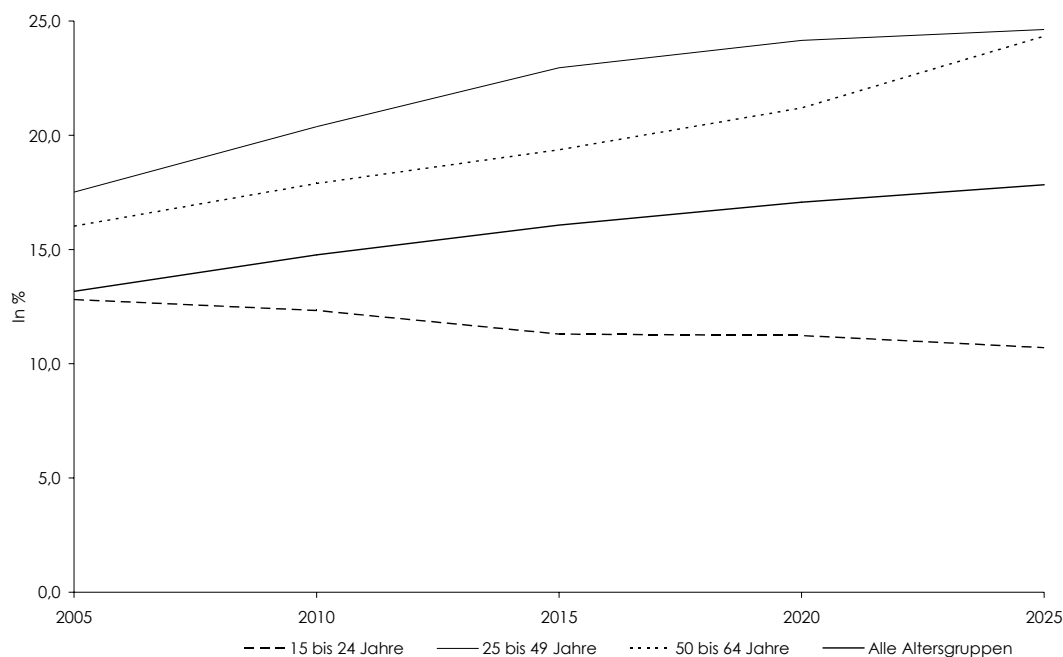
Abbildung 15: Anteil "Foreign born" (Bevölkerungsprognose "Hauptszenario")



Q: WIFO.



Abbildung 16: Anteil "Foreign born" (Bevölkerungsprognose "obere Wanderungsvariante")



Q: WIFO.

#### 4. Entwicklung des Arbeitskräfteangebots

Die Entwicklung des Arbeitskräfteangebots wird von Angebots- und Nachfragefaktoren ebenso geprägt wie von institutionellen Rahmenbedingungen, insbesondere der Bildungspolitik, der Beschäftigungspolitik und der Familien- und Sozialpolitik.

Österreich hat im EU-Vergleich eine leicht überdurchschnittliche Erwerbsquote von Männern und Frauen. Das ist einerseits auf die relativ hohe Erwerbsbeteiligung Jugendlicher zurückzuführen – eine Folge der großen Bedeutung der Lehre als Ausbildungsform. Infolge der Dualität der Ausbildung in Betrieben und in der Schule werden Lehrlinge zu den Beschäftigten gezählt. Länder mit im Wesentlichen schulischer Ausbildung, wie z. B. die südeuropäischen Länder und Frankreich, die kaum Raum für einen kleinen Zuverdienst lassen, haben die geringsten Jugenderwerbsquoten.

Im Gegenzug hat Österreich eine der geringsten Erwerbsquoten der älteren Männer und Frauen in der EU (OECD, 2005). Dafür ist nicht zuletzt das im internationalen Vergleich großzügige Pensionssystem verantwortlich. Die gegenläufige Struktur der Erwerbsquoten nach Alter hebt sich in der Summe fast auf, sodass die Erwerbsquote der 15- bis 64-Jährigen etwa in der Mitte des Spektrums der internationalen Erwerbsquoten zu liegen kommt.

Die Spanne der Erwerbsquoten der Frauen ist höher als die der Männer. Im Jahr 2004 belief sich die Frauenerwerbsquote in der EU 15 im Schnitt auf 62,5%, in der EU 25 war sie geringfügig niedriger mit 62%. Am höchsten ist die Frauenerwerbsquote (15- bis 64-Jährige) in Dänemark mit 76,2%, am geringsten in Italien mit 50,6%. Österreich lag mit 64,2% im oberen Mittelfeld, etwas hinter Deutschland (65,8%). Die nordischen Länder, Großbritannien und die Niederlande haben mehr Arbeit aus dem Haushalt auf den Markt verlagert, insbesondere Kinderbetreuung und Pflege, als zentraleuropäische Länder wie Österreich. Am geringsten ist die Verlagerung der Haushaltsproduktion auf den Erwerbsarbeitsmarkt in den südeuropäischen Ländern. Das dürfte der wesentliche Faktor für die große Spannweite der Frauenerwerbsquote von 25 Prozentpunkten in der EU 15 sein. Im Vergleich dazu ist die Spannweite der Männererwerbsquote weniger als halb so groß, wobei in der EU 15 Belgien das Land mit der geringsten Männererwerbsquote ist (73,4%) und Dänemark das Land mit der höchsten (Übersicht 3).

Übersicht 3: Erwerbsquoten der Männer und Frauen in der EU 25  
2004

	Männer	Frauen	Insgesamt
Belgien	73,4	58,2	65,9
Tschechien	77,9	62,2	70,0
Dänemark	84,0	76,2	80,1
Deutschland	79,2	65,8	72,6
Estland	74,4	66,0	70,0
Griechenland	79,0	54,1	66,5
Spanien	80,4	56,8	68,7
Frankreich	75,2	63,9	69,5
Irland	79,9	59,0	69,5
Italien	74,9	50,6	62,7
Zypern	83,0	62,9	72,6
Lettland	74,3	65,3	69,7
Litauen	72,8	65,6	69,1
Luxemburg	74,8	54,3	64,7
Ungarn	67,2	54,0	60,5
Malta	80,4	36,0	58,3
Niederlande	83,9	69,2	76,6
Österreich	78,5	64,2	71,3
Polen	70,1	57,9	64,0
Portugal	79,1	67,0	72,9
Slowenien	74,5	65,0	69,8
Slowakei	76,5	63,0	69,7
Finnland	76,4	72,0	74,2
Schweden	79,1	75,2	77,2
Großbritannien	82,0	68,6	75,2
EU 25	77,5	62,0	69,7

Q: Eurostat.

Das Auseinanderklaffen der Frauenerwerbsquoten aus Gründen der unterschiedlichen Organisation der sozialen Reproduktion betrifft vor allem das Haupterwerbssalter. Jedoch hat die unterschiedliche Aufteilung der Erwerbs- und Haushaltsarbeit auf Männer und Frauen auch einen Einfluss auf das geschlechtsspezifische Bildungsverhalten und die Bindung zum Arbeitsmarkt im reiferen Alter.

#### **4.1 Prognoseszenarien für die Entwicklung der Erwerbsquoten**

Die folgenden Prognosen der Erwerbsquoten nach Alter und Geschlecht orientierten sich am Trend bzw. an Benchmarks in der EU. Es werden 2 Szenarien gerechnet, das so genannte Hauptszenarium und das Aktivierungsszenarium. In ersterem wird der längerfristige Trend im Wesentlichen fortgeführt, wobei allerdings bei den älteren Personen (über 50) infolge der Pensionsreform ein Trendbruch angenommen wird. Der tatsächliche Altersabgang wird in Anlehnung an die Pensionsreform an das gesetzliche Pensionsalter angehoben. Bei jüngeren Männern und Frauen wird davon ausgegangen, dass sich die Erwerbsquoten infolge einer Verlängerung der Ausbildungszeiten etwas verringern. Die Steigerung der Frauenerwerbsquote im mittleren Alter (über 35 Jahre) folgt dem längerfristigen Trend.

---

*Beim Hauptszenarium sind vor allem Maßnahmen zur Weiterbeschäftigung älterer Arbeitskräfte notwendig. Beim Aktivierungsszenarium werden die Erwerbsquoten an das höchste derzeitige Niveau in der EU, nämlich das von Dänemark, angehoben. Um diese Werte zu erreichen, ist eine Fülle von Maßnahmen zu setzen, die vor allem viele derzeit im Haushalt erbrachte Leistungen auf den Erwerbsarbeitsmarkt verlagern, und die den informellen Sektor zugunsten des formellen verkleinern.*

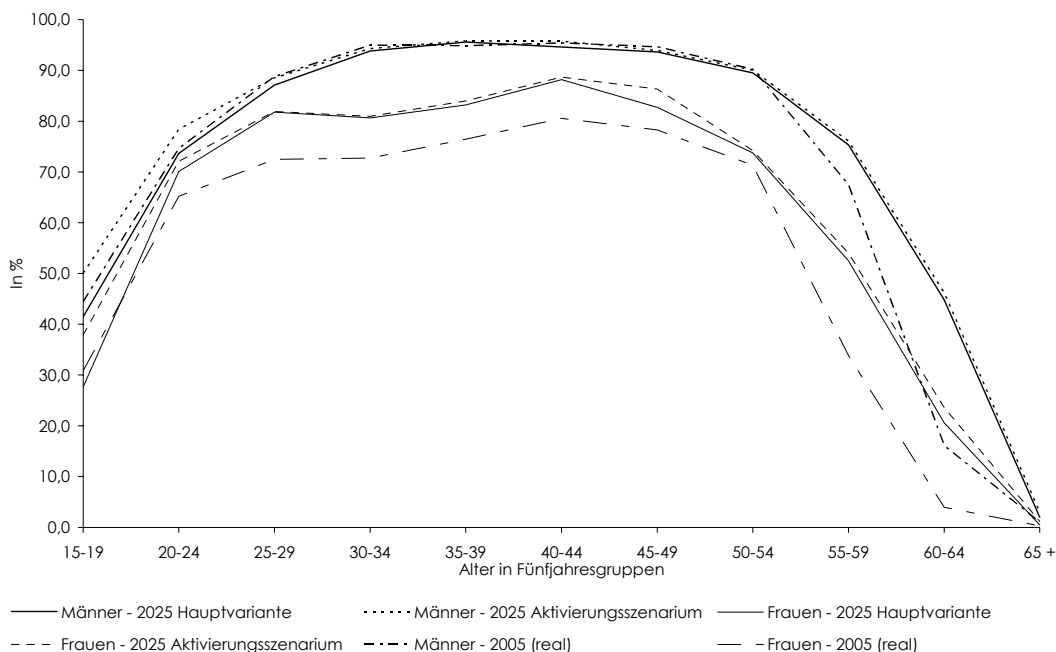
---

Aus Abbildung 17 geht hervor, dass die Erwerbsquoten der Männer im Hauptszenarium im Jahr 2025 für junge und mittlere Altersgruppen etwas unter dem Aktivierungsszenarium liegen. Der Vergleich mit den tatsächlichen Erwerbsquoten des Jahres 2005 zeigt, dass vor allem die Erwerbsquote der älteren Männer steigen wird – das bedeutet, dass der Arbeitsmarkt der Älteren besonderes Augenmerk erhalten muss, wenn man will, dass die Älteren auch tatsächlich beschäftigt sind. Die Erwerbsquote der Frauen wird hingegen nicht nur in höherem Alter steigen, sondern vor allem auch im mittleren (ab 30 Jahren).

Wenn man nun die 2 Erwerbsquotenszenarien an die Bevölkerungsszenarien anlegt, d. h. die Erwerbsquoten nach Alter und Geschlecht mit der Bevölkerung multipliziert, erhält man einen Überblick über die möglichen Entwicklungspfade des Arbeitskräfteangebots (Abbildung 18). Die Prognosevarianten "Hauptszenario" und "obere Wanderungsvariante" werden mit den Erwerbsquotenszenarien kombiniert. Zusätzlich wird die Erwerbsquote des Jahres 2005 konstant gehalten und an die zwei Bevölkerungsprognosen angewendet. Es ergeben sich somit jeweils 2 Varianten der Prognose der Erwerbspersonen, die der Variante ohne Veränderung der Erwerbsquote gegenüber 2005 gegenübergestellt werden können. Daraus wird der Effekt der

Veränderung der Erwerbsbeteiligung in der jeweiligen Bevölkerungsprognose auf die Zahl der Erwerbspersonen klar ersichtlich.

Abbildung 17: Erwerbsquotenverläufe nach Alter und Geschlecht nach Prognose Szenarien im Vergleich zu 2005

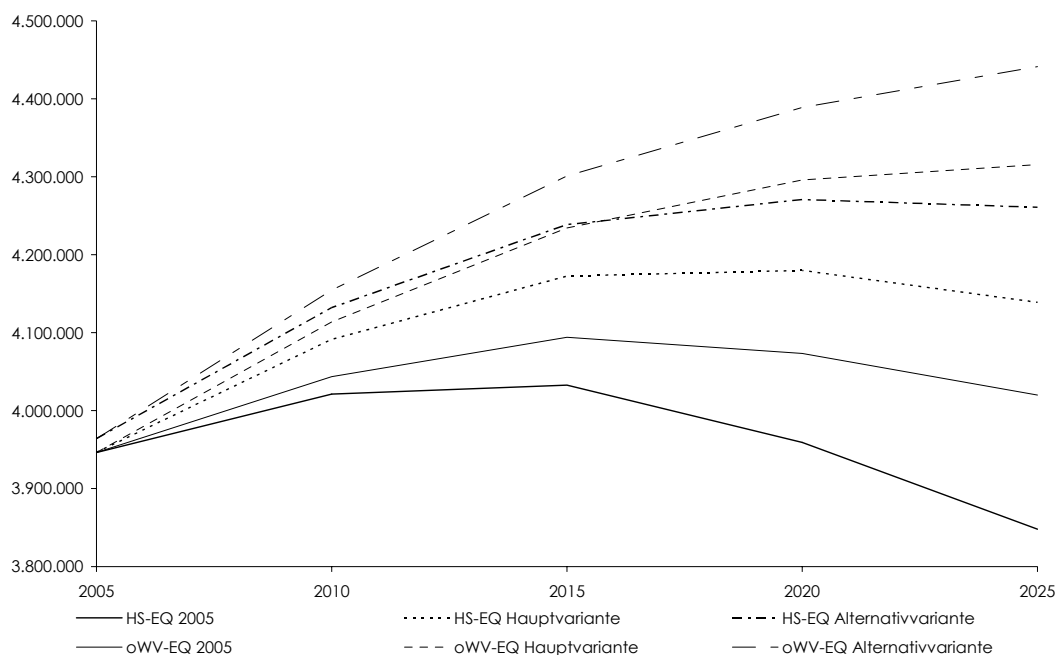


Q: WIFO.

Anzumerken ist, dass für die Prognose der Erwerbsquoten von den langen WIFO-Zeitreihen der Erwerbsquoten nach Alter und Geschlecht ausgegangen wird. Diese Zeitreihen basieren auf der Entwicklung der Zahl der unselbständig Beschäftigten gemäß Hauptverband der Sozialversicherungsträger, der registrierten Arbeitslosen und der WIFO-Schätzung der Selbständigen. Für die Prognose der Erwerbspersonen wird das Niveau der Erwerbsquoten der Volkszählung 2001 mit den jährlichen Veränderungen der Erwerbsquoten gemäß WIFO fortgeschrieben.

Wie aus Abbildung 18 hervorgeht, hat die Annahme unterschiedlicher Erwerbsquotenverläufe große Auswirkungen auf die Zahl der Erwerbspersonen. Die zwei unteren durchbrochenen Linien zeigen die Bandbreite des potenziellen Verlaufs des Arbeitskräfteangebots im Fall der Hauptvariante der Bevölkerungsprognose, die zwei oberen gestrichelten Linien die Spanne der Erwerbspersonen im Fall der oberen Wanderungsvariante. Die zwei durchgehenden Linien bilden das Arbeitskräfteangebot ab, das sich ergäbe, wenn die Erwerbsquoten nach Alter und Geschlecht auf dem Niveau des Jahres 2005 verharren würden und auf die zwei Bevölkerungsvarianten angelegt werden. Daraus ist ersichtlich, dass ab etwa 2015 ein Rückgang des Arbeitskräfteangebots einsetzt, wenn es nicht gelingt, die Erwerbsquoten bis dahin anzuheben.

Abbildung 18: Erwerbspersonenprognose



Hs-EQ 2005	Bevölkerungsprognose "Hauptsszenario" und konstante EQ 2005 für alle Jahre
Hs-EQ Hauptvariante	Bevölkerungsprognose "Hauptsszenario" und EQ "Hauptsszenarium"
Hs-EQ Aktivierungsvariante	Bevölkerungsprognose "Hauptsszenario" und EQ "Aktivierungsszenarium"
oWV-EQ 2005	Bevölkerungsprognose "obere Wanderungsvar." und konstante EQ 2005 für alle Jahre
oWV-EQ Hauptvariante	Bevölkerungsprognose "obere Wanderungsvar." und EQ "Hauptsszenarium"
oWV-EQ Aktivierungsvariante	Bevölkerungsprognose "obere Wanderungsvar." und EQ "Aktivierungsszenarium"

Q: WIFO.

Für das Jahr 2025 ergibt sich für das Hauptszenario der Bevölkerungsprognose eine Differenz von 413.000 Erwerbspersonen zwischen dem Szenarium einer konstanten Erwerbsquote (2005) am unteren Ende und dem Aktivierungsszenarium am oberen. In der oberen Wanderungsvariante beträgt diese Differenz sogar 422.000. Die Stärke dieses Effektes ergibt sich aus der Kombination einer deutlich höheren Erwerbsquote zwischen 55 und 64 Jahren und der zahlenmäßigen starken Besetzung dieser Altersgruppe (siehe Bevölkerungspyramide 2025).

Wenn man sich die Abbildung 19 vor Augen führt wird deutlich, dass die Entwicklung des Anteils der Erwerbspersonen an der Gesamtbevölkerung in erster Linie von der Entwicklung der Erwerbsquote abhängt. Durch Zuwanderung kann dieses Verhältnis nur zu einem kleinen Teil verändert werden. Sehr deutlich wird was passiert, wenn es zu keiner Ausweitung der Beschäftigung bei den älteren Personen kommen sollte. Der Anteil der Erwerbspersonen an der Gesamtbevölkerung würde ab etwa 2010 stark fallen, im Hauptszenario der Bevölkerungsprognose um 3,4 Prozentpunkte von derzeit 47,4% auf 44% im Jahr 2025. Auch in der oberen Wanderungsvariante kommt es zu einem Absinken des Anteils auf 44,5%.

Übersicht 4: Szenarien Erwerbspersonenprognose bis 2025

	Tatsächlich	2010	Prognose		
	2005		2015	2020	2025
<i>Hauptvariante</i>					
Konstante Erwerbsquote (EQ 2005)					
Männer	2,200.000	2,271.000	2,282.000	2,248.000	2,188.000
Frauen	1,700.000	1,750.000	1,751.000	1,711.000	1,660.000
Insgesamt	3,900.000	4,021.000	4,033.000	3,959.000	3,848.000
EQ Hauptszenarium					
Männer	2,200.000	2,292.000	2,318.000	2,308.000	2,260.000
Frauen	1,700.000	1,800.000	1,854.000	1,872.000	1,879.000
Insgesamt	3,900.000	4,092.000	4,172.000	4,180.000	4,139.000
EQ Aktivierungsszenarium					
Männer	2,200.000	2,306.000	2,347.000	2,351.000	2,317.000
Frauen	1,700.000	1,826.000	1,892.000	1,920.000	1,944.000
Insgesamt	3,900.000	4,132.000	4,239.000	4,271.000	4,261.000
<i>Obere Wanderungsvariante</i>					
Konstante Erwerbsquote (EQ 2005)					
Männer	2,200.000	2,285.000	2,319.000	2,317.000	2,291.000
Frauen	1,700.000	1,759.000	1,775.000	1,757.000	1,729.000
Insgesamt	3,900.000	4,044.000	4,094.000	4,074.000	4,020.000
EQ Hauptszenarium					
Männer	2,200.000	2,305.000	2,355.000	2,376.000	2,363.000
Frauen	1,700.000	1,809.000	1,879.000	1,920.000	1,953.000
Insgesamt	3,900.000	4,114.000	4,234.000	4,296.000	4,316.000
EQ Aktivierungsszenarium					
Männer	2,200.000	2,320.000	2,384.000	2,420.000	2,422.000
Frauen	1,700.000	1,835.000	1,917.000	1,969.000	2,020.000
Insgesamt	3,900.000	4,155.000	4,301.000	4,389.000	4,442.000

Q: WIFO.

---

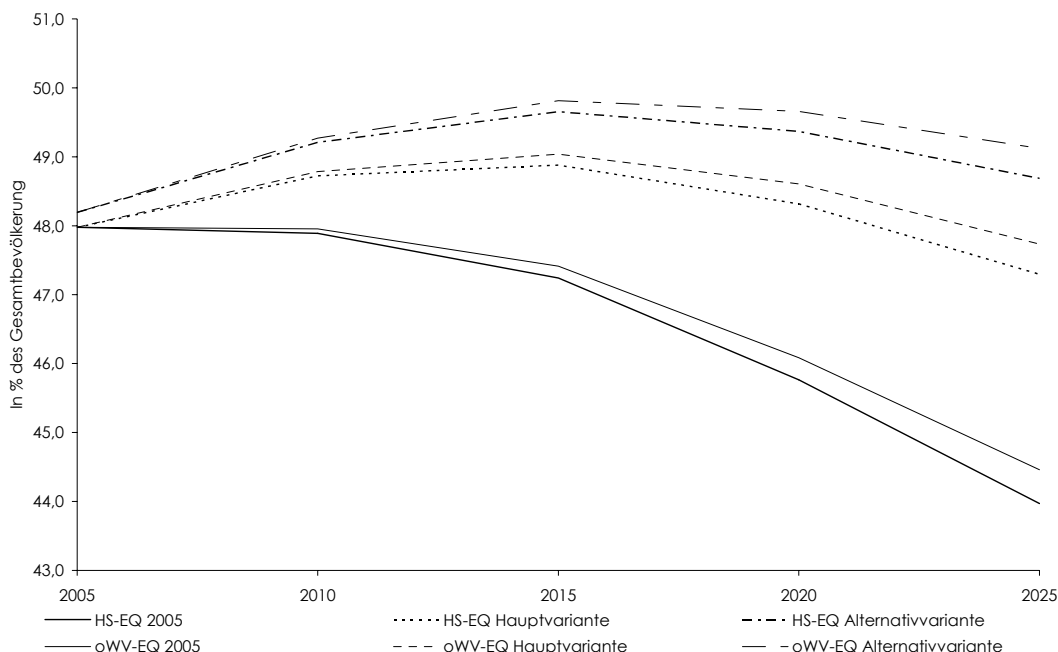
*Das Arbeitskräfteangebot wird vor allem von der Entwicklung der Erwerbsbeteiligung nach Alter und Geschlecht bestimmt. An der Alterung der Erwerbspersonen kann auch eine starke Zuwanderung nicht viel ändern; und die kulturelle und sprachliche Diversität der Bevölkerung ist infolge einer langen Tradition der Zuwanderung schon jetzt sehr ausgeprägt. Nur über eine Kombination von Maßnahmen und Politiken können ältere Menschen, Frauen und Migranten und Migrantinnen dauerhaft ins Erwerbsleben integriert werden.*

---

Sowohl im Hauptszenarium als auch im Aktivierungsszenarium steigt der Anteil der Erwerbspersonen an der Bevölkerung in den nächsten 10 Jahren, ab 2015 sinkt der Anteil aber wieder aufgrund des Ausscheidens der geburtenstarken Jahrgänge aus dem Erwerbsleben. Die Werte für das Hauptszenario liegen 2025 etwa auf dem heutigen Stand von 47,4% wenn man sie auf die Hauptvariante der Bevölkerungsprognose anlegt und auf 47,7% im Fall der Anwendung auf die obere Wanderungsvariante der Bevölkerungsprognose. Wenn man das Aktivierungsszenarium an die beiden Bevölkerungsprognosevarianten anlegt, steigt der Anteil

der Erwerbspersonen an der Gesamtbevölkerung stärker an, sodass trotz leichtem Rückgang ab 2015 der Anteil im Jahre 2025 noch deutlich über dem heutigen Wert liegt.

Abbildung 19: Prognose des Anteils der Erwerbspersonen an der Gesamtbevölkerung



Q: WIFO.

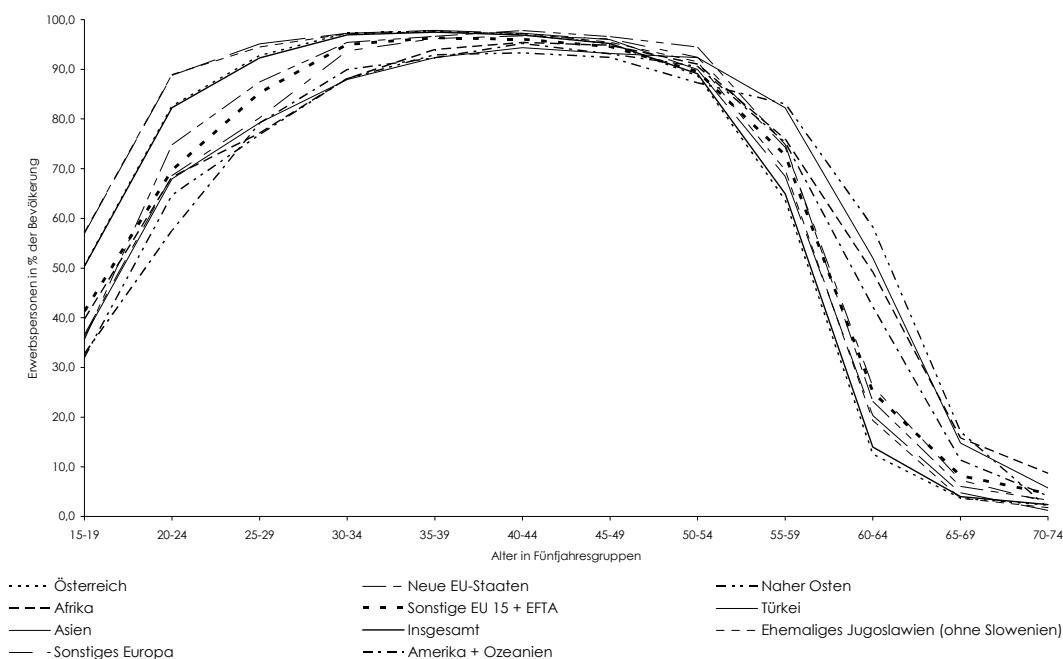
Im Folgenden wird untersucht ob bzw. unter welchen Bedingungen die eine oder die andere Erwerbsquotenvariante erreichbar sein dürfte. Das hängt sowohl vom Bildungs- und Erwerbsverhalten der Österreicher und Österreicherinnen als auch dem der Zuwanderer ab.

## 5. Anteil der Migranten und Migrantinnen an den Erwerbspersonen

Um Anhaltspunkte für die Zusammensetzung der Erwerbspersonen nach Migrationshintergrund zu erhalten, ist einerseits die Migrationspolitik zu berücksichtigen, andererseits die Dynamik der Zuwanderung nach Komponenten wie Familienzusammenführung, humanitärem Zustrom und Arbeitsmigration. Aus der Zuwanderung nach Herkunftsregion und Geschlecht und dem typischen Erwerbsquotenmuster der einzelnen Gruppen können Anhaltspunkte für den zukünftigen Verlauf der Erwerbsquoten gewonnen werden. Zusätzlich kommt der Zuwanderungspolitik und ihrer Schwerpunktsetzung eine wichtige Rolle bei der Zusammensetzung der Zuwanderung zu, sowie der Integrationspolitik.

Ein Überblick über die Erwerbsquoten nach Geburtsland aus der Volkszählung 2001 zeigt auf den ersten Blick, dass die Unterschiede der Erwerbsquoten bei Männern und Frauen nach Geburtsland einen systematischen Charakter haben.

Abbildung 20A: Erwerbsquoten nach Geburtsland 2001: Männer



Q: Statistik Austria, WIFO.

Bei den Männern fällt auf, dass Zuwanderer aus der Türkei und dem ehemaligen Jugoslawien eine sehr hohe Jugenderwerbsquote haben. Ihr Bildungsverhalten weicht deutlich von dem anderer Herkunftsländer ab. Sie treten entweder gleich nach der Pflichtschule als Hilfs- und Anlernarbeiter ins Erwerbsleben oder besuchen eine Lehre. Aber auch Österreicher haben in jungen Jahren eine hohe Erwerbsquote, weil die Lehre eine wichtige Ausbildungsform ist, die gleichzeitig der Einstieg ins Erwerbsleben ist. Im Gegensatz dazu haben Jugendliche aus allen anderen Regionen zum Teil deutlich niedrigere Erwerbsquoten als Österreicher. Das ist ein Hinweis darauf, dass viele jugendliche Zuwanderer zum Zweck des Studiums nach Österreich kommen; die Diversifizierung der Zuwanderung nach Herkunftsregion seit den neunziger Jahren hat aber auch Personengruppen nach Österreich gebracht, die im Schnitt eine höhere Schulbesuchsneigung haben als Österreicher. Hierzu zählen Personen aus der EU 25 ebenso wie Amerikaner, Ozeanier und Asiaten, um nur die wesentlichen zu nennen. Im Zusammenhang mit dem hohen Ausländeranteil an Studierenden stellt sich die Frage, ob Österreich in der Lage ist, die Absolventen zumindest für einige Zeit in Österreich zu halten. Oder anders formuliert: welche Maßnahmen sind zu setzen, damit ausländische Absolventen höherer Schulen und Hochschulen zumindest eine gewisse Zeit dem österreichischen Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen. Das wäre wohl eine effiziente Art der Akquisition von 'Schlüsselarbeitkräften'.

Bei älteren Männern hat keine Zuwanderungsgruppe so eine geringe Erwerbsquote wie die Österreicher. Am nächsten kommen noch die Personen aus den traditionellen Gastarbeiter-



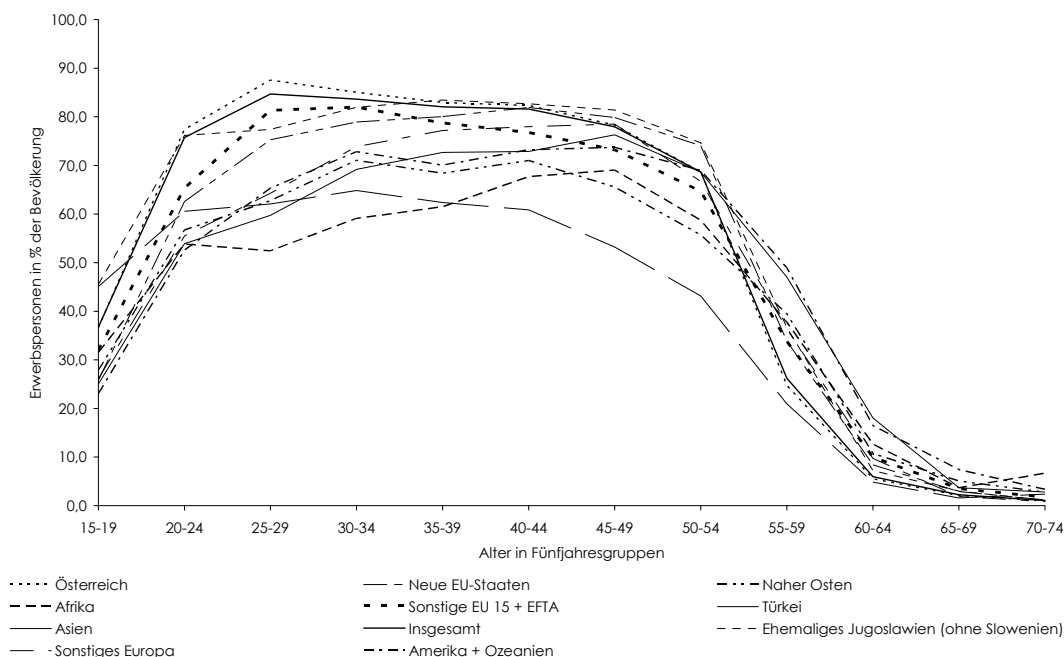
zuwanderungsregionen, dem ehemaligen Jugoslawien und der Türkei. Das ähnliche Verhaltensmuster im Alter dürfte eine Folge der verhältnismäßig langen Aufenthalts- und Beschäftigungsdauer von Männern in Österreich sein und dem frühen Einstieg ins Erwerbsleben infolge des Schwerpunkts im unteren und mittleren Qualifikationssegment. Die Kombination aus langer Beschäftigungsdauer und geringer Qualifikation (Hacklerregelung) erlaubt es ihnen, ähnlich früh aus dem Erwerbsleben auszuschneiden wie lang ansässige Österreicher. Im Gegensatz dazu haben ältere Männer aus den anderen Zuwanderungsregionen eine zum Teil deutlich höhere Erwerbsquote als Österreicher, Jugoslawen und Türken. Das mag damit zusammenhängen, dass sie noch nicht sehr lange in Österreich erwerbstätig sind; es mag aber auch ein Hinweis darauf sein, dass sie hochqualifiziert sind und Führungspositionen einnehmen, die eine längere Erwerbstätigkeit mit sich bringen. Im Gegensatz zu den Unterschieden in den Erwerbsquoten nach Geburtsland bei Jung und Alt gibt es keine signifikanten Unterschiede in der Erwerbsbeteiligung im mittleren Alter.

Bei den Frauen ist die Situation etwas anders. Es sind die Österreicherinnen, die die höchsten Erwerbsquoten zwischen 20 und 35 Jahren haben. Im typischen Wiedereintrittsalter ab Mitte 30 liegen die Erwerbsquoten der Jugoslawinnen und der Frauen aus den neuen EU-Mitgliedsländern allerdings deutlich über den Erwerbsquoten der Österreicherinnen. Unter den 15- bis 19-Jährigen haben Frauen aus dem ehemaligen Jugoslawien und Türkinnen die höchsten Erwerbsquoten. Das ist ein Zeichen dafür, dass die jungen Frauen aus diesen Herkunftsregionen entweder überdurchschnittlich oft die Lehre machen oder dass sie häufiger als andere Jugendliche gleich nach der Pflichtschule arbeiten gehen.

Im mittleren und höheren Alter haben Türkinnen die geringsten Erwerbsquoten, gefolgt von Frauen aus dem Nahen Osten und Afrika. Was das Erwerbsverhalten über den Lebenszyklus anbelangt, weist keine Herkunftsregion einen so starken Einbruch der Erwerbsbeteiligung ab Mitte 40 auf wie die Österreicherinnen. Dies dürfte zum Teil eine Folge der verhältnismäßig geringen Berufs- und Karriereorientierung der österreichischen Frauen sein – eine Folge des starken Rückzugs aus dem Erwerbsleben zum Zweck der Kinderbetreuung und Pflege und der geringen Karrieremöglichkeiten für Frauen, die auf Teilzeit beschäftigt sind – zum anderen die Folge der günstigen Pensionsregelungen.

Da der Anteil der Personen aus dem ehemaligen Jugoslawien hoch ist, ebenso wie die Unsicherheit über das Erwerbsverhalten der einzelnen ethnisch-kulturellen Gruppen, empfiehlt es sich, die Erwerbsbeteiligung nach Republik genauer zu untersuchen. Dasselbe gilt für die Entwicklung der Erwerbsquoten der Migranten und Migrantinnen aus der Türkei. In der Folge wird auf das Erwerbsverhalten der Zuwanderung beider großen Herkunftsgruppen genauer eingegangen, da sie zu den wichtigsten Zuwanderungsgruppen zählen und ihr Erwerbs- und Bildungsverhalten daher eine große Bedeutung für die Projektion der Erwerbsquoten hat.

Abbildung 20B: Erwerbsquoten nach Geburtsland 2001: Frauen

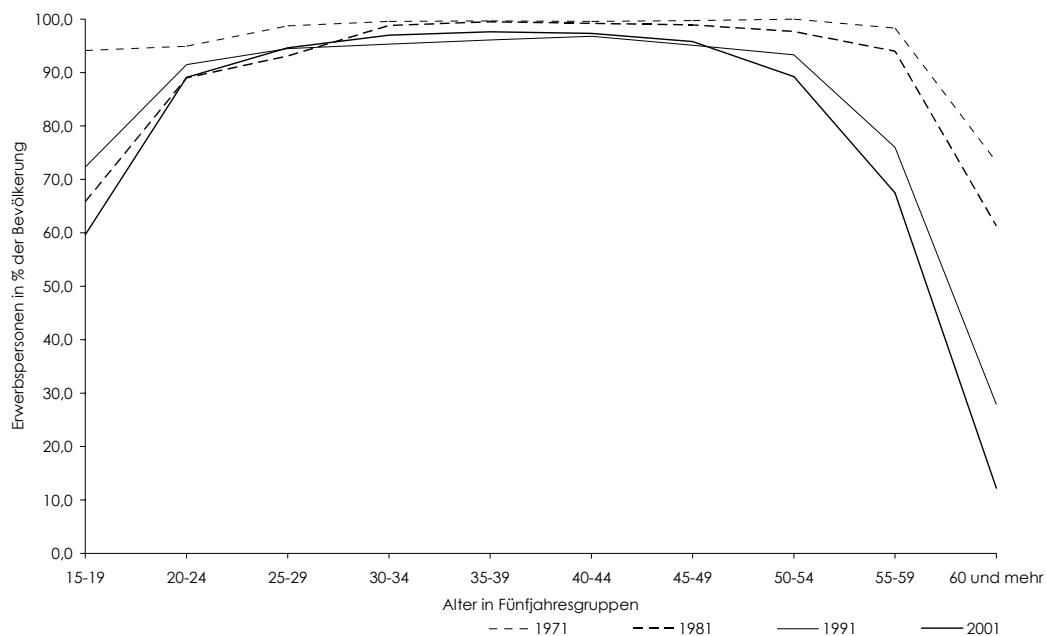


Q: Statistik Austria, WIFO.

Zu diesem Zweck werden die Zahlen aus der Volkszählung 1991 mit denen aus der Volkszählung 2001 verglichen. Im Fall der Türken und Türkinnen wird sogar noch weiter zurückgegriffen, da der Spielraum der Entwicklung der Erwerbsbeteiligung im Gegensatz zu dem ehemaligen Jugoslawien relativ groß ist. Aus den Abbildungen 21A und B wird der Wandel des Charakters der Zuwanderung von einer Arbeitskräftezuwanderung 1971 zur zunehmenden Niederlassung im Anschluss daran besonders deutlich.

Im Laufe der Zeit ist die Erwerbsquote der türkischen Männer in allen Altersgruppen gesunken, am stärksten am unteren und oberen Ende der Erwerbsphase. Der Rückgang der Erwerbsquote der 15- bis 19-jährigen Männer bedeutet, dass türkische Burschen zunehmend länger im Schulsystem bleiben, was ihre Beschäftigungschancen längerfristig erhöht. Der merkliche Rückgang der Erwerbsbeteiligung älterer türkischer Männer mag eine Folge ihrer geringen Qualifikationen sein, die es ihnen zunehmend erschwert, den Job zu behalten und/oder einen neuen zu finden. Der frühere Rückzug aus dem Erwerbsleben dürfte aber infolge einer langen Beschäftigungs- und Versicherungsdauer zunehmend durch eine eigenständige Pension abgesichert sein.

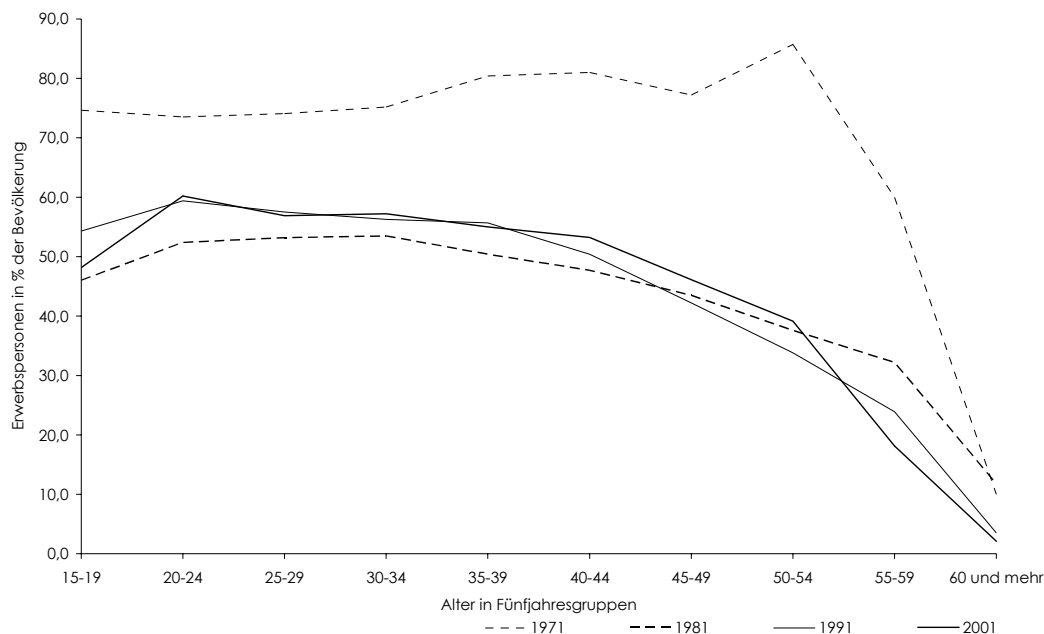
Abbildung 21A: Erwerbsquoten von Männern mit türkischer Staatsbürgerschaft 1971 bis 2001



Q: Statistik Austria, WIFO-Berechnungen.

Besonders bemerkenswert ist der Rückgang der Erwerbsquote türkischer Frauen zwischen 1971 und 1981. In diese Zeit fallen die Konsolidierung des Aufenthalts sowie die Zuwanderung von Ehegattinnen, die keiner Erwerbsarbeit nachgehen. Zwischen 1981 und 1991 erhöhte sich die Erwerbsquote der türkischen Frauen vor allem in jungen und mittleren Jahren. Damit verbunden war eine Verbesserung der Ausbildungsstruktur: Dies änderte sich allerdings zwischen 1991 und 2001. Die Erwerbsquote der 15- bis 19-jährigen Türkinnen verringerte sich und zwar nicht infolge einer Verlängerung der Ausbildung sondern eines stärkeren Rückzugs in den Haushalt (Biffi, 2004A). Das muss nicht das Resultat einer Änderung des Verhaltensmusters der in Österreich ansässigen Türkinnen sein, sondern kann auch aus der jüngsten Zuwanderung resultieren, insbesondere von organisierten Ehen (Hochgerner et al., 2006). Im Gegensatz dazu ist die Erwerbsquote der türkischen Frauen im mittleren Alter in den letzten 10 Jahren konstant geblieben und bei den 40- bis 54-jährigen Frauen sogar gestiegen. Der Anstieg wird aber mehr oder weniger kompensiert durch den verstärkten Austritt aus dem Erwerbsleben ab Mitte 50. Die lange Dauer des Aufenthalts in Österreich und am Arbeitsmarkt ermöglicht es offenbar türkischen Frauen zunehmend ähnlich wie Österreicherinnen früh aus dem Erwerbsleben auszuschneiden.

Abbildung 21B: Erwerbsquoten von Frauen mit türkischer Staatsbürgerschaft  
1971 bis 2001



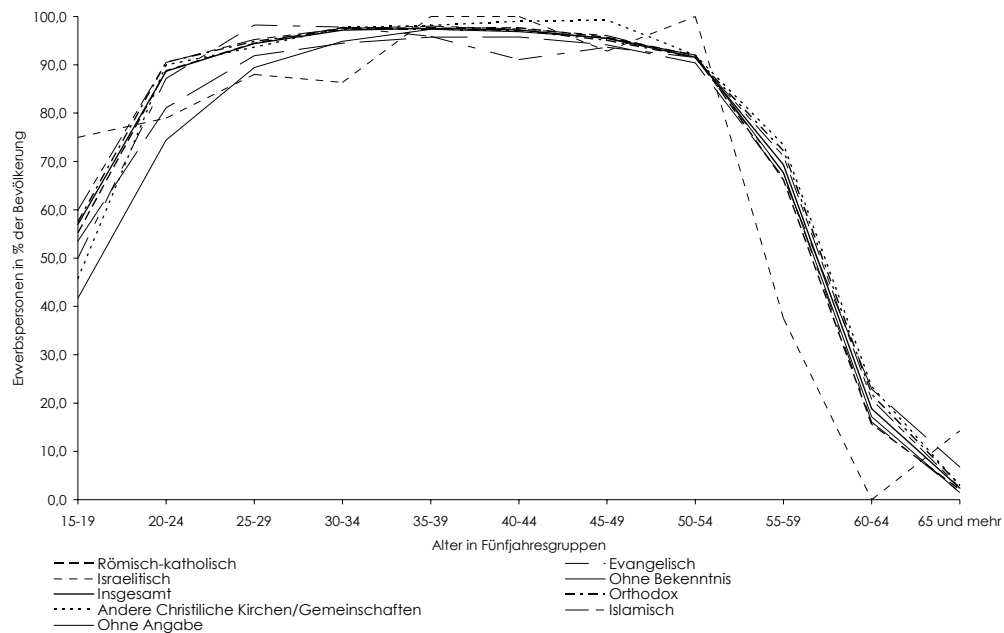
Q: Statistik Austria, WIFO-Berechnungen.

Die Entwicklung des Erwerbsverhaltens der Türken und Türkinnen im längerfristigen Vergleich legt nahe, dass sich die Erwerbsquote nur langsam ändern wird. Es ist derzeit nicht unähnlich dem Erwerbsverhalten der bildungsfernen sesshaften Österreicher und Österreicherinnen, wengleich das Niveau der Erwerbsquote der Türkinnen doch etwas geringer ist.

Im Fall des ehemaligen Jugoslawien löste der Zerfall in unabhängige Republiken eine leichte Strukturverschiebung der Zuwanderung nach Ursprungsregionen aus. Insbesondere der Anteil der Bosnier gewann an Bedeutung. Es gilt daher zu untersuchen, ob dieser Strukturwandel einen Einfluss auf das Erwerbsverhalten der Zuwanderung aus dieser Region hat. Dabei wird der Religionszugehörigkeit in ihrem Einfluss auf das Erwerbsverhalten besonderes Augenmerk geschenkt. Dies ist in Hinblick auf die zunehmende Aufmerksamkeit, die das religiöse Bekenntnis in der Öffentlichkeit erhält, angesagt. Uns interessiert vor allem, ob es ein unterschiedliches Erwerbs- und Bildungsverhalten gibt, das in einer Prognose des Arbeitskräfteangebots berücksichtigt werden sollte (Goujon et al., 2006, Rohe, 2006).

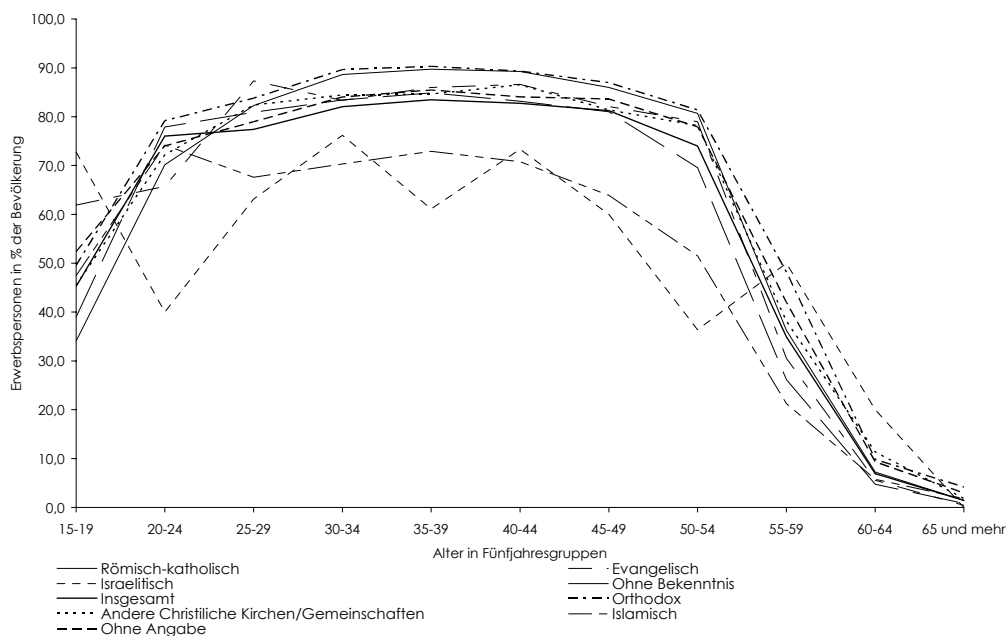
Aus der Abbildung 22A ist ersichtlich, dass die Erwerbsquote der Männer aus der Region des ehemaligen Jugoslawien sehr hoch ist und sich kaum nach religiösem Hintergrund unterscheidet. Nur die Erwerbsquote der im Wesentlichen sephardischen Juden ist relativ erratisch und bricht ab Mitte 50 abrupt ab. Das kann aber eine Folge der geringen Zahl dieser Personengruppe sein.

Abbildung 22A: Erwerbsquoten der Männer aus dem ehemaligen Jugoslawien nach Religionsbekenntnis: 2001



Q: Statistik Austria, WIFO-Berechnungen.

Abbildung 22B: Erwerbsquoten der Frauen aus dem ehemaligen Jugoslawien nach Religionsbekenntnis: 2001



Q: Statistik Austria, WIFO-Berechnungen.

Im Gegensatz dazu gibt es deutliche Unterschiede in der Erwerbsbeteiligung der Frauen nach religiösem Bekenntnis. Während orthodoxe Frauen und Frauen ohne Bekenntnis ausgesprochen hohe Erwerbsquoten aufweisen, liegen moslemische Frauen deutlich darunter. Dennoch liegt die Erwerbsquote bei muslimischen Frauen aus dem ehemaligen Jugoslawien deutlich über jener der Türkinnen, welche ebenfalls fast zur Gänze muslimischen Glaubens sind. Auch sephardische Jüdinnen haben eine ähnlich geringe Erwerbsquote wie muslimische Bosnierinnen. Sie sind nur wesentlich erratischer infolge einer sehr geringen Zahl.

Übersicht 5: Religionsbekenntnis der Zuwanderer aus dem ehemaligen Jugoslawien

	Römisch-katholisch	Orthodox	Evangelisch	Andere christliche Kirchen/Gemeinschaften	Israelitisch	Islamisch	Andere nicht-christliche Gemeinschaften	Ohne Bekenntnis	Ohne Angabe	Insgesamt
Absolut										
Bosnien und Herzegowina	36.595	25.088	464	512	124	60.541	22	7.741	3.315	134.402
Serbien und Montenegro	18.765	77.123	3.402	1.288	133	21.453	53	12.987	7.873	143.077
Kroatien	27.405	2.136	671	532	16	779	15	5.640	1.614	38.808
Mazedonien	152	2.319	59	140	65	10.402	5	443	363	13.948
Slowenien	15.127	311	1.046	203	1	458	9	3.239	627	21.021
Insgesamt	98.044	106.977	5.642	2.675	339	93.633	104	30.050	13.792	351.256
Zeilenprozent										
Bosnien und Herzegowina	27,2	18,7	0,3	0,4	0,1	45,0	0,0	5,8	2,5	100,0
Serbien und Montenegro	13,1	53,9	2,4	0,9	0,1	15,0	0,0	9,1	5,5	100,0
Kroatien	70,6	5,5	1,7	1,4	0,0	2,0	0,0	14,5	4,2	100,0
Mazedonien	1,1	16,6	0,4	1,0	0,5	74,6	0,0	3,2	2,6	100,0
Slowenien	72,0	1,5	5,0	1,0	0,0	2,2	0,0	15,4	3,0	100,0
Insgesamt	27,9	30,5	1,6	0,8	0,1	26,7	0,0	8,6	3,9	100,0
Spaltenprozent										
Bosnien und Herzegowina	37,3	23,5	8,2	19,1	36,6	64,7	21,2	25,8	24,0	38,3
Serbien und Montenegro	19,1	72,1	60,3	48,1	39,2	22,9	51,0	43,2	57,1	40,7
Kroatien	28,0	2,0	11,9	19,9	4,7	0,8	14,4	18,8	11,7	11,0
Mazedonien	0,2	2,2	1,0	5,2	19,2	11,1	4,8	1,5	2,6	4,0
Slowenien	15,4	0,3	18,5	7,6	0,3	0,5	8,7	10,8	4,5	6,0
Insgesamt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Q: Volkszählung 2001.

Aus Übersicht 5 wird die Größenordnung der Zuwanderung aus der Region des ehemaligen Jugoslawien ersichtlich und ihre Zusammensetzung nach Herkunftsregion und Religion.

Übersicht 6: Religionsbekenntnis nach Herkunftsregion

	Römisch-katholisch	Orthodox	Evangelisch	Andere christliche Kirchen/Gemeinschaften	Israelitisch	Islamisch	Andere nicht-christliche Gemeinschaften	Ohne Bekenntnis	Ohne Angabe	Insgesamt
Absolut										
Sonstige EU 15 + EFTA	103.369	3.364	41.820	5.182	304	1.460	482	44.554	10.786	211.321
Ehemaliges Jugoslawien (ohne Slowenien)	82.917	106.666	4.596	2.472	338	93.175	95	26.811	13.165	330.235
Neue EU-Staaten	102.076	777	9.903	1.911	711	765	127	42.370	6.838	165.478
Türkei	399	1.254	71	173	104	118.174	60	2.115	2.676	125.026
Sonstiges Europa	11.382	20.139	8.790	4.501	1.023	1.226	47	8.920	2.590	58.618
Naher Osten	975	805	70	368	1.126	4.448	53	562	495	8.902
Asien	11.236	1.467	1.263	1.423	651	13.076	12.194	12.068	3.018	56.396
Amerika + Ozeanien	10.322	115	1.994	1.298	255	82	150	6.363	1.497	22.076
Afrika	4.280	1.804	1.301	1.537	90	11.197	264	2.561	1.446	24.480
Unbekannt	280	62	54	19	6	133	27	190	96	867
Insgesamt	327.236	136.453	69.862	18.884	4.608	243.736	13.499	146.514	42.607	1.003.399
Zeilenprozent										
Sonstige EU 15 + EFTA	48,9	1,6	19,8	2,5	0,1	0,7	0,2	21,1	5,1	100,0
Ehemaliges Jugoslawien (ohne Slowenien)	25,1	32,3	1,4	0,7	0,1	28,2	0,0	8,1	4,0	100,0
Neue EU-Staaten	61,7	0,5	6,0	1,2	0,4	0,5	0,1	25,6	4,1	100,0
Türkei	0,3	1,0	0,1	0,1	0,1	94,5	0,0	1,7	2,1	100,0
Sonstiges Europa	19,4	34,4	15,0	7,7	1,7	2,1	0,1	15,2	4,4	100,0
Naher Osten	11,0	9,0	0,8	4,1	12,6	50,0	0,6	6,3	5,6	100,0
Asien	19,9	2,6	2,2	2,5	1,2	23,2	21,6	21,4	5,4	100,0
Amerika + Ozeanien	46,8	0,5	9,0	5,9	1,2	0,4	0,7	28,8	6,8	100,0
Afrika	17,5	7,4	5,3	6,3	0,4	45,7	1,1	10,5	5,9	100,0
Unbekannt	32,3	7,2	6,2	2,2	0,7	15,3	3,1	21,9	11,1	100,0
Insgesamt	32,6	13,6	7,0	1,9	0,5	24,3	1,3	14,6	4,2	100,0
Spaltenprozent										
Sonstige EU 15 + EFTA	31,6	2,5	59,9	27,4	6,6	0,6	3,6	30,4	25,3	21,1
Ehemaliges Jugoslawien (ohne Slowenien)	25,3	78,2	6,6	13,1	7,3	38,2	0,7	18,3	30,9	32,9
Neue EU-Staaten	31,2	0,6	14,2	10,1	15,4	0,3	0,9	28,9	16,0	16,5
Türkei	0,1	0,9	0,1	0,9	2,3	48,5	0,4	1,4	6,3	12,5
Sonstiges Europa	3,5	14,8	12,6	23,8	22,2	0,5	0,3	6,1	6,1	5,8
Naher Osten	0,3	0,6	0,1	1,9	24,4	1,8	0,4	0,4	1,2	0,9
Asien	3,4	1,1	1,8	7,5	14,1	5,4	90,3	8,2	7,1	5,6
Amerika + Ozeanien	3,2	0,1	2,9	6,9	5,5	0,0	1,1	4,3	3,5	2,2
Afrika	1,3	1,3	1,9	8,1	2,0	4,6	2,0	1,7	3,4	2,4
Unbekannt	0,1	0,0	0,1	0,1	0,1	0,1	0,2	0,1	0,2	0,1
Insgesamt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Q: Volkszählung 2001.

Der Großteil der Zuwanderer, die im Jahr 2001 in Österreich lebten, nämlich 40,7%, stammte aus Serbien und Montenegro, knapp gefolgt von Personen aus Bosnien-Herzegowina mit 38%. Kroaten stellten 11% der Zuwanderer, Slowenen 6% und Mazedonier 4%. Der Großteil der Serben ist orthodox (54%), und der der Bosnier ist muslimisch (45%). Jedoch sind vergleichsweise viel Personen aus Bosnien-Herzegowina römisch katholisch (27%) und serbisch orthodox (19%). Die Kroaten und Slowenen sind zu mehr als zwei Drittel römisch-katholisch und die Mazedonier islamisch.

Dieser Überblick macht deutlich, dass Religion bei Männern kaum einen Effekt auf die Erwerbsquote hat, bei Frauen allerdings schon; vor allem muslimische Frauen sind häufig Hausfrauen, obschon die Unterschiede zwischen Herkunftsregionen durchaus markant sein können.

Ein Vergleich der Struktur der Zuwanderung aus dem ehemaligen Jugoslawien mit der der gesamten Zuwanderung zeigt, dass der Anteil der Personen, die nicht in Österreich geboren und römisch-katholisch sind, ähnlich hoch ist wie von Personen, die aus dem ehemaligen Jugoslawien kommen (32,6% oder 327.200 gegenüber 28% oder 98.000). Sie kommen in erster Linie aus dem europäischen Wirtschaftsraum und den neuen EU-Mitgliedsstaaten.

Die zweitgrößte Gruppe sind Moslems, welche 24,3% (243.736) der nicht in Österreich geborenen Einwohner und Einwohnerinnen stellen. Diese kommen vor allem aus der Türkei (48,5%) und dem ehemaligen Jugoslawien (38,2%).

An dritter Stelle folgen bereits Personen ohne Religionsbekenntnis (146.514), welche 14,6% der nicht in Österreich geborenen Personen ausmachen. Diese Gruppe kommt vor allem aus den alten EU- und EFTA-Staaten (30,4%), den neuen EU-Staaten (28,9%) und dem ehemaligen Jugoslawien (18,3%).

Die viertgrößte Gruppe, orthodoxe Christen, kommt zum überwiegenden Teil aus dem ehemaligen Jugoslawien (78,2%) und hier wiederum in erster Linie aus Serbien und Montenegro.

---

*Die vermehrte Zuwanderung aus der EU 25 hebt die Erwerbsquote, vor allem die der Älteren infolge der im Vergleich zu den ansässigen Österreichern und Österreicherinnen besseren Qualifikationsstruktur. Auch eine vermehrte Zuwanderung aus den entfernteren Regionen wie Ozeanien, Amerika und Asien hebt vor allem die Erwerbsquote älterer Arbeitskräfte.*

---



---

*Was die Zuwanderung aus dem ehemaligen Jugoslawien und der Türkei anbelangt, ist ihr Einfluss auf das Durchschnittsniveau unterschiedlich. Bei Männern ist im Schnitt eine Anhebung der Erwerbsquote zu erwarten, obschon die Beschäftigungschancen älterer Arbeitskräfte infolge der vergleichsweise geringen Qualifikation nicht sehr gut sind. Bei den Frauen dürfte eine verstärkte Zuwanderung eher neutral in seiner Wirkungsweise auf die Erwerbsquote sein, weil sich gegenläufige Muster zwischen Musliminnen und christlichen und anderen Religionsgemeinschaften etwa aufheben dürften.*

---

In der Folge gilt die Aufmerksamkeit der jüngeren Migrationspolitik und ihrer gesetzlichen Verankerung in ihrer Wirksamkeit auf das Zuwanderungsmuster nach Herkunftsregionen, um die Struktur der Zuwanderung besser einschätzen zu können.

### **5.1 Weichenstellungen in der neueren Migrationspolitik zugunsten der Zuwanderung von Menschen mit höheren Qualifikationen**

Am 1. Jänner 2006 trat die Neuregelung des Fremdenrechts in Kraft, wobei es zu einer inhaltlichen Trennung des Fremdengesetzes 1997 in ein Fremdenpolizeigesetz 2005 und ein Niederlassungs- und Aufenthaltsrecht – NAG 2005 kam. Alle fremdenpolizeilichen Bestimmungen sind im Fremdenpolizeigesetz verankert, auch wenn sie Asylwerber und Asylwerberinnen betreffen. Der Aufenthalt wird im NAG in Abstimmung mit dem Ausländerbeschäftigungsgesetz und dem Fremdenpolizeigesetz teilweise neu gestaltet und systematisiert. Die Gesetzesänderungen sind im Wesentlichen im Zusammenhang mit der Umsetzung von EU-Recht und EU-Richtlinien zu sehen. Aufenthaltstitel wurden neu gestaltet, wobei alte aufrechte Titel über eine Überleitungsregel in das neue System eingegliedert werden. Die Neuregelung betrifft durchwegs die Gesetzgebungskompetenz des Bundes.

Recht auf Freizügigkeit haben EWR-Bürger und -Bürgerinnen, die aus einem anderen EWR-Land nach Österreich zuziehen (grenzüberschreitender Bezug) wodurch das gemeinschaftsrechtliche Freizügigkeitsrecht zum Tragen kommt. Freizügigkeitsberechtigte haben das Recht, sich in Österreich dauerhaft niederzulassen. Dieses Recht wird lediglich dokumentiert. EWR-Bürger und -Bürgerinnen, die sich in Österreich zum Zweck der Arbeitsaufnahme niederlassen, haben nach 3 Monaten Aufenthalt in Österreich ihre Niederlassung der Behörde zu melden (Anmeldebescheinigung auf Antrag). Angehörige von freizügigkeitsberechtigten EWR-Bürger und -Bürgerinnen, die nicht EWR-Bürger und -Bürgerinnen sind, haben das Recht auf Niederlassung ebenfalls Kraft unmittelbar anwendbarem Gemeinschaftsrecht (Dokumentation durch Daueraufenthaltskarte für 10 Jahre, deren Beantragung aber verpflichtend ist).

Drittstaatsangehörige, die den Aufenthaltstitel "Daueraufenthalt – EG" (§ 8 Abs. 1 Z3 NAG) in einem anderen Mitgliedstaat als Österreich besitzen (nach 5 Jahren Aufenthalt), haben das Recht auf Niederlassung in Österreich. Dieses Recht leitete sich aus der Richtlinie für Langfristig Aufenthaltsberechtigte Drittstaatsangehörige, 2003/109/EG ab.

Der Zuzug und die Niederlassung von Drittstaatsangehörigen, die in einem anderen EWR-Land dauerhaft aufenthaltsberechtigt sind und der ihrer Familienangehörigen unterliegt – bei Inanspruchnahme ihres Mobilitätsrechtes – in Österreich der Quotenpflicht. Ebenso unterliegt der Familiennachzug von in Österreich niedergelassenen Drittstaatsangehörigen der Quotenpflicht. Der Zugang zum Arbeitsmarkt von Personen mit Niederlassungsrecht ist nicht automatisch gegeben. Er wird über das Ausländerbeschäftigungsgesetz geregelt, zum Teil auch über das NAG (Mobilitäts- und Zweckänderungsquote).

Die Familienzusammenführung von Drittstaatsangehörigen, die rechtmäßig in Österreich auf Dauer niedergelassen sind, sowie der Drittstaatsangehörigen, die den Aufenthaltstitel "Daueraufenthalt – EG" haben und ihrer Nicht-EWR-Angehörigen, unterliegt somit der Quotenpflicht. Für die Familienzusammenführung relevante Quoten sind demnach:

1. Schlüsselkräfte (§§ 2 Abs. 5 und 12 Abs. 8 AuslBG und § 41 NAG) und deren Familienangehörige (§ 46 Abs. 3 NAG).
2. Drittstaatsangehörige, die im Besitz eines Aufenthaltstitels "Daueraufenthalt-EG" (§ 8 Abs. 1 Z 3 NAG) eines anderen Mitgliedsstaates der EU sind und zur Ausübung einer selbständigen oder unselbständigen Erwerbstätigkeit oder in den Fällen des § 49 Abs. 1 NAG (Privatier) nach Österreich kommen wollen – diese Quote ist neu (Mobilitätsquote).
3. Familienangehörige von Drittstaatsangehörigen in den Fällen des § 46 Abs. 4 NAG – hier wurde eine Änderung vorgenommen, der zufolge die Altersabgrenzung des Zugangs von Kindern von 15 auf 18 Jahre angehoben wurde.
4. Drittstaatsangehörige, die im Besitz einer "Niederlassungsbewilligung – Angehöriger" sind und eine Zweckänderung auf eine "Niederlassungsbewilligung – beschränkt" anstreben (§ 47 Abs. 4 und § 56 Abs. 3 NAG), also den Zugang zum Arbeitsmarkt anstreben – diese Quote ist neu (Zweckänderungsquote).
5. Drittstaatsangehörige und deren Familienangehörige, die sich ohne Erwerbsabsicht auf Dauer in Österreich niederlassen (Privatiers gem. §§ 42 und 46 Abs. 1 NAG) – auch hier kam es zu einer Änderung, nämlich der Einführung des Passus, dass feste und regelmäßige monatliche Einkünfte nachzuweisen sind, die dem Zweifachen der Richtsätze des § 293 ASVG entsprechen.

Drittstaatsangehörige, deren Beschäftigung nicht dem Geltungsbereich des AuslBG unterliegt, können sich quotenfrei niederlassen. Diese Personengruppe wurde in den letzten Jahren ausgeweitet (BGBl. I Nr. 126/2002, Kundmachung Nr. 160/2002), und zwar um besondere Führungskräfte<sup>4)</sup>, ihre drittstaatsangehörigen Ehegatten und Kinder sowie ihre ausländischen

---

<sup>4)</sup> Als besondere Führungskräfte gelten Ausländer und Ausländerinnen in leitenden Positionen sowie international anerkannte Forscher und Forscherinnen, deren Beschäftigung der Erschließung/Ausbau nachhaltiger Wirtschaftsbeziehungen oder der Schaffung/Sicherung qualifizierter Arbeitsplätze in Österreich dient und die monatlich mindestens brutto 120% der Höchstbeitragsgrundlage (§ 108/3 ASVG) zuzüglich Sonderzahlungen verdienen – 2006: 4.500 €.

Bediensteten (Hauspersonal). Letztere müssen mindestens ein Jahr vor dem Zuzug in einem direkten und rechtmäßigen Arbeitsverhältnis zur Führungskraft gestanden haben und ihre Weiterbeschäftigung muss für die Unterstützung der Führungskraft erforderlich sein. Der Zugang der Ehegatten der besonderen Führungskraft zum Arbeitsmarkt ist gestattet, und zwar ohne Arbeitsmarktprüfung.

Weiters wurde in einer VO des BMWA (BGBl. II Nr. 469/2003) eine Änderung des § 1/2i (Ausnahmen vom Geltungsbereich des AuslBG) bezüglich Arbeitsmarktzugang von Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen/Forschern und Forscherinnen/Künstlern und Künstlerinnen vorgenommen, sowie der Regelung des Zuzugs ihrer Familienangehörigen (§§ 67, 68 und 69 NAG). Gemäß § 1 Z 6 AuslBVO ist jede von Ausländern ausgeübte wissenschaftliche Lehr- und Forschungstätigkeit (einschließlich des Bereichs der Kunst) vom Geltungsbereich des AuslBG ausgenommen, d. h., wissenschaftliche Tätigkeiten können im öffentlichen ebenso wie privatwirtschaftlichen Bereich erbracht werden. Mit dieser AuslBVO wird das Schlüsselkraftverfahren für Forscher und Forscherinnen, die unter § 1 Z 6 fallen, hinfällig.

Da Forscher und Forscherinnen (so wie alle anderen "vom AuslBG ausgenommenen" Personengruppen) künftig ausschließlich mittels Aufenthaltsbewilligungen administriert werden, kommt auch für Angehörige von Forschern und Forscherinnen lediglich eine Aufenthaltsbewilligung zur "Aufrechterhaltung der Familiengemeinschaft" (§ 69 NAG) in Betracht. Aufenthaltsbewilligungen sind generell quotenfrei, eine allfällige Erwerbstätigkeit für Angehörige richtet sich aber nach dem AuslBG. Alle nicht dem AuslBG unterfallenden Tätigkeiten (z. B. Selbständigkeit) können ohne Einschränkungen ausgeübt werden.

Was den Familiennachzug von quotenpflichtigen Fremden anbelangt (Niederlassungsfälle), haben Ehegatten und Ehegattinnen und minderjährige unverheiratete Kinder (Kernfamilie) einen Rechtsanspruch auf Familiennachzug, d. h. auf Antrag ist eine Erstniederlassungsbewilligung zu erteilen, wenn sichergestellt ist, dass das Einkommen ausreicht, um die Familie zu ernähren. Familienangehörige mit einer Niederlassungsbewilligung haben bis zum Ablauf des 5. Jahres ein aus dem Zusammenleben mit dem Zusammenführenden abgeleitetes Niederlassungsrecht. Bei Tod oder Scheidung von dem Partner (Schuldhaftigkeit des Ankerfremden) vor dieser Periode, kann die aus dem Familienzusammenhang abgeleitete Niederlassungsbewilligung (NB) in eine eigenständige übergeführt werden (Zweckänderungsverfahren § 27 NAG).

Die Familienangehörigen erlangen mit der Niederlassungsbewilligung nicht automatisch das Recht des Zugangs zum Arbeitsmarkt, außer ihre Beschäftigung unterliegt nicht dem Bereich des Ausländerbeschäftigungsgesetzes. Ehepartner von Schlüsselarbeitskräften haben nach der obligaten Arbeitsmarktprüfung Zugang zum Arbeitsmarkt; sie sind aber eine begünstigte Personengruppe bezüglich des Arbeitsmarktzuganges, d. h. sie erhalten üblicherweise nach einem Jahr Aufenthalt in Österreich auch ohne Arbeitsmarktprüfung eine Beschäftigungsbewilligung, und zwar innerhalb der Beschäftigungsquote für Ausländer und Ausländerinnen

(Jahreshöchstzahl). Die maximale Suspendierung des Arbeitsmarktzuganges für 12 Monaten ergibt sich aber auch aus Artikel 14 der Familienzusammenführungsrichtlinie 2003/86/EG.

Bei allen Fremden beschränkt sich der Familiennachzug auf Ehegatten und Ehegattinnen und unverheiratete minderjährige Kinder (unter 18 Jahren). Diese Erteilung wird auf die in der Niederlassungsverordnung festgelegte Anzahl an Bewilligungen in den betreffenden Quotenkategorien angerechnet.

Die neuen Regelungen im Bereich der Familienzusammenführung, vor allem die Bestimmungen bezüglich einer adäquaten Unterkunft und eines laufenden Einkommens in einer bestimmten Höhe, sollen sicherstellen, dass die in Österreich ansässigen Österreicher und Österreicherinnen und daueraufenthaltsberechtigten Ausländer und Ausländerinnen auch in der Lage sind, ihren Lebensunterhalt und den ihrer nachziehenden Familienangehörigen selbst zu bestreiten. Diese Regelung ist in Einwanderungsländern in Europa und Übersee üblich.

---

*Die Neuregelung des Fremdenrechts erschwert Personen mit niedriger Qualifikation bzw. Erwerbslosen, Familienangehörige nachzuholen, die selbst geringe Beschäftigungs- und Einkommenschancen haben. Diese gesetzliche Neuregelung sowie das verschärfte Vorgehen gegen Zwangsehen lassen erwarten, dass es für Personen mit einfachen Qualifikationen zunehmend schwieriger wird, nach Österreich zuzuwandern.*

---

Das ist der Grund dafür, dass in der vorliegenden Prognose der Zusammensetzung der Zuwanderung nach Herkunftsregionen der Anteil der Türken und Türkinnen an den nicht in Österreich geborenen Einwohnern und Einwohnerinnen und Erwerbspersonen sinken wird. Aus der Türkei wandern nämlich in erster Linie schlecht qualifizierte Partner und Partnerinnen zu Personen mit geringer Qualifikation zu, was bedeutet, dass sie sich einen Familiennachzug in Zukunft nur mehr schwer leisten können.

Dieser kurze Überblick zeigt, dass die Wanderung innerhalb der EU zunehmend erleichtert wird und eine immer größere Personengruppe erfasst, nämlich nicht nur EU-Staatsbürger und -Staatsbürgerinnen sondern auch freizügigkeitsberechtigte Drittstaatsangehörige. Da spätestens 2011 die Übergangsregelungen für die neuen EU-Staaten fallen dürften und somit Freizügigkeit zu gewähren ist, ist im Anschluss daran mit einer zunehmenden Zuwanderungsdynamik aus diesen Regionen zu rechnen. Das heißt, dass ein Anstieg des Anteils der Personen aus der EU 25 an allen 'Foreign born' bis 2015 zu erwarten ist, und zwar auf etwa 35%. Durch Einbürgerung von bereits hier lebenden Personen aus der EU beträgt der Ausländeranteil jedoch nur 29%. Dieser Anteil wird sich aber bis 2025 weiter verringern, da es bei EU-Staatsbürgern, insbesondere aus der EU 14 häufig nicht zu einer dauerhaften Niederlassung kommt. Da angenommen wird, dass Drittstaatsangehörige eher als EU-Bürger die österreichische Staatsbürgerschaft annehmen, wird ihr Anteil an den Ausländern und Ausländerinnen stärker zurückgehen als ihr Anteil an den Foreign born.

Dies dürfte dazu führen, dass der Anteil der Personen aus dem ehemaligen Jugoslawien an den Ausländern und Ausländerinnen in den nächsten 10 Jahren zurückgeht; hier lebende Ex-Jugoslawen und -Jugoslawinnen werden zunehmend eingebürgert und der Zustrom lässt nach. Durch die schwächere Zuwanderung wird auch ihr Anteil an den 'Foreign born' zurückgehen. Diese Situation dürfte sich jedoch ändern, wenn die EU um diese Region erweitert werden sollte. Es wird erwartet, dass Staatsbürger und Staatsbürgerinnen von Kroatien und Montenegro zwischen 2015 und 2025 die Freizügigkeit gewährt wird. In der Folge ist zu erwarten, dass ihr Anteil an den Foreign born ebenso steigen wird wie an den Ausländern und Ausländerinnen. Sollten bis dahin auch Mazedonien, Serbien und Kosovo Mitglieder der EU geworden sein, würde sich der Anteil an den Ausländern und Ausländerinnen noch stärker als in Übersicht 6 angenommen erhöhen.

Verstärken wird sich auch der Zustrom aus anderen osteuropäischen Ländern in der Zeit zwischen 2015 und 2025, mit oder ohne Mitgliedschaft der EU. Ihr Anteil an den Foreign born dürfte von 21% im Jahr 2015 auf 33% im Jahr 2025 steigen.

Diese Überlegungen und Berechnungen zeigen, dass die Zuwanderung nach Österreich vor allem aus dem Raum der EU 25 und nachgelagerten Ländern in Ost- und Südosteuropa kommen wird. In diesen Regionen wird es zwar zu einem wirtschaftlichen Aufholprozess kommen, jedoch wird nicht erwartet, dass der Unterschied in der Wohlfahrt zwischen Österreich und den Regionen derart erodiert, dass keine Anreizwirkung mehr zur Zuwanderung nach Österreich besteht. Die Zuwanderungsdynamik aus der Türkei dürfte hingegen nicht mit der aus anderen Regionen mithalten können, was zu einem leichten Rückgang des Anteils der Türken und Türkinnen an den Foreign born und den ausländischen Erwerbspersonen führen dürfte. Die Erschwernis bei der Familienzusammenführung schlecht qualifizierter Türken und Türkinnen dürfte sich günstig auf die Entwicklung der Erwerbsquote der Türken und Türkinnen auswirken.

*Übersicht 7: Prognose des Anteils der "Foreign born" und Ausländer und Ausländerinnen am Arbeitskräfteangebot in % nach groben Herkunftsregionen*

Herkunftsregion	2001 (VZ)	2004 <sup>1)</sup>		2015 <sup>1)</sup>		2025 <sup>1)</sup>
	Foreign born	Ausländer und Ausländerinnen	Foreign born	Ausländer und Ausländerinnen	Foreign born	Ausländer und Ausländerinnen
EU 25	29,7	26,4	35	29	25	20
Türkei	14,2	15,1	13	12	10	12
Ehemaliges Jugoslawien (ohne Slowenien)	37,2	42,2	31	30	32	35
Sonstige	18,9	16,3	21	29	33	33
Insgesamt	100,0	100,0	100	100	100	100

<sup>1)</sup> WIFO-Schätzung.

## **6. Maßnahmenbündel zur Anhebung der Erwerbsquote**

Die bisherigen Ausführungen haben gezeigt, dass das Arbeitskräfteangebot bis 2015 infolge einer kontinuierlichen Zuwanderung auch dann noch steigen wird, wenn die Erwerbsquoten nach Alter und Geschlecht auf dem Niveau von 2005 verharren sollten. Jedoch setzt ab etwa 2015 ein Rückgang des Arbeitskräfteangebots ein, wenn es nicht gelingt, die Erwerbsquoten bis dahin anzuheben. Die Personengruppen, die Spielräume in der Erwerbsbeteiligung nach oben haben, sind Frauen und ältere Arbeitskräfte. Im Folgenden werden Überlegungen angestellt, welche Kombination von Maßnahmen zu setzen sind, um die Arbeitsressourcen von Frauen im mittleren Alter und von älteren Arbeitskräften besser zu nutzen (Aktivierungsszenario).

Der Europäische Rat hat 2004 in seinen Empfehlungen zur Beschäftigungsstrategie positiv vermerkt, dass Österreich eine hohe Gesamtbeschäftigungsquote und eine relativ hohe Frauenbeschäftigungsquote hat. Bemängelt wurden allerdings die niedrige Beschäftigungsquote der älteren Arbeitskräfte und die geringe Investition ins Humankapital, besonders die Defizite im Bereich des lebenslangen Lernens und der Weiterbildung von Geringqualifizierten, sowie der hohe Lohnabfall der Frauen gegenüber Männern. Der Rat sieht vor allem in der starken Geschlechtersegregation der Ausbildung und der Berufe, sowie in der hohen Zahl der weiblichen Teilzeitbeschäftigten einen wesentlichen Grund für die großen Lohnunterschiede nach Geschlecht. Dementsprechend wird vorgeschlagen, dass Österreich vorrangig "die Ursachen des geschlechtsspezifischen Lohngefälles beseitigen, die Verfügbarkeit und Erschwinglichkeit von Kinderbetreuungseinrichtungen verbessern und die Auswirkungen des bestehenden Kindergeldsystems auf das Niveau und die Qualität der Frauenbeschäftigung bewerten" solle. Im gemeinsamen Beschäftigungsbericht 2004/05, der im März 2005 verabschiedet wurde, sieht die EU-Fortschritte im Bereich der Erwerbstätigkeit der Älteren, jedoch keine ausreichenden Weichenstellungen bei der Kinderbetreuung und der Weiterbildung der Niedrigqualifizierten<sup>5)</sup>.

### **6.1 Maßnahmen und Änderungen in den Rahmenbedingungen zur Anhebung der Frauenbeschäftigung**

Bevor man über Maßnahmen zur Schaffung gut bezahlter Jobs für Frauen nachdenkt, sollte man nach den Gründen für den großen gender pay gap und die geringe Zahl an Kinderbetreuungsplätzen suchen<sup>6)</sup>. Ein Grund mag sein, dass der Staat nicht ausreichend Kinderbetreuung zur Verfügung stellt. Abgesehen davon kann aber auch die Entscheidung für mehr Kinderbetreuung im Haushalt fallen,

---

<sup>5)</sup> Rat der Europäischen Union (2005).

<sup>6)</sup> Die OECD (2003) ist den Hintergründen für die geringe Fertilität in Österreich im Vergleich zu anderen OECD-Ländern nachgegangen.

- weil die Einkommenschancen der Frauen am Arbeitsmarkt gering sind, und/oder
- weil die Kosten für Kinderbetreuung am Markt (im weitesten Sinn, d. h., einschließlich Anreisekosten, flexiblen Öffnungszeiten usw.) hoch sind,
- oder weil die institutionellen Rahmenbedingungen und/oder Werthaltungen dergestalt sind, dass Frauen in Österreich seltener einer Vollzeitarbeit nachgehen, wenn sie Kinder haben.

Eine Untersuchung der Frauenbeschäftigung in Oberösterreich (*Biffi – Leoni, 2006*) hat ergeben, dass ein wesentliches Hemmnis für die Anhebung der Frauenbeschäftigung in Österreich die Schwierigkeit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist. Lange (traditionelle) Arbeitszeitstrukturen, die am Industriearbeiter ausgerichtet sind, in Kombination mit einem hohen Pendleranteil an den Beschäftigten erschweren es in Vollzeit beschäftigten Frauen und Männern, Beruf und Familienarbeit zu kombinieren. Es kommt in der Folge zur Spezialisierung der Männer auf die Erwerbsarbeit mit langen Arbeitszeiten und der Frauen auf den Haushalt in Kombination mit Teilzeit, um das Familieneinkommen zu maximieren. Arbeitsmarkt und Haushalt stellen somit zwei Dimensionen dar, die sich gegenseitig bedingen: Frauen stehen einerseits auf Grund ihrer Verpflichtungen im Haushalt nur bedingt dem Arbeitsmarkt zur Verfügung; andererseits haben sie wegen ihrer (vor allem relativ zu ihrem Partner) eingeschränkten Erwerbsmöglichkeiten einen stärkeren Anreiz, sich im Haushalt zu betätigen.

Was auch immer der Hauptgrund ist, aus einem rein ökonomischen Kalkül heraus könnte man sagen, dass die Opportunitätskosten der Hausarbeit in Österreich geringer sind als in vielen EU-Ländern, das heißt der zu erzielende Nettostundenlohn ist niedrig relativ zu dem Grenzertrag aus der Haushaltsproduktion (Ersparnis an Kinderbetreuungskosten, hoher gesellschaftlicher Wert der häuslichen Kinderbetreuung). Hinzu kommt, dass das Äquivalenzeinkommen des Alleinverdienerhaushalts in Österreich infolge des Alleinverdienerabsetzbetrags vergleichsweise hoch ist bzw. die Transferleistung für häusliche Kinderbetreuung die Opportunitätskosten der Erwerbsarbeit anhebt. Das bedeutet, dass allein infolge des Einkommenseffekts ein geringer Anreiz zur Arbeitsaufnahme besteht<sup>7)</sup>.

Die Querschnittsdaten der Konsumerhebung 1999/2000 dokumentieren, dass verheiratete Frauen, die am Erwerbsmarkt nur wenig verdienen können (Hilfsarbeiterinnen), vor allem dann einer Erwerbsarbeit nachgehen, wenn das Haushaltseinkommen (Äquivalenzeinkommen) gering ist. Je höher das Äquivalenzeinkommen, desto geringer der Anreiz von Frauen mit geringer Qualifikation und daraus abgeleitet geringen Einkommenschancen, einer Erwerbsarbeit nachzugehen. Das ist zumindest ein Teil der Erklärung für den Trend der neunziger Jahre, dass vor allem Arbeiterinnen zunehmend einer Teilzeitarbeit nachgehen (*Biffi – Leoni, 2006*)

---

<sup>7)</sup> Zur Theorie des individuellen Arbeitsangebots und des Angebots im Haushaltszusammenhang, sowie Berechnungen für Österreich siehe *Biffi* (1994, S. 82-100).



Aus der Logik des Einkommenseffekts heraus ist zu verstehen, warum es durch die Einführung des Kinderbetreuungsgeldes im Jahr 2000, die zur Anhebung des Äquivalenzeinkommens von Haushalten mit Kleinkindern geführt hat (über eine höhere Transfereinkommenskomponente infolge einer längeren Bezugsdauer sowie der Einführung einer höheren Zuverdienstgrenze), das Arbeitsangebot der Frauen mit Kindern (Arbeitsvolumen) gesunken ist, und zwar über eine Reduzierung der Vollzeitarbeit und zunehmende Teilzeitarbeit ebenso wie das Hinausschieben des Wiedereintritts ins Erwerbsleben nach der Karenz. *Lutz (2004)* weist für Österreich nach, dass seit Einführung des Kinderbetreuungsgeldes nur 28% der Frauen, die vor der Geburt des Kindes beschäftigt waren, nach 24 Monaten wieder einer Beschäftigung nachgingen – im Gegensatz zu etwa 50% bei der früheren Karenzregelung. Nach 33 Monaten waren noch 41% der vor der Geburt beschäftigten Frauen ohne Beschäftigung gegenüber 35% nach der früheren Karenzregelung.

Ein weiterer Aspekt im Zusammenhang mit der Erklärung der Erwerbsentscheidung der Frau nach der Geburt ist noch anzumerken: Je geringer das Erwerbseinkommen vor der Geburt des Kindes, desto geringer die Wahrscheinlichkeit des Wiedereintritts ins Erwerbsleben nach einer Phase der Unterbrechung. Die Kindergeldregelung hat diese Tendenz noch verstärkt. Während nach der früheren Karenzregelung 46,5% der Frauen mit geringem Einkommen aus unselbständiger Beschäftigung (weniger als 850 € pro Monat) 33 Monate nach der Geburt keiner Erwerbsarbeit nachgingen, waren es nach der Kindergeldregelung 49,2%. Die Tendenz des Rückzugs aus dem Erwerbsleben infolge der Neuregelung der Kinderbetreuung gilt allerdings auch für Frauen mit höheren Einkommen. Von den Frauen, die vor der Geburt mehr als 2.000 € verdient haben, sind nach der Neuregelung 23,3% nach 33 Monaten noch im Haushalt, gegenüber 17,3% nach alter Karenzregelung.

Diese Änderung des Verhaltensmusters der Frauen mit Kind im Gefolge der Reform des Kinderbetreuungssystems legt nahe, dass Adaptierungen angesagt sind, wenn man die Erwerbsquote der Frauen nachhaltig anheben will. Damit die Erwerbsquote der Frauen nachhaltig angehoben wird und gleichzeitig die Produktivität nachhaltig gefördert wird, ist eine Neuordnung der Arbeitsteilung zwischen Jung und Alt und Männern und Frauen zu überlegen, insbesondere eine verstärkte Verlagerung von Teilen der Haushaltsproduktion auf den Markt.



---

*Das große Gewicht der Haushaltsproduktion im EU-Vergleich ist nicht nur darauf zurückzuführen, dass es relativ wenig Kinderbetreuungseinrichtungen insbesondere im ländlichen Raum gibt, sondern auch dass Schulen vergleichsweise selten eine ganztägige Betreuung und Förderung der Schüler und Schülerinnen anbieten. Zusätzlich tragen das Steuersystem (Alleinverdienerabsetzbetrag) sowie das derzeitige System des Pflegegeldes und des Kinderbetreuungsgeldes dazu bei, dass der Verbleib von Frauen mit Kindern im Haushalt perpetuiert und der (Wieder-)Eintritt ins Erwerbsleben hinausgeschoben wird. Die derzeitigen Politiken (Familienpolitik, Sozial- und Pflegepolitik, Kinderversorgungspolitik, Steuerpolitik) sind in sich konsistent und fördern den Verbleib von vielen Dienstleistungen in Haushalten.*

---

Andere EU-Länder, insbesondere die nordischen aber auch Holland und der angelsächsische Bereich fördern über das Sozial- und Steuersystem (earned income tax credit oder employment tax credits) vermehrt den Transfer dieser Tätigkeiten auf den Markt (Staat und/oder gemeinnützige Einrichtungen). Das österreichische Modell kommt den Staat nicht wirklich billiger (Biffi, 2004B), da ja viele Dienstleistungen, die im Haushalt erbracht werden, nicht 'unbezahlt' im engeren Sinn des Wortes sind, da sie der Staat in Form von Transferleistungen bezahlt, etwa Pflegegeld oder Kinderbetreuungsgeld. Das bedeutet, dass die Person, die bestimmte Aufgaben im Haushalt erfüllt, de facto einen 'Haushaltslohn' erhält, der allerdings nicht mit einer eigenständigen Sozialversicherung verknüpft ist. Diese Transferzahlungen stellen eine Förderung des Verbleibs der Frau im Haushalt dar, insbesondere von Frauen mit einer vergleichsweise geringen Beschäftigungs- und Einkommenschance, also vor allem von Frauen mit einem geringen Qualifikationsgrad. Ihre Opportunitätskosten sind gering, da sie am Erwerbsarbeitsmarkt zumindest in einer gewissen Lebenslage kaum mehr verdienen können als im Haushalt (über Steuerabsetzbetrag des Mannes, Kinderbetreuungsgeld und Pflegegeld) und dazu beitragen, dass gewisse Kosten infolge des Verbleibs der Frau im Haushalt geringer ausfallen, etwa Verkehrsausgaben sowie Betreuungskosten. Das bedeutet, dass die Eintrittsschwelle in den Erwerbsarbeitsmarkt hoch ist, anders gesagt – der Grenzsteuersatz für die Aufnahme der Erwerbsarbeit von unqualifizierten Frauen ist unverhältnismäßig hoch.

Diese Überlegungen legen nahe, dass sich der so genannte Entscheidungsspielraum der Frauen mit Kleinkindern oder pflegebedürftigen Personen im Haushalt infolge der Neuregelung der Kinderbetreuung (2000) und Pflege (1993) nicht wirklich erhöht hat, weil es nicht *pari passu* zu einer Ausweitung der öffentlichen oder gemeinnützigen Versorgungs-/Betreuungseinrichtungen gekommen ist. Österreich hat nämlich nicht die Rahmenbedingungen von angelsächsischen Ländern, den nordischen Ländern oder Frankreich: in all den Ländern gibt es entweder stark subventionierte staatliche oder gemeinnützige, privatwirtschaftlich organisierte institutionelle Betreuungseinrichtungen in einer größeren Dichte als in Österreich. Obendrein hat der Rückzug aus dem Erwerbsleben zum Zweck der Kinderbetreuung und Pflege nicht den sozialen Stellenwert wie in Österreich. Transferzahlungen, die einen de facto Haushaltslohn darstellen, gibt es in dieser Form und Größenordnung anderswo nicht, da sie einen

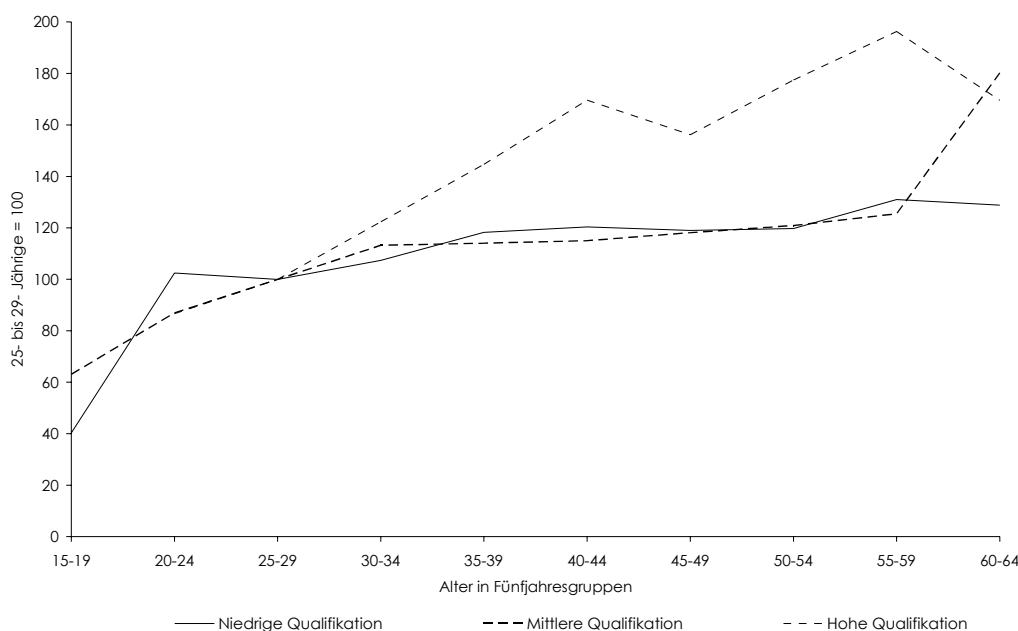
Anreiz zum Rückzug aus dem Erwerbsleben darstellen. Letzteres ist weder aus einer Gleichstellungsperspektive noch aus der Perspektive der effizienten Allokation der Arbeitsressourcen auf alternative Tätigkeiten mit dem Ziel der Beschäftigungs- und Wachstumsförderung zu befürworten.

Es ist daher nicht weiter überraschend, dass die Anhebung der Zuverdienstgrenze im Fall der Kinderbetreuung nicht zur Folge hatte, dass Frauen mit geringem Lohneinkommen vermehrt voll weiter arbeiten; vielmehr haben sich Frauen mit höherem Einkommen stärker auf eine Teilzeitarbeit zurückgezogen als in der Vergangenheit, nicht zuletzt weil es ja mit der Neuregelung der Kinderbetreuung zu keiner Ausweitung der institutionellen Betreuung gekommen ist. Das Reaktionsmuster zeigt, dass es nicht zu einer vermehrten Verlagerung der Kinderbetreuung auf den Markt kam sondern zu einer Verfestigung, um nicht zu sagen Rückführung von Dienstleistungen in den Haushalt.

Das Reaktionsmuster zeigt, dass den Frauen die längerfristigen Implikationen eines temporären Austritts aus dem Erwerbsleben bzw. einer Verringerung der Arbeitszeit nicht wirklich bewusst sind; die Asymmetrie zwischen Ausstieg und Wiedereinstieg wird auch erst in einer postindustriellen Gesellschaft sichtbar, in der sich die Anforderungen am Arbeitsplatz rasch verändern und daher zunehmend Bedarf an laufender Anpassung der Skills besteht.

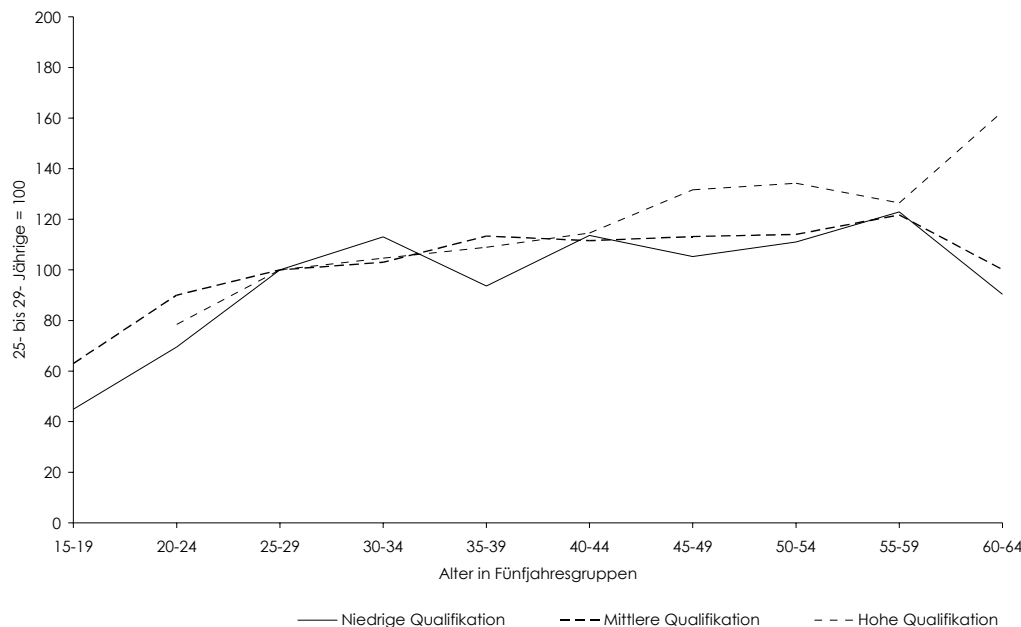
Aber nicht nur der Austritt sondern auch die Verringerung der Arbeitszeit auf Teilzeit bedeutet, dass man mangels Einbindung von Teilzeit in innerbetriebliche Karrierepfade den Anschluss an eine Karriere nur mehr schwer findet. Das wird an Hand der Entwicklung der Einkommen der Frauen im Lebenszyklus nach Qualifikationsgruppen deutlich (Abbildungen 23A und 23B).

Abbildung 23A: Entwicklung des durchschnittlichen Nettopersoneneinkommens der Vollzeitbeschäftigten nach Altersstufen und Qualifikation: Männer



Q: Statistik Austria, Konsumerhebung 1999/2000; WIFO-Darstellung.

Abbildung 23B: Entwicklung des durchschnittlichen Nettopersoneneinkommens der Vollzeitbeschäftigten nach Altersstufen und Qualifikation: Frauen



Q: Statistik Austria, Konsumerhebung 1999/2000; WIFO-Darstellung.

---

*Die Anreizsysteme sind anders zu setzen, wenn man aus gesamtwirtschaftlicher Perspektive einen früheren Berufseinstieg nach der Geburt wünscht. Aber auch Frauen sollte die Möglichkeit eröffnet werden, eine persönliche Karriere verfolgen zu können und gleichzeitig eine gute Versorgung der Kinder zu haben, die man sich mit dem am Erwerbsarbeitsmarkt verdienten Geld plus Subventionierung/Scheck/Sachleistung auch leisten können soll.*

---

Das könnte gelingen, wenn die Kosten für eine professionelle außerhäusliche Kinderbetreuung etwa in der Form einer höheren Kinderbetreuungssumme im Fall der Aufnahme der Erwerbstätigkeit verringert werden; es kann aber auch ab einem gewissen Alter des Kindes oder nach Wunsch der Eltern ein Kinderbetreuungsscheck vergeben werden, der bei einer professionellen Einrichtung eingelöst werden kann. Das war auch der ursprüngliche Gedanke bei der Entwicklung der Reformpläne zur alten Karenzregelung.

Ähnliche Überlegungen sind auch im Zusammenhang mit der Organisation und Finanzierung der Pflege (Pflegegeld) anzustellen. Über die Bindung einer Transferzahlung an die Leistungserbringung in einer professionellen Betreuungseinrichtung (Sachleistung) werden nicht nur Arbeitsplätze geschaffen sondern auch Frauen/Mütter für Erwerbsarbeit freigesetzt.

Ein Abgehen von Transferleistungen zu Sachleistungen könnte zur Verlagerung weiter Teile der Haushaltsproduktion auf den Erwerbsarbeitsmarkt führen und damit die Professionalisierung in gewissen Dienstleistungen vorantreiben und gleichzeitig Effizienzsteigerungen auslösen, die Kostensenkungen für Konsumenten Konsumentinnen erlauben. Das wäre ein Grundpfeiler einer Reorganisation der sozialen Dienstleistungen.

---

*Die Organisation der Verlagerung von Tätigkeiten aus der Haushaltsproduktion in den Erwerbsarbeitsmarkt kann nicht den einzelnen Menschen ohne institutionelle Hilfestellung (regionales One-stop-shop) überantwortet werden, da sie keinen Überblick über den regionalen/lokalen Bedarf und dessen Vielfalt haben noch über die Möglichkeiten verfügen, eine regionale Versorgungsstruktur aufzubauen. Es bedarf einer institutionellen Verankerung, in der Sozialpartner gemeinsam mit der Landesregierung die Rahmenbedingungen schaffen, dass gemeinnützigen Organisationen (Vereine, soziale Betriebe, NGOs usw.), in denen die Bevölkerung vor Ort eine sozialversicherungsrechtlich abgesicherte Beschäftigung findet, und zwar in den Tätigkeiten, die derzeit in hohem Maße im Haushalt erbracht werden.*

---

Die Organisation dieser Tätigkeiten ist komplex und bedarf nicht nur des Einsatzes moderner Technologien sondern auch der Entwicklung bzw. des Ausbaus sozialer Netzwerke. Damit wäre eine Innovation in der gesellschaftlichen Organisation zu erreichen, in der die technologischen und sozialen Potenziale in der Region genutzt werden und stabile Arbeitsplätze lokal geschaffen werden. Damit wird nicht nur die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit der Regionen gesichert sondern auch der Abwanderung aus den ländlichen Regionen Einhalt geboten und die Geburtenrate stabilisiert.

Angesichts der Komplexität der gesellschaftlichen Organisation ist eine Erhöhung der Chancengleichheit von Frauen und damit eine Anhebung der Erwerbsquote bei gleichzeitiger Verbesserung der Arbeitsbedingungen nur mit einer Kombination von Maßnahmen erreichbar. Betroffen sind das Steuer- und Transfersystem, das Bildungssystem (Erst- und Weiterbildung), die Arbeitszeitpolitik, die Standortpolitik (regionale Wirtschaftsstruktur- und Verkehrspolitik), die Ordnungspolitik (Governance Structure) sowie die industriellen Arbeitsbeziehungen (Lohnpolitik, betriebliche Gleichstellungspolitik – 'Gender Mainstreaming').

Eine Reformpolitik, die all diese Bereiche einbindet, versteht Gleichstellungspolitik als Querschnittsaufgabe, die eines Umdenkens auf vielen Ebenen bedarf. Es liegt daher nahe, dass man ein schrittweises Vorgehen ins Auge fasst (kurz-, mittel- und langfristige Strategien), das sich allerdings an einer langfristigen Vision orientiert.

Im Folgenden werden einige Maßnahmen vorgeschlagen, ohne den Anspruch auf Vollständigkeit erheben zu wollen. Klarzustellen ist, dass Hand in Hand mit der Reform von Gesetzen, Rahmenbedingungen und Strategien ein öffentlicher Diskurs zu führen ist, d. h. Transparenz und Einbindung der Medien, der Zivilgesellschaft und der Sozialpartner sind angesagt, da ja

ein gesellschaftlicher Wandel angestrebt wird, der nur dann realisierbar ist, wenn er auch von der Gesellschaft angenommen und getragen wird.

**Steuer- und Transfersystem:** wie oben angedacht, ist ein Übergehen von Transferleistungen auf Sachleistungen in der Kinderbetreuung und Alten- und Krankenpflege zu überlegen, sowie ein Abgehen von der Förderung der Alleinverdiener in einem ehelichen Zusammenhang (Alleinverdienerabsetzbetrag). An die Stelle der steuerlichen Begünstigung von Alleinverdienern kann eine negative Einkommensteuer treten, die den Zugang zur Erwerbsarbeit fördert indem eine Steuerbegünstigung mit einer Erwerbsarbeit, die über der Geringfügigkeitsgrenze liegt, verbunden ist. Um die Berufstätigkeit der Frauen zu fördern, könnte man auch das finnische Modell<sup>8)</sup> der steuerlichen Absetzbarkeit von privatwirtschaftlich organisierten Haushaltsdiensten in Erwägung ziehen. Dieses System, das in Finnland 1997 eingeführt wurde, hat die Beschäftigung in derartigen Serviceeinrichtungen merklich angehoben, die Schwarzarbeit verringert und die Doppelbelastung der Frauen durch Haushalt und Erwerbsarbeit verringert. Ein Grund dafür, dass diese Neuordnung so rasch aufgenommen wurde, ist nicht zuletzt auch der geringe Administrationsaufwand.

Ergänzend zu der **Umstellung von Transfer- auf Sachleistungen** ist eine Institutionalisierung einer Informationsplattform zu überlegen, die es den einzelnen Haushalten/Frauen ermöglicht, in einem kleinräumigen Umfeld, qualifizierte Betreuungseinrichtungen (Kinder, Pflege) zu organisieren, etwa über gemeinnützige Vereine, in denen Fachkräfte in der jeweiligen Disziplin mit Personen zusammenarbeiten, die angelernt werden können. Es ist also nicht notwendig, dass allorts, kleinräumig, staatliche Kinderbetreuungen und Pflegeeinrichtungen (Alten- und Pflegeheime) eingerichtet werden, sondern dass die Rahmenbedingungen geschaffen und unterstützt werden, die eine sozialversicherungsrechtlich abgesicherte Beschäftigung für Eltern und Betreuungspersonen ermöglichen. Dabei wird es sich häufig um Tätigkeiten handeln, die derzeit im Haushalt erbracht werden. Es würden damit vergleichsweise stabile Beschäftigungsverhältnisse geschaffen, die u. a. die Einkommenssicherheit der Haushalte nachhaltig verbessern würden. Eine Stabilisierung der Beschäftigungs- und Einkommenssicherheit im Lebenszyklus würde nicht nur die Lebensqualität der Einzelnen verbessern sondern auch positive Auswirkungen auf die Fertilität/das Bevölkerungswachstum haben.

In dem Zusammenhang kommt der Frage der **Arbeitszeitgestaltung** eine besondere Rolle zu. Die fatale Kombination von langen Arbeitszeiten von Männern und kurzen von Frauen gilt es zu durchbrechen. Die Strategie sollte vor allem dahingehend gehen, dass Frauen weg von der Halbzeit zu einer Arbeitszeit von 30 bis 35 Stunden übergehen und Männer in der Phase der Elternschaft ihre Arbeitszeit etwas reduzieren, etwa auf 35 bis 37 Stunden (Holland, nordische Länder). Das würde es Frauen erleichtern, auch eine Karriere wahrzunehmen, nicht zuletzt da in dem Moment, in dem auch Männer geringere Arbeitszeiten ins Auge fassen, Be-

---

<sup>8)</sup> Die Presse, 6. 2. 2006:19 – Kombilohn neu: Steuerabzug statt "Almosen" in Finnland.

trieb dazu angehalten sind, auch kürzere Arbeitszeitformen in innerbetriebliche Karrierepfade einzubinden.

Wenn man im ländlichen Raum verstärkt Betreuung und Pflege über die oben beschriebene Organisationsform (Sachleistungen über gemeinnützige Vereine) organisiert, schafft man nicht nur stabile Arbeitsplätze vor Ort, sondern ermöglicht auch Frauen die Pendeldistanz zu erweitern und damit ihre Einkommenschancen zu verbessern. Dazu ist es aber notwendig, dass qualifizierte Teilzeit angeboten und in interne betriebliche Weiterbildungs- und Karriereverläufe eingebunden wird.

Aber auch im Bereich der Erleichterung der **Mobilität/Vereinbarkeit von Beruf und Familie** sind abgesehen von oben Gesagtem noch zusätzliche Faktoren zu berücksichtigen. Einerseits ist das Angebot an Kinderbetreuungsplätzen und Pflegeplätzen für Alte und Kranke zu erhöhen. Hier besteht vor allem bei qualifizierten Ganztageseinrichtungen für Kleinkinder Aufholbedarf, aber auch im Pflegebereich sind große Lücken. Bei letzterem ist verstärkt auf mobile Dienste und virtuelle Pflegeheime zu setzen, denen zufolge der Verbleib der zu Pflegenden im Haushalt ermöglicht wird indem Hilfestellung über Experten und Expertinnen, die elektronisch vernetzt sind, rasch erfolgen kann. Aber auch Betriebe haben einen Bedarf an Beratung und Coaching. Dabei handelt es sich einerseits darum, die Personalentwicklung frauenfreundlich zu gestalten und die spezifischen Bedürfnisse von Frauen stärker zu berücksichtigen (z. B. Ausarbeitung von maßgeschneiderten Arbeitszeitmodellen); zugleich geht es darum das Unternehmen davon zu überzeugen, die Leistungen und Fähigkeiten der Mitarbeiterinnen in die strategische Planung und Arbeitsprozesse einzubeziehen, damit Arbeitsplätze an den Eintrittspforten in den Betrieb erhalten bleiben, weil Frauen nicht in Segmenten hängen bleiben sondern laufend weiterqualifiziert werden sollen, damit sie individuelle Karrieren wahrnehmen können. Zusätzlich ist mit innovativen Verkehrskonzepten (z. B. Mitfahrbörsen) zu experimentieren, bzw. sicherzustellen, dass es nicht zur Ausdünnung des öffentlichen Nahverkehrs ohne Alternativen kommt, damit die Mobilität von Frauen in ländlichen Regionen erhöht wird.

Im Bereich der **Bildung** sind viele Fragen offen: zunächst ist sicherzustellen, dass so früh wie möglich mit einer Förderung der Kinder (Vorschulalter) zu beginnen ist, wobei auf den interkulturellen Hintergrund ebenso einzugehen ist (Migranten und Migrantinnen), wie auf die Förderung von Buben und Mädchen, sodass der Unterschied in den Fähigkeiten der Geschlechter verringert wird. Es ist schon im Bildungsbereich sicherzustellen, dass die spätere Segmentierung am Arbeitsmarkt verringert wird. In dem Zusammenhang ist auch auf die **regionale Wirtschafts- und Strukturpolitik** zu verweisen, die von der auf Männerbeschäftigung abzielenden Innovationspolitik in gewissem Maße abweichen sollte und vermehrt in Leichtindustrie, Kunst und Design einsteigen sollte (Beispiel Finnland), damit sich auch Frauen in der Entwicklungsstrategie von Österreich wieder finden können. Dabei ist natürlich darauf hinzuweisen, dass die modernen Technologien immer seltener körperliche Kraft voraussetzen, was auch in der Industrie Frauen mehr Arbeitsplätze eröffnen sollte.

## 6.2 Maßnahmen zur Anhebung der Beschäftigung älterer Arbeitskräfte

Die Erwerbsquoten älterer Arbeitskräfte in Österreich zählen zu den geringsten in Europa. Es ist daher eine der größten Herausforderungen für die Politik, eine echte Trendumkehr einzuleiten. Dabei ist sicherzustellen, dass damit das Wirtschaftswachstum befruchtet wird und es nicht gleichzeitig zu einer unzumutbaren Belastung der älteren Arbeitskräfte kommt. Aus Übersicht 8 ist ersichtlich, dass es vor allem im mittleren und unteren Qualifikationsbereich zu einem vertablen Einbruch der Erwerbsquote im reiferen Alter (über 50 Jahre) kommt, und zwar bei Männern und Frauen. Es sind nur zwei EU-Länder, die ein ähnliches Muster wie Österreich aufweisen, nämlich Frankreich und Belgien.

Der wirtschaftliche Strukturwandel im Gefolge von Globalisierung und technologischem Wandel hat vor allem in der exportorientierte industriell-gewerblichen Produktion Beschäftigungseinbrüche mit sich gebracht. Der Umgang mit dem Strukturwandel war je nach Land unterschiedlich; in Österreich, aber auch in Belgien und Frankreich, wurde über die Frühverrentung der Anstieg der Arbeitslosigkeit gebremst. Damit wurde aber auch der Druck zu Reformen verringert bzw. Reformen wurden hinausgeschoben. In Österreich wurde zwar das Pensionssystem reformiert, ebenso das Abfertigungssystem (Abfertigung Neu); Die Anreizsysteme am Arbeitsmarkt für Ältere wurden jedoch nur ansatzweise geändert<sup>9)</sup>.

Ein Faktor für die geringen Beschäftigungschancen Älterer dürfte die Lohnentwicklung nach Alter sein. Wie aus Abbildungen 24A und 24B hervorgeht, zählt der Anstieg des Erwerbseinkommens von Männern und Frauen in höherem Alter (über 50 Jahre) in Österreich zu den größten in der OECD (OECD, 2005, S. 129). Dafür sind die Wachstumsraten der Einkommen in jungen und mittleren Jahren, vor allem bei Frauen, im internationalen Vergleich sehr gering. Das hat mit der großen Bedeutung der Senioritätseinkommen in Österreich zu tun (Angestellte und Beamte).

Der starke Anstieg des Erwerbseinkommens bei den über 55-Jährigen in Österreich ist u. a. eine Folge des im internationalen Vergleich frühen Austritts aus dem Erwerbsleben von Menschen mit geringen Verdienstchancen – etwa infolge geringer oder nicht mehr passender Qualifikationen und/oder schwacher physischer und mentaler Leistungsfähigkeit gekoppelt mit der Möglichkeit, mit vergleichsweise geringen Einkommenseinbußen in Frühpension oder Erwerbsunfähigkeitspension zu gehen. Es verbleiben hochqualifizierte Angestellte und Beamte und Beamtinnen in höherem Alter im Erwerbsleben, also Personengruppen, die meist in Vollzeit beschäftigt sind und eine starke Senioritätseinkommen haben. So gesehen ist die hohe Steigerungsrate der Erwerbseinkommen der Älteren unter anderem auch die Folge eines Selektionseffekts (Genauerer hierzu in OECD, 2005, Chapter 4).

---

<sup>9)</sup> Für einen breiten Überblick der Reformschritte in Österreich und der Situation der älteren Arbeitskräfte siehe OECD (2005).



Übersicht 8: Erwerbsquoten nach Alter und Geschlecht nach Ausbildungsniveau, ausgewählte europäische Länder

2002

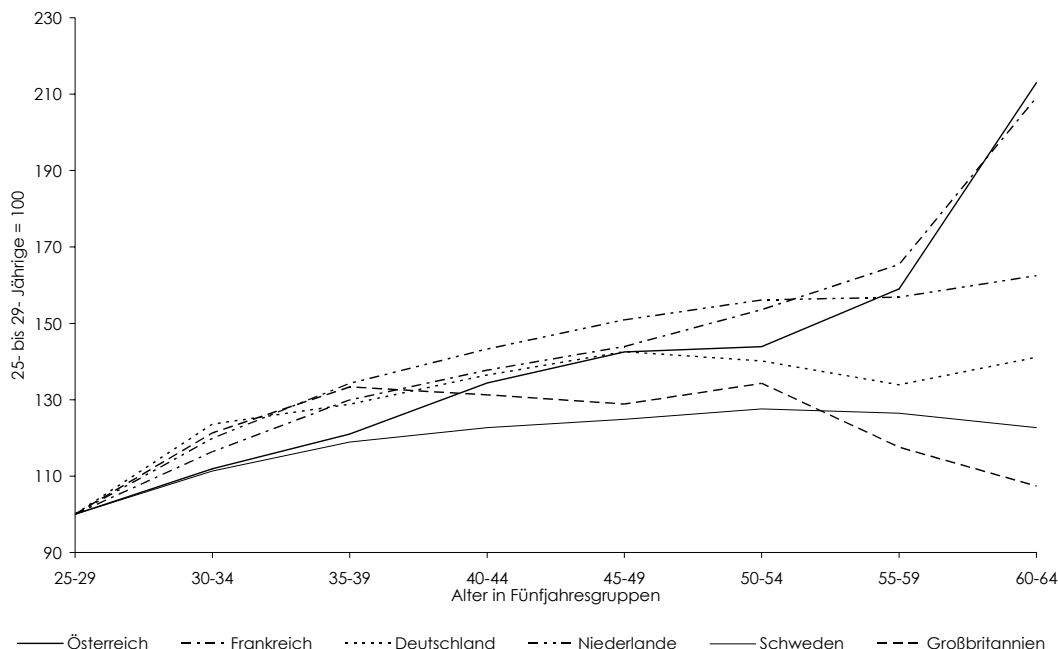
		Männer		Frauen		Insgesamt	
		25- bis 49-Jährige	50- bis 64-Jährige	25- bis 49-Jährige	50- bis 64-Jährige	25- bis 49-Jährige	50- bis 64-Jährige
Erwerbstätige in % der Bevölkerung							
Österreich	Niedrig	88,4	49,2	68,8	30,4	76,2	37,2
	Mittel	94,9	58,9	82,4	40,0	89,0	49,9
	Hoch	97,0	74,0	90,1	61,7	93,9	70,1
Belgien	Niedrig	87,1	43,5	57,4	21,0	73,1	31,5
	Mittel	95,4	63,0	79,0	37,9	87,5	50,7
	Hoch	97,2	71,4	90,4	54,2	93,6	63,8
Schweiz	Niedrig	89,7	81,4	73,2	52,7	80,6	63,4
	Mittel	95,3	83,4	81,3	63,7	87,6	72,5
	Hoch	99,4	89,4	87,2	79,0	95,1	86,5
Deutschland	Niedrig	88,8	55,4	62,8	35,9	74,0	42,2
	Mittel	93,5	63,9	80,9	50,5	87,2	57,2
	Hoch	97,4	77,8	88,5	67,7	93,6	74,5
Frankreich	Niedrig	91,0	55,7	67,7	44,3	78,9	49,3
	Mittel	96,6	67,5	82,5	57,5	89,9	63,0
	Hoch	95,4	81,6	88,5	68,9	91,6	75,5
Großbritannien	Niedrig	74,0	57,4	51,6	49,6	61,4	53,5
	Mittel	93,3	76,0	77,5	72,6	85,7	74,7
	Hoch	96,9	79,6	89,0	80,8	93,0	80,1
Niederlande	Niedrig	88,0	60,5	60,5	32,0	74,1	43,5
	Mittel	95,5	71,1	81,2	51,9	88,4	62,8
	Hoch	97,9	81,4	89,5	65,9	94,0	75,6
Schweden	Niedrig	84,1	73,2	72,2	60,3	79,1	67,3
	Mittel	91,6	80,0	86,7	76,8	89,2	78,4
	Hoch	91,5	88,1	88,6	87,0	89,9	87,5

Q: OECD Education at a Glance – OECD Indikatoren, OECD (2005).

Der starke Rückzug der Personen mit einfacher und mittlerer Qualifikation aus dem Erwerbsleben legt nahe, dass Österreich nicht die Instrumente entwickelt hat, die es Menschen erlaubt, sich langsam aus dem Erwerbsleben zurückzuziehen – echte Teilzeitmodelle für Ältere, nicht die geblockte Altersteilzeit, die de facto eine Spezialform des Frühaustritts aus dem Erwerbsleben ist. Es wurden auch noch nicht Ausstiegspfade aus dem Erwerbsleben in Analogie zu den Einstiegspfadern entwickelt, die quasi eine Entschleunigung des Arbeitstempos bei Vollzeit ermöglichen. Derartige Modelle nehmen darauf Rücksicht, dass die Karrieremöglichkeiten je nach Beruf und Ausbildungsniveau an Grenzen stoßen und damit auch die Lohnsteigerungen.



Abbildung 24A: Erwerbseinkommen nach Alter in Österreich und ausgewählten OECD Ländern, 2000<sup>1)</sup>: Männer

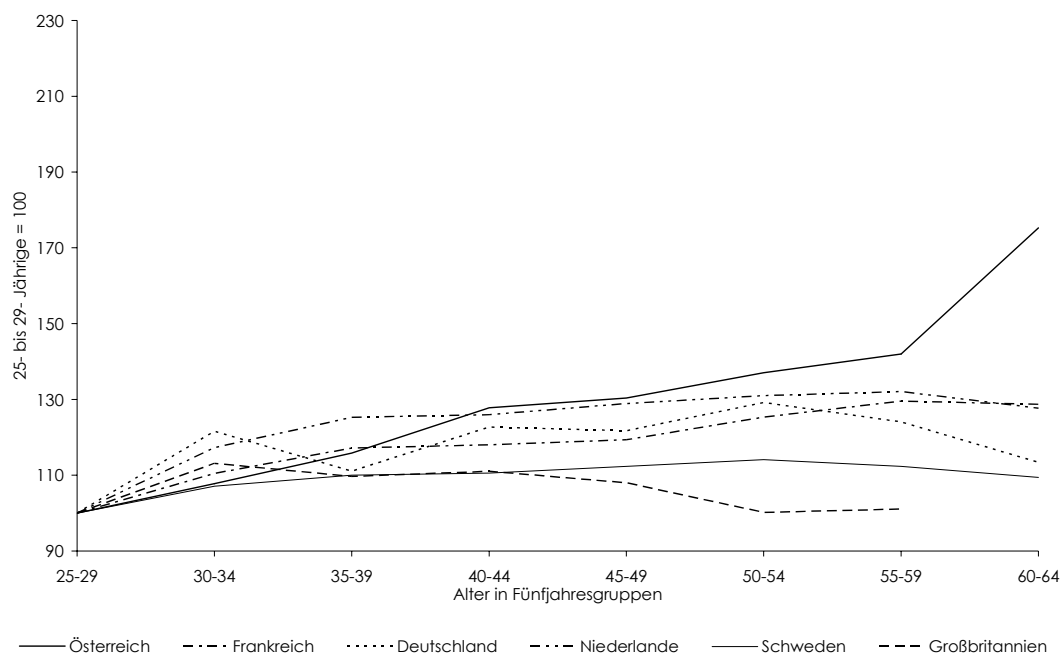


Q: Österreich: Mikrozensus und Lohnsteuerstatistik, Frankreich: DADS, Deutschland: Sozio-ökonomisches Panel, Niederlande: Statistics Netherlands, Schweden: Statistics Sweden, Großbritannien: Labour Force Survey. – <sup>1)</sup> 2001 für Österreich.

In Weiterbeschäftigungsszenarien sind laterale Weiterentwicklungen ins Auge zu fassen oder Wege zu finden, wie man innerhalb desselben Berufs eine Verringerung des Arbeitsdrucks organisiert. In jedem Fall ist die Lohnentwicklung mit der Produktivitätsentwicklung in Einklang zu bringen. Das ist besonders bei einer alternden Arbeitsgesellschaft wichtig, sollte es in bestimmten Berufen und Tätigkeiten mit steigendem Alter zu einem Auseinanderlaufen von Produktivität und Entlohnung kommen (Biffel, 2006).

In dem Zusammenhang ist darauf hinzuweisen, dass in der Arbeitswelt die Grenzen, ab wann jemand als "alt" eingestuft wird, nicht eindeutig sind. Alter hat in Berufen, in denen Erfahrungswissen und aufbauendes Wissen produktivitätsfördernd ist, keinen negativen Effekt auf die Beschäftigungschancen bei steigendem Alter, obschon auch hier der Frage der Produktivitätsentwicklung und des Lohnes im Falle von ausgeprägten SenioritätSENTLOHNUNGSMODELLEN wie in Österreich Augenmerk zu schenken ist. In Berufen/Tätigkeiten, in denen physische Kraft und/oder eine kurze Halbwertszeit des Berufes und/oder mit steigender Dauer der Beschäftigung belastende Arbeit ein Auslöser dafür sind, dass man nicht mehr die an einem bestimmten Alter ausgerichtete Spitzenleistung bringen kann, ist man bald 'zu alt'.

Abbildung 24B: Erwerbseinkommen nach Alter in Österreich und ausgewählten OECD Ländern, 2000<sup>1)</sup>: Frauen



Q: Österreich: Mikrozensus und Lohnsteuerstatistik, Frankreich: DADS, Deutschland: Sozio-ökonomisches Panel, Niederlande: Statistics Netherlands, Schweden: Statistics Sweden, Großbritannien: Labour Force Survey. – <sup>1)</sup> 2001 für Österreich.

Diese Unterschiede werden auch bei Befragungen deutlich. So bezeichnen sich Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen in einfachen Tätigkeiten selbst ab ungefähr dem 52. Lebensjahr als "älter". Personalchefs und -chefinnen, Führungskräfte und Betriebsräte und -rätinnen tendieren dazu, diese Grenze etwa beim 50. Lebensjahr anzusetzen (vgl. Amann, 1993, 2000). Das bedeutet, dass sich im Schnitt spätestens ab 50 die Produktivitätskurve abflacht. Das Entlohnungssystem sieht aber keine analoge Abflachung vor. Damit ist die Weiterbeschäftigung von Arbeitskräften mit einfachen Qualifikationen zunehmend ein Thema. Da der frühe Austritt aus dem Erwerbsleben im Gefolge der Pensionsreform erschwert wird, sehen sich Betriebe damit konfrontiert, neue Wege zu beschreiten, um auch ältere Hilfs- und Anlernarbeiter und -arbeiterinnen weiter zu beschäftigen. Zunehmend setzen Betriebe Maßnahmen, die die Arbeitsbedingungen und die Arbeitsorganisation an die neuen Angebotsstrukturen anpassen. Das bedeutet, dass man davon abgeht, sich am vollbeschäftigten Mann im Haupterbsalter auszurichten. Das sogenannte Age Management und Generationenmanagement setzt ein, indem man versucht Männer und Frauen, sowie Migranten und Migrantinnen in einer mehr oder weniger ausgewogenen Generationenverteilung einzusetzen<sup>10)</sup>. Damit das auch

<sup>10)</sup> Ein kurzer Überblick über Modelle der Umsetzung siehe: <http://www.agepowerment.at/>.

funktioniert, wird man allerdings nicht ohne Änderungen der institutionellen Rahmenbedingungen auskommen.

Ein Hindernis für die Reduzierung der Arbeitszeit in höherem Alter ist das System der '**Abfertigung Alt**'. Dieser Regelung zufolge, der alle Beschäftigten unterliegen, die vor 2003 aufgenommen wurden (2003 wurde das neue Abfertigungssystem eingeführt), hat eine Person, die 25 Jahre bei der Firma gearbeitet hat, beim Pensionsabgang Anspruch auf eine Abfertigung in der Höhe eines vollen Jahresgehalts. Das führt dazu, dass bei Beibehaltung des Systems kein Anreiz zur Gleitpension besteht, da die Auszahlungshöhe vom Einkommen des letzten Arbeitsjahres abhängt. Hier ist ein **Reformbedarf**. Das alte Abfertigungssystem ist ein Anreizsystem, das bis in das Jahr 2030 hineinreicht. Es bindet den Arbeitnehmer an den Betrieb; nur im Fall einer Übernahme der 'angesparten' Summe der Abfertigung durch einen anderen Arbeitgeber, wird eine ältere Person den Arbeitgeber wechseln (Analogie zur 'illegalen' Wohnungsablöse). Sollte die ältere Arbeitskraft vor dem gesetzlichen Pensionsantrittsalter gekündigt werden, ist zwar die Abfertigung auszahlbar, jedoch sind die anschließenden Beschäftigungsmöglichkeiten für Ältere äußerst schlecht. Im Schnitt sind starke Einkommenseinbußen zu erwarten, nicht zuletzt da es hohe Einkommensunterschiede zwischen den unterschiedlichen Kollektivverträgen gibt (Industrie gegenüber Gewerbe oder Handel). Es ist daher im Sinne der Stabilisierung der Beschäftigungs- und Einkommenssicherheit, dass das alte Abfertigungsrecht novelliert wird. In dem Zusammenhang könnte man sich vorstellen, dass der Abfertigungsanspruch kapitalisiert wird und in einen Fonds, etwa den von 'Abfertigung Neu' eingezahlt wird. Dann steht einer Flexibilisierung des Arbeitsmarktes der Älteren nicht mehr viel im Wege.

Dabei kann man unterscheiden zwischen Instrumenten oder Maßnahmen, die den Arbeitsdruck der Vollzeitbeschäftigung ab einem gewissen Alter verringern (etwa ab 50) und solchen, die gleitende Austrittsszenarien bzw. adaptierte Formen der Frühpension darstellen. Im Wesentlichen soll versucht werden, der Entwicklung der Arbeits-Produktivitäts-Relation Rechnung zu tragen.

So ist etwa ein altersgerechtes Leistungsmodell bei Vollzeit Beschäftigten anzudenken, die unter einem schweren körperlichen und psychischen Arbeitsdruck stehen, den sie belastend empfinden. Die Grundidee des Modells ist, dass es zu einer Entkoppelung der Produktivität eines Arbeitsplatzes/einer Einheit/Team (Output pro Zeiteinheit) und der Arbeitskosten pro Person kommt. Die Kosten einer Reduzierung der Produktivität pro Kopf (Verringerung des Outputs in einer Zeiteinheit) können nicht zur Gänze vom Betrieb getragen werden, sondern sind auch von anderen mitzutragen. Hierbei kann man als Beitrag für die Weiterbeschäftigung eine gewisse Lohnzurückhaltung ebenso andenken – es kann ja einen gewissen Spielraum geben, wenn der tatsächliche Lohn über dem KV-Lohn liegt, bzw. wenn sich der Lohn aus einem Fixum und aus Leistungskomponenten zusammensetzt – wie einen Beitrag des AMS (aus dem aktiven Arbeitsmarktförderungstopf) und/oder einen Abschlag bei den Lohnnebenkosten. Der Zugang innerhalb des Betriebes zu einem derartigen Modell erfolgt auf freiwilliger Ba-

sis und wird, im Fall einer Kofinanzierung des Minderertrags pro Kopf seitens der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen und der öffentlichen Hand/Lohnnebenkosten zu kontrollieren sein, damit es nicht zu Unregelmäßigkeiten kommt.

Es wird vorgeschlagen, so ein Modell einmal auszuprobieren (Experiment), um festzustellen, ob und in welchem Maße Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen Interesse an einer derartigen Regelung haben. Auf jeden Fall sollte versucht werden, eine Verflachung des Alters-Lohnprofils bis etwa 2010 zu erreichen, wobei aber eine soziale Abfederung notwendig ist, wenn man eine breite Akzeptanz der Reformen erreichen will.

Neben den Überlegungen zur Reduzierung des Leistungsdrucks bei Vollzeitbeschäftigung sollten aber auch Modelle der Reduzierung oder Flexibilisierung der Arbeitszeit entwickelt werden. Hierbei wäre vorstellbar:

- Flexibles altersgerechtes Teilzeitmodell: hier geht es um eine Adaptierung des derzeitigen Modells der Altersteilzeit. Es soll weiterhin die Möglichkeit bestehen, entweder durchgehend linear oder geblockt die Arbeitszeit zu reduzieren. Das derzeitige System, dem zufolge eine Person, wenn sie austritt, durch eine neu aufzunehmende Arbeitskraft zu ersetzen ist (Ersatzkraftverfahren) wird angesichts der Unsicherheit über die Entwicklung der Auftragslage von Betrieben meist nicht angenommen. Eine Neuregelung würde einer Anmeldung der Zahl der Personen beim AMS bedürfen, aber in einem ersten Schritt keiner finanziellen Belastung des AMS, da der Betrieb weiter zahlt; erst wenn die Person abgeht werden die verbleibenden Zahlungen vom AMS übernommen. Das würde eine administrative Erleichterung gegenüber jetzt darstellen. Die Auszahlung der Abfertigung würde nach Beendigung des Dienstverhältnisses erfolgen, und die volle SV-Bemessungsgrundlage bliebe erhalten.
- Kurzarbeit: individuelle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die älter sind oder die 25 bis 30 Jahre Schichtarbeit gemacht haben, und die für eine Retablierung der Kräfte eine Auszeit benötigen, können bei Beibehaltung der sozialen Absicherung (Verbleib im Beschäftigtenstand des Betriebes, da sie nicht vermittelt werden sollen) 1 bis 3 Monate freigestellt werden. Das ist eine besondere Form der Layoff, also einer Weiterbeschäftigungszusage nach einer Unterbrechung, nicht viel anders und doch rechtlich anders als bei Saisonberufen. Es wird aber nicht wie im Fall einer Bildungskarenz eine Bildungsarbeit während der Auszeit verlangt
- Man kann sich auch eine Quote für Altersteilzeit überlegen, etwa im Rahmen einer Regelung der Jahresarbeitszeit; das wäre ein Weg, um aus dem Modell der geblockten Altersteilzeit heraus zu kommen, aber auch um aus dem derzeitigen geblockten Modell der Kurzarbeit herauszukommen.
- Lebenslanges Arbeiten mit Unterbrechungen über Entwicklung von Zeitwertkonten
- Einführung einer Teilzeitarbeitslosigkeit für ältere Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen: Anwendung des derzeitigen Modells der Kurzarbeit für ältere Arbeitskräfte mit reduzierter Er-

werbsfähigkeit (Aussetzverträge für ältere Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen) oder im Fall einer Verschlechterung der Auftragslage eines Betriebes

Es ist aber auch **Reformbedarf bei den Pensionsregelungen** angesagt. So sollte vor allem überlegt werden, wie man die Zuverdienstmöglichkeiten vor dem gesetzlichen Pensionsabgangsalter von 65 für Männer/60 für Frauen anheben kann. Hier kann man an Kombipensionsmodelle denken, d. h. Teilzeitarbeit in Kombination mit Teilzeitpension etwa nach dem Beispiel von Schweden.

Ebenso sollte man sich Alternativen zur **Erwerbsunfähigkeitspension** überlegen: anzudenken ist ein sich selbst finanzierendes Modell, in dem man innerhalb eines Altersblocks (Bandbreite) früher aus dem Erwerbsleben ausscheiden kann, also vor der gesetzlichen Altersgrenze. Es geht hier vor allem um jene Personengruppen, die eine Vollzeitarbeit bis zum 65. Lebensjahr infolge Kräfteverfalls bzw. Produktivitätsabfall, im Wesentlichen Arbeiter und Arbeiterinnen, nicht durchhalten. Zur Finanzierung eines derartigen Frühausstiegs könnte man an eine Besteuerung der Überstunden denken. Derzeit sind die ersten 5 Überstunden im Monat steuerfrei. Wenn diese 5 Stunden besteuert werden, allerdings zweckgebunden für die Finanzierung der 'Altersteilzeit neu', könnte der Betrieb diese Summe in einen Fonds einzahlen, analog zur 'Abfertigung neu', oder man könnte den Fonds 'Abfertigung neu' um diese Finanzierungs-komponente ausweiten (Vorruhestandskasse). Damit würde die derzeitige steuerliche Förderung der Überstunden wegfallen, was zu einer Reduzierung der Überstunden beitragen könnte. Gleichzeitig könnte damit ein Beitrag zur Finanzierung einer Frühpension/geblockten Altersteilzeit geschaffen werden. In dem Zusammenhang würde auch die steuerliche Begünstigung des Krankentgelts infolge der Überstunden wegfallen. Um dieses Instrument einführen zu können, bräuchte es eine **Regelung auf KV-Ebene, oder eine** flächendeckende gesetzliche Regelung angehängt an die 'Hacklerregelung'.

Wenn man an die Umsetzung derartiger Änderungen in einem Betrieb angeht, sollte man individuelle Gespräche mit den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen führen. In einem derartigen Gespräch müssten die möglichen Alternativen und die Implikationen für die Betroffenen durchgegangen werden; diese Lebensberatung soll die Lebensplanung erleichtern, bzw. in einen realistischen Rahmen einbetten.

**Die Weiterbildung für Ältere** ist vor allem dann sinnvoll, wenn sie den Job verloren haben. Das erhöht die Beschäftigungsfähigkeit am externen Arbeitsmarkt. In einem betrieblichen Zusammenhang ist allerdings darauf zu achten, dass in die Aus- und Weiterbildung der Jungen und der Personen mittleren Alters laufend investiert wird, damit ihre Beschäftigungsfähigkeit auch im Alter erhalten bleibt. Wenn Ältere in ihrem Arbeitsbereich an die Grenzen des beruflichen Aufstiegs stoßen, ist allerdings oft nur mehr ein Umstieg bzw. ein langsamer Ausstieg möglich, der allerdings unterschiedlich rasch verlaufen kann.

Meines Erachtens reicht allerdings die Weiterbildung im Rahmen einer normalen Personalentwicklung nicht aus, um die Weiterbildung zu optimieren. Ergänzende Maßnahmen sind notwendig, vor allem finanzielle Anreizsysteme für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen und

Arbeitgeber. Hier können steuerliche Absetzbeträge für den Arbeitnehmer sowie Subventionen für Arbeitgeber angedacht werden, wenn in die Weiterbildung investiert wird. Ich denke hier aber auch an Ko-Finanzierungsmodelle des Landes/Bundes und AMS als öffentliche Partner und des Individuums und AG als Betroffene. Dabei sollte klar sein, dass die Weiterbildung beiden Seiten, Arbeitgeber und Arbeitnehmer, etwas bringt, insbesondere bezüglich Erhaltung der Produktivität/Lohn.

Allgemein gesagt ist die Schnittstelle zwischen Arbeitsmarkt-, Bildungs-, Gesundheits- und Sozialpolitik zu optimieren. Dabei ist ein Umdenken in der Struktur des sozialen Sicherheitssystems angesagt, etwa in dem Maße, dass man sich gegen alle Arten der Risiken im Erwerbsleben versichert – in Anlehnung an das von Günther Schmid vorgeschlagene Modell der Arbeitslebensversicherung. Da wir schon wesentliche Elemente eines derartigen Systems haben, etwa die Versicherung gegen das Risiko der Arbeitslosigkeit und Krankheit, könnte man sich Ergänzungen überlegen, die aus dem Topf der aktiven Arbeitsmarktpolitik bezahlt werden könnten: so etwa eine Versicherung gegen das Risiko des Verfalls der Qualifikationen, des Abrutschens in prekäre Jobs usw.

## **7. Maßnahmenbündel zur Anhebung der Erwerbsquote der Migranten und Migrantinnen (Integrationszenarium)**

Angesichts des hohen Anteils von Migranten und Migrantinnen, geht wohl kein Weg an der Entwicklung eines komplexen Integrationszenariums vorbei. Dabei muss man das Rad allerdings nicht neu erfinden. Viele Bundesländer haben zum Teil sehr differenzierte Integrationsysteme entwickelt. Was noch fehlt, ist eine Koordinationsstelle auf Bundesebene (One-stop-shop), wo nicht nur alle Informationen aus den diversen Portfolios und Administrationsniveaus zusammenlaufen, sondern wo auch die Rahmenbedingungen auf Bundesebene geschaffen werden, damit ein kohärentes Integrationsmodell bundesweit zum Einsatz kommt. Obendrein hat die *Europäische Kommission* (2005) ein Handbuch herausgegeben, das Hinweise für eine effiziente Vorgangsweise bei der Institutionalisierung der Integration von Migranten und Migrantinnen und Flüchtlingen liefert.

Je nach Zielgruppe bestehen unterschiedliche Herausforderungen und es existiert auch keine für alle verbindliche Definition, was denn Integration überhaupt sei. Es ist hilfreich, an den Beginn der Entwicklung eines kohärenten Integrationskonzepts ein Integrationsleitbild zu stellen. Dabei muss man sich vor Augen führen, wie Österreich aus dem Blickwinkel der Integration in etwa 10 Jahren aussehen soll. Von diesem Bild ausgehend, muss man sich dann überlegen, welche konkreten Maßnahmen gesetzt werden müssen, um dieses Ziel auch tatsächlich zu erreichen.

Dabei ist der Prozess der Findung dieses Leitbildes an sich sehr wichtig; er setzt die Einbindung einer möglichst breiten Palette von Akteuren voraus, von NGOs, Behörden, Gemeinden und Bezirkshauptmannschaften usw. Dabei ist zu berücksichtigen, dass verschiedene Aufgaben

und Aspekte der Integration von verschiedenen Akteuren auf unterschiedlichen Ebenen wahrgenommen und unterstützt werden.

Da mehrere Rechtsbereiche (z. B. Zuwanderung, Asyl, Staatsbürgerschaft, Sicherheit, Arbeitsmarkt, Gesundheit, Soziales, Bildung, Wohnen usw.) berührt sind, treffen unterschiedlichste Kompetenzen zusammen. Die konkrete Tätigkeit, und überhaupt der generelle Zugang zu diesem Thema, richten sich dabei stark nach dem Aufgabenfeld und dem Selbstverständnis der jeweils tätigen Organisation. Infolge des Querschnittscharakters der Integration von Migranten und Migrantinnen ist eine Koordinationsstelle auf Bundesebene angesagt, die allerdings den Charakter einer eigenständigen Agentur haben sollte, da ja mehrere Ministerien (Portfolios) und die Bundesländer in ein Konzept eingebunden sein sollten. Obendrein gibt es eine Vielzahl von institutionellen Akteuren – neben dem Bund und den Ländern auch die Sozialpartner sowie NGOs – die in ein Konzept eingebunden sein sollten, sowohl in der Entwicklungsphase als auch in der laufenden Administration und Umsetzung.

## Literaturhinweise

- Amann, A., Soziale Ungleichheit im Gewande des Alters. Die Suche nach Konzepten und Befunden, in Naegele, G., Tews, H.-P. (Hrsg.), Lebenslagen im Strukturwandel des Alters, Opladen, 1993, S. 100-115.
- Amann, A., Vom Erwerbsleben in den Ruhestand, in Seniorenbericht 2000, 2000, <http://www.bmsg.gv.at> (Zugriff: 22. September 2005).
- Biffi, G., "Der Strukturwandel der Ausländerbeschäftigung in Österreich", in Ausländische Arbeitskräfte in Österreich, Wimmer, H. (Hrsg.), Campus, Frankfurt–New York, 1986.
- Biffi, G., Theorie und Empirie des Arbeitsmarktes am Beispiel Österreich, Springer Verlag, Wien–New York, 1994.
- Biffi, G., "Die Zuwanderung von Ausländern nach Österreich, Kosten-Nutzen-Überlegungen und Fragen der Sozialtransfers", WIFO-Monatsberichte, 1997, 70(9).
- Biffi, G., "Zuwanderung und Segmentierung des österreichischen Arbeitsmarktes; Ein Beitrag zur Insider-Outsider-Diskussion", in Husa – Pamreiter – Stacher (Hrsg.), Internationale Migration, Die globale Herausforderung des 21. Jahrhunderts?, Reihe Historische Sozialkunde 17/Internationale Entwicklung, Brandes & Apsel/Südwind, Wien, 2000, S. 207-227.
- Biffi, G., "Ausländische Arbeitskräfte auf dem österreichischen Arbeitsmarkt", WIFO-Monatsberichte, 2002, 75(8).
- Biffi, G. (2004A), "Chancen von jugendlichen Gastarbeiterkindern in Österreich", WISO, 2004, 27(2), S. 37-55.
- Biffi, G. (2004B), "Diversity of Welfare Systems in the EU: A Challenge to Policy Coordination", European Journal of Social Security, 2004, Volume 6/2.
- Biffi, G., "Age Management – a Coping Strategy for Employers. The Cas of the Automotive Industry", WIFO Working Papers, 2006, (274).
- Biffi, G., Bock-Schappelwein, J., "Soziale Mobilität durch Bildung? – Das Bildungsverhalten von MigrantInnen", in Fassmann, H., Stacher, I. (Hrsg.), Österreichischer Migrations- und Integrationsbericht, Drava Verlag Klagenfurt–Celovec, 2003.
- Biffi, G., Leoni, Th., Handlungsoptionen für eine Erhöhung der Einkommensgerechtigkeit und Chancengleichheit für Frauen in Oberösterreich, Studie des WIFO im Auftrag der Arbeiterkammer OÖ, 2006.
- Europäische Kommission, Handbuch zur Integration für Entscheidungsträger und Praktiker, 2005, download von <http://europa.eu.int/germany/pdf/integrationshandbuch.pdf>.

- Goujon, A., Skirbekk, V., Fliegenschnee, K., Strzelecki, P. New Times, Old Beliefs: Projecting the Future Size of Religions in Austria, Vienna Institute of Demography Working Papers 01/2006, Austrian Academy of Sciences, 2006, [http://www.oeaw.ac.at/vid/download/epc\\_goujon.pdf](http://www.oeaw.ac.at/vid/download/epc_goujon.pdf).
- Hanika, A., Zukünftige Bevölkerungsentwicklung Österreichs 2005 bis 2050 (2075), Statistische Nachrichten 11/2005, Statistik Österreich, Wien, 2005.
- Hochgerner, J., Obermann, J., Edthofer, J., Latcheva, R., Mütter und Töchter: Türkische Immigrantinnen zwischen Ambivalenz und Autonomie, Jubiläumsfondsprojekt P9773, Zentrum für soziale Innovation (ZSI), 2006, <http://www.zsi.at/de/projekte/271.html>.
- Kytir, J., Lebhart, G., Neustädter, Ch., Von der Bevölkerungsfortschreibung zum Bevölkerungsregister, Statistische Nachrichten 3/2005, Statistik Österreich, Wien, 2005.
- Lutz, H., Wiedereinstieg und Beschäftigung von Frauen mit Kleinkindern: Ein Vergleich der bisherigen Karenzregelung mit der Übergangsregelung zum Kinderbetreuungsgeld, Studie des WIFO im Auftrag der Kammer für Arbeiter und Angestellte, Wien, 2004.
- OECD, Babies and Bosses, Reconciling Work and Family Life (Volume 2): Austria, Ireland and Japan, Paris, 2003.
- OECD, Ageing and Employment Policies: Austria, OECD, Paris, 2005.
- ÖROK, ÖROK-Prognosen 2001-2031, Teil 1: Bevölkerung und Arbeitskräfte nach Regionen und Bezirken Österreichs, Heft 166/I der ÖROK-Schriftenreihe, Wien, 2004.
- Rat der Europäischen Union, Gemeinsamer Beschäftigungsbericht 2004/2005, 7010/5, Addendum 2, Brüssel, März 2005, [http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/employment\\_strategy/employ\\_de.htm](http://europa.eu.int/comm/employment_social/employment_strategy/employ_de.htm).
- Rohe, M., Perspektiven und Herausforderungen in der Integration muslimischer MitbürgerInnen in Österreich, Studie im Auftrag des BMI, Wien, 2006, [http://www.bmi.gv.at/downloadarea/asyl\\_fremdenwesen/Perspektiven\\_Herausforderungen.pdf](http://www.bmi.gv.at/downloadarea/asyl_fremdenwesen/Perspektiven_Herausforderungen.pdf).



© 2006 Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung

Medieninhaber (Verleger), Herausgeber und Hersteller: Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung,  
Wien 3, Arsenal, Objekt 20 • Postanschrift: A-1103 Wien, Postfach 91 • Tel. (+43 1) 798 26 01-0 •  
Fax (+43 1) 798 93 86 • <http://www.wifo.ac.at/> • Verlags- und Herstellungsort: Wien

Verkaufspreis: 40,00 € • Download 32,00 €:

[http://publikationen.wifo.ac.at/pls/wifosite/wifosite.wifo\\_search\\_get\\_abstract\\_type?p\\_language=1&pubid=27445](http://publikationen.wifo.ac.at/pls/wifosite/wifosite.wifo_search_get_abstract_type?p_language=1&pubid=27445)