

Studie der Arbeiterkammer Vorarlberg

Europäisch, jung, mobil Zuwanderung nach Vorarlberg von 2008-2014

Autorin und Vortragende: Dr.ⁱⁿ Eva Häfele

Fachtagung „Anpassungsqualifikationen und Brückenangebote in Zusammenhang mit der Anerkennung von im Ausland erworbenen Berufsqualifikationen“ am 27.11.2015, Bregenz

Aufbau und Einleitung zum Vortrag	2
Der Kontext: Mobilitätsmuster innerhalb der Europäischen Union	2
Zuwanderung nach Österreich und Vorarlberg	4
Bevölkerungsentwicklung in Vorarlberg 2008-2014	5
Zugewanderte auf dem Vorarlberger Arbeitsmarkt	5
Expertenstimmen zur neuen Zuwanderung	6
Die Stimmen der Unternehmen	6
Die Stimmen der Zugewanderten	7
Zusammenfassung und Schlussfolgerungen	8

Die Studie kann unter dem folgenden Link heruntergeladen werden:

http://vbg.arbeiterkammer.at/service/presse/Studie_Neue_Zuwanderung_nach_Vorarlberg_2008_bis_2014.html

Kontakt:

Eva Häfele

eMail: eva.haefele@worknet.at

Aufbau und Einleitung zum Vortrag

Der Vortrag gliedert sich in die folgenden sechs Teile

1. Mobilitätsmuster in der Europäischen Union
2. Zuwanderung nach Vorarlberg
3. Wie macht sich die Zuwanderung seit 2008 auf dem Vorarlberger Arbeitsmarkt bemerkbar?
4. Wie wird diese Zuwanderung von den öffentlichen Einrichtungen und den Unternehmen wahrgenommen?
5. Wie äußern sich die Zugewanderten zu Vorarlberg?
6. Schlussfolgerung

Die vorliegende Untersuchung befasst sich mit der neuen Zuwanderung nach Vorarlberg im Zeitraum 2008 bis 2014. Der Fokus liegt auf der Arbeitsmigration, vornehmlich aus den EU-27-Staaten. Personen aus Drittstaaten und Asylberechtigte spielen daher für diese Untersuchung nur am Rande eine Rolle.

Die Literaturangaben sind in der Vollversion der Studie angeführt.

Der Kontext: Mobilitätsmuster innerhalb der Europäischen Union

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

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

Die beiden Osterweiterungen und Auslaufen der Übergangsregelungen

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

Wirtschafts- und Finanzkrise

Vor allem aber der zweite Treiber, die Wirtschafts- und Finanzkrise, bewirkte eine radikale Neuorientierung der europäischen Migrationsströme. Vor der Krise hatte es im Westen mit Irland und Großbritannien und im Süden mit Italien und Spanien vier aufnahmestarke EU-Staaten gegeben. In Spanien stieg innerhalb von zehn Jahren, nämlich bis 2013, die im Ausland geborene Bevölkerung um

16 %. Auch Griechenland, Italien, Irland und Großbritannien verzeichneten in diesem Zeitraum einen starken Anstieg der Zuwanderung. Spanien und Italien hatten bis zum Ausbruch der Wirtschafts- und Finanzkrise rund 80 % der Zuwanderung aus Bulgarien und Rumänien aufgenommen; Großbritannien und Irland zogen ebenfalls rund 80 % der Zuwanderung aus Polen und den Mitgliedstaaten, die 2004 der Europäischen Union beigetreten waren, an.

Nach dem Ausbruch der Krise konnte der Arbeitsmarkt der bisherigen Aufnahmestaaten Spanien, Italien, Griechenland, Großbritannien und Irland keine weiteren MigrantInnen mehr beschäftigen. Dies betraf vor allem Personen aus Rumänien, Bulgarien und Polen. Auch viele Arbeitsmigrantinnen und -migranten in den Aufnahmeländern selbst verloren ihre Arbeit. Auf Grund dieser Arbeitsmarktentwicklungen wurden die Migrationsströme innerhalb Europas umgeschichtet. Statt wie vorher nach Süd- und Westeuropa zogen die osteuropäischen ArbeitsmigrantInnen nun vor allem in die Staaten Mitteleuropas.¹

Herbert Brücker, im Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB, in Nürnberg) für Forschung zur internationalen Migration, Europäische Integration und Arbeitsmarktpolitik zuständig, nennt zwei weitere Treiber, die einen zentralen Einfluss auf die Migration, nicht nur innerhalb Europas, ausüben: die fallenden Transportkosten durch Billigfluglinien und die fallenden Kommunikationskosten.

Dadurch spielen sowohl die Geografie als auch bereits vorhandene migrantische Netzwerke heute eine geringere Rolle. Die neuen Wanderungsbewegungen reagieren dadurch sehr rasch auf die Veränderungen wirtschaftlicher und institutioneller Rahmenbedingungen.²

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

Fachkräftebedarf in der Zukunft

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

Doch dieser Trend der Zuwanderung aus den Nachbarländern Österreichs wird nicht anhalten, so der Migrationsforscher Rainer Münz. Er nennt dafür drei Gründe: Es gibt einen globalen Fachkräftemangel; die längerfristige Angleichung des Lohnniveaus in den Nachbarländern wird zu einem Attraktivitätsverlust der Zuwanderung nach Österreich führen; und unsere Nachbarländer sind langfristig ebenfalls mit dem demographischen Wandel zu einer alternden Gesellschaft konfrontiert und benötigen selbst Fachkräfte.³

Auch für Deutschland wird durch die abnehmende Zuwanderung aus den EU-Staaten ein steigender Bedarf an Fachkräften aus Drittstaaten prognostiziert. Dabei trifft dieser Fachkräftemangel nicht auf alle Branchen zu, sondern er zeigt sich in technischen Berufsfeldern in den westlichen Bundesländern

¹ Brücker, Herbert (2013): Europa wandert wie noch nie. Zeit online, 13.5. 2013. Download: www.zeit.de/wirtschaft/2013-05/zuwanderung-europaeische-migrationsstroeme

² Brücker, Herbert (2013): Europa wandert wie noch nie. Zeit online, 13.5. 2013. Download: www.zeit.de/wirtschaft/2013-05/zuwanderung-europaeische-migrationsstroeme

³ Münz, Rainer und Synthesis Forschung (2014): Zuwanderung nach Österreich: ein Gewinn? Überlegungen zur Entwicklung der Humanressourcen in Österreich. Wien S. 10

sowie deutschlandweit in den Gesundheits- und Pflegeberufen – so ein Bericht der Bundesagentur für Arbeit aus dem Jahr 2012.⁴

Zuwanderung nach Österreich und Vorarlberg

Zuwanderungsgewinne durch EU-Binnenmigration

Rund zwei Drittel des österreichischen Wanderungsgewinns im Jahr 2014 entfielen auf Bürger aus EU-Staaten, nämlich 47.612 (2013: 40.214) Personen. Die größte Gruppe waren in diesem Jahr rumänische Staatsangehörige mit 12.710 Personen (2013: 5.700), an zweiter Stelle standen StaatsbürgerInnen aus Ungarn mit einem Plus von 7.798 (2013: 8.456) Personen, an dritter Stelle die deutschen Staatsbürger mit einem Wanderungsplus von 5.562 (2013: 6.759) Menschen, gefolgt von kroatischen, polnischen und slowakischen Zugewanderten. Die Verringerung des Wanderungssaldos von deutschen StaatsbürgerInnen seit 2010 hat sich auch im Jahr 2014 fortgesetzt.⁵

Neben der steigenden Zuwanderung von EU-Staatsangehörigen ist der hohe Anteil der Saisonbeschäftigten als weiteres Charakteristikum der Arbeitsmigration in Österreich auffällig. Das hat vorrangig mit der großen Zahl von Saisoniers im Tourismus zu tun, vor allem in den westlichen Bundesländern.⁶

Änderung der Qualifikationsstruktur

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

Seit dem EU-Beitritt Österreichs 1995 zeigen sich deutliche Veränderungen im Qualifikationsniveau der Zugewanderten, vor allem bei den Personen aus den EU-Staaten. Zugewanderte aus dem EU-Raum verfügen durchschnittlich über höhere Bildungsabschlüsse als die einheimische Bevölkerung: 49,2 % haben Maturaniveau oder ein Hochschuldiplom, im Vergleich zu 29 % der österreichischen Staatsbürger.

Der Migrationsforscher Rainer Münz spricht in diesem Kontext von einem Brain-Gain für Österreich.⁷ August Gächter, der heute noch den abschließenden Vortrag halten wird, bezeichnet die Zuwanderung der letzten Jahre als die am besten qualifizierte Zuwanderung.

⁴ Bundesagentur für Arbeit (2012): Fachkräfteengpässe in Deutschland. Analyse Dezember 2012. Nürnberg

⁵ Statistik Austria, 11.6.2015, Tabelle: Wanderungen mit dem Ausland (Außenwanderungen) 2005-2014 nach Staatsangehörigkeit

⁶ OECD (2014): Recruiting Immigrant Workers: Austria 2014. OECD Publishing. Download: <http://tinyurl.com/oecd-recruiting2014>, S. 34

⁷ Münz, Rainer und Synthesis Forschung (2014): Zuwanderung nach Österreich: ein Gewinn? Überlegungen zur Entwicklung der Humanressourcen in Österreich. Wien. S. 14

Bevölkerungsentwicklung in Vorarlberg 2008-2014

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

Der Zuwachs der ausländischen BewohnerInnen Vorarlbergs war weitestgehend den Zugewanderten aus den EU-Staaten geschuldet: Ihre Zahl wuchs nominell um 10.978 Personen; darin sind allerdings ab 2013 auch rund 2.000 kroatische StaatsbürgerInnen enthalten, die bis 2012 zu den „anderen Ausländern“ gezählt wurden.

Den größten Anteil an den EU-Bürgerinnen und Bürger haben dabei nach wie vor die Deutschen, die in diesem Zeitraum um 37 % zugenommen haben, und das von einem bereits hohen Niveau aus. Auch die Zahl der StaatsbürgerInnen aus den südeuropäischen Staaten Portugal, Spanien, Italien und Griechenland weist zwar ein beträchtliches Wachstum auf, bleibt aber absolut gesehen verhältnismäßig gering. Lediglich die Zahl der Zugewanderten aus Italien überschreitet die Eintausendermarke.

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

Zugewanderte auf dem Vorarlberger Arbeitsmarkt

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

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

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

- Vom Gesamtwachstum an Beschäftigungsverhältnissen in der Höhe von 9.779 gehen 56 %, das sind 5.452 auf Ausländerinnen und Ausländer zurück.
- Es ist vor allem die zunehmende Zahl der Beschäftigungsverhältnisse inländischer Frauen sowie ausländischer Frauen und Männer, die für das gesamte Wachstum in der Höhe von 9.779 verantwortlich ist.
- Die Zahl der Beschäftigungsverhältnisse inländischer Männer hingegen hat in diesem Zeitraum faktisch stagniert (+ 152).

- Eine Betrachtung der Beschäftigungsentwicklung zwischen 2008 und 2014 nach Branchen verdeutlicht das Gewicht von Warenproduktion, Beherbergung und Gastronomie, Handel und Instandhaltung von Kraftfahrzeugen für ausländische Beschäftigte.
- Aus der Verteilung der ausländischen Beschäftigungsverhältnisse nach Branchen wird für 2014 ersichtlich, dass der Großteil auf Herstellung von Waren (32 %), Beherbergung und Gastronomie (17 %) sowie auf Handel und Kfz-Reparatur (11 %) beziehungsweise sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen (9 %), darunter Leiharbeitskräfte, entfällt.

Expertenstimmen zur neuen Zuwanderung

Aus den Feststellungen der rund 20 Expertinnen und Experten lässt sich summieren, dass die bestehenden Regelsysteme im Hinblick auf ihre Ressourcen noch nicht auf die Herausforderungen durch die geänderte Zuwanderung ausgestattet sind.

Dabei ist zu beachten, dass diese Zuwanderung meist individuell erfolgt und die ZuwandererInnen häufig über ausgeprägte „Ich-Ressourcen“ in Form von Selbstbewusstsein und artikulierten Ansprüchen verfügen.

Große Unterschiede im Hinblick auf Bedürfnisse und Bedarf zeigen sich zwischen Einzelpersonen auf der einen und Paaren oder Paaren mit Kindern auf der anderen Seite. Das Erlernen der deutschen Sprache und rudimentäre Dialektkenntnisse unterstützen eine rasche Integration in das soziale Umfeld. Dabei ist festzuhalten, dass die soziale Integration auch bei Beherrschung der deutschen Sprache in einem nicht-urbanen Umfeld oft schwerfällt.

Die Stimmen der Unternehmen

Wie schon bei der gezielten Anwerbung von „Gastarbeiterinnen“ und „Gastarbeitern“ aus der Türkei und aus Jugoslawien in den Sechziger- und Siebzigerjahren geht es den Unternehmen auch heute darum, Arbeitskräfte zu rekrutieren, die auf dem Vorarlberger Arbeitsmarkt nicht vorhanden sind. Wie im Kapitel 12.1 dargestellt, gibt es einen Fachkräftemangel vorrangig in technischen Bereichen.⁸

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

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

In den Interviews haben alle Unternehmensverantwortlichen und PersonalleiterInnen betont, wie wichtig es ihnen ist, dass die MitarbeiterInnen lange im Unternehmen bleiben, sich gut im Land

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

auskennen und Kontakt zur einheimischen Bevölkerung finden. Dafür ist eine erfolgreiche soziale und kulturelle Integration sowohl im Unternehmen als auch im lebensweltlichen Umfeld unumgänglich. Abschließend werden daher die Empfehlungen der interviewten Personen zusammengefasst, die sie anderen Betrieben mit auf den Weg geben möchten.

Die Stimmen der Zugewanderten

In den beiden Befragungsprozessen der Zugewanderten wurde ihre Migrationsentscheidung, das Arbeitsumfeld und die Lebenssituation werden ebenso beleuchtet wie die Herausforderungen, auf die sie hierzulande treffen. In Hinblick auf die Häufigkeiten ist keine Repräsentativität gegeben, doch es gibt Einsicht in Trends. Im Folgenden werden einige Ergebnisse der Befragung von Mitarbeitenden in Unternehmen vorgestellt.

- Ein erheblicher Teil der Zugewanderten, nämlich rund zwei Drittel, verfügte bereits vor dem Arbeitsantritt über internationale Erfahrungen. Fast die Hälfte kann sich für eine Berufsausübung auch ein anderes Land als Österreich vorstellen.
- Da es sich um eine junge Zuwanderung handelt, ist die Berufstätigkeit im Herkunftsland relativ kurz gewesen. Rund 60 % haben maximal drei Jahre in ihrem Heimatland gearbeitet, bevor sie eine internationale Karriere gesucht haben.
- Für die Neuzugewanderten spielen sozialer Druck und schlechte Verdienstchancen im Herkunftsland nur eine nachgeordnete Rolle. Die Hauptmotive für die Arbeitsmigration sind der Gewinn internationaler Berufserfahrung, Möglichkeiten der Weiterbildung und die Verbesserung des allgemeinen Lebensstandards.
- Bei den Bleibefaktoren rangieren die Qualität des Arbeitsplatzes und das gute Einkommen sowie die soziale Integration ganz vorne. Auch das gut ausgebaute und verlässliche österreichische Sozialsystem ist ein Bleibemotiv.
- Die Bindungen an das Heimatland spielen bei dieser individualisierten Neuzuwanderung keine herausragende Rolle mehr. Die berufliche Situation der Partnerinnen oder Partner ist für rund die Hälfte der Befragten ein wichtiger Teil der Bleibeentscheidung.
- Für vier Fünftel der Zugewanderten ist im Unternehmen die Verständigung auf Englisch üblich. Im privaten Umfeld sprechen zwei Drittel ihre Muttersprache, doch ebenso zwei Drittel auch Englisch oder Deutsch.
- 65 % der befragten Personen haben Probleme mit den sprachlichen Unterschieden zwischen dem Vorarlberger Dialekt und dem Hochdeutschen. 28 % haben diese Probleme nicht. Vier gaben keine Antwort.
- Wenig überraschend ist die Bewertung der Wohnsituation durch die Zugewanderten. Die Qualität wird überwiegend als gut bis sehr gut eingeschätzt, die Mieten gelten als sehr hoch. Auch die Wohnungssuche hat sich für drei Viertel der Befragten eher schwierig gestaltet.
- Während die Qualität des Konsumangebots und der Einkaufsmöglichkeiten überwiegend gut bewertet wird, herrscht eine viel geringere Zufriedenheit mit den Öffnungszeiten und dem Preisniveau.
- Für viele qualifizierte Zugewanderte sind die Berufsaussichten des Partners oder der Partnerin ein wichtiger Bleibefaktor. Für deren berufliche Integration erweisen unzureichende Deutschkenntnisse und fehlende soziale Netzwerke als hinderlich.
- Rund 40 % der Befragten sehen überhaupt keine Probleme für ihr Leben in Vorarlberg. Für rund 15 % der Befragten sind jeweils Sprache und soziale Integration die größte

Herausforderung. Bei den Übrigen spielen Fragen der Lebenshaltungskosten, der beruflichen Weiterentwicklung und des fehlenden Kontakts mit Einheimischen eine Rolle.

- Arbeitsbedingungen und Arbeitsumfeld werden von über drei Vierteln der Befragten als das größte Plus in Vorarlberg geschätzt. Für rund ein Drittel ist die Unterstützung durch Private und Unternehmen sehr hilfreich.
- Die Karriereoptionen werden von 74 % der Befragten als positiv bewertet, die berufliche Mobilität von 82 %.
- Für die Frage einer allfälligen Rück- oder Weiterwanderung sind die Qualität des Arbeitsplatzes und das erzielbare Einkommen wichtige Faktoren. Heimweh hingegen spielt für die Hälfte der Zugewanderten keine Rolle. Eine Verbesserung der Verhältnisse im Herkunftsland wäre nur für ein Drittel ein Rückkehrmotiv.

Zusammenfassung und Schlussfolgerungen

Auch für die neue Zuwanderung aus den EU-Staaten sind Push- und Pull-Faktoren wirksam, wie sie die gängige Migrationssoziologie verdeutlicht hat. Allerdings haben sich wesentliche Rahmenbedingungen geändert, und mit ihnen auch das jeweilige Gewicht dieser Faktoren.

Für Personen aus den EU-Mitgliedsstaaten gibt es inzwischen berechenbare Parameter und Prozesse, die eine früher wichtige Schutz-, Informations- und Integrationsfunktion von ethnischen Communities in den Aufnahmegesellschaften und vor allem der Mittelsmänner weitgehend überflüssig machen: Die Zuwanderung wird vermehrt zu einem individuell steuerbaren Prozess.

Natürlich können Gruppenbeziehungen für die Motivation zur Nachwanderung zwecks Arbeitsaufnahme und für die kulturelle Organisation im Zielland – etwa mittels sozialer Medien – eine Rolle spielen. Doch bleiben solche Gruppen in Vorarlberg, wenn sie zustande kommen, kleinräumig, und sie werden von den Zugewanderten nicht mehr wie früher als Unterstützungsnetzwerke benötigt.

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

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

Die Entwicklungen des Internets und das Aufkommen der sozialen Medien haben neue Möglichkeiten der Information über das Zuwanderungsland geschaffen.

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

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

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

Abnehmende Bedeutung ethnischer Milieus: Ein lockeres „Community-Building“ erfolgt über soziale Medien, allerdings weniger nach ethnischer Zugehörigkeit, sondern vielmehr nach

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

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

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

© Arbeiterkammer Vorarlberg, November 2015