



Donau-Universität Krems

Department für Migration und Globalisierung

Volkswirtschaftliche Kosten-Nutzen-Kalkulation zur wirtschafts- und arbeitsmarkt- bezogenen Zu- und Rückwanderung in Oberösterreich

Gudrun Biffl, Isabella Skrivanek

Johannes Berger, Ulrich Schuh, Ludwig Strohner

Mai 2015

Studie im Auftrag der Regionalmanagement Oberösterreich GmbH



Donau-Universität Krems

Department für Migration und Globalisierung

Volkswirtschaftliche Kosten-Nutzen-Kalkulation zur wirtschafts- und arbeitsmarkt- bezogenen Zu- und Rückwanderung in Oberösterreich

Gudrun Biffli,

Johannes Berger, Ulrich Schuh, Isabella Skrivanek, Ludwig Strohner

Schriftenreihe Migration und Globalisierung

Mai 2015

Projektleitung: Gudrun Biffli

Wissenschaftliche Mitarbeit DUK: Isabella Skrivanek

Wissenschaftliche Mitarbeit EcoAustria: Johannes Berger, Ulrich Schuh, Ludwig Strohner

Dieser Bericht wurde vom Department für Migration und Globalisierung der Donau-Universität Krems und von EcoAustria im Auftrag der Regionalmanagement Oberösterreich GmbH erstellt.

Die in der Publikation geäußerten Ansichten liegen in der Verantwortung der Autor/inn/en und geben nicht notwendigerweise die Meinung der Regionalmanagement Oberösterreich GmbH, der Donau-Universität Krems oder von EcoAustria wieder.

© Edition Donau-Universität Krems, Department für Migration und Globalisierung

ISBN: 978-3-902505-80-4

DUK-interne Projektnummer: 281264593

Zitierweise: Biffli, Gudrun, Berger, Johannes, Schuh, Ulrich, Skrivanek, Isabella, Strohner, Ludwig (2015) Volkswirtschaftliche Kosten-Nutzen-Kalkulationen zur wirtschafts- und arbeitsmarktbezogenen Zu- und Rückwanderung in Oberösterreich.

Studie finanziert von der Regionalmanagement Oberösterreich GmbH. Schriftenreihe Migration und Globalisierung, Krems (Edition Donau-Universität Krems).

Zusammenfassung: Das Department Migration und Globalisierung der Donau-Universität Krems und EcoAustria - Institut für Wirtschaftsforschung - haben im Auftrag der Regionalmanagement Oberösterreich GmbH untersucht, welche wirtschaftlichen und arbeitsmarktpolitischen Auswirkungen von der Etablierung einer Willkommenskultur und Willkommensstrukturen für Oberösterreich und die Pilotregionen Gmunden-Vöcklabruck sowie Innviertel-Hausruck ausgehen können. Gemäß Fachkräftemonitor der TMG wird die Arbeitsnachfrage in Oberösterreich bis 2030 auf 745.000 Personen (+9,5 % gegenüber 2015) ansteigen, das Arbeitskräfteangebot aber durch die moderate Bevölkerungsentwicklung auf 640.000 sinken (-4,5 % gegenüber 2015). Potentiale für eine positive Entwicklung der Volkswirtschaft bzw. des Arbeitsmarktes lassen sich durch eine Willkommenskultur insbesondere für die Nettozuwanderung, die Teilnahme und Integration am Arbeitsmarkt sowie die Lohn- und Produktivitätsstruktur feststellen. Gemäß Modellsimulationen könnte das oberösterreichische Bruttoregionalprodukt im Jahr 2030 um 2,2% höher ausfallen als ohne Willkommenskultur. Bis 2050 wäre ein Anstieg auf 2,7% möglich. Das Land Oberösterreich würde im Jahr 2030 zusätzliche Einnahmen in Höhe von mehr als 35 Mio. Euro generieren, die Gemeinden etwa 30 Mio. Euro. Die positiven Auswirkungen einer Willkommenskultur zeigen sich auch für die Pilotregionen, wo der Anstieg des Bruttoregionalprodukts ähnlich stark ausfiele wie in Oberösterreich insgesamt. Die Etablierung einer Willkommenskultur ist allerdings an eine Reihe von Herausforderungen gebunden. Zu nennen sind die Vereinbarkeit von Beruf und Familie (inkl. dem Angebot von „dual career“-Modellen), regionale Mobilität, das Bildungs- und Ausbildungsangebot, Willkommensstrukturen als erste Unterstützung vor Ort, die Weiterentwicklung von Web-Informationsportalen, die Bündelung und Abstimmung von Angeboten, Servicestrukturen für Klein- und Mittelbetriebe, die gesellschaftliche Grundhaltung gegenüber Migrationen, sowie nicht zuletzt die migrationspolitischen Rahmenbedingungen.

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis.....	5
Tabellenverzeichnis.....	6
Abbildungsverzeichnis.....	6
Hauptaussagen.....	9
1 Einleitung.....	15
1.1 Geographische Lage und Abgrenzung der politischen Bezirke der Pilotregionen	17
2 Migrationspolitik und Willkommenskultur	18
2.1 Migrationspolitik.....	18
2.2 Willkommenskultur	20
2.2.1 Willkommenskultur in den Pilotregionen	22
3 Wirtschaftliche und soziodemographische Rahmenbedingungen in den oberösterreichischen Regionen.....	23
3.1 Wirtschaftliche Rahmenbedingungen	23
3.2 Migranten/innen auf dem oberösterreichischen Arbeitsmarkt.....	28
3.3 Demographische Entwicklung	30
3.4 Bildungsstruktur der Erwerbspersonen.....	32
3.4.1 Bildungsstrukturen im regionalen Vergleich.....	34
3.4.2 Veränderung der Bildungsstruktur der Erwerbspersonen 2001-2011	38
4 Prognose der Erwerbspersonen nach Qualifikation.....	42
5 Die Wirtschaftliche Entwicklung Oberösterreichs und der Pilotregionen mit Ausblick auf 2030	43
5.1 Wirtschaftlicher Ausblick für Oberösterreich und die Pilotregionen	43
5.1.1 Arbeitsnachfrage nach TMG FK-Monitor	44
5.1.2 Prognose der Arbeitsangebotsentwicklung	46
5.1.3 Ermittlung des Fachkräftemangels.....	49
5.2 Ökonomische Wirkungen des Fachkräftemangels: Modellsimulation.....	51
5.2.1 Auswirkungen auf Oberösterreich	52
5.2.2 Auswirkungen für die Regionen Innviertel-Hausruck und Gmunden-Vöcklabruck	55
6 Willkommenskultur in Oberösterreich.....	59
6.1 Potenzielle ökonomische Wirkungen einer Willkommenskultur.....	62
6.1.1 Auswirkungen einer Willkommenskultur für die Regionen Innviertel-Hausruck und Gmunden-Vöcklabruck.....	66
7 Schlussfolgerung und Handlungsempfehlungen.....	69
8 Literaturverzeichnis	73
9 Anhang: Beschreibung des PuMA-Makromodells für Österreich	76

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Bevölkerung zu Jahresbeginn 2002 und 2013, Veränderung in % nach ausgewählten Regionen.....	30
Tabelle 2: Bildungsstruktur der Erwerbspersonen 2011, Überblick, Anteile in %.....	33
Tabelle 3 Annahmen der Prognoseszenarien	42
Tabelle 4: Ergebnisse der Modellsimulation des Fachkräftemangels für Oberösterreich	55
Tabelle 5: Ergebnisse der Modellsimulation des Fachkräftemangels für die Region Inn-Hausruck	56
Tabelle 6: Ergebnisse der Modellsimulation des Fachkräftemangels für die Region Gmunden-Vöcklabruck	57
Tabelle 7: Auswirkungen des Fachkräftemangels (Oberösterreich, Inn-Hausruck und Gmunden-Vöcklabruck) auf die öffentlichen Einnahmen (in Mio. Euro).....	58
Tabelle 8: Überblick über das Szenario Willkommenskultur	62
Tabelle 9: Ergebnisse der Modellsimulation einer Willkommenskultur für Oberösterreich... ..	66
Tabelle 10: Ergebnisse der Modellsimulation einer Willkommenskultur für die Region Innviertel-Hausruck	67
Tabelle 11: Ergebnisse der Modellsimulation einer Willkommenskultur für die Region Gmunden-Vöcklabruck	68

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Politische Bezirke Oberösterreichs, Gebietsstand 1. Jänner 2014.....	18
Abbildung 2: Willkommens- und Anerkennungskultur.....	20
Abbildung 3: Veränderung Wirtschaftsstruktur in Österreich, Oberösterreich, Innviertel und Traunviertel, Anteile der Wirtschaftssektoren Land-/Forstwirtschaft, Produktion und Dienstleistungen an der Bruttowertschöpfung im Jahr 2000 und 2011 in %	24
Abbildung 4: Relative Wertschöpfungsdynamik in den österreichischen Bundesländern (kumuliertes Wachstumsdifferenzial zum Österreich-Durchschnitt, Preise 2005), 2000-2011	25
Abbildung 5: Relative Produktivitätsentwicklung (Wertschöpfung je EWT zu konstanten Preisen) in den österreichischen Bundesländern (kumuliertes Wachstumsdifferenzial zum Österreich-Durchschnitt, Preise 2005), 2000-2011.....	26
Abbildung 6: Relative Wertschöpfungsdynamik in den oberösterreichischen Regionen (kumuliertes Wachstumsdifferenzial zum Österreich-Durchschnitt, Preise 2005), 2000-2011	27
Abbildung 7: Relative Produktivitätsentwicklung in den oberösterreichischen Regionen (Wertschöpfung je EWT zu konstanten Preisen, kumuliertes Wachstumsdifferenzial zum Österreich-Durchschnitt, Preise 2005), 2000-2011.....	27
Abbildung 8: Migranten/innen-Anteil unter den unselbständig Beschäftigten (Altersgruppe 25-59 Jahre) in den oberösterreichischen Arbeitsmarktbezirken, Oberösterreich und in den Pilotregionen Gmunden-Vöcklabruck, Innviertel-Hausruck, Jahresdurchschnitt 2013	28

Abbildung 9: Anteil der Migranten/innen aus EU/EWR-Staaten an allen unselbständig beschäftigten Migrant/innen (Altersgruppe 25-59 Jahre) in den oberösterreichischen Arbeitsmarktbezirken, Oberösterreich und in den Pilotregionen Gmunden-Vöcklabruck, Innviertel-Hausruck, Jahresdurchschnitt 2013.....	29
Abbildung 10: Migranten/innen-Anteil unter den unselbständig Beschäftigten (Altersgruppe 25-59 Jahre) nach Wirtschaftssektoren in den oberösterreichischen Arbeitsmarktbezirken, Oberösterreich und in den Pilotregionen Gmunden-Vöcklabruck, Innviertel-Hausruck, Jahresdurchschnitt 2013.....	29
Abbildung 11: Summierte Salden der Binnen- und Außenwanderung 2002-2013 nach oberösterreichischen Bezirken, je 1.000 Einwohner/innen.....	31
Abbildung 12: Bildungsstruktur der Erwerbspersonen in Österreich 2011 nach Geschlecht und Staatsbürgerschaft, ISCED-Niveaus, Anteile in %.....	33
Abbildung 13: Bildungsstruktur der Erwerbspersonen in Oberösterreich 2011 nach Geschlecht und Staatsbürgerschaft, ISCED-Niveaus, Anteile in %.....	34
Abbildung 14: Bildungsstruktur der Erwerbspersonen in Oberösterreich im Vergleich zu Österreich 2011 nach Geschlecht und Staatsbürgerschaft, ISCED-Niveaus, Unterschiede in %-Punkten.....	35
Abbildung 15: Bildungsstruktur der Erwerbspersonen in Gmunden-Vöcklabruck 2011 nach Geschlecht und Staatsbürgerschaft, ISCED-Niveaus, Anteile in %.....	36
Abbildung 16: Bildungsstruktur der Erwerbspersonen in Gmunden-Vöcklabruck im Vergleich zu Oberösterreich 2011 nach Geschlecht und Staatsbürgerschaft, ISCED-Niveaus, Unterschiede in %-Punkten.....	36
Abbildung 17: Bildungsstruktur der Erwerbspersonen in Innviertel-Hausruck 2011 nach Geschlecht und Staatsbürgerschaft, ISCED-Niveaus, Anteile in %.....	37
Abbildung 18: Bildungsstruktur der Erwerbspersonen in Innviertel-Hausruck im Vergleich zu Oberösterreich 2011 nach Geschlecht und Staatsbürgerschaft, ISCED-Niveaus, Unterschiede in %-Punkten.....	38
Abbildung 19: Veränderung der Bildungsstruktur der Erwerbspersonen zwischen 2001 (Volkszählung) und 2011 (Registerzählung), in Österreich, Unterschied in %-Punkten ..	40
Abbildung 20: Veränderung der Bildungsstruktur der Erwerbspersonen zwischen 2001 (Volkszählung) und 2011 (Registerzählung), in Oberösterreich, Unterschied in %-Punkten.....	40
Abbildung 21: Veränderung der Bildungsstruktur der Erwerbspersonen zwischen 2001 (Volkszählung) und 2011 (Registerzählung), in Gmunden-Vöcklabruck, Unterschied in %-Punkten.....	41
Abbildung 22: Veränderung der Bildungsstruktur der Erwerbspersonen zwischen 2001 (Volkszählung) und 2011 (Registerzählung), in Innviertel-Hausruck, Unterschied in %-Punkten.....	41
Abbildung 23: Arbeitsnachfrageprognose nach FK-Monitor für OÖ, Inn-Hausruck und Gmunden-Vöcklabruck.....	45
Abbildung 24: Arbeitsnachfrage nach Ausbildung nach FK-Monitor für OÖ, Innviertel-Hausruck und Gmunden-Vöcklabruck.....	46
Abbildung 25: Prognose des Arbeitsangebots für OÖ, Inn-Hausruck und Gmunden-Vöcklabruck.....	47

Abbildung 26: Prognose des Arbeitsangebots nach Ausbildung für OÖ, Inn-Hausruck und Gmunden-Vöcklabruck	48
Abbildung 27: Prognose des Fachkräftemangels in Oberösterreich, Inn-Hausruck und Gmunden-Vöcklabruck	50
Abbildung 28: Prognose des Fachkräftemangels nach Ausbildung in Oberösterreich, Inn-Hausruck und Gmunden-Vöcklabruck	51
Abbildung 29: Entwicklung der Beschäftigung ohne Fachkräftemangel (OÖ).....	53
Abbildung 30: Entwicklung der Beschäftigung ohne Fachkräftemangel nach Ausbildung (OÖ)	53
Abbildung 31: Veränderung der Arbeitslosenquote ohne Fachkräftemangel (OÖ)	54
Abbildung 32: Entwicklung des Bruttoregionalprodukts und der Nettostundenlöhne (OÖ) ..	55
Abbildung 33: Entwicklung der Beschäftigung bei Umsetzung einer Willkommenskultur (OÖ)	63
Abbildung 34: Entwicklung der Beschäftigung nach Ausbildung bei Umsetzung einer Willkommenskultur (OÖ).....	64
Abbildung 35: Entwicklung der Arbeitslosenquote nach Ausbildung bei Umsetzung einer Willkommenskultur (OÖ).....	64
Abbildung 36: Entwicklung des Bruttoregionalprodukts und der Nettostundenlöhne bei Umsetzung einer Willkommenskultur (OÖ)	65
Abbildung 37: Schematische Darstellung von PuMA am Beispiel der Willkommenskultur	78

Hauptaussagen

Ausgangssituation:

Die Pilotregionen Vöcklabruck-Gmunden und Innviertel-Hausruck haben sich im Rahmen des Projektes „REWENIO – Regionale arbeits- und wirtschaftsbezogene Zu- und Rückwanderung“ zum Ziel gesetzt, eine offene Willkommenskultur und Willkommensstrukturen zu etablieren. Damit sollen qualifizierte Zuwandernde und Rückwandernde gewonnen werden, die die regionale Standortattraktivität erhöhen und die Gemeinden und Regionen zukunftssicherer machen sollen.

Das Department Migration und Globalisierung der Donau-Universität Krems und EcoAustria - Institut für Wirtschaftsforschung - haben ausgehend von den migrationspolitischen Rahmenbedingungen und den regionalen Wirtschafts- und Arbeitsmarktstrukturen untersucht, welche wirtschaftlichen und arbeitsmarktpolitischen Auswirkungen von einer derartigen Initiative ausgehen können. Derzeit fehlen Fach- und Schlüsselkräfte in den oberösterreichischen Regionen und der Fachkräftemangel wird sich in Zukunft noch erhöhen. Die Etablierung einer Willkommenskultur soll einen Beitrag zur Standortsicherung leisten. Die möglichen volkswirtschaftlichen Effekte, die Wirkung auf den Arbeitsmarkt und die öffentlichen Finanzen in Oberösterreich und in den Pilotregionen Vöcklabruck-Gmunden bzw. Innviertel-Hausruck wird untersucht.

Empfehlungen für die Umsetzung einer Willkommenskultur werden formuliert.

Wirtschaftliche Rahmenbedingungen:

Oberösterreich ist gemessen an seiner Wirtschaftsleistung mit 50,7 Mrd. Euro im Jahr 2011 das zweitgrößte Bundesland hinter Wien (77,9 Mrd. Euro) und erwirtschaftet 17 % des österreichischen BIP. Beim BIP pro Kopf liegt Oberösterreich im österreichischen Durchschnitt und hat sich gegenüber dem Jahr 2000 leicht verbessert. Innerhalb Oberösterreichs verlief die Wertschöpfungsdynamik unterschiedlich. Das Innviertel entwickelte sich im Vergleich zum österreichischen Durchschnitt ab 2004 deutlich dynamischer, im Traunviertel blieb der Wertschöpfungszuwachs im Durchschnitt. Im österreichischen Vergleich ist Oberösterreich deutlich stärker produktionsorientiert, mit einem Wertschöpfungsanteil von 40 % gegenüber 29 % im österreichischen Durchschnitt. Regional ist die Bedeutung des Produktionssektors im Innviertel und Traunviertel mit 44 % bzw. 47 % noch größer.

Qualifikationsstruktur:

Die Berufsstruktur ist in Oberösterreich stark durch Berufe mittlerer Qualifikationen geprägt, und zwar noch stärker als in Österreich im Schnitt. Je etwa ein Fünftel der Erwerbspersonen hat einen Pflichtschulabschluss bzw. einen akademischen Abschluss und drei Fünftel haben eine mittlere Qualifikation. Zu beachten ist die Bandbreite bei den mittleren Qualifikationen von einjährigen Fachschulen über Lehrausbildungen bis hin zu berufsbildenden höheren Schulen mit Matura und postsekundäre, nontertiäre Ausbildungen. Die formale Qualifikationsstruktur der Männer ist tendenziell etwas besser als die der Frauen. Die ausländischen

Erwerbspersonen sind im Durchschnitt schlechter qualifiziert als die Erwerbspersonen mit österreichischer Staatsbürgerschaft. Deutlich mehr haben eine niedrige Qualifikation, deutlich weniger eine mittlere Qualifikation. Bei den hohen Qualifikationen sind die Unterschiede geringer. Der hohe Anteil ausländischer Erwerbstätiger mit niedriger Qualifikation hat mit der Migrationspolitik zu tun: Arbeitsmigrant/innen wurden insbesondere in der Vergangenheit häufig komplementär zu inländischen Arbeitskräften als Hilfs- und Anlernkräfte eingesetzt. Die Situation ändert sich aber zusehends seit den 1990er Jahren, als durch die EU-Mitgliedschaft Österreichs, die mehrmalige Erweiterung der EU und eine zunehmend restriktive Handhabung der Zuwanderung aus Drittstaaten immer mehr höher qualifizierte Arbeitskräfte zuwanderten. Oberösterreich hat im Vergleich zum österreichischen Durchschnitt etwas höhere Anteile von Erwerbspersonen mit Pflichtschulabschluss und etwas niedrigere bei den akademischen Abschlüssen. Die Unterschiede sind dabei bei den ausländischen Frauen stärker ausgeprägt. In Gmunden-Vöcklabruck hat die mittlere Qualifikation eine höhere Bedeutung. In der Pilotregion Innviertel-Hausruck ist der Anteil bei den niedrig Qualifizierten höher und bei den höher Qualifizierten niedriger.

Volkswirtschaftliche Auswirkungen des Fachkräftemangels:

Während sich Oberösterreich in den letzten zehn Jahren im Vergleich zum österreichischen Durchschnitt wirtschaftlich etwas besser entwickelte, war die Bevölkerungsentwicklung schwächer. Schon jetzt ist Oberösterreich mit einer Netto-Abwanderung der ansässigen Bevölkerung konfrontiert und die Bevölkerungsgewinne durch die Zuwanderung aus dem Ausland liegen unter dem österreichischen Schnitt. Eine Konsequenz der Abwanderung aus den ‚peripheren‘ Bezirken ist neben der Abschwächung des wirtschaftlichen Wachstumspotentials auch die Einschränkung der Beschäftigungsmöglichkeiten, was zu einer Ausweitung der Einkommensunterschiede relativ zu den dynamischen Regionen führt.

Der fortschreitende demographische Wandel stellt für den Fachkräftebedarf des oberösterreichischen Wirtschaftsstandorts eine ernstzunehmende Herausforderung dar. Die Arbeitsnachfrage der oberösterreichischen Unternehmen wird laut Fachkräftemonitor der TMG von 680.000 im Jahr 2015 auf 745.000 Personen im Jahr 2030 (+9,5 %) ansteigen. Dabei ist von einem deutlichen Anstieg der Nachfrage nach Personen mit tertiärer Ausbildung und einem Anstieg der Nachfrage nach mittlerer Ausbildung auszugehen. Gleichzeitig ist angesichts der moderaten Bevölkerungsentwicklung mit einem rückläufigen Arbeitskräfteangebot zu rechnen, und zwar von 670.000 Personen 2015 auf 640.000 im Jahr 2030 (-4,5 %). Aus den gegenläufigen Entwicklungen von Angebot und Nachfrage ergibt sich ein Mangel an Arbeitskräften, insbesondere von Fachkräften.

Simulationen mit dem PuMA-Modell zeigen, dass sowohl die Beschäftigung als auch das regionale BIP um über 15% im Jahr 2030 höher ausfallen würden, wenn die Fachkräftelücke geschlossen werden könnte. Die höhere Beschäftigung und Wertschöpfung schlagen sich auch in den Länder- und Gemeindefinanzen Oberösterreichs nieder (in 2030 knapp 300 Mio. Euro zusätzlich für das Land bzw. 225 Mio. Euro für die Gemeinden im Vergleich zu dem Szenario, bei dem die Lücke nicht geschlossen werden kann).

Volkswirtschaftliche Auswirkungen einer regionalen Willkommenskultur:

Mit der Etablierung einer Willkommenskultur können die negativen Effekte eines Arbeitskräftemangels reduziert werden. Ausgehend von den vorhandenen Problemfeldern, Aufholmöglichkeiten und Best-Practice-Beispielen lassen sich insbesondere in den drei Teilbereichen Wanderung, Teilnahme und Integration auf dem Arbeitsmarkt sowie Lohn- bzw. Produktivitätsstruktur Potentiale für eine positive Entwicklung der Volkswirtschaft bzw. des Arbeitsmarktes feststellen:

Eine Willkommenskultur für Oberösterreich kann das Muster der Wanderung verbessern, indem sie positiv auf die Rückwanderung gebürtiger Oberösterreicher und die Zuwanderung aus dem In- und Ausland wirkt sowie die Abwanderungsneigung reduziert. Dementsprechend wird im Reformszenario ‚Willkommenskultur‘ davon ausgegangen, dass sich die Nettozuwanderung etwas erhöht und die Qualifikationsstruktur der zusätzlichen Nettowanderung verbessert. Darüber hinaus zeigen internationale Studien, dass in Österreich Personen mit Migrationshintergrund schlechter am Arbeitsmarkt integriert sind als Personen ohne Wanderungshintergrund. Im Szenario Willkommenskultur wird daher angenommen, dass eine Annäherung der wesentlichen Arbeitsmarktvariablen (Teilnahme am Arbeitsmarkt, Arbeitslosigkeit und Löhne bzw. Produktivität) hin zu der einheimischen Bevölkerung erfolgt. Dabei wird davon ausgegangen, dass die Umsetzung und Wirkungsweise einer Willkommenskultur Zeit benötigt und dass sie auf verschiedenen Ebenen ansetzen muss.

Dementsprechend liefert die Modellsimulation für Oberösterreich positive Auswirkungen auf die Wertschöpfung, sodass das Bruttoregionalprodukt im Jahr 2020 um 1,4% und im Jahr 2030 um 2,2% höher ausfallen könnte als ohne Willkommenskultur. Bis 2050 wäre ein Anstieg auf 2,7% möglich. Dies entspricht einem zusätzlichen Anstieg des Bruttoregionalprodukts von Oberösterreich um mehr als 700 Mio. Euro im Jahr 2020 bzw. 1,4 Mrd. Euro im Jahr 2050.

Ebenso legen die durchschnittlichen Nettostundenlöhne deutlich zu (zusätzlich 0,5% langfristig bzw. im Schnitt 110 Euro jährlich). Aufgrund des höheren Arbeitsangebots und der höheren Beschäftigungswahrscheinlichkeit hat eine Willkommenskultur signifikante Auswirkungen auf die Beschäftigung (1,5% bzw. 9.400 Personen im Jahr 2030), und die Arbeitslosenquote sinkt (-0,2 Prozentpunkte). Auch auf die öffentlichen Finanzen gehen positive Effekte aus. Das Land Oberösterreich würde im Jahr 2020 (bzw. 2030) zusätzliche Einnahmen in Höhe von mehr als 20 Mio. Euro (bzw. mehr als 35 Mio. Euro) generieren, die Gemeinden 17 Mio. Euro (bzw. etwa 30 Mio. Euro).

Die positiven Auswirkungen einer Willkommenskultur zeigen sich auch für die Pilotregionen. Der Anstieg des Bruttoregionalprodukts fällt in den beiden Regionen Vöcklabruck-Gmunden (+2,4% im Jahr 2050) bzw. Innviertel-Hausruck (+2,7%) ähnlich stark aus wie für Oberösterreich.

Handlungsempfehlungen:

Eine regionale Willkommenskultur hat somit das Potential, einen sehr positiven Beitrag zur gesamtwirtschaftlichen Entwicklung zu liefern und die negativen Auswirkungen eines Fachkräftemangels zu reduzieren. Im österreichischen Kontext wird die Etablierung einer Willkommenskultur im Rahmen von „Integration von Anfang an“ vor allem in Bezug auf Drittstaatsangehörige diskutiert. Hier kann der Staat die Zuwanderungsregelungen gestalten, während dies für EU-Bürger/innen angesichts der europäischen Freizügigkeitsregelungen nicht möglich ist. Der Expertenrat für Integration empfiehlt aber, auch EU-Bürger/innen in einem Willkommenskonzept zu berücksichtigen, etwa indem die österreichischen Botschaften zu Trägern der Vorintegration auch im EU-Ausland werden. Diese Empfehlung gilt auch für die Etablierung einer regionalen Willkommenskultur.

Angesichts der Netto-Abwanderung der ansässigen Bevölkerung in Oberösterreich und in den Pilotregionen ist anzunehmen, dass eine Verbesserung der Infrastruktur in Richtung Willkommenskultur auch Einheimische dazu bewegen kann, nicht abzuwandern oder nach Abschluss der Weiterbildung oder einer anderweitigen Arbeit wieder in die Region zurück zu kommen. Dabei ist zu bedenken, dass alle Personengruppen dieselben Grundbedürfnisse haben und Unterstützung bei der Lösung ihrer Alltagsprobleme brauchen, etwa der Organisation der Kinderbetreuung und Pflege, der Wohnungssuche, der Information über Freizeitangebote, Schul- und Ausbildungsangebot, Erwerbs- und Karrieremöglichkeiten für einen selbst und den Partner/die Partnerin, der Förderung sozialer Kontakte.

Eine regionale Willkommenskultur ist somit als Vehikel zur Schaffung und Ausweitung einer positiven wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Dynamik zu verstehen, die sowohl der Gewinnung von Zuwanderern und der Rückgewinnung einstiger Abwanderer dient, als auch Bleibeperspektiven für die ansässige Bevölkerung verbessert.

Zu den großen Herausforderungen und Ansatzpunkten für eine Willkommenskultur zählen vor allem:

- Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie: dies betrifft den Ausbau des institutionellen Betreuungsangebotes für Kleinkinder und Kinder (Betreuungsplätze, Öffnungszeiten, Flexibilität, Kosten), ebenso wie eine stärkere Etablierung von Ganztagesstrukturen. Darüber hinaus ist es nötig, für mitziehende Partner/innen Unterstützung bei der Suche nach einer adäquaten Beschäftigung zu leisten (dual career service).
- Regionale Mobilitätsmöglichkeiten: Mobilitätspools und bezirksübergreifende Mobilitätsstrukturen können eine wichtige Entscheidungsgrundlage für die Zuwanderung sein.
- Bildungs- und Ausbildungsangebot: können nicht nur einen Verbleib von Kindern und Jugendlichen fördern sondern auch das Erwerbspotential vor Ort aktivieren, etwa durch adäquate Weiterbildungsmöglichkeiten für Ältere. Dies erfordert Investitionen in die Wissensgesellschaft. Anzudenken wäre etwa eine „Dualisierung der Weiterbildung“, in der wie bei der Lehrlingsausbildung Betriebe als Kooperationspartner ein-

gebunden sind. Die Kommunikation mit der Schule und Unterstützung beim Finden einer geeigneten Schule könnten auch im Aufgabenprofil einer Anlaufstelle/Ansprechperson für Neuzugewanderte angesiedelt werden.

- Willkommensstrukturen - erste Unterstützung vor Ort: Neuzugezogene haben bei der Niederlassung vor Ort Unterstützungsbedarf. Das betrifft etwa die Wohnungssuche, Eröffnung eines Bankkontos, Autoummeldung, Versicherungen und Gesundheitsfragen, Information über Zuständigkeiten und Behördenwege. Der österreichische Expertenrat für Integration empfiehlt die Einrichtung sogenannter „Welcome Desks“ als Erstanlaufstellen, die als spezialisierte Beratungseinrichtungen den Neuzugewanderten den Einstieg erleichtern. Wichtig sei dabei die Verankerung einer Willkommenskultur in den Institutionen und Behörden mit institutionenübergreifendem Dialog und verstärkter Serviceorientierung, die von ausführenden Behörden und ihren Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen gelebt wird. Das umfasst auch den Ausbau der Mehrsprachen-Kompetenz wichtiger Anlaufstellen mit der entsprechenden Schulung von Mitarbeitern/innen bzw. Rekrutierung von Mitarbeitern/innen mit entsprechenden Sprachkenntnissen.
- Weiterentwicklung von Web-Informationsportalen: Als wichtige erste Informationsquelle gilt es, neben dem österreichischen Migrations- und Integrationsportal (www.migration.gv.at), dem regionalen und kommunalen Webauftritt Aufmerksamkeit zu schenken, um Oberösterreich und seine Regionen als Land mit einer gelebten Willkommenskultur nach außen hin sichtbar machen. Dies könnte durch eine Weiterentwicklung von www.come2upperaustria.com erfolgen, in dem auch regionale Schwerpunkte gesetzt werden sowie Informationen erweitert und konkretisiert werden.
- Bündelung und Abstimmung der Angebote: Es gibt bereits zahlreiche Angebote von Behörden, Interessenvertretungen und Vereinen (ÖIF, WK, AK, migrare, Volkshilfe, Caritas und ähnliche Anbieter). Diese Angebote müssen einerseits noch mehr bekannt und in den Gemeinden leichter zugänglich gemacht werden. Andererseits besteht regional und überregional ein gewisser Abstimmungsbedarf aller Einrichtungen, die mit der Zielgruppe „Zuwanderer“ arbeiten. Dort, wo es Lücken gibt, sollten in Kooperation mit allen aktuellen Fördergebern Angebote weiterentwickelt bzw. erweitert werden. In diesem Zusammenhang wären die Kommunikationsabläufe, Aufträge und Zuständigkeiten zwischen verschiedenen Fördergebern zu klären und abzustimmen, etwa zwischen dem ÖIF, dem Integrationsbüro des Landes Oberösterreich, der Wirtschaftskammer und der oberösterreichischen Technologie- und Marketinggesellschaft (TMG).
- Schaffung von Servicestrukturen für Klein- und Mittelbetriebe – Pilotierung: KMUs werden künftig verstärkt vom demographisch bedingten Arbeitskräfterrückgang betroffen sein, verfügen aber über einen geringeren Handlungsradius in ihrer Personalpolitik als Großbetriebe. Es wird empfohlen regionale Anlaufstellen in Kooperation

mit den regionalen AMS-Geschäftsstellen zu schaffen, um Klein- und Mittelbetriebe bei der Rekrutierung von Fachkräften und der Personalentwicklung zu unterstützen, in Kooperation mit ihnen Weiterbildungs- und Qualifizierungsoffensiven umzusetzen sowie die Vernetzung und das Lernen von anderen zu stärken.

- **Gesellschaftliche Grundhaltung:** wesentlich für den Erfolg einer ‚Willkommenskultur‘ ist die Förderung einer positiven Einstellung der Gesellschaft gegenüber Migrationen. Dabei geht es vor allem um die Wertschätzung der Vielfalt im Rahmen eines öffentlichen Diskurses, in dem der positive Effekt der Zuwanderung auf die Gesellschaft im Vordergrund steht. Zur Untermauerung dieses Diskurses braucht es die Einbeziehung von einschlägigen Forschungserkenntnissen, die es auch für Österreich gibt, die aber im öffentlichen Diskurs nicht oder nur verzerrt berücksichtigt werden. In einem derartigen Diskurs muss darauf hingewiesen werden, dass gesellschafts- und demokratiepolitische Ziele wie Freiheit, Gleichheit, Gerechtigkeit und Fairness nur dann erreicht werden können, wenn Rahmenbedingungen geschaffen werden, die alle Bevölkerungsgruppen gleichberechtigt und ohne Vorurteile in gesellschaftliche, wirtschaftliche und politische Entscheidungsprozesse einbinden, unabhängig von ethnisch-kulturellem Hintergrund, Rasse, Religion, Alter und Geschlecht. Das bedeutet, dass Maßnahmen gesetzt werden müssen, die Vorurteile beseitigen und Diskriminierung verhindern helfen.
- **Migrationspolitische Rahmenbedingungen:** Österreich hat 2011 mit der „Rot-Weiß-Rot Karte“ ein kriteriengeleitetes Zuwanderungsmodell eingeführt, das sich an besonders Hochqualifizierte, Fachkräfte in Mangelberufen, sonstige Schlüsselkräfte, ausländische Studienabsolventen/innen sowie selbständige Schlüsselkräfte richtet. Bisher liegt die Zahl der erteilten Rot-Weiß-Rot-Karten bei etwa 1.000 jährlich und weitere Maßnahmen sind erforderlich, um die Zahlen zu erhöhen. Einerseits gibt es Hinweise, dass verschiedene Kriterien in der Praxis schwierig zu erfüllen sind. Andererseits hat sich die bisherige Umsetzung eher auf das Inland konzentriert. Verstärkte Maßnahmen im Ausland mit stärkerer Kundenorientierung und proaktiver Beratung in Richtung Zuwanderungsmöglichkeiten für Fachkräfte könnten eine Stimulierung der Zuwanderung bewirken.

1 Einleitung

Die vorliegende Studie ist Teil des Projektes REWENIO (regionale arbeits- und wirtschaftsmarktbezogene Zu- und Rückwanderung)¹, das vom Land Oberösterreich (OÖ), dem Europäischen Fonds für regionale Entwicklung und dem EU-kofinanzierten Programm Regio 13, das die Erhaltung der Wettbewerbsfähigkeit auch peripherer und strukturschwacher Regionen in OÖ zum Ziel hat, gefördert wird. Dabei geht es vorrangig um die Sicherung des Wirtschaftsstandortes von zwei Pilotregionen in OÖ, der Region Vöcklabruck-Gmunden und der Region Innviertel-Hausruck mittels Etablierung einer ‚Willkommenskultur‘ für Zuwanderer und Rückkehrer. Damit will man den auch international zu beobachtenden Trend zur Urbanisierung und zur Entleerung des ländlichen Raums in OÖ aus einer regional-, wirtschafts- und gesellschaftspolitischen Perspektive hinterfragen.

International ist zu beobachten, dass räumliche Konzentrationsprozesse sowohl zwischen Großstädten als auch auf intraregionaler Ebene stattfinden. Dies zeigt sich einerseits in Form von Metropolisierung und durch Entstehen von „Global Cities“, zum anderen durch Abwanderung aus ländlichen, peripheren Räumen in regionale Zentren. Diese Entwicklungen sind in Zusammenhang mit grundlegenden gesellschaftlichen, wirtschaftlichen und technologischen Veränderungen zu sehen. Traditionelle Lebensformen verlieren an Bedeutung. Unsere Gesellschaften sind von zunehmender Mobilität und Flexibilität geprägt, sowohl in der Arbeitswelt als auch im Privatleben. Welche Implikationen diese Entwicklungen für unsere Lebensqualität, für unsere Werte und für unseren Lebensraum haben, gilt es zu untersuchen. (Biffi 2012, 2013)

Die vorliegende Studie will einen Beitrag zu einem besseren Verständnis für die zunehmende Mobilität der Bevölkerung und der Arbeitskräfte in den beiden Pilotregionen liefern und der Frage nachgehen, welche volkswirtschaftlichen Kosten sich aus einer Verringerung des Arbeitskräfteangebots für eine Region ergeben. Letztere ist eine Folge des demographisch bedingten Rückgangs von Berufseinsteigern/innen (schwache Jugendkohorten) und eines verstärkten Altersabgangs von Berufstätigen (Pensionierungen). Dieser demographische Wandel übt somit von zwei Seiten einen Druck auf das Fachkräfte-Angebot aus. (Schneeberger et al. 2012) Dem kann allerdings durch eine Stimulierung des Arbeitsangebots von derzeit inaktiven Bevölkerungsgruppen (Frauen und Älteren) in Kombination mit einer Förderung der Zuwanderung entgegen gewirkt werden. (Kytir-Biffi-Wisbauer 2010) Welche Rolle dabei die Entwicklung einer institutionalisierten ‚Willkommenskultur‘ spielen kann, die ein integraler Bestandteil einer nachhaltigen Wirtschafts- und Regionalpolitik ist, ist der Fokus dieser Studie. Dabei liegt der Schwerpunkt auf einer volkswirtschaftlichen Kosten-Nutzen Kalkulation der wirtschafts- und arbeitsmarktbezogenen Zu- und Rückwanderung in OÖ und in den beiden Pilotregionen.

¹ Genaueres siehe website: <http://www.rmooe.at/projekte/rewenio-%E2%80%93-regionale-arbeits-und-wirtschaftsmarktbezogene-zu-und-r%C3%BCckwanderung>.

Ziel der Studie, die vom Department Migration und Globalisierung der Donau-Universität Krems in Kooperation mit Eco Austria - Institut für Wirtschaftsforschung - durchgeführt wurde, ist es, zu quantifizieren, welche wirtschaftlichen und arbeitsmarktpolitischen Auswirkungen ein Mangel an Fach- und Schlüsselkräften in den besagten Regionen hat und welchen Effekt die derzeitige unstrukturierte Zu- und Rückwanderung von Fachkräften, die nicht auf Nachhaltigkeit angelegt ist, hat. Für die Umsetzung dieses Zieles wurde eine mehrstufige Vorgehensweise gewählt.

In einem ersten Schritt wurden die wirtschaftlichen und soziodemographischen Rahmenbedingungen der Pilotregionen und des Landes OÖ an Hand von Daten der regionalwirtschaftlichen Gesamtrechnung, Bevölkerungs-, Bildungs- und Erwerbsstatistik analysiert. Ergänzt wurde diese Darstellung um Erkenntnisse aus der relevanten Forschungsliteratur.

In einem zweiten Schritt wurden die volkswirtschaftlichen Auswirkungen der mit einer regionalen Willkommenskultur verbundenen Zuwanderung für Oberösterreich ermittelt sowie der Einfluss auf den Arbeitsmarkt und die öffentlichen Finanzen. Dabei wurden folgende Punkte behandelt:

- Darstellung der Volkswirtschaftlichen Auswirkungen von Fachkräftemangel und unstrukturierter Zuwanderung
- Bewertung der Kosten eines Fach- und Schlüsselkräftemangels und unstrukturierter Zuwanderung
- Darstellung der Volkswirtschaftlichen Auswirkungen von Fachkräfteoffensiven, strukturierter Zu- und Rückwanderung
- Gegenüberstellung der Kosten bei Aktivität und Passivität im Rahmen einer Kosten – Nutzen – Kalkulation.

Diese Analyse erfolgt modellgestützt über das Makromodell PuMA (Public Policy Model for Austria). Mit Vorgängerversionen dieses Makromodells wurden bereits die Auswirkungen der Arbeitsmarktöffnung Österreichs für Angehörige Neuer Mitgliedstaaten in der EU im Jahr 2011 (siehe Biffi et al. 2011), die Einführung der kriteriengeleiteten Zuwanderung (siehe Biffi et al. 2010) sowie die Zuwanderung in den 1990er und 2000er Jahren (Berger et al. 2009) analysiert.

Der Fokus in diesem Teil der Studie liegt vor allem auf der Analyse der Auswirkungen auf (i) die oberösterreichische Wirtschaftsentwicklung, (ii) den Arbeitsmarkt und (iii) die öffentlichen Finanzen. Bezüglich der Wirtschaftsentwicklung werden unter anderem die Wirkungen auf die makroökonomischen Kenngrößen Bruttoinlandsprodukt, Investitionen und privater Konsum dargestellt. Was den Arbeitsmarkt anbelangt, so steht der Effekt einer qualifizierten Zuwanderung im Vordergrund. Die Modellanalyse liefert Ergebnisse über den Einfluss auf das Arbeitskräftepotenzial, die Beschäftigung und die Arbeitslosigkeit für verschiedene Gruppen von Erwerbstätigen. Erwerbstätige werden nach Alter und Ausbildung differenziert. Das Modell unterscheidet sowohl Inländer/innen als auch Ausländer/innen nach 8 Alters- und 3 Ausbildungsgruppen; damit werden insgesamt 48 unterschiedliche Gruppen dargestellt.

Ein weiterer Aspekt ist der Einfluss der Zuwanderung auf die Lohnbildung, sowohl was die Arbeitskosten der Unternehmen betrifft als auch das Nettoeinkommen der privaten Haushalte. Die Modellberechnungen ermöglichen eine Differenzierung der Auswirkungen auf die einzelnen Alters- und Ausbildungsgruppen.

Zuwanderung übt über die Veränderung der Beschäftigungssituation und die dadurch generierten Einnahmen aus Abgaben bzw. Ausgaben (vor allem im Sozialversicherungsbereich) auch Einfluss auf die öffentlichen Finanzen aus. Eine wesentliche Stärke des Modells liegt in der Darstellung des Einflusses der Zuwanderung auf die öffentlichen Finanzen und die Ermittlung der Veränderung der Nettoposition. Besonderes Augenmerk wird in dieser Studie auf die Auswirkungen auf die regionalen öffentlichen Finanzen gelegt, die sich insbesondere über den Finanzausgleich ergeben.

Um der Bedeutung der Dynamik der qualifizierten Zuwanderung gerecht zu werden und um der Politik greifbare Anhaltspunkte für die Auswirkung von politischen Entscheidungen zu geben, werden die Jahre 2020, 2030 und 2050 besonders hervorgehoben.

In einem dritten Schritt werden die aus den ersten beiden Teilen gewonnen Erkenntnisse zusammengeführt; darauf aufbauend werden Handlungsmöglichkeiten und -empfehlungen aus volkswirtschaftlicher Sicht abgeleitet. Dabei werden die migrationspolitischen Rahmenbedingungen, insbesondere die Rolle der Rot-Weiß-Rot-Karte für den Zugang von qualifizierten Arbeitskräften, sowie die integrationspolitischen Rahmenbedingungen, insbesondere Weichenstellungen zur Entwicklung einer gesellschaftlichen Willkommenskultur, die vom Expertenrat für Integration empfohlen wurde, berücksichtigt. (Integrationsbericht 2014) Der Vorschlag des Expertenrates zur Entwicklung einer ‚Willkommenskultur‘ in Österreich fand in das Regierungsprogramm 2013-2018 Eingang.² Damit folgt Österreich dem Beispiel Deutschlands, das 2011 die Bedeutung der Etablierung einer ‚Willkommenskultur‘ für die Erhaltung des Wirtschaftsstandorts und der Sicherung der sozialen Kohäsion erkannt hat.³ In der Folge hat die Bundesvereinigung Deutscher Arbeitgeberverbände (BDA 2012) einen Leitfaden für die Entwicklung einer Willkommenskultur für Unternehmer herausgegeben; dem folgten ähnliche Bemühungen in diversen Regionen.⁴

1.1 Geographische Lage und Abgrenzung der politischen Bezirke der Pilotregionen

Abbildung 1 zeigt die politischen Bezirke des Landes Oberösterreich. Die Pilotregion „Gmunden-Vöcklabruck“ entspricht der NUTS 3 Einheit „Traunviertel“ mit den politischen Bezirken Gmunden und Vöcklabruck. Im Jahr 2013 zählte diese Region 230.000 Einwohner/innen. Die Pilotregion „Innviertel-Hausruck“ entspricht der NUTS 3 Einheit „Innviertel“ mit den politi-

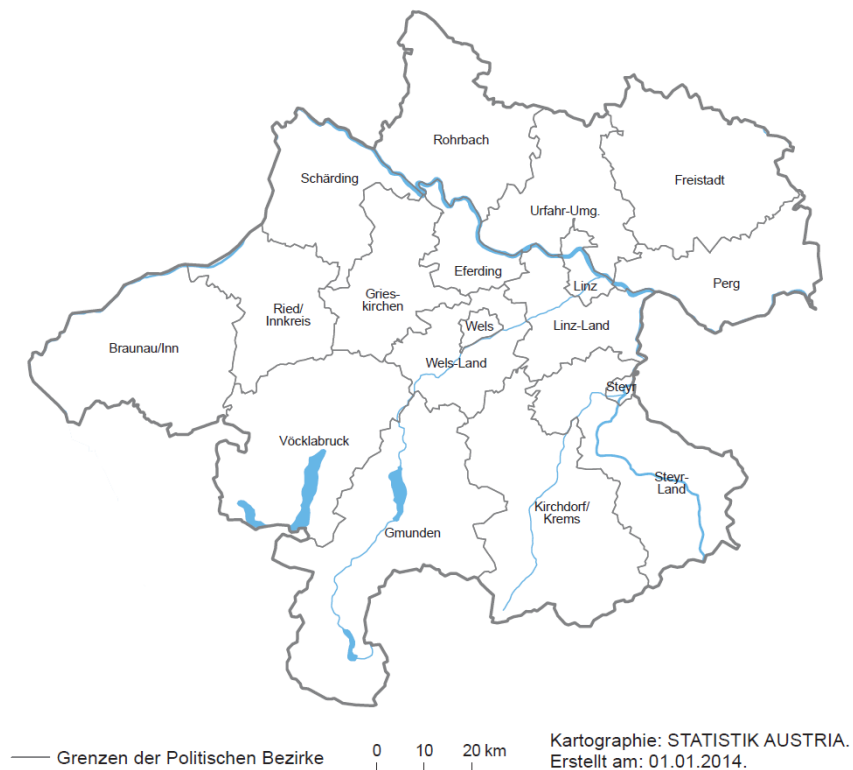
² Regierungsprogramm 2013-2018: S 12: <http://www.bka.gv.at/DocView.axd?CobId=53264>

³ Mehr dazu auf der website des BAMF (Bundesamt für Migration und Flüchtlinge): <http://www.bamf.de/SharedDocs/Meldungen/DE/2011/20110519-nuernberger-tage-integration-willkommenskultur.html>

⁴ Exemplarisch dazu <http://www.berlin.de/buergeraktiv/engagieren/fuer-fluechtlinge/>;
http://www.bundesregierung.de/Content/DE/_Anlagen/IB/2012-04-28-working-and-living-lang.pdf?__blob=publicationFile (Zugriff: 4.12.2014)

schen Bezirken Braunau, Ried, Schärding und Grieskirchen. In dieser Region lebten im Jahr 2013 knapp 280.000 Einwohner/innen.⁵

Abbildung 1: Politische Bezirke Oberösterreichs, Gebietsstand 1. Jänner 2014



Quelle: Statistik Austria⁶.

2 Migrationspolitik und Willkommenskultur

2.1 Migrationspolitik

Österreich hat mit der Rot-Weiß-Rot Karte ein kriteriengeleitetes Zuwanderungsmodell eingeführt, das seit Mitte 2011 in Kraft ist. Es richtet sich an besonders Hochqualifizierte, Fachkräfte in Mangelberufen, sonstige Schlüsselkräfte, Studienabsolventen/innen aus Drittstaaten (DST)⁷ sowie selbständige Schlüsselkräfte. Für die ersten drei Kategorien – sie ermöglichen eine unselbständige Beschäftigung in Österreich – muss für die Rot-Weiß-Rote Karte eine bestimmte Mindestpunktzahl erreicht werden. Die Zulassungskriterien berücksichtigen die Qualifikation (Ausbildungsabschluss), die Berufserfahrung, das Alter des Antragstellers/der Antragstellerin, die Deutsch- bzw. Englischsprachkenntnisse und im Fall der besonders Hochqualifizierten auch, ob das Studium in Österreich absolviert wurde. Ausländische Studienabsolventen/innen aus DST dürfen sich nach Ablauf ihrer Aufenthaltsbewilligung

⁵ https://www.statistik.at/web_en/static/k37_054436.pdf (Zugriff: 26.11.2014)

⁶ http://www.statistik.at/web_de/static/politische_bezirke_oberoesterreichs_mit_flussnetz_gebietsstand_1.1.2014_027099.pdf (Zugriff: 26.11.2014)

⁷ Von Drittstaaten spricht man, wenn sie nicht Vertragsparteien der Europäischen Union oder des europäischen Wirtschaftsraums sind.

noch sechs weitere Monate zur Arbeitssuche in Österreich aufhalten und können eine Rot-Weiß-Rot-Karte beantragen, wenn sie innerhalb der sechs Monate eine ausbildungsadäquate Beschäftigung finden (und monatlich mindestens 2.038,50 Euro brutto verdienen). Bei der Rot-Weiß-Rot Karte für selbständige Schlüsselkräfte kommt kein Punktesystem zur Anwendung. Von ihnen wird erwartet, dass ihre selbständige Tätigkeit in Österreich einen gesamtwirtschaftlichen Nutzen generiert.

Biffel et al. (2010) gingen in ihrer Analyse potentieller Auswirkungen einer Änderung der österreichischen Migrationspolitik in Richtung qualifizierte Zuwanderung davon aus, dass die jährliche Zuwanderung von Fachkräften von damals etwa 1.000 bis 2030 auf 8.000 ansteigen könnte. Dafür wären aber einerseits die Kriterien für die Niederlassung zum Zweck der Arbeitsaufnahme weiter zu stecken als im bislang geltenden Schlüsselkraftverfahren. Zudem, hielten die Autoren/innen fest, wäre für die Umsetzung die Unterstützung durch die österreichischen Auslandsvertretungen, wie Handelsdelegationen, Konsulate, Botschaften, in den Ländern aus denen schwerpunktmäßig Fachkräften angesprochen werden sollen, erforderlich, um aktiv über das neue Zuwanderungsmodell zu informieren und zu beraten, und sie für die Zuwanderung nach Österreich zu gewinnen. Sie hätten eine ähnliche Funktion wie die Anwerbestellen der 1960er und 1970er Jahre zur Rekrutierung von „Gastarbeitern/innen“. (vgl. ebd., S. 27)

Die Statistik der bislang erteilten Rot-Weiß-Rot-Karten veranschaulicht, dass die Zahl der Erteilungen weiterhin bei etwa 1.000 jährlich liegt. Im Jahr der Einführung, d.h. im zweiten Halbjahr 2011, wurden insgesamt 375 Rot-Weiß-Rot-Karten ausgestellt, 2012 1.077 und 2013 1.177. (vgl. Niederlassungs- und Aufenthaltsstatistik des Innenministeriums, 2011-2013)

Bislang fand keine umfassende Evaluierung des kriteriengeleiteten Zuwanderungsmodells (Rot-Weiß-Rot-Karte) statt. Einerseits bestehen Hinweise, dass verschiedene Kriterien in der Praxis schwierig zu erfüllen sind, wobei unterschiedliche Ansichten über die Problematik und den Änderungsbedarf bestehen. Vom Integrationsminister, der Innenministerin und der Wirtschaftskammer wird Anpassungsbedarf gesehen, während die Arbeitnehmervertretungen (Arbeiterkammer, ÖGB) sowie die SPÖ keinen besonderen Handlungsbedarf sehen. In der medialen Berichterstattung wurde die Rot-Weiß-Rot-Karte schon als „Flop“ bezeichnet, wobei die jährlichen Erteilungen schon jetzt mit dem Zielwert für 2030, 8.000 pro Jahr, in Beziehung gesetzt wurden.⁸

Festzuhalten ist, dass das neue Modell nun im vierten Jahr der Umsetzung ist und somit noch in der Anlaufphase. Es lässt sich allerdings beobachten, dass die bisherige Umsetzung sich eher auf die Implementierung im Inland konzentriert hat und Potential besteht, Österreichs Image als Zielland für qualifizierte Fachkräfte im Ausland zu stärken. Entwicklungen in diese Richtung könnten mit den Vorschlägen des Expertenrats, eine österreichische „Willkommenskultur“ weiterzuentwickeln, unterstützt werden.

⁸ Vgl. Ö1 Mittagsjournal vom 1. Juli 2014, abgerufen von <http://oe1.orf.at/artikel/380670> (Zugriff: 27.11.2014).

2.2 Willkommenskultur

Die „Willkommenskultur“ ist ein Begriff, den in Österreich der Expertenrat für Integration die „Willkommenskultur“ im Rahmen seiner Forderung nach „Integration von Anfang an“ 2013 eingebracht hat. Sie wurde von der österreichischen Bundesregierung aufgegriffen und fand, wie oben erwähnt, in das aktuelle Regierungsprogramm Eingang. Unter „Integration von Anfang an“ versteht der Expertenrat

„ein Konzept, welches danach trachtet, integrationsfördernde Prozesse möglichst frühzeitig zu starten und aufeinander abzustimmen. Es beginnt mit Vorintegrationsmaßnahmen im Herkunftsland und endet – immer nur vorläufig – mit dem Erwerb der Staatsbürgerschaft.“ (Integrationsbericht 2013, 18)

Abbildung 2: Willkommens- und Anerkennungskultur



Quelle: Integrationsbericht 2013, S. 19 (basierend auf BAMF, modifiziert von Kenan Güngör)

Zur Umsetzung empfiehlt der Expertenrat aufeinander abgestimmte „Willkommensmaßnahmen“, die folgendes miteinschließen:

1. Die Ausarbeitung einer längerfristigen Planungsgrundlage bezüglich der inhaltlichen Ausgestaltung der Vorintegrationsmaßnahmen sowie die Verankerung von Maßnahmen in Österreich. In die Erarbeitung sollten die verschiedenen Stakeholder von „Welcome Activities“ eingebunden werden, wie die Länder, Gemeinden, der ÖIF, große Unternehmen, Universitäten.
2. Es wird empfohlen, das derzeitige Migrations- und Integrationsportal www.migration.gv.at weiterzuentwickeln. Als Vorbilder könnten die Webauftritte Kanadas, Australiens oder Deutschlands dienen.
3. Der Expertenrat regt auch an, die bestehenden Auslandsstrukturen stärker zu nutzen und die Botschaften und Auslandsinstitutionen zu „Willkommensbehörden“ zu entwickeln.
4. Die Vorintegrationsmaßnahmen sollten auch für EU-Bürger/innen bereitgestellt werden; damit sollte die Weiterentwicklung der Botschaften zu Trägern der Vorintegration auch österreichische Botschaften im EU-Ausland einschließen.
5. Ein wichtiges Element ist auch die Verankerung einer Willkommenskultur in den österreichischen Institutionen und Behörden, die einen institutionenübergreifenden

Dialog und eine verstärkte Serviceorientierung an den Tag legen sollten. (vgl. Expertenrat für Integration 2014, 22f.)

Seit 2012 ist die erste „Integrationsbeauftragte“ an der österreichischen Botschaft in Ankara tätig. Zu den Aufgabenbereichen zählen: eine gezielte Information von potenziellen Zuwanderern/innen über die Chancen aber auch die Herausforderungen eines Lebens in Österreich, „faire und offene“ Beratung sowie „eine noch weiterzuentwickelnde österreichische Willkommenskultur nach außen [zu] transportieren“ (Expertenrat für Integration 2013, 14). 2014 wurde diese Funktion auch an der österreichischen Botschaft in Belgrad etabliert. Weitere sollen gemäß Bundesminister Kurz folgen. (vgl. Expertenrat für Integration 2014, 1) Schon im Integrationsbericht 2013 regte der Expertenrat an, „Welcome Desks“ als Erstanlaufstellen einzurichten, die als spezialisierte Beratungseinrichtungen den Neuzugewanderten den Einstieg in Österreich erleichtern. Sie sollen über die „wichtigsten Gegebenheiten zum Leben in Österreich“ informieren, über die ersten notwendigen Behördenwege informieren und bei der Suche nach einem passenden Sprachkurs unterstützen. Neben diesen Maßnahmen sei es wichtig, „dass auch das institutionelle Grundgefüge den Gedanken der Willkommens- und Servicekultur mitträgt und lebt“ und somit von den ausführenden Behörden und ihren Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen gelebt wird. (vgl. ebd.)

Ähnliche Ansätze verfolgt Deutschland, ist aber in der Umsetzung schon etwas weiter als Österreich, etwa indem von der Etablierung einer „Willkommens- und Anerkennungskultur“ gesprochen wird. Mit der „Fachkräfte-Offensive“ fanden die Begriffe seit 2011/12 Eingang in den politischen Diskurs. Die Etablierung einer „Willkommens- und Anerkennungskultur“ wird als strategisches Instrument gesehen, um den deutschen Fachkräftebedarf (auch) durch ausländische Fachkräfte abzusichern. Eine Willkommens- und Anerkennungskultur wird dabei als „Basis für die Wirkung des rechtlichen Rahmens für die Zuwanderung ausländischer Fachkräfte“ gesehen und der Fokus auf „Werbung, Vermittlung und Integration ausländischer Fachkräfte“ gerichtet. Die Fachkräfte-Offensive wird von den Bundesministerien für Wirtschaft und Energie (BMWi) sowie für Arbeit und Soziales (BMAS) und der Bundesagentur für Arbeit (BA) getragen und begleitet das Fachkräftekonzept der deutschen Bundesregierung. (vgl. BMWi 2014, 3f.) Die Elemente einer Willkommenskultur umfassen im deutschen Verständnis den Umgang der deutschen Behörden mit ausländischen Fachkräften, die gesamtgesellschaftliche Diskussion und Wahrnehmung im Zusammenhang mit Zuwanderung sowie aktive Maßnahmen („Informations- und Willkommensangebote“), Deutschland als attraktives Zielland zu bewerben und „Unterstützung beim Ankommen im deutschen Alltag“ zu gewähren. So wird festgestellt, dass ein Mentalitätswechsel bei den Ausländerbehörden in Richtung „Einwanderungsbehörden“ notwendig ist, und damit verbunden ein freundlicher und hilfsbereiter Umgang mit ausländischen Fachkräften. Dies gilt auch für die ausländischen Vertretungsbehörden. Mehrsprachige Angebote sollen an den Behörden gestärkt werden, neben mehrsprachigen Broschüren z.B. auch mehrsprachige Beratungsgespräche möglich sein und auch lebenspraktische Aspekte einschließen, wie es derzeit schon an den sogenannten „Welcome Centern“ in einigen deutschen Großstädten praktiziert wird. Im öffentlichen Diskurs sollte aktiv auf den Bedarf Deutschlands an der Zuwanderung ausländischer qualifi-

zierter und hochqualifizierter Fachkräfte hingewiesen werden, der sich aus den demographischen Veränderungen ergibt und somit zu einer geänderten öffentlichen Wahrnehmung von Zuwanderung beitragen. Die Attraktivität Deutschlands für ausländische Fachkräfte hänge auch vom verfügbaren Informations- und Willkommensangebot ab. Neben der Steigerung der Bekanntheit des Rechtsrahmens sollten auch die Informationsangebote zu lebenspraktischen Aspekten gestärkt werden, wie zur Wohnungssuche, zum Angebot an Kinderbetreuungseinrichtungen und Schulen sowie Informationen zu Versicherungen und Arztbesuchen. Dabei müsste auch die familiäre Situation bei den Informations- und Unterstützungsangeboten mehr Berücksichtigung finden. Dies schließt kostenfreie Angebote, wie z.B. kostenlose Sprachkurse mit ein. (vgl. BMWi 2014, 8f.) Zum derzeitigen Umsetzungsstand in Deutschland geben schon Untersuchungen Aufschluss, die im Auftrag des deutschen Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie durchgeführt wurden. Einige der wesentlichen Erkenntnisse und Anregungen sind:

- bei den Auslandsvertretungen eine stärkere Kundenorientierung zu etablieren und proaktiv auf Zuwanderungsmöglichkeiten für Fachkräfte hinzuweisen und in diese Richtung zu beraten;
- die Mitarbeiter/innen der ‚Ausländerbehörden‘ werden als zu wenig hilfsbereit erlebt; vor allem bei Personen mit geringen Deutschkenntnissen findet man eine geringe Bereitschaft, auf sie und ihre spezifischen Bedürfnisse einzugehen.
- Seitens der drittstaatsangehörigen Fachkräfte wird der Wunsch nach besseren Fremdsprachenkenntnissen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der ‚Ausländerbehörden‘ geäußert.
- Die Formulare der ‚Ausländerbehörden‘ gibt es noch nicht flächendeckend in Englisch oder anderen Sprachen.
- Die bestehenden Sprachkursangebote sind unzureichend bzw. entsprechen nicht dem Bedarf, die Kurszeiten lassen sich beispielsweise nicht mit der Berufstätigkeit vereinbaren, die angebotenen Integrationskurse sind nicht auf das Niveau der Fachkräfte angepasst. (vgl. BMWi 2014, 25f.)

2.2.1 Willkommenskultur in den Pilotregionen

Die Pilotregionen Gmunden-Vöcklabruck und Inviertel-Hausruck sehen in der Etablierung einer regionalen offenen Willkommenskultur und von Willkommensstrukturen wichtige Elemente, um den Fach- und Schlüsselkräftebedarf in der Region zu befriedigen und die regionale Standortattraktivität zu erhöhen; Ziel ist es, damit die Regionen und ihre Gemeinden zukunftssicherer zu machen. Dies schließt auch Maßnahmen auf betrieblicher Ebene und Fragen der sozialen Integration ein. Dabei soll sich die ‚Willkommenskultur‘ nicht nur an potenzielle ausländische Neuzuwandernde richten, sondern auch an potenzielle Rückwandernde, also an aus der Region stammende Bürger und Bürgerinnen, die etwa für Ausbildungszwecke oder aus beruflichen Gründen die Region verlassen haben.

3 Wirtschaftliche und soziodemographische Rahmenbedingungen in den oberösterreichischen Regionen

3.1 Wirtschaftliche Rahmenbedingungen

In den letzten Jahrzehnten hat ein erheblicher wirtschaftlicher Strukturwandel stattgefunden. In der Folge verzeichneten produktionsorientierte Wirtschaftsbereiche – zu nennen sind vor allem die Land- und Forstwirtschaft, der Bergbau und die Sachgütererzeugung, Beschäftigungsverluste. Auf der anderen Seite wuchs die Beschäftigung im Dienstleistungsbereich. Der Strukturwandel begünstigte vor allem Wirtschaftsbereiche und Berufsgruppen mit hohem Teilzeitanteil. In Oberösterreich ist die Berufsstruktur stark durch Berufe mittlerer Qualifikation - mit Lehrabschluss oder Fachschulausbildung - geprägt. Im österreichischen Vergleich ist Oberösterreich nach wie vor deutlich stärker produktionsorientiert. Dies spiegelt sich auch am Arbeitsmarkt wider, der eine deutliche geschlechtsspezifische Segregation aufweist. Frauen sind vor allem in Dienstleistungsberufen mit mittlerem oder höherem Ausbildungsniveau tätig, Männer in Produktionsberufen. (vgl. Horvath et al. 2012, 5-7)

Oberösterreich ist gemessen an seiner Wirtschaftsleistung mit 50,7 Mrd. Euro im Jahr 2011 das zweitgrößte Bundesland hinter Wien (77,9 Mrd. Euro). In Oberösterreich werden knapp 17 % der österreichischen Wertschöpfung erwirtschaftet und 17 % der Erwerbstätigen (unselbständig und selbständig Beschäftigte) sind in Oberösterreich beschäftigt. Der Großteil der oberösterreichischen Wertschöpfung wird dabei im Großraum (NUTS-3) Linz-Wels erwirtschaftet, knapp 51 % 2011, 16 % im Innviertel, 15 % im Traunviertel sowie 11 % in der Region Steyr-Kirchdorf und 9 % im Mühlviertel. Von 745.500 Erwerbstätigen in Oberösterreich im Jahr 2011 waren 48 % in Linz-Wels beschäftigt, 17 % im Innviertel, 14 % im Traunviertel und je 10 % in Steyr-Kirchdorf und dem Mühlviertel.⁹

Der Produktionssektor hat in Oberösterreich ein deutlich größeres Gewicht als im Österreichschnitt: 2011 wurden 40 % der Wertschöpfung vom Produktionssektor erwirtschaftet und 58 % vom Dienstleistungssektor. Im österreichischen Durchschnitt war der Beitrag des Produktionssektors mit 29 % deutlich geringer und jener des Dienstleistungssektors mit 70 % deutlich höher.

Regional ist die Bedeutung des Produktionssektors im Innviertel und Traunviertel mit 44 % bzw. 47 % noch größer als im oberösterreichischen Durchschnitt. Im Innviertel haben auch die Land- und Forstwirtschaft noch einen vergleichsweise hohen Stellenwert für die regionale Wertschöpfung.

Gegenüber 2000 hat in allen betrachteten Regionen der Wertschöpfungsbeitrag des Produktionssektors und der Land-/Forstwirtschaft abgenommen. Während 2000 im österreichischen Durchschnitt schon zwei Drittel der Wertschöpfung im Dienstleistungssektor erwirt-

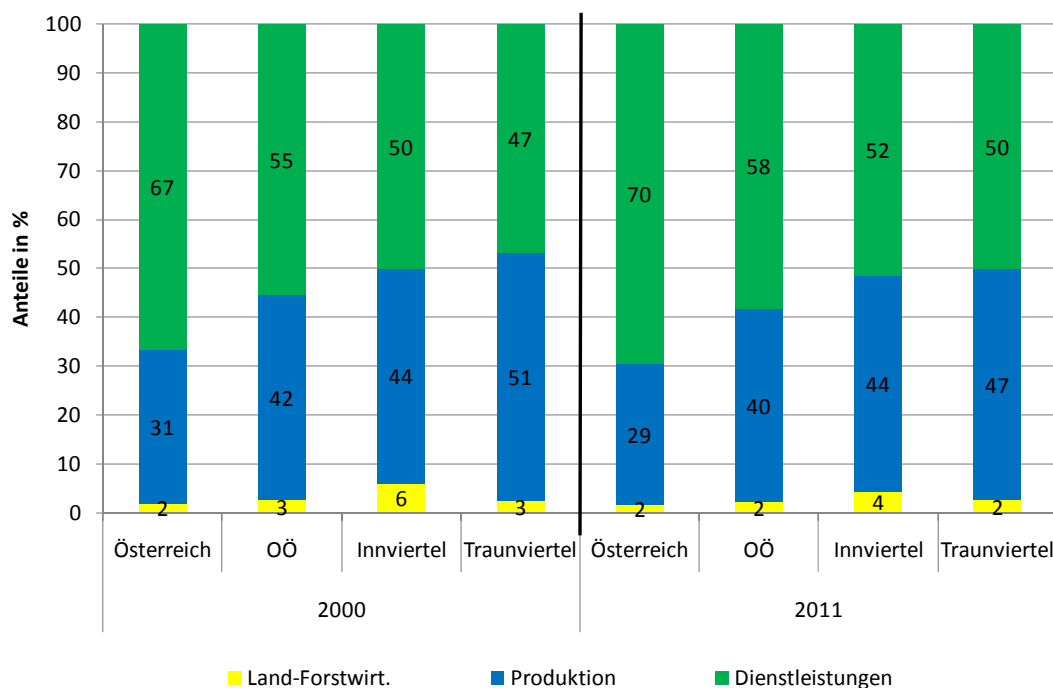
⁹ Vgl. STATISTIK AUSTRIA, Regionale Gesamtrechnungen. Erstellt am 20.12.2013. - Konzept ESVG 95, VGR-Revisionsstand: Juli 2013. DUK-Berechnungen.

schaftet wurden, waren es in Oberösterreich gut die Hälfte und im Innviertel und Traunviertel (knapp) die Hälfte. (vgl. Abbildung 3)

Das oberösterreichische BIP pro Kopf (Einwohner/in) liegt im österreichischen Durchschnitt und hat sich gegenüber 2000 leicht überdurchschnittlich entwickelt. Im Jahr 2000 lag es mit 25.200 Euro bei 97 % des österreichischen Durchschnitts gegenüber 26.000 Euro in Österreich (laufende Preise), 2011 mit 35.900 Euro bei 101 % gegenüber 35.700 Euro in Österreich (laufende Preise). Gegenüber 2000 hat sich das oberösterreichische Bruttoregionalprodukt um 17 % erhöht, im österreichischen Durchschnitt waren es 15 %. Mit Abstand am höchsten ist die Wertschöpfung pro Kopf nach wie vor in Wien mit 45.600 Euro im Jahr 2011.

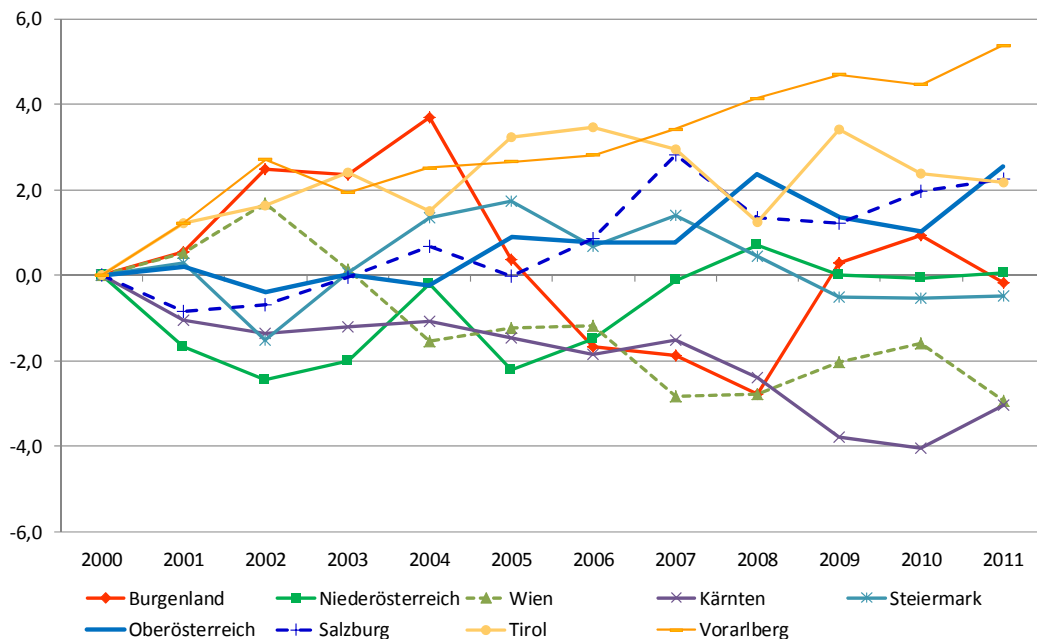
Die Dynamik der wirtschaftlichen Entwicklung in den österreichischen Bundesländern zwischen 2000 und 2011 wird in Abbildung 4 dargestellt. Die oberösterreichische Wachstumsdynamik lag zwischen 2000 und 2004 im österreichischen Durchschnitt, seit 2005 konnte sich die oberösterreichische Wirtschaft über eine bessere Entwicklung freuen. Auch Vorarlberg, Tirol, und Salzburg verzeichneten in diesem Zeitraum eine bessere Wertschöpfungsentwicklung. In Kärnten und Wien war die Entwicklung unterdurchschnittlich, im Burgenland und in Niederösterreich lagen die Zuwächse im österreichischen Durchschnitt.

Abbildung 3: Veränderung Wirtschaftsstruktur in Österreich, Oberösterreich, Innviertel und Traunviertel, Anteile der Wirtschaftssektoren Land-/Forstwirtschaft, Produktion und Dienstleistungen an der Bruttowertschöpfung im Jahr 2000 und 2011 in %



Quelle: Statistik Austria, DUK-Berechnungen und –Darstellung.

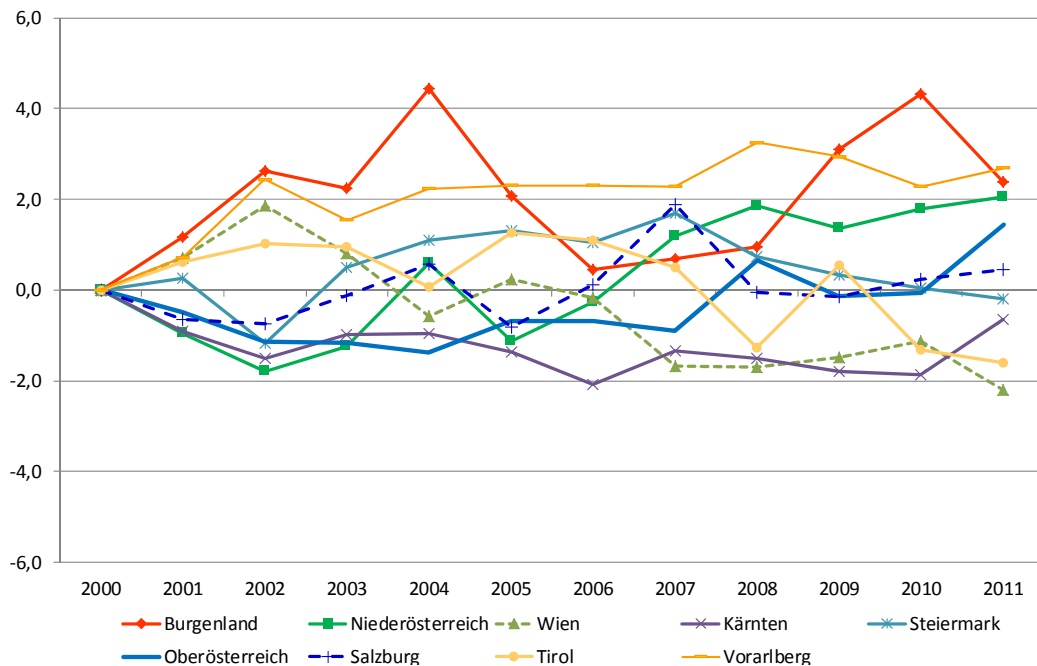
Abbildung 4: Relative Wertschöpfungsdynamik in den österreichischen Bundesländern (kumuliertes Wachstumsdifferenzial zum Österreich-Durchschnitt, Preise 2005), 2000-2011



Quelle: Statistik Austria (VGR), DUK-Berechnungen und –Darstellung.

Bei der Arbeitsproduktivität (Wertschöpfung je Erwerbstätiger/m), folgte Oberösterreich dem österreichischen Durchschnitt. Zwischen 2000 und 2011 stieg die Arbeitsproduktivität im Österreich-Schnitt um 4 % und in Oberösterreich um 5 %. Im Burgenland, Niederösterreich und Vorarlberg waren die Produktivitätszuwächse mit 6 % etwas höher, in der Steiermark und Salzburg auch bei 4 % und in Wien, Kärnten und der Steiermark mit 2-3 % geringer als im österreichischen Durchschnitt. Die Dynamik war dabei recht unterschiedlich wie Abbildung 5 zeigt.

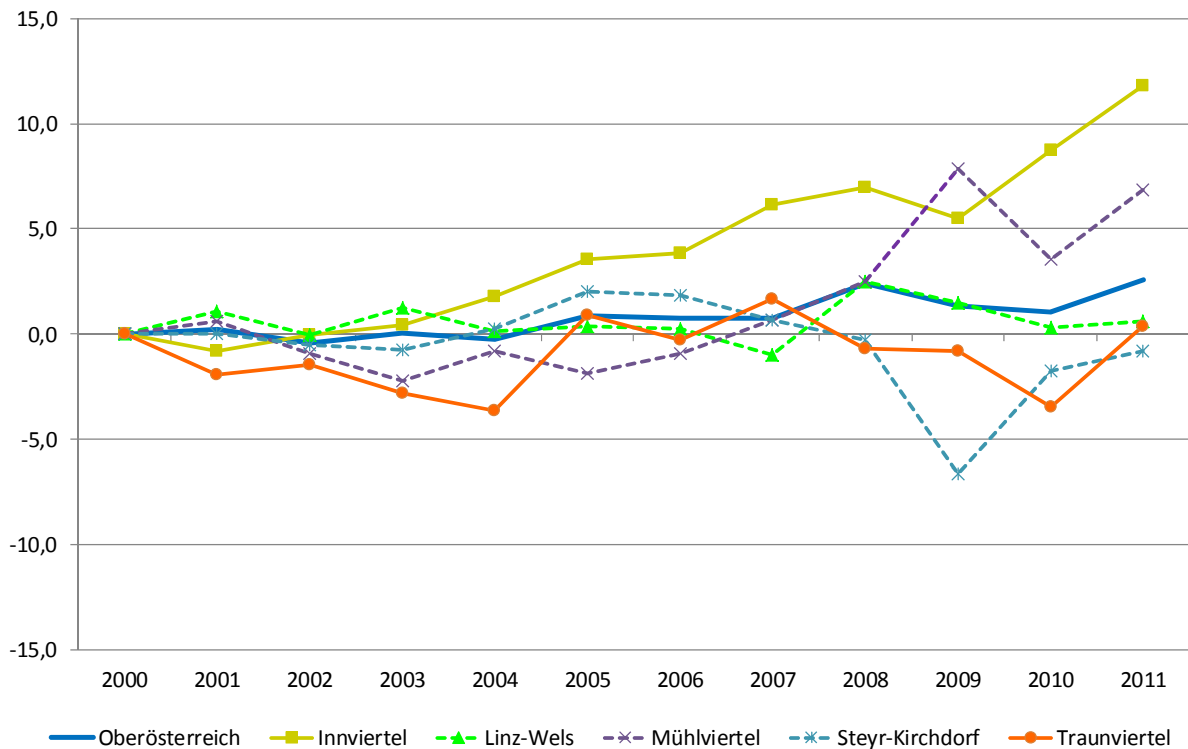
Abbildung 5: Relative Produktivitätsentwicklung (Wertschöpfung je EWT zu konstanten Preisen) in den österreichischen Bundesländern (kumuliertes Wachstumsdifferenzial zum Österreich-Durchschnitt, Preise 2005), 2000-2011



Quelle: Statistik Austria (VGR), DUK-Berechnungen und -Darstellung.

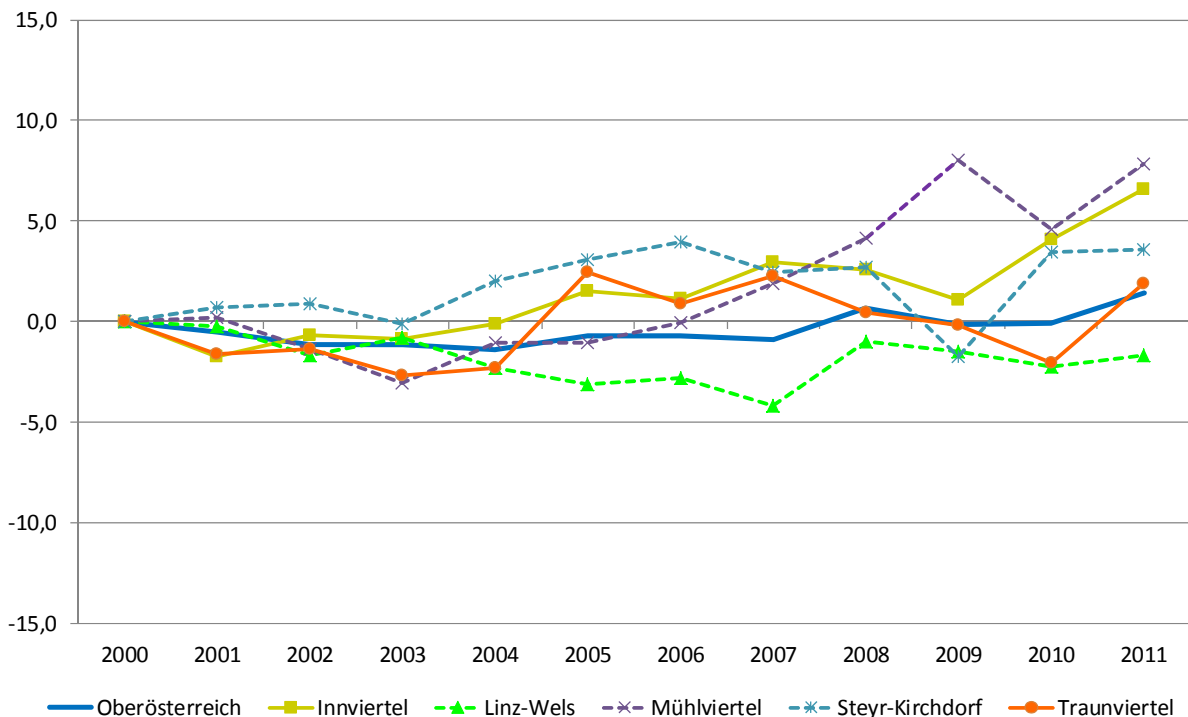
Innerhalb Oberösterreichs verlief die Wertschöpfungsdynamik unterschiedlich. Das Innviertel entwickelte sich im Vergleich zum österreichischen Durchschnitt ab 2004 deutlich dynamischer, was als Aufholprozess gewertet werden kann. So erhöhte sich die Wertschöpfung (konstante Preise) um 27 % gegenüber 2000 (Österreichschnitt + 15 %). Beim BIP pro Kopf verzeichnete es einen Zuwachs von 25 % (konstante Preise). Im Traunviertel hingegen entsprach der Wertschöpfungszuwachs dem Durchschnitt (+ 15 %), das BIP/Kopf nahm um 12 % zu. 2000 betrug das BIP/Kopf im Innviertel 18.500 Euro gegenüber 25.200 Euro in Oberösterreich und 26.000 Euro in Österreich. Im Traunviertel waren es 22.800 Euro (laufende Preise). 2011 verzeichneten das Innviertel 28.900 Euro und das Traunviertel 32.000 Euro (laufende Preise) gegenüber 35.900 Euro in Oberösterreich und 35.700 Euro im österreichischen Durchschnitt. Abbildung 6 und Abbildung 7 veranschaulichen die regionale Wertschöpfungsdynamik und Produktivitätsentwicklung, jeweils im Vergleich zum österreichischen Durchschnitt. Bei der Arbeitsproduktivität (BIP je Erwerbstätigem/r) war die Entwicklung im Innviertel und im Traunviertel mit + 10 % bzw. + 6 % besser als im österreichischen Durchschnitt in der Periode 2000-2011.

Abbildung 6: Relative Wertschöpfungsdynamik in den oberösterreichischen Regionen (kumuliertes Wachstumsdifferenzial zum Österreich-Durchschnitt, Preise 2005), 2000-2011



Quelle: Statistik Austria (VGR), DUK-Berechnungen und –Darstellung.

Abbildung 7: Relative Produktivitätsentwicklung in den oberösterreichischen Regionen (Wertschöpfung je EWT zu konstanten Preisen, kumuliertes Wachstumsdifferenzial zum Österreich-Durchschnitt, Preise 2005), 2000-2011

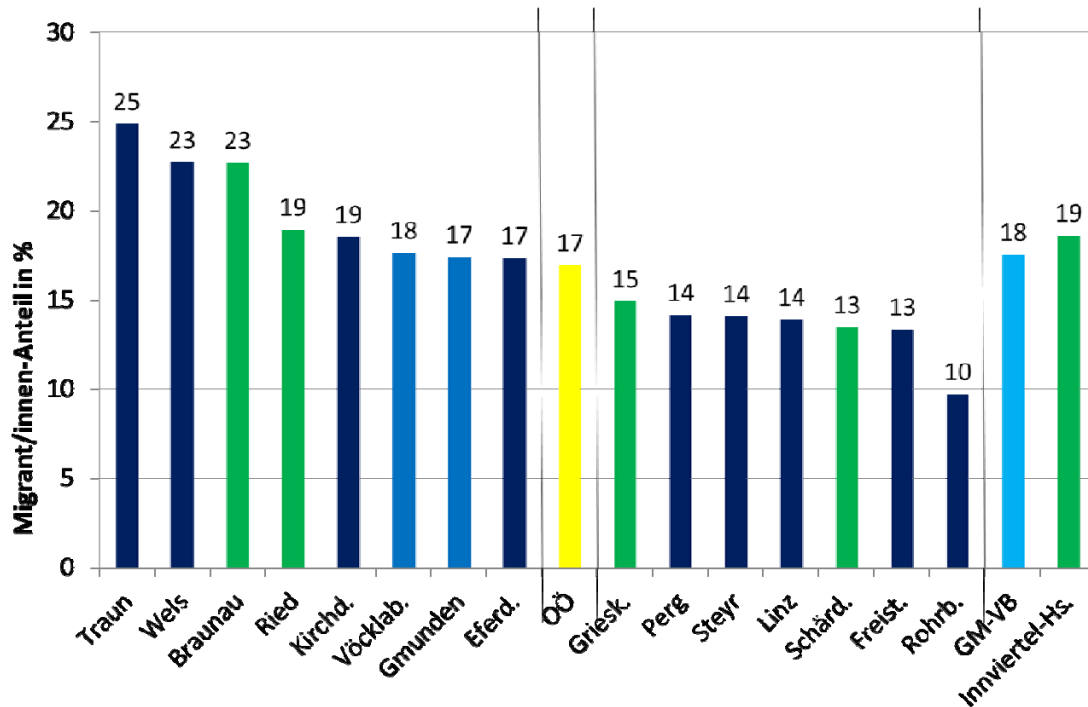


Quelle: Statistik Austria (VGR), DUK-Berechnungen und –Darstellung.

3.2 Migranten/innen auf dem oberösterreichischen Arbeitsmarkt

Aus Abbildung 9 ist ersichtlich, dass sich der Anteil der Migranten/innen an der unselbständigen Beschäftigung der 25-59-Jährigen in OÖ regional stark unterscheidet. Dabei ist der Anteil in Gebieten, die unsere Pilotregionen umfassen, tendenziell höher als im Schnitt von OÖ (17%).

Abbildung 8: Migranten/innen-Anteil unter den unselbständig Beschäftigten (Altersgruppe 25-59 Jahre) in den oberösterreichischen Arbeitsmarktbezirken, Oberösterreich und in den Pilotregionen Gmunden-Vöcklabruck, Innviertel-Hausruck, Jahresdurchschnitt 2013

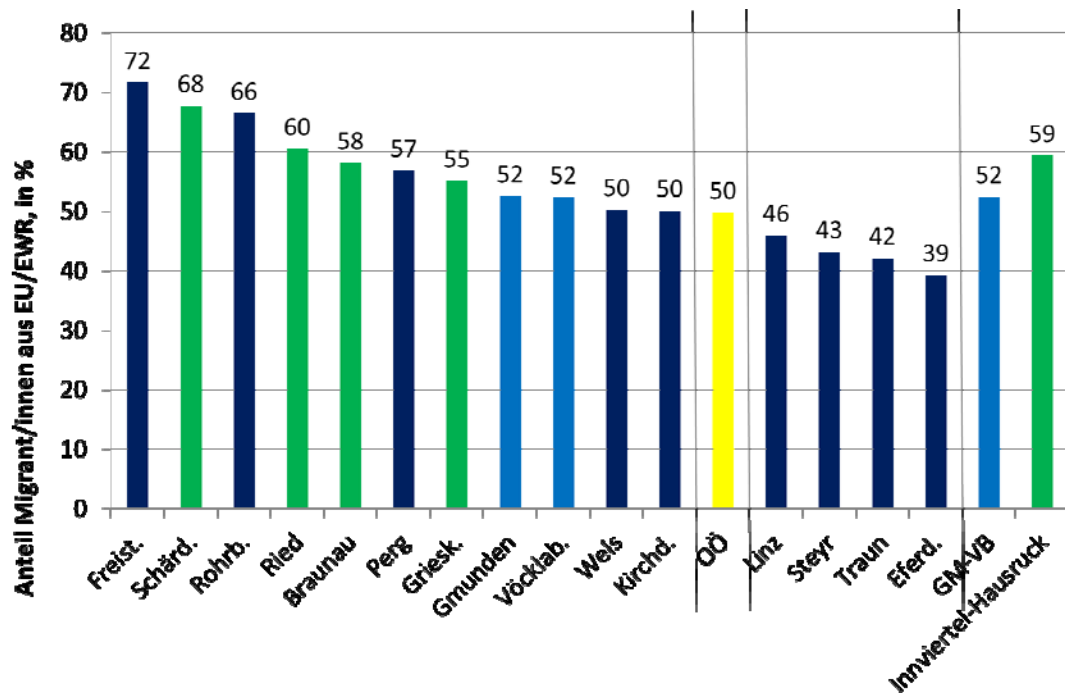


Anmerkung: Migrant/Migrantin hier: Person, die ausländische Staatsangehörige ist oder eingebürgert wurde.

Quelle: Arbeitsmarktdatenbank, DUK-Auswertung und –Darstellung.

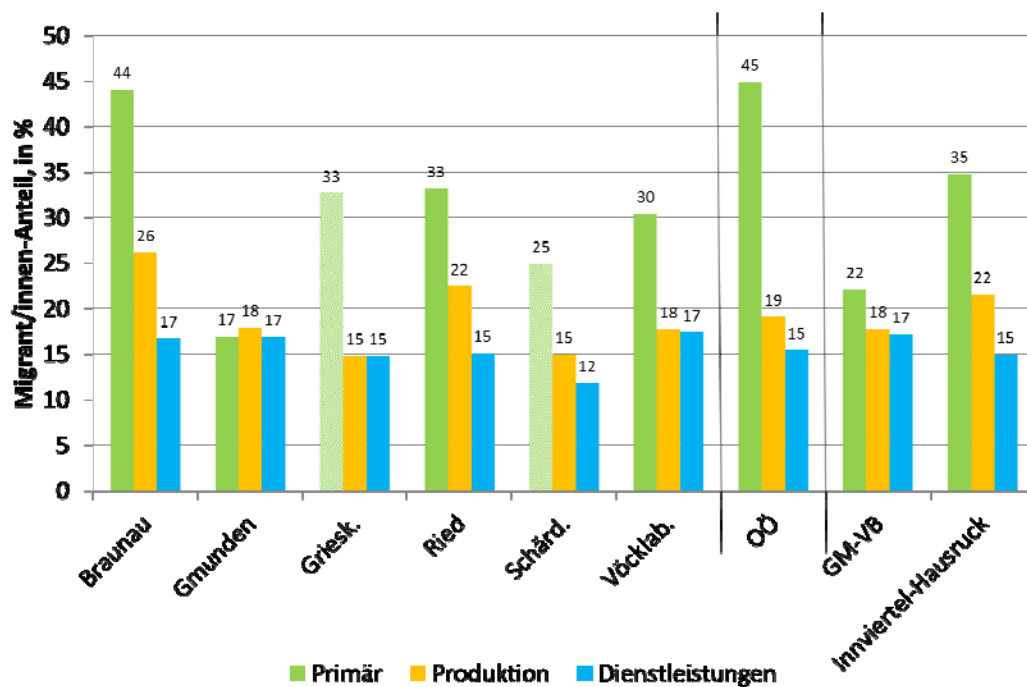
Der Großteil der Zuwanderer kommt nicht aus Drittstaaten, sondern aus der EU, im Wesentlichen aus dem Nachbarland Deutschland. Während im Schnitt von OÖ etwa die Hälfte der Zuwanderer aus der EU/EWR kommt, sind es in der Region Innviertel-Hausruck (Braunau, Ried, Schärding, Grieskirchen) zwischen 52% und 68%. In der Region Gmunden-Vöcklabruck liegt der Anteil der EU/EWR Migranten/innen mit 52% ebenfalls leicht über dem Schnitt von OÖ. Aus Abbildung 10 ist ersichtlich, dass der Anteil der Migranten/innen an der unselbständigen Beschäftigung in der Land- und Forstwirtschaft mit 35% im Innviertel-Hausruck höher ist als in Gmunden-Vöcklabruck mit 22% - und damit niedriger als im Schnitt von OÖ (45%); im Produktionsbereich liegt der Anteil etwa im Schnitt von OÖ (18% bis 22%). In den Dienstleistungen liegt der Migranten/innen Anteil in den Pilotregionen etwa im Schnitt von OÖ.

Abbildung 9: Anteil der Migranten/innen aus EU/EWR-Staaten an allen unselbständig beschäftigten Migrant/innen (Altersgruppe 25-59 Jahre) in den oberösterreichischen Arbeitsmarktbezirken, Oberösterreich und in den Pilotregionen Gmunden-Vöcklabruck, Innviertel-Hausruck, Jahresdurchschnitt 2013



Anmerkung: Migrant/Migrantin hier: Person, die ausländische Staatsangehörige ist oder eingebürgert wurde.
Quelle: Arbeitsmarktdatenbank, DUK-Auswertung und -Darstellung.

Abbildung 10: Migranten/innen-Anteil unter den unselbständig Beschäftigten (Altersgruppe 25-59 Jahre) nach Wirtschaftssektoren in den oberösterreichischen Arbeitsmarktbezirken, Oberösterreich und in den Pilotregionen Gmunden-Vöcklabruck, Innviertel-Hausruck, Jahresdurchschnitt 2013



Anmerkung: Migrant/Migrantin hier: Person, die ausländische Staatsangehörige ist oder eingebürgert wurde.
Quelle: Arbeitsmarktdatenbank, DUK-Auswertung und -Darstellung.

3.3 Demographische Entwicklung

Während sich Oberösterreich in der letzten Dekade im Vergleich zum österreichischen Durchschnitt wirtschaftlich etwas besser entwickelte, war die Bevölkerungsentwicklung unterdurchschnittlich. Oberösterreichs Bevölkerung wächst langsamer.

Im Vergleichszeitraum 2002/2013 nahm die Bevölkerung in Österreich um 4,8% zu, was vor allem auf Wanderungsgewinne zurückgeht. In Oberösterreich betrug der Zuwachs nur 3%, wobei ein größerer Wachstumsbeitrag auf die positive Geburtenbilanzen zurückzuführen ist. In Oberösterreich lag der jährliche Saldo (Geburten minus Sterbefälle) je 1.000 der Bevölkerung bei 0,7 bis 1,5, in Vergleich dazu in Österreich zwischen -0,1 und 0,6.

Oberösterreich verlor Bevölkerung durch Abwanderung in andere Bundesländer (-2,1 bis -0,9). Der Außenwanderungssaldo war hingegen durchgängig positiv, lag aber jeweils unter dem relativen Niveau Österreichs. Insgesamt nahm die Bevölkerung Oberösterreichs durch Wanderungsgewinne mit dem Ausland zu, mit Ausnahme von 2009 und 2010, (jährlicher Wanderungssaldo -0,4 bis 4,3). In Zukunft dreht sich die Geburtenbilanz in OÖ und wird ab 2029 negativ, ebenso wie Gesamtösterreich. (Statistik Austria)¹⁰

Tabelle 1: Bevölkerung zu Jahresbeginn 2002 und 2013, Veränderung in % nach ausgewählten Regionen

Bevölkerung zu Jahresbeginn	2002	2013	Veränderung 2002-2013 in %
Österreich	8.063.640	8.451.860	4,8
Oberösterreich	1.377.802	1.418.498	3,0
Gmunden-Vöcklabruck	226.063	230.196	1,8
Gmunden	99.401	99.320	-0,1
Vöcklabruck	126.662	130.876	3,3
Innviertel-Hausruckviertel	272.316	276.102	1,4
Braunau am Inn	95.025	98.333	3,5
Grieskirchen	62.042	62.759	1,2
Ried im Innkreis	58.320	58.617	0,5
Schärding	56.929	56.393	-0,9

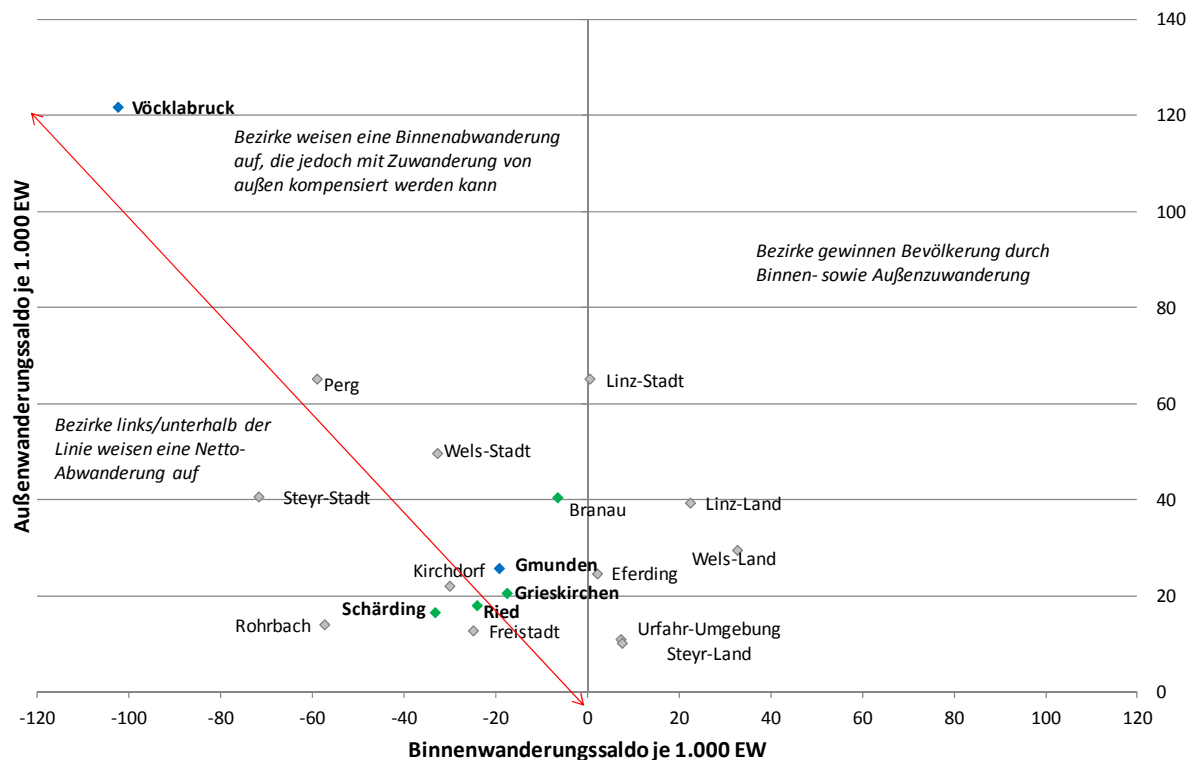
Quelle: Statistik Austria, DUK-Berechnungen.

In der Pilotregion Gmunden-Vöcklabruck wuchs die Bevölkerung um 1,8 %, wobei die Bevölkerung im Bezirk Gmunden stagnierte und im Bezirk Vöcklabruck zunahm. Gmunden verzeichnet seit 2005 eine (leicht) negative Geburtenbilanz, in Vöcklabruck war sie in den vergangenen Jahren positiv, zeigt aber auch einen rückläufigen Trend (2002 2,0 je 1.000 der Bevölkerung, 2012 1,2). Beide Bezirke verloren im Beobachtungszeitraum Bevölkerung über die Binnenwanderung. Der Außenwanderungssaldo war hingegen durchgängig positiv, wobei das Niveau in Vöcklabruck deutlich höher ist als in Gmunden. In Vöcklabruck konnten die Binnenwanderungsverluste bis auf 2009 und 2010 durch Außenwanderungsgewinne kompensiert werden, in Gmunden war dies in geringerem Ausmaß der Fall.

¹⁰ Ausführliche Tabellen zur Bevölkerungsprognose nach Bundesländern und insgesamt siehe http://www.statistik.at/web_de/statistiken/bevoelkerung/demographische_prognosen/bevoelkerungsprognosen/index.html

Auch die Pilotregion Innviertel-Hausruckviertel verzeichnete zwischen 2002 und 2013 ein leichtes Bevölkerungswachstum. In den einzelnen Bezirken war die Entwicklung uneinheitlich. In Braunau lag das Wachstum über dem oberösterreichischen Durchschnitt, in Grieskirchen war es unterdurchschnittlich. In Ried und Schärding stagnierte die Bevölkerung. Alle vier Bezirke verzeichneten fast durchgängig Binnenwanderungsverluste. In Grieskirchen und Braunau wurden sie durch Außenwanderungsgewinne kompensiert, Ried und Schärding verzeichneten eine Nettoabwanderung. (vgl. Tabelle 1, Abbildung 11)

Abbildung 11: Summierte Salden der Binnen- und Außenwanderung 2002-2013 nach oberösterreichischen Bezirken, je 1.000 Einwohner/innen



Quelle: Statistik Austria, DUK-Berechnungen und -Darstellung.

Abbildung 11 veranschaulicht für Oberösterreich die Wanderungsdynamik zwischen 2002 und 2013. Sie enthält die summierten Salden der Binnen- und Außenwanderung in allen oberösterreichischen Bezirken je 1.000 Einwohner/innen. Regional ist die Wanderungsdynamik sehr unterschiedlich. Einige Bezirke gewinnen über die Wanderung Bevölkerung, während andere von starker Abwanderung betroffen sind. In allen Bezirken Oberösterreichs zogen zwischen 2002 und 2013 mehr Personen aus dem Ausland zu als ins Ausland abwanderten. Für die ansässige Bevölkerung stellen hingegen viele oberösterreichische Bezirke eine Abwanderungsregion dar. Nur in Linz-Land, Wels-Land, Urfahr-Umgebung und Steyr-Land überstieg die Zahl der Zuzüge aus anderen Bezirken Österreichs die Zahl der Wegzüge. In Linz-Stadt und Eferding sind die summierten Binnenwanderungssalden nahe Null. Die höchste Abwanderung der ansässigen Bevölkerung verzeichneten Vöcklabruck, Steyr-Stadt, Perg und Rohrbach. Die Bezirke, die unterhalb der in der Abbildung eingezeichneten Linie liegen, haben über die Wanderung zwischen 2002 und 2013 netto Bevölkerung verloren. Die Bevölkerungszugewinne über die Außenwanderung konnten die Binnenwanderungsverluste nicht

kompensieren. Dies betrifft Steyr-Stadt, Rohrbach, Schärding, Freistadt, Ried/Innkreis und Kirchdorf/Krems.

Eine Konsequenz der Abwanderung aus den ‚peripheren‘ Bezirken ist neben der Abschwächung des wirtschaftlichen Wachstumspotenzials auch die Einschränkung der Beschäftigungsmöglichkeiten, was zu einer Ausweitung der Einkommensunterschiede zu dynamischeren Regionen führt und was u.a. auch den gender pay gap erhöht (Biffi & Leoni 2006). Der Studie von Biffi & Leoni zufolge hat sich zwischen 1996 und 2003 aufgrund der regionalen Abwanderung die Schere zwischen den Einkommen in Eferding und Rohrbach besonders stark geöffnet. In beiden Bezirken vergrößerte sich der Abstand der Fraueneinkommen zu jenen der Männer um 8 Prozentpunkte.

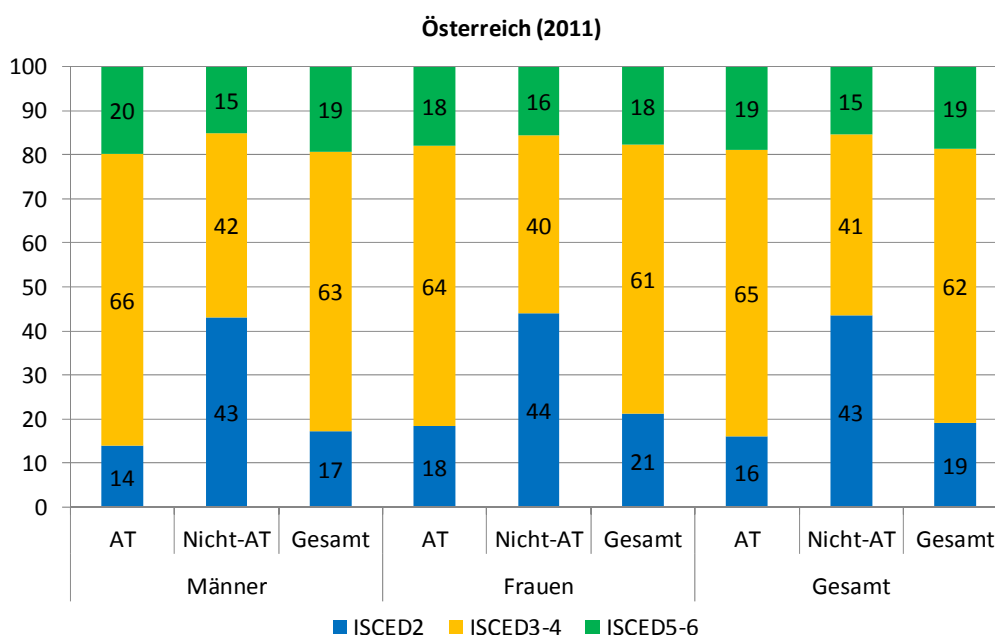
3.4 Bildungsstruktur der Erwerbspersonen

Im Hinblick auf die zukünftigen Arbeitskräftebedarfe und Anforderungen an eine Willkommenskultur, die dazu beiträgt, qualifizierte Zuwandernde anzuziehen und in der Region zu halten sowie aus der Region Abgewanderte wieder zurückzugewinnen, ist es auch von Bedeutung, Kenntnis über die vergangenen Entwicklungen zu haben.

Nachfolgend wird der 10-Jahres-Vergleich zwischen 2011, der ersten Registerzählung, und 2001, der letzten Volkszählung gewählt. Die Bildungsstruktur der Erwerbspersonen wird dabei nach ISCED-Niveaus unterschieden. ISCED ist die Klassifikation der Bildungsabschlüsse („International Standard Classification of Education“). In die Gruppe 0-2 fallen alle Personen mit maximal einem Pflichtschulabschluss. Die Niveaus 3-4 umfassen die mittleren und höheren Abschlüsse, die nicht dem tertiären Bereich zuzurechnen sind. Das sind in Österreich Abschlüsse von mittleren Schulen und Lehrabschlüsse bis hin zu Abschlüssen aus höheren berufsbildenden und allgemeinbildenden Schulen, die zum Teil zu den postsekundär-nichttertiären Bildungsbereichen zählen. In die ISCED-Gruppen 5-6 fallen akademische Abschlüsse an Fachhochschulen und Universitäten.

Österreich hat eine hohe Besetzung bei den mittleren Qualifikationen. 2011 hatte knapp ein Fünftel der Erwerbspersonen eine formal niedrige Qualifikation, 62 % eine mittlere und 19 % eine hohe. Die formale Qualifikationsstruktur der Männer ist tendenziell etwas besser als die der Frauen. 17 % der Männer hatten eine niedrige, 63 % eine mittlere und 19 % eine hohe Qualifikation. Bei den Frauen hatte noch mehr als ein Fünftel eine niedrige Qualifikation, bei den mittleren und hohen Qualifikationen waren die Unterschiede geringer mit 61 % bzw. 18 %. Die ausländischen Erwerbspersonen sind im Durchschnitt schlechter qualifiziert als die Erwerbspersonen mit österreichischer Staatsbürgerschaft. Deutlich mehr, 43 % der Männer und 44 % der Frauen, haben eine niedrige Qualifikation, deutlich weniger, 42 % der Männer und 40 % der Frauen, haben eine mittlere Qualifikation. Bei den hohen Qualifikationen sind die Unterschiede geringer mit 15 % bei den ausländischen Männern und 16 % bei den ausländischen Frauen. (vgl. Abbildung 12 und Tabelle 2)

Abbildung 12: Bildungsstruktur der Erwerbspersonen in Österreich 2011 nach Geschlecht und Staatsbürgerschaft, ISCED-Niveaus, Anteile in %



Quelle: Statistik Austria (Registerzählung 2011), DUK-Berechnungen und –Darstellung.

Tabelle 2: Bildungsstruktur der Erwerbspersonen 2011, Überblick, Anteile in %

Region	Bildungsabschluss der EWP			
	Gesamt	Männer	Frauen	Ausländer/innen
Österreich	19-62-19	17-63-19	21-61-18	43-41-15
Oberösterreich	20-63-17	18-64-18	23-62-14	48-42-11
GM-VB	18-65-17	16-65-19	21-65-14	43-47-10
Inn-/Hausruckv.	23-63-14	19-65-16	27-61-11	44-47-10

Quelle: Statistik Austria (Registerzählung), DUK-Berechnungen und -Darstellung.

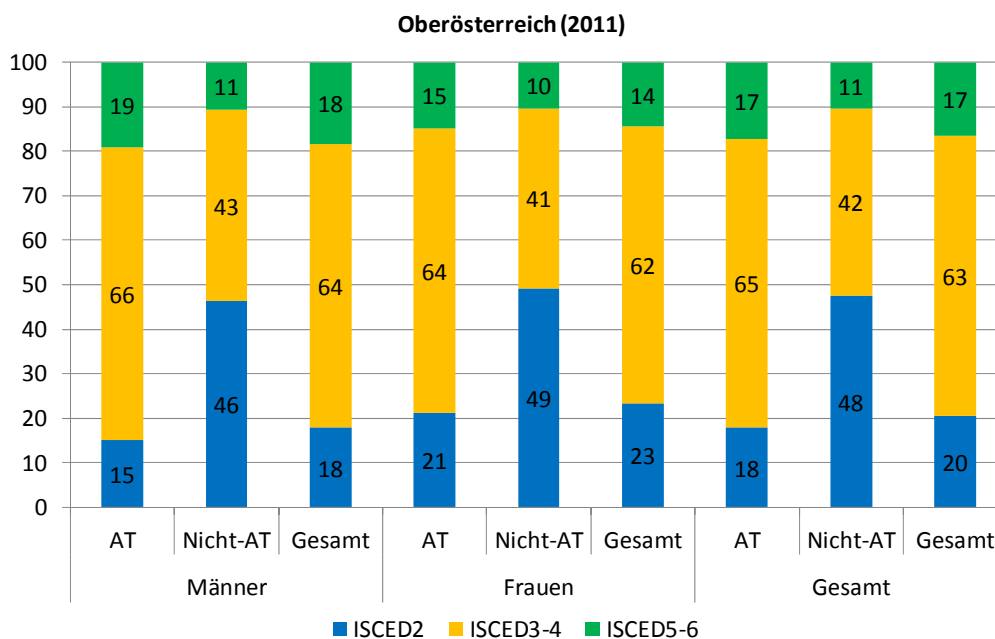
Der hohe Anteil von ausländischen Erwerbstätigen mit niedriger Qualifikation hat damit zu tun, dass die Arbeitsmigranten/innen in hohem Maße auf dem Arbeitsmarkt komplementär zu den inländischen Arbeitskräften eingesetzt sind –als Hilfs- und Anlernarbeiter/innen, zum Teil auch als Facharbeiter/innen. Sie waren und sind häufig hochqualifizierte Zuarbeiter/innen für die knappen inländischen Fachkräfte (Biffli 2000). Festzuhalten ist, dass sich seit den 1990er Jahren die Zuwanderung diversifiziert hat. (Biffli 2002) Heute stammt ein Großteil der Neuzuwandernden aus anderen EU-Mitgliedstaaten (Deutschland, mittel- und osteuropäische Staaten). Das hat nicht nur mit Österreichs EU-Beitritt und den danach folgenden Erweiterungen um mittel- und osteuropäische Länder zu tun, sondern auch mit Änderungen der österreichischen Migrationspolitik. Mit der Fremdenrechtsnovelle 2002 wurde die Quote für niedrig Qualifizierte Zuwandernde abgeschafft, 2011 dann mit der Rot-Weiß-Rot-Karte ein kriteriengeleitetes Zuwanderungsmodell eingeführt. Diese gesetzlichen Änderungen hatten Auswirkungen auf die Qualifikationsstruktur, wie später noch genauer ausgeführt wird.

3.4.1 Bildungsstrukturen im regionalen Vergleich

Oberösterreich

Oberösterreich weicht bei der Qualifikationsstruktur der Erwerbspersonen im Gesamtdurchschnitt nur leicht vom österreichischen Durchschnitt ab. In allen betrachteten Gruppen sind die Anteile bei jenen mit max. Pflichtschulabschluss etwas höher und bei jenen mit Tertiärabschluss geringer, bei den mittleren Qualifikationen liegen die Anteile bei den österreichischen Durchschnitten. Es zeigt sich auch, dass die Unterschiede zum Österreich-Schnitt bei den Ausländern/innen größer sind als bei den Inländern/innen und dass sie bei den Frauen größer sind als bei den Männern.

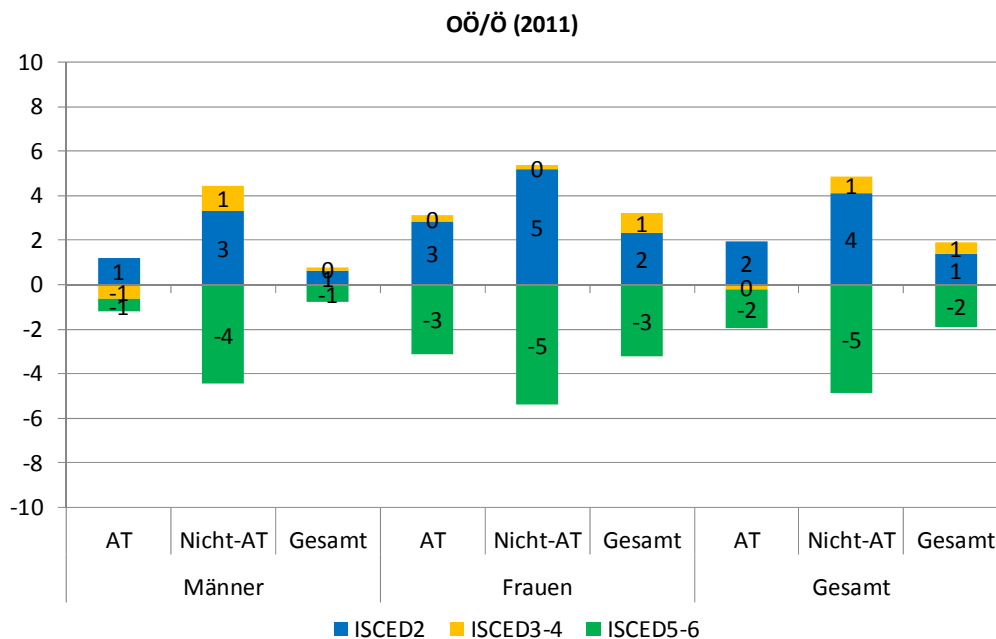
Abbildung 13: Bildungsstruktur der Erwerbspersonen in Oberösterreich 2011 nach Geschlecht und Staatsbürgerschaft, ISCED-Niveaus, Anteile in %



Quelle: Statistik Austria (Registerzählung 2011), DUK-Berechnungen und –Darstellung.

Unter erwerbstätigen Ausländern/innen haben in Oberösterreich mit 48 % fast die Hälfte eine formal niedrige Qualifikation und nur 11 % eine hohe Qualifikation. In der Pilotregion Gmunden-Vöcklabruck hat die mittlere Qualifikation eine höhere Bedeutung – 65 % der Erwerbstätigen fallen in die ISCED-Gruppe 3-4 gegenüber 62 % im österreichischen Durchschnitt. Auch mehr Frauen haben hier eine mittlere Qualifikation und bei den ausländischen Erwerbstätigen verfügen mehr als im österreichischen und oberösterreichischen Durchschnitt über eine mittlere Qualifikation. In der Pilotregion Innviertel-Hausruck fallen der höhere Anteil bei den niedrig Qualifizierten und der niedrigere Anteil bei den höher Qualifizierten auf. Deutlich mehr Frauen, mit 27 % mehr als ein Viertel, hat nur eine formal niedrige Qualifikation. Unter den Ausländern/innen haben, wie in Gmunden-Vöcklabruck, mehr eine mittlere Qualifikation.

Abbildung 14: Bildungsstruktur der Erwerbspersonen in Oberösterreich im Vergleich zu Österreich 2011 nach Geschlecht und Staatsbürgerschaft, ISCED-Niveaus, Unterschiede in %-Punkten



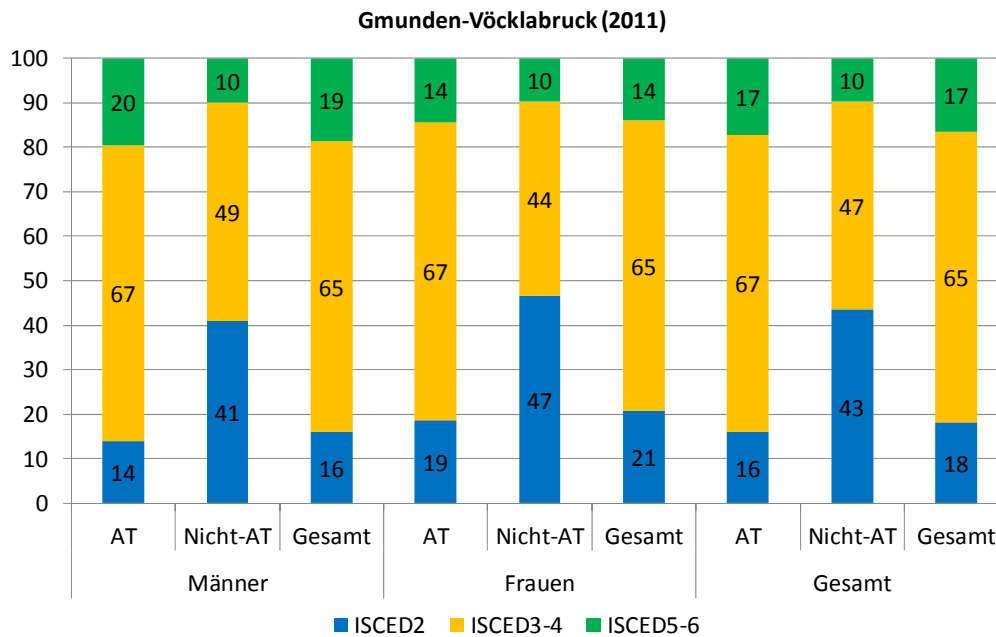
Quelle: Statistik Austria (Registerzählung 2011), DUK-Berechnungen und –Darstellung.

Diese Strukturen gehen mit der Wirtschaftsstruktur und ihren Arbeitskräftebedarfen einher. Einerseits trägt die stärkere Produktionsorientierung in Oberösterreich und in den beiden Pilotregionen zur stärkeren Nachfrage nach mittleren Qualifikationen („Facharbeiter“) bei – im Traunviertel zeigt sich dies entlang der Verkehrsachsen der A1 und B1 mit Industriestandorten. Im südlichen Traunviertel nimmt hingegen der Tourismus eine wichtige Rolle ein. Die Region Innviertel-Hausruck ist teils auch geographisch infolge seiner Distanz zu wichtigen Verkehrsadern benachteiligt (Sauwald) und war in der Vergangenheit auch von den negativen Folgen des wirtschaftlichen Strukturwandels, etwa durch die Schließung von Schuh- und Bekleidungsproduktionsstandorten, betroffen.

Gmunden-Vöcklabruck

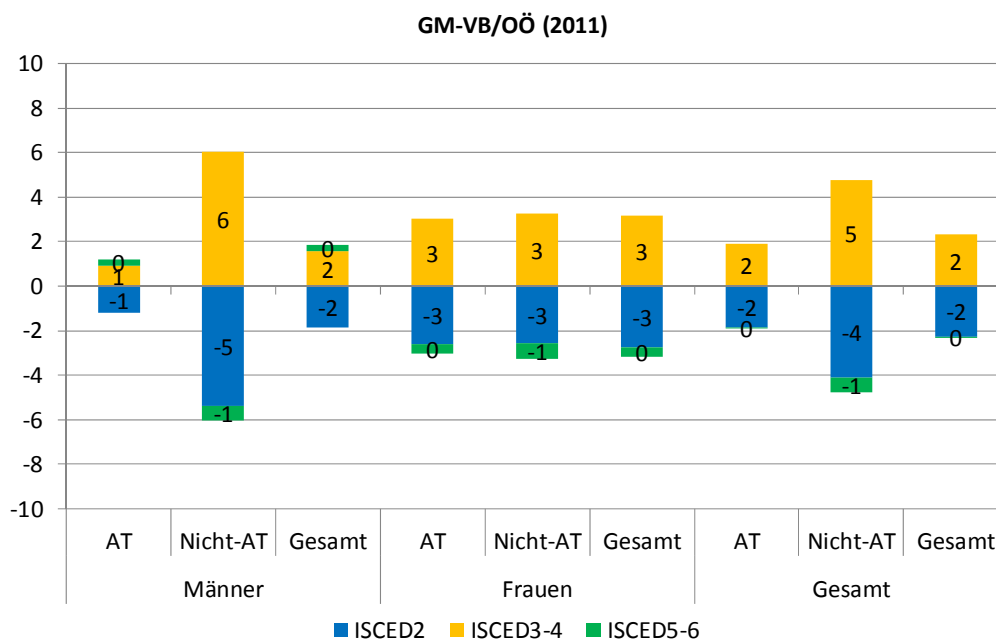
Die Pilotregion Gmunden-Vöcklabruck hat im Vergleich zu Bundeslanddurchschnitten mehr Erwerbspersonen mit mittlerer Qualifikation und weniger mit niedriger Qualifikation. Kaum Unterschiede bestehen beim Anteil mit Tertiärabschlüssen, somit kann von einer besseren Qualifikationsstruktur als im Oberösterreich-Schnitt gesprochen werden. Die bessere Qualifikationsstruktur ist bei ausländischen Erwerbspersonen stärker ausgeprägt als bei inländischen Erwerbspersonen. Was die Geschlechterunterschiede betrifft, ist die bessere Qualifikationsstruktur bei den inländischen Frauen stärker ausgeprägt als bei den inländischen Männern. Umgekehrtes gilt bei den Ausländern/innen. In Gmunden-Vöcklabruck ist die bessere Qualifikationsstruktur im Vergleich zum Landesschnitt bei den ausländischen Männern stärker ausgeprägt als bei den ausländischen Frauen

Abbildung 15: Bildungsstruktur der Erwerbspersonen in Gmunden-Vöcklabruck 2011 nach Geschlecht und Staatsbürgerschaft, ISCED-Niveaus, Anteile in %



Quelle: Statistik Austria (Registerzählung 2011), DUK-Berechnungen und –Darstellung.

Abbildung 16: Bildungsstruktur der Erwerbspersonen in Gmunden-Vöcklabruck im Vergleich zu Oberösterreich 2011 nach Geschlecht und Staatsbürgerschaft, ISCED-Niveaus, Unterschiede in %-Punkten



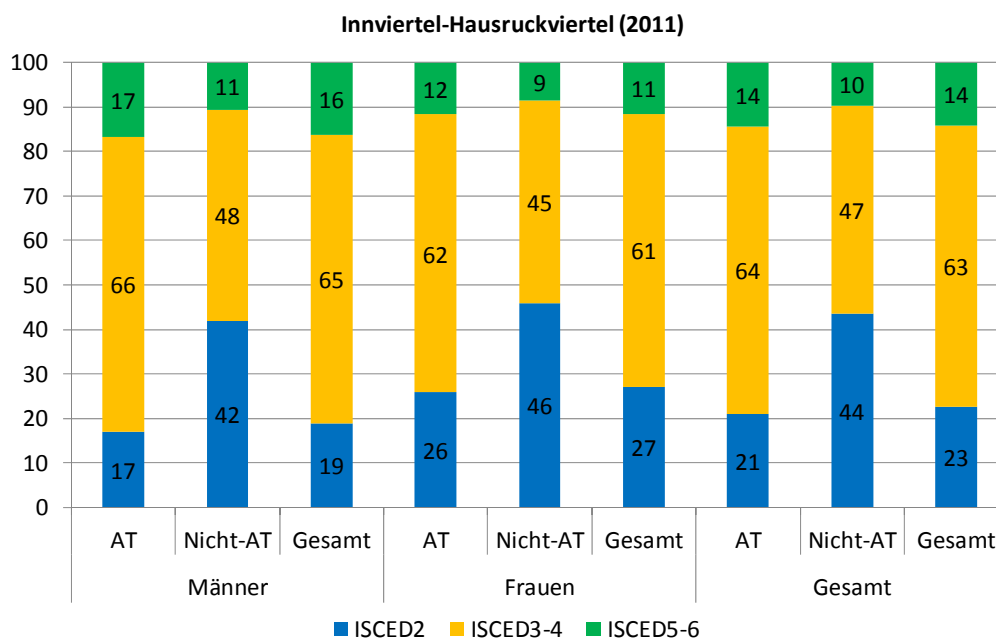
Quelle: Statistik Austria (Registerzählung 2011), DUK-Berechnungen und –Darstellung.

Innviertel-Hausruck

In der Pilotregion Innviertel-Hausruck ist die Qualifikationsstruktur der inländischen Erwerbspersonen schlechter als im oberösterreichischen Durchschnitt. Die Anteile bei den Erwerbspersonen mit max. Pflichtschulabschluss sind höher, weniger haben einen akademi-

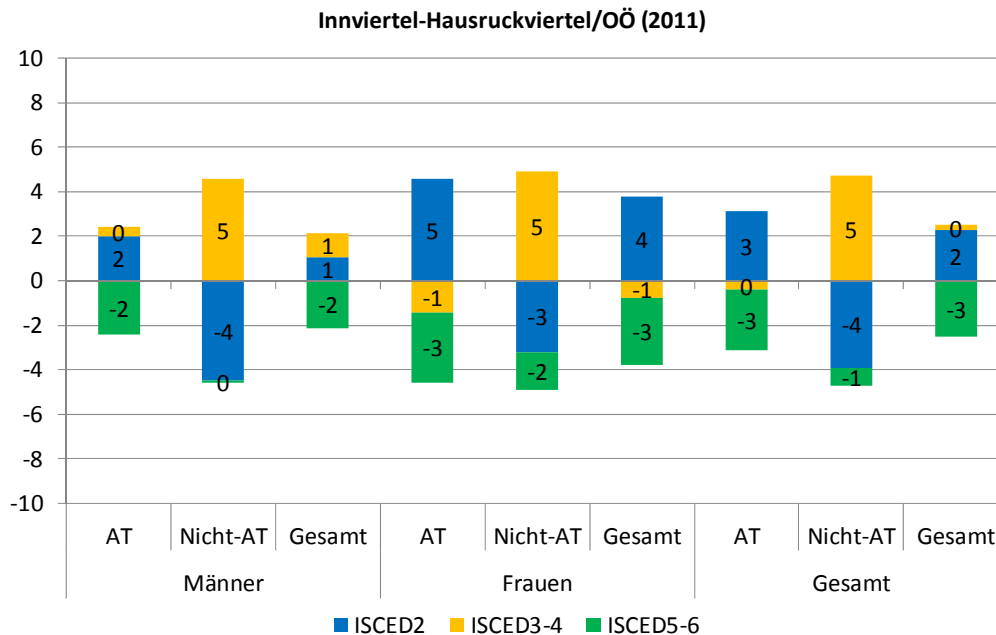
schen Abschluss. Von den erwerbstätigen Inländerinnen haben auch etwas weniger eine mittlere Qualifikation. Hingegen ist die Qualifikationsstruktur der ausländischen Erwerbspersonen besser als im oberösterreichischen Durchschnitt. Von den erwerbstätigen Ausländern haben mehr eine mittlere Qualifikation und weniger nur einen Pflichtschulabschluss. Beim Anteil an akademischen Abschlüssen bestehen keine Unterschiede zum Landesdurchschnitt. Bei den erwerbstätigen Ausländerinnen verfügen auch mehr über eine mittlere Qualifikation und weniger nur über einen Pflichtschulabschluss. Allerdings haben im Innviertel-Hausruck auch weniger der erwerbstätigen Ausländerinnen einen akademischen Abschluss. Was das Geschlechtermuster betrifft, so sind die Abweichungen vom Landesschnitt bei den inländischen Frauen größer als bei den inländischen Männern, bei den Ausländern/innen sind die Unterschiede zwischen den Geschlechtern im Vergleich zum Landesschnitt ähnlich hoch.

Abbildung 17: Bildungsstruktur der Erwerbspersonen in Innviertel-Hausruck 2011 nach Geschlecht und Staatsbürgerschaft, ISCED-Niveaus, Anteile in %



Quelle: Statistik Austria (Registerzählung 2011), DUK-Berechnungen und –Darstellung.

Abbildung 18: Bildungsstruktur der Erwerbspersonen in Innviertel-Hausruck im Vergleich zu Oberösterreich 2011 nach Geschlecht und Staatsbürgerschaft, ISCED-Niveaus, Unterschiede in %-Punkten



Quelle: Statistik Austria (Registerzählung 2011), DUK-Berechnungen und –Darstellung.

3.4.2 Veränderung der Bildungsstruktur der Erwerbspersonen 2001-2011

Die nachfolgenden Abbildungen veranschaulichen den allgemeinen Trend zur formalen Höherqualifizierung. In allen Gruppen ist der Anteil von Erwerbspersonen mit max. Pflichtschulabschluss zurückgegangen und hat sich zugunsten höherer, teils auch mittlerer Qualifikationen verschoben. So hatten 2001 23 % der Erwerbspersonen in Österreich eine formal niedrige Qualifikation, 62 % eine mittlere und 15 % eine hohe. 2011 war der Anteil der Erwerbspersonen mit maximal Pflichtschulabschluss auf 19 % zurückgegangen, der Anteil jener mittlerer Qualifikationen verblieb auf 62 %, dafür verfügten nunmehr 19 % über einen akademischen Abschluss. Bei den ausländischen Erwerbspersonen war die Entwicklung ausgeprägter. Es sind hier aber auch die anderen Ausgangsniveaus zu berücksichtigen. So verfügten 2001 52 % der ausländischen Erwerbspersonen über max. einen Pflichtschulabschluss, 39 % über eine mittlere Qualifikation und 10 % über eine hohe. 2011 hatte sich der Anteil jener mit niedriger Qualifikation auf 43 % reduziert, jener mit mittlerer leicht auf 41 % erhöht und jener mit hoher Qualifikation ist auf 15 % gestiegen. Bei den inländischen Erwerbspersonen verschoben sich die Anteile von 20% mit niedriger, 65 % mit mittlerer und 15 % mit hoher Qualifikation auf 16 %, 65 % und 19 % respektive. Des weiteren zeigen sich hier die Auswirkungen der Personenfreizügigkeit innerhalb der EU sowie die Änderungen des österreichischen Zuwanderungsrechts in Bezug auf Drittstaatsangehörige. Im Vergleich zu den inländischen Erwerbspersonen besteht nicht nur ein Alterseffekt, durch den ein Teil der Erwerbspersonen von 2001 nicht mehr erwerbsaktiv ist und jüngere, mit formal höherer Qualifikation, nachgerückt sind. Darüber hinaus trugen die Änderungen im Zuwanderungsrecht dazu bei, dass tendenziell höher Qualifizierte nach Österreich kamen. Des weiteren erreichten die jährlichen Einbürgerungen Anfang der 2000er Jahre ihren Höhepunkt mit mehr als 30.000

Einbürgerungen jährlich – in den letzten Jahren bewegte sich die Zahl bei etwa 7.000 jährlich.¹¹

Die Zahlen verdeutlichen auch den „Aufholprozess“ der Frauen. 2001 verfügten 27 % der weiblichen Erwerbspersonen über eine niedrige Qualifikation, 60 % über eine mittlere und 13 % über eine hohe. Die Verschiebung fand – wie insgesamt zu beobachten – vor allem zwischen den niedrigen und hohen Qualifikationen statt. So hatten nunmehr 2011 21 % der erwerbstätigen Frauen eine niedrige, 61 % eine mittlere und 18 % eine hohe Qualifikation. Bei den Männern ging der Anteil der niedrigqualifizierten Erwerbspersonen von 20 % auf 17 % zurück, bei den mittleren Qualifikationen von 65 % auf 63 % und der Anteil der Hochqualifizierten nahm von 16 % auf 19 % zu.

Oberösterreich

In Oberösterreich waren die Verschiebungen etwas geringer ausgeprägt als im österreichischen Durchschnitt. Bei den in- und ausländischen Frauen gingen die Anteile der Niedrigqualifizierten zugunsten mittlerer und hoher Qualifikation zurück. Bei den in- und ausländischen Männern gingen die Anteile bei den niedrigen und mittleren Qualifikationen zugunsten akademischer Abschlüsse zurück. Die Zugewinne waren bei den Frauen etwas stärker ausgeprägt als bei den Männern. Bei den Ausländern/innen fand im Vergleich zu den österreichischen Durchschnitten die Verbesserung der Qualifikationsstruktur in geringerem Ausmaß statt - der Rückgang/Zuwachs war bei den ausländischen Erwerbspersonen ähnlich hoch wie bei den inländischen.

Gmunden-Vöcklabruck

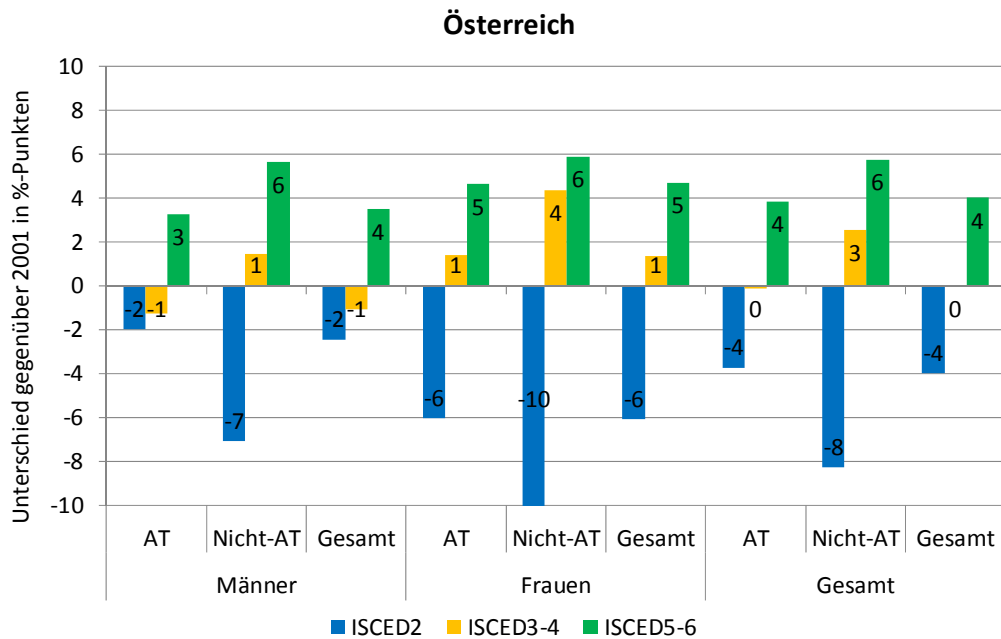
In Gmunden-Vöcklabruck zeigt sich der Qualifikationszugewinn auch bei Frauen in stärkerem Ausmaß, wobei der Zugewinn bei den inländischen erwerbstätigen Frauen sowohl zugunsten mittlerer als auch hoher Qualifikationen ausfiel. Bei den ausländischen Frauen betraf der Zuwachs vor allem die Tertiärabschlüsse. Bei den Männern erhöhte sich auch der Anteil der Höherqualifizierten.

Innviertel-Hausruck

Im Innviertel-Hausruck fanden die Verschiebungen vor allem bei den Frauen zugunsten mittlerer Qualifikationen statt. Der Anteil der niedrigqualifizierten Frauen ging bei den Inländerinnen um 7 %-Punkte zurück, bei den Ausländerinnen um 6 %-Punkte. Bei den Männern waren es 3 bzw. 2 %-Punkte. Der Anteil der Frauen mit mittlerer Qualifikation stieg je um 5 %-Punkte, bei der hohen Qualifikation erhöhte sich ihr Anteil um drei bzw. einen Prozentpunkt.

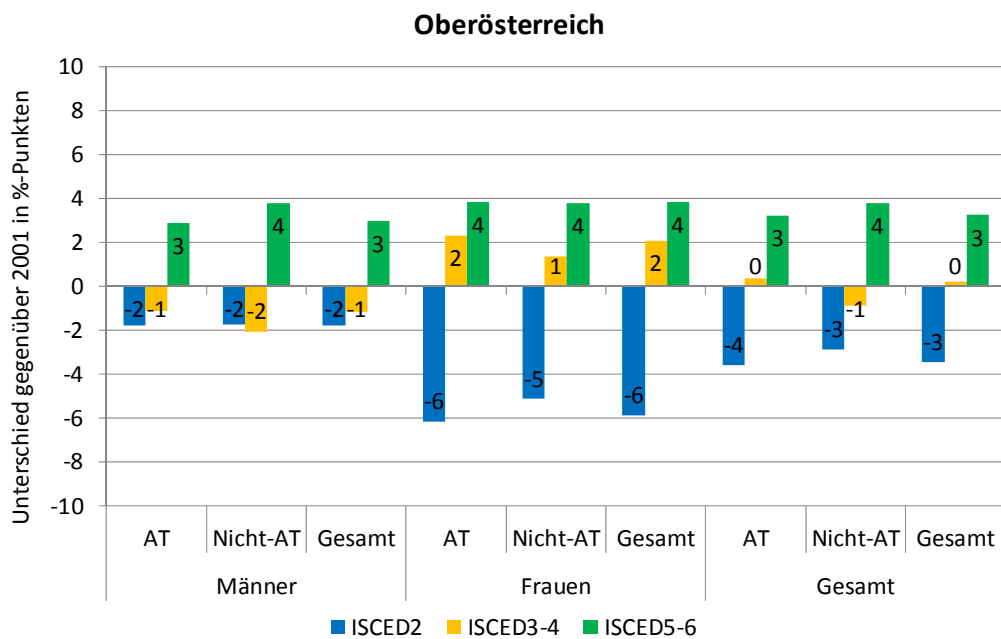
¹¹ Vgl. http://www.statistik.at/web_de/statistiken/bevoelkerung/einbuengerungen/024814.html (Zugriff: 21.11.2014)

Abbildung 19: Veränderung der Bildungsstruktur der Erwerbspersonen zwischen 2001 (Volkzählung) und 2011 (Registerzählung), in Österreich, Unterschied in %-Punkten



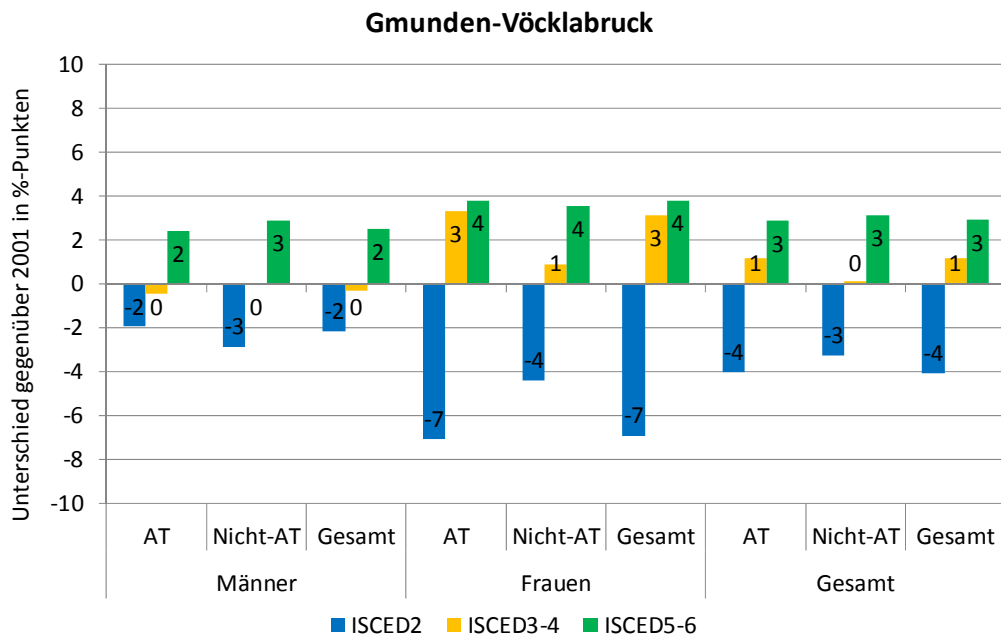
Quelle: Statistik Austria (Registerzählung 2011), DUK-Berechnungen und –Darstellung.

Abbildung 20: Veränderung der Bildungsstruktur der Erwerbspersonen zwischen 2001 (Volkzählung) und 2011 (Registerzählung), in Oberösterreich, Unterschied in %-Punkten



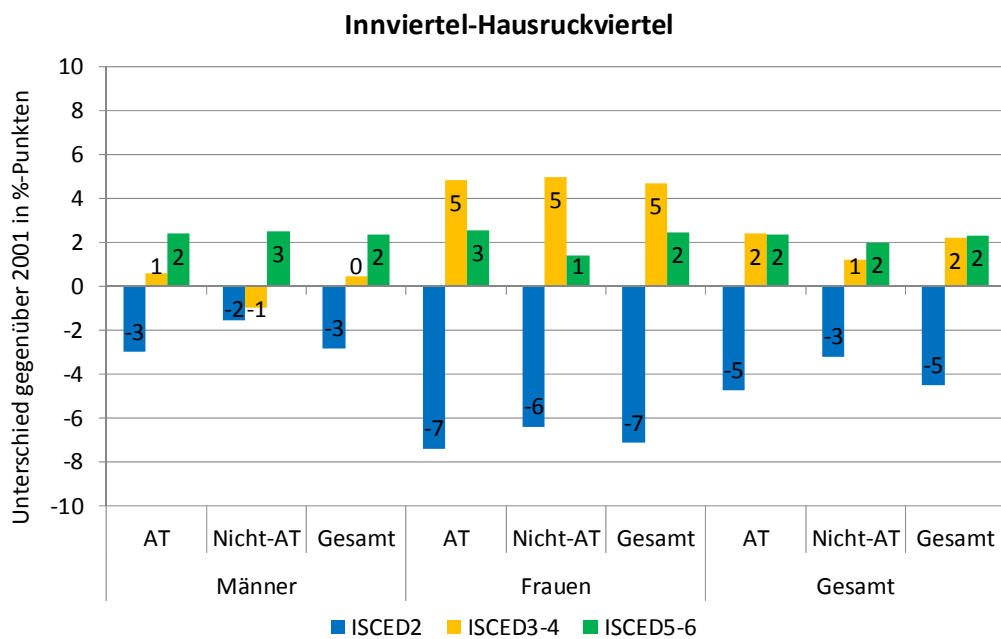
Quelle: Statistik Austria (Registerzählung 2011), DUK-Berechnungen und –Darstellung.

Abbildung 21: Veränderung der Bildungsstruktur der Erwerbspersonen zwischen 2001 (Volkszählung) und 2011 (Registerzählung), in Gmunden-Vöcklabruck, Unterschied in %-Punkten



Quelle: Statistik Austria (Registerzählung 2011), DUK-Berechnungen und –Darstellung.

Abbildung 22: Veränderung der Bildungsstruktur der Erwerbspersonen zwischen 2001 (Volkszählung) und 2011 (Registerzählung), in Innviertel-Hausruckviertel, Unterschied in %-Punkten



Quelle: Statistik Austria (Registerzählung 2011), DUK-Berechnungen und –Darstellung.

4 Prognose der Erwerbsspersonen nach Qualifikation

Der vorliegenden Studie liegt die regionalisierte Prognose der Erwerbsspersonen von ÖROK-Statistik Austria 2009-2050 (Kytir-Biffli-Wisbauer 2010) zugrunde, da derzeit keine rezentere Information zur Verfügung steht: die jüngste Bevölkerungsprognose von Statistik Austria (2013-2076) gibt es nur für die Bundesländer ohne eine tiefer gehende Regionalisierung. Zwischen ÖROK (take-off point 2009) und der neuen Prognose besteht bei der Bevölkerung im Jahr 2012 ein Niveauunterschied von 20.000 (ÖROK-Prognose ist um 20.000 höher), da die Registerzählung der Einwohner/innen zum Stichtag 31.10.2011 ein von der Statistik des Bevölkerungsstandes abweichendes Ergebnis im Ausmaß von rund -35.000 Personen ergeben hat. Die erforderliche Revision betraf die Bevölkerungsstände zwischen dem 2. Quartal 2007 und dem 1. Quartal 2012 sowie die Jahresdurchschnittsbevölkerung und die Wanderungsstatistik und somit auch die daraus abgeleiteten demographischen Indikatoren der Jahre 2007 bis 2011.

Tabelle 3 Annahmen der Prognoseszenarien

Szenario der Erwerbsspersonen	Annahmen zu Erwerbsquoten	Zugrundeliegende Bevölkerungsprognose	Annahmen zur Bildungsstruktur
Hauptvariante	Fortschreibung vorhandener Trends + Antizipation erwartbarer Entwicklungen aufgrund gesetzlicher und politischer Rahmenbedingungen	ÖROK-Hauptvariante	Verlangsamung der Höherqualifizierung, Qualifikation ändert sich durchschnittlich in halbem Ausmaß der jährlichen Veränderung 2001-2011 (halber Trend der Verbesserung dieser 10 Jahre)
Status-quo/ Nullvariante	EWQ von 2009 konstant fortgeschrieben	ÖROK-Hauptvariante	Bildungsstruktur der EWP von 2011 (Registerzählung) konstant fortgeschrieben

Quelle: Kytir-Biffli-Wisbauer 2010

Angesichts der Tatsache, dass die jüngste Bevölkerungsprognose (Hauptvariante) von Statistik Austria von einer höheren Wanderungsannahme ausgeht als die ÖROK-Prognose, nicht zuletzt infolge der stärkeren Wanderungsdynamik zwischen 2010 und 2013, sind die hier verwendeten Nettozuwanderungen eher die Untergrenze. So wurde etwa in der ÖROK-Prognose für 2013 ein Wanderungssaldo von 32.000 angenommen. Tatsächlich betrug der Wanderungssaldo im Jahr 2013 knapp 55.000.¹² Sollte das Wanderungssaldo weiterhin höher als in der ÖROK-Prognose angenommen ausfallen, wird die Verknappung der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter geringer ausfallen und die wirtschaftliche Situation und die Arbeitsmarktlage werden dadurch begünstigt. Die vergangenen EU-Erweiterungen haben jeweils zu einem Anstieg der Zuwanderung aus diesen Regionen beigetragen. Wir gehen da-

¹² Genaueres siehe Statistik Austria: ausführliche_Tabellen_der_Hauptvariante_Schnellbericht_027318.xlsx

von aus, dass es zu weiteren Erweiterungen bzw. Möglichkeiten der Freizügigkeit kommen wird, auch wenn dies 20 Jahre und mehr dauern könnte.

5 Die Wirtschaftliche Entwicklung Oberösterreichs und der Pilotregionen mit Ausblick auf 2030

5.1 Wirtschaftlicher Ausblick für Oberösterreich und die Pilotregionen

Oberösterreich hat sich wirtschaftlich, wie in Kapitel 3.1 schon dargestellt, im letzten Jahrzehnt überdurchschnittlich gut entwickelt. Gleichzeitig war das Bevölkerungswachstum unterdurchschnittlich, siehe Kapitel 3.3. Damit sich die dynamische Entwicklung Oberösterreichs fortsetzen kann, ist es essentiell, ein attraktives Umfeld für Unternehmen und Mitarbeiter zu bieten. Dazu müssen auf der einen Seite Rahmenbedingungen geschaffen werden, sodass verstärkt in Aus- und Weiterbildung investiert wird, damit sich erwerbstätige Personen den Herausforderungen der Zukunft stellen können. Ein besonderes Augenmerk ist hierbei auf die Integration von Migranten/innen zu legen. Auf der anderen Seite benötigen auch die Unternehmen gut ausgebildete Fachkräfte, um sich auch in Zukunft dem internationalen Wettbewerb stellen zu können.

Aufschluss darüber, wie Oberösterreich, das Inn- und Traunviertel diesbezüglich aufgestellt sind, bietet der Fachkräftemonitor Oberösterreich, ein Projekt der Oberösterreichischen Technologie und Marketinggesellschaft (TMG). Der Fachkräftemonitor (FK-Monitor) ist ein Tool, das das Arbeitsangebot von Fachkräften sowie die Nachfrage der Unternehmen regional und branchenbezogen darstellen kann. Der Prognosezeitraum umfasst die Jahre 2014 bis 2030. Informationen des Fachkräftemonitors zeigen, dass in Zukunft von einem beträchtlichen Fachkräftemangel sowohl in Oberösterreich als auch in den beiden untersuchten Regionen, Inn- und Traunviertel, ausgegangen werden kann. Im Folgenden wird untersucht, welche regionalwirtschaftlichen Konsequenzen sich aus dem Fachkräftemangel gemäß Prognosen ergeben bzw. welche Konsequenzen es haben würde, falls der Mangel an Fachkräften behoben werden könnte. Um diese zu ermitteln wird das allgemeine Gleichgewichtsmodell PuMA des Instituts EcoAustria herangezogen. Die Struktur des Modells ist bestens geeignet, um derartige Konsequenzen abzuleiten, da der Fokus des Modells der Arbeitsmarkt ist. Besonderes Augenmerk wird auf die Alters- und Ausbildungsstruktur gelegt, sodass dieser wesentliche Aspekt des Fachkräftemangels sehr gut beleuchtet werden kann.

Ausgangspunkt für die Berechnungen sind die Arbeitskräftenachfrage gemäß dem TMG FK-Monitor und die in Kapitel 4 beschriebene Entwicklung des Arbeitsangebots gemäß Hauptszenario der ÖROK Bevölkerungsprognose 2010-2030 sowie der damit verbundenen Erwerbsquotenprognose (Kytir-Biffi-Wisbauer 2010). Der TMG FK-Monitor bietet zwar ebenfalls eine Prognose über das Arbeitsangebot, jedoch umfasst die ÖROK Prognose alle Erwerbstätigen und eröffnet mehr Möglichkeiten für eine Differenzierung nach Alter, Geschlecht und Bildungsgrad. Die Differenz aus Arbeitsnachfrage und Arbeitsangebot ergibt den Fachkräftemangel, der für die Simulation herangezogen wird.

5.1.1 Arbeitsnachfrage nach TMG FK-Monitor

Die Arbeitskräftenachfrage des FK-Monitors wird vom Wirtschaftsforschungsinstitut WifOR erstellt, basierend auf der unternehmerischen Fachkräftenachfrage der Wirtschaftskammer Oberösterreich sowie Unternehmensbefragungen der Industriellenvereinigung Oberösterreichs. Die Wirtschaftskammer befragt zweimal jährlich ihre Mitgliedsunternehmen nach ihrer Einschätzung zur erwarteten wirtschaftlichen Entwicklung. Dabei werden acht Merkmale abgefragt: Gesamt-, Export- und Inlandsumsatz, Anzahl der Beschäftigten, Investitionsvolumen, Auftragslage, Wirtschaftsklima und Preisniveau. Für die Unternehmen der Industrie werden die Befragungen der Industriellenvereinigung hinzugezogen. Der FK-Monitor wird einmal pro Jahr aktualisiert.¹³

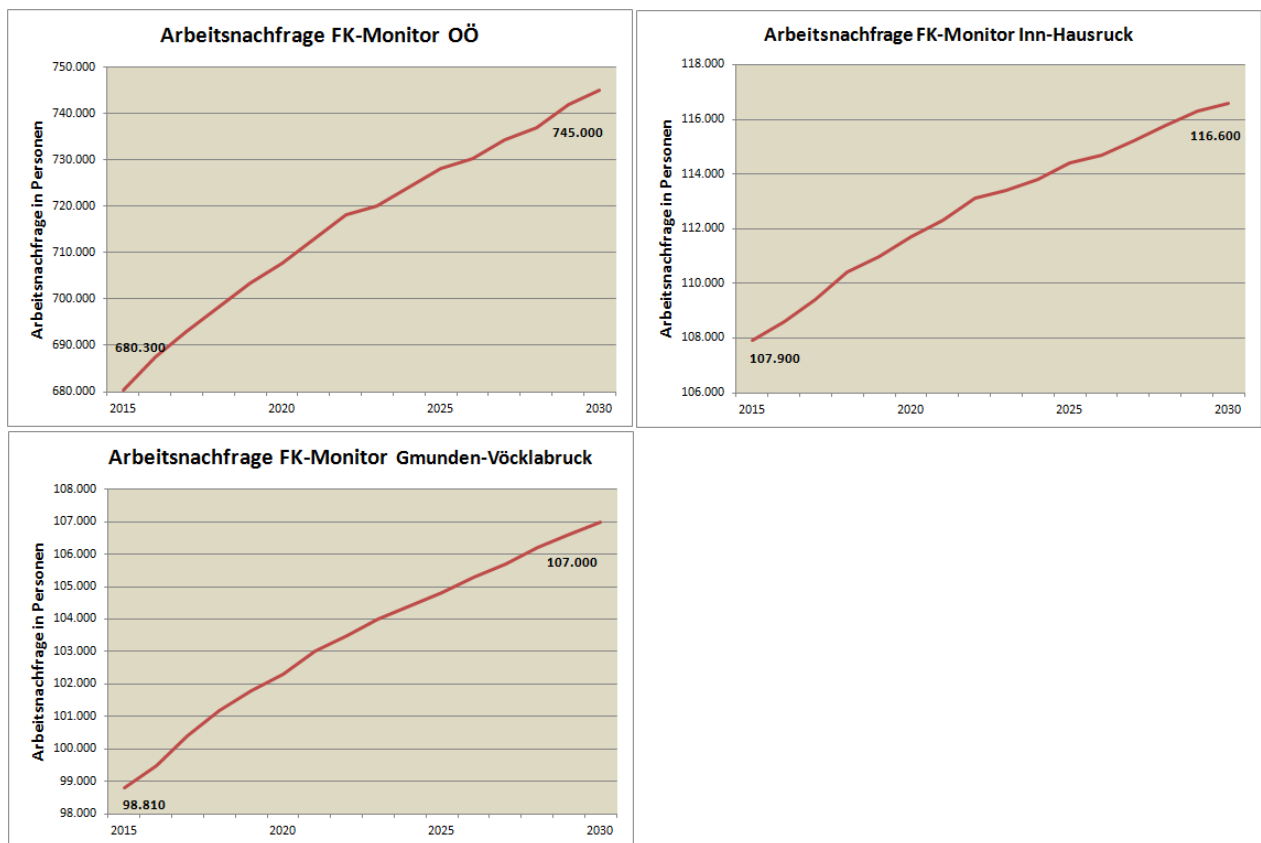
Das Berechnungsmodell erfasst nicht die gesamte Anzahl an Erwerbstätigen. Es werden in etwa 85 Prozent der Erwerbstätigen berücksichtigt. Die Differenz ergibt sich insbesondere dadurch, dass nicht alle Sektoren im Monitor berücksichtigt werden. So fehlen die Land- und Forstwirtschaft, der Bergbau, sowie exterritoriale Organisationen. Des Weiteren erfolgt eine Unterscheidung hinsichtlich der Ausbildung der Erwerbstätigen in vier Kategorien, nämlich Pflichtschulausbildung, Lehre, Schulische Ausbildung sowie Tertiäre Ausbildung. In die Kategorie Pflichtschulausbildung fallen Personen, die die neunjährige Schulpflicht absolviert haben. Personen mit dualer Berufsausbildungen fallen in die Kategorie Lehre, Absolventen einer AHS, BHS oder BMS in die Kategorie Schulische Ausbildung und Absolventen einer Universität oder Fachhochschule werden der Tertiären Ausbildung zugeordnet.

Die Arbeitsnachfrage für Oberösterreich sowie die Regionen Inn-Hausruck¹⁴ und Gmunden-Vöcklabruck ist in Abbildung 23 dargestellt. Für alle drei Regionen zeigt sich ein deutlicher Anstieg in der Arbeitsnachfrage. So soll gemäß Prognose für Oberösterreich der Bedarf an Arbeitskräften von rund 680.000 Personen derzeit auf über 745.000 Personen im Jahr 2030 ansteigen. Dies entspricht einem Zuwachs von über 9,5 Prozent und somit einem deutlichen Anstieg in Anbetracht der vergleichsweise kurzen Zeitspanne. Andererseits hat die Zahl der Erwerbstätigen im Zeitraum 2000 bis 2011 in Oberösterreich um 11,5 Prozent zugelegt. In den beiden Regionen ist der Anstieg nur etwas geringer. So wird angenommen, dass die Nachfrage im Innviertel-Hausruck in diesem Zeitraum um 8,1 Prozent und in Gmunden-Vöcklabruck um 8,3 Prozent steigt. Die entsprechenden Werte für den Beschäftigungsanstieg für den Zeitraum 2000 bis 2011 sind 14,7 und 9 Prozent.

¹³ Für Informationen über die Datengenerierung siehe www.fk-monitoring.at/faq.html.

¹⁴ In der Folge stehen die Bezeichnungen für die ^{beiden} Modellregionen Inn-Hausruck und Gmunden-Vöcklabruck für die NUTS-3 Einheiten Innviertel und Traunviertel.

Abbildung 23: Arbeitsnachfrageprognose nach FK-Monitor für OÖ, Inn-Hausruck und Gmunden-Vöcklabruck



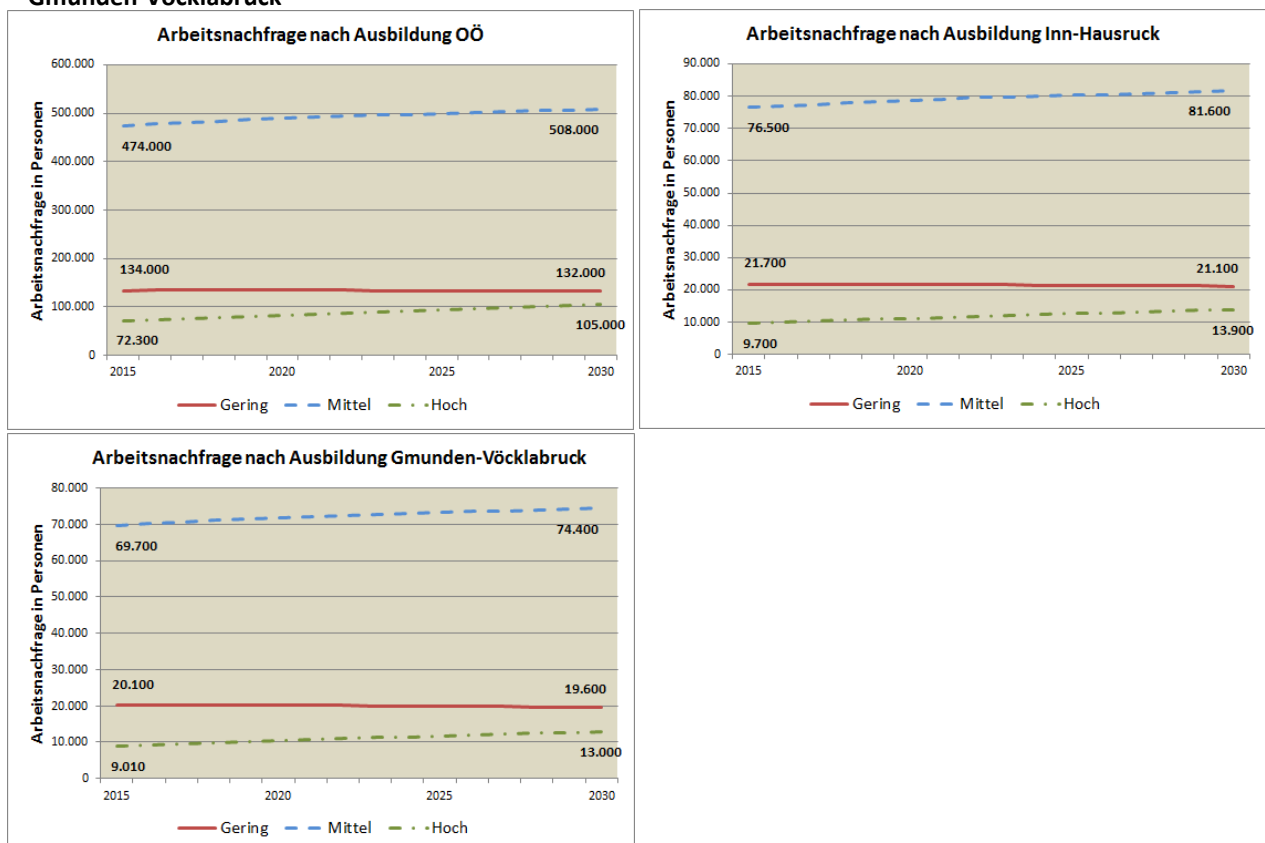
Quelle: FK-Monitor.

In Bezug auf die Ausbildung zeigen sich deutliche Unterschiede in der Entwicklung der Nachfrage nach den Ausbildungsgruppen. Der FK-Monitor unterscheidet vier unterschiedliche Ausbildungsgruppen. Das Modell PuMA differenziert hingegen zwischen drei Gruppen basierend auf der ISCED Einteilung der UNESCO, welche auch von Statistik Austria verwendet wird und welche auch Basis der Analyse in Kapitel 3.4 war. Gemäß dieser Einteilung gehören Personen mit geringer Qualifikation zu den ISCED Gruppen 0 bis 2, jene mit mittlerer Qualifikation zu den ISCED Gruppen 3 bis 4 und hohe Ausbildung umfasst ISCED 5 und 6. Somit werden Personen mit höchstens Pflichtschulabschluss nach FK-Monitor der Gruppe der Personen mit geringer Qualifikation zugeordnet, Lehre und Schulische Ausbildung nach FK-Monitor zur Gruppe mit mittlerer Ausbildung und die Tertiäre Ausbildung nach FK-Monitor wird der Gruppe mit hoher Ausbildung zugeteilt. Dadurch werden die vier Kategorien des FK-Monitors in diese drei Gruppen zusammengefasst.

Die Nachfrage nach Arbeitskräften entlang dieser Ausbildungsgruppen für Oberösterreich und die beiden Regionen ist für den Prognosezeitraum in Abbildung 24 dargestellt. Qualitativ zeigt sich sowohl für Oberösterreich als auch die betrachteten Regionen dasselbe Bild. Während die Nachfrage nach Personen mit mittlerer und hoher Qualifikation deutlich steigt, stagniert sie hinsichtlich Personen mit höchstens Pflichtschulabschluss bzw. geht sogar zurück. Somit zeigt sich sehr eindrucksvoll die Verschiebung der Nachfrage hin zu höheren Qualifikationen in der Zukunft.

Für Oberösterreich beträgt der Rückgang in der Nachfrage nach geringen Qualifikationen 1,5 Prozent, in der Region Innviertel-Hausruck 2,8 Prozent und in Gmunden-Vöcklabruck 2,5 Prozent. Die Nachfrage nach Fachkräften, die mittlere Ausbildungsgruppe, legt dagegen in Oberösterreich um 7,2 Prozent zu, in den beiden Regionen jeweils um 6,7 Prozent. Besonders deutlich ist der Anstieg des Bedarfs an Personen mit tertiärer Ausbildung. In dieser Gruppe werden in Oberösterreich im Jahr 2030 um über 45 Prozent mehr Personen nachgefragt als im Jahr 2015. In den beiden Regionen ist der Anstieg ebenso hoch (43,3 Prozent im Innviertel-Hausruck und 44,3 in Gmunden-Vöcklabruck). In absoluten Zahlen ist der Zuwachs in der mittleren Gruppe etwas höher (z.B. 34.000 für mittlere Qualifikationen gegenüber 32.700 für hohe Qualifikationen in Oberösterreich). Um diese Verschiebungen kompensieren zu können, ist eine deutliche Bildungsexpansion beim Arbeitsangebot notwendig. Nachfolgend wird die Prognose für das Arbeitsangebot dargestellt.

Abbildung 24: Arbeitsnachfrage nach Ausbildung nach FK-Monitor für OÖ, Innviertel-Hausruck und Gmunden-Vöcklabruck



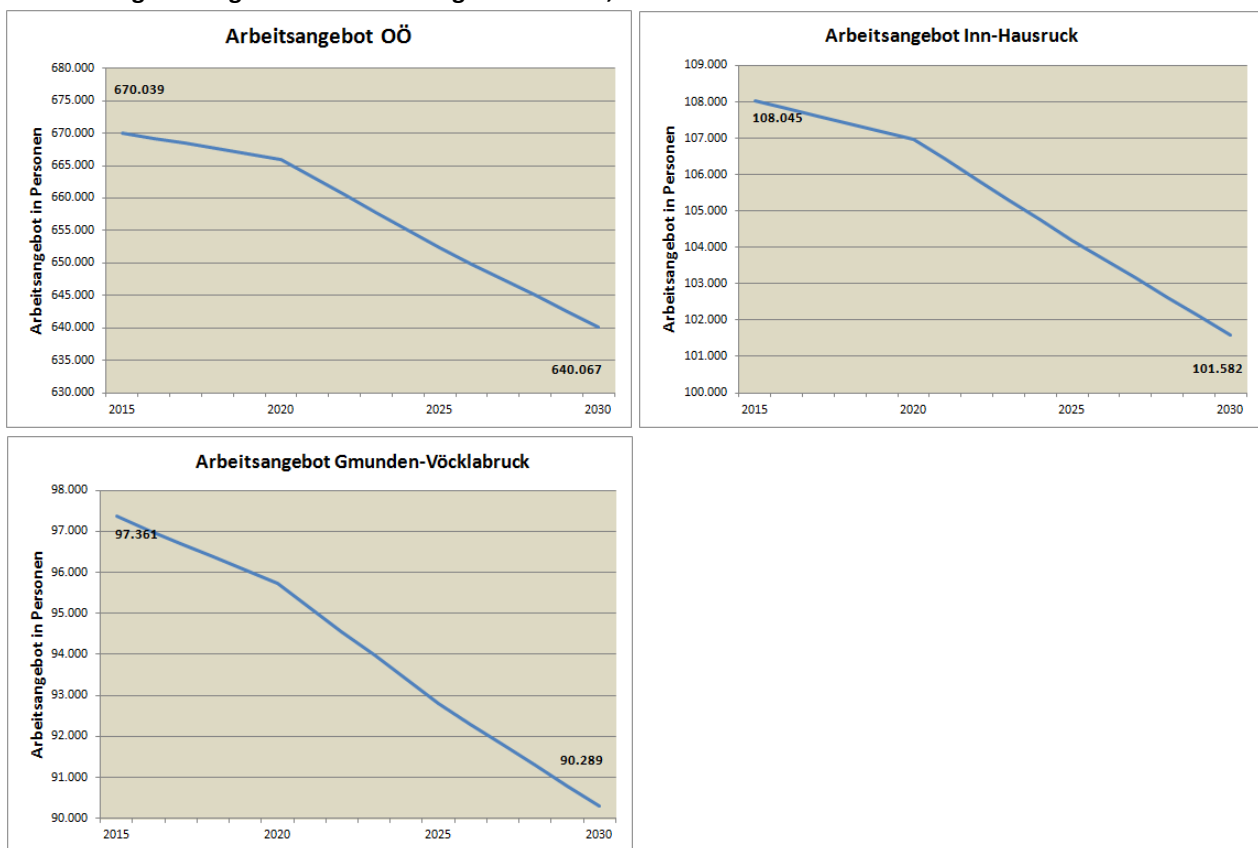
Quelle: FK-Monitor, eigene Berechnungen.

5.1.2 Prognose der Arbeitsangebotsentwicklung

Wie bereits weiter oben festgehalten, werden für die Prognose des Arbeitsangebots nicht die Daten des FK-Monitors herangezogen, sondern die Hauptvariante der Bevölkerungsprognose der Österreichischen Raumordnungskonferenz sowie das Trendszenario der Erwerbsquotenprognose (ÖROK). Dabei ist es notwendig, Unterschiede zwischen der Nachfrageseite laut FK-Monitor und der Erwerbsprognose zu berücksichtigen. Dabei handelt es sich erstens um die Anzahl der Personen und zweitens um die Einordnung in Ausbildungsgruppen.

pen. Wie bereits dargelegt, erfasst der FK-Monitor nur rund 85 Prozent der Erwerbstätigen, während die Erwerbsprognose der ÖROK alle Erwerbstätigen berücksichtigt. Zweitens umfassen die ISCED Gruppen 5 und 6 mehr Ausbildungskategorien als die Tertiäre Ausbildung nach FK-Monitor, sodass ISCED 5 und 6 für Oberösterreich rund 75 Prozent mehr Personen inkludiert. Für die beiden Regionen ist der Wert noch höher. Um diese Differenzen auszugleichen, wird die Angebotsprognose an die Nachfrageprognose derart angepasst, dass für das Jahr 2014 die Werte mit der Angebotsprognose des FK-Monitors zusammenfallen. Die Bezeichnungen Gering, Mittel und Hoch fallen somit mit den Definitionen des FK-Monitors und damit auch jenen der Arbeitsnachfrage zusammen. Für die zukünftige Entwicklung wird die prozentuelle Veränderung der ursprünglichen Angebotsprognose auf die angepasste Prognose angewendet. Dies führt zu folgendem Bild für das Arbeitsangebot, wie in Abbildung 25 dargestellt.

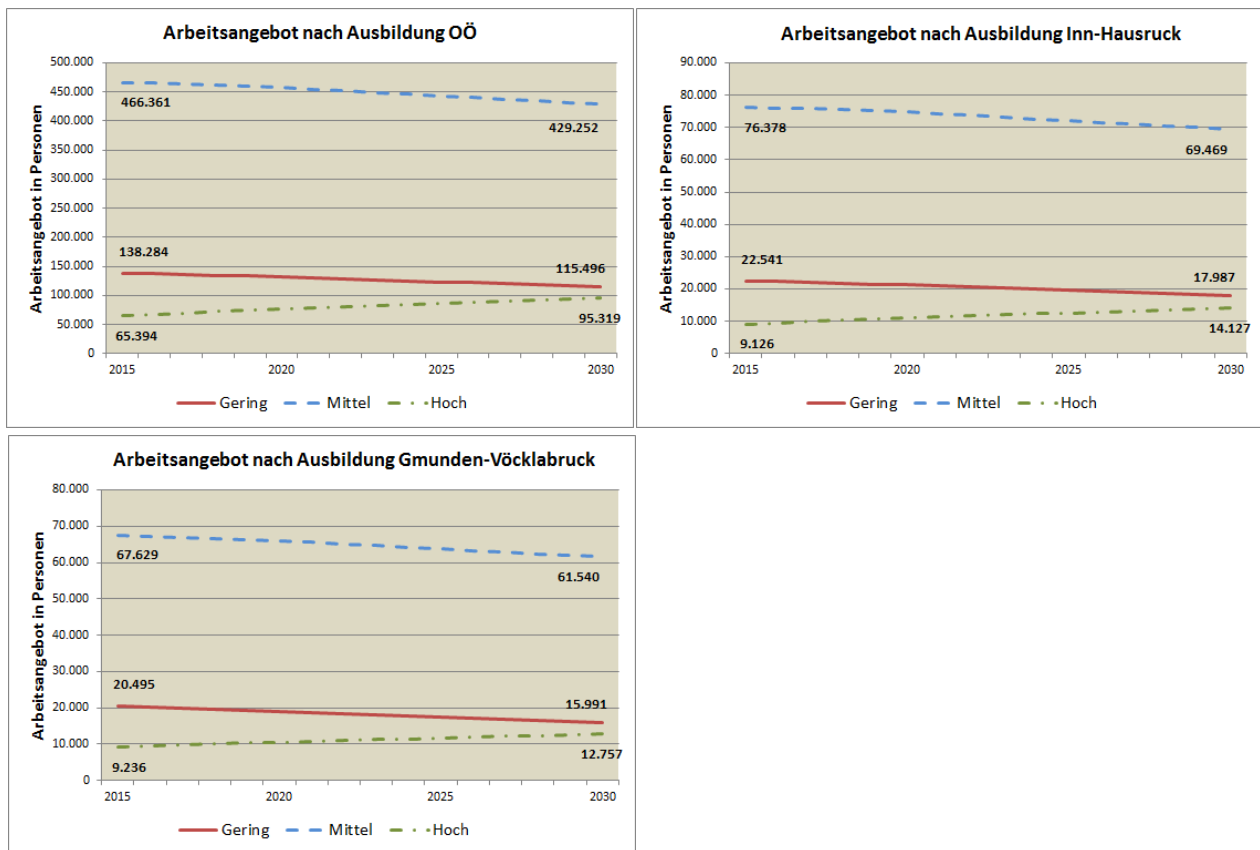
Abbildung 25: Prognose des Arbeitsangebots für OÖ, Inn-Hausruck und Gmunden-Vöcklabruck



Quelle: ÖROK Bevölkerungs- und Erwerbsprognose, eigene Berechnungen.

Die Prognose geht davon aus, dass das Arbeitsangebot zwischen 2015 und 2030 deutlich rückläufig ausfällt. So geht es in Oberösterreich von 670.000 Personen auf 640.000 Personen zurück, was einer Reduktion von 4,5 Prozent entspricht. Besonders augenfällig ist die markante Beschleunigung des Rückgangs nach dem Jahr 2020. Hier zeigt sich die Auswirkung des Wechsels der bevölkerungsstarken Jahrgänge vom Arbeitsmarkt in die Pension. Die unterstellte weitere Ausweitung der Erwerbsquote in der Bevölkerung sowie die Migration reichen nicht aus, um das Arbeitsangebot aufrecht zu erhalten. In den beiden Regionen ist der prozentuelle Rückgang noch ausgeprägter als in Oberösterreich, 6 Prozent im Innviertel-Hausruck und 7,3 Prozent in Gmunden-Vöcklabruck bis zum Jahr 2030.

Abbildung 26: Prognose des Arbeitsangebots nach Ausbildung für OÖ, Inn-Hausruck und Gmunden-Vöcklabruck



Quelle: ÖROK Bevölkerungs- und Erwerbsprognose, eigene Berechnungen.

Betrachtet man das Arbeitsangebot nach Ausbildung, dann zeigen sich deutliche Unterschiede für die Ausbildungsgruppen. Die weitere Bildungsexpansion führt dazu, dass der Rückgang besonders deutlich bei Personen mit geringer Qualifikation ausfällt. Eine geringere Anzahl an Erwerbspersonen zusammen mit der Bildungsausweitung impliziert, dass bis zum Jahr 2030 das Arbeitsangebot in dieser Gruppe um 16,5 Prozent in Oberösterreich zurückgeht. Im Bereich der mittleren Qualifikation fällt das Arbeitsangebot mit 8 Prozent prozentuell ebenfalls stärker als die erwerbsfähige Bevölkerung, sodass sich die Personen mit hoher Qualifikation sowohl aus der geringen als auch der mittleren Gruppe speisen. Zusammen ergibt dies für Oberösterreich einen beträchtlichen Anstieg des Angebots bei den hochqualifizierten Personen um 45,8 Prozent.

Für die Regionen Innviertel-Hausruck und Gmunden-Vöcklabruck ist der Rückgang bei den Geringqualifizierten mit über 20 Prozent bzw. 22 Prozent noch stärker als für Oberösterreich insgesamt. Bei Personen mit mittlerer Qualifikation ist der Rückgang um jeweils 9 Prozent sehr ähnlich wie in Oberösterreich. Interessant ist die Entwicklung für den tertiären Ausbildungsbereich. Während sich gemäß Prognose im Innviertel-Hausruck der Anstieg mit knapp 55 Prozent deutlich höher als in Oberösterreich entwickeln dürfte, ist in Gmunden-Vöcklabruck ein unterdurchschnittlicher Anstieg (38,1 Prozent) zu verzeichnen. Derzeit ist der Anteil der Hochqualifizierten an den Erwerbspersonen in den beiden Regionen geringer als in Oberösterreich.

5.1.3 Ermittlung des Fachkräftemangels

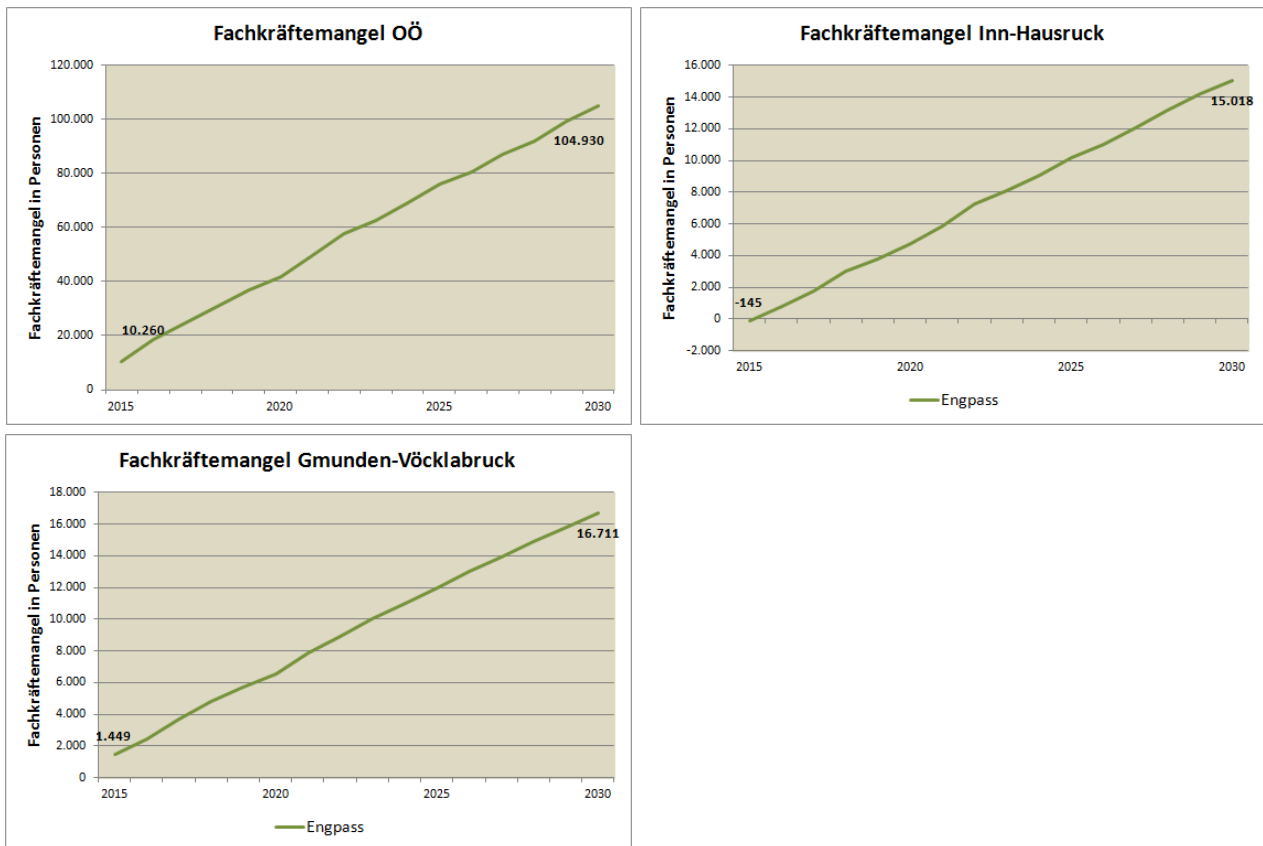
Gegeben Arbeitsangebot und Arbeitsnachfrage lässt sich das Ausmaß des Fachkräftemangels ermitteln. Der Begriff Fachkräftemangel wird hier sehr breit gefasst, da nicht nur qualifizierte, sondern auch unqualifizierte Arbeitnehmer in die Betrachtung aufgenommen werden. Genauer gesagt wird die Lücke zwischen Arbeitsangebot und Arbeitsnachfrage betrachtet. Da die Lücke aber insbesondere bei mittlerer Qualifikation hoch zu sein scheint, kann man die Differenz auch als Fachkräftemangel bezeichnen. Gemäß dieser Definition beträgt der Fachkräftemangel derzeit (im Jahr 2015) in Oberösterreich rund 10.300 Personen, oder 1,5 Prozent des Arbeitsangebots des Jahres 2015. Für die Region Innviertel-Hausruck kann mit dieser Methode derzeit aggregiert über Ausbildungsgruppen kein Mangel festgestellt werden, für die Region Gmunden-Vöcklabruck ist der aggregierte Fachkräftemangel mit rund 1.450 Personen bzw. 1,3 Prozent des Arbeitskräfteangebots etwas geringer als im gesamten Gebiet Oberösterreichs. Für die Interpretation ist es notwendig sich vor Augen zu führen, dass diese Zahlen einen über die Ausbildungsgruppen bzw. Sektoren aggregierten Fachkräftemangel beziffern. So können sich Überangebot und Nachfrageüberhang bei verschiedenen Gruppen gegenseitig aufheben.

Über die Zeit hinweg legt der Fachkräftemangel in Oberösterreich ebenso wie in den beiden Pilotregionen beträchtlich zu. Dies ist sowohl auf das Angebot als auch die Nachfrage zurückzuführen. Wie oben dargelegt, steigt die Nachfrage bis 2030 deutlich an, während das Angebot zurückgeht. Für Oberösterreich ergibt sich dadurch ein Fachkräftemangel im Ausmaß von knapp 105.000 Personen bzw. 16,4 Prozent des Angebots des Jahres 2030. In der Innviertel-Hausruck Region steigt der Mangel auf rund 15.000 Personen bzw. 14,8 Prozent des Arbeitskräfteangebots, in Gmunden-Vöcklabruck spielt er mit 16.700 Personen bzw. 18,5 Prozent eine noch wichtigere Rolle und liegt somit längerfristig auch über jenem von Oberösterreich. Dies sind beeindruckende Zahlen, die bereits einen Hinweis darauf geben, dass die Simulationsergebnisse sehr stark von diesem quantitativen Fehlbetrag an Personen getrieben sein werden.

Betrachtet man den Mangel an Arbeitskräften nach Ausbildung, dann zeigt sich, dass das Bild sehr stark von der mittleren Ausbildungsgruppe dominiert wird. Während in Oberösterreich in der Ausgangssituation (2015) etwa die gleiche Anzahl an Personen mit mittlerer und hoher Qualifikation fehlen und bei den geringen Qualifikationen ein Überangebot an Arbeitskräften besteht, geht die Schere über die Zeit deutlich auf. Auf längere Frist werden entsprechend der Prognose den Unternehmen vor allem Personen mit mittlerem Ausbildungsniveau fehlen. Die Lücke bei hohen Qualifikationen steigt zwar noch leicht an, gegeben die deutliche Bildungsexpansion, ist der Anstieg aber moderat, von 6.900 auf 9.700 Personen. Die Bildungsexpansion dürfte auch dazu führen, dass sich ein Mangel an Personen mit geringen Qualifikationen ergibt (von -4.300 auf 16.500 Personen in 2030). Sehr ähnlich fällt die Beurteilung für die Regionen aus, wobei für die Region Innviertel-Hausruck sogar mit einem leichten Überangebot an Hochqualifizierten zu rechnen ist bzw. Angebot und Nachfrage übereinstimmen. Im Vergleich mit den quantitativen Ergebnissen des Aggregats über die Ausbil-

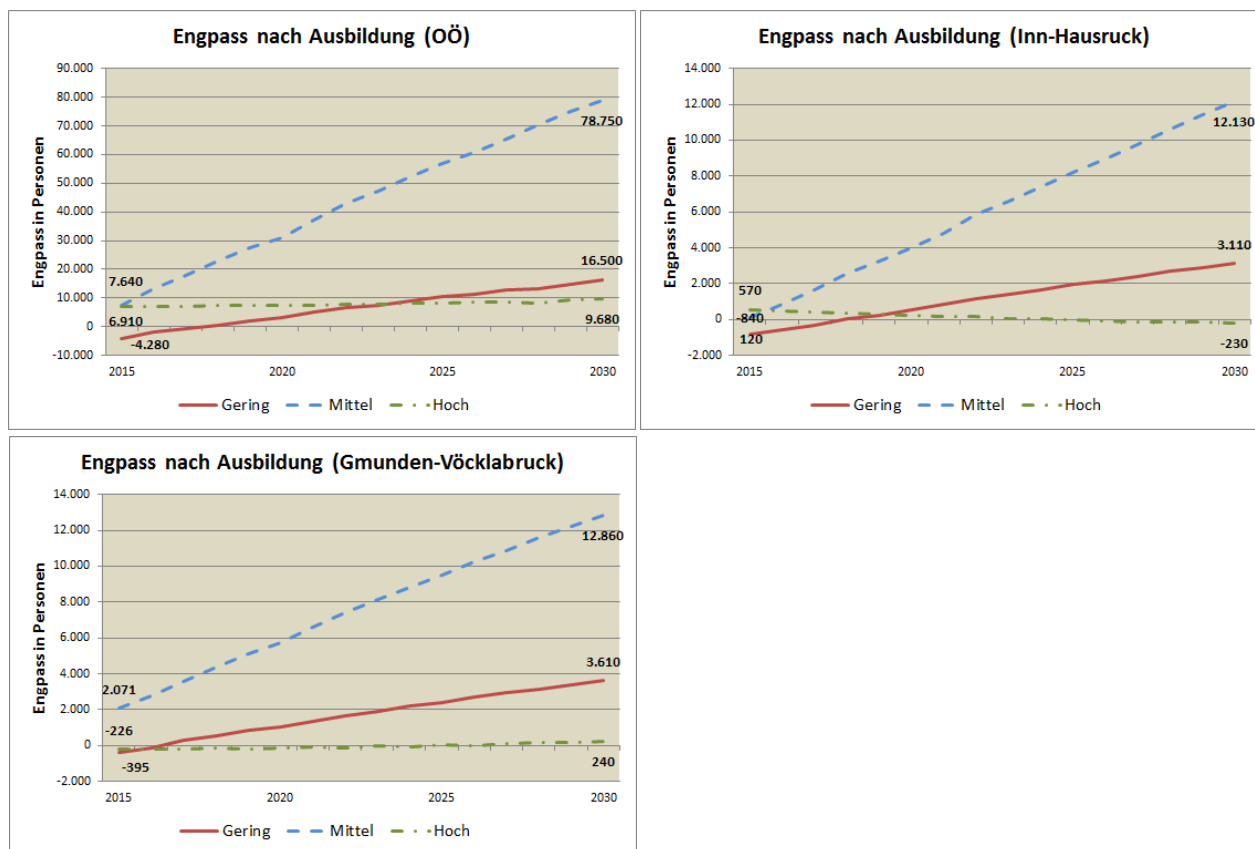
ungsgruppen dürfte der qualitative Aspekt geringen Einfluss auf die Simulationsergebnisse ausüben, da insbesondere mittlere Qualifikationen fehlen.

Abbildung 27: Prognose des Fachkräftemangels in Oberösterreich, Inn-Hausruck und Gmunden-Vöcklabruck



Quelle: eigene Berechnungen.

Abbildung 28: Prognose des Fachkräftemangels nach Ausbildung in Oberösterreich, Inn-Hausruck und Gmunden-Vöcklabruck



Quelle: eigene Berechnungen.

5.2 Ökonomische Wirkungen des Fachkräftemangels: Modellsimulation

In diesem Kapitel werden die volkswirtschaftlichen Auswirkungen des Fachkräftemangels analysiert, wie er sich aus der Differenz der Prognose des Arbeitsangebots und der Arbeitsnachfrage im vorherigen Kapitel ergibt. Dabei wird der Frage nachgegangen, was die volkswirtschaftlichen Auswirkungen wären, wenn der Fachkräftemangel behoben werden könnte. Für die Berechnungen wird das allgemeine Gleichgewichtsmodell PuMA von EcoAustria herangezogen. Eine kurze Beschreibung des Modells findet sich im Anhang. Das Modell fokussiert sehr stark auf jene Bereiche, die für die Analyse des Fachkräftemangels von besonderer Bedeutung sind, nämlich den Arbeitsmarkt und die öffentlichen Finanzen. Das Arbeitsangebot im Modell wird unter anderem entlang der Dimensionen Alter und Ausbildung differenziert, sodass das Szenario des Fachkräftemangels sehr gut abgebildet werden kann. Um die regionalen Ökonomien Oberösterreich, Innviertel-Hausruck und Gmunden-Vöcklabruck abbilden zu können, muss das Modell für diese Regionen kalibriert werden, um die regionalen Spezifika einfangen zu können. Die nachfolgenden Ergebnisse sind als Abweichung von einem Basisszenario zu verstehen. Dieses Basisszenario unterstellt eine Aufrechterhaltung des prognostizierten Fachkräftemangels, d.h. es spiegelt die Entwicklung wider, die in der Arbeitsangebots- und -nachfrageprognose unterstellt wird.

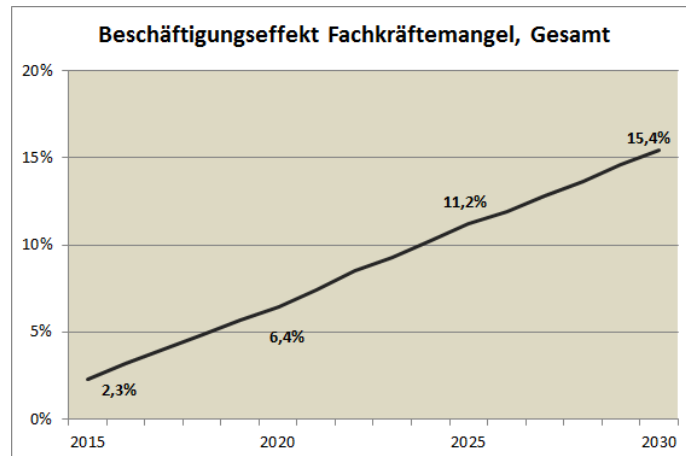
Die Darstellung des Fachkräftemangels zeigt eindrucksvoll, dass der wesentliche Aspekt auf das Auseinanderdriften von Arbeitsangebot und Arbeitsnachfrage zurückzuführen ist. Während das Arbeitsangebot insgesamt deutlich zurückgeht, insbesondere als Folge des Pensionsantritts der geburtenstarken Jahrgänge, legt die Arbeitsnachfrage beträchtlich zu. Dies impliziert, dass ein erheblicher Effekt der ökonomischen Auswirkung des Fachkräftemangels auf die quantitative Differenz aus Arbeitsangebot und Arbeitsnachfrage zurückzuführen sein wird. Die qualitative Komponente, d.h. die Bildungsstruktur, wird eher von geringerer Bedeutung sein, insbesondere da der Mangel in der Gruppe der mittleren Ausbildungsqualifikation auftritt, die bereits derzeit die überwältigende Mehrheit der Beschäftigten stellt. Nachfolgend werden zuerst die Ergebnisse für Oberösterreich präsentiert und im Anschluss jene für die Regionen Inn-Hausruck und Gmunden-Vöcklabruck, wobei die Ergebnisdarstellung für letztere in kompakter Form erfolgt.

5.2.1 Auswirkungen auf Oberösterreich

Wie weiter oben festgehalten, impliziert der Fachkräftemangel, dass in Oberösterreich im Jahr 2015 rund 10.300 Personen fehlen, um die Arbeitsnachfrage decken zu können. Dies entspricht 1,5 Prozent des Arbeitsangebots. Über die Zeit hinweg steigt der Mangel auf 105.000 Personen bzw. 16,4 Prozent des Arbeitskräfteangebots an. Hinsichtlich der Struktur konzentriert sich der Mangel im Jahr 2030 auf Personen mit Lehrabschluss bzw. Schulischer Ausbildung (etwa 78.800 Personen oder rund 75 Prozent des Mangels). Auf Erwerbstätige mit höchstens Pflichtschulabschluss fällt ein Mangel von 16.500 Personen oder 15,7 Prozent und auf Personen mit tertiärer Ausbildung rund 9.700 Personen oder 9,2 Prozent des Mangels.

Das unterstellte zusätzliche Arbeitsangebot führt zu einer deutlichen Steigerung der Beschäftigung. Ohne Arbeitskräftemangel würde die Beschäftigung im Jahr 2015 gegenüber den Erwartungen derzeit um 2,3 Prozent höher ausfallen, wie in Abbildung 29 dargestellt. Mit dem Anstieg des Arbeitsangebots steigt auch der Beschäftigungseffekt über die Zeit an und erreicht im Jahr 2030 ein Ausmaß von 15,4 Prozent. In Köpfen ausgedrückt entspricht dies knapp 100.000 Beschäftigten. In den ersten Jahren steigt die Beschäftigung etwas stärker als der Fachkräftemangel andeutet, in späteren Jahren geringfügig schwächer. Dies ist auf die Zusammensetzung des zusätzlichen Arbeitsangebots zurückzuführen. In den ersten Jahren fehlen insbesondere Personen mit tertiärer Ausbildung, die eine sehr geringe Arbeitslosenquote aufweisen, in späteren Jahren besteht der Mangel in den anderen Ausbildungsgruppen mit höherer Arbeitslosigkeit.

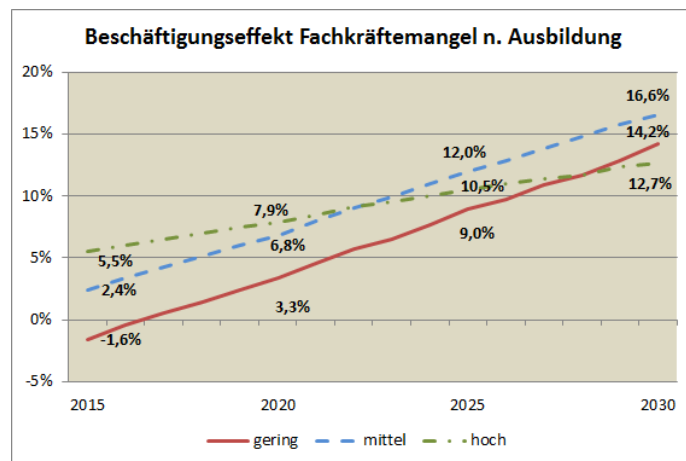
Abbildung 29: Entwicklung der Beschäftigung ohne Fachkräftemangel (OÖ)



Quelle: PuMA.

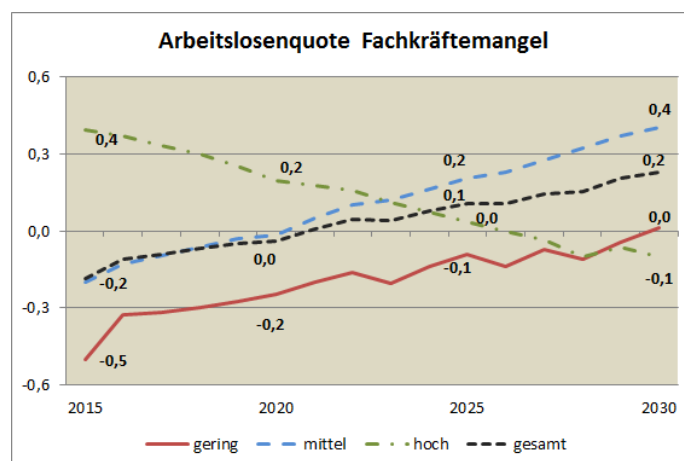
Dieser Effekt zeigt sich auch recht deutlich in der Entwicklung der Beschäftigung nach Ausbildung, siehe Abbildung 30. Im Wesentlichen folgt der Beschäftigungseffekt der identifizierten Fachkräftelücke. In den ersten Jahren speist sich das zusätzliche Arbeitsangebot aus Personen mit mittlerer und insbesondere hoher Qualifikation (Anstieg um 2,4 Prozent bzw. 5,5 Prozent in 2015). Während der Anstieg bei hohen Qualifikationen etwas abflacht, ist dies bei den anderen Gruppen nicht gegeben. Am deutlichsten legt die Beschäftigung bei den mittleren Qualifikationen zu.

Abbildung 30: Entwicklung der Beschäftigung ohne Fachkräftemangel nach Ausbildung (OÖ)



Quelle: PuMA.

Abbildung 31: Veränderung der Arbeitslosenquote ohne Fachkräftemangel (OÖ)

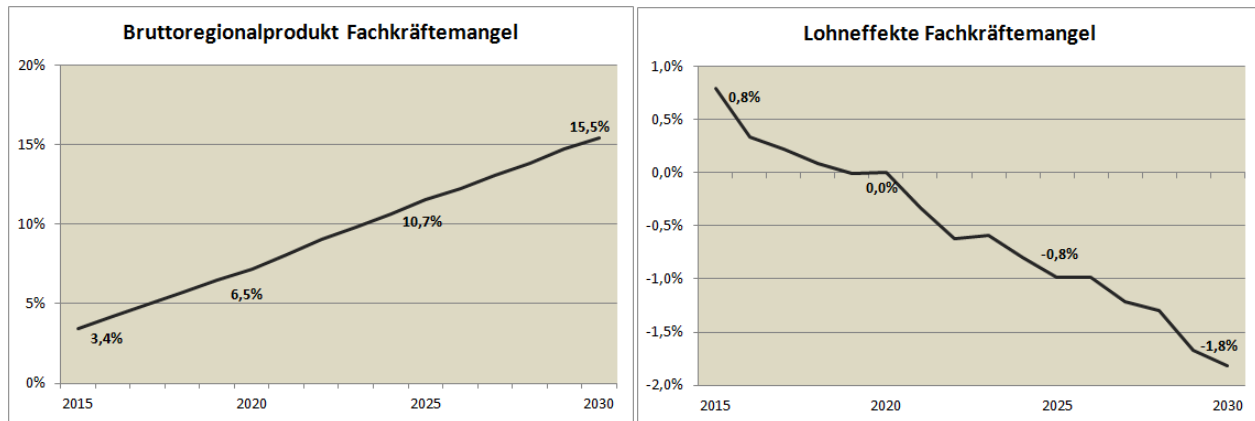


Quelle: PuMA.

Die Veränderung der Zusammensetzung des Arbeitsangebots im Zusammenspiel mit deren Ausweitung bzw. dem Anstieg der Beschäftigung wirkt sich auch auf die Arbeitslosenquote aus. Die Werte für die Arbeitslosenquote beziehen sich auf die EU-Definition und nicht auf die nationale Definition. Der deutliche Anstieg im Arbeitsangebot der hochqualifizierten Personen führt anfänglich zu einem Anstieg der Arbeitslosenquote. Dies ist ein Ergebnis der Friktionen beim Zusammenführen von Angebot und Nachfrage. Dies impliziert, dass nicht alle Personen aus dem zusätzlichen Arbeitsangebot eine Arbeitsstelle finden. Bei den anderen beiden Gruppen ist die Arbeitslosenquote anfänglich rückläufig. Bei Erwerbspersonen mit Pflichtschulabschluss ist dies insbesondere darauf zurückzuführen, dass das Arbeitsangebot 2015 rückläufig ist. In den folgenden Jahren führt die zusätzliche Beschäftigung in den anderen Ausbildungsgruppen dazu, dass auch die Nachfrage nach geringen Qualifikationen anzieht. Über alle drei Gruppen hinweg ist anfänglich von einer etwas geringeren Arbeitslosenquote auszugehen (-0,2 Prozentpunkte). Über die Zeit steigt sie leicht an und liegt 2030 um 0,2 Prozentpunkte über dem Wert des Basisszenarios. Der Grund für diese Entwicklung liegt darin, dass der Kapitalstock in der Ökonomie langsamer zulegt als das Arbeitsangebot, sodass die Arbeitsnachfrage in geringerem Umfang ansteigt.

Das Bruttoregionalprodukt, Abbildung 32, folgt der Entwicklung der Beschäftigung, da gemeinsam mit der Beschäftigung auch die Investitionen und der Kapitalstock anziehen. Gegeben die Zusammensetzung der Beschäftigung ist das Wachstum in den ersten Jahren kräftiger als der Beschäftigungsanstieg. Dies ist darauf zurückzuführen, dass die durchschnittliche Produktivität infolge der höheren Qualifikation der Arbeitnehmer steigt. Mit dem Anziehen der Nachfrage nach Personen mit Pflichtschulabschluss und der moderateren Entwicklung bei tertiärer Ausbildung nähert sich der Wachstumseffekt dem Beschäftigungseffekt, siehe dazu Abbildung 29, an. Das bedeutet, dass das Bruttoregionalprodukt im Jahr 2030 um 15,5 Prozent höher liegt als im Basisszenario.

Abbildung 32: Entwicklung des Bruttoregionalprodukts und der Nettostundenlöhne (OÖ)



Quelle: PuMA.

Tabelle 4: Ergebnisse der Modellsimulation des Fachkräftemangels für Oberösterreich

Oberösterreich	2015	2018	2020	2025	2030
Bruttoregionalprodukt	3,43%	5,71%	7,17%	11,53%	15,45%
Investitionen	10,86%	13,12%	14,64%	17,06%	16,61%
Privater Konsum	3,55%	5,77%	7,07%	11,37%	15,52%
Realer Nettostundenlohn	0,80%	0,09%	0,01%	-0,98%	-1,82%
Beschäftigung	2,26%	4,85%	6,41%	11,18%	15,41%
- gering	-1,60%	1,46%	3,33%	8,96%	14,19%
- mittel	2,40%	5,14%	6,80%	11,97%	16,57%
- hoch	5,51%	7,02%	7,87%	10,53%	12,68%
Arbeitslosenquote (in Prozentpunkten)	-0,19	-0,07	-0,04	0,11	0,23
- gering	-0,50	-0,30	-0,25	-0,09	0,01
- mittel	-0,20	-0,06	-0,01	0,20	0,40
- hoch	0,40	0,30	0,19	0,03	-0,10

Unter geringer Qualifikation werden Personen mit höchstens Pflichtschulabschluss verstanden; Personen mit hoher Qualifikation weisen einen Universitätsabschluss bzw. FH-Abschluss auf; Personen mit mittlerer Qualifikationen umfassen die Qualifikationsstufen dazwischen.

Quelle: PuMA.

Dieses Bild ist auch bei Löhnen festzustellen. Die höhere durchschnittliche Produktivität führt anfänglich zu Lohnanstiegen (0,8 Prozent). Über die Zeit bleiben gegenüber dem Szenario mit Fachkräftemangel die Löhne jedoch zurück. Dies ist eine Folge der Veränderung der Ausbildungsstruktur sowie eines Nachlassens der Investitionsdynamik als Folge davon. Der private Konsum entwickelt sich in diesem Szenario im Einklang mit der wirtschaftlichen Entwicklung, d.h. dem regionalen BIP. Die Ergebnisse für einzelne Variablen sind nochmals zur Übersicht in Tabelle 1 zusammengefasst.

5.2.2 Auswirkungen für die Regionen Innviertel-Hausruck und Gmunden-Vöcklabruck

Prinzipiell sind die Ergebnisse für die Pilotregionen Innviertel-Hausruck und Gmunden-Vöcklabruck mit denen für Oberösterreich insgesamt vergleichbar. Dies ergibt sich schon dadurch, dass der Fachkräftemangel sehr ähnlich ausfällt. Aus diesem Grund werden in die-

sem Abschnitt nur mehr die Unterschiede herausgearbeitet. Die Ergebnisse finden sich in Tabelle 5 und Tabelle 6. Wie aus Abbildung 21 hervorgeht, ist die Wirtschaftsstruktur in diesen beiden Regionen weniger wissensintensiv wie in Oberösterreich. Deshalb besteht sowohl kurz- als auch mittel und längerfristig ein wesentlich geringerer Mangel an Arbeitskräften mit tertiärer Ausbildung. Als Folge davon weisen die zusätzlichen Arbeitskräfte, die zur Deckung des Fachkräftemangels führen, in den beiden Regionen eine geringere durchschnittliche Qualifikation und damit auch eine niedrigere Produktivität auf wie für das gesamte Bundesland.

Tabelle 5: Ergebnisse der Modellsimulation des Fachkräftemangels für die Region Inn-Hausruck

Inn-Hausruck	2015	2018	2020	2025	2030
Bruttoregionalprodukt	1,34%	3,25%	4,52%	8,39%	11,94%
Investitionen	6,58%	8,52%	9,73%	11,43%	10,78%
Privater Konsum	1,50%	3,44%	4,63%	8,65%	12,65%
Realer Nettostundenlohn	0,96%	0,05%	-0,13%	-1,24%	-2,04%
Beschäftigung	0,41%	2,80%	4,29%	8,92%	13,15%
- gering	-2,52%	0,71%	2,66%	9,30%	15,75%
- mittel	0,72%	3,25%	4,88%	9,80%	14,51%
- hoch	2,90%	3,57%	3,95%	5,16%	5,40%
Arbeitslosenquote (in Prozentpunkten)	-0,18	-0,02	0,02	0,22	0,38
- gering	-0,41	-0,10	-0,05	0,24	0,44
- mittel	-0,14	0,04	0,11	0,38	0,67
- hoch	0,19	0,00	-0,15	-0,50	-0,98
Unter geringer Qualifikation werden Personen mit höchstens Pflichtschulabschluss verstanden; Personen mit hoher Qualifikation weisen einen Universitätsabschluss bzw. FH-Abschluss auf; Personen mit mittlerer Qualifikationen umfassen die Qualifikationsstufen dazwischen.					

Quelle: PuMA.

Dies spiegelt sich auch in den Ergebnissen wider. Während in Oberösterreich das Arbeitskräfteangebot um 16,4 Prozent zulegt und das BIP um 15,4 Prozent, eine Differenz um 1 Prozentpunkt, zeigt die Simulation für die Region Innviertel-Hausruck eine Differenz von 2,9 Prozentpunkten (14,8 Prozent zu 11,9 Prozent) und für Gmunden-Vöcklabruck von 3,1 Prozentpunkten (18,5 Prozent zu 15,4 Prozent).

Tabelle 6: Ergebnisse der Modellsimulation des Fachkräftemangels für die Region Gmunden-Vöcklabruck

Gmunden-Vöcklabruck	2015	2018	2020	2025	2030
Bruttoregionalprodukt	2,42%	4,82%	6,40%	11,10%	15,41%
Investitionen	8,47%	11,37%	13,15%	15,84%	15,13%
Privater Konsum	2,86%	5,32%	6,79%	11,55%	16,26%
Realer Nettostundenlohn	1,04%	-0,13%	-0,33%	-1,52%	-2,55%
Beschäftigung	1,91%	4,76%	6,49%	11,73%	16,47%
- gering	-0,91%	2,97%	5,31%	12,91%	20,56%
- mittel	2,74%	5,60%	7,40%	12,75%	17,65%
- hoch	1,36%	3,23%	4,27%	7,36%	9,76%
Arbeitslosenquote (in Prozentpunkten)	-0,10	0,06	0,10	0,27	0,42
- gering	-0,32	-0,03	0,02	0,30	0,53
- mittel	0,07	0,22	0,28	0,48	0,69
- hoch	-0,42	-0,40	-0,48	-0,59	-0,73
Unter geringer Qualifikation werden Personen mit höchstens Pflichtschulabschluss verstanden; Personen mit hoher Qualifikation weisen einen Universitätsabschluss bzw. FH-Abschluss auf; Personen mit mittlerer Qualifikationen umfassen die Qualifikationsstufen dazwischen.					

Quelle: PuMA.

Selbiges hat auch Auswirkungen auf die Entwicklung der Investitionen, der Arbeitslosenquote und des realen Nettostundenlohns. Während in Oberösterreich langfristig die Investitionen etwas stärker als das regionale BIP zulegen, gilt für die beiden Regionen das Gegenteil, also die Investitionen entwickeln sich schwächer. Die Arbeitslosenquote steigt um rund 0,4 Prozentpunkte anstatt um 0,2 Prozentpunkte und die Nettolöhne bleiben etwas stärker hinter der Entwicklung zurück, die sich bei Beibehaltung der Fachkräftelücke ergeben würde. Insgesamt zeigen die Ergebnisse, dass der prognostizierte Fachkräftemangel sowohl in Oberösterreich als auch in den beiden betrachteten Regionen markante Auswirkungen auf die wirtschaftliche Entwicklung hat.

Die wirtschaftliche Wirkung, die sich aus der Deckung des Fachkräftemangels ergeben würde, hat auch Rückwirkungen auf die regionalen öffentlichen Finanzen. In Österreich erhalten Länder und Gemeinden den überwiegenden Anteil ihrer Einnahmen aus den öffentlichen Abgaben über den Finanzausgleich zugewiesen. Eigene Abgaben spielen auf Länderebene so gut wie keine Rolle, auf der Ebene der Gemeinden ist insbesondere die Kommunalsteuer als regionale Abgabe für das Aufkommen wesentlich. Für die Beurteilung der Auswirkung auf die regionalen Finanzen wird daher auf die Mittel aus dem Finanzausgleich sowie die Kommunalsteuer für die Gemeindeebene abgestellt.

Der Anteil der Länder an den gemeinschaftlichen Bundesabgaben beträgt im Prinzip 20,7 Prozent der gemeinschaftlichen Bundesabgaben. Hiervon werden rund 77 Prozent der Einnahmen auf Basis der Bevölkerung auf die einzelnen Bundesländer aufgeteilt und der verbleibende Rest nach einem Fixschlüssel. Der Anteil Oberösterreichs an den Ländereinnahmen aus gemeinschaftlichen Bundesabgaben betrug im Jahr 2013 rund 16,8 Prozent bei Verteilung nach dem Bevölkerungsschlüssel und etwa 15,8 Prozent bei Verteilung nach dem Fixschlüssel.

Der Anteil der Gemeinden an den gemeinschaftlichen Bundesabgaben beträgt derzeit etwa 11,9 Prozent. Hiervon werden die Mittel auf die Gemeinden der einzelnen Bundesländer prinzipiell nach der Bevölkerung (etwa 17,2 Prozent), dem abgestuften Bevölkerungsschlüssel (58,5 Prozent) und einem Fixschlüssel (24,3 Prozent) verteilt. Der Anteil der Gemeinden Oberösterreichs beträgt bei Verteilung nach der Bevölkerung wie bei den Ländern 16,8 Prozent, beim abgestuften Bevölkerungsschlüssel 15,9 Prozent und beim Fixschlüssel rund 16,5 Prozent.

Änderungen für die öffentlichen Finanzen aus dem Finanzausgleich ergeben sich nun aus zweierlei Gründen. Erstens haben die untersuchten Reformen Änderungen in der Bevölkerungsgröße Oberösterreichs zur Folge. Dadurch ändert sich aber auch insgesamt der Anteil der Bevölkerung Oberösterreichs an der Gesamtbevölkerung Österreichs, sodass aus dem Finanzausgleich infolge der Berücksichtigung der Veränderung der Bevölkerungsgröße zusätzliche Einnahmen entstehen. Zweitens impliziert die wirtschaftliche Entwicklung in Oberösterreich zusätzliche Einnahmen aus gemeinschaftlichen Bundesabgaben, von denen auch das Land Oberösterreich sowie dessen Gemeinden wie oben beschrieben einen Anteil erhalten.

Tabelle 7: Auswirkungen des Fachkräftemangels (Oberösterreich, Inn-Hausruck und Gmunden-Vöcklabruck) auf die öffentlichen Einnahmen (in Mio. Euro)

Szenario Fachkräftemangel Oberösterreich	2015	2020	2025	2030
Landesfinanzen Oberösterreich (in Mio. Euro)	37,2	118,2	210,0	293,1
Gemeindefinanzen Oberösterreich (in Mio. Euro)	34,6	95,5	163,7	224,6
Szenario Fachkräftemangel Inn-Hausruck	2015	2020	2025	2030
Landesfinanzen Oberösterreich (in Mio. Euro)	0,1	16,1	34,8	52,1
Gemeindefinanzen Oberösterreich (in Mio. Euro)	1,0	12,1	25,1	37,2
Szenario Fachkräftemangel Gmunden-Vöcklabruck	2015	2020	2025	2030
Landesfinanzen Oberösterreich (in Mio. Euro)	5,8	21,9	39,6	56,0
Gemeindefinanzen Oberösterreich (in Mio. Euro)	5,3	16,4	29,0	40,4

Quelle: PuMA, eigene Berechnungen.

Die Reform führt dazu, dass die Einnahmen Oberösterreichs merklich steigen, siehe Tabelle 7. Diese enthält die Auswirkungen auf die Landes- und Gemeindefinanzen in Oberösterreich für die drei Szenarien. Die dargestellten Beträge für die einzelnen Jahre sind auf heutige Verhältnisse gerechnet, indem sie zuerst für die einzelnen Jahre auf das BIP des entsprechenden Jahres bezogen und anschließend mit dem BIP des Jahres 2013 bewertet wurden. In den Szenarien Innviertel-Hausruck und Gmunden-Vöcklabruck werden die Einnahmen des Landes sowie aller oberösterreichischen Gemeinden dargestellt, auch wenn nur im Innviertel-Hausruck bzw. in Gmunden-Vöcklabruck der Fachkräftemangel gedeckt wird. Prinzipiell steigen die Landesfinanzen stärker als die Gemeindefinanzen an, was darauf zurückzuführen ist, dass die Länder einen größeren Anteil an den gemeinschaftlichen Bundesabgaben erhalten als die Gemeinden (20,7 Prozent zu 11,9 Prozent). Die Gemeinden erhalten jedoch zusätzliche Einnahmen aus der Kommunalsteuer, sodass sich die Differenz gegenüber der reinen Betrachtung des Finanzausgleichs verringert.

Wird der Fachkräftemangel in ganz Oberösterreich behoben, dann ist davon auszugehen, dass das Land Oberösterreich aus dieser Reform jährliche Mehreinnahmen im Ausmaß von etwa 120 Mio. Euro im Jahr 2020 erhält; bis zum Jahr 2030 könnte dieser Betrag auf beinahe 300 Mio. Euro anwachsen. Die Gemeinden in Oberösterreich würden 2020 etwa 95 Mio. Euro erhalten, 2030 knapp 225 Mio. Euro. Erfolgt die Deckung des Mangels an Fachkräften nur in den Regionen Innviertel-Hausruck bzw. Gmunden-Vöcklabruck, dann kann 2020 das Land Oberösterreich zusätzliche Einnahmen in Höhe von 16 Mio. Euro (bzw. 22 Mio. Euro) lukrieren und 2030 etwas mehr als 50 Mio. Euro (bzw. 55 Mio. Euro). Für die Gemeinden Oberösterreichs betragen die entsprechenden Werte rund 16 Mio. Euro (bzw. 22 Mio. Euro) sowie 37 Mio. Euro (bzw. 40 Mio. Euro) längerfristig im Jahr 2030. Die höheren Einnahmen im Szenario Gmunden-Vöcklabruck im Vergleich zu Innviertel-Hausruck sind auf den vergleichsweise stärkeren Mangel in Gmunden-Vöcklabruck und somit dynamischere wirtschaftliche Entwicklung in diesem Szenario zurückzuführen.

6 Willkommenskultur in Oberösterreich

Die Daten zum Fachkräfteangebot und zur Fachkräftenachfrage zeigen eine beeindruckende Lücke auf, die sich zwischen diesen beiden Entwicklungen ergibt. Wie bereits oben diskutiert, kann eine Willkommenskultur eine wichtige Rolle dabei spielen, dieser prognostizierten Entwicklung entgegenzuwirken. Ziel der Willkommenskultur ist unter anderem eine deutliche Verbesserung der Integration von Migranten/innen insbesondere auch auf dem Arbeitsmarkt, eine gezielte Fokussierung auf Fachkräfte und hohe Qualifikationen bei der Zuwanderung sowie eine gezielte Rückholung von Personen, die Oberösterreich verlassen haben. Wie im Kapitel 4.3 dargestellt, wiesen die meisten oberösterreichischen Bezirke (bis auf Linz Umgebung und Wels Umgebung) einen negativen Binnenwanderungssaldo auf. Dieser wird derzeit nur durch eine stärkere Außenwanderung d.h. Migration aus dem Ausland, kompensiert, sodass die Bevölkerung insgesamt dennoch zunimmt. Die Willkommenskultur soll somit als Vehikel dafür dienen, die Dynamik einer Region zu stärken, zugunsten der heimischen und ausländischen Bevölkerung in dieser Region.

Nachfolgend wird analysiert, welche volkswirtschaftlichen Potenziale eine solche Willkommenskultur entfalten könnte. Ziel der Analyse ist die Bestimmung der Auswirkungen auf die wirtschaftliche Entwicklung in Oberösterreich sowie die untersuchten Pilotregionen, den Arbeitsmarkt und die regionalen öffentlichen Finanzen.

Um eine Willkommenskultur im Modell abzubilden, werden Veränderungen in den folgenden drei Bereichen unterstellt. Der erste Bereich betrifft die Integration, insbesondere Integration in den Arbeitsmarkt, von nach Oberösterreich bzw. in die Regionen zugewanderten Personen. OECD und Europäische Union (2014) gehen der Frage der Arbeitsmarktintegration von Zuwander/innen auf Basis empirischer Informationen nach. Sie zeigen, dass die Beschäftigungswahrscheinlichkeit von Personen mit Migrationshintergrund geringer ist als jene von im Inland geborenen Personen. Für Österreich gilt dies unabhängig von der Ausbildung der Migranten/innen. In manchen Ländern (wie Belgien, Deutschland, Frankreich, Italien oder

USA) weisen hingegen ausländische Personen mit geringem Ausbildungsniveau eine höhere Beschäftigungswahrscheinlichkeit auf wie vergleichbare inländische Personen¹⁵.

Ein negativer Einfluss auf die Beschäftigungswahrscheinlichkeit geht von folgenden erklärenden Variablen aus: wenn eine Person im Ausland geboren ist, fällt die Beschäftigungswahrscheinlichkeit geringer aus. Dieser Effekt schwächt sich ab, wenn die Muttersprache zwischen Herkunftsland und Zielland dieselbe ist. Inwieweit die Qualifikation, die im Ausland erworben wurde, zu einer höheren oder einer niedrigeren Beschäftigungswahrscheinlichkeit als eine im Inland erworbene Qualifikation führt, ist im internationalen Vergleich nicht eindeutig. Für einzelne Länder geht ein positiver Einfluss aus (z.B. USA) für andere, wie z.B. Österreich, ein negativer. Dies dürfte davon abhängen, wie die Qualität der Qualifikation im Inland einzuschätzen ist, im Vergleich mit der Qualifikation von Migranten/innen. Besonders hervorzuheben sind Lese- und Schreibfertigkeiten (literacy). Diese haben in allen untersuchten Ländern einen signifikant positiven Einfluss auf die Erwerbswahrscheinlichkeit.

Der zweite Bereich betrifft den Bereich der Produktivität bzw. der Löhne von Zuwanderern/innen. Dies steht in engem Zusammenhang mit der Anerkennung von Qualifikationen, die im Ausland erworben worden sind. Bock-Schappelwein et al. (2009) haben auf Basis des Mikrozensus ermittelt, dass Migranten/innen aus fast allen unterschiedlichen Herkunftsländern ihr Humankapital nur bedingt auf dem österreichischen Arbeitsmarkt einsetzen können. Dies gilt insbesondere für besser qualifizierte Zuwanderer/innen der großen Zuwandergruppen der Vergangenheit (außer Deutschland). Eine längere Beschäftigungsdauer in Österreich reduziert jedoch die Wahrscheinlichkeit, unter der Qualifikation beschäftigt zu sein. OECD und Europäische Union (2014) kommen zu dem Ergebnis, dass Personen mit Migrationshintergrund in Österreich um 9,4 Prozent geringere Stundenlöhne aufweisen als vergleichbare inländische Personen. In Deutschland finden sich hingegen keine signifikanten Unterschiede.

Der dritte Bereich umfasst die Binnen- und Außenwanderung selbst. Eine Willkommenskultur impliziert, dass sich zuwandernde Personen in einer Region wohlfühlen und auch länger in einer Region verbleiben. Für die Zuwanderung spielen auch Netzwerkeffekte eine wesentliche Rolle. So haben Huber et al. (2007) festgestellt, dass Netzwerke im Ausland zu einer höheren Wahrscheinlichkeit beitragen, mobilitätswillig zu sein. So ist z.B. in der Centroepe Region die Mobilitätsbereitschaft von Personen mit Netzwerken um 11 Prozentpunkte (20,6 Prozent gegenüber 9,6 Prozent) höher als bei Personen ohne Netzwerke. Somit kann eine Willkommenskultur positive Wirkungen über diese Netzwerkverbindungen auslösen. Ein weiterer Punkt betrifft das Tätigwerden direkt in jenen Staaten, aus welchen man Personen für den heimischen Arbeitsmarkt gewinnen will. Durch eine Präsenz vor Ort kann deutlich besser auf die Bedürfnisse von gewünschten Zuwandergruppen bereits vor der Migration eingegangen werden. Insbesondere für die Gewinnung von Personen mit höheren Qualifikationen (Facharbeiter, Universitätsabsolventen) ist ein positives Umfeld von Bedeutung, damit sie nach Österreich bzw. Oberösterreich und in die Regionen wandern oder auch zurück-

¹⁵ Siehe OECD und Europäische Union (2014), S. 269.

kehren. In Bezug auf diesen dritten Bereich gehen wir davon aus, dass sowohl die Nettozuwanderung (über geringere Abwanderung oder höhere Zuwanderung) steigen könnte als auch die Qualifikationsstruktur der Zuwanderung sich deutlich verbessert.

Um das Potenzial einer Willkommenskultur abzuschätzen ist es notwendig, ein Simulationsszenario festzulegen. Die ersten beiden Punkte der Willkommenskultur (Beschäftigungswahrscheinlichkeit und Produktivität) wurden so umgesetzt, dass eine Annäherung wesentlicher Arbeitsmarktvariablen der Migranten/innen mit der heimischen Bevölkerung vorgenommen wurde. Dies betrifft insbesondere die Partizipation am Arbeitsmarkt und die unterschiedliche Höhe der Arbeitslosigkeit zwischen der zugewanderten und heimischen Bevölkerung. Dabei wird aber unterstellt, dass eine Willkommenskultur erst seine Wirkung entfalten muss und dieser Prozess der Anpassung über mehrere Jahre nach der Zuwanderung stattfindet. Selbiges gilt für die teilweise Konvergenz der Produktivität von Zuwandernden nach Oberösterreich. Dadurch, dass Personen verstärkt entsprechend ihrer Qualifikation eingesetzt werden, steigt die Produktivität der erwerbstätigen Personen an, wobei wiederum eine Übergangszeit nach der Zuwanderung unterstellt wird.

Bezüglich der Wanderung werden in der Simulation zwei Effekte berücksichtigt. Bezüglich des Ausmaßes der Migration kann als Vergleichsmaßstab Vorarlberg herangezogen werden. Vorarlberg liegt bei der Nettozuwanderung in Prozent der Bevölkerung aus den Ländern der EU bzw. EWR und der Schweiz regelmäßig über dem Wert für Oberösterreich. Im Schnitt der Periode 2002 bis 2013 beträgt der Unterschied knapp 0,1 Prozent der Bevölkerung. Vorarlberg hat demnach für die Personen aus der EU bzw. Schweiz eine höhere Anziehungskraft als Oberösterreich. Eine gut umgesetzte Willkommenskultur könnte dafür sorgen, dass Oberösterreich für gut ausgebildete Fachkräfte aus diesen Regionen interessanter wird. In dem Szenario wird davon ausgegangen, dass diese Differenz zu Vorarlberg aufgehoben werden kann und somit die Nettowanderung aus dem Europäischen Wirtschaftsraum (EWR) zunimmt. Für die Qualifikationsstruktur dieser Zu- bzw. Rückwanderung wird dieselbe Verteilung wie in der heimischen Bevölkerung (Oberösterreich bzw. Pilotregionen) unterstellt. Dies ist vor dem Hintergrund zu sehen, dass das Basisszenario eine deutliche Bildungsausweitung unterstellt, welche somit auch für Migranten/innen angenommen wird.

Tabelle 8: Überblick über das Szenario Willkommenskultur

Bereich	Simulationsdesign
Integration in den Arbeitsmarkt	Annäherung der Beschäftigungsquote von Zuwandernden an jene von in Oberösterreich bzw. der Region Geborenen – der negative Einfluss von <ul style="list-style-type: none"> • „im Ausland geboren“ • „im Ausland erworbene Qualifikationen“ • „unterdurchschnittliche literacy“ wird beseitigt
Löhne – Produktivität	Ausbildungsadäquater Einsatz von zugewanderten Personen – Einkommensunterschiede, die nicht durch Charakteristika erklärt werden können werden beseitigt (rund 10%)
Binnen- und Außenwanderung	Willkommenskultur führt zu höherer Binnen- und Außennettozuwanderung im Ausmaß von knapp 0,1% der Bevölkerung – Qualifikationsstruktur dieser Personen entspricht jener der heimischen Bevölkerung

Quelle: eigene Darstellung

6.1 Potenzielle ökonomische Wirkungen einer Willkommenskultur

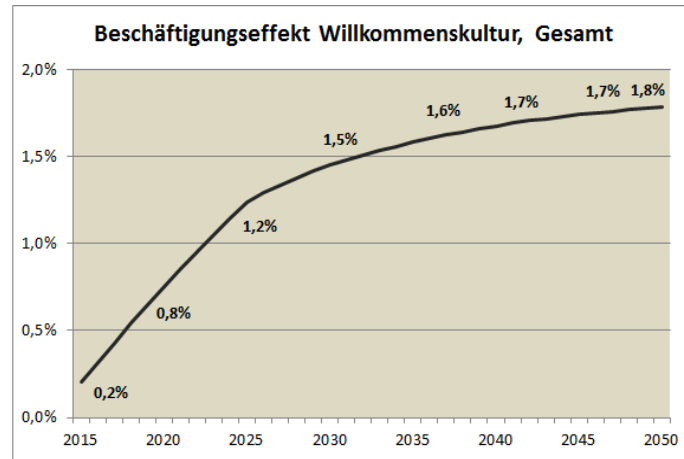
Auf Basis der Annahmen über die Wirkungen einer Willkommenskultur kann das volkswirtschaftliche Potenzial derselben ermittelt werden. Dies setzt jedoch voraus, dass im Rahmen der Willkommenskultur Maßnahmen getroffen werden (siehe Handlungsempfehlungen), die dazu führen, dass die unterstellten Annahmen auch erfüllt werden. In Bezug auf die zeitliche Dimension unterstellen wir, dass bereits ab dem Jahr 2015 eine Willkommenskultur einsetzt. Für die Berechnungen wird wiederum das allgemeine Gleichgewichtsmodell PuMA von Eco-Austria herangezogen. Die Ergebnisse werden zuerst detailliert für Oberösterreich besprochen und anschließend für die beiden Pilotregionen.

Eine Willkommenskultur kann beträchtliche Beschäftigungswirkungen erzielen. Einerseits ist davon auszugehen, dass das Arbeitsangebot infolge der verstärkten Integration steigt. Ein wichtiges Hemmnis für die Beschäftigung ist die Beherrschung der Sprache (siehe OECD und Europäische Union 2014). In diesem Bereich kann Integration verstärkt die Arbeitsmarktsituation der zugewanderten Personen verbessern. Die Verbesserung der Bildungsstruktur der Zuwanderung führt ebenso zu einer Ausweitung des Arbeitsangebots, da die Partizipation am Arbeitsmarkt im Schnitt mit der Qualifikation zunimmt. Andererseits impliziert eine ausbildungsadäquate Beschäftigung im Zusammenspiel mit der höheren Produktivität der Arbeitnehmer/innen einen Anstieg der Arbeitsnachfrage. Beide Effekte zusammen implizieren eine kräftige Beschäftigungsausweitung, wie in Abbildung 33 dargestellt.

Wie bereits weiter oben ausgeführt, wird in der Simulation davon ausgegangen, dass die Willkommenskultur zwar bereits 2015 startet, die Wirkungen in voller Höhe aber erst über die Zeit generiert werden können: Stichwort ‚Integration benötigt Zeit‘. Des Weiteren ist zu berücksichtigen, dass auch die jährliche Zuwanderung ansteigt und die Effekte erst über die Zeit zunehmen. Somit ergibt sich auch für die Beschäftigung ein Anstieg über die Zeit. Beginnend von 0,2 Prozent im Jahr 2015 legt die Beschäftigung bis zum Jahr 2025 auf 1,2 Prozent

zu. Bis zum Jahr 2050 erfolgt ein weiterer Anstieg auf 1,8 Prozent. Im Jahr 2020 entspricht die zusätzliche Beschäftigung 5.100 Personen, 2030 9.400 Personen und 2050 rund 11.700 Personen.

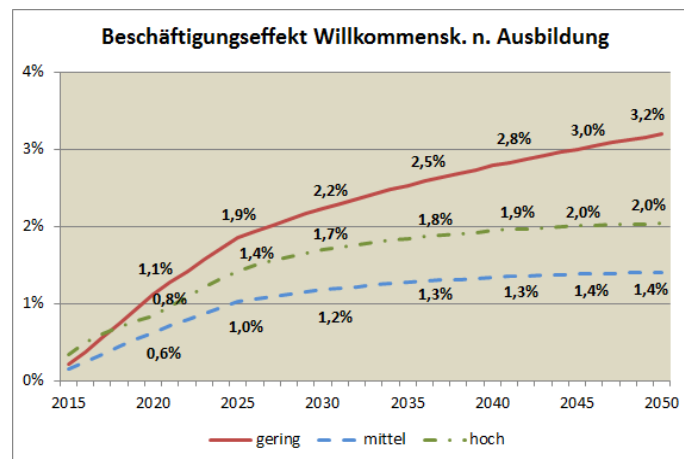
Abbildung 33: Entwicklung der Beschäftigung bei Umsetzung einer Willkommenskultur (OÖ)



Quelle: PuMA.

Die Ergebnisse bezüglich der Beschäftigung nach Ausbildungsgruppen zeigen eine ungleichmäßige Verteilung zwischen den einzelnen Gruppen, siehe Abbildung 34. Relativ betrachtet steigt die Beschäftigung bei den Personen mit höchstens Pflichtschulabschluss am kräftigsten (+2,2% in 2030), gefolgt von hochqualifizierter Beschäftigung (1,7% in 2030). Bei den mittleren Qualifikationen steigt die Beschäftigung um 1,2% (2030). Dabei sind aber mehrere Effekte zu berücksichtigen. Erstens geht die zugrundeliegende Beschäftigungsprognose davon aus, dass der Anteil der Personen mit höchstens Pflichtschulabschluss im Laufe der Zeit deutlich zurückgeht, während höhere Qualifikationen zunehmen. Somit ergibt sich der Effekt, dass die durch die Willkommenskultur ausgelöste Beschäftigung bei den geringen Qualifikationen stärker ansteigt. Zweitens ermöglicht die Willkommenskultur eine ausbildungsadäquatere Beschäftigung von Zuwander/innen, sodass das Arbeitsangebot für Arbeitsplätze mit geringen Qualifikationen zurückgeht und die Arbeitsplätze für Personen mit geringen Qualifikationen frei werden. Der größte absolute Zuwachs ergibt sich bei den mittleren Qualifikationen, da diese die bei Weitem größte Gruppe darstellt. Entsprechend dieser Entwicklung legt die Beschäftigung im Jahr 2020 bei geringen Qualifikationen um 1.500 Personen (2030: 2.600 Personen, 2050: 3.100 Personen) zu, bei mittleren Qualifikationen um 2.900 Personen (2030: 5.200, 2050: 6.300 Personen) und bei hohen Qualifikationen um 600 Personen (2030: 1.600 Personen, 2050: 2.400 Personen).

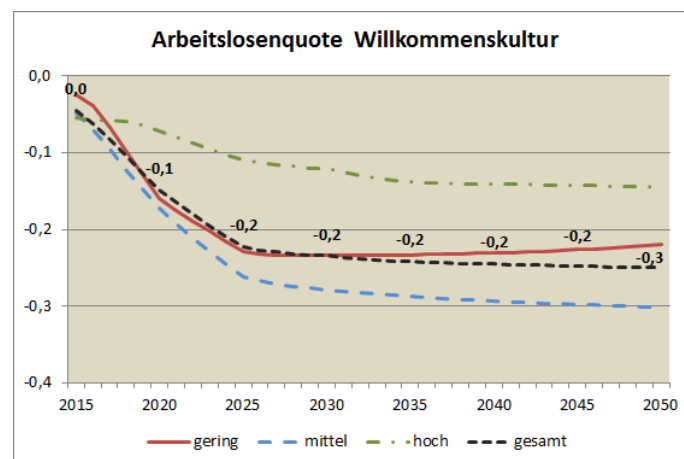
Abbildung 34: Entwicklung der Beschäftigung nach Ausbildung bei Umsetzung einer Willkommenskultur (OÖ)



Quelle: PuMA.

Der Beschäftigungsanstieg schlägt sich auch in der Entwicklung der Arbeitslosigkeit nieder. Die Ausweitung der Beschäftigung ist sowohl auf die Ausweitung des Arbeitsangebots, als auch auf einen Rückgang der Arbeitslosenquote zurückzuführen. Diese sinkt über alle Ausbildungsgruppen - zusammen langfristig um rund 0,3 Prozentpunkte gegenüber dem Basisszenario. Abbildung 35 zeigt anschaulich, dass die Dynamik in der Arbeitslosenquote insbesondere in den ersten Jahren sehr stark ist. Dies ist darauf zurückzuführen, dass diese Dynamik insbesondere von der verbesserten Integration der Zuwandernden getrieben ist. Diese verbessert die Arbeitsmarktaussichten bzw. die Arbeitsnachfrage unter anderem über höhere Produktivität und reduziert auf diese Weise die Arbeitslosigkeit. Dies ist vor allem bei den Personen mit mittlerer Qualifikation zu beobachten.

Abbildung 35: Entwicklung der Arbeitslosenquote nach Ausbildung bei Umsetzung einer Willkommenskultur (OÖ)



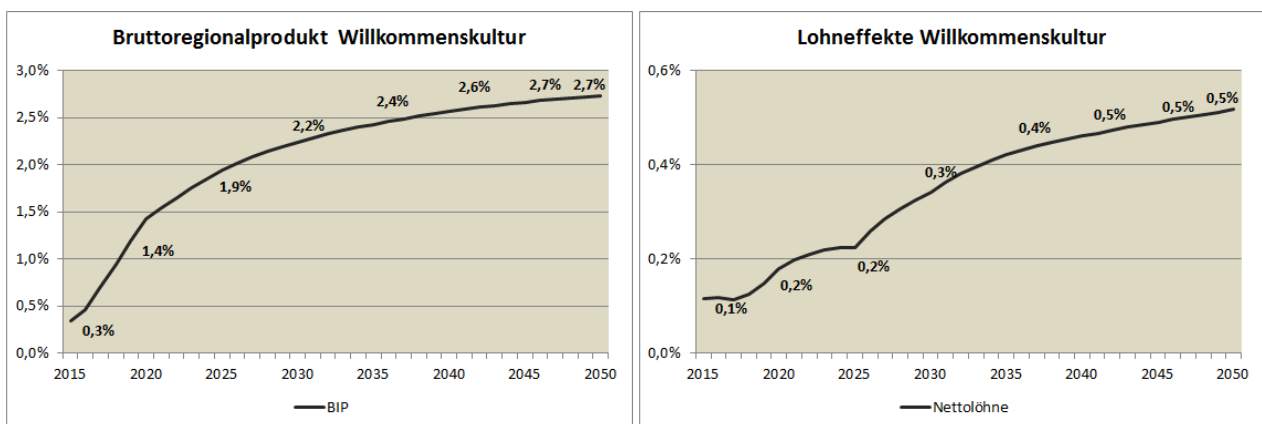
Quelle: PuMA.

Nach Bock-Schappelwein et al. (2009) ist der Anteil der überqualifiziert Beschäftigten bei Maturanten/innen und Universitätsabsolventen/innen höher als bei zugewanderten Personen mit Lehrabschluss, jedoch ist die Arbeitslosenquote bei Universitätsabgängern/innen markant geringer, sodass der Effekt auf die Arbeitslosenquote nicht so prägnant ausfällt.

Bei den Personen mit höchstens Pflichtschulabschluss ist der Rückgang in der Arbeitslosenquote weniger eine Folge der Produktivitätsentwicklung sondern vielmehr dem Anstieg in der Arbeitsnachfrage nach dieser Gruppe von Erwerbspersonen geschuldet.

Der Anstieg der Beschäftigung erhöht die Investitionsanreize der Unternehmen, sodass durch die Willkommenskultur zusätzliche Investitionen ausgelöst werden, siehe nachfolgende Tabelle 9. Das Bruttoregionalprodukt zieht im Vergleich mit der Beschäftigung jedoch stärker an, vgl. Abbildung 36 mit Abbildung 32. So legt beispielsweise die Beschäftigung im Jahr 2025 um 1,2 Prozent zu, das regionale BIP sogar um 1,9 Prozent. Dies ist insbesondere darauf zurückzuführen, dass infolge der verbesserten Integration die Produktivität der Beschäftigten zulegt, sodass der Zuwachs beim Bruttoregionalprodukt höher ausfällt. Bezieht man den prozentuellen Anstieg auf das Bruttoregionalprodukt Oberösterreichs des Jahres 2011 (letzte verfügbare Zahl), dann würde dies einer zusätzlichen Wirtschaftsleistung von 700 Mio. Euro im Jahr 2020, 1,1 Mrd. Euro im Jahr 2030 bzw. 1,4 Mrd. Euro im Jahr 2050 entsprechen.

Abbildung 36: Entwicklung des Bruttoregionalprodukts und der Nettostundenlöhne bei Umsetzung einer Willkommenskultur (OÖ)



Quelle: PuMA.

Der Anstieg der Produktivität spiegelt sich auch in den Nettostundenlöhnen, siehe Abbildung 36. Diese legen im Vergleich mit dem Szenario ohne Willkommenskultur kontinuierlich zu. Im Jahr 2025 sind sie um 0,2 Prozent höher, im Jahr 2050 um 0,5 Prozent. Bezieht man diese 0,5 Prozent auf ein Nettojahreseinkommen einer Arbeitnehmer/in in Oberösterreich im Jahr 2013, dann entspricht dies einem Betrag von 110 Euro jährlich. Im Jahr 2020 ist der Betrag mit 40 bzw. 70 Euro im Jahr 2030 noch geringer.

Die Simulationsergebnisse zeigen recht eindrucksvoll, dass eine Willkommenskultur, welche die Integration insgesamt und die auf dem Arbeitsmarkt im Speziellen stärkt sowie ein attraktives Umfeld für qualifizierte Wanderung (Binnen- und Außenwanderung) bietet, einen wesentlichen Einfluss auf die wirtschaftliche Aktivität ausüben und die negativen Auswirkungen des Fachkräftemangels dämpfen kann.

Die Simulationsergebnisse in tabellarischer Form für Oberösterreich finden sich in Tabelle 9. Neben den Variablen, die bereits besprochen wurden, steigt mit der wirtschaftlichen Entwicklung auch der private Konsum an. Dieser entwickelt sich recht ähnlich wie die Einkom-

men der privaten Haushalte (Beschäftigung plus Nettostundenlöhne), aber etwas schwächer wie das BIP. Der Grund hierfür liegt in der demographischen Entwicklung. Da ein Teil des Wachstums auf zusätzliche Zuwanderung zurückzuführen ist und Zuwandernde durchwegs in sehr jungen Jahren zuwandern, befinden sich nur wenige dieser Personen im Jahr 2050 in der Gruppe der Pensionisten/innen; der überwiegende Teil befindet sich noch im erwerbsfähigen Alter. Somit ist der Anstieg des Bruttoregionalprodukts stärker als jener des privaten Konsums.

In Bezug auf die öffentlichen Finanzen des Landes Oberösterreich bzw. die Gemeinden Oberösterreichs ergeben die Ergebnisse der Simulation und eigene Berechnungen, dass das Land zusätzliche Einnahmen in Höhe von über 20 Mio. Euro im Jahr 2020 generieren kann. Dieser Betrag steigt bis zum Jahr 2050 auf knapp 50 Mio. Euro. Die Beträge wurden wiederum mit der Wirtschaftsleistung des Jahres 2013 gewichtet. Für die Gemeinden ergeben sich zusätzliche Einnahmen in Höhe von 17 Mio. Euro (29 Mio. Euro im Jahr 2030 bzw. knapp 40 Mio. Euro im Jahr 2050).

Tabelle 9: Ergebnisse der Modellsimulation einer Willkommenskultur für Oberösterreich

WK-Kultur Oberösterreich	2015	2020	2025	2030	2040	2050
Bruttoregionalprodukt	0,3%	1,4%	1,9%	2,2%	2,6%	2,7%
Investitionen	1,8%	2,6%	2,5%	2,5%	2,5%	2,5%
Privater Konsum	0,5%	0,9%	1,3%	1,6%	2,0%	2,2%
Realer Nettostundenlohn	0,1%	0,2%	0,2%	0,3%	0,5%	0,5%
Beschäftigung	0,2%	0,8%	1,2%	1,5%	1,7%	1,8%
- gering	0,2%	1,1%	1,9%	2,2%	2,8%	3,2%
- mittel	0,2%	0,6%	1,0%	1,2%	1,3%	1,4%
- hoch	0,3%	0,8%	1,4%	1,7%	1,9%	2,0%
Arbeitslosenquote (in Prozentpunkten)	-0,05	-0,15	-0,22	-0,23	-0,25	-0,25
- gering	-0,03	-0,16	-0,23	-0,23	-0,23	-0,22
- mittel	-0,05	-0,17	-0,26	-0,28	-0,29	-0,30
- hoch	-0,06	-0,07	-0,11	-0,12	-0,14	-0,15
Öffentliche Finanzen, OÖ						
Land (in Mio. Euro, bzg. 2013)	6	21	30	36	45	49
Gemeinden (in Mio. Euro, bzg. 2013)	5	17	24	29	36	39
Unter geringer Qualifikation werden Personen mit höchstens Pflichtschulabschluss verstanden; Personen mit hoher Qualifikation weisen einen Universitätsabschluss bzw. FH-Abschluss auf; Personen mit mittlerer Qualifikationen umfassen die Qualifikationsstufen dazwischen.						

Quelle: PuMA, eigene Berechnungen.

6.1.1 Auswirkungen einer Willkommenskultur für die Regionen Innviertel-Hausruck und Gmunden-Vöcklabruck

Eine Willkommenskultur für die beiden Modellregionen hat qualitativ dieselben Wirkungen, sodass auch vergleichbare Ergebnisse zu erwarten sind. Quantitativ gibt es aber gewisse Unterschiede, die insbesondere aus dem Zusammenspiel teils gegenläufiger Effekte entstehen.

Erstens ist Wanderung vor allem in jenen Regionen bedeutender, welche eine schwächere Bevölkerungsdynamik bei Personen im erwerbsfähigen Alter, auch getrieben von Binnenwanderung, aufweisen. Dies ergibt sich dadurch, dass die Zuwanderung in Prozent der Bevölkerung höher ausfällt. Zweitens spielen die positiven Ergebnisse einer gelungenen Integration in jenen Regionen eine größere Rolle, in welchen der Anteil von Zuwandernden höher ist. Dieser Effekt wird aber dadurch gedämpft, dass Integration (am Arbeitsmarkt) nicht unmittelbar erfolgen kann, sondern Zeit beansprucht. Drittens beeinflusst die durchschnittliche Verweildauer in der Region das Ergebnis. Falls die Fluktuation hoch ist, also eine kurze Verweildauer in der Region vorherrscht, können die positiven Effekte der Integration (in den Arbeitsmarkt) nicht in vollem Umfang generiert werden, da die Person vergleichsweise rasch wieder die Region verlässt. Somit kann auch bei gleicher Nettozuwanderung das Ergebnis unterschiedlich ausfallen.

Tabelle 10: Ergebnisse der Modellsimulation einer Willkommenskultur für die Region Innviertel-Hausruck

WK-Kultur Innviertel-Hausruck	2015	2020	2025	2030	2040	2050
Bruttoregionalprodukt	0,3%	1,4%	1,9%	2,3%	2,6%	2,8%
Investitionen	1,8%	2,6%	2,6%	2,6%	2,5%	2,6%
Privater Konsum	0,5%	0,9%	1,3%	1,6%	2,1%	2,4%
Realer Nettostundenlohn	0,1%	0,2%	0,2%	0,3%	0,4%	0,5%
Beschäftigung	0,2%	0,7%	1,2%	1,5%	1,7%	1,9%
- gering	0,2%	1,0%	1,6%	2,0%	2,6%	3,2%
- mittel	0,2%	0,6%	1,0%	1,2%	1,4%	1,4%
- hoch	0,3%	1,0%	1,7%	2,0%	2,3%	2,3%
Arbeitslosenquote (in Prozentpunkten)	-0,04	-0,13	-0,19	-0,20	-0,21	-0,22
- gering	-0,02	-0,12	-0,17	-0,17	-0,15	-0,12
- mittel	-0,05	-0,16	-0,24	-0,26	-0,27	-0,28
- hoch	-0,05	-0,04	-0,06	-0,05	-0,08	-0,09
Öffentliche Finanzen, OÖ						
Land (in Mio. Euro, bzg. 2013)	1	4	7	8	10	11
Gemeinden (in Mio. Euro, bzg. 2013)	1	3	5	6	7	8
Unter geringer Qualifikation werden Personen mit höchstens Pflichtschulabschluss verstanden; Personen mit hoher Qualifikation weisen einen Universitätsabschluss bzw. FH-Abschluss auf; Personen mit mittlerer Qualifikationen umfassen die Qualifikationsstufen dazwischen.						

Quelle: PuMA, eigene Berechnungen.

Vergleicht man die beiden Regionen mit Oberösterreich, dann gehen die Prognosen davon aus, dass sowohl in der Region Innviertel-Hausruck als auch in der Region Gmunden-Vöcklabruck das Arbeitskräfteangebot bis zum Jahr 2050 um rund 6,5 Prozent zurückgeht, während für ganz Oberösterreich der Rückgang 1,7 Prozent betragen dürfte. Daraus ergibt sich, dass die Willkommenskultur in den Regionen einen stärkeren Einfluss ausüben sollte als für das gesamte Bundesland. Dem steht entgegen, dass in den beiden Regionen der Anteil der zugewanderten Personen an der Bevölkerung geringer ist als in Oberösterreich, sodass die Effekte der Integration für weniger Personen eine Rolle spielt. Drittens zeigen die Daten,

dass die durchschnittliche Verweildauer in Gmunden-Vöcklabruck¹⁶ merklich geringer als in Innviertel-Hausruck bzw. Oberösterreich insgesamt ist, sodass die Effekte geringer ausfallen.

Diese Effekte spiegeln sich in den Ergebnissen für die Regionen, Tabelle 10 für die Region Innviertel-Hausruck und Tabelle 11 für die Region Gmunden-Vöcklabruck. Für die Region Innviertel-Hausruck heben sich die Unterschiede gegenüber Oberösterreich in etwa auf (größerer Rückgang im Arbeitskräfteangebot, geringerer Anteil von zugewanderten Personen), sodass die volkswirtschaftlichen Ergebnisse sehr ähnlich denen in Oberösterreich ausfallen. Für die Region Gmunden-Vöcklabruck ist noch die kürzere Verweildauer zu berücksichtigen, sodass die positiven Effekte der Willkommenskultur etwas moderater aber dennoch beträchtlich sind.

Tabelle 11: Ergebnisse der Modellsimulation einer Willkommenskultur für die Region Gmunden-Vöcklabruck

WK-Kultur Gmunden-Vöcklabruck	2015	2020	2025	2030	2040	2050
Bruttoregionalprodukt	0,3%	1,2%	1,7%	2,0%	2,3%	2,4%
Investitionen	1,5%	2,2%	2,2%	2,1%	2,1%	2,1%
Privater Konsum	0,4%	0,8%	1,1%	1,4%	1,8%	2,1%
Realer Nettostundenlohn	0,1%	0,1%	0,1%	0,2%	0,3%	0,4%
Beschäftigung	0,2%	0,7%	1,1%	1,3%	1,5%	1,6%
- gering	0,2%	1,1%	1,8%	2,2%	2,9%	3,6%
- mittel	0,1%	0,5%	0,9%	1,0%	1,1%	1,2%
- hoch	0,3%	0,8%	1,3%	1,6%	1,8%	1,9%
Arbeitslosenquote (in Prozentpunkten)	-0,04	-0,12	-0,18	-0,19	-0,20	-0,21
- gering	-0,02	-0,13	-0,19	-0,19	-0,17	-0,15
- mittel	-0,04	-0,14	-0,22	-0,24	-0,25	-0,26
- hoch	-0,05	-0,04	-0,07	-0,07	-0,09	-0,10
Öffentliche Finanzen, OÖ						
Land (in Mio. Euro, bzg. 2013)	1	4	5	6	8	8
Gemeinden (in Mio. Euro, bzg. 2013)	1	3	4	5	6	6
Unter geringer Qualifikation werden Personen mit höchstens Pflichtschulabschluss verstanden; Personen mit hoher Qualifikation weisen einen Universitätsabschluss bzw. FH-Abschluss auf; Personen mit mittlerer Qualifikationen umfassen die Qualifikationsstufen dazwischen.						

Quelle: PuMA, eigene Berechnungen.

Mit Blick auf die öffentlichen Finanzen sind die Auswirkungen auf die Landes- und die Gemeindefinanzen aller oberösterreichischer Gemeinden geringer. Dies ist klarerweise ein Ergebnis davon, dass eine Willkommenskultur nur für die jeweilige Region unterstellt wurde. Gegeben, dass die Willkommenskultur etwas stärkere Wirkungen in der Region Innviertel-Hausruck entfaltet und die Region etwas größer ist, sind auch die zusätzlichen öffentlichen Einnahmen etwas höher.

¹⁶ Welche Rolle hierbei das Erstaufnahmezentrum in Thalham spielt, gilt es zu untersuchen.

7 Schlussfolgerung und Handlungsempfehlungen

Die vorliegende Untersuchung und Analyse zeigt, dass die Entwicklung einer Willkommenskultur für die Pilotregionen und das Land OÖ viele positive wirtschaftliche und arbeitsmarktspezifische Effekte haben könnte. Der Umsetzung einer derartigen Strategie sollte daher ein hohes Augenmerk geschenkt werden. Erfahrungen mit der Umsetzung einer derartigen gesellschaftspolitischen Strategie in traditionellen Einwanderungsländern wie Kanada, USA und Australien zeigen, dass es zuallererst einer gesellschaftlichen Wertschätzung der Migranten/innen und der Vielfalt in unserer Gesellschaft bedarf. Um das zu erreichen, muss ein öffentlicher Diskurs eingeleitet werden, in dem der positive Effekt der Zuwanderung auf die Gesellschaft im Vordergrund steht. Zur Untermauerung dieses Diskurses braucht es die Einbeziehung von einschlägigen Forschungserkenntnissen, die es auch für Österreich gibt, die aber im öffentlichen Diskurs nicht oder nur verzerrt berücksichtigt werden. In einem derartigen Diskurs muss darauf hingewiesen werden (Myrdal 1944), dass gesellschafts- und demokratiepolitische Ziele wie Freiheit, Gleichheit, Gerechtigkeit und Fairness nur dann erreicht werden können, wenn Rahmenbedingungen geschaffen werden, die alle Bevölkerungsgruppen gleichberechtigt und ohne Vorurteile in gesellschaftliche, wirtschaftliche und politische Entscheidungsprozesse einbinden, unabhängig von ethnisch-kulturellem Hintergrund, Rasse, Religion, Alter und Geschlecht. Das bedeutet, dass Maßnahmen gesetzt werden müssen, die Vorurteile beseitigen und Diskriminierung verhindern helfen. Erfahrungen in Europa und Übersee zeigen, dass es nicht ohne gesetzliche Regelungen geht, wenn man der Benachteiligung von bestimmten Personengruppen wirksam entgegentreten will.¹⁷

Es gilt aber darüber hinaus Aktivitäten zu setzen, die das Bewusstsein für Diskriminierung von unterschiedlichen Personengruppen schärfen. Es ist daher notwendig, Maßnahmen zu setzen, die der Diskriminierung entgegentreten und die über eine Imagekampagne mit Videos und Radiobeiträgen hinausgehen. Obschon mit der Einführung von Journalistenpreisen für Berichte, die die Sichtbarmachung von Diskriminierung von Migranten/innen und ihre Bekämpfung zum Ziel haben, neue Sensibilisierungswege beschritten werden¹⁸. Weiters kann die Förderung der Beschäftigung von Migranten/innen in der öffentlichen Verwaltung, in öffentlichen Einrichtungen, in Schulen, Kindergärten, Betrieben, Spitälern etc. dazu beitragen, dass gegenseitiges Vertrauen aufgebaut wird, ein Wesensmerkmal einer Willkommenskultur. Das entspricht der üblichen Stoßrichtung der Gleichstellungspolitik in anderen Ländern, etwa dem angelsächsischen Bereich oder den nordischen Ländern, die dem öffentlichen Sektor eine Vorbildrolle in der Gleichbehandlungs- und Gleichstellungspolitik zukommen lassen.

Über die Förderung einer positiven Grundhaltung gegenüber ‚Anderen‘ hinaus sind aber konkrete Umsetzungsschritte zu setzen. Das haben die Interviews mit Zu- und Rückgewan-

¹⁷In den USA hat Präsident J. F. Kennedy mit der Executive Order 10925 die Equal Employment Opportunity Commission ins Leben gerufen, die 1964 eingesetzt wurde, um die Chancengleichheit auf dem Arbeitsmarkt für alle zu gewährleisten, unabhängig von Geschlecht, Alter, Rasse, und ethnisch-kulturellem Hintergrund.

¹⁸Ein gutes Beispiel ist in dem Zusammenhang der humorvolle Report ‚Österreich ohne Ausländer‘ von Münire Inam und Ernst Johann Schwarz vom 21.5.2010 (ORF2), der preisgekrönt wurde.

dernten ebenso ergeben, wie regionale Expertenworkshops, die im Rahmen des Gesamtprojektes „REWENIO“ durchgeführt wurden. Die Pilotregionen sind mit bestimmten Herausforderungen konfrontiert, die gemeistert werden können, wie folgende Handlungsempfehlungen zeigen:

Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Große Herausforderungen bestehen bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Dies betrifft im Bereich der Betreuung den Ausbau des institutionellen Betreuungsangebotes für Kleinkinder und Kinder (Betreuungsplätze, Öffnungszeiten, Flexibilität, Kosten), ebenso wie eine stärkere Etablierung von Ganztagesschulstrukturen. Die Interviewergebnisse haben aber auch die Schwierigkeiten verdeutlicht, adäquate Beschäftigungsmöglichkeiten für den mitziehenden Partner/die mitziehende Partnerin zu bieten. Im Bereich der Universitäten/Forschungseinrichtungen gibt es in Österreich Ansätze für Servicestellungen zur Unterstützung von „dual career“ Paaren.¹⁹ Im Sinne einer regionalen Profilbildung und Attraktivierung als Lebens- und Arbeitsort wird die Etablierung einer solchen Servicestelle angeregt, die dabei auch regional verankert ist und nicht nur Arbeitsmöglichkeiten an Universitäten und Forschungseinrichtungen, sondern auch die Privatwirtschaft umfasst.

Mobilitätspools und bezirksübergreifende Mobilitätsstrukturen

Die potentiellen Erwerbsmöglichkeiten hängen von der Erreichbarkeit von Arbeitsplätzen ab. Wichtige Faktoren können die Anbindung an das öffentliche Verkehrsnetz, die Distanz vom Wohnort zum Arbeitsplatz, das Vorhandensein eines Zweitautos im Haushalt und/oder eines Führerscheins sein. Im Erwerbsalter ist bei Männern der Hauptweg jener von zu Hause zum Arbeitsplatz und zurück, während die Wege der Frauen vielfältiger sind: innerhalb eines Weges werden oft mehrere Orte aufgesucht, zum Teil als Folge von Teilzeitbeschäftigung in Kombination mit Kinderbetreuung und Haushaltsführung. Die Mobilitätsangebote sind somit zum einen ein wesentlicher Faktor, wenn es um die Aktivierung von Erwerbspotential geht, in Österreich betrifft das vor allem Frauen. Aber auch Jugendliche sind öfter auf öffentliche Verkehrsmittel und eine gut ausgebaute öffentliche Infrastruktur angewiesen. Eine Untersuchung der AK Steiermark (2011) ergab beispielsweise, dass eine fehlende Verkehrsinfrastruktur Jugendliche bei der Wahl ihrer Lehrplatz- und Berufswahl stark einschränkt. Die Kombination von Distanz, begrenzter Mobilität und einem eingeschränkten lokalen Arbeitsplatzangebot kann somit Bildungs- und berufliche Perspektiven stark einschränken und zur Abwanderung der ansässigen Bevölkerung im Haupterwerbsalter sowie von Jugendlichen im Ausbildungsalter beitragen. Gleichzeitig kann das lokale und regionale Infrastrukturangebot eine wichtige Entscheidungsgrundlage für die Zuwanderung bilden und somit Regionen mit schwach ausgebautem (öffentlichen) Verkehrsnetz und Anbindung an urbane Zentren wenig attraktiv machen. In diesem Sinne wird empfohlen, bei der Etablierung einer Willkommenskultur auch auf eine systematische Verbesserung des öffentlichen Verkehrsangebotes mit bezirksübergreifenden Mobilitätsstrukturen hinzuwirken.

¹⁹ Siehe http://www.wwf.at/other_activities/dual_career_service_support/index.php?lang=DE,
<http://www.dualcareer.ac.at/en/home/>

Bildungs- und Ausbildungsangebot

Beim Bildungs- und Ausbildungsangebot stellt sich nicht nur die Frage nach internationalen Schulen und Kindergärten, sondern sowohl nach dem regionalen Bildungsangebot generell – was ein Abwanderungsgrund sein kann, als auch nach Weiterqualifizierungsangeboten, die zur Aktivierung und Absicherung des Erwerbspotentials (Frauen, Ältere) beitragen. Dies erfordert Investitionen in die Wissensgesellschaft. Anzudenken wäre etwa eine „Dualisierung der Weiterbildung“, sodass, wie bei der Lehrlingsausbildung, Betriebe als Kooperationspartner eingebunden werden. Die Gespräche mit Zugewanderten und regionalen Expert/innen ergaben auch, dass es teils zu Schwierigkeiten beim „Quereinstieg“ in ein Schuljahr oder in einen Schultyp gibt und die Flexibilität und positive Grundhaltung seitens der Schulleitung und Lehrkräfte gestärkt werden sollten. Die Kommunikation mit der Schule und Unterstützung beim Finden einer geeigneten Schule könnten auch im Aufgabenprofil einer Anlaufstelle/Ansprechperson für Neuzugewanderte verortet werden.

Willkommensstrukturen - erste Unterstützung vor Ort

Neuzugezogene haben bei der Niederlassung vor Ort Unterstützungsbedarf. Das betrifft etwa die Wohnungssuche, Eröffnung eines Bankkontos, Autoummeldung, Versicherungen und Gesundheitsfragen, Information über Zuständigkeiten und Behördenwege. Der österreichische Expertenrat für Integration empfiehlt die Einrichtung sogenannter „Welcome Desks“ als Erstanlaufstellen, die als spezialisierte Beratungseinrichtungen den Neuzugewanderten den Einstieg erleichtern. Wichtig sei dabei die Verankerung einer Willkommenskultur in den Institutionen und Behörden mit institutionenübergreifendem Dialog und verstärkter Serviceorientierung, die von ausführenden Behörden und ihren Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen gelebt wird. Das schließt Maßnahmen zur Sensibilisierung auf lokaler Ebene mit ein (manche Gemeinden sehen keinen Bedarf), wie die Förderung einer offenen und freundlichen Einstellung gegenüber Neuzuwandernden durch die Mitarbeiter/innen der Behörden, den Ausbau der Mehrsprachen-Kompetenz wichtiger Anlaufstellen mit der entsprechenden Schulung von Mitarbeiter/innen bzw. Rekrutierung von Mitarbeiter/innen mit entsprechenden Sprachkenntnissen. Weiters sind spezifische Serviceangebote (Willkommenspaket) für Neuzuwandernde daraufhin auszurichten und zu definieren, wer sie in Anspruch nehmen kann, ob z.B. ein kostenloser Sprachkurs auch den Angehörigen (Partner/in) von Fachkräften angeboten wird.

Weiterentwicklung von Web-Informationsportalen

Als wichtige erste Informationsquelle gilt es, neben dem österreichischen Migrations- und Integrationsportal (www.migration.gv.at), dem regionalen und kommunalen Webauftritt Aufmerksamkeit zu schenken, um Oberösterreich und seine Regionen als Land mit einer gelebten Willkommenskultur nach außen hin sichtbar machen. Dies könnte durch eine Weiter-

entwicklung von www.come2upperaustria.com erfolgen, in dem auch regionale Schwerpunkte gesetzt werden sowie Informationen erweitert und konkretisiert werden.²⁰

Bündelung und Abstimmung der Angebote

Es gibt bereits zahlreiche Angebote von Behörden, Interessenvertretungen und Vereinen (ÖIF, WK, AK, migrare, Volkshilfe, Caritas und ähnliche Anbieter). Diese Angebote müssen einerseits noch mehr bekannt und in den Gemeinden leichter zugänglich gemacht werden. Andererseits besteht regional und überregional genauerer Abstimmungsbedarf aller Einrichtungen, die mit der Zielgruppe „Zuwanderer“ arbeiten. Dort, wo es Lücken gibt, sollten in Kooperation mit allen aktuellen Fördergebern Angebote weiterentwickelt bzw. erweitert werden. In diesem Zusammenhang wären die Kommunikationsabläufe, Aufträge und Zuständigkeiten zwischen verschiedenen Fördergebern zu klären und abzustimmen, etwa zwischen dem ÖIF, dem Integrationsbüro des Landes Oberösterreich, der Wirtschaftskammer, der oberösterreichischen Technologie- und Marketinggesellschaft (TMG).

Schaffung von Servicestrukturen für Klein- und Mittelbetriebe - Pilotierung

Eine weitere Herausforderung in der Umsetzung einer regionalen Willkommenskultur stellt die Einbindung von Klein- und Mittelbetrieben und eine bedarfsgerechte Unterstützung dar. Auch sie werden zukünftig verstärkt vom demographisch bedingten Arbeitskräfterrückgang betroffen sein und verfügen dabei über einen anderen Handlungsradius in ihrer Personalpolitik bei der Rekrutierung von Fachkräften (Zugang zu Arbeitsmärkten, fremdenrechtliche Expertise für notwendige Genehmigungen, Sprachkurse). Es wird empfohlen regionale Anlaufstellen in Kooperation mit den regionalen AMS-Geschäftsstellen zu schaffen, um Klein- und Mittelbetriebe bei der Rekrutierung von Fachkräften und der Personalentwicklung zu unterstützen und in Kooperation mit ihnen, Weiterbildungs- und Qualifizierungsoffensiven umzusetzen sowie die Vernetzung miteinander und das Lernen von anderen zu stärken. Da die Zielgruppe schwer zu erreichen ist, könnte dies in einem ersten Schritt als Pilotprojekt vom Regionalmanagement Oberösterreich und TMG/HR Netzwerk konzipiert und durchgeführt werden. So könnte das Instrument in den Pilotregionen unter Einbindung von KMUs entwickelt und umgesetzt werden.

Migrationspolitische Rahmenbedingungen

Österreich hat 2011 mit der „Rot-Weiß-Rot Karte“ ein kriteriengeleitetes Zuwanderungsmodell eingeführt, das sich an besonders Hochqualifizierte, Fachkräfte in Mangelberufen, sonstige Schlüsselkräfte, ausländische Studienabsolvent/innen sowie selbständige Schlüsselkräfte richtet. Bislang liegt die Zahl der erteilten Rot-Weiß-Rot-Karten bei etwa 1.000 jährlich und weitere Maßnahmen sind erforderlich, um die Zahlen zu erhöhen. Einerseits bestehen Hinweise, dass verschiedene Kriterien in der Praxis teils schwierig zu erfüllen sind. Andererseits hat sich die bisherige Umsetzung eher auf das Inland konzentriert. Verstärkte Maß-

²⁰ Zum Beispiel mehr Informationen und konkrete Beratungsstellen/Ansprechpersonen für die Anerkennung ausländischer Qualifikationen, wie z.B. „AST - Anlaufstelle für Personen mit im Ausland erworbenen Qualifikationen“ <http://www.migrare.at/cms1/index.php/angebote-kompetenzzentrum/ast-anlaufstelle> und www.berufsanerkennung.at.

nahmen im Ausland mit stärkerer Kundenorientierung und proaktiver Beratung in Richtung Zuwanderungsmöglichkeiten für Fachkräfte könnten dazu beitragen.

8 Literaturverzeichnis

- Berger, J./ Bock-Schappelwein, J./ Bremberger, C./ Hierländer, R./ Hofer, H./ Huber, P./ Knittler, K./ Miess, M./ Strohner, L. (2009). Die ökonomischen Wirkungen der Migration in Österreich 1989-2007, Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit, WIFO und IHS Projektbericht.
- BDA (2012). Willkommenskultur – ein Leitfaden für Unternehmen, Berlin.
http://www.thueringen.netzwerk-ig.de/fileadmin/redaktion_thueringen/Dokumente/BDA_Willkommenskultur.pdf
- Biffli, G. (2013) Ist der Fachkräftemangel hausgemacht? Schlüsselfragen zum Thema Arbeitsmarkt der Zukunft. Vortrag im Rahmen von „Euregio Forum 2013“, Stift Reichersberg.
<http://www.inn-salzach-euregio.at/wp-content/uploads/fachkr%C3%A4ftemangel-o%C3%B6.pdf> (Zugriff: 22.4.2014).
- Biffli, G. (2012). Urbanisierung und Landflucht: Zwei Gesichter eines Phänomens, in Biffli & Rössl (Hrsg.) Migration & Integration 3. Dialog zwischen Politik, Wissenschaft und Praxis. Reihe Dialogforum Integration, omninum, Bad Vöslau.
- Biffli, G. (2002). Ausländische Arbeitskräfte auf dem österreichischen Arbeitsmarkt. WIFO-Monatsberichte 2002, 75(8). Wien.
- Biffli, G. (2000a). Zuwanderung und Segmentierung des österreichischen Arbeitsmarktes. Ein Beitrag zur Insider-Outsider-Diskussion. In: Husa, K., Parnreiter, C., Stacher, I. (Hg.). Internationale Migration. Die globale Herausforderung des 21. Jahrhunderts. Wien, 207-227.
- Biffli, G. (2000b). Deregulation of Placement Services: The Case of Austria, Austrian Economic Quarterly, 2000, 5(1).
- Biffli, G. (1993). Arbeitsvermittlung im internationalen Vergleich“, WIFO-Monatsberichte, 1993,66(9).
- Biffli, G./Berger, J./Hofer, H./Schuh, U./Skrivanek, I./Strohner, L. (2010) Potentielle Auswirkungen einer Änderung derösterreichischen Migrationspolitik in Richtungqualifizierte Zuwanderung auf das mittel- bislangfristige Wirtschaftswachstum(Prognosehorizont 2050). Studie im Auftrag von WKÖ und IV. <http://www.donau-uni.ac.at/imperia/md/content/departement/migrationglobalisierung/forschung/wko-duk-ihs-gesamtbericht-migrationspolitik.pdf>
- Biffli, G./Berger, J./Hofer, H./Miess, M./Schuh, U./Strohner, L. (2011) Auswirkungen der Arbeitsmarktöffnung am 1. Mai auf den Wirtschafts- und Arbeitsstandort Österreich. Studie im Auftrag des BMWFJ. <http://www.donau-uni.ac.at/imperia/md/content/departement/migrationglobalisierung/forschung/arbeitsmarktoeffnungendbericht.pdf>
- Biffli, G., Aigner, P., Rössl, L., Skrivaneck, I. (2010) Vielfalt schätzen. Vielfalt nutzen! Analyse zu bestehen - den Beratungs-/Unterstützungs -und Projektangeboten in der Modellregion Linz/ Linz Land und Wels, und zu den bestehenden Arbeitsbeziehungen und Handlungsoptionen für die Integrationsarbeit in Oberösterreich. Studie im Auftrag von „Projekt Vielfalt schätzen. Vielfalt nutzen!“. Schriftenreihe Migration und Globalisierung, Krems (Edition Donau - Universität Krems).
http://www.donau-uni.ac.at/imperia/md/content/departement/migrationglobalisierung/forschung/akoee_vielfalt_schaetzen_vielfalt_nutzen.pdf

- Biffli, G., Leoni, T. (2006). Handlungsoptionen für eine Erhöhung der Einkommensgerechtigkeit und Chancengleichheit für Frauen in Oberösterreich. Studie des WIFO im Auftrag der Arbeiterkammer OÖ. Download: http://www.wifo.ac.at/publikationen?detail-view=yes&publikation_id=26424
- Blanchard, O. J. (1985). Debt, Deficits and Finite Horizons, *Journal of Political Economy* 93, 223-247.
- Bock-Schappelwein, J. et al. (2009). Die ökonomischen Wirkungen der Immigration in Österreich 1989-2007, Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit, Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung und Institut für Höhere Studien, Wien.
- Boone, J. und L. Bovenberg (2002). Optimal Labour Taxation and Search, *Journal of Public Economics* 85, 53-97.
- Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (BMWi) (Hg.) (2014). Wirkungsanalyse des rechtlichen Rahmens für ausländische Fachkräfte. Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie. München. <http://www.bmwi.de/BMWi/Redaktion/PDF/F/wirkungsanalyse-des-rechtlichen-rahmens-auslaendische-fachkraefte-kurz,property=pdf,be-reich=bmwi2012,sprache=de,rwb=true.pdf>.
- Edelhofer, E., Knittler, K. (2013) Offene-Stellen-Erhebung 2009 bis 2012. Analyse der Arbeitsmarktnachfrage in Österreich. *Statistische Nachrichten* 11/2013, S. 1033-1045.
- Expertenrat für Integration (2013). Integrationsbericht 2013. Perspektiven und Handlungsempfehlungen für die nächste Gesetzgebungsperiode. Wien. http://www.integrationsfonds.at/nc/news/aktuelle_news/integrationsbericht_2013/?cid=15504&did=14039&sechash=2db5de35
- Expertenrat für Integration (2014). Integrationsbericht 2014. Integrationsthemen im Fokus. Wien. http://www.bmeia.gv.at/fileadmin/user_upload/Zentrale/Integration/Integrationsbericht_2014/Integrationsbericht_2014.pdf
- Gertler, M. (1999). Government Debt and Social Security in a Life-Cycle Economy, *Carnegie-Rochester Conference Series on Public Policy* 50, 61-110.
- Grafenhofer, D. C., C. Jaag, C. Keuschnigg und M. Keuschnigg (2007). Probabilistic Aging, *CE-Sifo Working Paper* 1680.
- Hayashi, F. (1982). Tobin's Marginal Q and Average Q. A Neoclassical Interpretation, *Econometrica* 50, 213-224.
- Horvath, Thomas, Ulrike Huemer, Kurt Kratena, Helmut Mahringer (2012). Mittelfristige Beschäftigungsprognose – Teilbericht Oberösterreich: Berufliche und sektorale Veränderungen 2010 bis 2016, Studie des WIFO im Auftrag des AMS-Österreich. http://www.wifo.ac.at/jart/prj3/wifo/resources/person_dokument/person_dokument.jart?publikationsid=43879&mime_type=application/pdf.
- Huber, P., P. Mayerhofer, K. Nowotny und G. Palme (2007). Labour Market Monitoring II – Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt im Zuge der EU-Erweiterung – Handlungsorientierter Bericht, Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung.
- Kytir, J., Biffli, G., Wisbauer, A. (2010). Kleinräumige Bevölkerungsprognose für Österreich 2010-2030 mit Ausblick bis 2050 („ÖROK-Regionalprognosen“), Teil 2: Endbericht zur Erwerbsprognose. ÖROK (Österreichische Raumordnungskonferenz) & Statistik Austria. http://www.oerok.gv.at/fileadmin/Bilder/2.Reiter-Raum_u._Region/2.Daten_und_Grundlagen/Bevoelkerungsprognosen/Prognose_2010_Teil2/Endbericht_Erwerbsprognose.pdf

- Mortensen, D. (1986). Job search and labour market analysis, in: Ashenfelter, O., Layard, R. (Hrsg.), Handbook of Labour Economics, vol. 2, Amsterdam: Elsevier Science.
- Mortensen, D. und C. Pissarides (1999). New developments in models of search in the labor market, in: Ashenfelter, O. und D. Card (Hrsg.), Handbook of Labor Economics, vol. 3B. Amsterdam: Elsevier Science.
- Myrdal, Gunnar (1944): An American Dilemma. New York.
- OECD und Europäische Union (2014). Matching Economic Migration with Labour Market Needs, OECD Publishing.
- Schneeberger, A., Dornmayr, H., Petanovitsch, A., Nowak, S. (2012) Fachkräftebedarf der Wirtschaft in Oberösterreich. Trends und Perspektiven. Wien: ibw-Forschungsbericht Nr. 168.

9 Anhang: Beschreibung des PuMA-Makromodells für Österreich

PuMA (Public policy Model for Austria) ist ein allgemeines dynamisches Gleichgewichtsmodell (dynamic computable general equilibrium model - DCGE), mit besonderem Fokus auf den Arbeitsmarkt und den öffentlichen Sektor. Es eignet sich besonders für die makroökonomische Beurteilung von wirtschaftspolitischen Maßnahmen und strukturellen Änderungen und deren Auswirkungen auf die österreichische Volkswirtschaft. Einige Beispiele dafür sind Reformen im Bereich der öffentlichen Finanzen, der staatlichen Pensionen, der Humankapitalbildung (Aus- und Weiterbildung), der aktiven Arbeitsmarktpolitik oder auch eine Analyse der Auswirkungen verschiedener Zuwanderungsszenarien. Die dynamische Struktur des Modells erlaubt die Untersuchung von kurz-, mittel- und langfristigen Effekten. Durch die Modellierung des Verhaltens der Haushalte und der Unternehmen können deren Reaktionen genau analysiert werden. Österreich wird als kleine offene Volkswirtschaft modelliert, was impliziert, dass der Kapitalverkehr völlig mobil und der heimische Zinssatz durch den Weltzinssatz gegeben ist. Die Kalibrierung von PuMA repliziert die gegenwärtige Situation der „Volkswirtschaften“ Oberösterreich, Inn-Hausruck und Gmunden-Vöcklabruck.

Die Bevölkerungsstruktur und -entwicklung der Volkswirtschaft wird mit Hilfe überlappender Generationen modelliert. Altersspezifische Variable bestimmen den Übergang in die nachfolgende Altersgruppe bzw. die Sterbewahrscheinlichkeit. Das Grundmodell wurde von Blanchard (1985) entwickelt und von Gertler (1999) adaptiert. PuMA basiert auf der Arbeit von Grafenhofer et al. (2007), welche das Konzept von Gertler erweitert, indem zusätzliche Altersgruppen implementiert werden. Die Arbeitslosigkeit wird als Sucharbeitslosigkeit dargestellt (vgl. Mortensen (1986) bzw. Mortensen und Pissarides (1999)). Dabei wird auf ein statisches Sucharbeitslosigkeitsmodell wie etwa bei Boone und Bovenberg (2002) zurückgegriffen, das die wesentlichen Einsichten des dynamischen Modells erlaubt. Unternehmen fragen Arbeit und Kapital für die Produktion nach. Der Arbeitsinput wird analog zu Jaag (2005) mit Hilfe einer dreistufigen CES-Produktionsfunktion weiter nach dem Ausbildungsniveau (gering, mittel, hoch) unterschieden. Die Unternehmen maximieren den Gegenwartswert ihrer Profite durch die optimale Wahl der ausgeschriebenen Stellen, die optimale Kündigungsentscheidung, die optimale Menge von firmenfinanziertem Training und die optimale Wahl der Investitionen gemäß der von Hayashi (1982) entwickelten Q-Theorie.

In PuMA ist die Bevölkerung in acht verschiedene Altersgruppen unterteilt, von welchen die ersten fünf Gruppen die Personen im erwerbsfähigen Alter umfassen, während die restlichen drei Gruppen die ältere Bevölkerung repräsentieren. Die fünfte Altersgruppe unterscheidet sich von den ersten vier Gruppen dahingehend, dass sie eine Mischgruppe darstellt, d.h. ein Teil dieser Gruppe ist noch erwerbstätig, während der andere Teil bereits in Pension ist. Das Pensionsantrittsalter wird endogen von den Personen dieser Gruppe gewählt und passt sich bei Reformmaßnahmen oder strukturellen Änderungen an. Weiters wird eine Unterscheidung in drei unterschiedliche Ausbildungsniveaus vorgenommen, nämlich Geringqualifizierte (kein Schulabschluss bzw. nur Pflichtschulabschluss, ISCED 0-2), Individuen mit

mittlerer Qualifikation (Lehrlinge, Absolvent/innen einer mittleren bzw. höheren Schule etc., ISCED 3-4) und Hochqualifizierte ((Fach-) Hochschul/innen und Absolvent/innen von Akademien). Personen mit höherer Qualifikation treten später in den Arbeitsmarkt ein als Personen mit geringerer Qualifikation, wodurch der notwendige zeitliche Aufwand für Ausbildung berücksichtigt wird. Zusätzlich wird zur Analyse der volkswirtschaftlichen Effekte von Zuwanderung eine Unterteilung in In- und Ausländer/innen vorgenommen.

Die gewählte Unterteilung in die verschiedenen Gruppen ermöglicht es, Individuen im Modell unterschiedliche Charakteristika zuzuweisen. Dazu gehören z.B. die Arbeitsproduktivität, um das Lohnprofil in Österreich gut nachbilden zu können und Investitionen in die Weiterbildung. Altersabhängige Charakteristika sind z.B. Sterbewahrscheinlichkeiten und Gesundheitsausgaben. Durch die Struktur des Modells kann die prognostizierte demographische Entwicklung abgebildet werden.

Das Einkommen der privaten Haushalte setzt sich aus dem Nettoarbeits-, dem Arbeitslosen-, dem Pensions- und dem Kapitaleinkommen, Abfertigungsansprüchen sowie aus den sonstigen Transfer- und Sachleistungen des Staates an die Haushalte zusammen. Gegeben, dass öffentliche Pensionsleistungen im Durchschnitt geringer als das vor Pensionsantritt erwirtschaftete Arbeitseinkommen sind, sparen Erwerbstätige, um das Einkommen in höherem Alter durch Auflösung von Ersparnissen aufzustoßen.

Die Individuen maximieren den Gegenwartswert ihres Nutzens (ihre Wertfunktion) durch die optimale Wahl ihres Arbeitseinsatzes (Arbeitszeit, Partizipation), ihrer Suchintensität nach einer Arbeitsstelle, ihrer Aus- und Weiterbildungsentscheidung und durch die optimale intertemporale Bestimmung der Sparquote. Die Wahl des Arbeitseinsatzes ist abhängig vom Nettolohn und berücksichtigt zusätzlich generierte Ansprüche an die öffentlichen Sozialversicherungsträger (z.B. zukünftige Pensions- und Arbeitslosenansprüche). Arbeitslose Individuen wählen die Intensität ihrer Suche nach einer Arbeitsstelle. Diese Entscheidung ist abhängig vom Nettoarbeitseinkommen, dem Arbeitsloseneinkommen und der Wahrscheinlichkeit, einen Arbeitsplatz zu finden. Unternehmen wählen eine optimale Anzahl an ausgeschriebenen offenen Stellen. Eine sogenannte „matching function“ führt Arbeitssuchende und offene Stellen zusammen. Zusätzlich treffen die Unternehmen eine Kündigungsentscheidung. Durch die Unterscheidung in einzelne Alters-, Ausbildungs- und Herkunftsgruppen kann PuMA alters-, ausbildungs- bzw. herkunftsabhängige Arbeitslosenquoten abbilden. Die Wahl des Pensionsantrittsalters bzw. die Partizipationsentscheidung wird im Wesentlichen vom Nettoarbeitseinkommen und der Nettoersatzrate bzw. der sozialen Absicherung bestimmt. Die Aus- und Weiterbildungsentscheidungen hängen vor allem von der erwarteten Rendite von höherem Humankapital und den Kosten (inkl. Opportunitätskosten durch Verdienstentgang) ab.

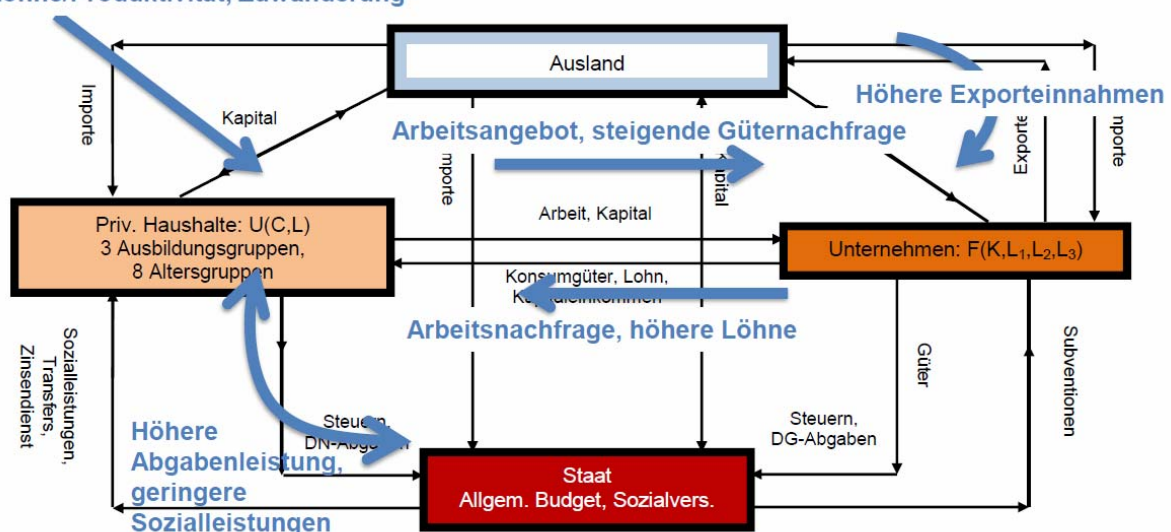
Im öffentlichen Bereich werden Budgets für die soziale Sicherung im Rahmen der Sozialversicherung und ein allgemeines Budget zur Finanzierung der anderen öffentlichen Ausgaben unterschieden. Einnahmen der Sozialversicherungen bestehen aus Dienstnehmer- und Dienstgeberbeiträgen bzw. Transfers aus dem allgemeinen Budget. Ausgabenerhöhungen im

Sozialversicherungsbereich können alternativ durch eine Erhöhung der Beitragssätze oder über zusätzliche Zuschüsse aus dem Budget finanziert werden.

Aus dem allgemeinen Budget werden die Ausgaben des Bundes und untergeordneter Gebietskörperschaften für den öffentlichen Konsum, für die Zuschüsse an die Sozialversicherungsträger und Transfers an die privaten Haushalte und für den Zinsdienst der Staatsverschuldung über Einnahmen aus dem Steuersystem finanziert. Dabei werden alle wesentlichen Steuern des österreichischen Steuersystems (Lohn- und Einkommensteuer, Körperschaftsteuer, Konsumsteuern, Kapitalertragssteuern auf Zinsen und Dividenden und Kommunalsteuern) explizit modelliert, während Steuern mit geringerem Aufkommen in aggregierter Form in das Budget einfließen. PuMA bildet hierbei sowohl das progressive Einkommensteuersystem, als auch das System der Sozialversicherung (inklusive Höchstbeitragsgrundlage) und weitere lohnabhängige Abgaben ab. Im „Standardmodell“ wird vereinfachend angenommen, dass das Budgetdefizit jedes Jahr so gewählt wird, dass der Anteil der Staatsverschuldung am Bruttoinlandsprodukt konstant bleibt. Das ausgeglichene Budget kann dann entweder durch die Veränderung von Steuersätzen, durch eine Anpassung des öffentlichen Konsums oder über eine Anpassung der öffentlichen Transferleistungen an die privaten Haushalte erreicht werden. Alternativ dazu kann auch analysiert werden, wie sich eine Änderung des Defizits auf die Verschuldungsquote auswirkt. Für die Ermittlung der Einnahmen des Landes Oberösterreichs bzw. der Gemeinden Oberösterreichs ist es notwendig den Finanzausgleich zu berücksichtigen. Die diesbezüglichen Berechnungen finden außerhalb des Modells statt, jedoch auf Basis der Modellergebnisse über die öffentlichen Finanzen.

Abbildung 37: Schematische Darstellung von PuMA am Beispiel der Willkommenskultur

**Willkommenskultur auf mehreren Ebenen:
Teilnahme am Arbeitsmarkt,
Löhne/Produktivität, Zuwanderung**



Quelle: eigene Darstellung