

Forschungsbericht  
Research Report

April 2019

# Der Einfluss der Arbeitsmarktöffnung auf die berufliche Positionierung der zugewanderten Arbeitskräfte

Helmut Hofer  
Raphaela Hye, Gerlinde Titelbach

**Unter Mitarbeit von**  
Laszlo Zöldi

**Studie gefördert vom**  
Sozialministerium



INSTITUT FÜR HÖHERE STUDIEN  
INSTITUTE FOR ADVANCED STUDIES  
Vienna



INSTITUT FÜR HÖHERE STUDIEN  
INSTITUTE FOR ADVANCED STUDIES  
Vienna

---

**AutorInnen**

Helmut Hofer, Raphaela Hye, Gerlinde Titelbach

**Titel**

Der Einfluss der Arbeitsmarktöffnung auf die berufliche Positionierung der zugewanderten Arbeitskräfte

**Kontakt**

Dr. Helmut Hofer

T +43 1 59991-251

E hofer@ihs.ac.at

**©2018 Institut für Höhere Studien – Institute for Advanced Studies (IHS)**

Josefstädter Straße 39, A-1080 Vienna

T +43 1 59991-0

F +43 1 59991-555

[www.ihs.ac.at](http://www.ihs.ac.at)

ZVR: 066207973

*Die Publikation wurde sorgfältig erstellt und kontrolliert. Dennoch erfolgen alle Inhalte ohne Gewähr. Jegliche Haftung der Mitwirkenden oder des IHS aus dem Inhalt dieses Werkes ist ausgeschlossen.*

# Inhaltsverzeichnis

<i>Abstract</i> .....	5
<b>1 Einleitung und Fragestellung</b> .....	<b>6</b>
<b>2 Berufliche Positionierung und Tätigkeiten: Konzepte und Forschungsansatz</b> .....	<b>9</b>
<b>3 Resultate</b> .....	<b>12</b>
3.1 Charakteristika der Beschäftigten aus den EU10-Staaten .....	12
3.2 Berufliche Positionierung .....	14
3.3 Exkurs: Tätigkeitsinhalte .....	18
3.4 Berufliche Positionierung seit 2005 .....	23
3.5 Ökonometrische Analyse der Arbeitsmarktöffnung .....	26
<b>4 Schlussfolgerungen</b> .....	<b>30</b>
<b>5 Literaturverzeichnis</b> .....	<b>32</b>
<b>6 Verzeichnisse</b> .....	<b>34</b>
6.1 Abbildungsverzeichnis .....	34
6.2 Tabellenverzeichnis .....	35
<b>7 Anhang</b> .....	<b>36</b>



## Abstract

In Folge der Arbeitsmarktfreizügigkeit für Personen aus den EU10-Staaten im Mai 2011 verdoppelte sich die Anzahl der Beschäftigten aus diesen Ländern – im Jahr 2017 stellten sie rund 3 % der unselbständig Beschäftigten in Österreich. Dieser Beitrag analysiert anhand der Mikrozensus/Arbeitskräfteerhebung für die Jahre 2010/11 und 2016/17, wie sich die berufliche Positionierung der EU10-Beschäftigten nach der Arbeitsmarktöffnung entwickelte. Die Resultate zeigen, dass obwohl die Humankapitalausstattung der EU10-Beschäftigten sich zwischen 2010/11 und 2016/17 verbesserte, der starke Zustrom an Arbeitskräften aus den EU10-Staaten mit einer ungünstigeren beruflichen Positionierung verbunden war. Die vorliegenden Befunde stehen nicht Einklang mit der These, dass die hohe formale Qualifikation der neuzugewanderten Arbeitskräfte aus den ost- und mitteleuropäischen EU-Staaten bedeutet, dass sie keine verstärkte Konkurrenz für niedrigqualifizierte Arbeitnehmer/innen in Österreich darstellen.

**Schlagwörter:** Migration, EU-Osterweiterung, berufliche Positionierung

# 1 Einleitung und Fragestellung

Für die Entwicklung des Arbeitsmarkts in Österreich spielt die Zuwanderung eine bedeutende Rolle. Seit dem EU-Beitritt im Jahr 1995 fand eine deutliche Internationalisierung am österreichischen Arbeitsmarkt statt, die sich mit dem Auslaufen der Übergangsfristen für die Arbeitnehmerfreizügigkeit für Personen aus den EU-Beitrittsländern des Jahres 2004<sup>1</sup>/2007<sup>2</sup> noch intensiviert hat.<sup>3</sup>

Aus makroökonomischer Sicht hat die Arbeitsmarktöffnung gegenüber den ost- und mitteleuropäischen EU-Mitgliedsstaaten wohl dazu beigetragen, dass Wirtschaftsleistung und Beschäftigung in Österreich trotz der Krise in den letzten zehn Jahren merklich gewachsen sind. Laut Hofer und Weyerstraß 2016 betrug das durchschnittliche Wachstum des Produktionspotenzials im Zeitraum 2005 bis 2015 1,1% pro Jahr, wozu das ausländische Arbeitskräftevolumens durchschnittlich 0.4 Prozentpunkte beigetragen hat. Der kräftige Anstieg des Arbeitskräfteangebots aus den EU-Beitrittsländern hat aber auch die Konkurrenz am österreichischen Arbeitsmarkt erhöht und in konjunkturell ungünstigen Perioden zu höherer Arbeitslosigkeit geführt (Schiman 2018).

Die Personenfreizügigkeit stellt eine der vier Grundfreiheiten des EU-Binnenmarktes dar. Nach einem EU-Beitritt können Übergangsbestimmungen vereinbart werden, die den Zugang zum nationalen Arbeitsmarkt für maximal sieben Jahre beschränken. Im Gegensatz zu anderen Staaten (etwa dem Vereinigte Königreich) hat Österreich die Maximaldauer der Übergangsfristen bei den EU-Erweiterungen 2004, 2007 und 2013 ausgenutzt. Zuwanderer aus den Erweiterungsstaaten benötigten wie Drittstaatsangehörige eine Beschäftigungsbewilligung. Beginnend mit Mai 2011 haben Staatsangehörige aus den EU10 bzw. mit Jänner 2014 auch aus Rumänien und Bulgarien freien Zugang zum österreichischen Arbeitsmarkt.

Seit dem Jahr 2000 ist die Zahl der unselbständig Beschäftigten in Österreich von 3,134 auf 3,655 Mio. im Jahr 2017 angestiegen. Der Großteil des Zuwachses entfiel auf

---

<sup>1</sup> Ungarn, Polen, Tschechien, Slowakei, Slowenien, Estland, Lettland und Litauen; für Malta und Zypern gab es keine Übergangsfristen

<sup>2</sup> Rumänien und Bulgarien

<sup>3</sup> Vgl. Huber und Brücker 2003 für eine Ex-ante Diskussion der Übergangsfristen für die Freizügigkeit der Arbeitskräfte nach der EU-Erweiterung sowie Titelbach et al. 2019 und Schmieder/Weber 2018 für eine ausführliche Darstellung der Zuwanderung aus den neuen EU-Mitgliedsstaaten anhand von Administrativdaten. Aktuell diskutiert Kopf 2018 pro und contra bezüglich der Verlängerung der Übergangsfristen zur Einschränkung der Arbeitnehmerfreizügigkeit für Kroatien.

Personen ohne österreichische Staatsbürgerschaft, deren Anzahl sich ausgehend von 320,000 auf knapp 700,000 mehr als verdoppelte. Die Nationalitätenstruktur der ausländischen Arbeitskräfte in Österreich hat sich im Zeitablauf deutlich verschoben. Vor dem Beitritt Österreichs zur EU dominierten Arbeitskräfte aus Jugoslawien (bzw. aus den Nachfolgestaaten des ehemaligen Jugoslawien) und der Türkei. Bis zum Jahr 2010 erhöhte sich die Zahl der ausländischen Arbeitskräfte auf 450,000 Personen, wozu insbesondere die Zuwanderung aus Deutschland beitrug. Die Zahl der Arbeitskräfte aus Osteuropa nahm auch zu, ihr Anteil an der Gesamtbeschäftigung erhöhte sich allerdings nur langsam. Mit dem Auslaufen der Übergangsfristen für die Arbeitnehmerfreizügigkeit gewann die Internationalisierung des österreichischen Arbeitsmarkts deutlich an Tempo, wobei der Großteil des Zuwachses auf Arbeitskräfte aus Osteuropa entfiel. Die Anzahl der Beschäftigten aus den EU-Beitrittsländern des Jahres 2004 (EU10 im Folgenden) kletterte von knapp 70.000 im Jahr 2010 auf 195.000 im Jahresdurchschnitt 2017. Die Zahl der in Österreich beschäftigten Personen aus Bulgarien und Rumänien (RUM/BG) erhöhte sich von knapp 21.000 auf 60.000.

Bei der ökonomischen Analyse der Effekte der Arbeitskräftemigration spielt die Qualifikation der Zugewanderten eine wesentliche Rolle (vgl. etwa Biffl et al. 2010, Berger et al, 2011, Titelbach et al. 2013). Bekanntermaßen blieb die formale Qualifikation der aus Jugoslawien und der Türkei zugewanderten Arbeitskräfte deutlich hinter der der einheimischen Bevölkerung zurück (Hofer et al. 2013). Bei den a priori-Abschätzungen der Auswirkungen der Ostöffnung wurde erwartet, dass die zuwandernden Arbeitskräfte aus Osteuropa deutlich besser ausgebildet sind und deren Qualifikationsprofil daher eher dem der heimischen Arbeitskräfte als von Beschäftigten aus Drittstaaten entspricht. Für die ökonomischen Effekte der Zuwanderung, insbesondere für Wirkungen auf die Einkommensverteilung, ist aber das tatsächliche berufliche Tätigkeitsfeld entscheidend.

Aufbauend auf Daten des Mikrozensus wird im Folgenden untersucht, wie sich die formale Qualifikationsstruktur der EU10-Beschäftigten und insbesondere deren berufliche Positionierung seit dem Ende der Übergangsfristen der Arbeitskräftefreizügigkeit verändert haben. In Anlehnung an Titelbach et al. 2013 wird die berufliche Positionierung anhand des Indikators „berufliche Tätigkeit“ operationalisiert. Dieser basiert auf der *Skill*-Intensität und/oder der erforderlichen Ausbildung für den jeweiligen Arbeitsplatz. Es werden fünf Hierarchiestufen der beruflichen Position unterschieden. Weiters wird in Anlehnung an die moderne Arbeitsmarktliteratur der Tätigkeitsinhalt der Berufe, die von den EU10-Beschäftigten ausgeübt werden, untersucht, wobei zwischen Routine- und Nicht-Routine-Tätigkeiten unterschieden wird.

Die Analyse zeigt, dass die berufliche Positionierung der EU10-Beschäftigten hinter jener der EU15-Beschäftigten (EU-Beitrittsstaaten bis 1995 inklusive Österreich) zurück bleibt. Allerdings fällt die berufliche Positionierung der EU10-Beschäftigten besser als die der Beschäftigten aus nicht-EU Mitgliedsländern (sonstige Staaten im Folgenden) aus.

Im Zeitablauf veränderte sich die berufliche Positionierung der EU10-Beschäftigten allerdings. Im Zeitraum 2005 bis 2011 verbesserte sich ihre berufliche Positionierung merklich; nach dem Auslaufen der Übergangsfristen stieg zwar das Niveau der EU10-Beschäftigung kräftig, allerdings verringerte sich die durchschnittliche berufliche Positionierung stetig und fällt im Jahr 2017 auf das Niveau von 2006 zurück. Im Gegensatz dazu verbesserte sich die berufliche Positionierung der Beschäftigten aus den sonstigen Staaten seit 2009 laufend und lag im Jahr 2017 beinahe auf dem Niveau der EU10-Beschäftigten.

Anhand der Daten der *gepoolten* Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebungsdaten für die Jahre 2010/11 und 2016/17 analysiert dieser Beitrag die Veränderung der beruflichen Positionierung und der beruflichen Tätigkeitsinhalte für die EU10-Beschäftigten nach dem Auslaufen der Übergangsfristen für die Beschränkung des Arbeitsmarktzugangs (Arbeitsmarktfreizügigkeit) für diese Länder. Für die Beschäftigungskohorte 2010/11 sowie 2016/17 wird die Entwicklung der beruflichen Positionierung und deren potentieller Determinanten wie Ausbildung, Alter, Wirtschaftsklasse deskriptiv dargestellt sowie ein ökonometrisches Modell (*Ordered Probit*) geschätzt. Diese beiden Zeitpunkte wurden gewählt, um die Arbeitsmarktsituation unmittelbar vor Auslaufen der Übergangsfristen den aktuell verfügbaren Informationen gegenüberzustellen. Für eine sinnvolle Interpretation wurden aufgrund der relativ geringen Fallzahlen jeweils zwei Jahre zusammengefasst.

Insgesamt gesehen zeigen die Resultate, dass der starke Zustrom von Arbeitskräften aus den EU10-Staaten nach dem Ende der Übergangsfristen mit einer ungünstigeren beruflichen Positionierung verbunden war. Im Gegensatz zur beruflichen Positionierung verbesserte sich die Humankapitalausstattung der EU10-Beschäftigten zwischen 2010/11 und 2016/17. Die vorliegenden Befunde stehen daher nicht in Einklang mit der These, dass sich die bessere Qualifikationsstruktur der Zuwanderung aus den ost- und mitteleuropäischen EU-Staaten in den letzten Jahren auch in einer vorteilhaften beruflichen Positionierung niedergeschlagen hat.



## 2 Berufliche Positionierung und Tätigkeiten: Konzepte und Forschungsansatz

Die von Zuwanderung ausgehenden makroökonomischen Effekte sowie die Konsequenzen für die Einkommensverteilung hängen wesentlich vom Humankapital der Zuwanderung ab. Im Durchschnitt weisen die EU10-Beschäftigten gute formale Qualifikationen auf. Wesentlich ist aber auch, inwieweit Zuwanderer dieses Humankapital auf dem Arbeitsmarkt verwerten können. In diesem Bericht wird untersucht, wie sich die berufliche Positionierung der Arbeitskräfte aus den EU10-Staaten nach dem Ende der Übergangsfristen entwickelt hat. Als Datenquelle für die Untersuchung wird die Mikrozensus/Arbeitskräfteerhebung herangezogen<sup>4</sup>. Diese stellt zwar nur eine Stichprobenerhebung dar, enthält aber Informationen über Ausbildung und Beruf, die für die folgende Analyse essentiell sind.<sup>5</sup>

Einbetten lässt sich diese Fragestellung in den Kontext des qualifikatorischen *Mismatches* (vgl. Sattinger 2012). Dieser entsteht sobald die Qualifikationen der Arbeitskräfte nicht mit denen der angebotenen Arbeitsplätze übereinstimmen. Damit drohen sowohl für die betroffenen Arbeitskräfte als auch für die Unternehmen Nachteile. Dieser Mismatch kann für erstere Lohnverluste, Karriereunterbrechungen sowie geringere Zufriedenheit am Arbeitsplatz auslösen. Die Produktivität der Unternehmen wird verringert und das Wachstumspotenzial einer Volkswirtschaft wird gedrückt. (Kurzfristiger) qualifikatorischer Mismatch entsteht durch die starke Heterogenität von Arbeitskräften und Arbeitsplätzen. Zusammen mit unvollständiger Information und Friktionen am Arbeitsmarkt erfordert diese Heterogenität einen Suchprozess für das Entstehen eines Beschäftigungsverhältnisses. Oftmals wird von Überqualifikation gesprochen, in dem Sinne, dass aufgrund der erworbenen Qualifikation anspruchsvollere Tätigkeiten als im aktuellen Job verrichtet werden könnten. Insbesondere ausländische Arbeitskräfte werden oft unter ihrem (formalen) Qualifikationsniveau eingesetzt (vgl. Statistik Austria 2015 für einen Befund für Österreich).

Anhand der Mikrozensus-Daten der Jahre 2010/11 und 2016/17 wird die Entwicklung der beruflichen Positionierung der EU10-Beschäftigten sowie deren Determinanten nach dem Auslaufen der Übergangsbestimmungen der Arbeitnehmerfreizügigkeit

---

<sup>4</sup> Eine detaillierte Beschreibung der Erhebungsmethode sowie eine Erklärung der verwendeten Konzepte findet sich in der Standarddokumentation unter [http://www.statistik.at/web\\_de/dokumentationen/Arbeitsmarkt/index.html](http://www.statistik.at/web_de/dokumentationen/Arbeitsmarkt/index.html)

<sup>5</sup> Die Mikrozensus/Arbeitskräfteerhebung enthält nur Personen, die in Österreich leben; Einpendler/innen sind also nicht enthalten. Dies hat zur Folge, dass die Zahl der EU10-Beschäftigten niedriger ist als auf Basis von Administrativdaten der Sozialversicherung, vgl. Titelbach et al. 2019.

analysiert. In Anlehnung an Felderer et al. 2004 und Titelbach et al. 2013 wird die berufliche Positionierung anhand des Indikators „berufliche Tätigkeit“ im Mikrozensus identifiziert. Betrachtet werden dabei alle 15- bis 64-jährigen Personen, die laut Mikrozensus/Arbeitskräfteerhebung unselbständig beschäftigt waren. Unterschieden werden vier Gruppen von Beschäftigten nach der Staatsbürgerschaft. Im Mittelpunkt der Untersuchung stehen die Arbeitskräfte aus den EU10-Staaten.<sup>6</sup> Da die Entwicklung nach dem Ende der Übergangsfristen interessiert, bilden Beschäftigte aus Rumänien und Bulgarien eine eigene Gruppe. Aufgrund der geringen Fallzahlen im Mikrozensus (Resultate für diese Gruppe sind daher stark zufallsbehaftet) und der relativ kurzen Periode seit dem Auslaufen der Übergangsfristen, wird auf eine Darstellung der Resultate für die Gruppe mit einer Ausnahme verzichtet. Die größte Gruppe bilden die Beschäftigten aus den EU-Mitgliedstaaten vor 2004 inklusive Österreich (EU15). Die vierte Gruppe bilden alle Beschäftigten aus den verbleibenden Staaten (sonstige Staaten). Diese Gruppe enthält also die Beschäftigten aus den traditionellen Gastarbeiterländern Ex-Jugoslawien (außer Slowenien) und der Türkei.

Der Indikator „berufliche Tätigkeit“ basiert auf der Skill-Intensität und/oder der erforderlichen Ausbildung für den jeweiligen Arbeitsplatz. Anhand dieser Information wurden die folgenden fünf Hierarchiestufen der beruflichen Position gebildet: (1) Hilfstätigkeit; (2) angelernte Tätigkeit, (3) mittlere Tätigkeit, (4) höhere Tätigkeit und (5) hochqualifizierte Tätigkeit bzw. führende Tätigkeit in größeren Betrieben. Zur Darstellung der zeitlichen Entwicklung wurde ein einfacher Index der erwarteten beruflichen Position für alle betrachteten Gruppen erstellt. Dieser liegt im Intervall von 1 bis 5 und gibt den Mittelwert der erwarteten beruflichen Position an<sup>7</sup>.

In der modernen Arbeitsmarktliteratur findet der „task-Ansatz“ (Acemoglu und Autor 2011) zunehmend Verbreitung<sup>8</sup>. Dieser setzt an den Anforderungen am Arbeitsplatz an und unterscheidet zwischen Routine- und Nicht-Routine-Tätigkeiten. In der empirischen Literatur gibt es verschiedene Ansätze zur Operationalisierung der verschiedenen Tätigkeiten<sup>9</sup>. So klassifiziert etwa Spitz-Oener 2006 Arbeitsaufgaben im Beruf entlang von fünf Dimensionen, um den Anteil von Nicht- bzw. von Routine-Tätigkeiten im Beruf beziffern zu können. Zu den Nicht-Routine-Tätigkeiten zählt sie analytische

---

<sup>6</sup> Personen aus Malta und Zypern erlangten bereits mit dem EU Beitritt dieser Länder im Jahr 2004 den Zugang zum österreichischen Arbeitsmarkt, sind jedoch in der Mikrozensus/Arbeitskräfteerhebung nicht getrennt identifizierbar (sie sind in der Kategorie „EU10“ enthalten). Es handelt sich jedoch um wenige Personen, sodass eine Verfälschung der Ergebnisse ausgeschlossen ist.

<sup>7</sup> Hilfstätigkeit wurde mit 1 gewichtet, hochqualifizierte/führende Tätigkeit mit 5 und die anderen Niveaus liegen dazwischen.

<sup>8</sup> Hier ist insbesondere die Diskussion der Polarisierungshypothese zu nennen (vgl. z.B. Hofer et al. 2017 für Befunde für den österreichischen Arbeitsmarkt).

<sup>9</sup> Vgl. etwa Bock-Schappelwein 2016 für einen Überblick

Arbeitsaufgaben, bei denen etwa geforscht, etwas geplant, analysiert sowie evaluiert wird oder Regeln ausgearbeitet, angewendet und interpretiert werden. Eine weitere Dimension sind demnach interaktive Nicht-Routine-Tätigkeiten wie Verhandeln, Interessen vertreten, Koordinieren, Organisieren, Lehren, Verkaufen, Einkaufen, Kunden anwerben, Werben, Unterhalten, Präsentieren, Personal beschäftigen oder managen. Die dritte Dimension der Nicht-Routine-Tätigkeiten bezieht sich auf manuelle Fertigkeiten wie Reparieren, Renovieren von Häusern sowie Maschinen, Restaurieren von Kunst, Gäste bedienen oder beherbergen. Als Routine-Tätigkeiten werden auf der einen Seite kognitive Arbeitsaufgaben gefasst, bei denen etwa kalkuliert, eine Buchhaltung gemacht, Texte oder Daten korrigiert werden oder Längen sowie Temperaturen gemessen wird. Auf der anderen Seite werden manuelle Routine-Tätigkeiten wie das Ausstatten, Bedienen und Kontrollieren von Maschinen definiert. Ausgehend von dieser Klassifikation wird der Anteil der Routine-Tätigkeiten je Beruf (oder Person innerhalb eines Berufs) quantifiziert.

Wir verwenden die Klassifikation von Bock-Schappelwein 2016 für die Untersuchung der Tätigkeitsinhalte. Diese Kategorisierung bestimmt für jede Berufsuntergruppe (3-Steller) einen Tätigkeitsschwerpunkt. Es wird damit nicht die gesamte Bandbreite an Anforderungen bzw. Tätigkeitsinhalten abgebildet, die für einen spezifischen Beruf relevant sind. Anhand der Berufsuntergruppen werden die Berufe in die folgenden fünf Ausprägungen klassifiziert: (1) analytische Nicht-Routine-Tätigkeiten, (2) interaktive Nicht-Routine-Tätigkeiten, (3) manuelle Nicht-Routine-Tätigkeiten, (4) kognitive Routine-Tätigkeiten und (5) manuelle Routine-Tätigkeiten.

Aufbauend auf diese Konzepte wird zuerst die Struktur (Alter, Geschlecht, formale Bildung und Branchenzugehörigkeit) und die berufliche Positionierung und Tätigkeitsinhalte der EU10-Beschäftigten der Kohorten 2010/11 und 2016/17 deskriptiv dargestellt. Anschließend wird die Entwicklung der beruflichen Positionierung und der Tätigkeitsinhalte für den gesamten Zeitraum nach dem EU-Beitritt (2005 bis 2017) präsentiert. Danach wird mittels eines ökonometrischen Modells (Ordered Probit-Modell) untersucht, wie sich die berufliche Positionierung der EU10-Arbeitskräfte aufgrund der Arbeitsmarktöffnung verändert hat.

## 3 Resultate

### 3.1 Charakteristika der Beschäftigten aus den EU10-Staaten

Der Zahl der unselbständig Beschäftigten mit einer Staatsbürgerschaft aus den EU10-Staaten stieg laut Mikrozensusdaten zwischen 2010/2011 (Arbeitsmarktfreizügigkeit ab Mai 2011) und 2016/2017 um beinahe 60.000 Personen (über 130 %, Tabelle 1).

**Tabelle 1: Charakteristika unselbständig Beschäftigte laut Mikrozensus**

	2010/2011		2016/2017	
	Personen	Anteil	Personen	Anteil
<b>Gesamt</b>	3.355.382		3.600.600	
Männer	1.729.656	51,5%	1.842.839	51,2%
Frauen	1.625.726	48,5%	1.757.761	48,8%
<b>Pflichtschule</b>	410.133	12,2%	378.037	10,5%
Lehre/BMS	1.842.724	54,9%	1.821.875	50,6%
Matura	594.480	17,7%	719.035	20,0%
Universität	508.046	15,1%	681.653	18,9%
<b>15-24</b>	374.905	11,2%	376.734	10,5%
<b>25-34</b>	816.252	24,3%	909.752	25,3%
<b>35-44</b>	954.461	28,4%	863.078	24,0%
<b>45-54</b>	916.522	27,3%	1.001.213	27,8%
<b>55-64</b>	293.241	8,7%	449.824	12,5%
<b>Land- und Forstwirtschaft, Energie</b>	83.099	2,5%	81.231	2,3%
<b>Herstellung von Waren</b>	573.053	17,1%	620.622	17,2%
<b>Bau</b>	285.454	8,5%	292.332	8,1%
<b>Handel</b>	514.644	15,3%	519.539	14,4%
<b>Beherbergung/Gastronomie</b>	190.143	5,7%	211.376	5,9%
<b>Öffentliche Verwaltung</b>	862.027	25,7%	957.715	26,6%
<b>Sonstige Dienstleistungen</b>	846.963	25,2%	917.785	25,5%
<b>EU15</b>	3.064.328	91,3%	3.163.490	87,9%
<b>EU10</b>	44.967	1,3%	103.560	2,9%
<b>RO/BG</b>	18.663	0,6%	50.487	1,4%
<b>Sonstige Staaten</b>	227.425	6,8%	283.063	7,9%

Quelle: IHS Berechnungen auf Basis der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung.

Sowohl vor der Arbeitsmarktöffnung (Kohorte unselbständig Beschäftigte 2010/11) als auch danach (Kohorte 2016/17) waren Beschäftigte aus den EU10-Staaten eher weiblich (rund 55 % aller Beschäftigten aus den EU10-Ländern ggü. 49 % aller

Beschäftigten in beiden Kohorten) und stärker im Haupterwerbsalter konzentriert (über zwei Drittel der EU10-Staatsbürger/innen beider Kohorten waren zwischen 25 und 44 Jahre alt, verglichen mit knapp der Hälfte aller Beschäftigten, Tabelle 1 und Tabelle 2). Personen aus den EU10-Staaten kommen vorwiegend nach Abschluss ihrer Ausbildung nach Österreich um zu arbeiten und der Anteil der älteren Arbeitskräfte in dieser Gruppe ist aufgrund der starken Zuwanderung der letzten Jahre noch relativ gering (Titelbach et. al 2019).

**Tabelle 2: Charakteristika Unselbständig Beschäftigte aus EU10 laut Mikrozensus**

	2010/2011			2016/2017		
	Personen	Anteil	Anteil an Gesamt	Personen	Anteil	Anteil an Gesamt
<b>Gesamt</b>	44.967		1,3%	103.560		2,9%
<b>Männer</b>	20.049	44,6%	1,1%	46.124	44,5%	2,5%
<b>Frauen</b>	24.918	55,4%	1,5%	57.436	55,5%	3,3%
<b>Pflichtschule</b>	1.836	4,1%	0,4%	7.015	6,8%	1,9%
<b>Lehre/BMS</b>	18.587	41,3%	1,0%	36.670	35,4%	2,0%
<b>Matura</b>	14.818	33,0%	2,5%	33.513	32,4%	4,7%
<b>Universität</b>	9.726	21,6%	1,9%	26.363	25,5%	3,9%
<b>15-24</b>	2.455	5,5%	0,7%	7.315	7,1%	1,9%
<b>25-34</b>	15.967	35,5%	2,0%	35.224	34,0%	3,9%
<b>35-44</b>	14.819	33,0%	1,6%	35.640	34,4%	4,1%
<b>45-54</b>	7.460	16,6%	0,8%	19.647	19,0%	2,0%
<b>55-64</b>	4.266	9,5%	1,5%	5.734	5,5%	1,3%
<b>L&amp;F, Energie</b>	1.871	4,2%	2,3%	1.704	1,6%	2,1%
<b>Herstellung von Waren</b>	5.332	11,9%	0,9%	13.618	13,2%	2,2%
<b>Bau</b>	5.717	12,7%	2,0%	14.265	13,8%	4,9%
<b>Handel</b>	5.506	12,2%	1,1%	13.381	12,9%	2,6%
<b>Beherbergung/Gastronomie</b>	8.053	17,9%	4,2%	17.562	17,0%	8,3%
<b>Öffentliche Verwaltung</b>	7.953	17,7%	0,9%	14.935	14,4%	1,6%
<b>sonstige Dienstleistungen</b>	10.534	23,4%	1,2%	28.095	27,1%	3,1%

Quelle: IHS Berechnungen auf Basis der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung.

Vor der Arbeitsmarktfreizügigkeit war generell nur hochqualifizierten Personen die Zuwanderung nach Österreich möglich (Titelbach et al. 2019). Dementsprechend waren Beschäftigte aus den EU10-Staaten vor der Arbeitsmarktöffnung im Mai 2011 deutlich besser ausgebildet als andere Beschäftigte: nur 4 % hatten keine über die Pflichtschule hinausgehende Ausbildung, verglichen mit 12 % aller Beschäftigten, und rund 22 % hatten einen Hochschulabschluss, verglichen mit 15 % aller Beschäftigten. Besonders auffällig ist der hohe Anteil an Arbeitnehmer/innen aus den EU10-Staaten mit einer Ausbildung auf Maturaniveau: mit einem Drittel war dieser Anteil fast doppelt so hoch wie im Gesamtdurchschnitt (18 %). Während Beschäftigte aus den

EU10-Staaten nur 1,3 % der Gesamtbeschäftigung ausmachten, stellten sie 4,4 % der Beschäftigten mit einem Matura- oder Hochschulabschluss (Tabelle 1 und Tabelle 2).

Obwohl die Arbeitsmarktöffnung 2011 die Zuwanderung von Personen aller Ausbildungsniveaus ermöglichte, sind Personen aus den EU10-Staaten weiterhin deutlich besser ausgebildet als andere Beschäftigte. Während ihr Anteil an der Gesamtbeschäftigung im Jahr 2016/2017 nur 2,9 % betrug, stellten sie 8,5 % der Beschäftigten mit einer Ausbildung auf Matura- oder Hochschulniveau und nur 1,9 % der Beschäftigten mit keiner über einen Pflichtschulabschluss hinausgehenden Ausbildung. Insgesamt blieb die Bildungsstruktur der Arbeitnehmer/innen aus den EU10-Staaten im Vergleich zu anderen Beschäftigten vor und nach der Arbeitsmarktöffnung relativ konstant (Tabelle 1 und Tabelle 2).

Was die Verteilung auf Branchen betrifft, waren Beschäftigte aus den EU10-Staaten im Vergleich zu anderen Arbeitnehmer/innen vor der Arbeitsmarktöffnung in den Branchen Land- und Forstwirtschaft sowie Energie (sie stellten 2,3 % aller Beschäftigten dieser Branche, verglichen mit 1,3 % aller Beschäftigten in Österreich), Baugewerbe (2 % aller Beschäftigten 2010/11) sowie Beherbergung und Gastronomie (4,2 % aller Beschäftigten) überrepräsentiert. Im Vergleich zu anderen Arbeitnehmer/innen waren sie hingegen in den Bereichen Herstellung von Waren sowie öffentliche Verwaltung (mit jeweils 0,9 % aller Beschäftigten 2010/11) seltener als Arbeitnehmer/innen aus anderen Staaten vertreten (Tabelle 1 und Tabelle 2).

Auch die Zuwanderung aus den EU10-Staaten nach der Arbeitsmarktöffnung floss in dieselben Branchen, in denen EU10-Staatsangehörige bereits 2010/11 überdurchschnittlich vertreten waren (mit Ausnahme der Land- und Forstwirtschaft sowie des Energiebereichs, in denen die Anzahl der Beschäftigten aus den EU10-Staaten zwischen 2010/11 und 2016/17 stagnierte, obwohl ihre Zahl sich insgesamt mehr als verdoppelte). 2016/17 stellten Personen aus den EU10-Staaten 8,3 % aller Beschäftigten der Branche Handel und Gastronomie (verglichen mit 2,9 % aller Beschäftigten) und 4,9 % aller Beschäftigten im Baugewerbe. Auch die Anzahl der EU10-Staatsangehörigen in der Branche sonstige Dienstleistungen verdreifachte sich (Tabelle 2).

### 3.2 Berufliche Positionierung

Zur Beurteilung der beruflichen Positionierung werden alle unselbständig Beschäftigten einer von fünf Hierarchiestufen zugeteilt: Hilfstätigkeit (manuell und nicht-manuell), angelernte Tätigkeit (manuell), mittlere Tätigkeit (Facharbeiter/innen sowie mittlere nicht-manuelle Tätigkeiten), höhere Tätigkeit (Vorarbeiter/innen, Meister/innen sowie

höhere, nicht-manuelle Tätigkeiten) sowie hochqualifizierte und führende Tätigkeiten (ausschließlich nicht-manuell).

**Tabelle 3: Berufliche Positionierung nach Staatsbürgerschaft**

	Tätigkeit					
	Hilfs.	Angelernte	Mittlere	Höhere	Führende	
<b>2010/11</b>						
<b>EU15</b>	238.169	448.980	1.420.013	490.917	466.249	3.064.328
	7,8%	14,7%	46,3%	16,0%	15,2%	
<b>EU10</b>	7.528	7.729	18.351	3.792	7.566	44.967
	16,7%	17,2%	40,8%	8,4%	16,8%	
<b>RO/BG</b>	8.255	5.215	4.184	382	627	18.663
	44,2%	27,9%	22,4%	2,0%	3,4%	
<b>sonstige Staaten</b>	83.676	68.452	53.637	10.614	11.045	227.425
	36,8%	30,1%	23,6%	4,7%	4,9%	
<b>Gesamt</b>	337.628	530.376	1.496.186	505.705	485.487	3.355.382
	10,1%	15,8%	44,6%	15,1%	14,5%	
<b>2016/2017</b>						
<b>EU15</b>	204.990	412.056	1.525.292	572.555	448.596	3.163.490
	6,5%	13,0%	48,2%	18,1%	14,2%	
<b>EU10</b>	20.599	30.612	35.234	9.956	7.160	103.560
	19,9%	29,6%	34,0%	9,6%	6,9%	
<b>RO/BG</b>	15.273	15.906	13.498	3.741	2.069	50.487
	30,3%	31,5%	26,7%	7,4%	4,1%	
<b>sonstige Staaten</b>	81.839	83.682	76.024	20.084	21.434	283.063
	28,9%	29,6%	26,9%	7,1%	7,6%	
<b>Gesamt</b>	322.701	542.256	1.650.049	606.335	479.260	3.600.600
	9,0%	15,1%	45,8%	16,8%	13,3%	

Quelle: IHS Berechnungen auf Basis der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung

2010/11 war die Mehrheit aller Beschäftigten (rund 45 %) in mittleren Tätigkeiten tätig, rund 30 % führten höhere bzw. führende Tätigkeiten und 10 % Hilfstätigkeiten aus. Arbeitskräfte aus den EU15-Staaten (inklusive Österreich) hatten den niedrigsten Anteil an Hilfstätigkeiten (rund 8 %), während Arbeitnehmer/innen aus Bulgarien und Rumänien zu 44 %, und Arbeitnehmer/innen aus den sonstigen Staaten zu 37 % Hilfstätigkeiten ausführten. Personen aus den EU10-Staaten waren zwischen diesen beiden Extremen angesiedelt: der Anteil der Arbeitnehmer/innen, die Hilfstätigkeiten ausführten, war mit rund 17 % mehr als doppelt so hoch wie unter Personen aus den EU15, aber nur halb so hoch wie unter Personen aus den sonstigen Ländern. Auch dies steht damit im Zusammenhang, dass vor der Arbeitsmarktöffnung Personen aus den

EU10-Staaten vor allem als „Schlüsselarbeitskräfte“ nach Österreich kamen (Titelbach et al 2019).

Über alle Beschäftigten blieb die Struktur der beruflichen Positionierung zwischen 2010/11 und 2016/17 weitgehend konstant. Arbeitnehmer/innen aus den EU15-Staaten waren 2016/17 etwas häufiger in höheren, und etwas seltener in Hilfstätigkeiten anzutreffen, und die berufliche Positionierung der bulgarischen und rumänischen Beschäftigten verbesserte sich deutlich, diese Ergebnisse sind jedoch aufgrund niedriger Fallzahlen stark zufallsbehaftet. Arbeitnehmer/innen aus den sonstigen Staaten waren 2016/17 deutlich seltener in Hilfstätigkeiten und häufiger in mittleren, höheren oder führenden Tätigkeiten beschäftigt (Tabelle 3).

Die berufliche Positionierung der Arbeitskräfte aus den EU10-Staaten verschob sich im Gegensatz dazu deutlich hin zu angelernten Tätigkeiten: 2010/11 waren 17 % in angelernten Tätigkeiten beschäftigt, 2016/17 waren es 30 %. Der Anteil der mittleren Tätigkeiten sank hingegen von 41 % auf 34 %, und der Anteil von EU10 Staatsangehörigen in Führenden Tätigkeiten sank um mehr als die Hälfte (von 17 % auf 7 %) – die absolute Anzahl der EU10-Staatsangehörigen in hochqualifizierten oder führenden Tätigkeiten stagnierte über diese Periode, während sich die absolute Anzahl der Beschäftigten aus diesen Ländern mehr als verdoppelte (Tabelle 3).

**Tabelle 4: Ausbildungsstruktur und berufliche Positionierung EU10 2010/11 versus 2016/17**

	2010/2011			2016/2017		
	Personen	Anteil	Anteil an Gesamt	Personen	Anteil	Anteil an Gesamt
Hilfstätigkeit	7.528	16,7%	2,2%	20.599	19,9%	6,4%
Angelernte	7.729	17,2%	1,5%	30.612	29,6%	5,6%
Mittlere	18.351	40,8%	1,2%	35.234	34,0%	2,1%
Höhere	3.792	8,4%	0,7%	9.956	9,6%	1,6%
Führende	7.566	16,8%	1,6%	7.160	6,9%	1,5%
Pflichtschule	1.836	4,1%	0,4%	7.015	6,8%	1,9%
Lehre/BMS	18.587	41,3%	1,0%	36.670	35,4%	2,0%
Matura	14.818	33,0%	2,5%	33.513	32,4%	4,7%
Universität	9.726	21,6%	1,9%	26.363	25,5%	3,9%
Gesamt	44.967		1,3%	103.560		2,9%

Quelle: IHS Berechnungen auf Basis der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung.

Die berufliche Positionierung von EU10 Staatsangehörigen hat sich also seit der Arbeitsmarktöffnung im Jahr 2011 deutlich verschlechtert: 2010/11 waren sie rund 70 % häufiger in Hilfstätigkeiten anzutreffen als andere Arbeitnehmer/innen, 2016/17 mehr als doppelt so häufig. Umgekehrt hatten sie vor der Arbeitsmarktöffnung eine um



rund 20 % höhere Wahrscheinlichkeit als andere Arbeitnehmer/innen, in einer hochqualifizierten oder führenden Tätigkeit tätig zu sein, 2016/17 war diese Wahrscheinlichkeit nur halb so hoch (Tabelle 4).

Diese Entwicklung ist nur teilweise durch eine veränderte Ausbildungsstruktur der Arbeitskräfte aus den EU10-Ländern erklärbar (Tabelle 4). 2010/11 war die Wahrscheinlichkeit, dass eine Arbeitskraft aus den EU10-Ländern keine über einen Pflichtschulabschluss hinausgehende Ausbildung hatte nur 30 % so hoch wie bei anderen Beschäftigten – diese Wahrscheinlichkeit verdoppelte sich zwar nach der Arbeitsmarktöffnung, doch der Anteil der EU10-Staatsbürgerinnen an allen Beschäftigten mit maximal Pflichtschulabschluss lag mit 1,9 % noch immer deutlich unter dem Anteil der EU10 an allen Beschäftigten (2,9 %). Diese Entwicklung ist auch bei den anderen Bildungsniveaus zu beobachten – 2010/11 hatten EU10-Staatsbürger/innen eine um 50 % höhere Wahrscheinlichkeit einen Hochschulabschluss zu haben als andere Arbeitnehmer/innen, 2016/17 waren es immer noch 30 %. Tabelle 4 zeigt, dass eine Betrachtung, die nur auf die formale Ausbildung abstellt, den Anstieg der EU10-Beschäftigung im Niedrigqualifikationssegment deutlich unterschätzt. Der Anteil der Personen mit höchstens Pflichtschulabschluss aus den EU10-Staaten an allen Beschäftigten ist nach der Arbeitsmarktöffnung von 0,4 % auf 1,5 % angestiegen, hingegen stieg der Anteil der EU10-Beschäftigten von 2,2 % auf 6,4 % bei den Hilfstätigkeiten bzw. von 1,5 % auf 5,6 % bei den angelernten Tätigkeiten.

Die Verschlechterung der beruflichen Positionierung von Arbeitskräften aus den EU10-Ländern kann nicht durch einen Branchenstruktureffekt erklärt werden. Die Verteilung der EU10-Arbeitskräfte auf die zusammengefassten Branchen blieb nahezu unverändert (vgl. Tabelle 2). Innerhalb der Branchen Handel und Beherbergung/Gastronomie, in denen Beschäftigte aus den EU10-Staaten überdurchschnittlich häufig arbeiten, stieg der Anteil der Arbeitskräfte in Hilfstätigkeiten zuungunsten der mittleren Tätigkeiten (Tabelle 5, Branchen wurden aufgrund der Fallzahlen weiter zusammengefasst). Noch deutlicher verschlechterte sich die berufliche Positionierung im Bereich öffentliche Verwaltung/sonstige Dienstleistungen. Lediglich im Bereich der Sachgüterproduktion/Bau zeigt sich ein etwas anderes Bild, hier ist der Anteil der Beschäftigten mit Hilfstätigkeiten zugunsten der angelernten Tätigkeiten zurückgegangen.

**Tabelle 5: Beschäftigte EU10 nach beruflicher Positionierung und Branche 2010/11 und 2016/17**

	2010/11		2016/17	
<b>L&amp;F/Herstellung von Waren/Bau</b>				
Hilfstätigkeit	3.679	28,5%	5.460	18,4%
Angelernte	2.466	19,1%	10.723	36,2%
Mittlere	5.443	42,1%	10.704	36,1%
Höhere/Führend	1.343	10,4%	2.747	9,3%
<b>Insgesamt</b>	<b>12.930</b>		<b>29.633</b>	
<b>Handel/Beherbergung</b>				
Hilfstätigkeit	2.004	14,8%	7.996	25,4%
Angelernte	3.172	23,4%	8.464	26,8%
Mittlere	6.627	48,8%	11.176	35,4%
Höhere/Führend	1.766	13,0%	3.894	12,3%
<b>Insgesamt</b>	<b>13.569</b>		<b>31.529</b>	
<b>Öff. Verwaltung und sonstige Dienstleistungen</b>				
Hilfstätigkeit	1.850	10,0%	8.357	19,4%
Angelernte	2.097	11,3%	9.233	21,5%
Mittlere	6.296	34,0%	13.688	31,8%
Höhere/Führend	8.259	44,6%	11.710	27,2%
<b>Insgesamt</b>	<b>18.502</b>		<b>42.987</b>	
<b>Alle Branchen</b>				
Hilfstätigkeit	7.533	16,7%	21.812	20,9%
Angelernte	7.735	17,2%	28.419	27,3%
Mittlere	18.365	40,8%	35.568	34,2%
Höhere/Führend	11.367	25,3%	18.350	17,6%
<b>Insgesamt</b>	<b>45.000</b>		<b>104.150</b>	

Quelle: IHS Berechnungen auf Basis der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung.

### 3.3 Exkurs: Tätigkeitsinhalte

In der neueren Arbeitsmarktliteratur wird auf die Tätigkeitsinhalte eines Arbeitsplatzes abgestellt und zwischen Routine- und Nicht-Routine-Tätigkeiten unterschieden. Innerhalb ersterer wird zwischen kognitiven und manuellen Tätigkeiten differenziert bzw. zwischen analytischen, interaktiven und manuellen Nicht-Routine-Tätigkeiten. In diesem Einschub diskutieren wir die Tätigkeitsinhalte der EU10-Beschäftigten als alternativen Indikator für die berufliche Positionierung.

Empirisch zeigt sich eine breite Streuung der Tätigkeitsinhalte im Jahr 2010/11 (vgl. Tabelle 6). Etwa jeder dritte Beschäftigte am österreichischen Arbeitsmarkt war in einem Beruf mit analytischer oder interaktiver Nicht-Routine-Tätigkeit tätig. Rund ein

Viertel findet sich in Berufen mit Fokus auf manuelle Nicht-Routine-Tätigkeit bzw. kognitive Routine-Tätigkeit. Rund 15 % der Beschäftigten übten Berufe mit primär manueller Routine-Tätigkeit aus. EU10-Beschäftigte wiesen ein etwas anderes Tätigkeitspektrum auf. Es dominierten die manuellen Nicht-Routine-Tätigkeiten, hingegen wurden analytische/interaktive Nicht-Routine-Tätigkeiten und insbesondere kognitive Routine-Tätigkeiten weniger ausgeübt.

Mit dem Auslaufen der Übergangsfristen kam es zu einer deutlichen Verschiebung des Tätigkeitspektrums der EU10-Beschäftigten, insbesondere der Anteil der manuellen Routine-Tätigkeiten stieg stark an. Hingegen verloren interaktive/analytische Nicht-Routine-Tätigkeiten, aber auch kognitive Routine-Tätigkeiten relativ an Gewicht. Die beobachtete Veränderung in der Tätigkeitsstruktur reflektiert keine gesamtwirtschaftlichen Trends. Am österreichischen Arbeitsmarkt verliert die Beschäftigung in Berufen, die sich durch manuelle Routine-Tätigkeiten auszeichnen, relativ an Bedeutung (vgl. Tabelle 6).

**Tabelle 6: Tätigkeitsinhalte nach Staatsbürgerschaft**

	2010/2011		2016/2017	
<b>EU10</b>				
Manuelle Routine-Tätigkeit	7.476	16,6%	25.251	24,4%
Manuelle Nicht-Routine-Tätigkeit	16.565	36,9%	38.168	36,9%
Kognitive Routine-Tätigkeit	7.429	16,5%	14.155	13,7%
Interaktive Nicht-Routine Tätigkeit	7.110	15,8%	14.350	13,9%
Analytische Nicht-Routine-Tätigkeit	6.371	14,2%	11.637	11,2%
	44.951		103.560	
<b>Gesamt</b>				
Manuelle Routine-Tätigkeit	488.357	14,6%	456.859	12,9%
Manuelle Nicht-Routine-Tätigkeit	884.298	26,4%	930.654	26,2%
Kognitive Routine-Tätigkeit	837.058	25,0%	837.058	23,6%
Interaktive Nicht-Routine Tätigkeit	691.207	20,7%	707.089	19,9%
Analytische Nicht-Routine-Tätigkeit	444.298	13,3%	617.759	17,4%
	3.345.217		3.549.418	

Quelle: IHS Berechnungen auf Basis der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung.

Mit der Arbeitsmarktöffnung verschlechterte sich die berufliche Position der EU10-Beschäftigten, was sich in einem merklichen Anstieg der manuellen Routine-Tätigkeiten niederschlägt. Da dieses Resultat in Einklang mit den bisherigen

Ergebnissen steht, fokussieren wir im Folgenden wieder auf den Indikator berufliche Positionierung.<sup>10</sup>

**Tabelle 7: Beschäftigte aus den EU-10 Staaten 2016/17: Zuwanderung vor und nach Arbeitnehmerfreizügigkeit**

	Vor der Arbeitsmarktöffnung zugewandert		Nach der Arbeitsmarktöffnung zugewandert	
Insgesamt	50.098		53.462	
Männer	19.494	38,9%	26.630	49,8%
Frauen	30.604	61,1%	26.832	50,2%
Pflichtschule	4.289	8,6%	2.725	5,1%
Lehre/BMS	18.201	36,3%	18.469	34,5%
Matura	15.738	31,4%	17.775	33,2%
Universität	11.870	23,7%	14.493	27,1%
15-24	2.985	6,0%	4.330	8,1%
25-34	11.643	23,2%	23.581	44,1%
35-44	18.916	37,8%	16.724	31,3%
45-54	12.305	24,6%	7.342	13,7%
55-64	4.248	8,5%	1.486	2,8%
L&F, Energie	856	1,7%	848	1,6%
Herstellung von Waren	5.357	10,7%	8.261	15,5%
Bau	6.272	12,5%	7.993	15,0%
Handel	7.217	14,4%	6.164	11,5%
Beherbergung/Gastronomie	6.363	12,7%	11.199	20,9%
Öffentliche Verwaltung	9.610	19,2%	5.324	10,0%
sonstige Dienstleistungen	14.424	28,8%	13.671	25,6%
Hilfstätigkeit	7.472	14,9%	13.127	24,6%
Angelernte Tätigkeit	12.969	25,9%	17.643	33,0%
Mittlere Tätigkeit	19.375	38,7%	15.859	29,7%
Höhere Tätigkeit	6.467	12,9%	3.489	6,5%
Hochqualifiziert/führend	3.815	7,6%	3.346	6,3%
Manuelle Routine-Tätigkeit	8.140	16,2%	17.111	32,0%
Manuelle Nicht-Routine-Tätigkeit	18.083	36,1%	20.085	37,6%
Kognitive Routine-Tätigkeit	9.182	18,3%	4.973	9,3%
Interaktive Nicht-Routine Tätigkeit	8.352	16,7%	5.997	11,2%
Analytische Nicht-Routine-Tätigkeit	6.341	12,7%	5.296	9,9%

Quelle: IHS Berechnungen auf Basis der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung.

<sup>10</sup> Dieses Bild ergibt sich auch, wenn anstatt von Köpfen Arbeitsvolumina (Vollzeitäquivalente) betrachtet werden (siehe Tabelle 11 im Anhang).

Die Verschlechterung der beruflichen Positionierung von Beschäftigten aus den EU10-Ländern könnte daran liegen, dass die Neuzugänge nach der Arbeitsmarktöffnung kürzer in Österreich sind, und daher (noch) schlechter beruflich positioniert sind als jene Arbeitnehmer/innen, die bereits länger in Österreich sind. Tatsächlich lag die durchschnittliche Aufenthaltsdauer von EU10 Staatsangehörigen 2010/11 bei 10,8 Jahren, im Vergleich zu 8,4 Jahren 2016/17.<sup>11</sup> Tabelle 7 vergleicht Beschäftigte aus den EU10 Ländern, die vor und nach der Arbeitsmarktfreizügigkeit zugewandert waren.

Es ist auffällig, dass der Frauenanteil in der Kohorte der nach Mai 2011 zugewanderten Personen mit rund 50 % deutlich niedriger war als in der Kohorte, die vor der Arbeitsmarktöffnung bereits in Österreich lebten – diese Kohorte bestand zu über 60 % aus Frauen. Die später zugewanderte Kohorte ist außerdem besser ausgebildet (der Anteil der Akademiker/innen stieg um rund 3 Prozentpunkte, während der Anteil der Pflichtschulabsolventen um einen ähnlichen Anteil sank) was damit zusammenhängt, dass die später zugewanderte Kohorte wie zu erwarten deutlich jünger ist.

Die Kohorte der nach der Arbeitsmarktöffnung Zugewanderten ist trotz ihrer etwas besseren Qualifikation deutlich häufiger in Hilfstätigkeiten (25 % ggü. 15 %) und angelernten Tätigkeiten (33% ggü. 26 %) anzutreffen als die Kohorte die vor der Arbeitsmarktöffnung nach Österreich einwanderte. Eine ähnliche Verteilung ist bei den Tätigkeitsinhalten festzustellen. Die neue Kohorte führte doppelt so häufig manuelle Routine-Tätigkeiten, und deutlich seltener interaktive und analytische Nicht-Routine-Tätigkeiten aus (Tabelle 7).

Liegt dies daran, dass die spätere Kohorte durchschnittlich jünger ist und kürzer in Österreich lebt als die früher zugewanderte? Tabelle 8 vergleicht die im Jahr 2010/11 Beschäftigten aus den EU10-Staaten, die vor und nach der EU-Osterweiterung im Jahr 2004 nach Österreich eingewandert sind. Zwischen der EU-Osterweiterung 2004 und den Jahren 2010/11 liegt ein ähnlicher Zeitraum wie zwischen der Arbeitsmarktfreizügigkeit und den Jahren 2016/17 – tatsächlich war die Kohorte, die vor der EU-Osterweiterung bereits in Österreich lebte 2010/11 durchschnittlich seit rund 16 Jahren in Österreich, die Kohorte die nach der Osterweiterung zuwanderte nur rund 4 Jahre; der Unterschied in der durchschnittlichen Aufenthaltsdauer war also deutlich größer als zwischen den pre- und post Arbeitsmarktöffnungskohorten im Jahr 2016/17 (Tabelle 7).<sup>12</sup> Die post-EU-Osterweiterungskohorte 2010/11 war auch etwas jünger als die post-AM-Öffnungskohorte 2016/17: rund 57 % waren unter 34,

---

<sup>11</sup> IHS Berechnungen auf Basis der Mikrozensus Arbeitskräfteerhebung.

<sup>12</sup> IHS Berechnungen auf Basis der Mikrozensus Arbeitskräfteerhebung.

verglichen mit rund 52 % der Personen, die zwischen Mai 2011 und 2016/17 nach Österreich einwanderten.

**Tabelle 8: Beschäftigte EU10 2010/11: Zuwanderung vor und nach EU-Beitritt 2004**

	VOR der EU-Osterweiterung 2004		NACH der EU- Osterweiterung 2004	
Insgesamt	26.788		18.179	
Männer	12.241	45,7%	7.807	42,9%
Frauen	14.546	54,3%	10.372	57,1%
Pflichtschule	1.531	5,7%	304	1,7%
Lehre/BMS	11.852	44,2%	6.735	37,0%
Matura	8.977	33,5%	5.840	32,1%
Universität	4.427	16,5%	5.299	29,1%
15-24	1.479	5,5%	975	5,4%
25-34	6.540	24,4%	9.427	51,9%
35-44	10.115	37,8%	4.704	25,9%
45-54	4.902	18,3%	2.558	14,1%
55-64	3.751	14,0%	515	2,8%
L&F, Energie	446	1,7%	1.425	7,8%
Herstellung von Waren	3.840	14,3%	1.491	8,2%
Bau	3.577	13,4%	2.140	11,8%
Handel	3.023	11,3%	2.483	13,7%
Beherbergung/Gastronomie	4.788	17,9%	3.265	18,0%
Öffentliche Verwaltung	4.608	17,2%	3.346	18,4%
sonstige Dienstleistungen	6.507	24,3%	4.028	22,2%
Hilfstätigkeit	4.477	16,7%	3.050	16,8%
Angelernte Tätigkeit	4.829	18,0%	2.900	16,0%
Mittlere Tätigkeit	11.162	41,7%	7.190	39,5%
Höhere Tätigkeit	2.414	9,0%	1.378	7,6%
Hochqualifiziert/führend	3.905	14,6%	3.661	20,1%
Manuelle Routine-Tätigkeit	4.355	16,3%	3.121	17,2%
Manuelle Nicht-Routine-Tätigkeit	10.312	38,5%	6.254	34,4%
Kognitive Routine-Tätigkeit	4.075	15,2%	3.353	18,5%
Interaktive Nicht-Routine Tätigkeit	5.453	20,4%	1.657	9,1%
Analytische Nicht-Routine-Tätigkeit	2.593	9,7%	3.778	20,8%

Quelle: IHS Berechnungen auf Basis der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung.

Obwohl also der Unterschied in der Verweildauer zwischen den beiden Kohorten 2010/11 stärker ausgeprägt ist als 2016/17, sind die Unterschiede was die berufliche Positionierung sowie die Tätigkeitsbereiche betrifft zwischen den Kohorten 2010/11 deutlich weniger stark ausgeprägt als 2016/17. Die Anteile der Hilfstätigkeiten und manuellen Routine-Tätigkeiten sind zwischen beiden Kohorten praktisch ident, und ein

höherer Anteil der Personen, die nach der EU-Osterweiterung nach Österreich kamen, ist in einer hochqualifizierten oder führenden Position beschäftigt oder führt eine analytische Nicht-Routine-Tätigkeit aus (Tabelle 8).

### 3.4 Berufliche Positionierung seit 2005

Die bisherige Analyse verglich die berufliche Positionierung von Arbeitnehmer/innen aus den EU10-Staaten in den Jahren 2010/11 und 2016/17. Dieser Abschnitt betrachtet genauer, wie sich die berufliche Positionierung von Arbeitnehmer/innen aus diesen Ländern im Zeitverlauf verändert hat. Abbildung 1 kondensiert die Information zur beruflichen Positionierung von Beschäftigten anhand eines Index, der den Wert 1 wenn alle Beschäftigten einer Staatengruppe Hilfstätigkeiten, und 5, wenn alle eine hochqualifizierte / führende Tätigkeit ausüben, annimmt.<sup>1314</sup>

Die berufliche Positionierung von Beschäftigten aus den EU15-Staaten (inklusive Österreich) verbesserte sich von 2004 bis 2017 geringfügig (+5 %), jene von Beschäftigten aus sonstigen Staaten deutlich (+22%) und kontinuierlich zwischen 2005 und 2017, allerdings von einem geringen Niveau ausgehend (Abbildung 1). Beschäftigte aus den EU10-Ländern waren zwar 2005 deutlich schlechter positioniert als solche aus EU15-Staaten, ihre Positionierung verbesserte sich jedoch zwischen 2006 und 2011. In den Jahren nach der Arbeitsmarktöffnung 2011 sank die durchschnittliche berufliche Positionierung von Arbeitnehmer/innen aus den EU10 Staaten deutlich (um 13 % zwischen 2011 und 2014) und stagniert seitdem.

Die Positionierung der nach der Arbeitsmarktöffnung zugewanderten EU10-Staatsbürger/innen sank deutlich im Jahr 2012 (dem ersten Jahr, in dem die Mikrozensus Arbeitskräfteerhebung eine deutliche Zunahme an Arbeitskräften aus den EU10-Ländern verzeichnete) und stieg 2013 wieder an, um seitdem zu stagnieren. Aber auch der Index für Arbeitskräfte, die bereits vor der Arbeitsmarktöffnung 2011 in Österreich lebten, fiel 2011 und ist seitdem langsam im Sinken begriffen.

Auf welche Hierarchiestufen entfiel diese Entwicklung im Detail? Abbildung 2 zeigt die Anteile der fünf Hierarchiestufen an der Gesamtbeschäftigung von Arbeitskräften aus den EU10-Ländern. In den Jahren nach der EU- Osterweiterung stieg insbesondere der Anteil der hochqualifizierten oder führenden Arbeitskräfte (+11 PP (Prozentpunkte)

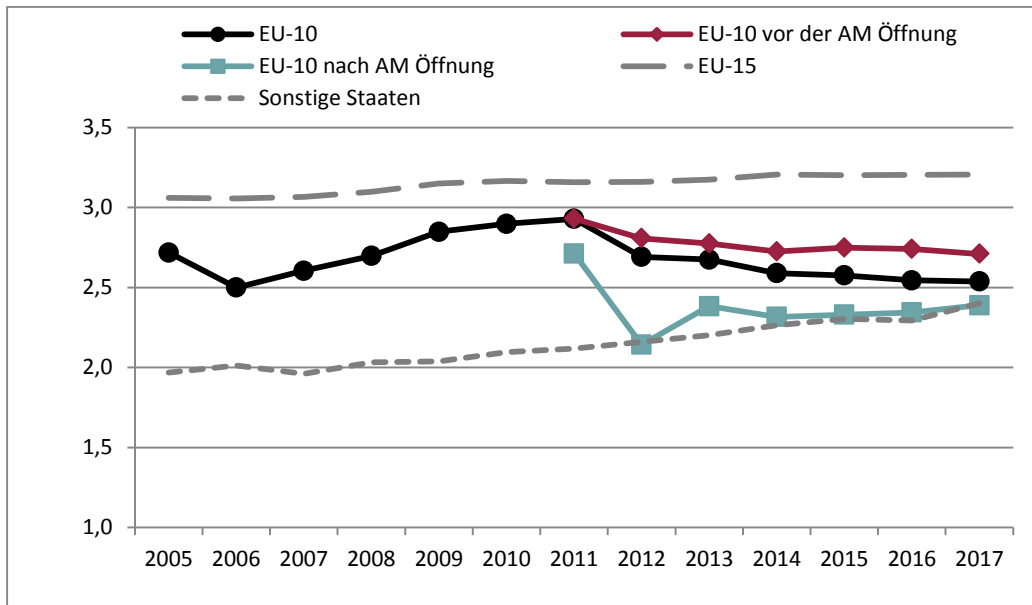
---

<sup>13</sup> Der Anteil der Beschäftigten aus den EU10-Staaten, die Hilfstätigkeiten ausüben, wird mit 1 multipliziert, der Anteil, die angelernte Tätigkeiten ausüben mit 2 usw.

<sup>14</sup> In einer Sensitivitätsanalyse für die Indexbildung haben wir die Lohndifferenzen zwischen den Tätigkeiten verwendet (1.00, 1.09, 1.26, 1.45, 1.62). Nachdem sich ein nahezu unveränderter Verlauf ergibt, präsentieren wir nur den Index mit den Kategorien 1 bis 5.

zwischen 2005 und 2011); dieser Anstieg ging vor allem zu Lasten der mittleren und angelernten Tätigkeiten, während Hilfstätigkeiten, wenn auch in geringerem Maße, zunahmen (+ 5PP).

**Abbildung 1: Entwicklung der beruflichen Positionierung nach Staatsbürgerschaftsgruppen, 2005-2017**



Quelle: IHS Berechnungen auf Basis der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung.

Anmerkung: „Vor der AM Öffnung“: vor Mai 2011 bereits in Österreich aufhältig. „Nach AM Öffnung“: Ankunft nach der Öffnung des österreichischen Arbeitsmarktes für Personen aus den EU10 Staaten. Aufgrund der geringen Fallzahlen sind Personen aus Bulgarien und Rumänien nicht dargestellt.

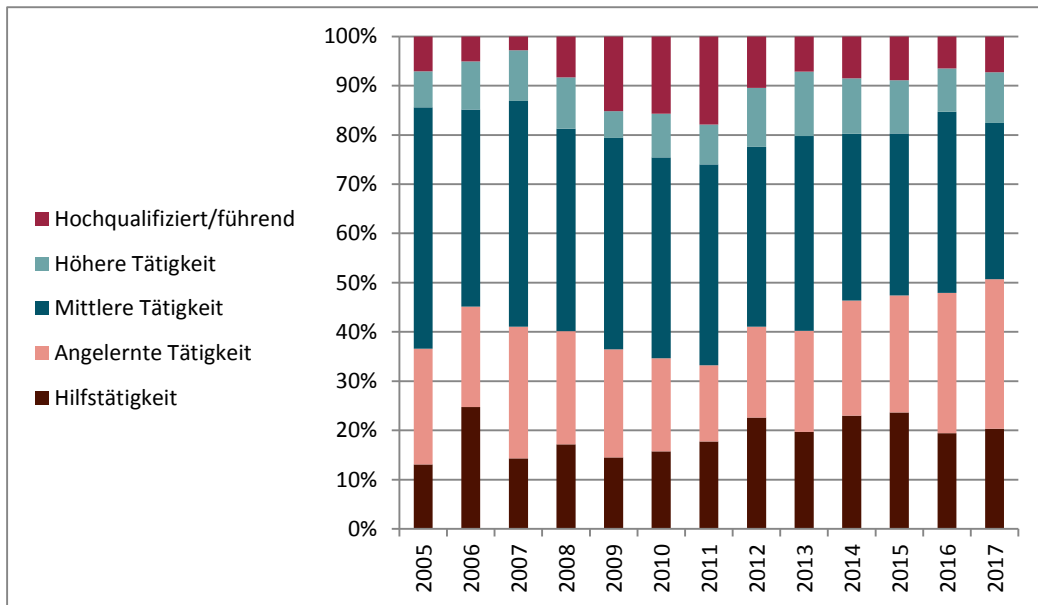
Nach der Arbeitsmarktöffnung fiel der Anteil der hochqualifizierten oder führenden Arbeitskräfte deutlich (- 9 PP zwischen 2011 und 2014). Ihre Zahl sank auch absolut; das Niveau von 2011 (rund 8.000 EU10-Staatsbürger/innen in hochqualifizierten oder führenden Tätigkeiten) wurde erst 2017 wieder erreicht. Auch der Anteil der Beschäftigten in mittleren Tätigkeiten sank, während der Anteil von angelernten und Hilfstätigkeiten wuchs. Seit 2014 ist diese Verteilung relativ konstant.

Eine ähnliche Entwicklung, wenn auch in leicht abgeschwächter Form, ist auch für die Tätigkeitsinhalte zu beobachten (Abbildung 3). Der Anteil der analytischen Nicht-Routine-Tätigkeiten sank zwischen 2011 und 2014, aber nicht so stark wie der Anteil der hochqualifizierten und führenden Tätigkeiten (- 6 PP, verglichen mit - 9 PP, Abbildung 2). Sowohl der Anteil als auch die Anzahl der EU10-Staatsangehörigen, die analytische Nicht-Routine-Tätigkeiten ausführten, stieg jedoch seit 2014 wieder. 2017 führten rund doppelt so viele EU10-Staatsbürger/innen solche Tätigkeiten aus als im Jahr 2011. Die manuellen Routine-Tätigkeiten gewannen gleichzeitig an Bedeutung –



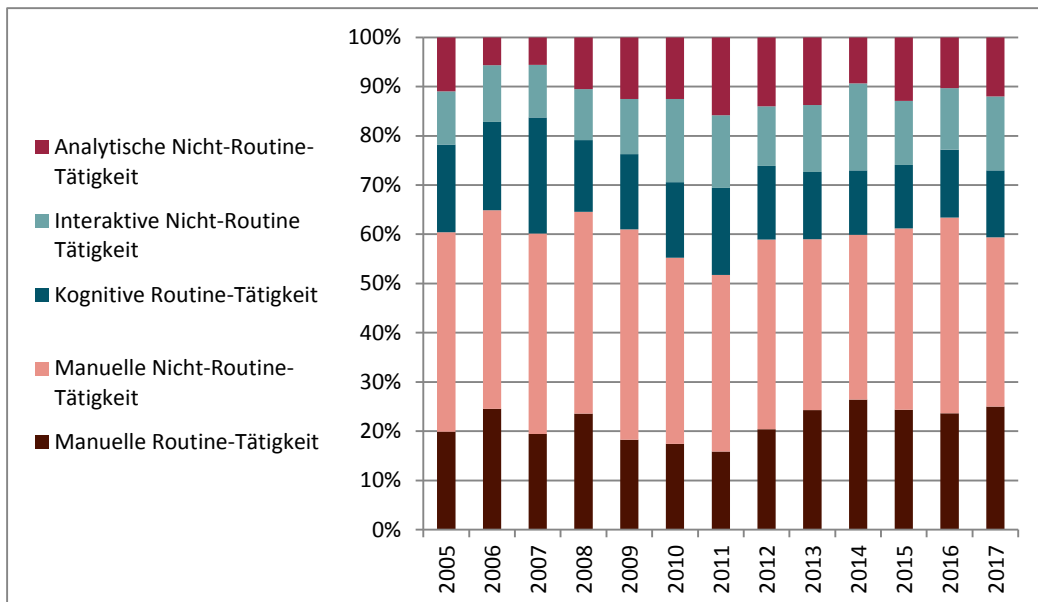
ihr Anteil an der Gesamtbeschäftigung von Personen aus den EU10-Ländern stieg zwischen 2011 und 2017 um 9 PP, absolut gesehen vervierfachte sich ihre Anzahl.

**Abbildung 2: Beschäftigte aus den EU10 Ländern nach beruflicher Positionierung ( in Prozent der Gesamtbeschäftigung von Personen aus EU10 Ländern), 2005 - 2017**



Quelle: IHS Berechnungen auf Basis der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung.

**Abbildung 3: Beschäftigte aus den EU10 Ländern nach Art der Tätigkeit ( in Prozent der Gesamtbeschäftigung von Personen aus EU10 Ländern), 2005 - 2017**



Quelle: IHS Berechnungen auf Basis der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung.

### 3.5 Ökonometrische Analyse der Arbeitsmarktöffnung

Arbeitnehmer/innen aus den EU10-Ländern sind durchschnittlich jünger und besser ausgebildet als andere Arbeitnehmer/innen, der Anteil an Frauen ist in dieser Gruppe höher, und ihre Verteilung auf Branchen unterscheidet sich von jener anderer Arbeitnehmer/innen – u.a. sind sie im Handel sowie Beherbergung und Gastronomie konzentriert. Diese Unterschiede beeinflussen die hierarchischen Positionen im Beruf.

**Tabelle 9: Der Einfluss der Staatsbürgerschaft auf die berufliche Positionierung**

	2010/2011		2016/2017	
	Ohne Kontrollen	Mit Kontrollen	Ohne Kontrollen	Mit Kontrollen
<b>EU10</b>				
Hilfstätigkeit	12,6%	16,8%	18,9%	22,5%
Angelernte Tätigkeit	20,3%	22,4%	23,9%	24,5%
Mittlere Tätigkeit	45,7%	43,6%	43,9%	41,3%
Höhere Tätigkeit	12,0%	10,1%	9,0%	8,0%
Hochqualifiziert/führend	9,3%	7,1%	4,3%	3,6%
<b>sonstige Staaten</b>				
Hilfstätigkeit	36,3%	24,5%	28,5%	20,4%
Angelernte Tätigkeit	27,5%	25,3%	26,7%	23,7%
Mittlere Tätigkeit	30,6%	38,7%	37,0%	42,8%
Höhere Tätigkeit	3,9%	7,2%	5,6%	8,9%
Hochqualifiziert/führend	1,7%	4,3%	2,1%	4,2%
<b>EU15</b>				
Hilfstätigkeit	7,7%	8,1%	6,4%	6,8%
Angelernte Tätigkeit	15,7%	15,8%	14,1%	14,5%
Mittlere Tätigkeit	46,1%	46,4%	47,5%	47,9%
Höhere Tätigkeit	15,4%	15,3%	17,7%	17,6%
Hochqualifiziert/führend	15,0%	14,4%	14,2%	13,6%
Pseudo R <sup>2</sup>	0,0194	0,1515	0,0207	0,1562
Kontrollvariablen	ohne	mit	ohne	mit

Anmerkung: Prognosen basierend auf einem ordered probit Modell. Kontrollvariablen: Alter (Altersgruppen-dummies), Geschlecht, Ausbildung, Wirtschaftsklasse.

Quelle: IHS Berechnungen auf Basis der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung.

Dieser Abschnitt präsentiert die Ergebnisse einer *ordered probit* Analyse, die es erlaubt, um beobachtbare Charakteristika (in diesem Fall Alter, Geschlecht, Ausbildung und Wirtschaftsklasse) zu kontrollieren. Vor der Kontrolle um diese beobachtbaren Charakteristika hatten Arbeitnehmer/innen aus den EU10-Staaten 2010/11 eine um 5 PP höhere Wahrscheinlichkeit, eine Hilfstätigkeit auszuführen, als Arbeitnehmer/innen aus den EU15-Ländern (inklusive Österreich, Tabelle 9, linke

Spalte). Umgekehrt ist die Wahrscheinlichkeit, dass sie in einer hochqualifizierten oder führenden Tätigkeit tätig sind, um 6 PP niedriger.

Hält man die Ausbildung, das Geschlecht, das Alter sowie die Branche konstant, steigt die Wahrscheinlichkeit, eine Hilfstätigkeit auszuführen, von 13 auf 17 % (Tabelle 9, zweite Spalte von links) – dies liegt daran, dass EU10-Staatsbürger/innen im Durchschnitt besser qualifiziert sind. Wäre ihr Qualifikationsniveau durchschnittlich, wäre ihre berufliche Positionierung noch schlechter. Ein/e Arbeitnehmer/in aus den EU15-Staaten hat nach der Kontrolle um beobachtbare Charakteristika eine nur 8 prozentige Wahrscheinlichkeit, eine Hilfstätigkeit auszuüben – eine EU10-Arbeitskraft hat also eine rund 9 PP höhere Wahrscheinlichkeit, in einer Hilfstätigkeit tätig zu sein, als eine EU15-Arbeitskraft desselben Geschlechts und Alters mit demselben Ausbildungsniveau, die in derselben Branche arbeitet. Umgekehrt ist die Wahrscheinlichkeit einer EU10-Arbeitnehmer/in mit durchschnittlichen Charakteristika, in einer hochqualifizierten oder führenden Tätigkeit tätig zu sein, um rund 8 PP niedriger als die einer sonst identen Person aus der EU15.

Nach der Arbeitsmarktöffnung 2016/17 verschlechterte sich die berufliche Positionierung der EU10-Staatsbürger/innen. Die Wahrscheinlichkeit eine Hilfstätigkeit auszuüben lag (vor Kontrolle der beobachtbaren Merkmalen) bei 19 %, beinahe dreimal so hoch wie für EU15-Arbeitskräfte (Tabelle 9, dritte Spalte von links). Da sich die geschätzte Verteilung der beruflichen Positionen von EU15-Staatsbürger/innen zwischen 2010/11 und 2016/17 nicht veränderte, vergrößerte sich die Differenz der Wahrscheinlichkeiten, eine Hilfstätigkeit auszuüben, zwischen EU15- und EU10-Staatsbürger/innen von 5 PP auf rund 13 PP.

Nach der Kontrolle um Alter, Geschlecht, Ausbildung und Wirtschaftsklasse steigt die Wahrscheinlichkeit, dass eine EU10-Arbeitskraft eine Hilfstätigkeit ausübt, um rund 4 PP auf 22,5 % – wiederum aufgrund ihrer besseren Qualifikation (Tabelle 9, rechte Spalte). Für eine EU15-Arbeitskraft mit denselben Charakteristika beträgt diese Wahrscheinlichkeit nur rund 7 %. Die Differenz in den Wahrscheinlichkeiten zweier sonst identisch ausgestatteter EU10 und EU15-Arbeitnehmer/innen, eine Hilfstätigkeit auszuführen, betrug also rund 16 PP, deutlich mehr als 2010/11.

Um den Effekt der Arbeitsmarktöffnung auf die berufliche Positionierung der Arbeitskräfte aus den EU10-Ländern genauer zu beleuchten, schätzen wir ein Modell für die Jahre 2010/11 und 2016/17 und inkludieren einen Interaktionsterm für Herkunftsland und das Jahr 2016/17. Dieses Modell nimmt also an, dass die Wirkung der beobachtbaren Charakteristika (Alter, Geschlecht etc.) zwischen 2010 und 2017 konstant blieben und isoliert nur die Veränderung des Effektes der Staatsbürgerschaft zwischen 2010/11 und 2016/17. Methodisch wird also eine Differenz-in-Differenz-

Analyse angewandt, um die (kausalen) Wirkungen der Arbeitnehmerfreizügigkeit auf die berufliche Positionierung der EU10-Arbeitskräfte abzuschätzen.<sup>15</sup> Die Ergebnisse dieses Modells sind in Tabelle 10 dargestellt.

Ohne Kontrolle um beobachtbare Variablen war die Wahrscheinlichkeit, dass eine Arbeitskraft aus den EU10-Ländern in einer Hilfstätigkeit tätig ist, nach der Arbeitsmarktöffnung um 7 PP höher als vorher (Tabelle 10, obere linke Seite). Hält man Alter, Geschlecht und Ausbildung konstant<sup>16</sup>, vergrößert sich dieser Abstand auf 9 PP. Umgekehrt war die Wahrscheinlichkeit, in einer hochqualifizierten oder führenden Position tätig zu sein, für eine Arbeitskraft aus den EU10-Ländern nach der Arbeitsmarktöffnung um 3,7 PP niedriger als vor der Arbeitsmarktöffnung. Nach Kontrolle um Alter, Geschlecht und Ausbildung verringert sich die Differenz zwischen den Jahren geringfügig (-2,9 PP), bleibt aber eindeutig negativ (Tabelle 10, obere rechte Seite).

Dieses Modell erlaubt es auch, den Einfluss der Aufenthaltsdauer auf die berufliche Positionierung zu berücksichtigen. Wie in Abschnitt 3.1 diskutiert, waren Beschäftigte aus den EU10-Staaten 2010/11 durchschnittlich länger in Österreich als im Jahr 2016/17; sie hatten also mehr Zeit, deutsche Sprachkenntnisse zu erwerben bzw. Arbeitserfahrung in Österreich zu akkumulieren und einen guten *Match* am österreichischen Arbeitsmarkt zu finden.

Tabelle 10 (unterer Abschnitt) zeigt die Ergebnisse des ordered probit Modells, das nur Personen, die nicht in Österreich geboren wurden, inkludiert. Der Ausschluss von EU10-Staatsbürger/innen, die in Österreich geboren wurden, beeinflusst die geschätzte Verteilung der Positionen geringfügig, insbesondere steigt der geschätzte Anteil der hochqualifizierten oder führenden Tätigkeit ggü. der Stichprobe inklusive Personen die in Österreich geboren wurden; qualifizierte Personen aus diesen Ländern migrieren überdurchschnittlich nach Österreich.

Von Interesse ist der Unterschied zwischen den geschätzten Anteilen 2016/17, wenn Alter, Geschlecht, Ausbildung sowie Aufenthaltsdauer konstant gehalten werden (Tabelle 10, untere rechte Seite). 2016/17 war der Anteil der EU10 Staatsbürger/innen, die seit weniger als zwei Jahren in Österreich lebten, rund doppelt so hoch (10 %) wie 2010/11. Hält man die Verteilung der Aufenthaltsdauern zwischen den Beschäftigten aus EU10-Ländern zwischen 2010/11 und 2016/17 konstant, verändern sich die *Differenzen* der Schätzungen der beruflichen Positionierung kaum: nach der

---

<sup>15</sup> Vgl. für ein ähnliches Vorgehen Ruhs und Wadsworth 2018

<sup>16</sup> Die Wirtschaftsklasse geht nicht als exogene Variable in das Modell ein, da Änderungen in der Branchenstruktur der Beschäftigten aus den EU10 Ländern endogen (abhängig von der beruflichen Positionierung) sein könnten.

Arbeitsmarktöffnung 2016/17 hatte eine Arbeitskraft aus den EU10-Staaten eine um rund 9 PP höhere Wahrscheinlichkeit, in einer Hilfstätigkeit tätig zu sein, als eine Person mit gleichen Charakteristika (Geschlecht, Alter, Ausbildungsniveaus und Aufenthaltsdauer) im Jahr 2010/11. Die Differenz in der Wahrscheinlichkeit, in einer hochqualifizierten oder führenden Position tätig zu sein, erhöht sich sogar noch, wenn um die Aufenthaltsdauer kontrolliert wird. Die ökonometrische Analyse ergibt, dass die Arbeitnehmerfreizügigkeit zu einer deutlichen Verschlechterung der beruflichen Positionierung der EU10 Arbeitskräfte führte. Diese Verschlechterung kann nicht auf die Charakteristika Arbeitskräfte selbst zurückgeführt werden

**Tabelle 10: Einfluss der Arbeitnehmerfreizügigkeit auf die berufliche Positionierung der EU10-Beschäftigten**

	Ohne Kontrollvariablen			Mit Kontrollvariablen		
	2010/11	2016/17	Dif. 2016/17	2010/11	2016/17	Dif. 2016/17
<b>EU10</b>						
Hilfstätigkeit	12,2%	19,2%	7,0%	16,9%	26,2%	9,3%
Angelernte Tätigkeit	20,0%	24,1%	4,1%	22,2%	25,4%	3,2%
Mittlere Tätigkeit	46,7%	43,0%	-3,7%	44,2%	38,1%	-6,1%
Höhere Tätigkeit	12,5%	8,8%	-3,7%	10,3%	6,9%	-3,4%
Hochqualifiziert/führend	8,5%	4,8%	-3,7%	6,3%	3,4%	-2,9%
Pseudo R <sup>2</sup>	0,0202			0,1491		
Kontrollvariablen	ohne			mit (1)		
<b>Sample ohne Geburtsland Österreich</b>						
<b>EU10</b>						
Hilfstätigkeit	14,8%	21,5%	6,7%	18,7%	27,2%	8,5%
Angelernte Tätigkeit	24,2%	27,6%	3,4%	25,6%	27,9%	2,3%
Mittlere Tätigkeit	34,9%	32,4%	-2,5%	34,1%	30,0%	-4,1%
Höhere Tätigkeit	11,6%	9,0%	-2,6%	10,4%	7,8%	-2,6%
Hochqualifiziert/führend	14,4%	9,4%	-5,0%	11,1%	6,9%	-4,2%
Pseudo R <sup>2</sup>	0,0328			0,1576		
Kontrollvariablen	ohne			mit (2)		

Anmerkung: Prognosen basierend auf einem ordered probit Modell. Kontrollvariablen: (1): Alter, Geschlecht, Ausbildung, Dummy 2016/17 (2): (1) + Aufenthaltsdauer

Quelle: IHS Berechnungen auf Basis der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung..

## 4 Schlussfolgerungen

Mit dem Auslaufen der Übergangsfristen zur Einschränkung der Arbeitnehmerfreizügigkeit hat die Beschäftigung von Arbeitskräften aus den EU10-Staaten in Österreich deutlich zugenommen. Verbunden war diese Beschäftigungszunahme allerdings mit einer verschlechterten beruflichen Positionierung der Arbeitskräfte aus den Beitrittsstaaten.

Die empirische Analyse hat gezeigt, dass sich diese nicht durch sozioökonomische Charakteristika (z. B. formale Ausbildung) der zugewanderten Personen erklären lässt. EU10-Beschäftigte sind zunehmend nicht ausbildungsadäquat am Arbeitsmarkt tätig, mit anderen Worten sie sind formal überqualifiziert (zu hohe Ausbildung für den Arbeitsplatz).

Das Modul der Arbeitskräfteerhebung 2014 (siehe Statistik Austria 2015) beinhaltet Informationen über die subjektive Einschätzung, ob die beruflichen Tätigkeit der Befragten ihren Qualifikationen entspricht bzw. ob sie über- oder unterqualifiziert sind. Neben der formalen Ausbildung wurden auch fachspezifischen Qualifikationen, die im Rahmen des Berufslebens erworben wurden, berücksichtigt. Im Einklang mit internationalen Studien fühlen sich im Ausland geborene Erwerbstätige deutlich häufiger von Überqualifizierung betroffen, dies gilt insbesondere für die EU10-Beschäftigten (Statistik Austria 2015). So gibt jede/er dritte EU10-Beschäftigte an, überqualifiziert für den gewärtigen Job zu sein. Bei den sonstigen Staaten liegt der Anteil bei einem Viertel. Im Vergleich dazu sieht sich jede/er zehnte Beschäftigte aus der EU15 als überqualifiziert.

Ein potentieller Grund für die schlechtere berufliche Positionierung von ausländischen Erwerbstätigen sind Sprachprobleme. Rund 20 % der Erwerbstätigen aus der EU10 gaben geringe/keine, etwa  $\frac{1}{4}$  der Befragten durchschnittliche Deutschkenntnisse an. Im Vergleich dazu betragen die Anteile bei den Erwerbstätigen aus den sonstigen Staaten bei 15 % und 30 %. Laut eigener Einschätzung stellen für knapp 15 % der EU10-Erwerbstätigen Sprachprobleme ein Hindernis dar, d.h. für 55 % der Personen, die sich als überqualifiziert ansehen, stellt die Sprache kein Hindernis dar.

In Einklang mit den bisherigen Resultaten ist auch der Anteil der EU10-Erwerbstätigen, die sich als überqualifiziert für ihren derzeitigen Arbeitsplatz ansehen, bei den nach 2011 zugewanderten Personen (45 %) höher als in der Gruppe, die zu diesem Zeitpunkt bereits im Lande waren (27 %). Allerdings ist die kurze Aufenthaltsdauer zu berücksichtigen, die laut Statistik Austria (2015) mit höherer Überqualifikation verbunden ist. So zeigen sich bei den Erwerbstätigen aus den sonstigen Staaten ähnliche Resultate über den Zusammenhang von Überqualifikation und

Aufenthaltsdauer (Anteile 43 % zu 22 %) wie bei EU10-Arbeitskräften. Zu beachten ist hier, dass für ausländische Beschäftigte eine Tätigkeit unterhalb ihres Qualifikationsniveaus ein Sprungbrett in den österreichischen Arbeitsmarkt darstellen kann, insbesondere bis Sprachbarrieren abgebaut und formale Abschlüsse anerkannt werden.

Insgesamt gesehen hat sich gezeigt, dass die zugewanderten Arbeitskräfte eine vergleichsweise hohe formale Qualifikation aufwiesen, diese aber nicht immer in einer qualifikationsadäquaten Beschäftigung mündete. Gemessen an der beruflichen Positionierung ist auch der Anteil der EU10-Erwerbstätigen an den Gesamtbeschäftigten im unteren Qualifikationssegment (Hilfstätigkeit und angelernte Tätigkeit) kräftig angestiegen. Die Resultate dieser Studie stehen somit nicht in Einklang mit der Hypothese, dass die hohe formale Qualifikation der Zuwanderung aus den EU10-Staaten dazu führt, dass im Niedrigqualifizierten-Segment des Arbeitsmarkts kein zusätzlicher Angebotsdruck entsteht. Eine empirische Überprüfung der Verdrängungshypothese würde den Rahmen dieser Studie sprengen, und ist mit dem verwendeten Datenmaterial auch nicht sinnvoll.

Die Resultate legen nahe, dass Maßnahmen, die zu einer qualifikationsadäquaten Beschäftigung der EU10 Arbeitskräfte führen, die Konkurrenz im unteren Qualifikationssegment reduzieren könnten. Beispiele wären etwa eine Vereinfachung der Anerkennung von ausländischen Qualifikationen, verstärkte Informationen über die Charakteristika der angebotenen offenen Stellen sowie zusätzliche Sprachkurse, die auf fachspezifischem Know-How abgestimmt sind.

Weiters könnten arbeitsmarktpolitische Aktivitäten, etwa verstärkte Schulungsmaßnahmen und Maßnahmen zur Umsetzung des lebensbegleitenden Lernens, den Angebotsdruck im Niedrigqualifizierten-Segment des Arbeitsmarkts mildern. Inländische Beschäftigte und ausländische Arbeitskräfte mit langer Aufenthaltsdauer wären Zielgruppen für solche Angebote.

## 5 Literaturverzeichnis

- Berger, J., Hofer, H., Miess, M., Schuh, U., Strohner, L., Biffl, G. (2011), Auswirkungen der Arbeitsmarktöffnung am 1. Mai auf den Wirtschafts- und Arbeitsstandort Österreich, IHS, DUK, Studie im Auftrag des BMWFJ, Wien
- Biffl, G., Skrivanek, I., Berger, J., Hofer, H., Schuh, U., Strohner, L. (2010), Potentielle Auswirkungen einer Änderung der österreichischen Migrationspolitik in Richtung qualifizierte Zuwanderung auf das mittel- bis langfristige Wirtschaftswachstum (Prognosehorizont 2050), DUK, IHS, Studie im Auftrag der WKÖ, Wien
- Bock-Schappelwein, J. (2016a), Digitalisierung und Arbeit, in: Peneder, M., Bock-Schappelwein, J., Firgo, M., Fritz, O., Streicher, G. (2016), Österreich im Wandel der Digitalisierung, WIFO, Studie im Auftrag der A1 Telekom Austria AG, 110–126
- Felderer, B., Hofer, H., Schuh, U., Strohner, L. (2004), Befunde zur Integration von AusländerInnen in Österreich, IHS, Studie im Auftrag BMF und BMWA
- Hofer, H., Weyerstraß, K. (2016), Der Beitrag der Migration zum Wachstumspotenzial der österreichischen Wirtschaft, Wirtschaftspolitische Blätter, 3/2016, 525-542
- Hofer, H., Titelbach, G., Vogtenhuber, St. (2017), Polarisierung am österreichischen Arbeitsmarkt? *Wirtschaft und Gesellschaft*, 43 (3), 379-404
- Huber, P. Brücker, H. (2003): Auswirkungen und Ausnutzung von Übergangsfristen für die Freizügigkeit der Arbeitskräfte nach der EU-Erweiterung. Wien.
- Kopf, J. (2018), Arbeitnehmerfreizügigkeit: Kroatien, bitte warten?, Österreichische Gesellschaft für Europapolitik, Policy Brief 02/2018
- Statistik Austria (2015), Arbeitsmarktsituation von Migrantinnen und Migranten in Österreich, Modul der Arbeitskräfteerhebung 2014, STAT, Wien
- Ruhs, M. and Wadsworth, J. (2018), 'The impact of acquiring unrestricted work authorization on Romanian and Bulgarian migrants in the United Kingdom, *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 71, pp. 823–52
- Sattinger, Michael, (2012), Qualitative Mismatches, Foundations and Trends(R) in Microeconomics, 8, issue 1–2, p. 1-168
- Schmieder, J., Weber, A. (2018), How did EU Eastern enlargement affect migrant labor supply in Austria? *Focus on European Economic Integration*, Q3-18, 113–121
- Spitz-Oener, A. (2006), Technical Change, Job Tasks, and Rising Educational Demands: Looking outside the Wage Structure. In: *Journal of Labor Economics*, Vol. 24, No. 2, 235–270



Titelbach, G., Davoine, T., Hofer, H., Schuster, P., Steiner, M., (2013), Potentiale durch die Integration von Migrant/innen in Arbeitsmarkt und Bildung, IHS, Studie im Auftrag des Integrationsfonds, Wien

Titelbach, G., Fink, M., Hye, R., Valkova, K (2019), Beschäftigungsentwicklung von Inländer/inne/n und Ausländer/inne/n am österreichischen Arbeitsmarkt, IHS, Studie im Auftrag des AMS

## 6 Verzeichnisse

### 6.1 Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Entwicklung der beruflichen Positionierung nach Staatsbürgerschaftsgruppen, 2005-2017 .....	24
Abbildung 2: Beschäftigte aus den EU10 Ländern nach beruflicher Positionierung ( in Prozent der Gesamtbeschäftigung von Personen aus EU10 Ländern), 2005 - 2017 .....	25
Abbildung 3: Beschäftigte aus den EU10 Ländern nach Art der Tätigkeit ( in Prozent der Gesamtbeschäftigung von Personen aus EU10 Ländern), 2005 - 2017 .....	25

## 6.2 Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Charakteristika unselbständig Beschäftigte laut Mikrozensus.....	12
Tabelle 2: Charakteristika Unselbständig Beschäftigte aus EU10 laut Mikrozensus .....	13
Tabelle 3: Berufliche Positionierung nach Staatsbürgerschaft .....	15
Tabelle 4: Ausbildungsstruktur und berufliche Positionierung EU10 2010/11 versus 2016/17 ...	16
Tabelle 5: Beschäftigte EU10 nach beruflicher Positionierung und Branche 2010/11 und 2016/17 .....	18
Tabelle 6: Tätigkeitsinhalte nach Staatsbürgerschaft .....	19
Tabelle 7: Beschäftigte aus den EU-10 Staaten 2016/17: Zuwanderung vor und nach Arbeitnehmerfreizügigkeit.....	20
Tabelle 8: Beschäftigte EU10 2010/11: Zuwanderung vor und nach EU-Beitritt 2004.....	22
Tabelle 9: Der Einfluss der Staatsbürgerschaft auf die berufliche Positionierung.....	26
Tabelle 10: Einfluss der Arbeitnehmerfreizügigkeit auf die berufliche Positionierung der, EU10-Beschäftigten .....	29
Tabelle 11: Berufliche Positionierung und Tätigkeit EU10 in Vollzeitäquivalenten (40h) .....	36
Tabelle 12: Zusammenfassung der Wirtschaftszweigen (ÖNACE).....	36
Tabelle 13: Zusammenfassung der beruflichen Positionen .....	37
Tabelle 14: Ordered Probit ohne Kontrollvariablen (Pooled) .....	37
Tabelle 15: Ordered Probit mit Kontrollvariablen (Pooled).....	38
Tabelle 16: Ordered Probit ohne Kontrollvariablen (mit Jahr-Dummy) .....	39
Tabelle 17: Ordered Probit mit Kontrollvariablen (mit Jahr-Dummy) .....	40

## 7 Anhang

**Tabelle 11: Berufliche Positionierung und Tätigkeit EU10 in Vollzeitäquivalenten (40h)**

	2010/2011			2016/2017		
Hilfstätigkeit	6.332	15,2%	2,5%	15.659	17,2%	7,0%
Angelernte Tätigkeit	6.988	16,8%	1,5%	27.722	30,5%	5,8%
Mittlere Tätigkeit	16.836	40,4%	1,3%	31.351	34,5%	2,2%
Höhere Tätigkeit	3.557	8,5%	0,7%	9.566	10,5%	1,7%
Hochqualifiziert/führend	7.964	19,1%	1,6%	6.696	7,4%	1,4%
<b>Insgesamt</b>	<b>41.676</b>		<b>1,4%</b>	<b>90.995</b>		<b>2,8%</b>
Manuelle Routine-Tätigkeit	6.284	17,9%	1,5%	21.464	26,8%	5,7%
Manuelle Nicht-Routine-Tätigkeit	16.327	46,5%	1,9%	35.579	44,5%	4,1%
Kognitive Routine-Tätigkeit	6.464	18,4%	0,9%	11.950	14,9%	1,5%
Interaktive Nicht-Routine Tätigkeit	6.013	17,1%	1,0%	10.977	13,7%	1,9%
Analytische Nicht-Routine-Tätigkeit	6.587	18,8%	1,4%	11.025	13,8%	1,8%
<b>Insgesamt</b>	<b>35.089</b>		<b>1,1%</b>	<b>79.970</b>		<b>2,5%</b>

Quelle: IHS Berechnungen auf Basis der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung.

**Tabelle 12: Zusammenfassung der Wirtschaftszweigen (ÖNACE)**

IHS 2018	ÖNACE 2008
L&F, Energie	A - Land- und Forstwirtschaft B - Bergbau D - Energieversorgung E - Wasserversorgung und Abfallentsorgung
Herstellung von Waren	C - Herstellung von Waren
Bau	F - Bau
Handel	G - Handel
Beherbergung/Gastronomie	I - Beherbergung und Gastronomie
Öffentliche Verwaltung	O - Öffentliche Verwaltung P - Erziehung und Unterricht Q - Gesundheits- und Sozialwesen
Sonstige Dienstleistungen	H - Verkehr J - Information und Kommunikation K - Finanz- und Versicherungsleistungen L - Grundstücks- und Wohnungswesen M - Freiberufliche/techn. Dienstleistungen N - Sonst. wirtschaftl. Dienstleistungen R - Kunst, Unterhaltung und Erholung S - Sonst. Dienstleistungen T - Private Haushalte U - Exterritoriale Organisationen

Quelle: IHS Berechnungen auf Basis der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung.

**Tabelle 13: Zusammenfassung der beruflichen Positionen**

IHS 20018	Mikrozensus - Arbeitskräfteerhebung
Hilfstätigkeit	Hilfstätigkeit (manuell) Hilfstätigkeit (nicht manuell)
Angelernte Tätigkeit	Angelernte Tätigkeit (manuell)
Mittlere Tätigkeit	Facharbeiter(in) (manuell) Mittlerer Tätigkeit (nicht manuell)
Höhere Tätigkeit	Vorarbeiter(in) / Meister(in) (manuell) Höherer Tätigkeit (nicht manuell)
Hochqualifiziert/führende Tätigkeit	Hochqualifizierte Tätigkeit (nicht manuell) Führende Tätigkeit (nicht manuell)

Quelle: IHS Berechnungen auf Basis der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung.

**Tabelle 14: Ordered Probit ohne Kontrollvariablen (Pooled)**

	Berufliche Tätigkeit	
	2010/2011	2016/2017
EU10	-0.283*** (0.0601)	-0.643*** (0.0208)
RO/BG	-1.229*** (0.0858)	-1.035*** (0.0310)
sonstige Staaten	-1.078*** (0.0246)	-0.956*** (0.0131)
cut1	-1.428*** (0.00888)	-1.523*** (0.00513)
cut2	-0.725*** (0.00692)	-0.824*** (0.00377)
cut3	0.511*** (0.00676)	0.469*** (0.00348)
cut4	1.036*** (0.00795)	1.069*** (0.00417)
Log pseudolikelihood	-203333.78	-205949.24
Pseudo R <sup>2</sup>	0.0194	0.0207
Anzahl der Beobachtungen	144.170	148.715

Anmerkung: Die Standardfehler wurden am Individuum geclustert. Signifikanzniveau: \* p<0.05, \*\* p<0.01, \*\*\*p<0.001

Quelle: IHS Berechnungen auf Basis der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung.

**Tabelle 15: Ordered Probit mit Kontrollvariablen (Pooled)**

	Berufliche Tätigkeit	
	2010/2011	2016/2017
Frauen	-0.307*** (0.0116)	-0.316*** (0.0115)
25-34	0.244*** (0.0170)	0.310*** (0.0181)
35-44	0.327*** (0.0170)	0.425*** (0.0185)
45-54	0.338*** (0.0173)	0.422*** (0.0180)
55-64	0.279*** (0.0229)	0.390*** (0.0210)
Lehre/BMS	0.990*** (0.0183)	0.995*** (0.0192)
Matura	1.593*** (0.0230)	1.522*** (0.0229)
Universität	2.501*** (0.0256)	2.464*** (0.0251)
Herstellung von Waren	0.0432 (0.0360)	0.0399 (0.0383)
Bau	0.0953* (0.0376)	0.0807* (0.0401)
Handel	0.231*** (0.0367)	0.187*** (0.0389)
Beherbergung/Gastronomie	-0.216*** (0.0409)	-0.281*** (0.0431)
Öffentliche Verwaltung	0.290*** (0.0359)	0.259*** (0.0382)
sonstige Dienstleistungen	0.177*** (0.0358)	0.155*** (0.0382)
EU10	-0.531*** (0.0599)	-0.902*** (0.0394)
RO/BG	-1.199*** (0.0994)	-1.074*** (0.0601)
sonstige Staaten	-0.860*** (0.0264)	-0.813*** (0.0253)
cut1	-0.261*** (0.0396)	-0.267*** (0.0426)
cut2	0.575*** (0.0397)	0.564*** (0.0426)

	Berufliche Tätigkeit 2010/2011	Berufliche Tätigkeit 2010/2011
cut3	2.106*** (0.0409)	2.171*** (0.0436)
cut4	2.788*** (0.0417)	2.951*** (0.0446)
Log pseudolikelihood	-175943.61	-177458.23
Pseudo R <sup>2</sup>	0.1515	0.1562
Anzahl der Beobachtungen	144170	148715

Anmerkung: Die Standardfehler wurden am Individuum geclustert. Signifikanzniveau: \* p<0.05, \*\* p<0.01, \*\*\*p<0.001  
Quelle: IHS Berechnungen auf Basis der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung.

**Tabelle 16: Ordered Probit ohne Kontrollvariablen (mit Jahr-Dummy)**

	Berufliche Tätigkeit	
	Mit geblan. Ö	Ohne geblan Ö
EU10	-0.288*** (0.0612)	0.0489 (0.0571)
RO/BG	-1.246*** (0.0865)	-0.817*** (0.0834)
sonstige Staaten	-1.094*** (0.0246)	-0.700*** (0.0298)
2016/2017	0.0513*** (0.00763)	0.170*** (0.0249)
EU10 # 2016/2017	-0.344*** (0.0715)	-0.425*** (0.0679)
RO/BG # 2016/2017	0.227* (0.103)	0.0869 (0.0995)
sonstige Staaten # 2016/2017	0.151*** (0.0338)	-0.00281 (0.0404)
cut1	-1.449*** (0.00746)	-0.995*** (0.0208)
cut2	-0.749*** (0.00631)	-0.229*** (0.0196)
cut3	0.516*** (0.00622)	0.693*** (0.0203)
cut4	1.079*** (0.00699)	1.110*** (0.0220)
Log pseudolikelihood	-409483.13	-69272.856
Pseudo R <sup>2</sup>	0.0202	0.0328
Anzahl der Beobachtungen	292885	47337

Anmerkung: Die Standardfehler wurden am Individuum geclustert. Signifikanzniveau: \* p<0.05, \*\* p<0.01, \*\*\*p<0.001  
Quelle: IHS Berechnungen auf Basis der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung.

**Tabelle 17: Ordered Probit mit Kontrollvariablen (mit Jahr-Dummy)**

	Berufliche Tätigkeit	
	Mit Geburtsland Österreich	Ohne Geburtsland Österreich
EU10	-0.252*** (0.0638)	-0.100 (0.0585)
RO/BG	-0.929*** (0.0994)	-0.790*** (0.0906)
sonstige Staaten	-0.612*** (0.0285)	-0.570*** (0.0304)
2016/2017	-0.0166* (0.00779)	0.0900*** (0.0248)
EU_10 # 2016/2017	-0.364*** (0.0731)	-0.431*** (0.0694)
RO/BG # 2016/2017	0.158 (0.11448)	0.0560 (0.106)
sonstige Staaten # 2016/2017	0.0767* (0.0353)	-0.0268 (0.0408)
Frauen	-0.278*** (0.00759)	-0.259*** (0.0186)
25-34	0.311*** (0.0124)	0.113** (0.0357)
35-44	0.426*** (0.0125)	0.0395 (0.0359)
45-54	0.436*** (0.0124)	-0.0347 (0.0373)
55-64	0.396*** (0.0152)	-0.0792 (0.0432)
Lehre/BMS	0.977*** (0.0133)	0.888*** (0.0232)
Matura	1.569*** (0.0160)	1.002*** (0.0299)
Universität	2.548*** (0.0174)	2.268*** (0.0361)
2-5 Jahre Aufenthaltsdauer	-0.0247 (0.0466)	0.0292 (0.0415)
6-10 Jahre Aufenthaltsdauer	0.0350 (0.0447)	0.0997* (0.0401)
Über 10 Jahre Aufenthaltsdauer	0.0393 (0.0402)	0.178*** (0.0372)
Geburtsland Österreich	0.424*** (0.0393)	



	Berufliche Tätigkeit	
	Mit Geburtsland Österreich	Ohne Geburtsland Österreich
cut1	0.0343 (0.0417)	-0.224*** (0.0500)
cut2	0.867*** (0.0417)	0.685*** (0.0498)
cut3	2.431*** (0.0423)	1.871*** (0.0513)
cut4	3.161*** (0.0427)	2.441*** (0.0534)
Log pseudolikelihood	-354053.26	-60330.98
Pseudo R <sup>2</sup>	0.1528	0.1576
Anzahl der Beobachtungen	292885	47337

Anmerkung: Die Standardfehler wurden am Individuum geclustert. Signifikanzniveau: \* p<0.05, \*\* p<0.01, \*\*\*p<0.001  
 Quelle: IHS Berechnungen auf Basis der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung.