

Migration, Flüchtlingsintegration und Außenwirtschaft

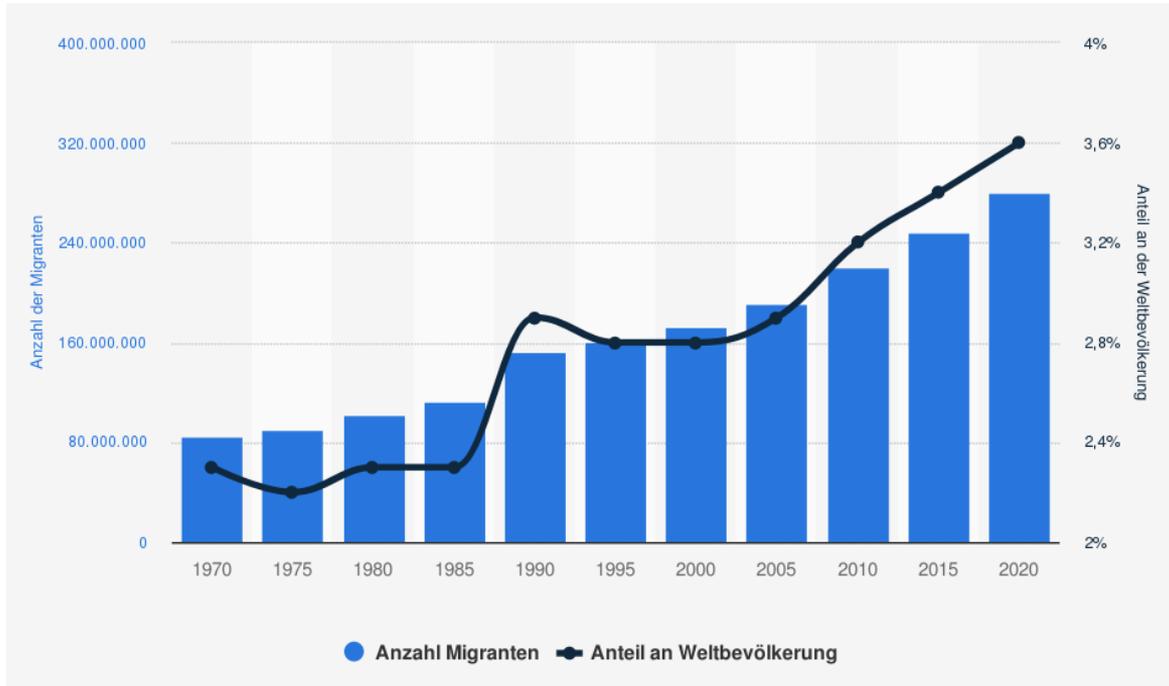
Dr.ⁱⁿ Judith Kohlenberger, WU Wien und oip
Univ.-Prof. Dr. Michael Landesmann, JKU Linz und wiiw
Wien, Mai 2025

Überblick

- Globale Migrationsbewegungen
- Migrationsmodelle: Ressourcen, Push/Pull, Selbst-Selektion von Migrant*innen
- Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten im EU-Vergleich
- Migration im Kontext von aussenwirtschaftlichen Verflechtungen
- Polit-ökonomische Aspekte von Migrationspolitik
- Aktuelle Trends in der EU-Migrations- und Asylpolitik und GEAS-Reform

Das Zeitalter der Migration?

Nur **3,6%** der Weltbevölkerung sind Migrant*innen.



- Ihr Anteil an der (wachsenden) Weltbevölkerung ist in den letzten Jahrzehnten vergleichsweise niedrig geblieben und nicht „explodiert“.
- In den letzten 30 Jahren ist der Anteil von 2,9% auf 3,6% gestiegen.

- Der mit Abstand größte Anteil der Migration in europäische Länder findet **regulär** (Arbeits- und Studierendenmigration, Familienzusammenführung, Heiratsmigration) und nicht irregulär (Flucht) statt.

*Geflüchtete stellen **unter 10%** aller Migrant*innen weltweit und **0,1-0,3%** der Weltbevölkerung.*

De Haas, H., Castles, S., & Miller, M. J. (2020). The Age of Migration. International Population Movements in the Modern World. 6th ed. London: Springer.

- Migration ist nicht Ausnahme, sondern Normalität: **25%** der österreichischen Wohnbevölkerung hat **Migrationshintergrund**.

Global Flow of People

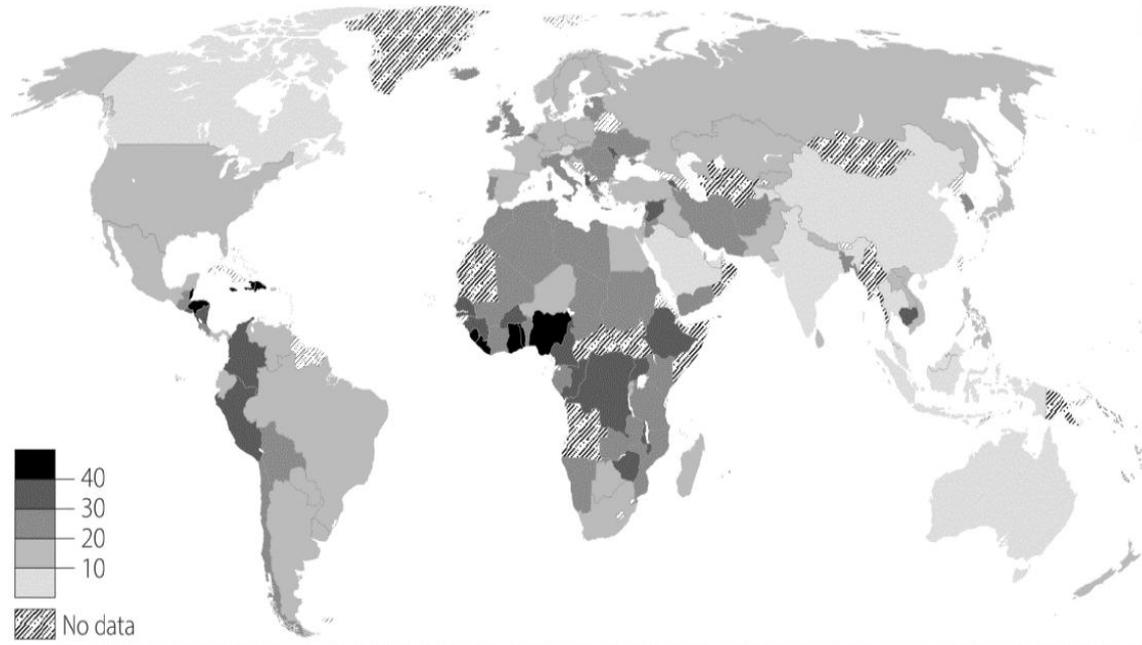


<http://www.global-migration.info/>

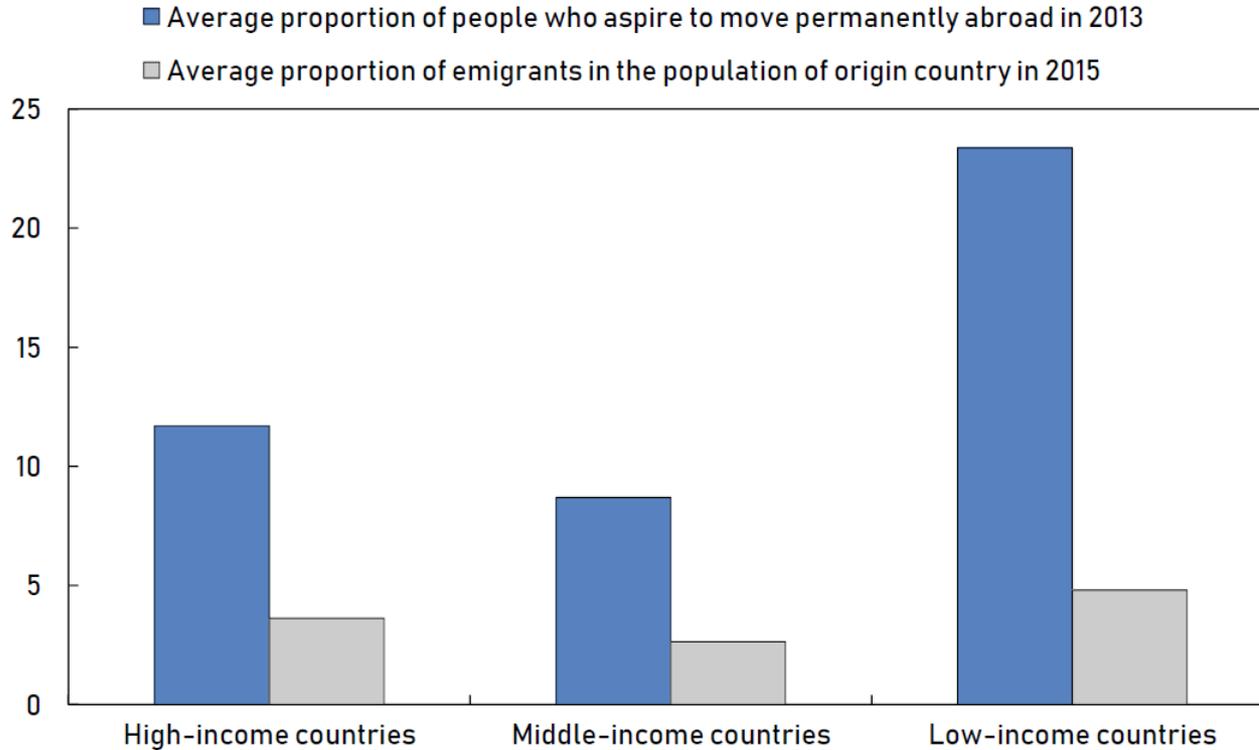
Warum wandern Menschen?

Der „Aspirations-Capabilities-Gap“

“Ideally, if you had the opportunity, would you like to move permanently to another country?”

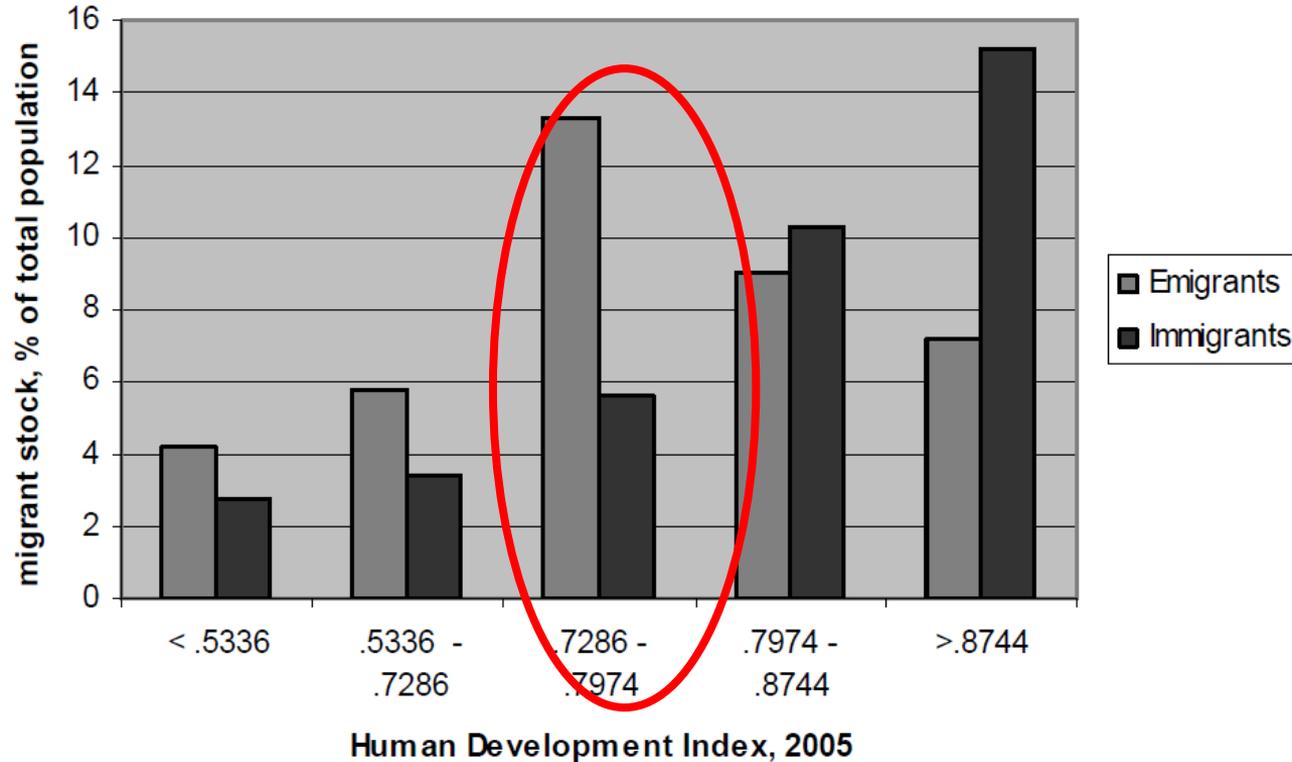


Migration vs. Migrationspotential ("aspiration-capability gap")



Quelle: OECD (2016)

Ökonomische Entwicklung und Migration

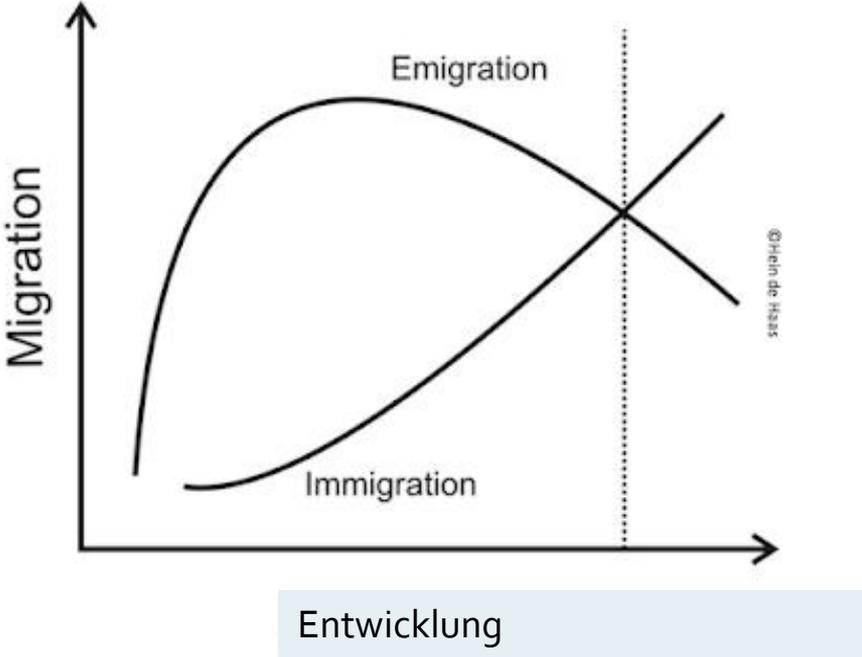


Ökonomische und soziale Entwicklung führt i.d.R zu **mehr Migration** statt weniger

→ Länder mit mittlerem Einkommen haben **höchste Emigrationslevel** (Mexiko, Marokko, Türkei)

→ Sub-Sahara Afrika hat geringste anteilmäßige Emigration

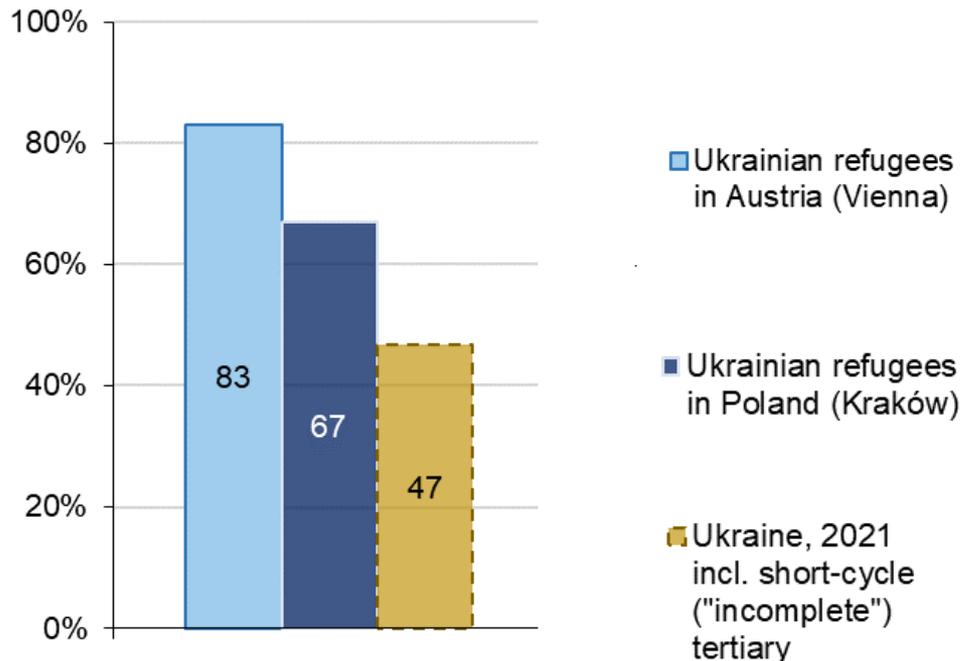
Migration und Entwicklung



Selbst-Selektion von (Flucht-)Migrant*innen

Am Beispiel Ukraine

- Bildungsniveau der Geflüchteten liegt über dem der Durchschnittsbevölkerung in der Ukraine vor Ausbruch des Krieges
- Höhere Bildung → mehr (finanzielle, soziales, kulturelles) Kapital → höhere Mobilität
- (Flucht-)Migration aus der (gehobenen) Mittelschicht, vor allem frühe Kohorten



Anteil der Personen 25+ mit Bachelor-, Master- oder Doktoratsabschluss

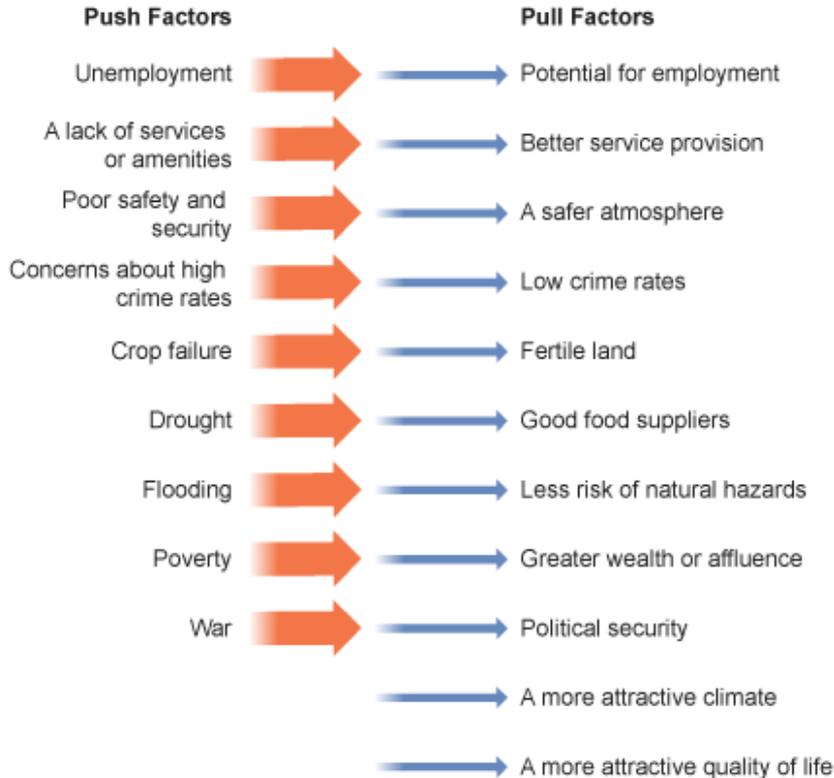
Warum wandern Menschen?

Der „Aspirations-Capabilities-Gap“

- Migrationsentscheidung als komplexes Zusammenspiel zwischen **Aspirationen** (angetrieben durch Bildung, Medien, soziale Netzwerke, „Brückenköpfe“) und **Ressourcen** (Infrastruktur, Transport, Finanzen)
- Meist verbunden mit Urbanisierung – Binnenmigration
- Neue Technologien können Migration senken.

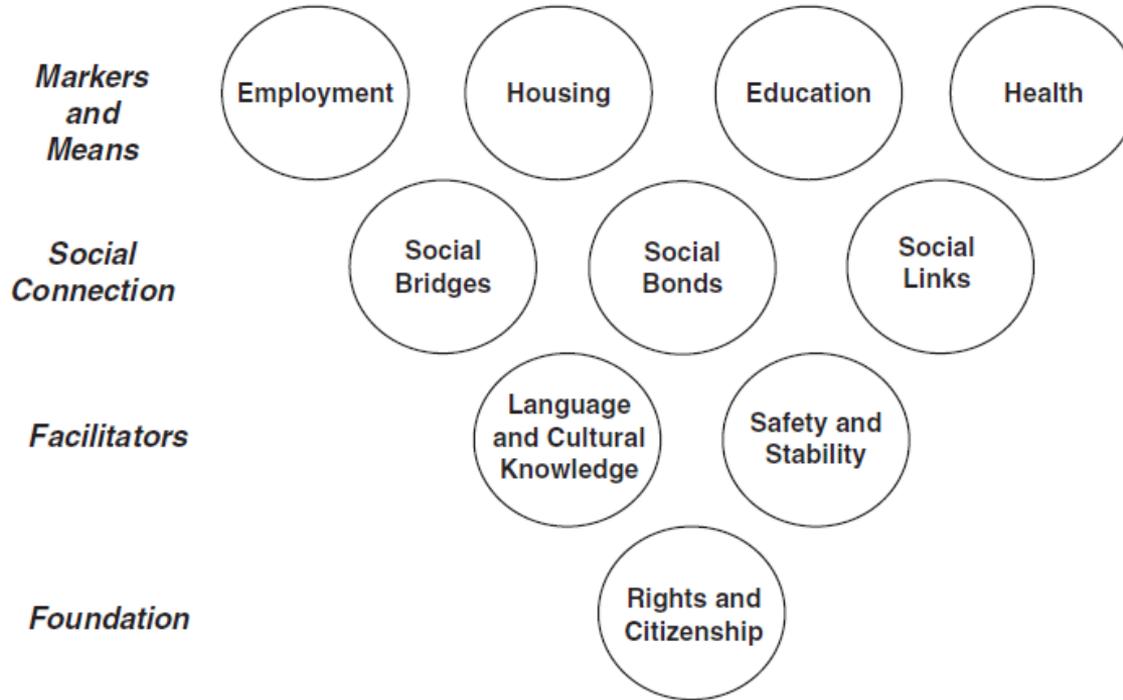
→ Migration als essentieller, integraler & konstanter Teil der Menschheit

Das Push-Pull-Modell



- Migration als temporäre Antwort auf ein „Entwicklungsungleichgewicht“ zwischen Herkunfts- und Aufnahmeländern
 - Einkommenskonvergenz könne Migration stoppen
- Investition in Entwicklung und „Hilfe vor Ort“, um Pushfaktoren zu minimieren

Indikatoren für eine erfolgreiche Integration (Anger und Strang 2008)



Dimensionen der Integration

- **Ökonomisch/strukturell:** Arbeitsmarkt, Humankapital (Bildung, Arbeitserfahrung)
- **Sozial:** Familie, soziale Netzwerke, Diskriminierungserfahrungen
- **Kulturell:** Normen und Werte, Einstellungen, Religion
- **Rechtlich/politisch:** politische Teilhabe, Aufenthaltsstatus

Was ist nachhaltige Integration?

Schnelle Integration

vs.

Nachhaltige Integration

- Schnelle Resultate
- Priorisiert ökonomische (strukturelle) Integration
- Einstiegsjobs so rasch wie möglich
niedrige qualifiziert Tätigkeit mit prekären
Arbeitsbedingungen (Teilzeit, befristete
Tätigkeit, haushaltsnahe Dienstleistungen)
- Riskiert De-Qualifikation und
überqualifizierte Beschäftigte
- Gefahr der Erosion des mitgebrachten
Humankapitals
- Anfangs kosteneffizienter

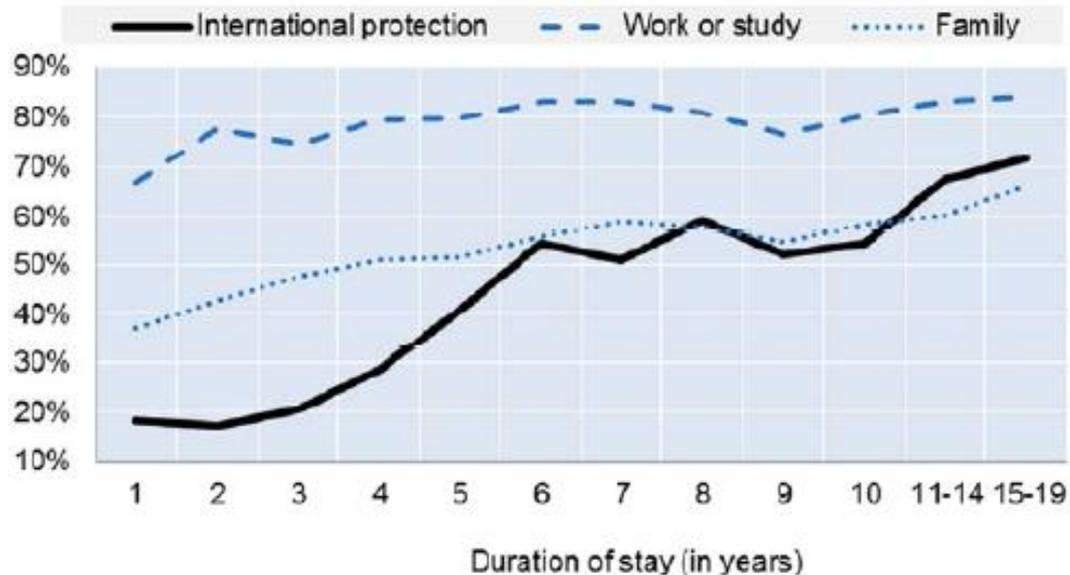
→ „Job First“

- Nachhaltige Resultate
- Schließt kulturelle und soziale
Integration mit ein
- Priorisiert Job Matching: geringere
De-Qualifikation von Geflüchteten
- Investitionen in Sprachkurse,
Qualifizierungsmaßnahmen,
Nostrifikation und Anerkennungen
- Länger und zu Beginn
kostenintensiver

→ „Language First“

Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten in der EU

Figure 2. Employment rate by immigrant category and duration of stay in European OECD countries, 2008



Source: European Union Labour Force Survey Ad Hoc Module on the Labour Market Situation of Migrants and their Immediate Descendants, 2008.

Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten in Österreich

Erfahrungen aus der Vergangenheit

Geflüchtete...

- sind wesentlich häufiger in **Teilzeit** beschäftigt (Personen o.M.: 17 %, Geflüchtete: 30 % andere MigrantInnen: 25 %).
 - lassen Abschlüsse aus dem Ausland seltener anerkennen als reguläre Migrantinnen.
 - haben eine Erwerbsquote, die auch nach 15 Jahren **rezessionsanfällig** und stark vom Wirtschaftswachstum abhängig ist.
 - sind wesentlich häufiger von **beruflicher De-Qualifikation** betroffen.
- Laut dem deutschen IAB sind im Zuzugsjahr 10% der Geflüchteten im erwerbsfähigen Alter erwerbstätig, nach fünf Jahren 50%, nach zehn Jahren 60%, nach 15 Jahren 70%
- Nach 10 Jahren liegt der Erwerbstätigkeitsquote geflüchteter Frauen 10 Prozentpunkte unter, jene der Männer etwa auf dem Niveau der österr. Gesamtbevölkerung (bei anderer Alterszusammensetzung!)

Was beeinflusst die Arbeitsmarktintegration?

Erfahrungen aus dem europäischen Raum

Positiver Einfluss:

- stabile Wirtschaftslage, geringe Arbeitslosigkeit (Dumont et al., 2016)
- sicherer Aufenthaltsstatus (Brücker, Rother, Schupp, 2016; Spadarotto, Bieberschulte, Walker, 2014)
- Aufenthaltsdauer (Worbs, Bund, Böhm, 2016)
- bessere Sprachkenntnisse in der Landessprache (u. a. Abschluss von Integrationskursen, Sprachkursen)
(Brücker, Rother, Schupp, 2016; Cebulla, Daniel, Zurawan, 2010; Dumont et al., 2016)
- Teilnahme an Arbeitsmarkt- und Berufsberatung (Brücker, Rother, Schupp, 2016)
- Häufigkeit und Intensität des Kontaktes mit der länger ansässigen Bevölkerung (Brücker, Rother, Schupp, 2016)
- Gesundheitszustand (Cebulla, Daniel, Zurawan, 2010)
- Geschlecht (Cebulla, Daniel, Zurawan, 2010; Pretenthaler, 2017)

Was beeinflusst die Arbeitsmarktintegration?

Erfahrungen aus dem europäischen Raum

Negativer Einfluss:

- **Alter** (Worbs, Bund, Böhm, 2016; Prettenhaler, 2017)
- **Unsicherer Aufenthaltsstatus** (Brücker, Rother, Schupp, 2016; Spadarotto, Bieberschulte, Walker, 2014)

Kein eindeutiger Einfluss:

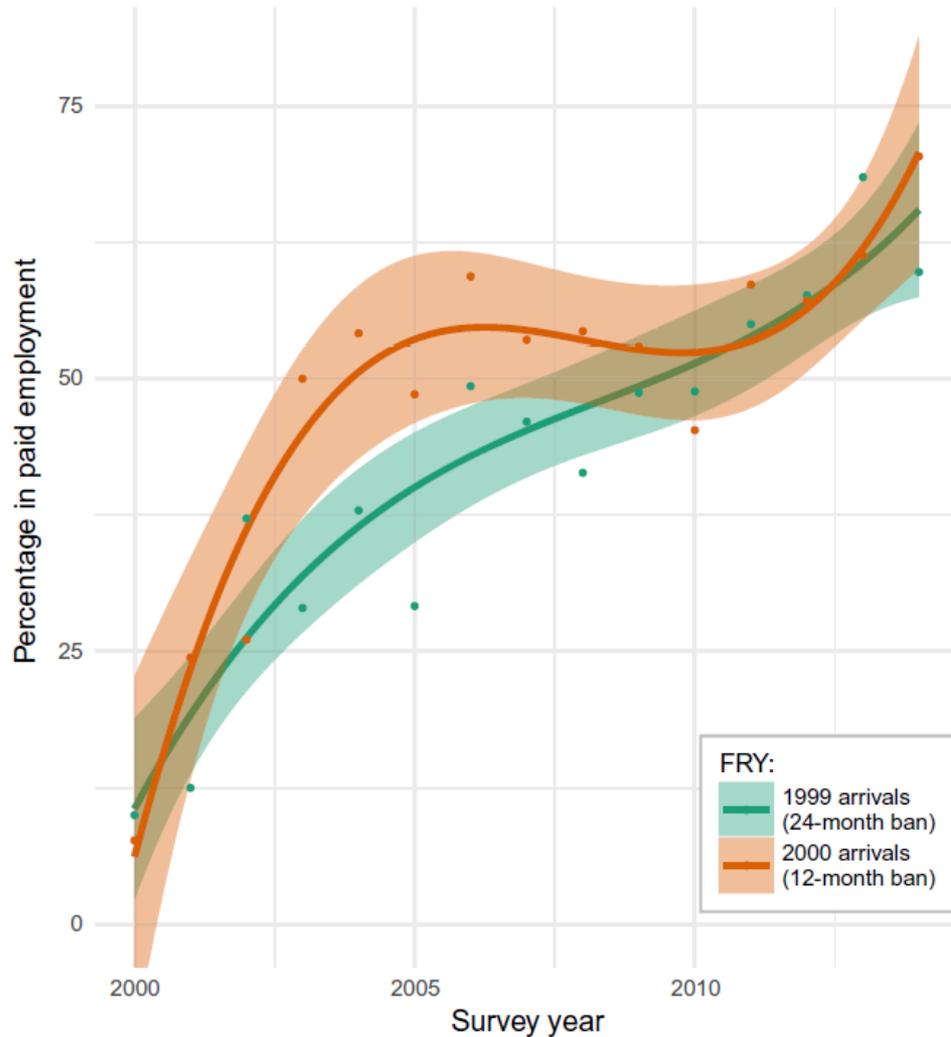
- **Bildung vor Zuzug** (Brücker et al., 2014; OECD 2014; Cebulla, Daniel, Zurawan, 2010)
- **Arbeitserfahrung vor Zuzug** (Brücker et al., 2014; Cebulla, Daniel, Zurawan, 2010)

Exkurs: Kosten restriktiver Arbeitsmarktpolitik

1999/2000: Geflüchtete aus Ex-Jugoslawien nach Deutschland

- Veränderte rechtliche Rahmenbedingungen zwischen 1999 und 2000
 - Gruppe A: Ankunft 1999, durchschnittl. 19 Monate bis Arbeitsmarktzugang
 - Gruppe B: Ankunft 2000, durchschnittl. 12 Monate bis Arbeitsmarktzugang
- Arbeitsmarktintegrationserfolg nach 5 Jahren:
 - 29% der Gruppe A vs. **49%** der Gruppe B waren erwerbstätig

→ Kosten der Gruppe A für Deutschland: **40 Millionen Euro** pro Jahr (mehr Sozialausgaben und niedrige Steuereinnahmen)!



Verlauf der Erwerbstätigkeit
 geflüchteter Menschen aus Ex-
 Jugoslawien, die 1999 (grün) und
 2000 (rot) nach Deutschland
 gekommen waren.

„Narbeneffekt“ von Arbeitslosigkeit

- Je länger ein Mensch nicht arbeiten darf, desto stärker & nachhaltiger sinkt die Motivation & steigt danach nicht sofort wieder an → **Erosion**
 - Schlechte Startbedingungen (ökonomisch, sozial, strukturell) haben einen disproportional negativen Effekt
- die ersten Monate im Aufnahmeland sind entscheidend
- Eine **schnelle Erwerbsintegration** wird durch **raschen Arbeitsmarktzugang** begünstigt
 - Asylstatus und Arbeitserlaubnis können entkoppelt werden
 - z.B. Schweden nach 2 Tagen, Schweiz nach 3 Monaten

PAUSE

Teil 2: Migration und Aussenwirtschaft

- Migration im Kontext von ausenwirtschaftlichen Verflechtungen: Theorie
- Beispiele von Forschungsergebnissen
- Arbeitsmarkteffekte von Migration, Technologie und Outsourcing
- Fallbeispiel: Integration der Nahostmigration
- Polit-oekonomische Aspekte von Migrationspolitik

Migration im Kontext ausenwirtschaftlicher Verflechtungen

- Unterschiedliche Kanäle ausenwirtschaftlicher Verflechtungen:
 - Aussenhandel, Direktinvestitionen, Offshoring, Migration/Mobilität
- Diese unterschiedlichen Verflechtungen können:
 - komplementär oder substitutiv sein.
- Einige Illustrationen

Migration und Aussenhandelstheorie

- Migration und Aussenhandelstheorie: Ricardo und Heckscher-Ohlin
- Migration und Aussenhandelstheorie: neuere Ansätze (task specialisation, offshoring, IPNs, etc.)
- Strukturwandel und Einkommensverteilung
- Parallele Analyse im Bereich Migrationseffekte
- Handelbarer und Nicht-handelbarer Sektor

Migration und Wachstum

- Produktivitäts- und Wachstumseffekte
- Migration: Einfluss auf strukturelle Entwicklungen und Wachstum
- Migration, Humankapital und Innovation
- Migration und Entrepreneurship
- Migration und Demographie
- Migration und nachhaltige Entwicklung/Belastung des Sozialsystems

Migration im „integrierten Europa“

- Makroökonomische Aspekte: Mobilität und ‚optimaler Währungsraum‘
- Migration/Mobilität, Binnenmarkt, Schengenraum
- Migration und intra-europäische Spezialisierung (Vertiefung oder Konvergenz?)
- Intra-europäische Mobilität – Effekte auf regionale Wachstumsdynamiken
- Gemeinsame Migrations- und Asylpolitik: Effizienz vs. politische Hindernisse

Beispiele von Forschungsergebnissen

1. Migration und Mobilität im integrierten Europa
 2. Arbeitsmarkteffekte von Migration, Technologie und Outsourcing
 3. Migration, Qualifikation und Produktivität
 4. Fallbeispiel: Integration der Nahostmigration
- Siehe Forschungspapiere und Forschungsprojekte des wiiw im Bereich ‚Migration‘ unter:
<https://wiiw.ac.at/labour-migration-and-income-distribution-pjra-2.html> und
<https://wiiw.ac.at/publications.html>

1. Migration und Mobilität im integrierten Europa

- Relevante Forschungspapiere:
 - Landesmann und Leitner: Intra-EU Mobility and Push and Pull Factors in EU Labour Markets – Estimating a Panel VAR Model
 - Landesmann, Leitner, Jestl: Migrants and Natives in EU Labour Markets: Mobility and Job-Skill Mismatch
 - Landesmann and Leitner: Labour Mobility of Migrants and Natives in the European Union: An Empirical Test of the ‚[Greasing of the Wheels](#)‘ Effect of Migrants

1. Migration und Mobilität im integrierten Europa

- Forschungsergebnisse:
 - Migrant*innen zeigen signifikant **höhere Brutto und Netto-Mobilität** als ‚native workers‘; dies sowohl was Beschäftigungsmobilität zwischen Sektoren als auch (intra-EU) Regionen betrifft. Die ‚**Elastizität**‘ ihrer **Mobilität** bei wirtschaftlichen Fluktuationen ist ebenso höher („**greasing of the wheels**‘ Effekt).
 - In einem **Panel VAR Modell** werden wechselseitige Kausalitätsbeziehungen zwischen folgenden Variablen berechnet: Netto Migrationsraten, relative Beschäftigungsraten, relative Reallöhne, relative Humankapital Indikatoren – jeweils relativ: Aufnahme vs. Sendeland
 - Fokus auf **NMS-to-OMS Migration**: Nettomigrationsflüsse vermindern Reallohn- und Produktivitäts-Differentiale. Humankapital Differenzen erweitern sich (dies kann interpretiert werden: einerseits als Evidenz für Emigration von relativ gut ausgebildeten Arbeitskräften – brain drain – und/oder als Anreiz für ein Up-grading des Humankapitals der heimischen Bevölkerung im Aufnahmeland).

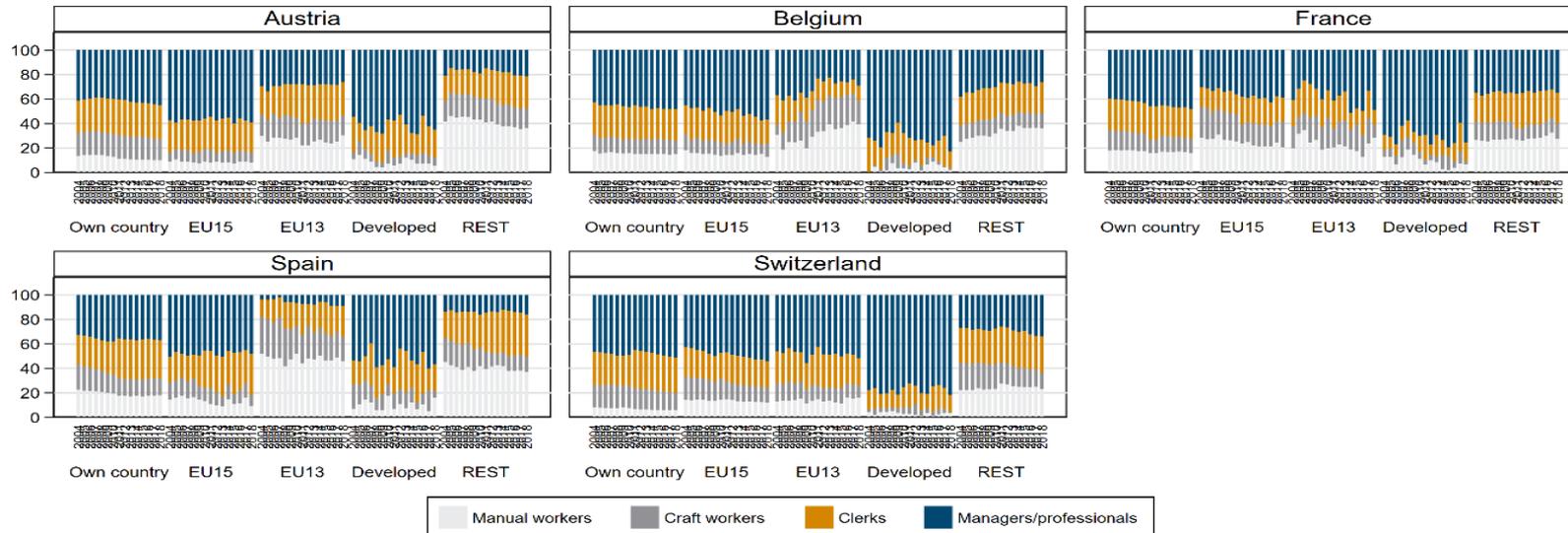
2. Arbeitsmarkteffekte von Off-shoring, Technologie und Migration

- Fragestellungen:
 - Verschlechtert bzw. verbessert sich die Bargaining Position von unterschiedlichen Berufsgruppen am Arbeitsmarkt durch Migration?
 - Welche Beschäftigungseffekte haben technologischer Wandel, Off-shoring und Migration auf unterschiedliche einheimische Berufsgruppen?
- Berufsgruppen die unterschieden wurden: managers/professionals, clerks, craft workers, manual workers
- Landesmann und Leitner: Immigration and offshoring: two forces of globalisation and their impact on employment and the bargaining power of occupational groups; *Review of World Economics*, 2022
- Landesmann und Leitner: Employment effects of offshoring, technological change and migration in a group of Western European economies: impact on different occupations; *UNTANGLED Horizon project*

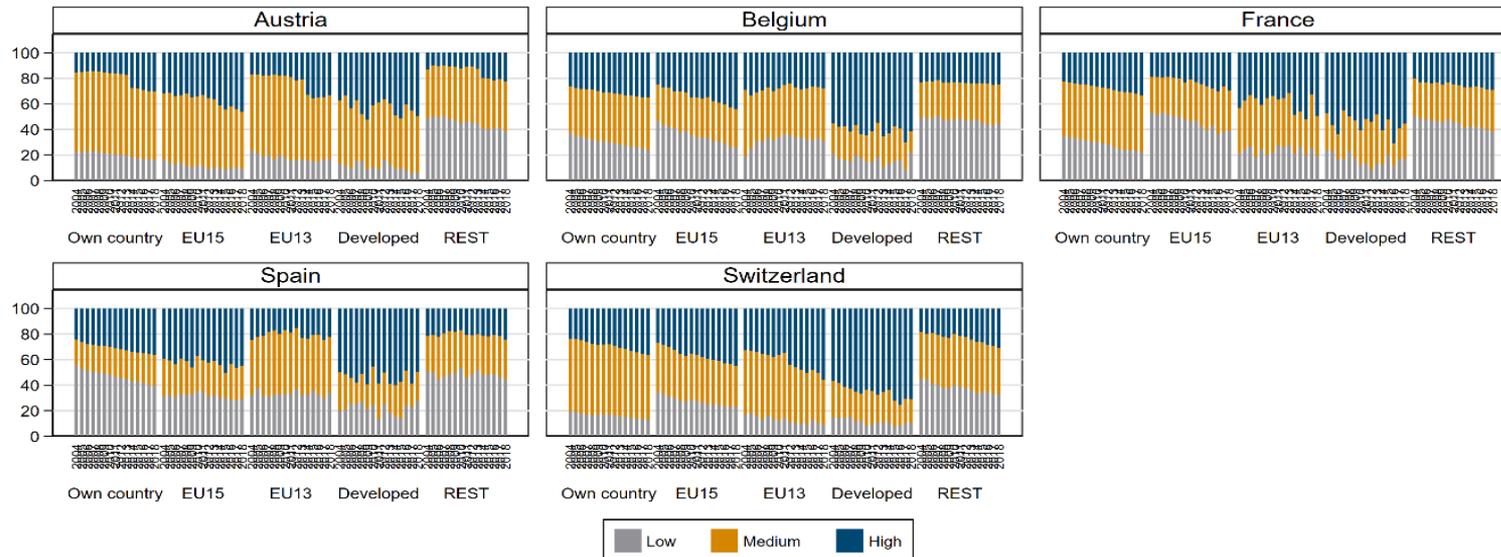
Occupational groups according to one-digit ISCO-08 classification

Group	ISCO-08 classification
Managers/professionals	Managers (ISCO-08: 1), professionals (ISCO-08: 2) and technicians and associate professionals (ISCO-08: 3)
Clerks	Clerical support workers (ISCO-08: 4) and services and sales workers (ISCO-08: 5)
Craft workers	Skilled agricultural, forestry and fishery workers (ISCO-08: 6) and craft and related trades workers (ISCO-08: 7)
Manual workers	Plant and machine operators and assemblers (ISCO-08: 8) and elementary occupations (ISCO-08: 9)

Bestand von beschäftigten Migrant:innen, unterschieden nach Herkunftsregion und Berufsgruppen, 2004-2018



Bestand von Migrant:innen (in der working-age population 15-64) nach Herkunftsregion und Ausbildungsniveau, 2004-2018



2. Arbeitsmarkteffekte von Off-shoring, Technologie und Migration

- Forschungsergebnisse: Off-shoring vs. Migration
- Verschlechtert bzw. verbessert sich die Bargaining Position von unterschiedlichen Berufsgruppen am Arbeitsmarkt durch Migration?
 - Bargaining Position analysiert durch Schätzung von Beschäftigungselastizitäten
 - Verschlechterung der Bargaining Position (B.P.) von ‚native manual workers‘ durch Off-shoring und Migration, aber Verbesserung der B.P. von managers/professionals und craft workers (Effekt von ‚Task Spezialisierung‘) insbesondere in der verarbeitenden Industrie
 - Direkte negative Beschäftigungseffekte sind stärker bedingt durch Off-shoring als durch Migration; Off-shoring Effekte wiederum am stärksten bei manual workers, und am wenigsten bei managers/professionals; services off-shoring (auch innerhalb von Industrie) hat die stärksten negativen Effekte (rezentere Entwicklungen)

2. Arbeitsmarkteffekte von Off-shoring, Technologie und Migration

- **Forschungsergebnisse:**
- Welche Beschäftigungseffekte haben technologischer Wandel, Off-shoring und Migration auf unterschiedliche einheimische Berufsgruppen?
 - **Off-shoring Effekte:** positive Beschäftigungseffekte auf native craft workers, negative auf native manual workers und managers/professionals (direkte Substitutionseffekte); unterschiedliche Effekte wenn off-shoring zu anderen high- oder low-income Länder unterschieden wird. Positive Effekte von off-shoring zu EU-13.
 - **Technologischer Wandel** (ICT, Robots): positive Effekte von IT (computer hardware) ausser auf manual workers; besonders positiv für craft workers. Negative Effekte von ‚robotisation‘, insbesondere auf craft workers.
 - **Immigration:** Negative ‚strukturelle‘ Beschäftigungseffekte (wenn Output konstant gehalten wird) auf native workers, am wenigsten auf managers/professionals.

3. Migration, Qualifikation und Produktivität

- Forschungsergebnisse:
 - Gut qualifizierte Migrant:innen konfrontieren das Problem des **Transfers ihrer Qualifikationen** (ist der Fall fuer Migrant:innen aus EU13 und aus nicht_EU Migrant:innen, aber nicht von EU-15) → **job-skills mismatch**
 - Unterschiedliche Resultate bezüglich des **Effektes** von hoch-qualifizierten Migrant:innen (ISCED or ISCO Klassifikation) **auf Wachstum der Arbeitsproduktivität und TFP** (total factor productivity); unterschiedliche Effekte in unterschiedlichen Sektoren/Industrien (high-skill/high-tech vs. lower-skill/lower tech Industrien).
- **Landesmann und Leitner: Immigration and Innovation: Do High-Skilled Third-Country (i.e. Non-EU) Migrants contribute to Productivity Growth?**
- **Huber, Landesmann, Robinson, Stehrer: Migrants' Skills and Productivity: A European Perspective; National Institute Economic Review.**

4. Fallbeispiel: Integration der Nahostmigration

- A. Arbeitsmarkteintritt und Integration von Flüchtlingen und anderen Migrant:innen in Österreich
- B. Berufsspezifische Entwicklungen von Flüchtlingen in Österreich
- C. Unterschiedliche Dimensionen (soziale, ökonomische) der Integration von Flüchtlingen
- D. Integrationsprogramme am Arbeitsmarkt für Flüchtlinge: Haben diese die intendierten Effekte und für wen?
- See: [wiw Studies on the Integration of Middle Eastern Refugees in Austria, based on FIMAS Surveys and Register-based Labour Market Career Data; M. Landesmann, Sandra Leitner, Sebastian Leitner, S. Jestl, M. Tverdostup, I. Mara](#)

4. Fallbeispiel: Integration der Nahostmigration

A. Labour market entry and integration of refugees and other migrants in Austria

- Verwendung von **2 unterschiedlichen Datensätzen**:
 - Register-based Labour Market Career Daten von Statistik Austria (2009-2020)
 - FIMAS Survey Daten: bisher 6 Wellen (ab 2016), in etwa 2.500-3.000 Flüchtlinge aus Afghanistan, Iran, Iraq und Syrien erfasst (nur ein Teil davon Panel)
- **Jestl, Landesmann, Leitner, Wanek-Zajik: Employment gaps between refugees, migrants and natives: evidence from Austrian Register based labour market data**
- **Jestl and Tverdostup: The Labour Market Entry and Integration of Refugees and Other Migrants in Austria.**

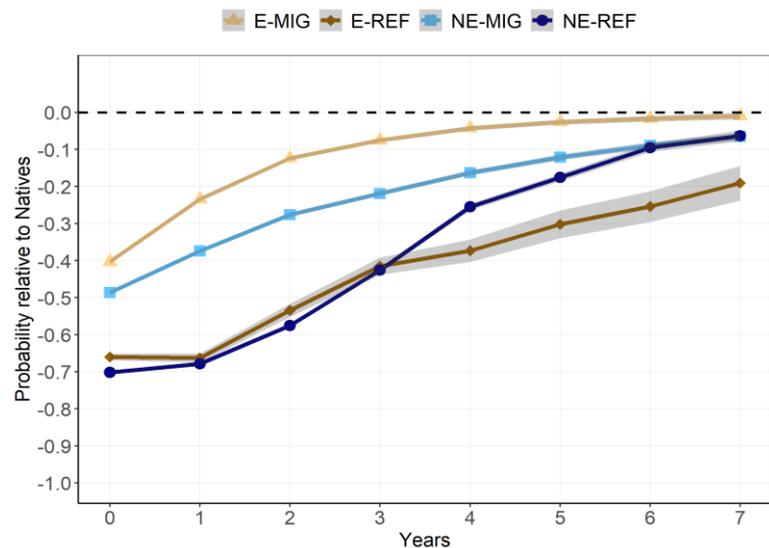
4. Fallbeispiel: Integration der Nahostmigration

A. Labour market entry and integration of refugees and other migrants in Austria

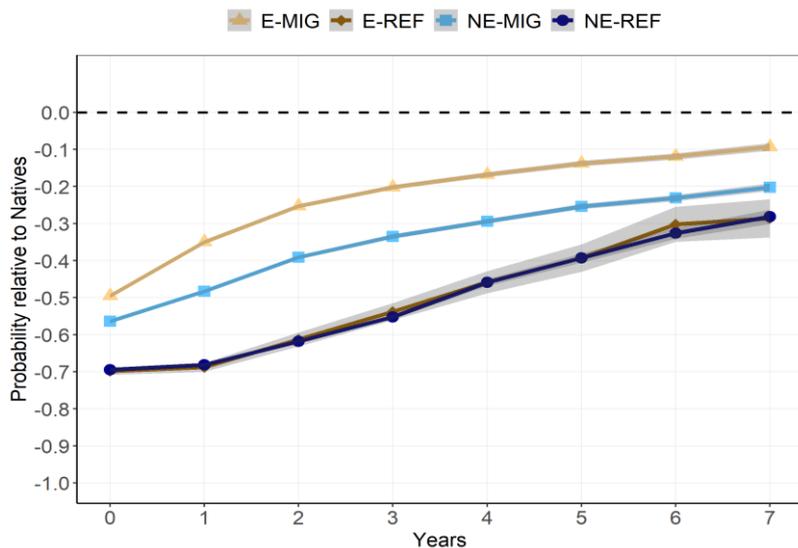
- Forschungsergebnisse (1. Studie):
 - Analyse von ‚conditional‘ employment gaps (kontrolliert für individuelle Charakteristiken und regionale – Bezirks – Unterschiede)
 - Employment gaps (zu ‚native workers‘) reduzieren sich auf 15 pp nach 7 Jahren bei Flüchtlingen, bei europäischen non-EU Migrant*innen auf 5 pp. Größere Unterschiede bei Frauen als bei Männern und bei älteren Personen (40-50 Jahre, bleibt bei 25pp; Jüngere schliessen zur einheimischen Bevölkerung auf).
 - Hoher employment gap bei Personen mit höherem Ausbildungsstand.
 - Ein relativ hoher Anteil von nicht-europäischen Flüchtlingen und anderen Migrant:innen sind ‚self-employed‘; nach etwa 5 Jahren verschwindet der ‚employment gap‘ zwischen diesen Flüchtlingen und heimischen self-employed.

Gaps in Beschäftigungsraten zur österr. Bevölkerung, conditional results

- Männer



- Frauen

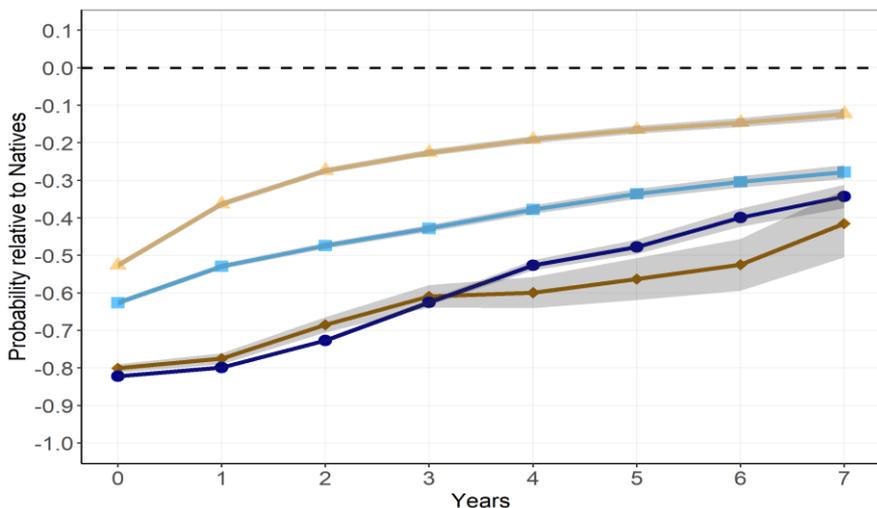


Notes: The grey areas indicate the 95% confidence interval. E-MIG – European Migrants; E-REF – European Refugees; NE-MIG – Non-European Migrants; NE-REF – Non-European Refugees.

Gaps in Beschaeftigungsraten zur österr. Bevölkerung, Qualifikationsgruppen

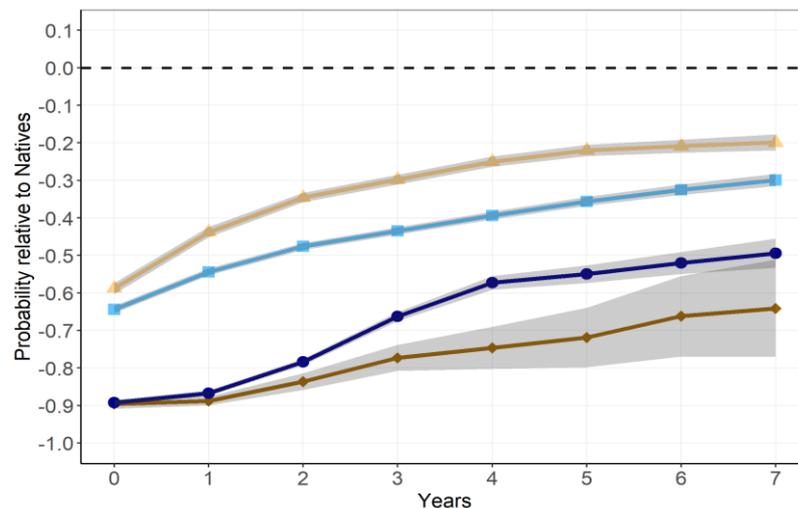
- Education Medium-Low

 E-MIG
  E-REF
  NE-MIG
  NE-REF



Education High

 E-MIG
  E-REF
  NE-MIG
  NE-REF



Notes: The grey areas indicate the 95% confidence interval. E-MIG – European Migrants; E-REF – European Refugees; NE-MIG – Non-European Migrants; NE-REF – Non-European Refugees.

A. Labour market entry and integration of refugees and other migrants in Austria

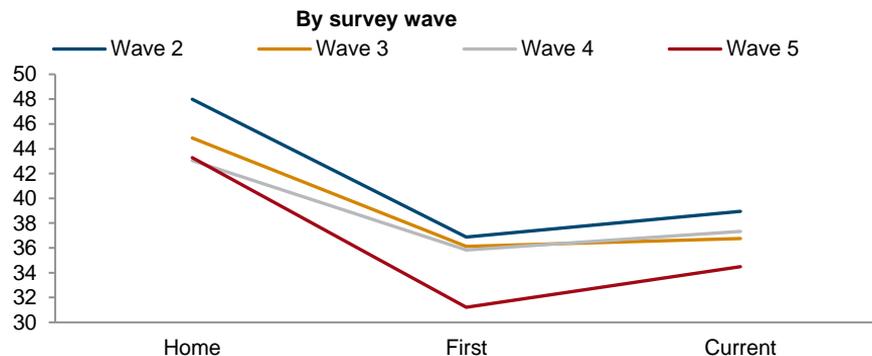
- **Forschungsergebnisse (2. Studie) – Fokus auf ‚Stabilität‘ und ‚Qualität‘ der Beschäftigung:**
 - Vergleich von Flüchtlingen und Migrant:innen die aus nicht-europäischen Niedrig-Einkommensländern kommen. In beiden Fällen wurden jeweils Gruppen die 2015-16 in die Soz.vers. aufgenommen wurden, in ihrem Berufsverlauf analysiert.
 - Flüchtlinge brauchen etwa 3 Jahre länger um eine erste Beschäftigung zu bekommen als andere Migrant:innen die aus nicht-europäischen Niedrig-Einkommensländern kommen. Dies resultiert von dem sehr **restriktiven Arbeitsmarktzugang für Flüchtlinge** in Österreich.
 - Obwohl der Typus des ersten Jobs (nach Sektoren, Bezirken, Full-time/Part-time/Marginal) ähnlich zwischen diesen beiden Gruppen ist, ist die **‘Beschäftigungsstabilität’** unterschiedlich: dies bezieht sich auf Dauer der Beschäftigung und kumulative Beschäftigung insgesamt über die 7-jährige Beobachtungsperiode: (712 Tage bei Flüchtlingen, 1300 Tage bei anderen Migrant*innen)

A. Labour market entry and integration of refugees and other migrants in Austria

- **Forschungsergebnisse (2. Studie)** – Fokus auf ‚Stabilität‘ und ‚Qualität‘ der Beschäftigung:
- Dieser Unterschied trifft auch auf die ‚Qualität‘ der Beschäftigung zu (full-time vs. part-time or ‘marginal jobs’; sowie Lohndifferential: größter Unterschied für full-time jobs).
- Insbesondere problematisch die Situation bei **Personen mit höherem Bildungsstand** (Zeitdauer um erste Beschäftigung zu bekommen, und aus marginalen oder part-time jobs zu wechseln).
- Der langsame Eintritt in den österreichischen Arbeitsmarkt, sowie die ‚Qualität‘ des ersten Jobs hat **langfristige Auswirkungen auf den längerfristigen Erfolg der Arbeitsmarktintegration** von Flüchtlingen: Flüchtlinge die einen *full-time job als ersten job* in Österreich hatten waren kumulativ länger in Beschäftigung, weniger in Arbeitslosigkeit und in Inaktivität. Dies traf auch auf Flüchtlinge zu die self-employed waren.

4. Fallbeispiel: Integration der Nahostmigration

B. Berufsverläufe von Flüchtlingen in Österreich: ‚Statusverlust bzw. Gewinn‘ (ISEI score)



- Leitner and Landesmann: Refugees' Integration into the Austrian Labour Market: Dynamics of Occupational Mobility and Job-Skills Mismatch
- Leitner: Occupational Trajectories among Refugees in Austria: the Role of Co-Ethnic and Austrian Social Networks in Job Search

Fallbeispiel: Integration der Nahostmigration

B. Occupational trajectories among refugees in Austria

- **Forschungsergebnisse:**
 - **Occupational status** kann nur zu einem geringen Teil transferiert werden (vom letzten Job in der Heimat zum ersten Job in Österreich. Danach ein leichter 'Job-Status' Anstieg bei späterem Jobwechsel (umgekehrter "J" Verlauf).
 - Die '**Job-Such' Strategie** ist relevant: wenn nur auf '**co-ethnische' Netzwerke** bezug genommen wird, so wirkt sich dies negativ aus, i.e. noch stärkeres 'down-grading' bei Wechsel vom Job im Heimatland und erstem Job in Österreich, und weniger 'occupational up-grading' bei weiterem Jobwechsel zum jetzigen Job. Wenn jedoch Job-suche mit Hilfe von 'co-ethnic' networks gemeinsam mit Hilfe von AMS oder anderen Hilfsorganisationen stattfindet, dann helfen auch 'co-ethnische' soziale Netzwerke.
 - **Personen mit höherem Bildungsabschluss** erfahren ein viel stärkeres 'down-grading' und, im Fall unserer Studie anders als in anderen Studien, haben ein Problem bei weiteren Job-wechsel ihren 'occupational status' zu verbessern.

Fallbeispiel: Integration der Nahostmigration

C. Various domains (social, economic) of integration of refugees and their interrelationships

- Analyse der **Interaktionen zwischen sozialer und wirtschaftlicher (Arbeitsmarkt) Integration**; IV Analyse: erlaubt Kausalität zu testen
 - Wir fanden Kausalität: **soziale Integration (SI)** → **Arbeitsmarktintegration (LMI)**; relevant ist Vernetzung mit Österreicher:innen
 - **Soziale Integration** gemessen durch Größe und Intensität sozialer Vernetzung (mit eigener ethnischen Migrant*innengruppe/co-ethnics; oder mit Österreicher*innen/non-co-ethnics)
 - **Soziale Vernetzung mit co-ethnics ist komplementär zu Vernetzung mit non-co-ethnics**; eventuell eine Folge der frühen Phase der Integration dieser Gruppe von Flüchtlingen die in diesen Surveys erfasst wurden
- **Landesmann and Leitner: Various Domains of Integration of Refugees and their Interrelationships: a Study of Recent Refugee Inflows in Austria; *European Journal of Population*, 41/6, 2025.**

4. Fallbeispiel: Integration der Nahostmigration

D. Labour market integration programs for refugees in Austria: do they really work and for whom?

- **Matching Analyse** („treated“ vs. „non-treated“ Kontrollgruppe) um die **Effektivität von 2 Integrationsprogrammen** zu evaluieren: den **Kompetenzcheck (KC)** und das **Integrationsjahr (IJ)**
- **Positive Effekte von IJ für Frauen**, insbesondere diejenigen mit geringeren Bildungsabschlüssen. Jüngere Personen profitieren insbesondere vom Integrationsjahr. **KC erhöht Beschäftigungswahrscheinlichkeit bei Frauen um 8,5pp, bei Männern um 6,4pp. IJ erhöht Beschäftigungswahrscheinlichkeit bei Frauen um 11pp, bei jüngeren Frauen (19-24 Jahre) sogar um 20pp.**
- Mehr Männer schliessen Kompetenzcheck eher ab als Frauen; insbesondere in der Altersgruppe 25-34 (wahrscheinlich wegen Kinderbetreuung bei Frauen). Kompetenzcheck wird eher von Personen abgeschlossen mit mittleren oder höheren Bildungsabschlüssen. Bei Integrationsjahr ist umgekehrt die **Abschlusswahrscheinlichkeit** höher bei Frauen und denjenigen mit niedrigeren Bildungsabschlüssen.
- **Isilda Mara: Labour Market Integration Programmes for Refugees in Austria: Do they really work and for whom?**

Polit-oekonomische Aspekte von Migrationspolitik

- Was kann man von der ökonomischen Literatur lernen für migrationspolitische Entscheidungen?
 - Strukturelle Effekte entscheidend – Begleitung von Strukturanpassungen
 - Verteilungseffekte relevant (Löhne/Einkommen, Beschäftigung)
 - Komposition (Qualifikation, Alter, Gender) von Migrant*innen
 - Interaktion: soziale, kulturelle, wirtschaftliche Integration
 - Demographische, Produktivitäts- und Wachstumseffekte

PAUSE

Europa's geo-ökonomische und geo-politische Position

- Dramatische demographische Komplementarität mit Europa's südlicher Nachbarschaft (MENA und Afrika); ebenfalls Effekte von Klimawandel
- Wirtschaftliche Entwicklungspotentiale dieser Nachbarschaft, jedoch bei problematischen staatlichen Strukturen und regionalen und inner-staatlichen Konflikten
- Handelspolitische Potentiale, die mehr werden könnten (Bereiche: Energie, kritische Rohmaterialien und Mineralien, Aufbau von Produktionsbereichen durch Direktinvestitionen und Abbau von handelspolitischen Barrieren)
- Simultaner Ausbau von entwicklungs- und migrationspolitischen Instrumenten (zirkuläre Migration, Training/Erziehung, Beschäftigungsmobilität innerhalb von international agierenden Unternehmungen, Unterstützung von Produktionsvernetzung)

Aktuelle Entwicklungen in der EU-Asyl- und Migrationspolitik

- Externalisierung (Ruanda, Libyen, Tunesien, Türkei, ...)
- Reform des Gemeinsamen Europäischen Asylsystems (GEAS) bis Mitte 2026
- Return Hubs in Drittstaaten
- Instrumentalisierung von Migration („hybride Kriegsführung“): Polen-Belarus, Finnland-Russland
- „Datafizierung und digitales Grenzmanagement (vgl. US-Mexikanische Grenze)
- Mauern und Fortifizierung
- Von supranationalen zu intergouvernementalen/bilateralen Abkommen
- Skilled Migration: EU Talent Pool, Reform Blue Card und RWR-Karte, Anwerbung von Arbeitskräften im Ausland

Elemente der GEAS Reform

- **Grenzverfahren** innerhalb von 12 Wochen für Personen aus Ländern mit niedriger Anerkennungsquote (< 20%) oder wenn sie ein Sicherheitsrisiko darstellen
 - Ausnahme: UMF
 - Maximal 30.000 pro Jahr und MS
- **Asylzentren** in MS mit Außengrenzen (Italien, Griechenland, Spanien)
 - Eingeschränkte Bewegungsfreiheit
- **Verpflichtende „flexible Solidarität“**: Aufnahme von Geflüchteten oder Beteiligung durch Kostenübernahme (€ 20.000 pro Flüchtling)
- Verstärkende **Rückführungen**

Krisenverordnung

Ausnahmen in Krisensituationen, d. h. bei einer hohen Zahl von Ankünften in einem bestimmten MS

- Nur bei **qualifizierter Mehrheit** aller MS, z.B. wenn Drittländer Migrant:innen instrumentalisieren (siehe Polen-Belarus), umfasst auch SAR-Einsätze von NGOs)
- Eingeschränkte Mobilität von Migrant:innen in Grenzverfahren kann von 12 auf **20 Wochen** erhöht werden
- In besonderen Krisensituationen können alle ankommenden Migrant:innen einem schnellen Grenzverfahren unterzogen und sofort abgeschoben werden
- Keine Ausnahmen für Familien mit Kindern (nur unbegleitete Minderjährige)

Danke für Ihre
Aufmerksamkeit!