

Nationale EMN-Konferenz

Österreich und der globale Wettbewerb um die besten Talente – Zugänge zur Zuwanderung von (hoch)qualifizierten Drittstaatsangehörigen

12. Juni 2013, Albert Schweitzer Haus, Schwarzspanierstraße 13, 1090 Wien

Konferenzbericht



Das Europäische Migrationsnetzwerk (EMN) wird von der Europäischen Kommission koordiniert und besteht aus Nationalen Kontaktpunkten (NKP) in jedem Mitgliedstaat sowie Norwegen. Der Nationale Kontaktpunkt Österreich im EMN wird von der Europäischen Kommission und dem österreichischen Bundesministerium für Inneres finanziert.

INHALTSVERZEICHNIS

EINLEITUNG UND ZUSAMMENFASSUNG	3
PROTOKOLL	4
Begrüßung und Eröffnung	4
Hauptvortrag	5
Session 1 – Perspektiven auf die Zuwanderung von (hoch)qualifizierten Drittstaatsangehörigen nach Österreich	6
Session 2 – Nationale Strategien und Maßnahmen im globalen Wettbewerb um die besten Talente	8
Podiumsdiskussion – Zukunftsperspektiven zur Zuwanderung von (hoch)qualifizierten Drittstaatsangehörigen nach Österreich	10
ANNEX	13
Annex 1: Biografien der ReferentInnen	13
Annex 2: Tagesordnung	18

EINLEITUNG UND ZUSAMMENFASSUNG

Dieser Bericht ist eine Zusammenfassung der Konferenz „Österreich und der globale Wettbewerb um die besten Talente – Zugänge zur Zuwanderung von (hoch)qualifizierten Drittstaatsangehörigen“, die vom Nationalen Kontaktpunkt Österreich im Europäischen Migrationsnetzwerk (EMN) am 12. Juni 2013 im Albert Schweitzer Haus in Wien veranstaltet wurde. Das Publikum der Veranstaltung setzte sich aus VertreterInnen von Ministerien, Botschaften, Sozialpartnern, Internationalen Organisationen sowie Nichtregierungsorganisationen und ForscherInnen zusammen.

Den Forschungshintergrund für die Konferenz bot die EMN-Studie zum Thema „Attracting Highly Qualified and Qualified Third-Country Nationals“. Einführend hielt Dr. Howard Duncan einen Vortrag über den internationalen Wettbewerb um (Hoch)qualifizierte. Er sprach unter anderem vom erforderlichen Wandel von „Käufermärkten“ hinsichtlich (Hoch)qualifizierten hin zu einer „Verkäufermarkt“-Mentalität. Die erste Session beleuchtete die Zuwanderung von (hoch)qualifizierten Drittstaatsangehörigen nach Österreich aus drei unterschiedlichen Perspektiven. Dadurch konnten die TeilnehmerInnen ein umfassenderes Verständnis des Themas in seinen diversen Facetten erlangen. Danach folgte die zweite Session mit dem Ziel, einen Einblick in die Zugänge von ausgewählten Staaten und Regionen im „globalen Wettbewerb um die besten Talente“ zu geben. Abschließend diskutierten ExpertInnen Zukunftsperspektiven hinsichtlich der Zuwanderung von hochqualifizierten und qualifizierten Drittstaatsangehörigen nach Österreich.



Nationaler Kontaktpunkt Österreich im Europäischen Migrationsnetzwerk
12. Juni 2013, Albert Schweitzer Haus, Wien

Das Europäische Migrationsnetzwerk (EMN) wird von der Europäischen Kommission koordiniert und besteht aus Nationalen Kontaktpunkten (NKP) in jedem Mitgliedstaat sowie Norwegen. Der Nationale Kontaktpunkt Österreich im EMN wird von der Europäischen Kommission und dem österreichischen Bundesministerium für Inneres finanziert.

PROTOKOLL

Begrüßung und Eröffnung

Peter Webinger, stellvertretender Sektionsleiter der Sektion III (Recht) und Leiter der Gruppe Asyl, Migration, Staatsbürgerschaft, Personenstand und Menschenrechte im Bundesministerium für Inneres und **Katerina Kratzmann, Leiterin des IOM Länderbüros Wien**, eröffneten die Konferenz mit einleitenden Worten rund um das Thema der hochqualifizierten Zuwanderung nach Österreich. **Mária Temesvári, Leiterin der Abteilung für Forschung, Integration und Bekämpfung des Menschenhandels im IOM Länderbüro Wien**, moderierte die Sessions.



Peter Webinger lenkte zu Beginn seiner Rede den Fokus auf die Tatsache, dass hochqualifizierte Zuwanderung von unterschiedlichen Komponenten abhängig sei; diese können beispielsweise die Arbeitsmöglichkeiten im Zielland, die Aufgeschlossenheit der Aufnahmegesellschaft, die Lebensbedingungen, oder auch die Möglichkeiten für Familienmitglieder, Ehepartner und Kinder, betreffen. Des Weiteren betonte er, dass Migration heutzutage nicht mehr nur dauerhaft, sondern in vielen Fällen zirkulär sei. Österreich brauche Zuwanderung, aber in einer regulierten Form. Die Rot-Weiß-Rot—Karte ('RWR—Karte') sei ein guter Anfang, der sich noch weiterentwickeln müsse. Abschließend machte Herr Webinger auf die Vielschichtigkeit des Begriffs der Migration aufmerksam; Migration sei ein Netzwerk von Konzepten, die in ihrer Gesamtheit zu verstehen seien, aber in ihren einzelnen Komponenten analysiert und besprochen werden müssen.

Katerina Kratzmann wies einleitend auf die erste EMN-Studie im Jahr 2013 („Attracting Highly Qualified and Qualified Third-Country Nationals“) hin, im Rahmen derer die Konferenz organisiert wurde. Die Debatte um die Wettbewerbsfähigkeit von europäischen Ländern im internationalen Vergleich sei besonders aktuell. Länder wie Kanada, USA oder Neuseeland seien traditionelle Zielländer für hochqualifizierte MigrantInnen; China, Singapur, Korea oder Japan seien aufstrebende Zielländer und würden große Anstrengungen unternehmen um Hochqualifizierte zu gewinnen. Dem gegenüber stehe die Europäische Union, die sich noch attraktiver für hochqualifizierte MigrantInnen machen müsse. Abschließend ging Frau Kratzmann auf die Situation in Österreich ein: mit der Einführung der 'RWR—Karte' sei in Österreich zwar ein fundamental neues Konzept eingeführt worden, allerdings bleibe die Frage bestehen, ob sie Österreich als Zuwanderungsland für Hochqualifizierte attraktiver gemacht habe. Dieser und anderer Fragen werde sich die Konferenz aus unterschiedlichen Perspektiven widmen.



Hauptvortrag



Howard Duncan, Leiter des Metropolis-Projekts, beleuchtete in seinem Vortrag das Konferenzthema aus einer globalen Perspektive, um im Anschluss die gewonnenen Erkenntnisse (z.B.: Voraussetzung um den Wettbewerb um (Hoch)qualifizierte zu gewinnen, sowie Bedürfnisse (hoch)qualifizierter MigrantInnen) auf den österreichischen Kontext anzuwenden. Herr Duncan eröffnete seine Rede mit einem Appell: Der globale Wettbewerb um hochqualifizierte Talente müsse, vor dem Hintergrund demographischer Herausforderungen, von allen Regierungen ernst genommen werden. So gebe es einen generellen Anstieg der Weltbevölkerung, aber einen Geburtenrückgang in Industrieländern. Der

Großteil der Weltbevölkerung lebe in den sogenannten Entwicklungsländern; 90% dieser Bevölkerung sei unter 16 Jahre alt; in 10 Jahren würden diese jungen Menschen in alle Richtungen strömen um nach Arbeit zu suchen. Das Problem bestehe darin, dass diese jungen Menschen nicht jene Art von Bildung erhalten, die in Industrieländern gesucht werde.

Andererseits seien jedoch Innovation und Unternehmertum vor allem von jungen Menschen getragen; daher sei es besonders wichtig ihnen adäquate Bildung zur Verfügung zu stellen. Der Mangel an bestimmten Fähigkeiten erfordere Problemlösungen außerhalb von nationalstaatlichen Grenzen. Der Wettbewerb um Arbeitskräfte müsse intensiviert werden: China oder Singapur beispielsweise rekrutieren aktiv ProfessorInnen aus westlichen Ländern, um das Ansehen der Universitäten zu steigern und implizit Einfluss auf die Anzahl von Talenten zu nehmen. Voraussetzungen, um den Wettbewerb um Hochqualifizierte zu gewinnen, seien: die Akzeptanz nationaler Regierungen, dass der globale Wettbewerb existiert; der Wechsel von Zuwanderungsstrategien und -praktiken, vom Konzept des „Käufermarkts“ (Akzeptanz von (Hoch)qualifizierten unter der Erfüllung von bestimmten, selektiven Voraussetzungen) zu einem „Verkäufermarkt“ (Willkommenskultur mit allerhand Angebot für (Hoch)qualifizierte); sowie aktive Rekrutierung, auch unter der Berücksichtigung der neuen Mobilität mit kurzfristigeren Engagements. Ansprüche potentieller Zuwanderer und Zuwanderinnen müssten ebenfalls berücksichtigt werden, diese inkludieren: Mobilität (lockere Staatsbürgerschaftsrechte); Willkommenskultur (die Wahrnehmung von MigrantInnen müsse berücksichtigt werden, das Bild, das ein Land projiziere, sei von besonderer Bedeutung); Rechtstaatlichkeit und Sicherheit (Österreich sei in diesen Gesichtspunkten besonders stark), sowie die Zukunftsperspektiven im Zielland. Abschließend betont Herr Duncan, dass die Europäische Union eine gemeinsame Migrationspolitik brauche, um attraktiver für hochqualifizierte MigrantInnen zu werden.

Diskussion



Die Fragen, die im Anschluss an den Vortrag vom Publikum aufgeworfen wurden, betrafen unter anderem die Vereinbarkeit von Protektionismus nationaler Regierungen (besonders in Zeiten von Rezession und Sparmaßnahmen) mit der Anwerbung von (hoch)qualifizierten Drittstaatsangehörigen. Auch wurde – bezugnehmend auf Ausschreitungen von jungen MigrantInnen in Schweden – die Frage aufgeworfen, wie es sich erklären ließe, dass einerseits die schwedische Regierung eine

aufgeschlossene und liberale Arbeitsmarktpolitik gegenüber MigrantInnen verfolgt, aber andererseits diese jungen Menschen anscheinend unzufrieden sind und auf die Straße demonstrieren gehen.

Howard Duncan betonte den wachsenden Optimismus, dass Europa die Rezessionsphase überwinden würde; dann spätestens brauche es eine gemeinsame Migrationspolitik. Politische EntscheidungsträgerInnen könnten und sollten Einfluss auf die Einstellung der Öffentlichkeit nehmen. Hinsichtlich des zweiten Diskussionspunktes gab Herr Duncan zu bedenken, dass politische Rhetorik nicht immer der Praxis entspreche; MigrantInnen müssten bestärkt werden und Zugang zum Arbeitsmarkt erhalten.

Session 1 – Perspektiven auf die Zuwanderung von (hoch)qualifizierten Drittstaatsangehörigen nach Österreich

In der ersten Session wurden die verschiedenen Perspektiven auf (hoch)qualifizierte Zuwanderung aus Sicht von potentiellen Herkunfts- und Zielländern sowie der österreichischen Aufnahmegesellschaft beleuchtet. Zunächst ging **Alfonso Giordano, Außerordentlicher Professor am Institut für Politikwissenschaft der LUISS-Universität in Rom und Geschäftsführer des European Centre for International Affairs in Brüssel**, auf die Sichtweise der Herkunftsländer (hoch)qualifizierter MigrantInnen ein, wobei er einen Fokus auf Indien legte. Indien sei aufgrund seiner Größe und der Anzahl der zunehmend gut ausgebildeten Bevölkerung ein wichtiges Herkunftsland von (Hoch)qualifizierten. Dementsprechend war Indien 2012 auch der weltweit größte Empfänger von Geldsendungen, durch im Ausland lebende Inder. Zusammen mit China sei Indien Hauptexporteur von internationalen Studierenden. Das indische Humankapital im Ausland sei breit gefächert; zu qualifizierten indischen MigrantInnen zählen beispielsweise GeschäftsführerInnen, AkademikerInnen, oder MigrantInnen die im Sozial- und Kulturbereich arbeiten wie KünstlerInnen, MusikerInnen oder ÄrztInnen. Während Indien in den 1960er und 1970er Jahren noch mit Problemen des Brain Drain zu kämpfen gehabt habe, sei die Debatte um (hoch)qualifizierte Migration nun vom Brain Gain bestimmt. Heutige Wissenschaftler sprechen vermehrt über die Vorteile der rückkehrenden Hochqualifizierten; auch der Einfluss einer weltweiten indischen Diaspora werde als vorteilhaft wahrgenommen. Diese Rückmigration sei vor allem auf die Wirtschaftskrise in den westlichen Ländern und das Wirtschaftswachstum in Indien – mit verbesserten Arbeitsplatzaussichten und wachsenden Gehältern– zurückzuführen. Trotzdem, sei es ein grundlegendes Interesse von Neu Delhi, auf dem politischen Einfluss und der wirtschaftlichen Bedeutung der eigenen Diaspora aufzubauen. Das Hauptziel der indischen Politik, sei es daher nicht die Wiedereinbürgerung indischer AuswandererInnen zu fördern, sondern ihren bedeutenden wirtschaftlichen Nutzen durch Geldsendungen besser zu verwalten und zu regulieren. Im Zusammenhang mit der Frage, warum qualifiziertes Humankapital zurzeit eine so bedeutende Rolle spiele, nannte Herr Giordano den Begriff der „Innovation“, die für moderne Gesellschaften unerlässlich sei und die durch das Wissen von Hochqualifizierten herbeigeführt werde. Auch Schwellenländer wie China oder Brasilien würden nun verstärkt nach hochqualifiziertem Humankapital im Ausland suchen.



Die PowerPoint-Präsentation von Alfonso Giordano finden Sie [hier](#).



Marina Manke, Experte für regionale Arbeitsmigration und menschliche Entwicklung im IOM Regionalbüro Wien gab einen Einblick in die Erfahrungen bezüglich hochqualifizierter Migration aus Ländern in Südosteuropa, Osteuropa und Zentralasien. In dieser Region sei ein Trend von permanenter, weitestgehend einseitiger Migration hin zu Mobilität, d.h. einer Diversifizierung der Migrationsformen zwischen Herkunfts- und Zielländern, zu beobachten. Auch die Feminisierung von Migration sei ein wichtiger Trend; weibliche Wanderungsbewegungen seien in dieser Region seit den 1990ern stetig angestiegen. Der vorherrschende Grund für Migration sei die Suche nach Beschäftigung, wobei der Großteil dieser Beschäftigung im informellen Sektor erfolge. Die Region sei von sehr komplexem Mobilitätsverhalten gezeichnet, die vorwiegend innerhalb der Region stattfänden. Die Russische Föderation, Kasachstan und die Türkei seien Beispiele für diese intraregionale Mobilität; auch bekannt als die sogenannten „Pole der Anziehung“. Hinsichtlich der politischen Rahmenbedingungen verwies Frau Manke auf die herausfordernden demographischen Entwicklungen, das politisch instabile Umfeld, das die Entwicklung von langfristigen Strategien erschwere und die Migrationspolitiken, die sich weitgehend auf Regulierung und Kontrolle konzentrieren. Der Wirtschaftsaufschwung der Region resultiere in einer Orientierung hin zu „Wissen und Innovation“, allerdings gebe es einen Mangel an spezifischen Fähigkeiten, um diese Nachfrage zu befriedigen. Einige Länder hätten begonnen, ihre Migrationspolitiken mit dem Management von Talenten zu vereinen; die Russische Föderation beispielsweise habe die Erteilung von Arbeitserlaubnissen für Hochqualifizierte erleichtert. In Kasachstan würden mit dem „Bolashak“-Programm Auslandsaufenthalte von Studierenden mit dem Ziel einer anschließenden Rückkehr gefördert. Auch in den westlichen Balkanstaaten gebe es Pilotprogramme um die temporäre Rückkehr von Hochqualifizierten in ihre Herkunftsländer zu fördern. So sollen beispielsweise neue Ansätze für technologische Entwicklungen, in der Forschung, in der Wirtschaft und bei Investitionen geschaffen werden. Frau Manke beendete ihren Vortrag mit bisherigen Lehren und künftige Strategien: der Fachkräftemangel müsse identifiziert werden; Bildungspolitik müsse auf die Bedürfnisse des Arbeitsmarktes angepasst werden; innovative Wege, um Fähigkeiten und Kenntnisse mit Hilfe von Informationstechnologie zu übertragen, sollten entwickelt werden, sowie gemeinsame regionale Lösungen und Systeme zwischen Herkunfts- und Zielort gefunden werden.

Die PowerPoint-Präsentation von Marina Manke finden Sie [hier](#).

Als letzter Vortragender der ersten Session stellte **Kenan Güngör, Leiter des Büros für Gesellschafts- und Organisationsentwicklung [think.difference]**, die Perspektive der österreichischen Aufnahmegesellschaft dar. Zu Beginn seines Vortrags bemerkte Herr Güngör, anstelle davon zu reden, wie man Hochqualifizierte gewinnen könne, sollte die Diskussion sich damit befassen, warum bereits vorhandene Talente Österreich verließen um in ihre Heimatländer zurückzukehren. Die Gründe, warum Hochqualifizierte in ihre Heimatländer zurückkehren, seien beispielsweise fehlende Arbeitsplätze, erniedrigende Behandlungsweisen oder auch Diskriminierung. Die Herkunftsländer würden viele Pull-Faktoren für Hochqualifizierte bieten. Der



österreichische Diskurs sei defizitär und vernachlässige die transnationale Perspektive der Rückwanderung von qualifizierten MigrantInnen. Die zurückkehrenden Talente müssten als Botschafter und Brückenbauer in einer globalisierten Welt wahrgenommen werden. Die Auswanderung von Hochqualifizierten könne positive Auswirkungen auf die wirtschaftliche Aktivität, Politik, Wissenschaft, Kultur und Kunst in Österreich haben.

Des Weiteren betonte Herr Güngör, welche Kompetenzen Österreich benötige, um langfristig für eine qualifizierte Elite attraktiv zu sein. Hierzu zähle die Aufnahmekompetenz, Integrationskompetenz und Pluralitätskompetenz. Die Aufnahmekompetenz beziehe sich auf die Schaffung einer Willkommens- und Servicekultur; hier sende die österreichische Politik widersprüchliche Signale (Wir brauchen Zuwanderung, wollen sie aber nicht!). Das Thema Integration habe erhöhte Aufmerksamkeit in allen wichtigen Institutionen der Gesellschaft erlangt. Doch der Integrationsdiskurs sei oftmals mangelhaft; dieser beziehe sich vor allem auf sozial benachteiligte Gruppen sowie Drittstaatsangehörige, und berücksichtige nicht Zuwanderer und Zuwanderinnen aus dem EU-Inland. Nicht zuletzt werde Integration als Vereinheitlichungsgedanke verstanden, stattdessen bedürfe es jedoch einem anerkennenden und wertschätzenden Umgang mit Pluralität.

Die PowerPoint-Präsentation von Kenan Güngör finden Sie [hier](#).

Session 2 – Nationale Strategien und Maßnahmen im globalen Wettbewerb um die besten Talente



Richard Jackson, Politikbeauftragter für wirtschaftliche Migrationsrouten im britischen Innenministerium, betonte, dass das Vereinigte Königreich sich historisch betrachtet als „Käufermarkt“ bezüglich qualifizierter MigrantInnen verstehe. Allerdings ändere sich dies nun; mit einem wachsenden Schwerpunkt auf Sonderleistungen für MigrantInnen und Zusammenführende. Nachdem in den vergangenen Jahren etwa 250.000 Zuwanderer und Zuwanderinnen pro Jahr ins Vereinigte Königreich gekommen seien, sei es das öffentliche Interesse gewesen, die Bevölkerungszahl unter der 70-Millionen-Marke zu halten. Dementsprechend verpflichtete sich die britische Regierung die Nettozuwanderung auf ein nachhaltiges Niveau zu verringern: Zehntausende pro Jahr anstelle von Hunderttausenden sollten angestrebt werden, so berichtete Herr Jackson. Daher sei auch die Aufnahme qualifizierter Drittstaatsangehöriger durch eine Reihe von Reformen seit 2010 selektiver geworden. Im Jahr 2011 sei die allgemeine Einwanderungsschiene für Arbeitssuchende geschlossen worden; basierend auf einer bestimmten Punkteanzahl für Arbeitserfahrung, Alter oder Gehalt hätten diese eine Aufenthalts-/Arbeitserlaubnis erhalten können. Die Einwanderungsschiene für gesponserte Fachkraft sei aufrechterhalten worden und zusätzlich drei selektivere Kategorien für sogenannte „hochwertige Individuen“ eingeführt worden; InvestorInnen, UnternehmerInnen sowie besondere Talente. Mit dieser Neuerung sollte sichergestellt werden, dass mehr Personen mit einem konkreten Jobangebot und nicht nur zur Arbeitssuche ins Vereinigte Königreich kämen. Andere Reformen hätten die Einwanderungsmöglichkeit als Studierende/r betroffen, und sollten vor allem den Missbrauch dieser Einwanderungsschiene eindämmen, sowie die Qualität der Studienprogramme garantieren. Dazu

gehörten beispielsweise: neue Zulassungskriterien sowie Regeln zu der Vertrauenswürdigkeit eines Sponsors, den sogenannte „Highly Trusted Sponsor status“; dieser Status werde nur an Institutionen vergeben, die eine nachweisbare Erfolgsbilanz hinsichtlich der Aufnahme seriöser Studierender, die die britischen Einwanderungsbestimmungen erfüllen, vorlegen können. Um der hohen Arbeitslosigkeit von AbsolventInnen zu begegnen und zugleich besonders talentierten AbsolventInnen die Möglichkeit zu geben im Vereinigte Königreich zu bleiben, seien auch neue Regelungen hinsichtlich ihrer Beschäftigungsmöglichkeiten nach Studienabschluss eingeführt worden; so wurde beispielsweise der Umstieg auf die Einwanderungsschiene als gesponserte Fachkraft, Unternehmertum sowie der Übergang zu einem Doktoratsstudium erleichtert.

Die PowerPoint-Präsentation von Richard Jackson finden Sie [hier](#).

Saskia Koppenberg, Wissenschaftliche Mitarbeiterin im IOM Länderbüro Wien, präsentierte die ersten Ergebnisse des österreichischen Länderberichts der EMN-Studie „Attracting Highly Qualified and Qualified Third-Country Nationals“ und stellte das gegenwärtige System Österreichs zur Gewinnung (hoch)qualifizierter MigrantInnen aus Drittstaaten vor. Vor dem Hintergrund eines wachsenden Bedarfs an Arbeitskräften mit bestimmten Fähigkeiten und Qualifikationen in Österreich und den EU-Mitgliedstaaten sei es für Österreich zunehmend von Bedeutung, Strategien und Maßnahmen zu entwickeln, um für hochqualifizierte und qualifizierte Arbeitskräfte aus Drittstaaten attraktiv zu sein, sie ins Land zu holen und im Land zu halten. Mit der ‘RWR—Karte’ sei 2011 ein neues, kriteriengeleitetes System geschaffen worden, um vor allem (hoch)qualifizierte Zuwanderung zu fördern. Eine umfassende Analyse der ‘RWR—Karte’ und ihrer Effektivität sei bisher nicht durchgeführt worden. Bürokratische Hürden, die Struktur des Arbeitsmarktes, die im internationalen Vergleich relativ hohe Lohnsteuer sowie die Sprachanforderungen stellten einige der Barrieren dar, die die Attraktivität Österreichs für (hoch)qualifizierte Zuwanderer aus Drittstaaten mindern könnten.



Die PowerPoint-Präsentation von Saskia Koppenberg finden Sie [hier](#).

Bernd Parusel, Migrationsexperte beim schwedischen Migrationsamt, erläuterte Reformen des schwedischen Arbeitsmigrationssystems; bis 2008 seien von den schwedischen Behörden noch Arbeitsmarktprüfungen durchgeführt worden, um festzustellen, ob Bedarf an zusätzlichen Arbeitskräften bestehe, bevor diese aus dem Ausland rekrutiert werden konnten. Mit der Abschaffung der Arbeitsmarktprüfung, wurde die Entscheidungskompetenz, ob eine Position mit einem Kandidaten/einer Kandidatin aus einem Drittstaat besetzt werden solle, der ArbeitgeberInnenseite übertragen. Arbeitsmigration sei seither nicht mehr quantitativ eingeschränkt (z.B. durch Quoten, Bedarfsanalysen) und konzentriere sich auch nicht auf eine bestimmte Gruppe von ArbeitsmigrantInnen (Hochqualifizierte und Qualifizierte, SaisonarbeiterInnen usw.). Darüber hinaus hätten ArbeitnehmerInnen aus Drittstaaten das Recht, Familienangehörige mitzubringen, und seien nicht verpflichtet, für deren Lebensunterhalt aufzukommen. Herr Parusel fügte hinzu, dass es jetzt für abgelehnte AsylwerberInnen die Möglichkeit eines sogenannte "Spurwechsels" gebe; diese könnten nach einem negativen



Asylbescheid um Aufenthalt zu Beschäftigungszwecken ansuchen. Herr Parusel betonte, dass es trotz dieser liberalen Zuwanderungspolitik nicht zu einem massiven Anstieg der Arbeitsmigration aus Drittstaaten nach Schweden gekommen sei. Laut einer Analyse der OECD hätte Schweden unter allen OECD-Ländern eines der offensten Arbeitsmigrationssysteme. Es sei jedoch kritisiert worden, dass durch die Abschaffung der Arbeitsmarktprüfung Zuwanderung auch in Sektoren erfolge, in denen es keinen konkreten Bedarf an zusätzlichen Arbeitskräften gebe. Ein weiterer wichtiger Punkt sei die Ausbeutung von ArbeitsmigrantInnen durch zwielichtige Arbeitgeber. Der schwedische Gewerkschaftsdachverband habe dazu kürzlich eine umfassende Analyse herausgegeben. Die überwiegende Mehrheit der ArbeitsmigrantInnen in Schweden seien SaisonarbeiterInnen und Beschäftigte in Niedriglohnssektoren; diese Gruppen seien besonders häufig von Missbrauch und Ausbeutung betroffen. Seit 2012 müssten ArbeitgeberInnen in bestimmten Branchen u.a. belegen, dass Löhne tatsächlich ausbezahlt werden können; Fälle von Ausbeutung seien dadurch reduziert worden, kämen jedoch auch weiterhin noch vor. Zusammenfassend sei zu sagen, dass sich das schwedische System durch Nachfrage- und Arbeitgeberorientierung auszeichne. Es hätte sich als wirksam in Bezug auf die Attraktivität Schwedens für qualifizierte Zuwanderung sowie für die Deckung des Arbeitskräftebedarfs im niedrigqualifizierten Segment, erwiesen. Schlussfolgernd sei das System so anzupassen, dass seine flexible Funktionsweise erhalten bleibe, aber gleichzeitig Missbrauch, Lohndumping und Ausbeutung bekämpft werde.

Die PowerPoint-Präsentation von Bernd Parusel finden Sie [hier](#).

Diskussion



Im Anschluss an die Kurzpräsentationen wurden vom Publikum Fragen zu den verschiedenen nationalen Strategien und Gründen für die unterschiedlichen Entwicklungen in Europa bezüglich der Anwerbung von (Hoch)qualifizierten gestellt. So kam beispielsweise die Frage auf, warum das Punktesystem in Großbritannien eingeschränkt, während der Arbeitsmarktzugang für (hoch)qualifizierte MigrantInnen in Schweden und Österreich erleichtert wurde. Laut Richard Jackson ließe sich dies hauptsächlich auf die besonderen Entwicklungen in Großbritannien zurückführen, beispielsweise durch den Missbrauch der Hochqualifizierten-Einwanderungsschiene, insgesamt herrsche in Europa jedoch die Tendenz, (hoch)qualifizierte MigrantInnen bewusst anzuwerben. Unter anderem wurde des Weiteren näher auf die Möglichkeit des „Spurwechsels“ in Schweden zwischen dem Asylsystem und dem System der Arbeitszuwanderung, sowie auf den Gebrauch der Arbeitsmarktprüfung in anderen EU-Mitgliedstaaten eingegangen.

Podiumsdiskussion – Zukunftsperspektiven zur Zuwanderung von (hoch)qualifizierten Drittstaatsangehörigen nach Österreich

Im Anschluss an die beiden Sessions fand eine von Katerina Kratzmann (IOM Wien) moderierte Podiumsdiskussion statt, an der folgende nationale ExpertInnen teilnahmen:

- Dietmar Hudsky, Bundesministerium für Inneres
- Heinz Fassmann, Universität Wien

- Heinz Kutrowatz, Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz
- Petra Gregorits, PGM marketing research consulting, Wirtschaftskammer Wien
- Ulrich Schuh, Eco Austria



Nach der Vorstellung des Podiums durch Katerina Kratzmann wurden die TeilnehmerInnen um einen kurzen Redebeitrag gebeten, bei dem sie ihre Sichtweise zum Thema darlegten. **Ulrich Schuh** zufolge sei Österreich durch seinen Arbeitsmarkt und die wirtschaftlichen Voraussetzung sowie seine geopolitische Lage für (Hoch)qualifizierte sehr attraktiv, es gebe jedoch noch Verbesserungsbedarf. Zusätzlich ging Gudrun Biffel, Donau-Universität Krems, auf die Möglichkeiten eines neuen Zuwanderungskonzeptes ein: bezugnehmend auf die kürzlich präsentierten „Strategien für eine zukünftige Migrationspolitik“¹, brauche es ein aktives Migrationsmanagement. In den 1970er Jahren sei Österreich durch seine Anwerbeposten gut positioniert gewesen; die Migrationskosten seien gering gewesen und Großteils von den ArbeitgeberInnen getragen worden. Heute fielen die Kosten vermehrt MigrantInnen zu. Auch sei die Idee einer verstärkten Beobachtung, um beispielsweise das Migrationsklima, d.h. die Einstellung der österreichischen Bevölkerung gegenüber MigrantInnen, zu messen, erstrebenswert. Auf die Frage, wie das Innenministerium die aktive Anwerbung beurteile, wies **Dietmar Hudsky** auf die Perspektiven der ArbeitnehmerInnen- und ArbeitgeberInnenseite hin, die ebenfalls wichtig seien. Grundsätzlich sei die ‘RWR—Karte’ im Vergleich zum früheren System ein „Meilenstein“. Heutzutage sei die Situation viel komplexer als damals, daher müsse man sich die Frage stellen, ob das frühere Gastarbeitersystem das richtige Modell wäre. Auch die Vorbildfunktion von Modellen aus den Vereinigten Staaten von Amerika oder Singapur seien skeptisch zu betrachten; Österreich stehe aus einer geopolitischen Perspektive vor anderen Herausforderungen, nicht zuletzt aufgrund der Freizügigkeit von EU-BürgerInnen. **Petra Gregorits** verwies darauf, dass die Anwerbung von (Hoch)qualifizierten in der Wirtschaft stattfinde. Die Wirtschaftskammer bewerbe Österreich aktiv über die Informationsplattform „Advantage Austria“ – in 28 unterschiedlichen Sprachen. Auf Anwerbung müssten aber auch weitere Maßnahmen folgen, wie die Schaffung von Infrastruktur an Stadtrandgebieten. **Heinz Kutrowatz** sah die Antwort auf die Frage von Katerina Kratzmann, ob Österreich im Inland oder in Drittstaaten nach (Hoch)qualifizierten KandidatInnen suchen solle, differenziert; einerseits gebe es Mangelbereiche, die kurzfristig nicht mit dem bestehenden Potential abgedeckt werden könnten, andererseits könne und solle man sich nicht so sehr auf das Angebot von Drittstaaten an (Hoch)qualifizierten verlassen. Daher brauche es auch andere, vor allem langfristige

¹ http://www.iv-net.at/d3745/qualifizierte_zuwanderung_attraktiv_gestalten.pdf

Lösungen, wie insbesondere bildungspolitische Maßnahmen für inländische und integrierte ausländische Kinder und Jugendliche. Die Integrationsmaßnahmen für ausländische Jugendliche der letzten Jahre waren wichtige Schritte im Hinblick auf diese langfristigen Lösungen. Die 'RWR—Karte' habe einige Fortschritte gebracht; ihr Erfolg ließe sich anhand der einiges über dem alten System liegender Anzahl positiver Gutachten ablesen. In diesem Zusammenhang müsse auch berücksichtigt werden, dass Österreich seinen Bedarf an (hoch-) qualifizierten Arbeitskräften in den letzten Jahren vor allem mit EU-Bürgern aus den 2004 und 2007 der EU beigetretenen Mitgliedstaaten, aber auch aus Deutschland und anderen „alten“ Mitgliedstaaten decken habe können und auch noch laufend decke. Die Arbeitskräfte aus den EU-Mitgliedstaaten seien in den Zahlen zur RWR—Karte nicht enthalten, weil EU-Bürger zur Arbeitsaufnahme keine RWR—Karte benötigen. **Heinz Fassmann** zufolge sei Österreich prinzipiell attraktiv; gute Wohnqualität, Infrastruktur und Sicherheit seien alles große Vorteile. Bedingt durch gesteigerte Mobilität und Erwerbstätigkeit im Ausland sei aber beispielsweise die gesicherte Pension ein Hindernis; auch das Gehalt habe ein gutes Niveau, gehöre aber nicht zur Weltspitze. Internationale AbsolventInnen von österreichischen Universitäten und Hochschulen seien die „idealen“ ZuwandererInnen, diese müssten aber mehr Unterstützung erfahren; während die Anzahl von internationalen Studierenden weiter wachse, sei ihre *Drop-out*-Quote außergewöhnlich hoch.

In der abschließenden Diskussion wurde neben dem Vergleich der Blauen Karte EU und ihrer untergeordneten Rollen gegenüber der 'RWR—Karte', das Image von Österreich als Zielland für (Hoch)qualifizierte, sowie Ideen für die zukünftige Weiterentwicklung des österreichischen Zuwanderungssystems diskutiert. Während der Podiumsdiskussion wurden die unterschiedlichsten Schlussfolgerungen von den einzelnen ExpertInnen gezogen, diese inkludierten: eine fehlende gemeinsame Politik auf europäischer Ebene bedeute den Attraktivitätsverlust der gesamten EU für (Hoch)qualifizierte; potentielle Weiterentwicklungen der 'RWR—Karte' (z.B. Herabsetzung der Mindestlohngrenze und Anerkennung des Bachelorabschlusses) könnten angestrebt werden; eine verstärkte Unterstützung für StudienabsolventInnen aus Drittstaaten bei der Arbeitsplatzsuche, um diese im Land zu halten wäre vorteilhaft; ein verbessertes Migrationsmanagement unter Einbeziehung aller relevanter Institutionen und Berücksichtigung sämtlicher Migrationsformen (Arbeitsmigration, Familienmigration, Migration zum Zweck des Studiums, etc.) wäre erforderlich; eine Willkommenskultur („employer“- und „nation branding“) sollte gefördert werden.

Annex 1: Biografien der ReferentInnen

(in alphabetischer Reihenfolge)

Howard DUNCAN

Howard Duncan promovierte 1981 in Philosophie an der University of Western Ontario, an der er zuvor Geschichte und Philosophie der Wissenschaft studiert hatte. Als Post-Doktorand lehrte er anschließend Philosophie sowohl an der University of Western Ontario als auch an der University of Ottawa. Im Jahr 1987 wurde Howard Duncan im Bereich der Beratung für strategische Planung, Politikentwicklung und Programmevaluierung tätig. 1989 trat er der Abteilung für Gesundheit und Soziales in Ottawa bei, wo er im Bereich der Programmevaluierung, der strategischen Planung sowie der Politik- und außeruniversitären Forschung arbeitete. Im Jahr 1997 begann Howard Duncan, beim Metropolis Projekt der Einwanderungsbehörde „Citizenship and Immigration“ (CIC) von Kanada als Internationaler Projektleiter zu arbeiten und wurde 2002 zu dessen Leiter. Der Fokus seiner Arbeit lag auf der Erhöhung der geographischen und thematischen Reichweite von Metropolis sowie der Erhöhung des Nutzens für die internationale Migrationspolitik-Gemeinschaft, vor allem durch die Erschließung von Möglichkeiten für einen direkten und offenen Austausch zwischen ForscherInnen, PraktikerInnen, und EntscheidungsträgerInnen. Seine jüngsten Projekte befassten sich mit der Schaffung der Initiativen „Metropolis Nordamerika“ und „Metropolis Asien“ sowie der Aufstellung eines Metropolis Sekretariats in Asien (Seoul/Goyang-si und Manila) zur Unterstützung der Sekretariate in Ottawa und Amsterdam.

Heinz FASSMANN

Heinz Fassmann, geboren am 13. August 1955 in Düsseldorf, studierte Geographie und Wirtschafts- und Sozialgeschichte an der Universität Wien und promovierte 1980. Seit 2000 ist Heinz Fassmann Universitätsprofessor für Angewandte Geographie, Raumforschung und Raumordnung an der Universität Wien. Von 2006 bis 2011 hatte er die Funktion des Dekans der Fakultät für Geowissenschaften, Geographie und Astronomie inne und ist seit Oktober 2011 Vizerektor für Personalentwicklung und Internationale Beziehungen an der Universität Wien. Herr Fassmann ist Mitglied der Österreichischen Akademie der Wissenschaften. Zu seinen weiteren Funktionen zählen unter anderen: Die Mitgliedschaft im Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration in Berlin (seit 2010) sowie der Vorsitz des Expertenrats für Integration im österreichischen Bundesministerium für Inneres.

Alfonso GIORDANO

Alfonso Giordano ist außerordentlicher Professor für „Nachhaltige Entwicklung und Migrationsströme“ an der LUISS-Universität Rom, Master in Internationale Beziehungen, Institut für Politikwissenschaften, wo er auch „Ökonomische Geografie“, „Bevölkerungsbewegungen und Internationale Beziehungen“ sowie „Internationale Wirtschaftspolitik“ (gemeinsam mit Prof. Jean-Paul Fitoussi) lehrte. Er ist auch Professor für Geographie an der Universität Rom Tor Vergata, Institut für Wissenschaft und Technologie der Bildung, und Direktor des Anna-Lindh-Lehrstuhls in Europa-

Mittelmeer-Studien an der Universität von Salerno, Fakultät für Politikwissenschaften. Darüber hinaus ist er Geschäftsführer des European Centre for International Affairs in Brüssel, und für Internationale Beziehungen verantwortlich an der Società Geografica Italiana in Rom. Herr Giordano ist Affiliate-Forscher am Institut für Europäische Studien, Vrije Universiteit Brussel, und arbeitete als wissenschaftlicher Experte für den Berater für Außenbeziehungen der Ständigen Vertretung Italiens bei der Europäischen Union im Dienste des Rats der Europäischen Union. Er war nationaler Experte der Ständigen Vertretung Italiens bei der Europäischen Union am Institut für Sicherheitsstudien der Europäischen Union in Paris, und Botschaftsrat für Wissenschaftliche Forschung, Universität und Internationale Beziehungen am Kultur-, Wissenschafts- und Bildungsausschuss der italienischen Kammer der Abgeordneten. Er ist Mitglied der Editorial-Ausschüsse des "The Journal of Global Policy and Governance", „Transition Studies Review“, „International Journal of Euro Mediterranean Studies“ und „Outre-Terre, Revue européenne de Géopolitique“. Sein Forschungsgebiet und seine Publikationen beschäftigen sich vor allem mit den Themenbereichen Bevölkerung, Wirtschaft und Entwicklung mit Schwerpunkt auf politischer Geographie, Demographie, qualifizierte Migration, wissensbasierte Wirtschaft und nachhaltige Wissenschaft.

Petra GREGORITS

Petra Gregorits ist Marktforscherin, Unternehmensberaterin, Coach und engagiert sich ehrenamtlich als Vorsitzende von Frau in der Wirtschaft Wien. Sie ist am 28.06.1965 in Eisenstadt geboren, burgenländische Kroatin und lebt seit 1984 in Wien. Sie absolvierte die Matura HLA für wirtschaftliche Berufe, das Studium der Handelswissenschaft an der WU Wien und eine Ausbildung zum Resonanz-Coach. Sie spricht Deutsch und Kroatisch (Muttersprachen), Englisch, Französisch und Russisch. Ihre Laufbahn und derzeitigen Tätigkeiten in Stichpunkten: 2001 - 2005 Bundesvorstand Junge Wirtschaft Österreich. 2004 Internationale Vizepräsidentin Junior Chamber International, COC JCI World Congress Vienna 2005, Charity Netzwerk Hilfswerk Österreich International, seit 2010 Mitglied Wirtschaftsparlament WKÖ, seit Ende 2010 Vorsitzende Frau in der Wirtschaft Wien. 1995 Gründung PGM Marketing Research Consulting: Umsetzungsnahe Markt- und Trendforschung, Unternehmensberatung für Konzerne, öffentliche Institutionen und KMU. Auseinandersetzung mit gesellschafts- und wirtschaftspolitischen Themen – Unternehmensgründung, Bildung, Arbeitsmarkt, Kreativwirtschaft und Innovation, Diversity Management/Ethnische Ökonomien, Volksgruppenpolitik, Regionalentwicklung und Tourismus. Strategisches Marketing, Marketingkonzepte, Positionierungs-, Umsetzungsberatung und -betreuung, Einzelbetriebsberatung, Kooperationsentwicklung und Projektmanagement. Leitbildentwicklung, Prozessbegleitung mittels Experteninterviews, Fokusgruppen, Moderation von Workshops und Open Space. Durchführung von Machbarkeitsstudien und Potenzialanalysen, Benchmarkstudien, Kundenzufriedenheitsanalysen.

Kenan GÜNGÖR

Kenan Güngör, Dipl. Soz., Inhaber des Büros für Gesellschafts- und Organisationsentwicklung [think.difference] in Wien. Als Organisationsberater und internationaler Experte für Integrations- und Diversitätsfragen berät und begleitet er staatliche und nichtstaatliche Organisationen auf den Bundes-, Landes- und Gemeindeebene. Er leitete unter anderem zahlreiche integrationsbezogene Leitbildprozesse auf Länder- und Städteebene. Als strategischer Berater begleitete er die Stadt Wien über mehrere Jahre in integrations- und diversitätsbezogenen Themen. Darüber hinaus ist er

Mitglied des unabhängigen Expertenrates der österreichischen Bundesregierung wie auch des Forums „wien.welt.offen“ der Stadt Wien.

Dietmar HUDSKY

Dietmar Hudsky ist als Jurist bereits seit Jahren im österreichischen Bundesministerium für Inneres im Bereich Asyl und Fremdenwesen tätig. Von 2008 bis 2010 war er Leiter des Referats Fremdenlegistik in der Rechtssektion des Innenministeriums und somit maßgeblich an den Novellen des Fremdenrechts zum humanitären Aufenthaltsrecht und der Fremdenrechtsnovelle 2009 beteiligt. Seit Dezember 2010 ist er Leiter der Abteilung III/4 für Aufenthalts-, Personenstands- und Staatsbürgerschaftsangelegenheiten. Im Fremdenrechtsbereich tritt er überdies seit Jahren als Autor sowie bei Vorträgen und Ausbildungsveranstaltungen in Erscheinung.

Richard JACKSON

Richard Jackson ist Politikbeauftragter für wirtschaftliche Migrationsrouten im britischen Innenministerium. Er trat dem Innenministerium im Jahr 2004 aus der Abteilung für Bildung und berufliche Qualifizierung bei. Seitdem hat Richard Jackson bei öffentlichen Konsultationen mitgewirkt und durch regelmäßige Treffen mit ArbeitgeberInnen und anderen VertreterInnen der Wirtschaft zur Politikentwicklung beigetragen. Er ist verantwortlich für die Einwanderungsbestimmungen als legislative Umsetzung der Politik der Regierung. Richard Jackson ist in Sheffield, im Norden Englands, beschäftigt, wo er auch als Bindeglied zwischen der politischen und der operativen Arbeit des Innenministeriums fungiert.

Saskia KOPPENBERG

Saskia Koppenberg unterstützt die Arbeit des Nationalen Kontaktpunkts Österreich im Europäischen Migrationsnetzwerk (EMN), vor allem im Verfassen von Studien und Berichten zu den Themen Migration und Asyl sowie den dazugehörigen Statistiken. Bevor Saskia Koppenberg zu IOM Wien kam, war sie als Program Support Officer bei IOM Kairo beschäftigt. Sie hat einen Magister in Internationaler Entwicklung von der Universität Wien.

Katerina KRATZMANN

Katerina Kratzmann ist seit Oktober 2011 Büroleiterin des IOM Länderbüro in Wien. Sie ist für das Management sämtlicher Aktivitäten des Büros verantwortlich. Davor war sie Leiterin der Forschungsabteilung der IOM Wien, welche als Nationaler Kontaktpunkt Österreich im Europäischen Migrationsnetzwerkes (EMN) fungiert. Frau Kratzmann graduierte an der Humboldt Universität Berlin in den Fachbereichen Europäische Ethnologie und Kulturwissenschaft und schrieb ihre Doktorarbeit im Fachgebiet Europäische Ethnologie an der Universität Wien zum Thema irreguläre Migranten in Österreich.

Heinz KUTROWATZ

Mag. iur. Heinz Kutrowatz ist geschäftsführender Leiter der Stabsstelle Internationales Arbeitsmarktrecht. Ursprünglich aus der Privatwirtschaft (Rechtanwaltskanzleien mit Schwerpunkt

Strafrecht, Arbeitsrecht, Fremdenrecht) gekommen, nunmehr seit fast 18 Jahren im Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz im Bereich Ausländerbeschäftigung und EU-Arbeitsmigrationsrecht sowie internationale Angelegenheiten des Arbeitsmarktrechts tätig. Langjähriges Ersatzmitglied und Mitglied der EU-Ausschüsse für die Freizügigkeit der Arbeitnehmer sowie langjähriger Leiter der österreichischen Delegation in der OECD-Working Party on Migration.

Marina MANKE

Marina Manke begann ihre Laufbahn bei der IOM im Jahre 2004 als Migrationsdatenspezialistin beim „Vienna Technical Cooperation Centre for Europe and Central Asia“. Seither liegt ihr Fokus auf Migrationsstatistiken und deren Anwendbarkeit für Politikentwicklungen und Migrationsmanagement. In diesem Bereich war sie auch Mitautorin bei maßgeblichen IOM-Publikationen wie „Sharing Data – Where to Start“ und „Migration Profiles – Making the Most of the Process“. Als zertifizierte Instruktorin der „Essentials of Migration Management“ war Frau Manke in der Kapazitätsentwicklung für Regierungen in Europa, Asien, dem Nahen Osten und Amerika beteiligt und bot diesen technische Expertise. Von 2007 bis 2010 war Frau Manke Managerin eines 2-Millionen-Euro-Programms der Europäischen Kommission betreffend Rückübernahme in die Russische Föderation. Die derzeitigen Tätigkeitsbereiche von Frau Manke umfassen Migration und Entwicklung, Arbeitsmobilität und Rückkehr. Zuletzt analysierte sie die Diaspora-Definitionen in Osteuropa und Zentralasien und führte eine institutionelle Beurteilung betreffend Migrationsmanagement und die Entwicklung eines „white paper“ für Arbeitsmigrationspolitik in der Republik Serbien durch. Frau Manke hält einen M.A. in Politikwissenschaften der Budapest Central European University und einen Dokortitel in Internationale Beziehungen aus Cambridge.

Bernd PARUSEL

Bernd Parusel ist Migrationsexperte beim Nationalen Kontaktpunkt Schweden im Europäischen Migrationsnetzwerk, dem schwedischen Migrationsamt (Migrationsverket) in Norrköping. Zu seinen Forschungsschwerpunkten gehören internationale Migration, nationale und Europäische Migrations- und Asylpolitik sowie Europäisierungsfragen. Vor seiner jetzigen Tätigkeit in Schweden war er wissenschaftlicher Mitarbeiter der Forschungsgruppe des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge in Nürnberg. Bernd Parusel hat Politikwissenschaft an der Freien Universität Berlin und der Universität Federico II in Neapel studiert. Er promovierte am Institut für Migrationsforschung und Interkulturelle Studien der Universität Osnabrück mit einer Arbeit über die Herausbildung einer gemeinsamen EU-Politik zur Steuerung der Arbeitsmigration.

Ulrich SCHUH

Ulrich Schuh hält einen Doktor in Wirtschaftswissenschaften der Universität Wien und ist Forschungsdirektor von EcoAustria. Von 1999 bis 2011 war er als Forscher am Institut für Höhere Studien beschäftigt, wo er die Abteilung für Wirtschaft und Finanzen von 2004 bis 2011 leitete. Von 1992 bis 1999 war er als Wirtschaftswissenschaftler beim Bundesministerium für Finanzen in Wien beschäftigt. Ulrich Schuh ist Mitglied der österreichischen Pensionskommission und der Wettbewerbskommission. Seine Forschungsschwerpunkte sind Arbeitsökonomie, Makroökonomie und öffentliche Finanzwirtschaft.

Mária TEMESVÁRI

Mária Temesvári leitet seit September 2012 die Abteilung für Forschung und Migrationsrecht im IOM Länderbüro Wien. Sie ist unter anderem für die Koordination des Nationalen Kontaktpunktes Österreich im Europäischen Migrationsnetzwerk zuständig. Sie ist seit 2008 bei IOM Wien tätig. Früher war sie für das Verfassen von Studien und Berichten zu den Themen Migration und Asyl des Nationalen Kontaktpunktes Österreich im Europäischen Migrationsnetzwerk und für rechtliche Angelegenheiten im IOM Büro in Wien zuständig. Vor ihrer Tätigkeit bei IOM war Frau Temesvári unter anderem bei einer Wiener Rechtsanwaltskanzlei als Rechtsanwaltsanwärtlerin beschäftigt. Sie hat an der Universität Wien und an der Università degli Studi „La Sapienza“ in Rom Rechtswissenschaften studiert und ist Absolventin des European Master Programme in Human Rights and Democratisation in Venedig (Italien) und Galway (Irland).

Peter WEBINGER

Peter Webinger (Jahrgang 1976) ist Sektionsleiter-Stellvertreter der Sektion Recht im Bundesministerium für Inneres und leitet die Gruppe Asyl, Migration, Staatsbürgerschaft, Personenstand und Menschenrechte. Peter Webinger leitete von 2006 bis 2009 die Abteilung Legistik im Innenministerium und danach die Gruppe Asyl, Migration und Integration. Des Weiteren ist er Vorsitzender des Beirates zur Beratung besonders berücksichtigungswürdiger Fälle, Vorsitzender des Kuratoriums des Österreichischen Integrationsfonds und Mitglied des Expertenrates, Staatendokumentationsbeirates und Integrationsbeirates beim Bundesministerium für Inneres.

Annex 2: Tagesordnung

Nationale EMN-Konferenz

*Österreich und der globale Wettbewerb um die besten Talente –
Zugänge zur Zuwanderung von (hoch)qualifizierten Drittstaatsangehörigen*

12. Juni 2013, Albert Schweitzer Haus, Wien

Tagesordnung

- 09:30 – 10:00 *Registrierung*
- Moderation: Mária Temesvári, IOM Länderbüro Wien
- 10:00 – 10:15 **BEGRÜSSUNG UND ERÖFFNUNG**
- Peter Webinger, Bundesministerium für Inneres, Österreich
 - Katerina Kratzmann, IOM Länderbüro Wien
- 10:15 – 11:00 **HAUPTVORTRAG**
- Howard Duncan, Metropolis Projekt, Kanada
- 11:00 – 12:00 **SESSION 1 – PERSPEKTIVEN AUF DIE ZUWANDERUNG VON (HOCH)QUALIFIZIERTEN DRITTSTAATSANGEHÖRIGEN NACH ÖSTERREICH**
- Alfonso Giordano, LUISS Universität Rom und European Centre for International Affairs, Italien und Belgien
 - Marina Manke, IOM Regionalbüro Wien für Südosteuropa, Osteuropa und Zentralasien
 - Kenan Güngör, difference GmbH, Österreich
- Fragen und Diskussion*
- 12:00 – 13:15 *Mittagessen*
- 13:15 – 14:30 **SESSION 2 – NATIONALE STRATEGIEN UND MASSNAHMEN IM GLOBALEN WETTBEWERB UM DIE BESTEN TALENTE**
- Richard Jackson, UK Home Office, Vereinigtes Königreich
 - Saskia Koppenberg, IOM Länderbüro Wien
 - Bernd Parusel, Migrationsverket (*Schwedisches Migrationsamt*), Schweden
- Fragen und Diskussion*
- 14:30 – 15:00 *Kaffeepause*
- 15:00 – 16:30 **PODIUMSDISKUSSION – ZUKUNFTSPERSPEKTIVEN ZUR ZUWANDERUNG VON (HOCH)QUALIFIZIERTEN DRITTSTAATSANGEHÖRIGEN NACH ÖSTERREICH**

Moderation: Katerina Kratzmann, IOM Länderbüro Wien

- Heinz Fassmann, Universität Wien, Österreich
- Petra Gregorits, PGM marketing research consulting, Wirtschaftskammer Wien, Österreich
- Dietmar Hudsky, Bundesministerium für Inneres, Österreich
- Heinz Kutrowatz, Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz, Österreich
- Ulrich Schuh, Eco Austria, Österreich