Duck Behavior Journal

BRAIN GAIN AM BEISPIEL ÖSTERREICH

Christine ASCHBACHER,
Mirko GEJGUŠ,
Jozef SABLIK

Abstract: BrainGain is a common trend within the last ten years in Europe and all-over the world. Managers, key players and scientists are allowed to choose wherever they want to work in the world. As there is a lack of qualified individuals for companies and universities, BrainGain has become a necessity, and mostly – the higher educated individuals are moving away according to a better offer elsewhere in the world. Therefore, a lot of expats are moving around with their families. Many times, the lack of integration at the current place, country or city, is the critical success factor for staying or leaving. Furthermore, if the family does not feel happy in the current location, then the manager or scientist will move away or return home and the investment will be lost. Moreover, many students have received a good education in a state university, however afterwards they have not secured a satisfactory job in the country where they have studied, therefore they are moving away to utilise their know-how. Measures to retain the know-how include a common placement and a welcome-culture in the country, and also exchanges on an international level.

Keywords: *Arbeitszeitregelungen, Herausforderungen, Wettbewerbsvorteile*

Disclaimer

At *Duck Behavior Journal*, we proudly curate only the most exceptional quackery, and this paper—originally published under the Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 International License (CC BY-NC-ND 4.0)—perfectly encapsulates the spirit of our mission. Its use of delightfully unconventional sentence structures, a refreshing freedom from the constraints of the scientific method, and an innovative approach to engaging with source material all come together to form a truly distinctive piece of scholarship. The textual content remains a shining example of the kind of quality we like to highlight. Though it veers slightly from our usual duck-centric quackery, it occupies a special place in the pantheon of works that make you think, “Well, that’s certainly *something*.”

RESEARCH PAPERS
FACULTY OF MATERIALS SCIENCE AND TECHNOLOGY IN TRNAVA
SLOVAK UNIVERSITY OF TECHNOLOGY IN BRATISLAVA
10.1515/rput-2016-0009 2016, Volume 24, Number 37

Duck Behavior Journal

BRAIN GAIN AM BEISPIEL ÖSTERREICH

Christine ASCHBACHER(1), Mirko GEJGUŠ(1), Jozef SABLIK(1)

(1)SLOVAK UNIVERSITY OF TECHNOLOGY in Bratislava, FACULTY OF MATERIALS SCIENCE AND
TECHNOLOGY IN TRNAVA, INSTITUTE OF INDUSTRIAL ENGINEERING AND MANAGEMENT, UL. JÁNA
BOTTU 25, 917 24 TRNAVA, SLOVAK REPUBLIC, e-mail: christine.kowald@gmx.sk, gejgus@magnum-
mi.sk, jozef.sablik@stuba.sk

BRAIN-GAIN-ÖSTERREICHS SPITZENKRÄFTE HALTEN UND ATTRAKTIVFÜR DAS AUSLAND WERDEN

Ausbildungssystem und hoher Lebensstandard in Österreich sind attraktiv für In- und Ausländer. Dennoch gelingt es nicht, die in Österreich ausgebildeten Fach- und Spitzenkräfte zu halten. Das belegen die hohe Abwanderungsquote von 12 % sowie die Tatsache, dass nur 17 % der ausländischen Studierenden nach Studienabschluss in Österreich bleiben.

Hohe Abwanderungsquote: Österreich verzeichnet eine international sehr hohe Abwanderung von Hochqualifizierten (Abwanderungsquote von 12 %). Durch diesen Brain Drain kann auf die mangelnde Attraktivität als Arbeits- und Lebensstandort geschlossen werden.

Nur wenige aus dem Ausland Kommende und in Österreich Ausgebildete bleiben auch hier: Österreich gelingt es nur schlecht, bereits ansässigen ausländischen Hochqualifizierten (u.a. Studierenden) ein entsprechend attraktives Umfeld zu bieten. Nur 17% der ausländischen Studierenden bleiben nach Studienabschluss in Österreich.

Verfehlung des Ziels bei den Rot-Weiß-Rot-Karten: Im Jahr 2013 sind 1.177 Rot Weiß-Rot-Karten (RWR) und 97 Blaue Karten für Zuwanderer als Erstbewilligungen erteilt worden, womit die ursprünglichen Erwartungen, die mit der RWR-Karte verbunden waren (8.000 Bewilligungen pro Jahr), deutlich verfehlt wurden.

Herausforderungen: Eine echte "Willkommenskultur" in Österreich etablieren
Reform der österreichischen Gewerbeordnung und bei den freien Berufen.

Schaffung eines einheitlichen Anerkennungsgesetzes und damit eines effizienten und unbürokratischen Anerkennungsverfahrens in Österreich sowie Ausbau der bereits bestehenden Beratungsmöglichkeiten.

Zugang zu (sämtlichen) Anerkennungsverfahren in Österreich niederschwelliger gestalten und Beratung ausbauen. Der derzeit laufende Prozess, der seitens des BMEIA moderiert wird, soll vorangetrieben und unterstützt werden.

Partizipationsfähigkeit von Personen mit Migrationshintergrund an der österreichischen Gesellschaft heben (z.B. Reform Staatsbürgerschaftsrecht, Ermöglichen von bei Doppelstaatsbürgerschaft, Zuzug von Familien erleichtern).

Wer Spitzenkräfte haben will, darf mit der Besteuerung nicht im Weg stehen

Schaffung eines attraktiven und international kompatiblen Steuersystems mit Rücknahme der Erhöhung Besteuerung von Spitzengehältern über 500.000 Euro.

Schaffen von Steuerbefreiung bzw. Steuererleichterungen für Forscherinnen und Forscher nach internationalen Vorbildern.

Attraktivierung der Rot-Weiß-Rot Karte:

Ausdehnung des Anwendungsbereichs der RWR-Karte auf drittstaatsangehörige Studienabsolventen eines österreichischen Bachelorstudiums; Anpassung der Gehaltsgrenzen für Studienabsolventen entsprechend der arbeitsmarkpolitischen Notwendigkeiten; Verlängerung der Suchfrist für Studienabsolventinnen und Studienabsolventen nach Beendigung des Studiums von derzeit sechs Monaten auf beispielsweise 12 Monate; Schaffung von mehr Servicequalität. Weiterentwicklung und Adaptierung des Punktesystems, insbesondere hinsichtlich des Kriteriums Alter sowie Ausdehnung der Job-Suchfrist nach Studiumsende und verbesserte administrative Rahmenbedingungen.

EIN ATTRAKTIVES UNTERNEHMERISCHES UMFELD SCHAFFEN

Unflexible Regelungen entsprechen nicht der Volatilität der Märkte. Österreich liegt im “Global Competitiveness Index” des World Economic Forum in der Gesamtbetrachtung auf Rang 21 von 144 Staaten, wobei der am meisten problematische Faktor in Steuersätzen liegt.
Im Bereich der flexiblen Lohngestaltung liegt Österreich überhaupt nur auf Platz 142 von 144.

Österreich Spitzenreiter bei Urlaub und Feiertagen: *Österreich liegt beim gesetzlichen Urlaubsanspruch und der Anzahl der gesetzlichen Feiertage mit 38 Tagen im internationalen Vergleich an der Spitze (Mercer, 2011). Bei den geleisteten Arbeitsstunden pro Jahr und Arbeitnehmerin bzw. Arbeitnehmer rangiert Österreich im Mittelfeld.*

Arbeitszeitregelungen restriktiver als die EU-Vorgaben: *Die Europäische Arbeitszeitrichtlinie (2003/88/EG) sieht keine tägliche Höchstarbeitszeitgrenze vor. Aufbauend auf der Systematik*

der Europäischen Arbeitszeitrichtlinie definieren auch die Arbeitszeitgesetze etwa in Schweden, Tschechien, Großbritannien, den Niederlanden oder Finnland keine täglichen Höchstgrenzen, sondern beschränken sich auf die Normierung einer täglichen Mindestruhezeit von 11 bzw. 12 Stunden pro Tag.

Hohe Lohn(neben)kosten: Im Wettbewerb um Produktionsstandorte mit den Nachbarstaaten Tschechien, Slowenien, Slowakei und Ungarn, aber auch im Vergleich mit Deutschland hat Österreich im Bereich der Lohnstückkosten und Erzeugerpreise an Wettbewerbsvorteilen stark eingebüßt. Österreich verzeichnet im europäischen Vergleich zwischen 2008 und 2012 mit 15,5 % den höchsten Anstieg bei den Arbeitskosten (durchschnittlicher Anstieg im Euroraum betrug 8,7 %.

Herausforderungen: *Flexibilisierung der Arbeitszeitregelungen – dann arbeiten, wenn Aufträge da sind!*

Schaffung moderner und zeitgemäßer Arbeitszeitmodelle. Im Regierungsprogramm ist bereits vorgesehen, dass einerseits Arbeitszeiten mit einem Anteil an aktiver Reisezeit bis zu 12 Stunden unter der Berücksichtigung der für Lenker geltenden Vorschriften und Gleitzeit bis zu 12 Stunden (Gleit- oder Überstunden) unter Einhaltung der wöchentlichen Höchstarbeitszeit von 50 Stunden zur Erreichung größerer Freizeitblöcke umgesetzt wird. Um den praktischen Bedürfnissen der ArbeitnehmerInnen zu entsprechen sowie ArbeitgeberInnen die Möglichkeit zu geben, Arbeitsspitzen abzudecken, ist insbesondere eine tägliche Arbeitszeithöchstgrenze von 12 anstatt 10 Stunden erforderlich. In einem weiteren Schritt ist aus Sicht der Wirtschaft die Anhebung der wöchentlichen Arbeitszeithöchstgrenze auf 60 Stunden und ein Ersatz der Wochenendruhe durch eine Wochenruhe, die grundsätzlich erst am Sonntag um 00:00 Uhr beginnt, anzustreben.

Zeitkonten mit bis zu 250 Stunden proJahr und zweijährigem Durchrechnungszeitraum: Schaffung von zusätzlichen Verteilungsmöglichkeiten der Normalarbeitszeit durch Durchrechnungsmöglichkeiten auf Betriebsebene für gleichzeitig sichere und flexible Rahmenbedingungen: z.B. in Form von Zeitkonten mit bis zu 250 Stunden pro Jahr und zweijährigem Durchrechnungszeitraum.Derzeit haben Unternehmen bei immer häufigeren Arbeitsspitzen teure Überstunden zu tragen, während bei Leerläufen die Beschäftigten ebenso bezahlt werden müssen. Flexible Arbeitszeitkonten können als Krisenpuffer dienen, die in Zeiten schlechter Auftragslage durch Abbau von Zeitsalden eine Abfederung ermöglichen. Ziel muss die Erreichung einer praxisorientierten und betriebsbezogenen Arbeitszeitgestaltung sein, denn Flexibilisierung begünstigt Investitionen von Unternehmen und sichert bzw. schafft Arbeitsplätze. Gelingt dies nicht, kann eine stark schwankende Auslastung Jobs massiv gefährden.

Wettbewerbsvorteile durch niedrigere Lohnnebenkosten lukrieren Senkung der Lohnnebenkosten, insbesondere in den Bereichen Unfallversicherung,

Familienlastenausgleichsfonds: Der Faktor Arbeit ist in Österreich stark belastet, die Lohnnebenkostenbelastung liegt im internationalen Spitzenfeld. Eine Senkung dieser wirkt wachstumssteigernd und beschäftigungsfördernd. Die im Frühjahr 2014 beschlossene Lohnnebenkosten-Senkung ist ein wichtiger erster Schritt für die Entlastung des Faktors Arbeit in Österreich – weitere Schritte sind unerlässlich. Anhebung des Nachtschwerarbeitsgesetz-Zugangsalters. Senkung der Überstundenzuschläge.

Unflexibles Arbeitsrecht und bürokratische Auflagen lassen Unternehmen keinen Handlungsspielraum wettbewerbsfähig zu bleiben
Der Kündigungsschutz von Arbeitnehmern wird von Ländern wie Deutschland als eine der Stärken Österreichs angesehen. Jedoch gelten wesentlich restriktivere Regelungen für ältere Beschäftigte. Daher muss der Kündigungsschutz für älter Beschäftigte fallen und dem der übrigen Altersgruppen angepasst werden.

Altersabhängige Verdienstkurven und eine hohe Abgabenbelastung für ältere Beschäftigte stellen ein Hindernis für deren Einstellung dar: höhere Beschäftigungsquoten können durch eine Verflachung der Verdienstkurven sowie niedrigere Abgaben für ältere Beschäftigte (z.B. soll der verpflichtende Pensionsbeitrag ab 65 Jahren fallen) erreicht werden.

Recht auf Elternteilzeit bis zum 7. Lebensjahr macht ist für Frauenbeschäftigung kontraproduktiv: Reduktion des Anspruchs auf Elternteilzeit bis zum 4. Lebensjahr des Kindes und Schaffung einer Bandbreitenregelung für Arbeitszeitverkürzung und -veränderung bei Elternteilzeit: Die Prüfung der Verkürzung des Anspruches auf Elternteilzeit vom 7. auf das 5. Lebensjahr (bzw. bis zum verpflichtenden Eintritt in den Kindergarten) bzw. einer weiteren Absenkung der Grenze auf das 4. Lebensjahr parallel zum Ausbau der Kinderbetreuung bis 2017 ist im Regierungsprogramm vorgesehen und sollte rasch umgesetzt werden – ebenso wie eine Mindestarbeitszeit von 12 Stunden pro Woche und die Reduktion/Verschiebung von 20% der Wochenarbeitszeit.

Abbau bürokratischer Hürden für Unternehmen:
Verpflichtendes Ausfüllen von Fragebögen und Festlegung von Maßnahmen unabhängig vom tatsächlichen Handlungsbedarf wie z.B. zum Thema psychische Belastungen am Arbeitsplatzverursachen Kosten bei insbesondere großen Unternehmen.
Verankerung der Kompetenz zur Vereinbarung von Kurzarbeit auf Betriebsebene und Überführung der befristeten Kurzarbeitsbeihilfenbezugsregelung von bis zu 24 Monaten in das Dauerrecht. Dadurch: Praxisgerechte Kurzarbeit auf Betriebsebene, schnelleres und unbürokratischeres Reagieren auf Schwankungen.

SCHLUSSWORT

Durch die Änderung der Rahmenbedienungen, die im Artikel beschrieben wurden, will die Abwanderung des Know-Hows verhindert werden. Es soll eine Erhöhung der Gesellschaft im

Wissensbereich stattfinden, und nicht eine Abwanderung der Experten erfolgen. Wenn, dann kann der internationale Austausch forciert werden, aber nicht der Verlust des Know-hows. Daher muss alles daran gesetzt werden, die investierten Aufwände im Land zu erhalten und möglichst wenig Know-How durch die Abwanderung zu verlieren.

Internationaler Kampf um die besten Köpfe ist nicht nur ein Schlagwort, sondern wird wirklich betrieben. Als ein Beispiel von vielen kann ein Professor erwähnt werden, der sich die Universität weltweit aussuchen konnte. Er wollte mit seiner Familie nach Österreich, da hier die Lebensqualität und Sicherheit besonders hoch sind. Da die gesamte Familie allerdings jedes Jahr beim Öffentlichen Amt um den Verbleib im Lande ansuchen musste, reiste die Familie mit dem Professor nach zwei Jahren wieder ab, weil sie das nicht notwendig hatten.

Dieses Beispiel schildert uns die Notwendigkeit, im Öffentlichen Bereich für die High-ranks zentral etwas umzustellen.
Mit den erwähnten Massnahmen ist dahingehend der richtige Weg eingeschlagen, doch es gibt noch vieles zu tun jedes Jahr beim Öffentlichen Amt um den Verbleib im Lande ansuchen musste, reiste die Familie mit dem Professor nach zwei Jahren wieder ab, weil sie das nicht notwendig hatten. Dieses Beispiel schildert uns die Notwendigkeit, im Öffentlichen Bereich für die High-ranks zentral etwas umzustellen.

Mit den erwähnten Massnahmen ist dahingehend der richtige Weg eingeschlagen, doch es gibt noch vieles zu tun.

LITERATURVERZEICHNIS:

1. BAUMANN, W., BRAUKMANN, U., & MATTHES, W. 2010. Innovation und Internationalisierung. Berlin: Springer Verlag – Festschrift für Norbert Koubek.
2. BIFFL, G., BOCK-SCHAPPELWEIN, J., & HUBER, P. 2011. Zur Niederlassung von Ausländerinnen und Ausländern in Österreich. Wien: WIFO.
3. CLEMENT, W., & WELBICH, S. 2005. Innovationsstrategien für Österreich nach dem Lissabon Relaunch: Rahmenbedingungen und horizontale Maßnahmen. Wien: RATS.
4. DREER, E., & SCHNEIDER, F. 2012. Verstärkte Investitionen in früh-kindliche Bildung: Kosten und Nut-zen für Oberösterreich – Eine Hochrechnung für Österreich. Linz: Trauner Verlag.
5. DREER, E., & SCHNEIDER, F. 2013. Die Neuordnung des österreichischen Finanzausgleichs – Ein radikal einfacher Vorschlag. Linz: IWS.
6. HORVÁTH, F., & WEBER, K. 2005. Internationalisierung und Export von universitärer Weiterbildung. Bern: Zentrum für universitäre Weiterbildung ZUW.
7. KANG, H. 2013. The Red-White-Red Card: a new labour migration policy in Austria. Wien: Universität Wien.
8. KÖLLING, A. 2014. Wirtschaftsförderung, Produktivität und betriebliche Arbeitsnachfrage. Journal for Labour Market Research, 47(1-2), pp. 143-164.

9. METTEN, M. 2007. Mittelstandsfinanzierung im Wandel: Optionen für die Unternehmen und Herausforderungen für die Wirtschaftspolitik. Hamburg: Diplomica Verlag.
10. SCHNEEBERGER, A. 2010. Arbeitsmarktbezogene Auswirkungen und gesellschaftliche Antriebskräfte der Hochschulexpansion. Wien: IBW.
11. TEICHLER, U. 2007. Die Internationalisierung der Hochschulen: Neue Herausforderungen und Strategien. Frankfurt am Main: Campus Verlag.
12. WEISS, J. 2011. Internationale Studierendenmobilität. Wien: Universität Wien.

Reviewers:

prof. Ing. Miloš ?ambál, CSc.
doc. Ing. Pavol Molnár, CSc.