



Brain Drain – Brain Gain: Wie attraktiv ist Südtirols Arbeitsmarkt?

Konzept der Studie

Der Arbeitskräftemangel wird immer mehr zu einem limitierenden Faktor für den Standort Südtirol. In diesem Kontext bekommt das Thema Zu- und Abwanderung eine andere Dimension: Wie groß sind die Flüsse, vor allem aber, wie groß sind die Flüsse vor dem Hintergrund des derzeitigen und künftigen Arbeitskräftebedarfes?

Im Zeitraum 2012 bis 2017 hat es einen anhaltend hohen Zuwanderungsstrom nach Südtirol gegeben, im Schnitt 5.000 Personen im erwerbsfähigen Alter zwischen 18 und 64 Jahren. Gleichzeitig hat ein konstanter, wenn auch weniger starker, Abfluss ins restliche Staatsgebiet bzw. ins Ausland von durchschnittlich 3.500 Personen stattgefunden. In Summe war der jährliche Wanderungssaldo aber immer positiv. Einige Merkmale der Zu- und Abwanderer sind bekannt. Beispielsweise weiß man, dass sich Männer und Frauen, sowohl bei den Zu- als auch Abwanderern, in etwa die Waage halten. Außerdem weisen die Zuwanderer ein breites Spektrum an Staatsbürgerschaften aus der ganzen Welt auf. Die Abwanderer konzentrieren sich auf einige wenige Zielländer, insbesondere auf die DACH-Länder (Deutschland, Österreich, Schweiz). Nicht bekannt ist allerdings, welches Qualifikationsprofil die Menschen aufweisen, die Südtirol innerhalb eines Jahres verlassen, bzw. nach Südtirol ziehen.

Die Qualifikation der Arbeitskräfte ist ein wesentlicher Faktor für die Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen sowie für die wirtschaftliche Entwicklung eines Landes. Eine Studie des WIFO (2016) zum zukünftigen Arbeitskräftebedarf in Südtirol ergibt beispielsweise, dass derzeit viele Sektoren zu wenige Arbeitskräfte mit den höchsten Qualifikationen wie z.B. Führungskräfte und Akademische Berufe, einsetzen. Besonders für Akademiker ist in Zukunft von einem deutlichen Zusatzbedarf auszugehen. Darüber hinaus betrifft der Fachkräftemangel zunehmend Sektoren, die Personal mit einer mittleren Qualifikation benötigen, wie z.B. qualifizierte Handwerker oder gut ausgebildetes Personal im Gastgewerbe.

Die Studie widmet sich daher folgenden drei Aufgabenstellungen. Erstens sollen die Zu- und Abflüsse an Personen von und nach Südtirol quantifiziert werden, wobei die Dimension der Qualifikation im Mittelpunkt der Analyse steht. Insbesondere soll eine Bilanz der zu- und abgewanderten Menschen nach ihrem Qualifikationsprofil erstellt werden. Zweitens soll die Attraktivität des Südtiroler Arbeitsmarktes bewertet werden, indem Stärken und Schwächen herausgearbeitet werden. Drittens sollen die Rahmenbedingungen für die Integration der Zuwanderer in Südtirol beschrieben werden. Die Forschungsfragen sind damit die folgenden: Wie sieht der Wanderungssaldo für Südtirol vor dem Hintergrund der Qualifikation aus? Ist die Bilanz aus Sicht des Humankapitals positiv oder negativ? Wie wird Südtirol als Arbeits- und Lebensort auf der Grundlage konkreter Erfahrungen oder auf der Grundlage von Meinungen und Vermutungen bewertet (Image)? Wie gestaltet sich die Phase des Zuzugs nach Südtirol?

Die Beantwortung dieser Fragen soll den heimischen Bildungsanbietern, der Südtiroler Landesverwaltung sowie den Vertretern der heimischen Wirtschaft als objektive Diskussions- und Entscheidungsgrundlage dienen. Zudem sollen die Ergebnisse der Studie eine Hilfe für die IDM sein, welche sich mit dem Projekt „Talent Attraction Management South Tyrol“ das Ziel gesetzt hat, hochqualifizierte Fachkräfte für die Südtiroler Wirtschaft zu gewinnen.