

Beschreibung der Situation am Südtiroler Arbeitsmarkt

Vorstudie im Rahmen des Projektes „Ungenütztes Humankapital. Qualifikationen von Zuwanderern in Südtirol als Ausgangspunkt für deren Integration am heimischen Arbeitsmarkt“

Thomas Benedikter

Bozen, 2011

	Durchführendes Institut
<p>Dominikanerplatz 35 I-39100 BOZEN Tel. +39-0471-970115 Fax +39-0471-978245 www.apollis.it</p>	<p>Sozialforschung und Demoskopie</p>  <p>Ricerche Sociali e Demoscopia</p>
 <p>Europäische Union   </p> <p>AUTONOME PROVINZ BOZEN - SÜDTIROL <small>Abteilung 39 Europa-Angelegenheiten ESF-Amt</small> <small>PROVINCIA AUTONOMA DI BOLZANO - ALTO ADIGE <small>Ripartizione 39 Affari comunitari Ufficio FSE</small></small></p>	

Zitat: Benedikter, Thomas (2011): Beschreibung der Situation am Südtiroler Arbeitsmarkt. Vorstudie im Rahmen des Projektes „Un-genutztes Humankapital. Qualifikationen von Zuwanderern in Südtirol als Ausgangspunkt für deren Integration am heimischen Arbeitsmarkt. Bozen: apollis.

Interne Projektnummer: 543

Projektleitung: Hermann Atz

Bozen, 2011

Inhaltsverzeichnis

1 Fragestellung	9
2 Die Arbeitskräftenachfrage auf dem Südtiroler Arbeitsmarkt	11
2.1 Überblick.....	11
2.2 Die Besonderheiten des Südtiroler Arbeitsmarktes.....	14
2.2.1 Die Verteilung der Wirtschaftssektoren.....	14
2.2.2 Saisonale Schwankungen.....	16
2.2.3 Die Bedeutung des öffentlichen Dienstes.....	16
2.2.4 Geringe Arbeitslosigkeit.....	16
2.2.5 Geringerer formaler Bildungsabschluss der Arbeitnehmer	18
2.2.6 Die kleinbetriebliche Struktur.....	19
2.3 Formelle und informelle Barrieren.....	20
2.4 Beschäftigung und Arbeitslosigkeit der Ausländer.....	21
2.5 Selbstständig tätige Ausländer.....	26
2.6 Einpendler aus anderen Regionen Italiens.....	28
2.7 Offene Stellen	29
3 Die Arbeitskräftenachfrage und Mangelberufe	31
3.1 2010 in Südtirol geplante Personalaufnahmen.....	31
3.2 Mangelberufe in Südtirol laut EXCELSIOR-Erhebung.....	35
3.3 Die Entwicklung der geplanten Personalaufnahmen 2007- 2010.....	42
3.4 Schlussfolgerungen.....	46
4 Mittelfristige Entwicklung der Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt	48
5 Interviews mit Experten	51
5.1 Zukünftiger Bedarf an Migranten	51

5.2	Unterstützung der Eingliederung von Ausländern gemäß ihrer Qualifikation.....	52
5.3	Steuerung der Einwanderungsströme durch gezielte Anwerbung im Ausland?.....	53
5.4	„Überqualifikation am Arbeitsplatz“: warum finden Ausländer keine ihrer Qualifikation entsprechende Arbeit?.....	54
5.5	In welchen Branchen gibt es überqualifizierte Ausländer?.....	55
5.6	Wie kann berufliche Aus- und Weiterbildung speziell für Ausländer verbessert werden?.....	56
5.7	Wer kommt für die Qualifizierung in Frage?.....	58
5.8	Wo ergeben sich Einsatzmöglichkeiten für Ausländer wegen ihres Migrationshintergrunds?.....	59
5.9	Inwiefern sind Ausländer in der Lage und interessiert an beruflicher Weiterbildung?.....	59
5.10	Sonderfall Hauspflegekräfte.....	60
5.11	Sprachkenntnis als Integrationserfordernis.....	61
5.12	Die „Stille Reserve“ auf dem Südtiroler Arbeitsmarkt....	62
5.13	Migranten und selbstständige Tätigkeit.....	63
5.14	Welche spezifischen Erwartungen an die Studie?.....	64
6	Quellen	65
7	Anhang	66
7.1	Methodische Probleme der Erhebung Excelsior.....	66
7.2	Leitfaden für die Expertengespräche	67

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Unselbstständig Beschäftigte, Überblick 1998, 2005, 2009.	11
Tabelle 2:	Indikatoren zum Erwerbsleben, regionaler Vergleich – 2008.	13
Tabelle 3:	Erwerbstätige nach Sektor und regionaler Vergleich – 2009.	14
Tabelle 4:	Betriebsgrößen nach Wirtschaftsbereich – 2008	19
Tabelle 5:	Unselbstständig Beschäftigte nach Staatsbürgerschaft und Sektor – Jahresdurchschnitt 2009	24
Tabelle 6:	Arbeitslosenquote nach Staatsbürgerschaft (AMB-Definition) – November 2009	26
Tabelle 7:	Ausländische Unternehmensinhaber nach Sektor – Stichtag 31.12.2009	27
Tabelle 8:	Gemeldete offene Stellen 2007-2009	30
Tabelle 9:	Für 2010 von Unternehmen in Südtirol geplante Aufnahmen von Arbeitnehmern	32
Tabelle 10:	Für 2010 von Unternehmen in Südtirol geplante Aufnahmen von ausländischen Arbeitnehmern	33
Tabelle 11:	Entwicklung der geplanten Aufnahmen von nicht saisonalem, ausländischem Personal (nach Wirtschaftssektor und Größenklasse) – 2007 bis 2010	34
Tabelle 12:	Nicht-saisonale, von Unternehmen in Südtirol für 2010 geplante Personalaufnahmen nach großen Berufsgruppen und den am meisten nachgefragten Einzelberufen (ISCO-Klassifizierung) – nur Mangelberufe, die von mindestens 45% der Unternehmen als solche genannt werden	36
Tabelle 13:	Welche formalen Bildungsabschlüsse sind für die Aufnahme gefragt?	38
Tabelle 14:	Nicht-saisonale, von Unternehmen in Südtirol für 2010 geplante Personalaufnahmen nach Studienabschlüssen und nach Schwierigkeit	39
Tabelle 15:	Nicht-saisonale, von Unternehmen in Südtirol für 2010 geplante Personalaufnahmen – Gründe für die Schwierigkeiten bei der Personalsuche wegen der begrenzten Zahl von Bewerbern	41

Tabelle 16: Saldo der geplanten Aufnahmen und Entlassungen in Südtirol 2007 bis 2010 nach Wirtschaftssektor und Größenklasse	43
Tabelle 17: Geplante nicht-saisonale Aufnahmen in Südtirol 2007 bis 2010 nach Wirtschaftssektor und Größenklasse	44
Tabelle 18: Geplante nicht-saisonale Aufnahmen in Südtirol 2007 bis 2010 nach großen Berufsgruppen und formalem Bildungsabschluss	45

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Ausländische Arbeitnehmer nach Staatsangehörigkeit und Wirtschaftssektor – 2009.....	22
---	----

1 Fragestellung

Ausreichend qualifiziertes Personal für die Unternehmen im privaten Sektor und in der öffentlichen Hand sind ein strategisch bedeutsamer Faktor für den dauerhaften wirtschaftlichen und sozialen Wohlstand einer Region. Dies schließt die einheimischen und die zugewanderten Arbeitskräfte ein. In Südtirol ist der Anteil der ausländischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer seit 20 Jahren stetig gewachsen und wird weiterhin zunehmen. Ausländer bilden eine unverzichtbare Ressource für den Arbeitsmarkt, können jedoch ihre Qualifikationen nur zum Teil an ihrem derzeitigen Arbeitsplatz in Südtirol einbringen. Während einerseits in verschiedenen Wirtschaftszweigen Betriebe qualifizierte offene Stellen mangels geeigneter Bewerber nicht besetzen können, sind zahlreiche Zuwanderer auf Arbeitsplätzen tätig, für die sie überqualifiziert sind. Nachfrage und Angebot am Arbeitskraft entsprechen einander hinsichtlich der Qualifikation nicht, ein Phänomen, das als *mismatch* bezeichnet wird. Dieses Problem betrifft natürlich auch Inländer, doch vermutlich in erheblicherem Ausmaß Ausländer.

Im Jahresdurchschnitt 2009 waren gut 26.000 Ausländer in Südtirol in allen Sektoren des Arbeitsmarktes unselbstständig beschäftigt, insgesamt 13,6% der unselbstständig Beschäftigten. Dazu kommen noch fast 1.000 selbstständig in Südtirol berufstätige Ausländer. Auf welche strukturellen Merkmale des hiesigen Arbeitsmarktes ist die steigende Nachfrage nach ausländischen Arbeitnehmern zurückzuführen? In welchen Sektoren, Branchen und Qualifikationen ist der Zusatzbedarf an Arbeitnehmern am größten? Wie wird sich die Arbeitsnachfrage bzw. die Zahl der Stellenangebote, die auch Ausländern offen stehen, mittelfristig entwickeln? Welche Tendenzen sind diesbezüglich bei der Nachfrage auf dem Südtiroler Arbeitsmarkt zu beobachten?

Bei dieser Kurzanalyse gehen wir von der Annahme aus, dass grundsätzlich in Südtirol ansässige Ausländer als Mitarbeiter für alle Sektoren und Branchen des Arbeitsmarktes in Frage kommen, mit Ausnahme des Kernbereichs des öffentlichen Dienstes, sofern sie die erforderliche Qualifikation und Sprachkompetenz nachweisen. Dies bedeutet, dass es keine strukturell verfestigte „nach Herkunft differenzierende Arbeitsnachfrage“ seitens Unternehmen gibt. Andererseits soll aber darauf eingegangen werden, welche formellen Barrieren für die Ausländer auf dem Südtiroler Arbeitsmarktes bestehen (Zweisprachigkeit, Ansässigkeit, Staatsbürgerschaft) und welche informellen Barrieren (z.B. Sprachkompetenzen) ihre Entfaltung im Arbeitsleben behindern.

Anhand von seit längerem durchgeführten Erhebungen bei den privaten Unternehmen sollen in diesem Kapitel sodann jene Qualifikationen und Berufsgruppen ermittelt werden, die auf dem Südtiroler Arbeitsmarkt „Mangelware“ sind, also jene Arbeitsplätze, die nur mit Schwierigkeiten besetzt werden können. Dies hängt mit der Hypothese zusammen, dass für ihre derzeitige Tätigkeit überqualifizierte Ausländer bereit wären, in solche interessantere Berufsfelder und Segmente des Südtiroler Arbeitsmarktes zu wechseln, sofern ihnen dazu die Möglichkeit geboten wird.¹ Abschließend soll überlegt werden, wie sich die wichtigsten Nachfragekomponenten auf dem Südtiroler Arbeitsmarkt mittelfristig entwickeln werden, wie auf das Problem der Mangelberufe reagiert werden kann und ob sich Ausländer in diesen Prozess des Ausgleichs des bestehenden *mismatch* einbringen können.

¹ Ein Beispiel zur Veranschaulichung: wenn sich für Pflegeberufe zu wenig Nachwuchs seitens SüdtirolerInnen abzeichnet, könnte die Bildungspolitik gezielt auf die Ausbildung von AusländerInnen (Vollzeit oder berufsbegleitend) setzen. Die überqualifizierte ausländische Reinigungskraft hätte die Chance, in 3-4 Jahren zur Pflegehelferin, Sozialbetreuerin, Krankenpfleger/in zu werden und damit eine dringende, von Einheimischen nicht gedeckte Nachfrage abzudecken bzw. einen Mangelberuf auszufüllen. Ausländische Jugendliche könnten in Lehrberufe für Facharbeiter gelotst werden, in welchen sich bereits heute ein Mangel an Lehrstellenbewerber bzw. Lehrlingen abzeichnet.

2 Die Arbeitskräftenachfrage auf dem Südtiroler Arbeitsmarkt

2.1 Überblick

Die entscheidenden Bestimmungsfaktoren für die Beschäftigungsentwicklung sind die Wirtschaftsstruktur und das Wachstum der Wirtschaftszweige (einschließlich der Produktivitätsentwicklung). Relevant ist dabei nicht nur die Verteilung der Unternehmen nach Wirtschaftssektoren, sondern auch die Art der Unternehmen und Betriebsgrößenstruktur. Die einzelnen Wirtschaftsbereiche sind unterschiedlichen Einflüssen unterworfen, und eine differenzierte und ausgewogene Wirtschaftsstruktur wird allgemein als wünschenswert angesehen, da sie als gute Voraussetzung für längerfristige Stabilität und Wachstum betrachtet wird. Im Zeitraum 1998-2009 ist die Gesamt-Beschäftigung stetig gestiegen, bei den Arbeitnehmern um 2,2%.

Geschlecht	Jahr				
	1998	2005	2009	2005/2009	1998/2009
	<i>Durchschnittsbestand</i>			<i>Jährl. Wachstumsrate</i>	
<i>Männer</i>	86.826	97.817	102.207	+1,1	+1,5
<i>Frauen</i>	64.489	77.043	90.005	+4,0	+3,1
Sektor					
<i>Landwirtschaft</i>	5.742	6.453	7.293	+3,1	+2,2
<i>Verarb. Gewerbe – Industrie</i>	21540	22.127	22.366	+0,3	+0,3
<i>Verarb. Gewerbe – Handwerk</i>	7.085	7.527	7.305	-0,7	+0,3
<i>Baugewerbe – Industrie</i>	6.551	7.957	7.912	-0,1	+1,7
<i>Baugewerbe – Handwerk</i>	7.180	9.064	8.578	-1,4	+1,6
<i>Handel</i>	20.207	23.543	26.854	+3,3	+2,6
<i>Gastgewerbe</i>	13.529	18.171	22.430	+5,4	+4,7
<i>Öffentlicher Sektor</i>	42.776	48.485	53.631	+2,6	+2,1
<i>Sonstige Dienstleistungen</i>	26.705	31.534	35.844	+3,3	+2,7
<i>Insgesamt</i>	151.315	174.860	192.213	+2,4	+2,2

Tabelle 1: Unselbstständig Beschäftigte, Überblick 1998, 2005, 2009.

Laut Arbeitskräfteerhebung des ASTAT waren 2009 insgesamt 237.300 Personen in Südtirol erwerbstätig, davon 7% in der Landwirtschaft, 24% im Produzierenden Gewerbe und 69% im Dienstleistungsbereich (27% selbständig und 73% unselbständig).

Waren 1998 noch 151.000 Arbeitnehmer gemeldet, erfasste das Amt für Arbeitsmarktbeobachtung 2009 im Durchschnitt 192.213 unselbständig Beschäftigte, davon 4% in der Landwirtschaft. Innerhalb des Produzierenden Gewerbes, das 24% der Unselbständigen beschäftigt, ist der wichtigste Zweig das Baugewerbe mit über einem Drittel der Beschäftigten. Weitere wichtige Zweige sind die Metallverarbeitung, Lebensmittelindustrie, Holzverarbeitung und der Maschinenbau.

72% der unselbständig Beschäftigten entfallen auf den Dienstleistungsbereich. Knapp zwei Fünftel davon arbeiten im Bereich öffentliche Verwaltung, Bildungswesen, Gesundheits- und Sozialwesen, 19% im Handel, 16% im Gastgewerbe, das in einigen Landesteilen ein besonderes Gewicht hat. 26% entfallen auf sonstige Dienstleistungen wie freiberufliche Tätigkeiten, Verkehr, Kommunikation und Kreditwesen.

Im letzten Jahrzehnt ist die unselbständige Beschäftigung durchschnittlich um 3 400 Arbeitsplätze (+2,2%) jährlich gewachsen. 2009 war nicht besonders positiv, da durchschnittlich nur 1.700 Arbeitnehmer mehr als im Vorjahr verzeichnet wurden, was auf die Wirtschaftskrise, die auch Südtirol gestreift hat, zurückzuführen ist. Hingegen ist die Anzahl der selbstständigen Beschäftigten im selben Zeitraum beinahe unverändert geblieben.

Auch in Südtirol bestätigt sich die Tendenz zu einer Tertiarisierung der Wirtschaft, mit einem starken Anstieg des Dienstleistungssektors, einer geringen Zunahme des Produzierenden Gewerbes und einem leichten Anstieg des primären Sektors, der jedoch nur 4% der unselbstständigen Beschäftigung ausmacht.

Innerhalb des privaten Sektors verzeichnete das Hotel- und Gastgewerbe den stärksten Beschäftigungszuwachs (+9.000 Beschäftigte mehr als im Jahre 1998), mit einem jahresdurchschnittlichen Anstieg von 4,7%. Bemerkenswert ist auch der Zuwachs im Handel: +7.000 Beschäftigte und ein durchschnittlicher jährlicher Zuwachs von 2,6%.

Das Arbeitsangebot der einheimischen Erwerbspersonen scheint sich der Vollaustattung zu nähern. In der zentralen Altersklasse zwischen 25 und 54 Jahre waren 87% aller Einwohner erwerbstätig, die Erwerbsquote betrug 2009 72,6%. Südtirol weist zudem eine im italienischen Vergleich hohe Jugendbeschäftigungsquote deutlich über dem EU-Durchschnitt auf. Bei der weiblichen Er-

werbsbeteiligung liegt Südtirol mit einer Quote von 65,5% (2011) deutlich über dem gesamtitalienischen Durchschnitt von 51,5%.

<i>Indikatoren</i>	<i>Region</i>			
	<i>Südtirol</i>	<i>Trentino</i>	<i>Tirol</i>	<i>Insgesamt</i>
<i>Einwohner</i>	489.000	520.000	702.000	1.711.000
<i>Erwerbspersonen</i>	241.000	235.000	357.000	833.000
<i>Arbeitsuchende</i>	6.000	8.000	9.000	23.000
<i>Erwerbsquote insgesamt</i>	70,5	66,7	73,5	71,6
<i>Erwerbsquote Männer</i>	80,7	77,3		
<i>Erwerbsquote Frauen</i>	63,7	60,4		
<i>Arbeitslosenquote</i>	2,4	3,3	2,4	2,9

Tabelle 2: Indikatoren zum Erwerbsleben, regionaler Vergleich – 2008.

Quelle: Abt. Arbeit, Arbeitsmarktbericht 2010, S.42

Wenn die altersspezifischen Erwerbsquoten bis 2020 dieselben bleiben, wird auch die Zahl der Erwerbspersonen auf demselben Niveau verharren (2020: 243.000).² Allerdings macht sich in den nächsten Jahren eine Altersverschiebung bei den Erwerbspersonen bemerkbar. 15.000 Erwerbspersonen wachsen aus der für die Erwerbstätigkeit zentralen Altersgruppe 50-64 heraus und über die Hälfte dieser Personen wird wahrscheinlich in Rente gehen (Erwerbsquote in dieser Altersgruppe: nur 42,3%). Geburtenschwächere Jahrgänge rücken nach, die Verrentung der Babyboom-Jahrgänge setzt voll ein. Schon aus diesem Grund ergibt sich sogar bei konstanter Arbeitskräftenachfrage ein von außen zu deckender Zusatzbedarf an Erwerbspersonen.

Dabei können Südtirols Unternehmen in ihrer Nachfrage nach Arbeitskräften über die in Südtirol ansässigen Inländer hinaus auf Ausländer mit Wohnsitz in Südtirol, Ausländer mit Wohnsitz außerhalb Südtirols (Einpendler und saisonal Beschäftigte) und Inländer mit Wohnsitz außerhalb Südtirols (wiederum vor allem Einpendler) zurückgreifen. Südtirol weist einen positiven Saldo an Einpendlern aus anderen Regionen von +5.900 Personen auf (vgl. Abschnitt 2.6, S. 24).

In Südtirols Wirtschaftssystem sind die „traditionellen“ Branchen, die kaum Innovation und Forschung betreiben, noch relativ stark vertreten. Die zusätzliche Arbeitsnachfrage in tragenden Sektoren (öffentlicher Dienst, Handel, Gastgewerbe) konnte in den vergan-

² Vgl. Abt. Arbeit, Arbeitsmarktbericht 2010, S. 38

genen 15-20 Jahren durch den Anstieg der Frauenerwerbsquote und die Ausländerbeschäftigung gedeckt werden. Hier werden vor allem Dienstleistungsberufe nachgefragt, oft auch in Teilzeitstellung, was für Frauen besondere Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Arbeit und Familie bot.

Die Studie des MONITOR (2003)³ weist auf zwei strukturelle Probleme des Südtiroler Arbeitsmarktes hin:

- a) Der Bedarf an qualifizierten Mitarbeitern kann von den Unternehmen nur zum Teil gedeckt werden. (Dies wird auch von den EXCELSIOR-Erhebungen belegt, vgl. Kap. 3.)
- b) Aus dem laufenden Strukturwandel ergibt sich ein Wandel in den nachgefragten Qualifikationen. Diese stimmen nicht mehr mit der traditionell vom Südtiroler Bildungssystem gelieferten Qualifikationsstruktur überein. Es besteht ein Anpassungsbedarf.

2.2 Die Besonderheiten des Südtiroler Arbeitsmarktes

2.2.1 Die Verteilung der Wirtschaftssektoren

Südtirol hat eine „typisch zentralalpine“ Wirtschaftsstruktur, vergleichbar mit jener des Trentino, Graubündens, Tirols, mit einem Anteil der in Dienstleistungen Erwerbstätigen von rund 70% und einem im Vergleich mit Norditalien und Süddeutschland weit geringeren Anteil der Industrie.

Region	Sektor		
	Landwirtschaft	Prod. Gewerbe	Dienstleistungen
	Zeilen%	Zeilen%	Zeilen%
<i>Südtirol</i>	6,7	24,0	69,3
<i>Trentino</i>	3,7	27,1	69,2
<i>Tirol</i>	5,0	24,8	70,2
<i>Graubünden</i>	5,7	23,1	71,2
<i>Insgesamt/Durchschnitt</i>	5,2	25,0	69,8

Tabelle 3: Erwerbstätige nach Sektor und regionaler Vergleich – 2009.

Quelle: Abt. Arbeit, Arbeitsmarktbericht 2010, S. 81

³ AFI-IPL/CESOS (Hrsg.), Luigi Frey/ Giuseppe Croce/ Valeria Santini, Arbeitsmärkte und Ausbildungsstrategien in Südtirol, Bozen/Rom 2003, S. 10 ff.

Im Vergleich mit den Nachbarregionen liegt der Anteil der in der Landwirtschaft Beschäftigten mit 6,7% deutlich höher, ist aber seit 1998 (11,3%) stetig gesunken. Das Produzierende Gewerbe weist im Vergleich mit dem Trentino und Tirol einen leicht geringeren Anteil auf. Dabei muss auch berücksichtigt werden, dass mehr als 16.000 der 46.000 unselbstständig Beschäftigten des Produzierenden Gewerbes im Bauhaupt- und Baunebengewerbe arbeiten, also nur etwa 30.000 Arbeitnehmer in der Industrie i.e.S. Das Gastgewerbe hat in Tirol und Südtirol ein höheres Gewicht als im Trentino. Der hohe Anteil der öffentlich Bediensteten, nämlich fast ein Fünftel der Beschäftigten insgesamt, ist Ausdruck des weit gediehenen Ausbaus der Autonomie. Als weitere strukturelle Besonderheiten Südtirols können gelten:

- das geringere durchschnittliche Qualifikationsniveau der Erwerbstätigen in Vergleich mit den Industrieregionen in Nord und Süd;
- relativ starke saisonale Schwankungen in mindestens drei Wirtschaftszweigen (Landwirtschaft, Tourismus, Baugewerbe);
- die gleichmäßige geographische Verteilung der Arbeitsplätze.

Auf dem Südtiroler Arbeitsmarkt hat sich – transversal zu den gängigen Sektoren – wie in anderen Regionen Italiens ein Bereich von „wenig geschätzten Arbeitsplätzen“ (Euphemismus für *bad jobs*) herausgebildet, der gekennzeichnet ist durch:

- Arbeitsplatzunsicherheit (Saisonalität, vor allem befristete Arbeitsverhältnisse)
- ungünstige Arbeitszeiten (oft Nachtschichten und Wochenendeinsatz)
- geringe Entlohnung
- harter körperlicher Einsatz
- geringes soziales Ansehen

Je mehr Südtiroler Unternehmen Arbeitskräfte zu derartigen Bedingungen nachfragen, desto mehr steigen die Beschäftigungschancen für ausländische Arbeitnehmer/innen. In dieser Dynamik findet keine Verdrängung inländischer bzw. einheimischer Arbeitnehmer/innen statt, sondern werden dank offener Arbeitsmärkte Spielräume eröffnet für:

- Lohndumping (es unterbleiben angemessene Lohnerhöhungen);
- Verzicht auf Verbesserung der Arbeitsplatzbedingungen (weil sich Ausländer mit geringeren Standards zufrieden geben);

- ▶ Verzicht auf bessere technische Ausstattung der Arbeitsplätze;
- ▶ Beibehaltung ungünstiger Arbeitsverhältnisse (befristet, saisonal, Wochenendarbeit).

Die Migration aus Arbeitsgründen bietet den Zuwanderern einerseits Einkommenschancen, andererseits verringert sie den Druck auf die einheimischen Unternehmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen.

2.2.2 Saisonale Schwankungen

Die Erwerbstätigkeit ist ziemlich deutlichen saisonalen Schwankungen unterworfen. Bei den Arbeitnehmern liegt der Höchstwert im Sommer über dem Tiefstwert im November (± 20.000 Beschäftigte). Die Saisonalität der Beschäftigung betrifft fast ausschließlich das Gastgewerbe und die Landwirtschaft, weit weniger die Bauwirtschaft. Damit sind gleichzeitig auch vor allem die Arbeitnehmer/innen aus den neuen EU-Ländern und den europäischen Nicht-EU-Ländern betroffen.⁴

2.2.3 Die Bedeutung des öffentlichen Dienstes

53.630 Beschäftigte waren 2009 im öffentlichen Dienst im weitesten Sinne in Südtirol beschäftigt, was 28% der unselbstständig Beschäftigten entspricht. Insgesamt arbeiten knapp 20% der Erwerbstätigen im öffentlichen Dienst aller Ebenen. Von 1998 bis 2008 ist nur mehr die Zahl der Bediensteten in den Lokalverwaltungen angestiegen, während jene der Zentralverwaltungen stagnierte. 70% der öffentlich Bediensteten sind Frauen, zu einem erheblichen Anteil im Teilzeitarbeitsverhältnis. Für die Spitzenposition Südtirols innerhalb Italiens bei den Teilzeitverhältnissen ist somit der stark präsente öffentliche Dienst maßgeblich.

2.2.4 Geringe Arbeitslosigkeit

Die Arbeitslosigkeit bewegt sich in Südtirol seit 1993/94 auf friktionellem Niveau, also unter 3%. Dabei kann unterschieden werden zwischen Arbeitslosen, die zwecks Bezug einer finanziellen Unterstützung in den Arbeitslosenlisten eingetragen sind (rund 6.000 Personen), und Personen, die aktiv Arbeit suchen (5.000), also insgesamt 11.000 Eingetragene auf dem Höchststand vom November 2009. Die Rate der eingetragenen Arbeitslosigkeit lag 2000-2009 bei jahresdurchschnittlich 3,2%, womit Südtirol innerhalb der EU zu den fünf NUTS-2-Gebieten mit der geringsten Arbeitslosigkeit

⁴ Die saisonalen Komponenten der Arbeitskräftenachfrage in Südtirol werden im Arbeitsmarktbericht 2010, S. 189-214, sehr ausführlich analysiert.

zählte. Südtirol liegt deutlich unter der Arbeitslosenrate Italiens, aber auch unter jener Nordwestitaliens (5,8%), Nordostitaliens (4,7%) und des Trentino (3,5%).

Üblicherweise unterscheidet man bei der Arbeitslosigkeit vier Komponenten, die friktionelle, konjunkturelle, saisonale und strukturelle Arbeitslosigkeit:⁵

- ▶ Saisonal arbeitslos sind in Südtirol rund ein Viertel der Eingetragenen, was sich im Gastgewerbe und in der Landwirtschaft nicht vermeiden lässt.
- ▶ Als „strukturell arbeitslos“ betrachtet der Arbeitsmarktbericht 2010 rund 50% der Eingetragenen. Die verfügbaren Arbeitsplätze passen nicht zu den beruflichen Charakteristiken der Arbeitssuchenden, sei es bezüglich Ausbildung, sei es bezüglich Wohnort.
- ▶ Friktionell arbeitslos ist das restliche Viertel der Eingetragenen, während konjunkturelle Arbeitslosigkeit in Südtirol nicht festgestellt werden kann.

Was die Dauer der Eintragung anbelangt, so waren 2009 1.742 Personen langzeitarbeitslos gemeldet (21% aller Eingetragenen). 75% der Eingetragenen stammen aus dem Dienstleistungssektor mit stark überrepräsentiertem Gastgewerbe. Der Anteil der Facharbeiter ist seit 2005 von 35% auf 47% gestiegen. Die Arbeitslosen streben folgende Berufsgruppen an:

- ▶ Hilfspersonal (25%)
- ▶ Berufe im Gastgewerbe (18%)
- ▶ Angestelltenberufe (13%)
- ▶ Berufe im Handwerk und Facharbeiter (11%)

Ein klarer Befund in der Analyse der Arbeitslosigkeit kann somit lauten: je höher der Bildungsgrad, desto kürzer dauert die Arbeitssuche. 68% der eingetragenen Arbeitslosen haben keinen Ober- oder Hochschulabschluss. Ausländer gehören zu den von Arbeitslosigkeit am stärksten betroffenen Gruppen, besonders jene aus Nicht-EU-15-Ländern. Darin spiegeln sich auch Präferenzen der Unternehmen, die Arbeitssuchenden mit italienischer Staatsbürgerschaft den Vorzug geben.⁶

⁵ Vgl. Abt. Arbeit, Arbeitsmarktbericht 2010, Abschnitt 4.2, S. 150 ff.

⁶ Abt. Arbeit, Arbeitsmarktbericht 2010, S. 212

2.2.5 Geringerer formaler Bildungsabschluss der Arbeitnehmer

In Südtirol gibt es weniger Arbeitnehmer mit Matura- und Hochschulabschluss, aber weit mehr mit Berufsschulabschluss. Diese Besonderheit wird durch die italienische Statistik nicht zureichend erfasst. Gerade die geringere Maturantenquote ist in Südtirol für die höhere Erwerbsquote bei Jugendlichen mit entscheidend. Die höhere Jugendarbeitslosigkeit und geringere Erwerbsquote ist in Italien auch auf das nicht gut funktionierende Berufsschulwesen zurückzuführen.⁷

Die Beteiligung der Unternehmen und Beschäftigten an betrieblicher und überbetrieblicher Ausbildung liegt in Südtirol auf gutem Niveau: 49% der Unternehmen mit mehr als 10 Beschäftigten nehmen teil mit 42% der Beschäftigten. Die Kosten der betriebliche Weiterbildung werden zu 27,5% von der öffentlichen Hand getragen. Mit 17,8% der Beschäftigten, die 2009 an einer Weiterbildung teilgenommen haben, liegt Südtirol deutlich über dem gesamtitalienischen Durchschnitt.⁸

Für die Zwecke der vorliegenden Studie wäre die Entwicklung der betrieblichen und überbetrieblichen beruflichen Weiterbildung genau auszuwerten, vor allem hinsichtlich der Teilnahme von ausländischen Mitarbeiter/innen.

In jüngster Zeit streben Südtiroler Jugendliche auch aufgrund der Reform des Oberschulsystems weniger in Lehrberufe, sondern bevorzugen eine höhere Ausbildung. Immer mehr Lehrstellen bleiben unbesetzt.⁹ Es sollte untersucht werden, wie das Lehrstellenangebot nach Qualifikation, geografischer Verteilung, sprachlichen Erfordernissen beschaffen ist, um zu prüfen, ob in zunehmenden Maße ausländische Jugendliche diese Lücken füllen könnten. In Österreich ist festgestellt worden, dass Jugendliche mit Migrationshintergrund bei den Lehrlingen unterrepräsentiert sind. Sie be-

⁷ Bei dieser Gelegenheit soll auf ein Manko in der Arbeitsmarktstatistik hingewiesen werden. Es gibt derzeit keine jährliche Erfassung der Beschäftigung nach „großen Berufsgruppen“ und einzelnen Qualifikationen, wie etwa bei der Volkszählung. Somit kann die Zusammensetzung der effektiven Beschäftigung über die Zeit nicht gut erfasst werden. Gerade die strukturellen Verschiebungen und der *mismatch* bei Qualifikationen, der Personalmangel oder Personalüberhang sind deshalb weniger gut zu erfassen. Komplementär dazu müsste auch die Arbeitslosigkeit nach Qualifikation detaillierter erfasst werden.

⁸ MONITOR, S. 25-26

⁹ Vgl. Tab. 1.9 des Arbeitsmarktberichtes 2010, S. 31 „Abhängige Beschäftigungsverhältnisse in der Altersgruppe 14-19 Jahre.“

setzen den Großteil der überbetrieblichen Ausbildungsplätze. Diese Entwicklung ist auch in Südtirol wahrscheinlich.

2.2.6 Die kleinbetriebliche Struktur

Südtirols Unternehmen sind im Durchschnitt ziemlich klein. Im Jahr 2008 gab es 39.000 Unternehmen mit weniger als 10 Beschäftigten (Mikrounternehmen), das sind nicht weniger als knapp 93% aller Unternehmen mit 47% der Gesamtzahl an Beschäftigten.

Betriebsgröße	Prod. Gewerbe	Baugewerbe	Handel, Transport, Gastgewerbe	Andere Dienstleistungen	Insgesamt
<i>Zahl der Unternehmen im Jahresdurchschnitt</i>					
<i>Mikrounternehmen (bis 9)</i>	2.901	5.366	17.303	14.052	39.622
<i>Kleinunternehmen (10-49)</i>	501	432	1.423	347	2.703
<i>Mittelunternehmen (50-250)</i>	80	38	121	46	285
KMU (bis 249)	3.482	5.836	18.847	14.445	42.610
<i>Großunternehmen (> 250)</i>	14	-	10	4	28
Insgesamt	3.496	5.836	18.857	14.449	42.638

Tabelle 4: Betriebsgrößen nach Wirtschaftsbereich – 2008

Quelle: ASTAT-Info Nr. 42/2011, S. 4.

Nur 28 Unternehmen beschäftigen mehr als 250 Arbeitnehmer, gelten also nicht mehr als KMU, die 11,9% der gesamten Beschäftigten einen Arbeitsplatz bieten. Mittlere Unternehmen (50-249 Beschäftigte) sind vor allem im Handel, Transport und Gastgewerbe stärker vertreten.¹⁰ Die Betriebsgrößenstruktur steht in engem Zusammenhang mit dem vergleichsweise hohen Anteil an Selbstständigen auf dem Südtiroler Arbeitsmarkt.

Die Zahl der Unternehmen stieg von 1996 bis 2008 um insgesamt 8,5% auf 53.300 aktive Unternehmen, wovon allein in der Landwirtschaft 17.000 tätig sind. Einen nennenswerten Zunahme der Zahl der Betriebe gab es in diesem Zeitraum nur im Gastgewerbe, im Produzierenden Gewerbe und bei den sonstigen Dienstleistungen.

¹⁰ Vgl. ASTAT-Info Nr. 42/2011, S.5-10

2.3 Formelle und informelle Barrieren

Formelle Barrieren für den Zugang zum Südtiroler Arbeitsmarkt liegen vor allem im Erfordernis der Staatsbürgerschaft und des Zweisprachigkeitsnachweises für den Kernbereich des öffentlichen Dienstes. Das Sozial- und Gesundheitswesen, das Lehrpersonal und die privatrechtlich geregelten Beschäftigungsverhältnisse im öffentlichen Dienst stehen auch anderen EU-Bürgern und Nicht-EU-Ausländern offen. Somit kommen 2009 fast 35.000 Arbeitsplätze im öffentlichen Dienst grundsätzlich auch für Ausländer in Frage.¹¹ Allerdings bildet die Nicht-Anerkennung von ausländischen Studienabschlüssen bzw. die fehlende Regelung der automatischen Anerkennung von Studienabschlüssen und Berufsbefähigungszeugnissen innerhalb der EU eine gravierende Barriere.

Informelle Barrieren wiegen beim Zugang zum Südtiroler Arbeitsmarkt oft schwer: nicht ausreichende Sprachkenntnisse (Südtiroler Dialekte werden von Nicht-Einheimischen kaum verstanden), die mangelnde Bereitschaft Südtiroler Arbeitnehmer ausländische Vorgesetzte zu akzeptieren; ein gesellschaftliches Klima des Misstrauens gegenüber Ausländern. Die kleinbetrieblichen Strukturen z.B. im Handwerk bilden für ausländische Bewerber auch Hindernisse der Integration am Arbeitsplatz.¹²

Der Südtiroler Arbeitsmarkt hat als Teil des italienischen und EU-Arbeitsmarktes und aufgrund seiner zentralen geografischen Lage einen hohen Grad an Offenheit. Dies erlaubt ein problemloses Einpendeln der saisonalen Mitarbeiter aus den neuen EU-Länder (Slowakei, Polen, Ungarn, Rumänien, demnächst Kroatien). Die Zugangsbarrieren und Übergangsfristen für die neuen EU-Länder sind 2011 weggefallen. Mittelfristig kann bei einem EU-Beitritt der Länder des Westbalkans nochmals mit einem zusätzlichen Arbeitsangebot gerechnet werden.

Für jene qualifizierten Berufe, die eng an sehr gute Deutschkenntnisse geknüpft sind, besteht ein gewisses Interesse unter bundesdeutschen und österreichischen Bewerbern. Aus dem restlichen Italien gibt es eine erhebliche Zahl von Einpendlern, die aus verschiedenen Gründen nicht in Südtirol ansässig werden. 20% dieser Einpendler sind Ausländer, zumal die Wohnungs- und Lebenshaltungskosten in Südtirol wesentlich höher liegen.

¹¹ Vgl. Abt. Arbeit, Arbeitsmarktbericht 2010, S. 83

¹² Vgl. Helmuth Pörnbacher (2009), Sprachkompetenzen als Wettbewerbsfaktor für Südtirols Betriebe, 41/42; in Autonome Provinz Bozen, Abt. 19 – Arbeit (mit apollis, AFI-IPL und ab), Sprachkompetenzen am Südtiroler Arbeitsmarkt, Bozen. Personen mit Italienisch als Erstsprache (bzw. erste Landessprache wie bei der Mehrheit der Migranten der Fall) haben größere Probleme, je kleiner der Betrieb, weil Kommunikationssprache in Kleinbetrieben öfter das Deutsche ist.

Die in Südtirol ansässigen Bürger haben bei der Arbeitsvermittlung gemäß Art. 10, Abs. 3 des Autonomiestatuts ein Vorrangsrecht gegenüber jenen, die zwar in Südtirol ins Arbeitslosenregister eingetragen sind, aber nicht hier wohnen. Bei diesem Vorrangsrecht wird nicht nach der Dauer der Ansässigkeit und nach Sprachgruppenzugehörigkeit unterschieden. Angesichts des Arbeitskräftebedarfs findet dieser Grundsatz schon lange keine praktische Anwendung mehr. Durch die Abschaffung der für eine Einstellung Provinzfremder erforderlichen Unbedenklichkeitserklärung ist er jetzt schon formal ausgehöhlt.¹³

2.4 Beschäftigung und Arbeitslosigkeit der Ausländer

Hier wird nicht von der Hypothese ausgegangen, dass es einen nach Herkunft der Arbeitnehmer (Staatsbürgerschaft) segmentierten Arbeitsmarkt bzw. Arbeitsnachfrage seitens der Unternehmen gibt. Vielmehr gehen wir von einer bestehenden Nachfrage nach Arbeitskräften mit bestimmten Qualifikationen aus, die von Einheimischen nicht befriedigt wird, weshalb nicht in Südtirol ansässige Inländer und Ausländer hier Beschäftigung gefunden haben oder laufend finden.

Damit wird angenommen, dass die Unternehmen nicht a priori zwischen Ausländern und Nicht-Ausländern differenzieren, sondern nach geeigneten Arbeitskräften für offene Stellen suchen. Somit kommen in Südtirol ansässige Ausländer grundsätzlich für alle Sektoren und Branchen (mit Ausnahme des Kernbereichs des öffentlichen Dienstes) in Frage. Daraus ergibt sich die optimistische weitere Annahme: Wenn Ausländer die nötige Qualifikation für eine offene Stelle bieten und Sprach- und Sozialkompetenz nachweisen, werden sie auch eingestellt. Diese Annahme schließt ein, dass offene Stellen nur dann unbesetzt bleiben, wenn sich auch keine geeigneten ausländischen Bewerber finden.

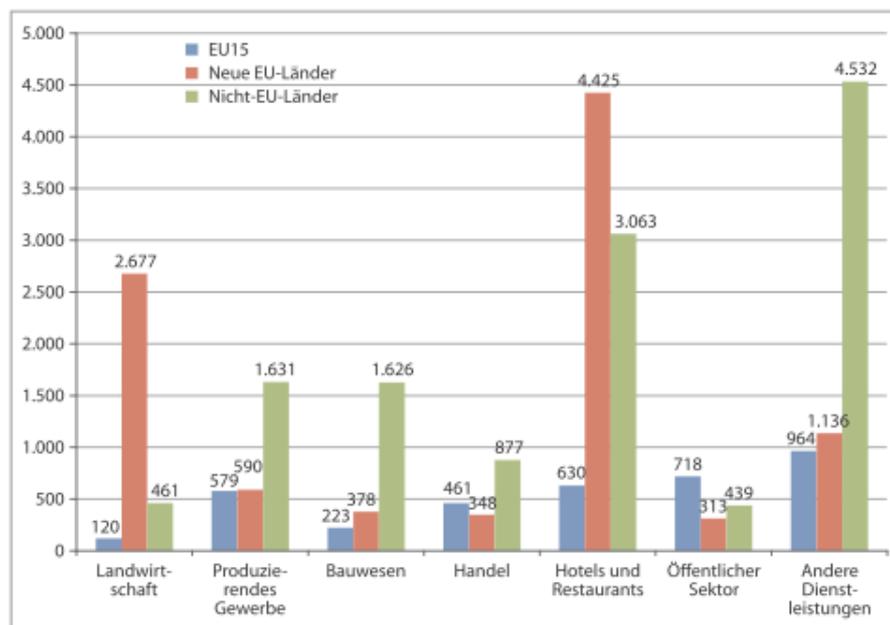
Dennoch befinden sich Ausländer auf dem Südtiroler Arbeitsmarkt in einer Wettbewerbssituation mit den Inländern. Wenn sich Einheimische bei gleichen Bedingungen bewerben, haben sie aufgrund ihrer besseren Sprach- und Ortskenntnis, der Vertrautheit mit örtlichen Verhältnissen, der Bevorzugung durch die Arbeitgeber usw. bessere Chancen. Darauf weisen auch die geringen Zahlen qualifizierter einheimischer Arbeitskräfte unter den Arbeitslosen hin. Die statistisch ermittelte Beschäftigung von Ausländern in Südtirol nach Sektoren und Qualifikationen kann somit als komplementär zur Beschäftigungsstruktur der Einheimischen betrachtet

¹³ Vgl. Lukas Bonell/Ivo Winkler, Südtirols Autonomie, Aut. Provinz Bozen, 10. Auflage, Jänner 2010, S. 294

werden und wird es vermutlich auch längerfristig bleiben. „Sowohl in der Landwirtschaft als auch besonders im Gastgewerbe sieht es nicht so aus, als hätten Ausländer Einheimische verdrängt. Vielmehr haben Bauern, Gastwirte und Hoteliers die Möglichkeit genutzt, auf mehr Arbeitnehmer zurückgreifen zu können, die sich mit einer Saisonarbeit zufrieden geben.“¹⁴

Auf dem Hintergrund der Sprachenverhältnisse und der geografischen Lage Südtirols muss auf eine Differenzierung innerhalb der in Südtirol tätigen Ausländer hingewiesen werden (dies betrifft auch und vor allem die Selbstständigen). EU-15-Ausländer kommen vorwiegend aus Deutschland und Österreich (2% der Arbeitnehmer). Ausländer aus den neuen EU-Ländern (Slowakei, Rumänien, Polen, Ungarn) stellen 5% der Arbeitnehmer, 6,6% kommen aus Nicht-EU-Ländern (Balkanstaaten, Nordafrika, indischer Subkontinent vor allem).

Grafik 3.4. Ausländische Arbeitnehmer nach Staatsangehörigkeit und Wirtschaftssector (2009, Verteilung in Zahlen)



Quelle: eigene Auswertung von Daten des Arbeitsmarktberichts 2010, Abteilung Arbeit, Autonome Provinz Bozen

Abbildung 1: Ausländische Arbeitnehmer nach Staatsangehörigkeit und Wirtschaftssector – 2009

Quelle: Eurac 2011, S. 95

In Zukunft wird in der Nachfrage stärker zwischen diesen drei Gruppen von Ausländern differenziert werden, sowie zusätzlich zwischen europäischen und außereuropäischen Nicht-EU-Ausländern. Die geografische, sprachliche und kulturelle Nähe spielt in

¹⁴ Abt. Arbeit, Arbeitsmarktbericht 2010, S. 208

Südtirol eine größere Rolle als anderswo in Italien. Z.B. werden EU-Ausländer aus Osteuropa Inländern aus Süditalien aufgrund der Sprachenkenntnis und anderer Faktoren bevorzugt. Der Wettbewerb um mittel bis gut qualifizierte und entlohnte Arbeitsplätze wird in Zukunft verstärkt in einem breiteren Radius innerhalb der EU ausgetragen werden, nicht begrenzt auf das Staatsgebiet.

2009 waren in Südtirol im Durchschnitt 23.149 ausländische Arbeitnehmer unter Vertrag in allen Sektoren, wobei Nicht-EU-Ausländer in öffentlichen Dienstleistungseinrichtungen nur mit speziellen Arbeitsverträgen zugelassen werden, wie z.B. Projektverträge oder sog. Dienstverpflichtungen, was vor allem in den Sozial- und Gesundheitsdiensten Bedeutung hat. Eine weitere Form ist die indirekte Beschäftigung in privaten Unternehmen, die ausgelagerte Dienste für öffentliche Körperschaften ausführen.

Das Gastgewerbe ist mit rund 8.000 ausländischen Beschäftigten der wichtigste Arbeitgeber für Ausländer in Südtirol, gefolgt vom Bereich „übrige Dienstleistungen“ (Pflege, Haushalt, Reinigung usw.) mit 6.600 und von der Landwirtschaft mit 3.200. Die folgende Tabelle zeigt die Schwerpunkte der Beschäftigungschancen von Ausländern recht deutlich auf: In der Landwirtschaft sind 45% der unselbständig Beschäftigten Ausländer, fast 37% kommen aus den neuen EU-Ländern, die allermeisten sind Erntehelfer. Mehr als ein Drittel der Arbeitnehmer im Gastgewerbe sind Ausländer (19,7% aus neuen EU-Ländern, 13,6% Nicht-EU-Bereich), wiederum ein hoher Anteil von Saisonkräften. In der Bauwirtschaft sind nicht ganz 14% Ausländer (Großteil Nicht-EU). Bei den „Anderen Dienstleistungen“ (Haushaltshilfen, Pflegekräfte usw.) sind 18,5% Ausländer (Großteil Nicht-EU). Der öffentliche Sektor, der Handel und das Produzierende Gewerbe (Industrie und Handwerk) bleiben „fest in der Hand“ der Inländer.

Sektor	Region					Insgesamt
	Italien	EU-15	Neue EU-Länder	Nicht-EU-27	Insgesamt	
	Zeilen%	Zeilen%	Zeilen%	Zeilen%	Zeilen%	Anzahl
Landwirtschaft	55,2	1,7	36,8	6,3	100	7.268
Prod. Gewerbe	90,5	2,0	2,0	5,5	100	29.581
Bauwesen	86,5	1,3	2,3	9,8	100	16.543
Handel	93,7	1,7	1,3	3,3	100	26.885
Gastgewerbe	63,8	2,8	19,7	13,6	100	22.455
Öff. Sektor	97,3	1,3	0,6	0,8	100	53.633
Andere Dienstleistungen	81,5	2,7	3,2	12,6	100	35.916
Insgesamt	86,4	1,9	5,1	6,6	100	192.281

Tabelle 5: Unselbstständig Beschäftigte nach Staatsbürgerschaft und Sektor – Jahresdurchschnitt 2009

Quelle: Abt. Arbeit, Arbeitsmarktbericht 2010, S. 205

Dieses Bild ist nach über 20 Jahren Zuwanderung aus Arbeitsgründen nicht unbedingt typisch für entwickelte Regionen. Zumindest in der Bauwirtschaft und in den Industrie haben Ausländer in Norditalien, in der Schweiz, Tirol, Vorarlberg und Bayern weit stärker Zugang gefunden. Doch stoßen Ausländer in den vielen Handwerksbetrieben des Produzierenden Gewerbes auch auf kulturelle Hindernisse.

Betrachtet man die Ausländerbeschäftigung – beschränkt auf abhängig Beschäftigte – nach Stellung im Beruf, ergibt sich wiederum ein klares Bild: 94% der Staatsangehörigen der neuen EU-Beitrittsländer (2004 und 2007) und 92% der Nicht-EU-Ausländer sind als Arbeiter eingestuft, gegen nur 59% der EU-15-Ausländer und 56% der Inländer. Der Lehrlingsanteil ist bei den Ausländern viel geringer als bei den Inländern, weil die zweite Generation der Zuwanderer erst jetzt in den Arbeitsmarkt hineinwächst. Als Angestellte arbeiten nur 5% der EU-Neu-Ausländer und 6% der Nicht-EU-Ausländer. Nimmt man die Einstufung als Arbeiter bzw. Angestellte als sehr groben Indikator der Qualifikation, so zeigt sich ein deutliches Gefälle zwischen Inländern und EU-15-Ausländern einerseits und dem Rest der Ausländer andererseits.¹⁵

¹⁵ Vgl. Abt. Arbeit, Arbeitsmarktbericht 2010, S. 203; Grundlage der Berichterstattung ist der Monatsdurchschnitt November 2009, ein Monat also, in dem es kaum Saisonarbeit gibt. Außerdem wurde der öffentliche Sektor ausgeschlossen. Aus diesen Gründen ist diese Zahl allerdings nicht sehr aussagekräftig.

Zudem sticht in Südtirol der stetige Anstieg des Umfangs der Saisonarbeit ins Auge, der nur mit ausländischen Arbeitskräften bewältigt werden kann. Im Gastgewerbe dauert Saisonarbeit bis zu acht Monate, viele der Saisonkräfte sind inzwischen zum Stammpersonal geworden. Doch über die Hälfte der Arbeit, die von Nicht-EU-15-Ausländern geleistet wird, ist nicht saisonal. In Zukunft hängt dieses Segment ganz klar mit der weiteren Nachfrage in den beiden Branchen Tourismus und Landwirtschaft zusammen. In der Landwirtschaft besteht eine natürliche Grenze, die gastgewerblichen Kapazitäten werden hingegen weiter ausgebaut, was weitere Arbeitsplätze für ausländische Arbeitnehmer/innen schafft.

Bei der Vertragsart spiegelt sich vor allem die saisonale Beschäftigung von EU-Neu-Ausländern in der Landwirtschaft und im Gastgewerbe wider: 43% sind unbefristet angestellt, 33% mit befristetem Vertrag (vor allem im Gastgewerbe), 22% befristet als Tagelöhner (vor allem in der Landwirtschaft). Arbeitsverträge auf unbestimmte Zeit werden Ausländern weniger häufig, aber doch in ganz beträchtlichem Maß angeboten (2009: 13.300 von 20.000 Verträgen).¹⁶ Die Stabilität der Arbeitsverhältnisse hängt somit direkt von der jeweiligen Branche ab, weshalb man nicht von „prekärer Beschäftigung“ sprechen kann. Es kann angenommen werden, dass die saisonale Einstellung häufig auch den Wünschen der Ausländer entspricht, die in der „toten Saison“ ins Herkunftsland zurückkehren und einer anderen Beschäftigung nachgehen.

Für unsere Fragestellung ist die Gruppe der rund 13.000 in Südtirol unbefristet beschäftigten Ausländer von größter Bedeutung. In dieser Gruppe besteht vermutlich das größte Interesse an Qualifizierung, um sich beruflich zu verbessern und sich einen qualifizierten Dauerarbeitsplatz in Südtirol zu sichern. Ob sich dies dank Zusatzqualifikation oder Berufserfahrung oder beidem zusammen erreichen lässt, bleibt dabei offen.

In welchem Maße sind nun in Südtirol Ausländer von Arbeitslosigkeit betroffen? Die Arbeitslosenrate betrug laut AMB-Definition im November 2009 insgesamt 5,7%, während sie bei den Ausländern ohne EU-15 mit 12,9% mehr als doppelt so hoch lag. Bei EU-Neu-Ausländern lag sie bei 10,2%, bei Afrikanern bei 27,8% und Asiaten bei 20,2%. Beim Arbeitsmarktservice waren 2009 jahresdurchschnittlich 2.200 Ausländer eingetragen, wobei wegen der Wirtschaftskrise in der Bauwirtschaft vor allem Männer stärker betroffen waren.

¹⁶ Vgl. Abt. Arbeit, Arbeitsmarktbericht 2010, S. 203

Staatsbürgerschaft	Geschlecht		
	<i>Männer</i>	<i>Frauen</i>	<i>Insgesamt</i>
<i>Italien</i>	3,8	6,0	4,8
<i>Andere EU15-Länder</i>	3,8	8,8	6,3
<i>Neue EU-Länder</i>	6,5	13,7	10,2
<i>Albanien</i>	12,3	12,9	12,4
<i>Ex-Jugoslawien</i>	12,5	15,6	13,5
<i>Übriges Europa</i>	14,2	6,5	7,9
<i>Afrika</i>	32,6	17,5	27,8
<i>Asien</i>	21,1	16,2	20,2
<i>Amerika</i>	15,1	10,7	12,1
<i>Insgesamt</i>	4,9	6,6	5,7
<i>davon Ausländer (ohne EU15)</i>	13,5	12,2	12,9

Tabelle 6: Arbeitslosenquote nach Staatsbürgerschaft (AMB-Definition) – November 2009

Quelle: Arbeitsmarktbericht 2010, S. 212, Straffung der Tabelle durch den Autor

Von der Wirtschaftskrise 2008/09 am wenigsten betroffen waren die EU-15-Ausländer, etwas mehr die EU-Neu-Ausländer. Nicht-EU-Ausländer, die vor allem in der Industrie und Bauwirtschaft Beschäftigung finden, sind dem relativ höchsten Arbeitsplatzrisiko ausgesetzt. „Daraus kann man folgern, dass die höhere Anzahl von Ausländern in den Arbeitslosenlisten teilweise darauf zurückzuführen ist, dass sie auf jenem Teil des Arbeitsmarktes präsent sind, der stärker von Unsicherheit geprägt ist, und deshalb öfters auf Arbeitsuche sind. Teilweise ist dies darauf zurückzuführen, dass sie mehr dazu geneigt sind, sich an öffentliche Arbeitsvermittlungszentren zu wenden.“¹⁷

Es stellt sich hier die Frage, ob höhere Qualifikationsanstrengungen den als arbeitslos gemeldeten Ausländern bei der Vermittlung auf einen Arbeitsplatz in Südtirol helfen könnten und welche Anstrengungen in diese Richtung bereits heute laufen (Umschulungen, Sprachkurse usw.).

2.5 Selbstständig tätige Ausländer

Laut Handelskammer Bozen sind 5,3% der ansässigen Ausländer Inhaber eines Unternehmens (vgl. Handelsregister; nicht alle gemeldeten ausländischen Unternehmer bzw. Selbständigen sind

¹⁷ Abt. Arbeit, Arbeitsmarktbericht 2010, S. 214

auch in Südtirol ansässig, da dies keine Pflicht bei Eintragung in der Handelskammer ist). Von insgesamt 36.697 Firmeninhabern zum 31.12.2009 waren 2.065 Ausländer.

60% der selbstständigen Ausländer kommen aus nur vier Ländern: Deutschland, Österreich, Marokko und Albanien. Die relativ geringe Zahl an selbstständigen Ausländern erklärt sich die Handelskammer aus der für eine derartige Tätigkeit nötigen Erfahrung und Ortskenntnis. Ein großer Teil der gemeldeten Betriebe gehört zum Detailhandel (576) und zur Bauwirtschaft (437). Somit sind fast die Hälfte der in ausländischer Hand befindlichen Unternehmen in diesen beiden Branchen aktiv.

In der Landwirtschaft gibt es nur einige wenige Bundesdeutsche, Österreicher und Schweizer, die einen eigenen Betrieb führen. Im Großhandel sind vor allem Deutsche und Österreicher aktiv. Nur 104 Gastronomiebetriebe werden von Ausländern geführt, 40 von Deutschen und Österreichern. Nur 76 Ausländer scheinen als Unternehmer in der Hotellerie auf.

Wirtschaftsbereich/Branche	Zahl Unternehmensinhaber
<i>Bauinstallationen</i>	576
<i>Einzelhandel (ohne Handel mit Kfz)</i>	437
<i>Landwirtschaft</i>	170
<i>Großhandel (ohne Handel mit Kfz)</i>	154
<i>Gastronomie-Betriebe</i>	104
<i>Transport und Verkehr</i>	87
<i>Hotellerie</i>	76
<i>Gebäude- und Gartenpflege</i>	74
<i>Persönliche Dienstleistungen</i>	56
<i>Handel mit Kfz, Reparatur</i>	35
<i>Herstellung Metallerzeugnisse</i>	30
<i>Wissenschaftliche und technische Dienstleistungen</i>	26
<i>Hochbau</i>	20
<i>Andere Bereiche</i>	220
Insgesamt	2.065

Tabelle 7: Ausländische Unternehmensinhaber nach Sektor – Stichtag 31.12.2009

Quelle: Handelskammer Bozen, Firmenregister, zitiert von EURAC 2011

2.6 Einpendler aus anderen Regionen Italiens

Neben saisonal in Südtirol beschäftigten Ausländern, die hier keinen Wohnsitz beantragen, und den dauerhaft beschäftigten Ausländern (mit Wohnsitz in Südtirol) gibt es eine dritte Gruppe von Arbeitnehmern, die eine Art „Arbeitskräftereserve“ für Südtiroler Unternehmen bildet. Es handelt sich um in- und ausländische Arbeitnehmer, die in einer anderen Region Italiens ihren Wohnsitz haben, aber aus Arbeitsgründen nach Südtirol pendeln.¹⁸ Ob saisonal, monatlich oder wöchentlich geht aus der Untersuchung nicht hervor. Bei den Einpendlern aus dem Trentino könnte es in beträchtlichem Maß um Tagespendler handeln.

Knapp 9.000 Personen aus anderen Regionen waren 2009 und 2010 im Schnitt in Südtirol beschäftigt, ohne den Wohnsitz hierher zu verlegen. 20% dieser Personen waren Ausländer. Dem Einpendeln von Arbeitskräften aus anderen Regionen nach Südtirol steht ein deutlich geringerer Abfluss aus Südtirol nach Rest-Italien gegenüber, nämlich 3.300, wovon über 2.000 allein im Trentino, in Venetien und in der Lombardei arbeiten. In Beschäftigungsverhältnissen ausgedrückt gab es 2009 und 2010 zusammen fast 30.000 Einstellungen von Personen aus anderen Regionen, während in Südtirol ansässige Personen nur 13.000 Arbeitsverhältnisse in Rest-Italien aufnahmen. Somit geht es um Arbeitnehmer, die mit Saisonverträgen oder befristeten Verträgen arbeiten. Naturgemäß ist der Arbeitskräfteaustausch mit dem Trentino am stärksten (1.400 pendeln ein, 900 pendeln aus). Der Tourismus stellt allein 40% der in anderen Regionen wohnhaft bleibenden Arbeitnehmer ein. Weitere Sektoren, die in relevantem Maß Einpendler aufnehmen, sind die Industrie und die „Anderen Dienstleistungen“.

Laut Arbeitsmarktbeobachtung waren 2009 und 2010 rund 20% der Arbeitnehmer, die aus anderen Regionen Italiens nach Südtirol zum Arbeiten kamen, Ausländer – im Schnitt etwa 2.000 Personen pro Jahr. Demgegenüber gab es 750 Ausländer mit Wohnsitz in Südtirol, die eine Beschäftigung in anderen Regionen ausübten.

Insgesamt ist der „Pendlersaldo“ Südtirols positiv, d.h. die Differenz zwischen den Personen, die aus Rest-Italien einpendeln, und den Personen, die zwar in Südtirol ansässig sind, aber in Rest-Italien arbeiten, ist positiv. Im Schnitt 2009 und 2010 kamen 5.563 Arbeitskräfte mehr nach Südtirol zum Arbeiten.

Dieses Phänomen ist für die vorliegende Untersuchung insofern von Bedeutung, als das Einpendeln von Arbeitnehmern aus dem restlichen Staatsgebiet einen gewissen „Flexibilitätspuffer“ für

¹⁸ Vgl. Beobachtungsstelle für Arbeitsmarkt, Arbeitsmarkt News 8/2011 „Arbeitskräfteaustausch mit Rest-Italien“, Bozen 2011

Südtiroler Betriebe darstellt. Solche Einpendler beweisen ein erhebliches Maß an Mobilitätsbereitschaft, begnügen sich mit befristeten Arbeitsverträgen, wohnen oft in Dienst- oder Betriebsunterkünften (z.B. im Gastgewerbe und in der Bauwirtschaft). Demgegenüber stehen 2.200 Ausländer, die im Jahresdurchschnitt 2009 als arbeitslos eingetragen sind. Sowohl nach Qualifikation als auch nach Mobilitätsbereitschaft scheint hier ein *mismatch* zu bestehen, der zu ungenutztem Humankapital führt. Aus der Perspektive der überqualifizierten ausländischen Beschäftigten in Südtirol gilt es zu beachten, dass sie nicht nur mit potenziellen Migranten mit geeigneter Qualifikation im EU-Ausland in Wettbewerb stehen, sondern auch mit Inländern und Ausländern, die aus anderen Regionen Italiens einpendeln können. Rein rechtlich gesehen kann ein Südtiroler Unternehmen eine offene Stelle mit einem Bewerber – unabhängig von der Staatsbürgerschaft – besetzen, der in Südtirol oder Rest-Italien ansässig ist oder auch mit einem EU-Ausländer, da ab 2012 keine Zugangsbeschränkungen für die neuen EU-Länder in Kraft sind.

2.7 Offene Stellen

In Südtirol besteht keine Pflicht zur Meldung offener Stellen. Somit wenden sich die Unternehmen und Personalchefs nur zum geringeren Teil ans Arbeitsservice, um ihre Arbeitsangebote zu veröffentlichen. Der direkte Weg über die Medien und eigene Kommunikationskanäle wird bevorzugt. Daher kann man davon ausgehen, dass im Laufe von 2009 weit mehr offene Stellen ausgeschrieben worden sind, als das Arbeitsservice registriert hat.¹⁹

Im Zeitraum 2007-2009 ist ein deutlicher Rückgang der offenen Stellen zu beobachten, der allerdings in bloß zwei Sektoren zu verorten ist: im Produzierenden Gewerbe (-207, vielleicht Nachwirkungen der Krise 2008/09) und vor allem in den „Sonstigen Dienstleistungen“ (-1.707 Einheiten). Das starke Nachgeben der Leiharbeit deutet darauf hin, dass diese Vertragsform einen Flexibilitätspuffer bei Auftragsspitzen bildet.

2011 hat sich die Südtiroler Wirtschaft erholt. Knapp 5.000 offene Stellen wurden zwischen Jänner und April 2011 beim Arbeitsservice gemeldet (+30% gegenüber 2010). Dies kann als Indikator für wiedergefundenes Vertrauen in die wirtschaftliche Entwicklung gewertet werden.²⁰ Die Suche nach qualifizierten Mitarbeitern gestaltete sich schwierig und auch Topunternehmen mussten in Südtirol

¹⁹ 2009 sind in Südtirol rund 146.000 Arbeitsverhältnisse neu begonnen und 143.000 beendet worden. Vgl. Arbeitsmarktbericht 2010, S. 110

²⁰ Vgl. SWZ (Christian Pfeifhofer), Wer sucht der findet nicht, Mai 2011

aktiv nach Mitarbeitern suchen. Berufsbilder, die auf dem Arbeitsmarkt kaum zu finden seien, wären z.B.: jede Art von Ingenieur, Buchhalter, Steuerexperten und Wirtschaftsberater, Mechatroniker und andere technische Berufe.²¹

Berufe	Jahr		
	2007	2008	2009
Höhere und mittlere Berufe	3.256	3.114	2.513
Angestellte	1.709	1.596	1.038
Berufe im Handel	996	940	812
Berufe im Gastgewerbe	2.504	2.616	2.378
Anderer Dienstleistungsberufe	403	497	435
Handwerker, Facharbeiter, Landwirte	1.061	845	566
Anlagenführer, Monteure	336	222	107
Hilfspersonal Handel, Gastgewerbe	707	726	656
Hilfspersonal Landwirtschaft	60	139	90
Anderes Hilfspersonal	552	506	413
Lehrlinge	242	213	212
Verlangter formaler Bildungsabschluss			
Hochschule	440	453	295
Oberschule	1.789	1.687	1.076
Berufsschule	1.389	1.426	1.077
Pflichtschule	2439	2.050	1.610
Keine Angabe	5.769	5.798	5.162
Sektor des Betriebs			
Landwirtschaft	158	213	182
Produzierendes Gewerbe	1.529	1.077	870
Handel	1.220	1.053	915
Gastgewerbe	3.506	3.609	3.576
Öffentlicher Sektor	431	429	351
Sonstige Dienstleistungen	4.982	5.033	3.326
Davon Leiharbeit	2.968	3.247	1.807
Insgesamt offene Stellen	11.826	11.414	9.220

Tabelle 8: Gemeldete offene Stellen 2007-2009

Quelle: Abt. Arbeit, Arbeitsmarktbericht 2010, S. 316

²¹ Unioncamere, Sintesi Informativo Excelsior, Sintesi dei principali risultati per la Provincia di Bolzano – 2010

3 Die Arbeitskräftenachfrage und Mangelberufe

Der Verband der Handelskammern Italiens (UNIONCAMERE) erhebt im Auftrag des Arbeitsministeriums laufend für ganz Italien und aufgeschlüsselt nach Regionen die von den Unternehmen für das laufende Jahr geplanten Neu-Einstellungen von Personal (abhängige Beschäftigungsverhältnisse).²² Dabei wird besonders auf Mangelberufe („di difficile reperimento“) und auch auf die spezielle Nachfrage nach zugewanderten bzw. ausländischen Arbeitskräften als gesonderte Komponente der Nachfrage privater Unternehmen abgestellt. Letztere Erhebung wird vermutlich in Zusammenhang mit der Festlegung der jährlichen Zuwanderungsquoten („decreto flussi migratori“) durchgeführt, kann allerdings mit den dahinter stehenden Grundannahmen in Frage gestellt werden.²³

Die EXCELSIOR-Datenbank erfasst die kurzfristig geplanten Personalaufnahmen sowie die geplanten Abgänge aus den Unternehmen. Der Vergleich dieser Bewegungen gibt auch Aufschluss über den bestehenden *mismatch* bei Qualifikationen auf den regionalen Arbeitsmärkten. Allerdings müssten diese Daten mit einer Ex-post-Analyse der tatsächlichen Bewegungen auf dem Arbeitsmarkt abgeglichen werden (Einstellungen-Entlassungen), um den tatsächlichen Saldo der Personalveränderungen der privaten Unternehmen im Laufe eines Jahres in einem bestimmten Gebiet festzustellen. Eine solche Nachbefragung führt die Unioncamere bei EXCELSIOR anscheinend nicht durch. Für Südtirol ist vor allem die EXCELSIOR-Erhebung der geplanten Aufnahmen von nicht-saisonal anzustellendem Personal von Bedeutung. Die ausländischen saisonal Beschäftigten im Gastgewerbe und in der Landwirtschaft sind zwar quantitativ sehr wichtig, stehen aber nicht im Zentrum der vorliegenden Untersuchung.

3.1 2010 in Südtirol geplante Personalaufnahmen

Ein gutes Drittel aller für 2010 geplanten Personalaufnahmen wird von den Unternehmen „Mangelberufen“ zugeordnet (vgl. Tabelle 9). Ein wichtiges Kriterium für die Einstufung des Berufs von Mitarbeitern, die neu aufgenommen werden sollen, als „schwer zu fin-

²² Vgl. Unioncamere, EXCELSIOR

²³ Wie oben erläutert wird in dieser Untersuchung keine a priori nach Herkunft differenzierende Nachfrage nach Arbeitskräften seitens der Unternehmen unterstellt, sondern die Erfassung von offenen Stellen, die bei Erfüllung der Voraussetzungen von In- und Ausländern gleichermaßen besetzt werden können.

den“ bzw. als Mangelberuf ist die Dauer der Suche nach solchen Mitarbeitern in Monaten. Die durchschnittliche Dauer der Suche beträgt 4,4 Monate (4,2 Monate im Produzierenden Gewerbe, 4,5 Monate bei den Dienstleistungen). Im Produzierenden Gewerbe sind Schwierigkeiten bei der Einstellung eher auf die begrenzte Zahl an Kandidaten zurückzuführen (also ein tatsächliches Defizit an dieser Qualifikation auf dem Südtiroler Arbeitsmarkt), während bei den Dienstleistungen beide wählbaren Optionen ein gewisse Rolle spielen: das Defizit an Bewerbern auf dem Markt und die mangelnde Eignung der Personen, die sich konkret bewerben.

Sektoren	Geplante Aufnahmen				
	<i>Gesamt</i>	<i>Davon Mangelberufe (schwer zu findende B.)</i>		<i>Schwierigkeiten bei der Einstellung weil...</i>	
		<i>Absolute Werte</i>	<i>Anteil aller Aufnahmen (%)</i>	<i>Begrenzte Zahl von Bewerbern (%)</i>	<i>Nicht-Eignung der Bewerber (%)</i>
Insgesamt	6.930	2.340	33,7	21,3	12,4
Verarbeitendes Gewerbe	2.650	930	35,0	27,9	7,1
<i>davon Holzverarbeitung</i>		120	47,8	42,0	5,9
<i>davon Anlagen- und Maschinenbau, Elektrotechnik</i>		200	49,6	36,0	13,6
<i>davon Bauwirtschaft</i>		430	33,8	27,8	6,0
Dienstleistungen	4.280	1.410	32,9	17,2	15,7
<i>davon Detail- und Großhandel</i>		680	40,0	23,3	16,7
<i>davon Gastgewerbe</i>		290	48,3	19,2	29,1

Tabelle 9: Für 2010 von Unternehmen in Südtirol geplante Aufnahmen von Arbeitnehmern

Quelle: Unioncamere, EXCELSIOR, Zusammenfassung durch den Autor

Ein überdurchschnittlich hoher Anteil an „schwer zu findenden“ Fachkräften ist im Gastgewerbe, bei Elektrotechnik und Maschinenbau und bei der Holzverarbeitung zu verzeichnen. Allgemein ist die zu geringe Zahl von Arbeitskräften der gesuchten Qualifikation auf dem Markt dabei mehr von Gewicht als die Nicht-Eignung von Bewerbern, die sich bei den Unternehmen vorstellen. Lediglich das Gastgewerbe befürchtet bei der Hälfte der geplanten Personalauf-

nahmen Probleme, weil fast 30% der Bewerber/innen als nicht geeignet befunden werden.

Unioncamere ermittelt in seiner EXCELSIOR-Erhebung auch die von den Unternehmen geplante Einstellung von Ausländern für das laufende Jahr nach Sektoren gegliedert. Dabei wird eine Mindest- und Höchstaufnahmezahl festgestellt. Die z.T. sehr geringen Werte (hochgerechnet von kleinen Stichproben) führen zu begrenzter Repräsentativität und lassen deshalb nur begrenzt zuverlässige Schlussfolgerungen zu. Wie oben erwähnt muss generell die Frage aufgeworfen werden, ob die Betriebe gezielt oder gar ausschließlich ausländisches Personal einzustellen beabsichtigen oder vielmehr eine Stelle offen ausschreiben und aufgrund der herrschenden konkreten Arbeitsmarktlage davon ausgehen, dass sich vor allem Zuwanderer melden.

Sektoren	Geplante Aufnahmen von Ausländern		Bedingungen für die Einstellung		
	<i>Insgesamt Minimum-Maximum</i>	<i>Anteil der Aufnahmen insgesamt (%)</i>	<i>Berufsausbildung erforderlich (%)</i>	<i>Bis 29 Jahre (%)</i>	<i>Ohne Berufserfahrung (%)</i>
Insgesamt	780-1.170	11,3 – 16,9	64,7	12,8	39,0
Industrie	390-470	14,5 – 17,5	79,6	28,6	54,2
<i>Holzverarbeitung</i>	60-80	22,7 – 31,8	71,6	29,6	69,1
<i>Metall, Chemie, Bergbau</i>	50-60	17,1 – 21,1	79,7	25,8	59,4
<i>Bauwirtschaft</i>	190-210	14,8 – 16,2	79,5	32,7	45,4
Dienstleistungen	400-710	9,3 – 16,5	54,9	2,4	29,1
<i>Gastgewerbe</i>	160-170	27 – 27,3	16,4	0	1,2
<i>Operative Dienste</i>	140-250	23,8 – 43,3	92,8	1,2	55,0
<i>Personenbezogene Dienstleistungen</i>	60-170	13,9 – 38,4	43,3	0	23,4

Tabelle 10: Für 2010 von Unternehmen in Südtirol geplante Aufnahmen von ausländischen Arbeitnehmern

Quelle: Unioncamere, EXCELSIOR, Zusammenfassung durch den Autor.

Der hohe Anteil an Stellen für ungelerntes, nicht spezifisch qualifiziertes Personal aus dem Ausland (rund 45% bei den Dienstleistungen – dabei 85% im Gastgewerbe – und 57% bei den „Anderen Dienstleistungen“) lässt darauf schließen, dass die Personalbüros für gering qualifizierte Stellen nur Zuwanderer als Bewerber erwarten.²⁴

	<i>Jahr</i>			
	<i>2007</i>	<i>2008</i>	<i>2009</i>	<i>2010</i>
	% - Anteil des insgesamt einzustellenden Personals			
<i>Insgesamt Südtirol</i>	35,6	21,2	24,1	16,9
<i>davon im Handwerk</i>	20,7	17,2	17,3	13,3
<i>Sektor</i>				
<i>Industrie</i>	20,4	17,2	12,2	18,7
<i>Bauwirtschaft</i>	12,2	19,4	21,3	16,2
<i>Handel</i>	35,5	12,7	17,8	5,1
<i>Anderer Dienstleistungen</i>	47,3	27,8	32,5	24,1
<i>Betriebsgrößenklasse</i>				
<i>1-9 Beschäftigte</i>	34,3	21,2	25,5	9,9
<i>10-49 Beschäftigte</i>	33,0	16,4	21,2	15,6
<i>50 und mehr Beschäftigte</i>	39,2	24,5	24,1	26,3
<i>Region</i>				
<i>Trentino-Südtirol</i>	34,8	24,6	24,2	20,7
<i>Nordostitalien</i>	33,2	24,3	20,7	22,4
<i>Italien</i>	27,1	20,3	17,0	19,2

Tabelle 11: Entwicklung der geplanten Aufnahmen von nicht saisonalem, ausländischem Personal (nach Wirtschaftssektor und Größenklasse) – 2007 bis 2010

Quelle: Unioncamere, EXCELSIOR, 2011

Aus dieser Zeitreihe lässt sich ein sehr deutlicher Rückgang der Nachfrage nach ausländischen Arbeitskräften von 2007 bis 2010 in Südtirol herauslesen, die der Entwicklung der tatsächlichen Zahl ausländischer Arbeitnehmer (nicht-saisonal) widerspricht. Die Zunahme der in Südtirol beschäftigten Ausländer hat zwar vor allem den saisonalen Teil des Arbeitsmarktes betroffen, doch auch die

²⁴ Auf eine unterschwellige Gefahr einer solchen Zuschreibung „Ausländer – gering qualifiziert“ soll an dieser Stelle hingewiesen werden: es wird eine Art Vorurteil aufgebaut, und qualifizierte Ausländer tun sich umso schwerer, nachzuweisen, dass sie die geforderte qualifizierte Leistung erbringen, wenn man Ausländer kategorisch bestimmten Segmenten auf dem Arbeitsmarkt zuweist.

Zahl der Ausländer mit unbefristetem Vertrag hat 2010 einen bisherigen Höchststand erreicht. Sehr krass ist die Halbierung der Nachfrage im Sektor „Andere Dienstleistungen“ und der Einbruch der Nachfrage nach Ausländern auf 5% der gesamten Neueinstellungen im Handel. In diesen Zahlen könnten sich auch Auswirkungen der Wirtschaftskrise 2008-09 niedergeschlagen haben, die Unternehmen bei Neueinstellungen überhaupt vorsichtiger werden ließen. Dem widerspricht wiederum der Befund, dass gerade die beiden von der Krise in Südtirol in nennenswertem Ausmaß betroffenen Sektoren (Industrie und Bauwirtschaft) die Aufnahme von Ausländern nur sehr gering zurückgefahren haben bzw. 2010 abbauen wollten.

Erste Auswertungen der EXCELSIOR-Daten für 2011 zu den geplanten Aufnahmen von nicht-saisonalen, ausländischen Personal deuten in dieselbe Richtung, nämlich einen Rückgang der „Ausländern vorbehaltenen offenen Stellen“ von 44,5%.²⁵ Für Südtirol wird 2011 mit nicht mehr als 990 Aufnahmen von nicht saisonal beschäftigten Ausländern gerechnet. 26,3% davon zählen zu den „Nicht-Qualifizierten“ und 22,4% zu den „Dienstleistungen für Personen und Unternehmen“. Auf dem Hintergrund dieser Tendenz ist offenkundig, warum nur 15,7% dieser Aufnahmen von Ausländern als Mangelberuf (*di difficile reperimento*) eingestuft wird.

3.2 Mangelberufe in Südtirol laut EXCELSIOR-Erhebung

Waren die bisherigen Ergebnisse der EXCELSIOR-Erhebung zur geplanten Personalaufnahme für unsere Fragestellung nicht allzu ergiebig, so schlüsseln folgende drei Tabellen die Arbeitskräftenachfrage nach Berufsbildern weit stärker auf (38 Qualifikationen und 8 Berufsgruppen).

Dies erleichtert Aussagen über Mangelberufe bzw. schwer auf dem Arbeitsmarkt zu findende Qualifikationen. Es bleibt der Vorbehalt des relativ geringen Umfangs der Stichprobe an befragten Unternehmen. Bei 6.930 für 2010 geplanten Neu-Aufnahmen betreffen ein Drittel Mangelberufe, also 2.310 offene Stellen, die erfahrungsgemäß erst nach 4-5 Monaten besetzt werden können.

²⁵ Vgl. Fondazione Leone Moressa, *Cala in Italia la richiesta di manodopera straniera – Elaborazione su dati EXCELSIOR-Unioncamere, 2011*

<i>Berufsgruppen</i>	<i>Nicht saisonale Aufnahmen 2010</i>	<i>Davon in % der Gesamtaufnahmen</i>		
		<i>Mangelberufe</i>	<i>Mit Berufserfahrung</i>	<i>Vorzugsweise Schulabgänger</i>
Insgesamt	6.930	33,7	58,4	55,3
1. Führungspersonal	30	50,0	100,0	10,0
2. Wissenschaftliche und hochqualifizierte Kräfte	360	47,1	75,2	46,8
- Ingenieure	100	98,1	94,2	54,4
- Management und Leitung	80	60,8	65,8	44,3
3. Technische Berufe	1.180	30,2	53,8	57,4
- Ingenieurtechniker	230	45,5	61,4	53,6
- Vertriebsfachleute	70	90,1	47,9	63,4
4. Angestellte	570	30,5	52,0	44,4
- Logistik und Lagerverwaltung	150	60,4	79,2	12,1
- Finanzen und Verwaltung	60	48,3	20,7	62,1
5. Verkaufsfachkräfte	1.750	43,0	72,7	59,6
- Detailverkäufer	1.000	56,6	65,1	59,3
- qualifizierte Gesundheitsberufe	120	46,7	61,5	60,7
6. Facharbeiter	1.600	34,6	61,3	50,7
- Innenausbau Gebäude	600	45,3	40,2	60,3
- Lebensmittelverarb.	160	61,9	88,4	63,3
- Monteure, Mechaniker, Anlagenführer Wartung von Maschinen	80	45,7	35,8	43,2
- Kunsthandwerker im Bereich Holz, Leder, Textilverarbeitung	40	97,3	2,7	100,0
7. Anlagenführer, teilqualifizierte Arbeiter	680	36,5	56,3	52,2
- Anlagenbedienung an Fließband und Roboter	70	56,8	18,9	81,1
- Produktmontage in Industrie	60	87,3	9,1	90,9
- Warenbewegung, Ausubarbeiten	50	59,3	94,4	3,7
8. Nicht qualifizierte Berufe	760	9,1	23,6	68,4

Tabelle 12: Nicht-saisonale, von Unternehmen in Südtirol für 2010 geplante Personalaufnahmen nach großen Berufsgruppen und den am meisten nachgefragten Einzelberufen (ISCO-Klassifizierung) – nur Mangelberufe, die von mindestens 45% der Unternehmen als solche genannt werden

Die Mangelberufe korrelieren eng mit dem Qualifikationsgrad, d.h. je höher der Ausbildungsgrad, desto schwerer ist es für die Personalchefs, geeignete Bewerber auf dem Südtiroler Arbeitsmarkt zu finden. Generell nicht schwer zu finden ist laut EXCELSIOR nicht qualifiziertes Personal.

Bei den hochspezialisierten und wissenschaftlichen Berufen gehören vor allem Ingenieure und ähnliche Qualifikationen zu den Mangelberufen. Die allermeisten gesuchten Ingenieure (94%) sollen auch noch Berufserfahrung mitbringen und benötigen dann eine weitere arbeitsplatzbezogene, betriebsinterne oder betriebsexterne Ausbildung. Als weitere ausgeprägte Mangelberufe in dieser Gruppe können Betriebswirte und Bankfachleute gelten (61% schwer zu finden).

Bei den technischen Berufen sind wiederum „Techniker der Ingenieurwissenschaften“ stark gesucht (zu 45% Mangelberuf) sowie Techniker für Handel und Vertrieb (Vertriebsfachleute, 90% Mangelberuf).

Bei der Sammelkategorie „Angestellte“ sind es Fachkräfte für die Lagerverwaltung, Logistik und Transport sowie Fachkräfte der allgemeinen und der Finanzverwaltung. 69% der aufzunehmenden Angestellten für derartige Aufgaben müssen darüber hinaus betriebsinterne oder betriebsexterne Kurse absolvieren.

Bei den qualifizierten Handels- und Dienstleistungstätigkeiten geht es vor allem um Verkäufer im Fachhandel und qualifizierte Dienstleister. Hier sind Fachverkäufer im Einzelhandel und qualifizierte Mitarbeiter in Gesundheitsberufen Mangelware.

Welche Berufsgruppen sind unter den Facharbeitern kaum zu finden? Vier Gruppen lassen sich als „schwer zu finden“ erkennen:

- ▶ Facharbeiter für den Innenausbau von Gebäuden
- ▶ Facharbeiter in der Lebensmittelverarbeitung
- ▶ Fachkräfte für die Bedienung und Wartung von Maschinen
- ▶ Kunsthandwerker im Bereich Holz, Leder, Textilverarbeitung

Bei Maschinenführern und Personal zur Anlagenbedienung sind es Arbeiter für die Montage von Industrieprodukten und Bedienungspersonal von Fließbändern und Industrierobotern, die zu den Mangelberufen zählen.

Obwohl diese Tabelle zumindest im Bereich „Facharbeiter in der Industrie“ und „Fachpersonal in Handel und Dienstleistungen“ einen Personalmangel auf dem Arbeitsmarkt aufzeigt, ist die gesamte Berufsbildgruppierung und Unterteilung nach Qualifikationen der EXCELSIOR-Erhebung für Südtirols kleinbetrieblich strukturierte Unternehmenslandschaft nicht optimal zugeschnitten. So

hat etwa das Südtiroler Handwerk und der in Kleinbetriebe gegliederte Handel einen anderen Personalbedarf als die großen, in Norditalien tätigen Firmen. Eigentlich müsste für eine Wirtschaftsregion wie Südtirol eine Zusatzerhebung bezüglich Mangelberufe mit einer feineren Klassifizierung vorgenommen werden.

Sektoren	2010 geplante nicht-saisonale Personalaufnahme		Von den Unternehmen geforderte Berufserfahrung (% der geplanten Aufnahmen)		
	<i>Absolute Werte</i>	<i>Spalten-%</i>	<i>Berufserfahrung gefordert</i>	<i>Davon 1-2 Jahre Erfahrung</i>	<i>Davon über 2 Jahre Erfahrung</i>
Insgesamt	6.930	100	58,4	29,3	29,1
Hochschulabschluss	550	7,9	75,1	42,5	32,7
- davon Master	240	3,5	58,5	32,0	26,6
- 3-jähriger Kurs	110	1,6	74,1	48,1	25,9
- nicht spezifiziert	200	2,9	95,5	52,0	43,6
Oberschulabschluss	2.840	40,9	62,9	34,4	28,5
- davon mit Spezialisierung	620	8,9	62,6	23,3	39,2
Berufsschulabschluss	1.100	15,9	69,8	27,2	42,6
Pflichtschulabschluss	2.450	35,3	44,3	21,4	22,8

Tabelle 13: Welche formalen Bildungsabschlüsse sind für die Aufnahme gefragt?

Quelle: Unioncamere, EXCELSIOR, tavola 13

Wie verteilen sich die für die geplanten Personalaufnahmen gefragten formalen Bildungsabschlüsse? Nur knapp 8% des 2010 einzustellenden Personals sollte einen Hochschulabschluss vorweisen. Für 41% ist das Maturazeugnis (ev. ergänzt mit Spezialisierung) und für 16% eine Berufsschulabschluss erforderlich, während für die restlichen 35% die Pflichtschule genügt. Mit anderen Worten: für gut die Hälfte der neu zu besetzenden Arbeitsplätze genügt der Pflichtschulabschluss oder der Berufsschulabschluss. Damit erweist sich Südtirol nicht als Arbeitsmarkt mit hoher durchschnittlicher Qualifikation. Es gilt hier allerdings zu berücksichtigen, dass der für Südtirol sehr bedeutsame öffentliche Sektor (20% aller Beschäftigten), der in hohem Maße Hochschulabsolventen aufnimmt, in diese Erhebung gar nicht einbezogen wird. Bemerkenswert hoch auch der Anteil der einzustellenden Mitarbeiter/innen, die Berufserfahrung mitbringen sollen (58%).

Studienabschlüsse	Nicht saisonale Aufnahmen 2010	Davon in % der Gesamtaufnahmen		
		<i>Mangelberufe</i>	<i>Vorzugsweise Schulabgänger</i>	<i>Mit betrieblicher Ausbildung</i>
Insgesamt	6.930	33,7	55,3	71,7
Hochschulabschluss	550	36,3	44,1	73,3
<i>Wirtschaftswissensch.</i>	110	29,9	36,4	90,7
<i>Elektronik u. Informatik</i>	80	64,5	40,8	92,1
<i>Chemie-Pharmazie</i>	60	1,6	85,5	14,5
<i>Architektur, Urbanistik</i>	60	0	15,0	75,0
<i>Industrieingenieure</i>	50	84,0	80,0	96,0
<i>Medizinische Fachrichtungen</i>	30	17,2	31,0	93,1
<i>Bauingenieure, Umwelttechnik</i>	30	92,6	44,4	96,3
<i>Weitere Richtungen</i>	40	36,4	29,5	90,9
<i>Nicht spezifiziert</i>	90	30,1	38,7	41,9
Matura u. Postmatura	2.840	34,3	61,6	71,5
<i>Handel u. Verwaltung</i>	970	18,6	62,7	68,0
<i>Gastgewerbe-Hotellerie</i>	150	10,8	39,9	39,9
<i>Mechanik</i>	110	43,9	54,2	92,5
<i>Bauwesen</i>	90	39,3	69,7	75,3
<i>Grafik-Werbetchnik</i>	90	1,2	16,5	96,5
<i>Elektronik</i>	80	22,0	40,2	96,3
<i>Holz, Möbel, Einrichtung</i>	50	88,9	96,3	64,8
<i>Sprachen</i>	50	6,1	26,5	91,8
<i>Elektrotechnik</i>	40	25,0	85,0	100
<i>Informatik</i>	40	34,3	60,0	100
<i>Weitere Richtungen</i>	20	40,9	59,1	95,5
<i>Nicht spezifiziert</i>	1.140	52,1	67,9	69,5
Berufsausbildung	1.100	38,6	53,6	82,6
<i>Bauberufe</i>	310	4,6	16,0	81,1
<i>Mechanik</i>	150	51,0	78,1	98,0
<i>Gesundheits- und Sozialberufe</i>	130	43,9	66,7	62,9
<i>Gastgewerbe</i>	130	49,6	50,4	50,4
<i>Lebensmittelverarbeitung</i>	110	88,9	89,8	100
<i>Elektrotechnik</i>	70	97,3	98,6	100
<i>Verwaltung, Büroberufe</i>	60	21,9	73,4	93,8
<i>Holz, Möbel, Einrichtung</i>	50	4,4	46,7	97,8
<i>Weitere Berufsausbildungen</i>	30	24,2	21,2	60,6
<i>Nicht spezifizierter Abschluss</i>	60	35,0	43,3	98,3
Pflichtschule	2.450	30,2	51,2	66,7

Tabelle 14: Nicht-saisonale, von Unternehmen in Südtirol für 2010 geplante Personalaufnahmen nach Studienabschlüssen und nach Schwierigkeit

Welche einzelnen Studienrichtungen sind in der Privatwirtschaft gefragt und welche davon sind schwer zu finden? Nachfolgende Tabelle 14 gibt darüber Aufschluss. Analysiert man die gesuchten formalen Berufsabschlüsse nach Fachgebiet, ergeben sich einige Rückschlüsse auf Qualifikationen, die in Südtirol „Mangelware“ sind.

Bei den Hochschulqualifikationen sind dies vor allem Informatiker bzw. Elektroniker, Industrieingenieure und Bauingenieure. Bei den Maturanten (einschließlich der Maturanten mit postmaturärer Spezialisierung) sind es Fachleute für Holz, Möbel, Einrichtung, Mechanik, sowie Programmierer, die relativ schwer von Unternehmen auf dem Arbeitsmarkt gefunden werden.

Bei den Berufsschulabsolventen sind es Elektrotechniker, Lebensmittelverarbeiter und Mechaniker. Für nicht weniger als 30% der einzustellenden Mitarbeiter genügt aber die Pflichtschule. Zwei Drittel von ihnen werden dann betriebsintern oder extern für ihren Arbeitsplatz qualifiziert.

Welche Kompetenzen stufen die Unternehmen für die 2010 zu besetzenden Arbeitsplätze für besonders wichtig ein? Für die vorliegende Fragestellung ist jene der mündlichen und schriftlichen Kommunikationskompetenz und damit zusammenhängend die Fähigkeit zur Kundenbetreuung relevant. In einer Wirtschaftsregion wie Südtirol mit hohem Dienstleistungsanteil und sehr kleinen Betriebsgrößen liegt auf der Sprachkompetenz ein höheres Gewicht als etwa in Nordostitalien und Italien insgesamt. Auf die Beherrschung von Fremdsprachen legen in Südtirol laut EXCELSIOR 32,4% der Unternehmen Gewicht, weit mehr als im Trentino und in Restitalien, weshalb offensichtlich auch Deutsch im Rahmen dieser Befragung als Fremdsprache eingestuft wird.

Welche sind die wichtigsten Gründe, warum die geplanten Personalaufnahme sich schwierig gestaltet?

Sektor	Aufnahmen von Mangelberufen		Gründe für die Schwierigkeiten bei der Personalsuche	
	Insgesamt 2010 (absolute Werte)	In % der Gesamtaufnahmen	Wenige Personen üben Beruf aus oder streben ihn an (%)	Sehr gefragter Beruf, hoher Wettbewerb um Bewerber (%)
Insgesamt	1.480	21,3	80,3	14,0
Industrie	740	27,9	80,8	14,5
Holzverarbeitung	110	42,0	50,5	34,6
Metall, Chemie, Bergbau	90	28,9	45,5	52,3
Maschinenbau, Elektrik/ Elektronik	150	36,0	84,1	4,8
Andere Industrie	30	8,5	92,9	3,6
Energie, Wasser, Umwelt	20	21,1	100	0
Bauwirtschaft	350	27,8	95,4	4,6
Dienstleistungen	740	17,2	79,9	13,5
Handel Detail u. Engros	400	23,3	94,7	4,3
Transportwesen	70	17,3	82,1	16,4
Gastgewerbe	120	19,2	86,2	0,0
Information, Verwaltung	40	13,2	64,3	26,2
Personenbezogene Dienste	90	21,1	13,8	60,6
Größenklassen				
1-9 Beschäftigte	770	26,9	87,7	7,3
10-49 Beschäftigte	270	16,2	79,1	10,3
Mehr als 50 Beschäftigte	430	18,1	68,1	28,2

Tabelle 15: Nicht-saisonale, von Unternehmen in Südtirol für 2010 geplante Personalaufnahmen – Gründe für die Schwierigkeiten bei der Personalsuche wegen der begrenzten Zahl von Bewerbern

Quelle: Unioncamere, EXCELSIOR; Zusammenfassung durch den Autor. Die Gründe „Fehlen einer entspr. Bildungseinrichtung“ und „neuer Beruf“ wurden hier entfernt, weil die Zahl der Nennungen vernachlässigbar gering waren. Nur beim Gastgewerbe gaben 10,3% der Unternehmen an, dass Ausbildungseinrichtungen fehlten. Bei den personenbezogenen Diensten gibt es ebenfalls weitere Gründe für die Schwierigkeiten bei der Personalsuche.

Aus Tabelle 15 geht hervor, dass die Unternehmen in Südtirol 2010 bei 1.480 Stellen (21,3% aller geplanten Aufnahmen) Probleme hatten, eine geeignete Fachkraft zu finden. Als wesentlicher Grund (80% der Nennungen) wird dabei angeführt, dass es sich um Berufe handelt, die wenige Personen ausüben, anstreben oder zu erlernen bereit sind. Ein echter Mangelberuf, könnte man sagen. Weitere 14% führen ins Feld, dass diese Berufsbilder bzw. Bewerber von vielen Unternehmen stark umworben werden. Das Phänomen der geringen Zahl an Bewerbern ist in der Industrie ausgeprägter als bei den Dienstleistungen. Doch wird in beiden Sektoren vor allem der Grund darin gesehen, dass zu wenige Personen sich für diesen Beruf interessieren. Somit könnte sich hier ein Spielraum für Neueinsteiger bieten.

Bei der Größenklasse der Unternehmen stellt sich heraus, dass die größeren Betriebe mit mehr als 50 Beschäftigten verstärkt im Wettbewerb um Bewerber mit Mangelberufen stehen.

Die Unternehmen in Nordostitalien planen für 2011 – so die ersten Ergebnisse der Erhebung EXCELSIOR für 2011 – zwischen 15.560 bis 23.300 Zuwanderer einzustellen (10,7-16% der gesamten neuen Personalaufnahmen). Für Trentino-Südtirol geben die Unternehmen 35.450 Neuaufnahmen an (5.700 im Produzierenden Gewerbe, 29.740 in den Dienstleistungen). 30% der Südtiroler Unternehmen gedenken Neueinstellungen vorzunehmen, wobei 990 Ausländer aufgenommen werden sollen. 10.800 saisonale Stellen sollen neu besetzt werden.

3.3 Die Entwicklung der geplanten Personalaufnahmen 2007-2010

Unioncamere zeigt in seinen Auswertungen auch einige wichtige Aspekte der Entwicklung der Nachfrage nach Qualifikationsgruppen in Südtirol anhand mehrjähriger Zeitreihen der geplanten Personalaufnahmen auf. Im Schnitt haben 2007-2010 gut 30% der Unternehmen in Südtirol Personalaufnahmen geplant. Somit ist der Arbeitsmarkt im Land und in der Region weit dynamischer als in Nordostitalien (20,1%) und in Italien insgesamt (18,6% der Unternehmen). Betrachtet man den Saldo der geplanten Personalaufnahmen und -entlassungen, zeigt sich ein geringes Plus von 800 Arbeitsplätzen. Dabei betrug jedoch die tatsächliche Wachstumsrate der unselbstständige Beschäftigten in Südtirol 2005-2009 2,2%, worin allerdings auch die Landwirtschaft und der öffentliche Dienst enthalten sind. Allein von 2009 auf 2010 hat die Zahl der Arbeitnehmer um fast 3.000 zugenommen.

	<i>Jahr</i>			
	<i>2007</i>	<i>2008</i>	<i>2009</i>	<i>2010</i>
<i>Insgesamt Südtirol</i>	1.560	1.240	-1.690	-380
<i>davon im Handwerk</i>	490	600	-330	-70
<i>Sektor</i>				
<i>Industrie</i>	150	200	-400	-80
<i>Bauwirtschaft</i>	590	660	-330	-80
<i>Handel</i>	490	640	0	200
<i>Andere Dienstleistungen</i>	340	-260	-960	-410
<i>Betriebsgröße</i>				
<i>1-9 Beschäftigte</i>	860	730	-590	-30
<i>10-49 Beschäftigte</i>	360	70	-540	-240
<i>50 und mehr Beschäftigte</i>	340	440	-560	-110
<i>Region</i>				
<i>Trentino-Südtirol</i>	2.880	2.760	-3.720	-1.130
<i>Nordostitalien</i>	21.280	27.850	-53.390	-38.700
<i>Italien</i>	83.020	110.000	-212.790	-178.390

Tabelle 16: Saldo der geplanten Aufnahmen und Entlassungen in Südtirol 2007 bis 2010 nach Wirtschaftssector und Größenklasse

Quelle: Unioncamere, EXCELSIOR, 2011

Zugelegt hat vor allem der Handel, während die Industrie und das Handwerk, aber auch die „Übrigen Dienstleistungen, krisenbedingt Arbeitsplätze abgebaut haben. Die Eintrittsquote (Aufnahmen pro 100 Beschäftigte) liegt in den „Anderen Dienstleistungen“ besonders hoch, was wohl darauf zurückzuführen ist, dass saisonale Einflüsse beim Gastgewerbe offensichtlich großes Gewicht haben.

	Jahr			
	<i>2007</i>	<i>2008</i>	<i>2009</i>	<i>2010</i>
<i>Insgesamt Südtirol</i>	10.140	8.620	6.150	6.930
<i>davon im Handwerk</i>	1.810	1.920	1.340	1.850
Sektor				
<i>Industrie</i>	1.850	1.620	950	1.390
<i>Bauwirtschaft</i>	1.350	1.260	710	1.260
<i>Handel</i>	1.830	1.900	1.650	1.700
<i>Andere Dienstleistungen</i>	5.100	3.830	2.840	2.580
Betriebsgröße				
<i>1-9 Beschäftigte</i>	4.470	3.230	2.870	2.860
<i>10-49 Beschäftigte</i>	2.380	2.140	1.350	1.690
<i>50 und mehr Besch.</i>	3.290	3.250	1.930	2.380
Region				
<i>Trentino-Südtirol</i>	23.060	21.720	13.910	14.810
<i>Nordostitalien</i>	205.090	199.320	121.320	128.550
<i>Italien</i>	839.460	827.890	523.620	551.950

Tabelle 17: Geplante nicht-saisonale Aufnahmen in Südtirol 2007 bis 2010 nach Wirtschaftssektor und Größenklasse

Quelle: Unioncamere, EXCELSIOR, 2011

Die Zahl der geplanten Neuaufnahmen in Südtirols Unternehmen hat 2009 einen Tiefpunkt erreicht (6.150) und scheint – wie aus obiger Tabelle ersichtlich – 2010 wieder leicht zuzunehmen. Statisch war die Zahl der unselbstständig Beschäftigten zwischen Juni 2008 und Juni 2009. Ein Drittel der geplanten Neuaufnahmen sollen Führungskräfte, Angestellte im mittleren Management betreffen. Die mehrjährige Entwicklung der Nachfrage nach Mangelberufen ist – wie oben erläutert – stabil. Bei den nicht-saisonalen Neuaufnahmen von Personal würden i.d.R. In rund 45% der Fälle keine Berufserfahrung verlangt. Bei den Zuwanderern ist ein deutlicher Rückgang zu beobachten.

Große Berufsgruppen	Jahr			
	2007	2008	2009	2010
	Spalten%	Spalten%	Spalten%	Spalten%
<i>Führungskräfte, Spezialisten</i>	2,3	2,9	2,3	5,6
<i>Technische Berufe</i>	11,2	15,5	14,1	17,1
<i>Angestellte</i>	9,3	10,1	12,0	8,2
<i>Berufe in Handel u. Dienstleistungen</i>	33,8	28,9	35,8	25,2
<i>Facharbeiter</i>	16,6	21,5	15,7	23,1
<i>Anlagenbediener</i>	12,5	10,1	6,4	9,8
<i>Nicht qualifizierte</i>	14,2	11,0	13,8	11,0
Insgesamt	100	100	100	100
Formaler Bildungsabschluss				
<i>Hochschulabschluss</i>	4,8	9,3	6,0	7,9
<i>Matura</i>	32,8	41,8	45,8	40,9
<i>Berufsschuldiplom</i>	15,0	18,6	19,3	15,9
<i>Pflichtschule</i>	47,3	30,3	29,0	35,3
Insgesamt	100	100	100	100

Tabelle 18: Geplante nicht-saisonale Aufnahmen in Südtirol 2007 bis 2010 nach großen Berufsgruppen und formalem Bildungsabschluss

Quelle: Unioncamere, EXCELSIOR, 2011

Bei der Entwicklung der Personalaufnahmen nach großen Berufsgruppen und Studienabschlüssen ist ein Anstieg der Hochschulabsolventen und Techniker, ein Rückgang der Berufe in Handel und Dienstleistungen zu beobachten. Facharbeiter sind zunehmend gefragt. Eine Stagnation ergibt sich beim Personal zur Bedienung von Anlagen und Maschinen, während die Nachfrage nach Nicht-Qualifizierten abnimmt. Immerhin ist aber für rund ein Drittel der geplanten Aufnahmen „keine besondere Ausbildung“ erforderlich.

Saisonale Aufnahmen mit befristetem Vertrag werden zu 90% in den „anderen Dienstleistungen“ (also Gastgewerbe) beansprucht. Der Handel plant für 2010 1.300 Neuaufnahmen, also doppelt so viele als 2007.²⁶

²⁶ Unioncamere, EXCELSIOR, 2011

3.4 Schlussfolgerungen

Aus der Analyse der EXCELSIOR-Daten zu den 2010 geplanten Personalaufnahmen der privaten Unternehmen in Südtirol lassen sich Erkenntnisse bezüglich der Mangelberufe auf dem Arbeitsmarkt im privaten Sektor ableiten. Allerdings wäre ein Ex-post-Vergleich von geplanten und erfolgten Personalaufnahmen nötig, um zu erfahren, ob die bei der Befragung angegebene kurzfristige Einstellung oder Entlassung von Personal hinterher auch tatsächlich erfolgt ist. Auch der tatsächliche Umfang dieser Personalbewegungen müsste erfasst werden.

Bei all diesen Betrachtungen wird von den saisonal Beschäftigten (Gastgewerbe, Landwirtschaft, Bauwirtschaft) abgesehen, weil

- ▶ die Zielgruppe von Maßnahmen die dauerhaft in Südtirol ansässigen, für ihre Tätigkeit überqualifizierten oder potenziell zu qualifizierenden Ausländer sind;
- ▶ der Bedarf an Saisonkräften zum Großteil innerhalb der EU oder Italiens weiterhin problemlos gedeckt werden kann.

Die bei den EXCELSIOR-Erhebungen gestellte Frage nach der geplanten Aufnahme von Ausländern (2010 zwischen 780-1.170 insgesamt) kann zweifach gedeutet werden: zum einen gibt es verfestigte Präferenzen in der Personalpolitik der Unternehmen, die tatsächlich nach Herkunft (auch innerhalb des jeweiligen Auslands) differenzieren. Daraus könnten Migranten schließen, in welchen Branchen der Südtiroler Wirtschaft sie am meisten Chancen haben und sie bei der beruflichen Qualifizierung oder auch Wahl des Berufs und Arbeitsplatzes ihr Augenmerk richten müssen.

Zum andern könnten diese Daten bezüglich der Nachfrage nach Migranten objektive Defizite im Angebot an inländischen Arbeitskräften anzeigen, und zwar weil die Betriebe es aufgegeben haben, für diese Arbeitsplätze Inländer anzuwerben. Beispiel: Gastbetriebe in Südtirol wissen, dass sie fast keine einheimischen Abspüler und Hilfsköche mehr finden und geben somit 160-170 Neueinstellungen von Ausländern in Dauerstellung für dieses Berufsbild als ihren Personalbedarf an.

Für unsere Fragestellung ist dies von begrenzter Relevanz. Bei der Ermittlung der Mangelberufe bleibt der Vorbehalt der relativ geringen Zahlen und manchmal fragwürdigen Repräsentativität.

Wenn wir als Kriterium für Mangelberufe akzeptieren, dass mindestens 50% der Unternehmen einen Beruf als „schwer zu finden“ einstufen müssen, könnte man folgende grobe Reihung von Mangelberufen ansetzen:

- ▶ Ingenieure
- ▶ Betriebswirte und Bankfachleute
- ▶ Techniker der Ingenieurwissenschaften
- ▶ Vertriebsfachleute
- ▶ Fachkräfte im Bereich Lagerverwaltung, Logistik, Transportmanagement
- ▶ Fachkräfte für die Finanzverwaltung
- ▶ Verkäufer im Facheinzelhandel
- ▶ Gesundheitsberufe
- ▶ Facharbeiter im Innenausbau von Gebäuden
- ▶ Facharbeiter in der Lebensmittelverarbeitung
- ▶ Facharbeiter für Bedienung und Wartung von Maschinen
- ▶ Facharbeiter für die Verarbeitung von Holz, Leder und Textil

Je höher der Ausbildungsgrad, desto schwerer sind geeignete Bewerber auf dem Südtiroler Arbeitsmarkt zu finden: 47,1% der intellektuellen, wissenschaftlichen und hoch spezialisierten Berufsbilder sind für die lokalen Unternehmen "schwer zu finden" (*di difficile reperimento*).²⁷ Bezüglich der formalen Bildungsabschlüsse ergeben die EXCELSIOR-Daten, dass nur 8% der geplanten Personalaufnahmen Hochschulabsolventen betreffen, während für mehr als die Hälfte der Pflicht- oder Berufsschulabschluss genügt. Die nötige Spezialisierung und Einschulung wird weitgehend am Arbeitsplatz bzw. im Betrieb gemacht. Dieser Umstand ist für unsere Fragestellung von Gewicht, will dies doch heißen: die Bewerber müssen in Grundkompetenzen (Beherrschung der Landessprachen, Teamfähigkeit, technische Grundfertigkeiten, Lernbereitschaft usw.) fit sein, denn die Betriebe schulen die neu aufgenommenen Mitarbeiter ohnehin mit internen und externen Kursen ein. Die Südtiroler Berufsausbildung könnte zusätzliche Kurse für Mangelberufe speziell für Menschen mit Migrationshintergrund anbieten. Die Berufsberatung könnte Migranten in stark gefragte Berufe und Ausbildungswege lotsen. Bildungspolitische Weichen sollten aber auch heute schon für die Ausbildung und Integration in den Arbeitsmarkt der zweiten Generation der Migranten gestellt werden.

²⁷ Vgl. Unioncamere, Sintesi Informativo Excelsior, Sintesi dei principali risultati per la Provincia di Bolzano – 2010, Tavola 12.

4 Mittelfristige Entwicklung der Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt

Zentral für unsere Fragestellung ist die zukünftige Zusammensetzung der Nachfrage der Südtiroler Unternehmen nach Arbeitskräften nach Qualifikationen. Aussagen über den zukünftigen Bedarf an Arbeitskräften lassen sich aus der mittelfristigen Extrapolation der Wirtschaftsentwicklung, gegliedert nach Sektoren, und der jeweiligen Produktivitätsentwicklung gewinnen. Allerdings müssen auch mittel- und langfristige strukturelle Änderungen in Rechnung gestellt werden. Strukturelle Veränderungen über die Zeit werden erst nach Jahrzehnten sichtbar.

So erreichte in Südtirol das Produzierende Gewerbe 1971 einen Höchstanteil von 31% der Beschäftigten, während sich der Anteil der marktbestimmten Dienstleistungen seit 1971 verdoppelt hat. Ebenso expandierte der öffentliche Dienst mit der Umsetzung der Paket-Autonomie seit 1972 und gibt heute knapp 20% der insgesamt Beschäftigten Arbeit.²⁸ Die Landwirtschaft verliert zwar Betriebseinheiten, nicht jedoch im gleichen Maß Beschäftigte, wie oft angenommen. Laut Landwirtschaftszählung von 2010²⁹ ist die Zahl der Betriebe von 2000 bis 2010 von 23.150 auf 20.212 geschrumpft; diese beschäftigten 2010 25.507 gelegentliche Arbeitnehmer, wovon gut 17.000 Ausländer waren. Diese Entwicklung könnte sich in den kommenden Jahren weiter fortsetzen, doch mit einer weiteren Zunahme der Beschäftigten (im Sinne von Vollzeitäquivalenten) ist in der Landwirtschaft kaum zu rechnen. Im Produzierenden Gewerbe wird mit einer nur geringen Zunahme der Beschäftigung in den kommenden Jahren gerechnet.³⁰

Der öffentliche Dienst im weitesten Sinne beschäftigt heute in Südtirol 52.000 Personen, davon jedoch rund 6.000 in privatrechtlichem Arbeitsverhältnis.³¹ Angesichts stagnierender öffentlicher Haushalte ist hier künftig kaum mehr mit einer Steigerung zu rechnen. Auch das Baugewerbe scheint auf relativ hohem Niveau zu stagnieren, da das durchschnittliche Jahres-Volumen von 800 Mio. Euro an öffentlichen Bauaufträgen kaum andauern kann (mit Ausnahme des BBT).

²⁸ Vgl. ASTAT, Die Südtiroler Wirtschaft 2010, Bozen, Schriftenreihe Nr. 167, 2011, S. 175 f.

²⁹ ASTAT, Landwirtschaftszählung 2010, Bozen 2011

³⁰ Vgl. Abt. Arbeit, Arbeitsmarktbericht, S.126

³¹ Dabei sind rund 2.000 Post- und Bahnangestellte nicht eingeschlossen. Vgl. Arbeitsmarktbericht 2010, S. 82

Die stärksten Zuwachsraten verzeichnete im vergangenen Jahrzehnt der Handel und das Gastgewerbe. Da sich die Tendenz zur Tertiarisierung fortsetzen wird, der öffentliche Dienst aber an seine Grenzen stößt, sind Beschäftigungsgewinne im Tertiärsektor künftig wahrscheinlich nur mehr in den privaten Dienstleistungsbranchen zu erwarten.

Um für unsere Fragestellung ergiebige Schlussfolgerungen aus der Analyse der Nachfrage nach Arbeitskräften auf dem Südtiroler Arbeitsmarktes zu ziehen, müssten nicht nur die Entwicklung der Wirtschaftsstruktur und der sektoralen Arbeitsproduktivität zumindest mittelfristig (5-10 Jahre) prognostiziert werden können, sondern derartige plausible Erwartungen auf die Qualifikationsverteilung der Mitarbeiter heruntergebrochen werden. Der Arbeitskräftebedarf nach Qualifikationen für Südtirol konnte bisher wegen methodischer Probleme nicht mittelfristig vorausgeschätzt werden.³² Derartige Probleme ergeben sich vor allem aus der Flexibilität und Mobilität von Arbeit und Kapital in einer kleinräumigen und offenen Wirtschaftsregion wie Südtirol. Es kann z.B. nicht vorausgesagt werden, dass es in Südtirol in fünf Jahren noch einen Mangel an Ingenieuren geben wird, da zusätzliche Ingenieure aus anderen Gebieten zuwandern und Maturanten ihr Hochschulstudium nach guten Berufsperspektiven im Land orientieren können. Genauso wenig kann der Mangel an Bauarbeitern prognostiziert werden, da Südtiroler Unternehmen einen eventuellen Zusatzbedarf allein schon mit Zuwanderern aus der EU decken können.

Mit hoher Wahrscheinlichkeit wird sich die Zusammensetzung der in Südtirol nachgefragten Qualifikationen der Beschäftigten bzw. Arbeitnehmer mittelfristig nicht grundlegend ändern, zumal sich einige Entwicklungstrends schon heute erkennen lassen:

- ein weiterer Rückgang der Zahl der landwirtschaftlichen Betriebe (auf das Niveau von Tirol und des Trentino) mit stagnierendem Bedarf an Erntehelfern;
- die Stagnation der Beschäftigung im öffentlichen Dienst (auf hohem Niveau) aufgrund von Finanzierungsgrenzen;
- die Konsolidierung der Beschäftigung im Produzierenden Gewerbe, sofern ein höherer Grad an Innovation und Produktivitätswachstum gelingt;
- Ein leichter Rückgang des Baugewerbes auf „mitteleuropäisches Niveau“ der Nachbarregionen, nach einer Phase der Überhitzung aufgrund öffentlicher Bauaufträge;

³² Ein ehrgeiziger Versuch der Abteilung Arbeit zur Erstellung einer „Arbeitskräftegesamtrechnung mit langfristiger Prognose“ Anfang der 1990er Jahre ist aus solchen methodischen Problemen gescheitert.

- ▶ Eine weitere Zunahme der sonstigen privaten Dienstleistungen sowohl zugunsten der Unternehmen als auch vor allem zugunsten der Personen in einer alternden Gesellschaft.

Die Zukunftswerkstatt der Handelskammer³³ geht in diesem Zusammenhang von fünf Säulen aus: die einzigartige Natur, diversifizierte Wirtschaft, vielfältige Kultur, das soziale Netz und qualifizierte Menschen. „Demnach kann Südtirol in Zukunft nur auf solche Branchen setzen, die Landschaft und Umwelt nicht zu stark beeinträchtigen. Im Umkehrschluss erweisen sich jene Branchen als zukunftssträftig, die vom Umweltimage profitieren: Fremdenverkehr, Nahrungsmittel, Umwelttechnologien, energieeffizientes Bauen, Holz als Baumaterial, Sport- und Wintertechnologien, „terziario avanzato“ (unternehmensnahe Dienstleistungen)“.³⁴

Es bleibt die Frage offen, ob die touristische Entwicklung den im vergangenen Jahrzehnt eingeschlagenen Wachstumspfad halten kann oder doch in einigen Jahren eine Sättigung erreicht wird. Dasselbe gilt für den Handel, der auch mit der Entwicklung im Gastgewerbe zusammenhängt. Allein schon aus solchen groben Eckdaten lässt sich ableiten, dass die durchschnittlichen Qualifikationsanforderungen steigen werden, während die Unternehmen – wie die EXCELSIOR-Erhebungen aufzeigen – geringe Probleme mit der Anwerbung von nicht-qualifiziertem Personal haben. „Um die Südtiroler Wirtschaft weiterzuentwickeln, braucht es hochqualifizierte Humanressourcen, die Verbesserung der Sprachkenntnisse, der persönlichen und sozialen Kompetenzen.“³⁵ Dies soll, so die Zukunftswerkstatt der Handelskammer, erreicht werden durch ein differenziertes Bildungssystem und eine neue Lernkultur. Gleichzeitig soll die Zahl der Arbeitskräfte erhalten werden und mehr familienfreundliche Arbeitsmodelle zur Anwendung kommen. Die bessere Nutzung des Humankapitals der ausländischen Mitarbeiter gehört auch dazu: qualifizierte Ausländer können hier eine wichtige Rolle in Verbindung mit ihrer Herkunftsregion spielen. Hier kommt auch die demografische Entwicklung ins Spiel, die das Angebot an Humanressourcen in Südtirol nachhaltig verändern wird und sowohl quantitativ wie bei den Qualifikationen neue Chancen für schon zugewanderte oder noch im Ausland lebende Ausländer schafft.

³³ Vgl. WIFO, Südtirol auf dem Weg in die Zukunft, Grundsäulen, Bozen 2011

³⁴ Ibidem, S.14

³⁵ Ibidem, S.11

5 Interviews mit Experten

Im Oktober 2011 wurden mit 10 Experten und Expertinnen aus der Arbeitsmarktverwaltung, dem Sozialwesen, Unternehmen und Unternehmerverbänden anhand eines Leitfadens ein etwa einstündiges Expertengespräch geführt. Folgende Gesprächspartner gewährten uns diese Interviews, deren Inhalt nachfolgend nach Schwerpunktthemen in geraffter Form wiedergegeben wird:

1. Dr. Mirko Udovich, Personalberater bei Staff&Line (Kaltern)
2. Dr. Antonio Gulino (Amt für Arbeitsmarktbeobachtung)
3. Dr. Karl Gudauner, Direktor des AFI-IPL (Bozen)
4. Ing. Karl Tribus, Experte des Unternehmerverbands Bozen
5. Dr. Matthias Oberbacher (freier Mitarbeiter der EURAC)
6. Birgit Struggl, Genossenschaft ASSIST, Bozen
7. Dr. Nadja Schuster (Abt. Sozialwesen, MigrantInnenfragen), Bozen
8. Dr. jur. Andrea Grata (Confcooperative, Bozen)
9. A. Petrer und Verena Oberrauch (Experten für Personalentwicklung und Gewerkschaftsfragen des HDS/Unione), Bozen
10. Dr. Georg Lun (WIFO, Bozen)

5.1 Zukünftiger Bedarf an MigrantInnen

Unter den Experten und Verbandsvertretern wird weiterhin ein hoher Bedarf an gering qualifizierten für das Gastgewerbe, die Landwirtschaft, die Bauwirtschaft und die gering qualifizierten Dienstleistungen angenommen. Im Handel kommen immer mehr ausländische Verkäuferinnen zum Zuge. Aus dem Gastgewerbe werden sich die Südtiroler aufgrund der Arbeitszeiten – außer bei Familienbetrieben – mehr und mehr zurückziehen. Auch in der Hauspflege und Sozialbetreuung ergeben sich Chancen für Ausländer. Beim Pflege- und Krankenhauspersonal sind bereits heute schon relativ viele Ausländer in Südtirol tätig. Engpässe sind auch bei Fachkräften in der Industrie sowie bei Lehrlingen im Handwerk bemerkbar. Die Industrie sucht vor allem Technikerberufe, Facharbeiter und Ingenieure. Bei technischen Berufen auf höherer Ebene besteht eine hohe Nachfrage: Maschinenbau- und Elektronikingenieure werden schon während des Studiums angeworben. Es werden mehr GOB-Absolventen gesucht, als die Schulen derzeit produzieren. Bei den Facharbeitern (Absolventen der Berufsschulen) gibt es einen Mangel in bestimmten Sparten. Im öffentlichen Be-

reich kommt für EU-Bürger nur die Schule und das Sanitätswesen in Frage.

Überall dort, wo ungünstige Arbeitszeiten und Arbeitsbedingungen herrschen, wo die Berufstätigkeit mit geringem Prestige, geringer Entlohnung, körperlicher Anstrengung und psychischer Belastung einhergehen, ergeben sich Beschäftigungsmöglichkeiten für Ausländer. Saisonarbeit wird bald zu 90% von Ausländern verrichtet werden. Zudem sind die hiesigen Arbeitnehmer immer weniger bereit, innerhalb des Landes zwecks Aufnahme einer Stelle den Wohnort zu wechseln. Ausländer haben mit dieser Art von Mobilität geringere Probleme.

Dabei scheint das Angebot an gering Qualifizierten ausreichend vorhanden zu sein bzw. können solche Arbeitskräfte jederzeit aus den übrigen Regionen geholt werden. Bei den Herkunftsländern der Migranten der nächsten Jahre ist mit steigender Zuwanderung aus neuen EU-Ländern zu rechnen. Vor allem saisonal Beschäftigte stammen primär aus den geographisch näheren neuen EU-Mitgliedsländern. In verschiedenen Bereichen, z.B. Gastgewerbe und Bauwirtschaft, stellt man gezielt Ausländer ein, weil die Betriebsleiter schon wissen, dass sich zu den gebotenen Bedingungen kein Einheimischer melden wird.

5.2 Unterstützung der Eingliederung von Ausländern gemäß ihrer Qualifikation

Der *mismatch* in der Qualifikation bei den in Südtirol beschäftigten Ausländern ist mitverursacht durch die ungesteuerte Einwanderungspolitik Italiens. Wenn die Migration geplant und legal verlief, könnte auch die Lenkung der Migranten nach dem Qualifikationsbedarf der Südtiroler Unternehmen besser gestaltet werden. Die aktive Vermittlung von Ausländern auf dem Südtiroler Arbeitsmarkt gemäß ihrer Qualifikation und ihren Interessen, so die Experten, müsste verstärkt werden. Zunächst müsste das Potenzial (Qualifikation der ausländischen Bewerber) besser erfasst werden. So dann müssten sowohl Ausländer wie Unternehmen ausgiebiger beraten werden, um den *mismatch* zu reduzieren. Auch für Einheimische ist das Beratungsangebot bei der Arbeitsvermittlung nicht ausreichend, weil das erforderliche Personal fehlt. Die Ausländer müssten in der Arbeitssuche selbst aktiver werden und möglichst

- ▶ beglaubigte Übersetzungen ihrer Studientitel mitbringen;
- ▶ ad-hoc-Eignungsprüfungen durch öffentliche Stellen ablegen, um Zweifel an Ausbildungsqualität und Anwendbarkeit auszuräumen;
- ▶ Sprachkurse und Sprachprüfungen absolvieren.

Die Studientitelanerkennung und der Zweisprachigkeitsnachweis sind für den öffentlichen Bereich unverzichtbar. Die Landesämter können in der Bewältigung der Verfahren zur Anerkennung der Studienabschlüsse und Berufsdiplome gezielt Unterstützung und Hilfe bieten, wie schon bisher im Fall des Krankenpflegepersonals geschehen.

5.3 Steuerung der Einwanderungsströme durch gezielte Anwerbung im Ausland?

In Italien gibt es keine nach präzisen Qualifikationskriterien gesteuerte Migration und Quotenregelung. Viele Ausländer kommen nach wie vor illegal oder als Flüchtlinge ins Land. Nach einem ersten Arbeitsverhältnis können sich Zuwanderer frei auf dem Staatsgebiet bewegen. Somit kann Südtirol mangels Kompetenzen die Zuwanderung nach Qualifikation kaum steuern. Gezielte Immigration nach Südtirol war bisher gar nicht möglich, vielmehr entscheidet die konkrete Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt. Seit einigen Jahren hat Südtirol kein Zuwanderer-Kontingent mehr beantragt. Gezielt aus dem Ausland geholt werden allenfalls die Erntehelfer durch landwirtschaftliche Betriebe und ihre Organisationen. Die meisten Ausländer kommen, weil Südtirol Arbeitsplätze, bessere Sozialleistungen, Sicherheit und Lebensqualität bietet.

Die gezielte Personalsuche ist in Europa über EURES möglich, nicht jedoch in Übersee. Doch gibt es nur wenige Fälle, wo Ausländer über eine Personalagentur eine qualifizierte Arbeit in Südtirol suchen. Indische Fachkräfte – etwa Informatiker und Ingenieure – kommen aber auch deshalb nicht nach Südtirol, weil sie interessantere Angebote anderswo finden. Südtiroler Betriebe sind oft zu klein, um bei den Löhnen mitzuhalten. Für Hochqualifizierte sei Südtirol nicht so interessant, meinten einige der Verbandsvertreter.

In welchen Bereichen ist die gezielte Anwerbung im Nicht-EU-Ausland gemäß Staatsgesetz überhaupt möglich? Das Verfahren selbst ist aufwändig und langwierig. Eine gezielte Anwerbung funktionierte bei den Krankenpflegern in den 1990er Jahren, weil man im öffentlichen Dienst planen, das Verfahren mit ausreichend Zeit abwickeln und eine Zusatzausbildung anbieten kann. Das sei für private Unternehmen kaum anzunehmen, zumindest nicht für jene Betriebsgröße, die in Südtirol vorherrscht. Private Unternehmen könnten nicht derart lange Wartezeiten für sofort benötigtes Personal in Kauf nehmen.

Gastgewerbliche Betriebe müssen aber auch selbst werben, weil das Arbeitsangebot an Saisonkräften manchmal knapp ist. Saisonale Arbeitskräfte, die zu geringen Löhnen und harten Arbeitsbe-

dingungen in Südtirol arbeiten, gibt es auch in den neuen EU-Ländern nicht im Überfluss. Außer in Rumänien und Bulgarien ist die Migrationsbereitschaft in den neuen EU-Ländern Osteuropas eher im Rückgang begriffen. Wenn man spezialisierte Arbeitskräfte aus dem nicht deutschsprachigen Ausland holt, muss das Problem der Sprachkenntnis bewältigt werden.

5.4 „Überqualifikation am Arbeitsplatz“: warum finden Ausländer keine ihrer Qualifikation entsprechende Arbeit?

Für die Überqualifikation am Arbeitsplatz werden von den befragten Experten eine ganze Reihe von Gründen genannt:

- ▶ Ausländer bringen entweder zu wenig Sprachkenntnisse oder eine zu geringe Qualifikation mit.
- ▶ Migranten sind zwar ausgebildet, bringen aber nicht die passende Qualifikation mit. Ihre Kenntnisse sind veraltet und entsprechen nicht den betrieblichen Erfordernissen in Südtirol. Das im Heimatland erworbene Wissen und Können ist in der Südtiroler Unternehmensrealität nur begrenzt anwendbar.
- ▶ Es gibt zu viele bürokratische Hürden bei der Studientitel- und Berufstitelanerkennung.
- ▶ Die Unternehmen zweifeln an Aussagekraft und Gehalt der Bildungsabschlüsse.
- ▶ Ausländer, die seit 10-15 Jahren da sind, haben ein geringeres Problem mit Überqualifizierung, weil sie die Sprachbarriere bereits wettgemacht haben.

Unternehmen würden bei der Personalwahl nach praktischen Kriterien vorgehen, während ein formaler Bildungsnachweis oft nachrangig sei. Die Sprachbeherrschung hänge vom Qualifikationsgrad der zu besetzenden Stelle ab. Eine ausländische Fachkraft muss aus diesem Grund immer länger eingearbeitet werden. Unternehmen haben das zentrale Interesse, Personalkosten zu sparen. Überqualifizierung stelle somit selten ein Problem für die Personalchefs dar, sofern sich der Bewerber mit den gebotenen Konditionen abfindet. Migranten werden auch als Flexibilitätspuffer verwendet und nur befristet eingestellt bzw. über Leiharbeitsfirmen. Bei einer Krise oder bei einem Auftragsrückgang würden sie als erste entlassen.

Welche sind die größten Hindernisse für qualifizierte Ausländer, in Südtirol eine ihrer Qualifikation entsprechende Beschäftigung zu finden? Die befragten Experten geben eine Reihe von Hindernissen an:

- ▶ Die Beherrschung der beiden Landessprachen mündlich und schriftlich (viele sind mit anderen Schriften alphabetisiert worden). Wo Zweisprachigkeit in Südtirol zum Beruf gehört, bildet sie auf jeden Fall eine starke Barriere, was auch von Deutschen und Österreichern unterschätzt wird.
- ▶ Die Einstellungstests werden oft nur auf Deutsch und Italienisch durchgeführt.
- ▶ Einwanderer unterschätzen die Bedeutung der deutschen Sprache in Südtirol. In Bozen, Meran und Leifers kann man mit Basis-Italienischkenntnissen ganz gut leben, auf dem Land nicht.
- ▶ In der Regel unterliegen die Ausländer dem Zwang, jede Arbeit anzunehmen, um die Aufenthaltsgenehmigung verlängern zu können.
- ▶ Der *mismatch* auf dem Arbeitsmarkt ist ein allgemeines strukturelles Problem. Auch Inländer sind immer mehr vom *mismatch* betroffen und müssen geringer qualifizierte Stellen annehmen.

Darüber hinaus muss bei der Frage des *mismatch* genau unterschieden werden: unterscheidet sich der Studientitel von dem in der Ausschreibung erforderlichen formalen Bildungsabschluss, oder unterscheidet sich der vom Bewerber absolvierte Ausbildungsinhalt von jenem Können, das auf der fraglichen Stelle gefordert wird.

5.5 In welchen Branchen gibt es überqualifizierte Ausländer?

Sind die „richtigen“ Migranten gekommen? Was ist „richtig“? Es sind jene nach Südtirol gekommen, die die offenen Stellen gefunden und besetzt haben. Der Bedarf an Arbeitnehmern nach Qualifikation wird im voraus nicht so genau ermittelt und spielt bei der Festsetzung der Quoten kaum eine Rolle. Nur wenige Branchen (Gastgewerbe und Landwirtschaft) suchen gezielt im EU-Ausland, weil sie ohnehin keine Einheimischen finden.

In welchem Bereich vermuten die befragten Experten am meisten „überqualifizierte Ausländer“? Zunächst wird festgestellt, dass „Überqualifizierung“ nicht eindeutig feststellbar ist, weil der Nachweis der Berufsausbildung meist unzureichend ist. Immer wieder bewerben sich hoch qualifizierte Ausländer, doch bleibt meist ungeklärt, ob sie ihre Ausbildung nach Inhalt und Methoden in der betrieblichen Realität Südtirols überhaupt anwenden können. Doch steht fest, dass die große Mehrheit der hier beschäftigten Ausländer eine gering qualifizierte Stelle besetzt. Die Arbeitgeber haben

oft nicht das nötige Vertrauen, sie mit mehr Verantwortung auszustatten.

Im Gesundheitswesen müsse das ausländische Personal oft erst nachqualifiziert werden und sei in der Regel nicht überqualifiziert. Ausländische Krankenpfleger hätten zunächst nicht nur zu geringe Sprachkenntnisse, sondern auch zu wenig fachliche Ausbildung.

Nicht die „falschen“ Einwanderer seien gekommen, so ein Experte, sondern jene, die einen Arbeitsplatz gefunden und angenommen haben. Nicht wenige Ausländer sind aus nicht wirtschaftlichen Gründen nach Südtirol gezogen (Asyl, Flucht, Partnerschaft usw.), und hätten sich auf dem Arbeitsmarkt etwas Passendes und Akzeptables suchen müssen. Für manche Ausländer – und dies gilt es herauszufinden – ist die Überqualifizierung eher sekundär, weil sie schnell viel Geld verdienen wollen, um sich zuhause eine Existenz aufzubauen. Im Gastgewerbe z.B. arbeiten oft ausländische Maturanten und Akademiker, doch nur auf Zeit bzw. saisonal, ohne Erwartungen, in Südtirol eine qualifikationsgerechte Arbeit zu finden und auszuüben. Bei den Hauspflegekräften sei empirisch nicht wirklich festzustellen, dass sie in der Regel überqualifiziert seien. Eine genaue Bestandserhebung der „Überqualifizierung“ aus objektiver und subjektiver Betrachtung sei somit sehr wichtig.

5.6 Wie kann berufliche Aus- und Weiterbildung speziell für Ausländer verbessert werden?

Die befragten Experten nannten eine ganze Reihe von Möglichkeiten der beruflichen Qualifizierung von Ausländern. Einige Beispiele:

- ▶ Die duale Berufsausbildung solle jungen Migranten oder den Kindern von Zuwanderern bis zum 28. Lebensjahr ermöglicht werden.
- ▶ Man sollte in ganz Italien das Fachhochschulwesen einführen und Ausländern zugänglich machen.
- ▶ Beihilfen und Stipendien zahlen sich dann aus, wenn sich Migranten verpflichten, im Land zu bleiben. Eine solche Bindung ist allerdings rechtlich kaum möglich. Bei den Studienstipendien gilt die Voraussetzung der Mindestansässigkeit von 5 Jahren, während bei der beruflichen Weiterbildung 3 Jahre Ansässigkeit gefordert werden. Eine Harmonisierung wäre sinnvoll.
- ▶ Die Anerkennung der Berufsdiplome kann vielen Ausländern zu einer passenderen Stelle verhelfen. Allein schon eine offiziell beglaubigte Übersetzung ist hilfreich, weil die

Arbeitgeber das Curriculum der Bewerber besser einschätzen können.

- ▶ Die Anerkennung von Berufsschul- und Oberschuldiplomen auf EU-Ebene muss besser geregelt werden. Die Unternehmen sind jedenfalls am Inhalt der Ausbildung interessiert, nicht so sehr an der formalen Anerkennung.
- ▶ Das Land kann allein schon bei der Abwicklung des Verfahrens zur Anerkennung der Studientitel helfen.

Die Politik muss den Bildungsbedarf erheben und Ziele der Kurse festlegen. Davon hängen dann Dauer, Organisation und Teilnahmebedingungen ab. Bei kurzen Kursen ist die Qualität nicht immer gesichert. Je anspruchsvoller die angestrebte Tätigkeit, desto aufwändiger die Kursorganisation. Die Sicherung der Mindestteilnehmerzahl bei solchen Kursen und die Lokalisierung des Angebots bei Verteilung der Interessenten im ganzen Land wirft Probleme auf.

Ist die Freistellung von Arbeitnehmer für die Weiterbildung denkbar? Im Produktionsbereich können Ausländer kaum für berufliche Weiterbildung freigestellt werden. Höher Qualifizierte werden meist betriebsintern gezielt weitergebildet. Die interne Weiterbildung hängt aber von der Arbeitsorganisation ab. In modernen Betrieb gibt es keinen „isolierten Arbeiter“ mehr, sondern überall sind Teams am Werk.

Auch ein eher politischer Aspekt ist von den Experten angesprochen worden: zum einen sei in der öffentlichen Diskussion bezüglich Migration in Südtirol wichtig, Maßnahmen zur besseren Nutzung des Humankapitals der Ausländer zu fördern, anstatt neue Migranten aus dem Ausland zu holen. Auf der anderen Seite trete die Frage auf, ob mit ausländerspezifischen Weiterbildungsangeboten gegen die Gleichbehandlung verstoßen werde und Anreize für die Zuwanderung von arbeitslosen Ausländern aus anderen Regionen Italiens geschaffen werden. Schließlich könnten auch verstärkt arbeitslose Ausländer (in Südtirol ca. 2.200 im Jahresdurchschnitt) qualifiziert werden. Die berufliche Weiterbildung für Ausländer ist jedenfalls auch im neuen Integrationsgesetz verankert. Wenn Migranten in Südtirol eine besondere Förderung für die Teilnahme an beruflicher Aus- und Weiterbildung gewährt wird, hätte dies wiederum einen Anziehungseffekt, außer man binde es an die fünfjährige Ansässigkeit. Insofern sei mit Widerstand in der Politik zu rechnen.

5.7 Wer kommt für die Qualifizierung in Frage?

Nicht in Frage kommen Saisonkräfte in der Landwirtschaft und im Gastgewerbe. Im Allgemeinen decken sich Interessen von Unternehmen und Arbeitnehmern in dieser Hinsicht nicht immer. Das Unternehmen will den reibungslosen Ablauf des Arbeitsprozesses im Betrieb, die Arbeitnehmer eine allgemeine, berufliche Verbesserung. Die Unternehmen wollen die Arbeitnehmer auf dem heutigen Arbeitsplatz produktiver oder in einer höheren Qualifikationsstufe einsetzen. Arbeitnehmer bilden sich weiter, um sich gegebenenfalls auch woanders zu bewerben. Die Gefahr der Abwanderung sei bei Ausländern allerdings geringer, wenn sie in Südtirol mit der Familie ansässig sind und zur Stammebelegschaft gehören.

Viel an Qualifizierung muss aus technischen Erfordernissen heraus betriebsintern stattfinden. Betriebe müssen überzeugt werden, dass sich die Ausbildung ihrer Mitarbeiter lohnt. Ohne Anreize für die Unternehmen ist eine Qualifizierung kaum möglich, weil die Mitarbeiter nicht längerfristig aus dem Produktionsprozess genommen werden können. Es bräuchte also starke Anreize, damit Betriebe speziell für Ausländer Kurse organisieren. Sie brauchen auch Absicherung, dass die Ausbildung für sie etwas bringt und dass die Teilnehmer auch im Betrieb bleiben. Zum Sprachenlernen und für die Allgemeinbildung kann keine Freistellung erfolgen. Man müsste Mediatoren einsetzen.

Eine wesentliche Rolle in der Förderung beruflicher Weiterbildung ausländischer Mitarbeiter spielt der Zeitaufwand in und außerhalb der Dienstzeit. Im „tayloristisch“ organisierten Betrieb sei dies arbeitstechnisch eher denkbar, doch gerade diese Unternehmen setzen Ausländer vor allem für gering qualifizierte Tätigkeiten ein und hätten kein großes Interesse an ihrer Weiterbildung. Bei den Kleinbetrieben stellt sich immer das Problem der längeren Abwesenheit, die nicht vom restlichen Personal ausgeglichen werden könne. Im Handel seien die betrieblichen Arbeitszeiten ein großes Hindernis. Während der Geschäftsöffnungszeiten sei die Kursteilnahme nicht denkbar, auch nicht am Wochenende. Eine Subventionierung der Betriebe zwecks Weiterbildung ihrer Beschäftigten während der Arbeitszeit könnte zwar greifen, sei aber zu aufwändig. Das Recht der Arbeitnehmer auf 150 Stunden Freistellung für berufliche Weiterbildung im Jahr ist begrenzt auf bestimmte Lehrgänge (z.B. für den Pflichtschulabschluss) und müsste eventuell kollektivvertraglich erweitert werden.

In Südtirol besteht bereits ein ausreichendes Kursangebot, das noch besser koordiniert und genutzt werden kann. Es sollte ein Gesamtkatalog aller Initiativen geschaffen werden geordnet nach:

- ▶ Angebot bzw. Art der Kurse

- ▶ Zielgruppe
- ▶ Ausbildungsziel und Einsatzmöglichkeiten

Hier gibt es Möglichkeiten der systematischen Verbesserung. Ein Portal und eine Zeitschrift, die gezielt den Vereinen von Ausländern zugänglich gemacht werden, kann den Informationsfluss verbessern. Das gesamte Ausbildungsangebot sollte transparenter und organischer gestaltet und besser vermittelt werden.

5.8 Wo ergeben sich Einsatzmöglichkeiten für Ausländer wegen ihres Migrationshintergrunds?

Wenn die nötigen sprachlichen Voraussetzungen vorhanden seien – so die befragten Experten – stünden gut qualifizierten Ausländern einige Bereiche speziell für einen derartigen Bedarf offen. Allerdings müssten sie sowohl die Landessprachen Südtirols beherrschen, als auch eine gute Kenntnis ihres Heimatlandes mitbringen. Zudem gebe es in Südtirol nur wenige Unternehmen, die gezielt nur ein Land oder eine Ländergruppe beliefern oder mit Partnern aus diesen Ländern zusammenarbeiten. In stark im Export engagierten Unternehmen sei es eher selten der Fall, dass Migranten als solche gesucht werden. Bei der Sprachkenntnis sei die Kenntnis der Landessprachen und des Englischen ein wichtigeres Kriterium als die Muttersprache des Migranten, doch als gute Zusatzqualifikation könne sie anerkannt werden.

Einsatzmöglichkeiten für Migranten gebe es z.B. in der interkulturellen Mediation, für welches allerdings noch das offizielle Berufsbild fehle. Im öffentlichen Dienst kann erst Personal für diese Aufgabe eingestellt werden, wenn ein Berufsbild vorliegt. Hier müssten Ausländer bevorzugt werden, nicht Inländer. Im Gesundheitsdienst müssen vielfach noch die Voraussetzungen geschaffen werden. Möglichkeiten des Einsatzes aufgrund spezieller Sprachkenntnisse böte auch das Gastgewerbe, etwa für neue Gästegruppen aus Russland.

Die Einwanderung selbst schafft neue Märkte in Südtirol, wie z.B. im Lebensmitteleinzelhandel. Doch hätten sich auch ausländische Betreiber an die gesetzlichen Regeln zu halten: Sicherheit, Hygiene, Sauberkeit, Steuerwesen.

5.9 Inwiefern sind Ausländer in der Lage und interessiert an beruflicher Weiterbildung?

Aufgrund ihrer Einkommenssituation haben Migranten nicht viel Zeit und Geld, sich längerfristige Weiterbildung zu leisten. Auch die zeitliche Abwicklung von Berufsbildungskursen ist selten geeignet,

denn Quereinsteigen ist kaum möglich. Ausländer – außer Saisonkräfte – können Arbeitslosigkeit nicht planen, müssen auch günstige Stellenangebote annehmen. Als Idealvorstellung nannte ein Experte die permanente Berufsschule mit flexiblem Ein- und Austritt. Wie bei einer Drehtür herrsche hier Kommen und Gehen je nach Lebenslage. Der Inhalt der Kurse müsse sich nach Bedarf auf dem Arbeitsmarkt ausrichten.

Unternehmen mit 500 Beschäftigten könnten 7-8 Mitarbeiter einige Zeit abstellen, aber Betriebe mit 50 Mitarbeitern nicht. Im Normalfall kann ein Angestellter nicht für einen Monat bei voller Bezahlung freigestellt werden. Nur wenige Großunternehmen sind in der Lage, schon aus der eigener Belegschaft genügend Interessenten für einen Spezialisierungskurs zu sammeln.

Wollen auch Saisonkräfte dauerhaft im Land bleiben und sich qualifizieren? Es gibt Vorzugsschienen: wenn ein Ausländer drei Jahre hintereinander Saisonarbeit in Italien leistet, fällt er in diese Schiene. De facto sind viele Saisonarbeiter im Gastgewerbe fast 9-10 Monate im Land im Einsatz. Sie werden oft nicht ansässig, weil die Gemeinden vom Gesetz her die Ansässigkeit nicht vergeben dürfen. Bei Betriebsunterkünften wird keine Ansässigkeit vergeben. Kürzlich erging ein eigenes Schreiben des Regierungskommissariats dazu. Bei nur kurzfristigem Aufenthalt, wie typischerweise bei Saisonarbeit, sei eine vertiefte Weiterbildung so gut wie unmöglich.

Auf jeden Fall sollten gemischte Weiterbildungskurse abgehalten werden. Die Teilnehmer aus dem Ausland sollten sich mit den Einheimischen austauschen, dasselbe Niveau erreichen, Hilfen zur Integration erfahren können. Probleme ergeben sich dort, wo Ausländer wegen mangelnder Sprachbeherrschung zurückbleiben und den Lernfortschritt der ganzen Gruppe aufhalten.

Ein wesentlicher Vorteil der Weiterbildung sei festzuhalten: je qualifizierter ein Mitarbeiter, desto eher fühle er sich an einen Betrieb gebunden. Auch beim Sprachunterricht müsste viel mehr getan werden. Das Angebot ist derzeit zu verzettelt und nicht zielführend.

5.10 Sonderfall Hauspflegekräfte

Hauspflegekräfte sind in Südtirol immer noch ein Mangelberuf, aber es kommen nicht so sehr überqualifizierte Kräfte, sondern eher Personen, die eine Zusatzausbildung für die Ausübung dieser Tätigkeit in Südtirol benötigen. Die typischen Hauspflegekräfte seien 40-50 Jahr alt, ohne spezifische pflegerische Ausbildung, übten die Tätigkeit 5-10 Jahre aus, dann erfolge die Rückkehr ins Heimatland, außer es bietet sich eine besondere berufliche Gelegenheit.

Die aus dem Heimatland stammenden Berufsdiplome seien oft kaum anzuerkennen, weil der Inhalt zu verschieden sei. Überqualifizierung lasse sich nur schwer aufgrund des Nachweises einer regulären beruflichen Qualifikation feststellen.

Hauspflegekräfte werden von spezialisierten Genossenschaften vermittelt und seien heute qualifizierter als früher. Ziel sei die Aufwertung des Berufs der Hauspflegekraft dank mehr pflegerischem und medizinischen Wissen. Professionalität müsse eine stärkere Rolle spielen und besser vergütet werden. Bei der Genossenschaft ASSIST, so deren Leiterin, erhalten die Hauspflegekräfte korrekte Arbeitsverträge und Löhne, müssten aber auch hohen Anforderungen gerecht werden, z.B. bei Alzheimerpatienten. Es sei ein Beruf, der sich mehr Ansehen verdiene.

Die berufliche Weiterbildung von Hauspflegekräften sei schwer zu organisieren. Am Beispiel von Erste-Hilfe- und Sprachkursen sei ersichtlich geworden, dass Hauspflegekräfte kaum abkömmlich seien. Viele seien 50-60 Stunden in der Woche im Einsatz. Bei ihrer Abwesenheit seien die betreuten Familien rasch überfordert. Hauspflegekräfte brauchen einen Verein bzw. eine Organisation als Anlaufpunkt für derartige Angebote. Bei längerfristiger Ausbildung müsse man den ganzen Arbeitsprozess umstellen. Das Sprachproblem stelle sich vor allem für die deutsche Sprache: deutschsprachige Hauspflegekräfte zu finden, sei sehr schwer. Jetzt bestehen mehrere Genossenschaften, die allerdings mit normaler Verwaltung, Vermittlung und Organisation stark eingedeckt seien. Deshalb sei es nicht möglich, viel Zeit der Organisation von beruflicher Weiterbildung zu widmen.

Ausländer können vermehrt im öffentlichen Bereich mit privatrechtlichem Vertrag aufgenommen werden. Dies hätte Signalwirkung für die Qualifizierungsbemühungen der Ausländer. Andererseits geraten dabei Ausländer auch vermehrt in Konkurrenz zu den Inländern. Eine höhere Beteiligung von Ausländern in diesem Arbeitsmarktsegment komme eher für die 2. Generation der Migranten in Frage, die schon eingebürgert sind und hier das Schulsystem durchlaufen haben. In diesem Sinne sollte man die Einbürgerung erleichtern und Migrantenkinder automatisch einbürgern.

5.11 Sprachkenntnis als Integrationserfordernis

Die fachliche Ausbildung muss mit der sprachlichen verbunden werden. Die Beherrschung der Landessprachen ist wichtig für die Integration am Arbeitsplatz, für die Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen, für den Kundenkontakt. Wenn Ausländer die nötige fachliche Ausbildung bieten und beide Landessprachen erlernt haben, hätten sie eher Interesse, auch in Südtirol zu bleiben. Mit sei-

ner guten Arbeitsmarktlage bietet Südtirol viele Perspektiven, während die Lage in Italien eher problematisch sei.

Bei immerhin 20% der Betriebe ist das Arbeitsklima laut einer Umfrage des WIFO zwischen Ausländern und Einheimischen schlecht oder sehr schlecht. Kulturelle Differenzen führen zu Missverständnissen und diese zu Konflikten. Integration bleibt die größte Herausforderung und findet auch stark innerhalb des Betriebs statt. Hier gibt es Handlungsbedarf für Zusatzmaßnahmen.

Die Förderung von beruflicher Weiterbildung speziell für Ausländer hängt von der Dauer und Intensität ab: Vollzeit, Abendkurse, Wochenendblock? Die geografische Verteilung der interessierten Ausländer spielt ebenso eine Rolle: wie sollen alle Interessierten an einem Kursort zusammengebracht werden? Für den Arbeitnehmer muss das Angebot kostenlos sein, um ihn zu motivieren, zudem sollte eine gewisse Aussicht bestehen, eine stärker qualifizierte Stelle im selben Bereich besetzen zu können. Unternehmen sollten für derartige Kurse Beiträge erhalten können, allerdings sei es nicht leicht, für Spezialkurse die nötige Mindestteilnehmerzahl zu erreichen.

Ein anderes Problem stelle sich für die Kursbeteiligung seitens arbeitsloser Ausländer: die Teilnahme erfolgt, doch bei Stellenangebot springen diese sofort ab. Viele Ausländer müssen irgendeine Stelle annehmen, um die Aufenthaltsgenehmigung zu erhalten und im Land bleiben zu können.

5.12 Die „Stille Reserve“ auf dem Südtiroler Arbeitsmarkt

Das WIFO hat versucht, die Arbeit suchenden Südtiroler zu analysieren.³⁶ Die wesentliche Frage lautete: „Wenn jetzt eine passende Stelle vorhanden wäre, würden Sie dieses Angebot annehmen?“

8.500 Personen erklärten sich dazu bereit (6.500 Frauen, 2.000 Männer; vor allem Hausfrauen und Pensionisten). Diese Personen hatten zuvor die verschiedensten Berufe ausgeübt: Büroangestellte, Verkäufer, Zimmermädchen, Arbeiter, Kellner, Koch, Lehrer usw. Als Gründe für ihre aktuelle Nicht-Erwerbsarbeit nannten die meisten die Kinderbetreuung und Erziehungsaufgaben. Als Bedingungen für die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit nannten sie:

- ▶ 70% wollen keine Nachtarbeit
- ▶ 60% wollen keine Schichtarbeit
- ▶ >50% wollen keine körperlich anstrengende Arbeit
- ▶ >50% wollen keine Wochenendarbeit

³⁶ WIFO, Georg Lun, Präsentation zum Thema „Ausländische Mitarbeiter“, 2011

- ▶ <50% wollen keine Saisonarbeit

Bei der „Stillen Reserve“ geht es um die Ausschöpfung des einheimischen Beschäftigungspotenzials. Die stille Reserve tritt nur unter bestimmten Bedingungen auf den Arbeitsmarkt (Arbeitszeiten und Gehalt). Allerdings könnten diese Arbeiten auch qualifizierter Ausländer übernehmen. Je stärker sich Ausländer qualifizieren, desto eher treten sie in direkten Wettbewerb mit den Inländern. Ausländer müssen meistens sofort Arbeit annehmen, um sich den Lebensunterhalt zu verdienen. Sie können sich kaum Auszeiten leisten. Einheimische haben dagegen Reserven.

Ältere Menschen und Frauen bilden die stille Reserve. Auf sie müsste man mehr als bisher zurückgreifen. Zwecks besserer Nutzung der Stillen Reserve müssten mehr KITAS und familienfreundlichere Arbeitszeiten geschaffen werden. Experten empfehlen, eher diese stille Reserve zu nutzen, als mehr Ausländer ins Land zu holen. Wenn Teilzeitangebote ausgebaut und Lohnbedingungen verbessert würden, könnte ein guter Teil der heutigen „Stillen Reserve“ erschlossen werden. Es bestehe kaum die Gefahr, dass besser qualifizierte Ausländer die Inländer bei Bewerbungen verdrängen, weil die Südtiroler Unternehmen bei gleichzeitigen Bewerbungen von In- und Ausländern doch meistens den Inländer bevorzugen.

5.13 Migranten und selbstständige Tätigkeit

Im Baugewerbe seien von Ausländern geführte Unternehmen schon sehr relevant, in der Gastronomie hingegen immer noch eher ein Nischenbereich. Bei den qualifizierten Dienstleistungen seien die Eintrittsbarrieren für Ausländer sehr hoch.

Die Förderung der Unternehmensgründung speziell für Ausländer wird von den Experten als nicht so sinnvoll betrachtet, weil schon heute Förderangebote für alle bestünden. Würden spezielle Förderschienen für Ausländer geschaffen, könnte man dem Land Wettbewerbsverzerrung vorwerfen. Statt der Unternehmensgründung sollten eher Unternehmensformen bzw. Kooperation gefördert werden.

Den Weg zur Selbstständigkeit zu erleichtern, fördere auch die Stabilität, denn die Leute blieben dann am Ort, wenn sie hier investierten. Sie müssten allerdings die erforderlichen Kurse besuchen, um die Rechtsnormen (Arbeitssicherheit, Lebensmittelsicherheit, Steuerfragen, Handwerksordnung) kennen zu lernen.

Selbstständigkeit sei auch in Form von Genossenschaften möglich, denn hier bringen die Zuwanderer auch Erfahrungen aus ihren Heimatländern mit. Dafür gibt es in Bozen einige hervorragende Beispiele kleinerer Genossenschaften, die von Ausländern geführt

werden. Das Genossenschaftswesen hat auch eine wichtige Aufgabe der Weiterbildung und Betreuung.

Wichtig sei in diesem Zusammenhang auch die Regelung des Erwerbs der Staatsbürgerschaft: In Italien sei der Übergang vom *ius sanguinis* zum *ius solis* nötig, um Einbürgerungen zu erleichtern. Heute hätte ein Ausländer mit 18 Jahren ein Jahr Zeit, einen Antrag zu stellen. Die Eltern könnten nach 10 Jahren in Italien einen Antrag auch für die minderjährigen Kinder stellen.

5.14 Welche spezifischen Erwartungen an die Studie?

Die vorliegende Studie wurde von Experten als nützlich bezeichnet, um bestimmte Probleme öffentlich zum Thema zu machen. Die Wahrnehmung der Ausländer müsse verbessert werden, die Akzeptanz für Maßnahmen des Landes durch empirische Erhebungen untermauert werden. Wenn die Studie einen Bedarf für berufliche Weiterbildung von Ausländern konkret nachweise, sei eher seitens der Politik Bereitschaft zu erwarten, Mittel für derartige Maßnahmen bereitzustellen.

Es sollte aufgezeigt werden, dass eine breite Palette von Überqualifizierten und Weiterbildungsbedarf vorhanden sei. Man müsste präzis erfassen, welche Berufe und Berufsgruppen unter Ausländern vorhanden sind und unter welchen Bedingungen diese eine Berufsqualifizierung absolvieren würden. Diese Situationen sollten genauer aufgeschlüsselt werden: vom Analphabeten zum Ingenieur, der die Landessprachen nicht beherrscht, bis zum Koch, der italienische und Südtiroler Küche nicht gelernt hat. Es bestünden vielfältige Probleme des *mismatch*, auf die differenziert eingegangen werden müsse. Es sollte aufgezeigt werden, wo und wie viele Fachkräfte gebraucht werden, wie hoch der Bedarf bei Mangelberufen sei. Weiters sollten sich aus der Studie Hinweise darauf ergeben, wie eventuelle berufliche Weiterbildung beschaffen sein könnte.

Mehrfach geäußert wurde der Vorschlag, auch eine Befragung der Unternehmen in die Untersuchung aufzunehmen: von den 700 Interviews sollen 100 mit Unternehmern gemacht werden. In den größeren Unternehmen stellt sich diese Frage ganz anders als in den Kleinbetrieben dar. Es sollten vor allem Betriebe mit ausländischen Mitarbeitern befragt werden, u.z. zu Einstellungen, Erfahrungen, Maßnahmen. Eine spezielle Erwartung an die Studie betraf die Entlohnung und Arbeitsbedingungen der ausländischen Arbeitnehmer: überqualifiziert und unterbezahlt? Wie stark fühlen sie sich in den Betrieb integriert?

6 Quellen

AFI/IPL-CESOS, Frey/Croce/Santini, Mercati del lavoro e strategie formative in Provincia di Bolzano, monitor, 2003

ASTAT-Info Nr. 26, 05/2011, Ausländische Wohnbevölkerung

ASTAT-Info Nr. 27, 05/2011, Erwerbstätige und Arbeitsuchende 2006-2010, Bozen 2011

ASTAT-Info Nr. 40, 07/2011, In Südtirol erteilte Aufenthaltsgenehmigungen 2009

ASTAT-Info Nr. 42, 07/2011, Tätigkeitsbereiche und Größe der Unternehmen 2008/09

Autonome Provinz Bozen-Südtirol (2010), Beobachtungsstelle für den Arbeitsmarkt (2011), *Arbeitswelt und demografischer Wandel*. Arbeitsmarkt aktuell 06/2011. URL:

<http://www.provinz.bz.it/arbeit/service/news.asp>

ASTAT, Die Südtiroler Wirtschaft 2010, Schriftenreihe Nr. 167, Bozen 2011

ASTAT, Zukunftsperspektiven der Jungakademiker 2008, Schriftenreihe Nr. 151, Bozen 2009

Autonome Provinz Bozen, Abteilung Arbeit, Arbeitsmarktbericht 2010, Bozen 2011

Autonome Provinz Bozen, Beobachtungsstelle für Arbeitsmarkt, Arbeitsmarkt News 8/2011 „Arbeitskräfteaustausch mit Restitalien“ (Verfasserin: Annalisa Sallustio), Bozen 2011

Datenbank der Arbeitsmarktbeobachtung: <http://www.provinz.bz.it/arbeit/arbeitsmarkt/Arbeitsmarktdaten%20online.asp>

EURAC, Jahresbericht über die Einwanderung in Südtirol 2010, Bozen 2011

Südtiroler Wirtschaftszeitung (C. Pfeifhofer), Wer sucht der findet; und (S. Treibenreif), Viel Arbeit – wenig Leute, SWZ März/Mai 2011

Unioncamere, Sintesi Informativo Excelsior, Sintesi dei principali risultati per la Provincia di Bolzano – 2010

WIFO, Georg Lun, Präsentation zum Thema „Ausländische Mitarbeiter“, 2011

WIFO, Südtirol auf dem Weg in die Zukunft– Grundsäulen, BZ 2011

WIFO, Südtiroler Wirtschaft – Erfolgsfaktoren 2020, 2008/2

7 Anhang

7.1 Methodische Probleme der Erhebung Excelsior

EXCELSIOR unterscheidet in der Regel bei den Tabellen zu den geplanten Personalaufnahmen nach Vertragsart, Größenklasse des Betriebs, Vertragsdauer, saisonal-nicht saisonal, und nach 14 Wirtschaftszweigen (6 Produzierendes Gewerbe, 8 Dienstleistungen). Bei den nicht-saisonalen Qualifikationen wird für diese 14 Wirtschaftszweige zwischen folgenden 8 Berufsgruppen unterschieden:

- ▶ Führungskraft
- ▶ Wissenschaftliche-intellektuelle Berufe
- ▶ Technische Berufe
- ▶ Angestellte
- ▶ Handels- und Dienstleistungsberufe
- ▶ Facharbeiter
- ▶ Maschinen- und Anlagenführer
- ▶ Nicht qualifizierte Berufe (Angelernte)

Diese Aufschlüsselung wäre für die Zwecke unserer Studie noch unzureichend. Die Tabellen 12 und 15 der EXCELSIOR-Erhebung³⁷ bringen eine recht aufschlussreiche, feinere Unterteilung nach Berufsgruppen und formalen Studienabschlüssen, die zumindest bezüglich der Bereiche der Mangelberufe schon recht aussagekräftig ist. EXCELSIOR verwendet die ISCO-Klassifizierung für die Berufe. Die Ermittlung des Arbeitsangebots der Migranten in den weiteren Teilen der Gesamt-Studie zum ungenutzten Humankapital (Stichprobenerhebung usw.) müsste demnach darauf abgestimmt werden, also gemäß ISCO-Berufsgruppierung, formaler Bildungsabschluss und derzeit ausgeübter Beruf, der zumindest der ISCO-Klassifizierung laut Tab. 12 des EXCELSIOR zuordenbar sein muss. Damit können zwei Erkenntnisziele besser erreicht werden:

1) Ermittlung des formalen Bildungsabschlusses, erlernten Berufs und ausgeübten Berufs bei den Migranten mit Ansässigkeit in Südtirol → *mismatch* hinsichtlich heutiger Beschäftigung und Entwicklungspotenzial

2) Ermittlung formaler Bildungsabschluss (mit jeweiliger Studienrichtung laut EXCELSIOR) sowie ISCO-Berufsgruppen der Nachfrage → Abgleich des Arbeitsangebots der Migranten nach Qualifika-

³⁷ Vgl. Unioncamere, Sintesi Informativo Excelsior, Sintesi dei principali risultati per la Provincia di Bolzano – 2010, Tavola 12 und 15.

tionen mit den nach diesem Schema vom EXCELSIOR ermittelten Mangelberufen

Ein zweiter Problembereich besteht in der differenzierten Erfassung im Rahmen der EXCELSIOR-Befragung der geplanten Personalaufnahmen nach Einheimischen und Migranten/Ausländern. Inwiefern ist diese Differenzierung relevant? Es muss vom Grundsatz geklärt werden, ob manifest differenzierendes oder diskriminierendes Verhalten bei der Personaleinstellungen relevant ist. Außerdem muss überlegt werden, inwiefern eine kleinräumige Prognose für den Südtiroler Arbeitsmarkt bezüglich einiger für die Migranten in Frage kommenden Teilsegmente überhaupt möglich ist, auf dem Hintergrund eines mobilen Arbeitskräfteangebots (wie oben erwähnt: zusätzlich zu überqualifizierten, in Südtirol beschäftigten Migranten kommen in Südtirol in Ausbildung befindliche Migrantenkinder (2. Generation der Einwanderer), in anderen Regionen Italiens ansässige, arbeitssuchende Migranten mit passender Qualifikation, noch im Ausland ansässige, potentielle Migranten (vor allem im EU-Ausland, ohne Zugangsbeschränkungen zum italienischen Arbeitsmarkt) mit der passenden Qualifikation.

7.2 Leitfaden für die Expertengespräche

Allgemeine Fragen

1. Was sind heute die größten Probleme auf dem Südtiroler Arbeitsmarkt?
2. Gibt es Ungleichgewichte (Überangebot/Mangel an Arbeitskräften mit bestimmten Qualifikationen)? Wenn ja, in welchen Branchen und in welchen Berufen?
3. Welche Maßnahmen wären notwendig, um die Situation zu verbessern? In welchen Berufsgruppen und Qualifikationen gibt es auf dem Südtiroler Arbeitsmarkt den größten ungesättigten Bedarf an Personal?

Ausländische Arbeitskräfte

4. Südtirol wird weiterhin Zuwanderer aus Arbeitsgründen brauchen: in welchen Sektoren und in welchen Branchen wird es mittelfristig den stärksten Bedarf geben?
5. Es heißt – wohl zu Recht – dass die Südtiroler Wirtschaft ohne ausländische Arbeitskräfte nicht mehr auskommen könnte: Aber sind diejenigen Arbeitskräfte gekommen, die wirklich gebraucht werden? Wenn nein, in welcher Hinsicht sind es die falschen?
6. Man hört öfters die Vermutung, dass viele ausländische Arbeitskräfte überqualifiziert sind, das heißt, dass sie eine Tätigkeit aus-

üben, die deutlich weniger anspruchsvoll ist, als es ihrer Ausbildung und Berufserfahrung entspricht. Haben Sie auch diesen Eindruck?

7. Andererseits fehlen auf dem Südtiroler Arbeitsmarkt Fachkräfte, z.B. Ingenieure, Fachpersonal im Sozial- und Gesundheitswesen, Fachleute für Informatik und Elektronik usw. Wie kann ein Ausgleich geschaffen werden?

8. In welchen Branchen und Berufen vermuten Sie besonders viele überqualifizierte Zuwanderer?

9. Warum finden diese Personen keine ihrer Qualifikation entsprechende Arbeit? Was ließe sich dagegen tun?

10. Spielt die Anerkennung von Studien- und Berufsdiplomen dabei eine wichtige Rolle? (nur rund 20% der Ausländer schaffen es, ihr Diplom anerkannt zu bekommen)

11. Wenn es nicht genügend einheimische Fachkräfte gibt, dann ist eine gezielte Anwerbung im Ausland naheliegend. Doch sie bedeutet natürlich Aufwand und Kosten, und vergrößert zudem die Zahl der Ausländer im Land. – Sehen Sie Möglichkeit, offene Arbeitsstellen in Mangelberufen eventuell durch ausländische Arbeitskräfte zu besetzen, die schon im Land sind und nicht eigens geholt werden müssten?

Die berufliche Aus- und Weiterbildung der Ausländer/innen

12. Ist der Ausbau der beruflichen Aus- und Weiterbildung speziell für Ausländer/innen möglich und sinnvoll?

13. Welche Unterstützung können Ausländer für diesen Zweck erhalten? Welche Unterstützung sollten die Arbeitgeber dieser ausländischen Mitarbeiter/innen während der Ausbildung erhalten?

14. Glauben Sie, dass Fortbildungs- und Umschulungsmaßnahmen von kurzer Dauer (einige Wochen) dabei helfen könnten? Wenn ja, in welchen Bereichen? Und welcher Art?

15. In welchen Berufsfeldern bzw. Branchen könnten Ausländer/innen gerade aufgrund ihres Migrationshintergrunds gewinnbringend eingesetzt werden?

Erwartungen an die Studie

16. Was würde Sie am meisten interessieren im Zusammenhang mit dem Thema berufliche Qualifikation von Zuwanderern? Wo gibt es die größten Informationsdefizite?

17. Haben Sie spezifische Erwartungen an diese Studie? Wenn ja, welche?