



## Wirtschaft quer

von Stefan Perini – Direktor AFI

Lange Zeit war Südtirol für ausländische Unternehmen das ideale Sprungbrett in den italienischen Markt. In den sechziger und siebziger Jahren hatte eine Handvoll internationaler Konzerne ihre Zelte in Südtirol aufgeschlagen. Heimische Arbeitskraft war genügend vorhanden, fleißig und vor allem zweisprachig. Für Südtirol bedeutete dies Anschluss an internationale Märkte, schon lange bevor es einen europäischen Wirtschaftsraum oder eine Gemeinschaftswährung gab. Die Ereignisse der letzten Wochen deken allerdings auch die Schwächen dieses Modells auf. Die Konzernstrategien stellen nur selten den Menschen und die Mitarbeiter in den Mittelpunkt. Das Maß an sozialer Verantwortung, dass bei den kleinstrukturierten Südtiroler



Unternehmen im allgemeinen recht stark ausgeprägt ist, hat bei Konzernüberlegungen stets das Nachsehen. Erstaunlich auch - gerade mit Blick auf die Fälle Meme, Hoppe und Würth - wie schlecht es um Information und Kommunikation zwischen Firmenleitung und Belegschaft steht: Medienberichten zufolge wäre die Entlassung von rund 200 Südtiroler Mitarbeitern der amerikanischen Firmenleitung nur wenige Textzeilen Wert gewesen. Wirtschaftspolitisch stellt sich natürlich die Frage, inwiefern man die Risiken ei-

## Südtirols Lei(d)betriebe

*Zuerst ZH, dann Hoppe, Würth, Meme:  
 Verliert **Südtirols Wirtschaft** schrittweise seine  
 Zugferde? Und, welche Lehren ziehen wir  
 daraus für die Beschäftigungspolitik?*

ner Ansiedlungspolitik in Kauf nehmen will, die auf ausländischen Großunternehmen aufbaut. Auslandsinvestitionen bergen zweifelsfrei Chancen - ausländisches Kapital zieht aber auch schnell ab, wenn die Rentabilität nicht mehr gegeben ist.

Die Betriebskrisen der letzten Monate haben auch eine beschäftigungspolitische Dimension. Zum Beispiel sollte hinterfragt werden, ob eine berufsbedarfsorientierte, enge Weiterbildung in der heutigen schnelllebigem Arbeitswelt noch sinnvoll ist. Dem Unternehmer mag es vielleicht behagen, wenn ihm das Bildungssystem „die Brötchen bäckt, die er gerade braucht“. Für den Arbeitnehmer bedeutet

dies aber ein umso größeres Problem, wenn er die Arbeit verliert und nur „das Eine kann“. Ständige berufliche Weiterbildung - warum nicht, auch über die Rotation im Betrieb - lebenslanges Lernen, der Ausbau persönlicher und sozialer Kompetenzen sind entscheidend, will man die Beschäftigungsfähigkeit bis ins fortgeschrittene berufliche Alter hoch halten. Geht man nicht diesen Weg so riskiert man, dass entlassene Mitarbeiter - von einem Tag auf den anderen auf die Straße gesetzt - für den Arbeitsmarkt nicht mehr interessant, nicht vermittelbar sind. Selbst aufwändige Umschulungsmaßnahmen wirken nur bedingt bei denen, die einmal „eingerostet“ sind.