

TITEL



Stimmung am Arbeitsmarkt: Zweigeteilte Situation hält an

Die Trends, die sich bereits im Frühjahrs-Barometer des AFI - Arbeitsförderungsinstitut abgezeichnet hatten, bestätigen sich nun auch in der Sommer-Welle und verstärken sich sogar noch, nämlich: Die Indikatoren, welche die Perspektiven am Arbeitsmarkt beschreiben, zeigen nach oben. Jene, welche die wirtschaftliche Situation der Familien abbilden, nach unten.

Positiv: Südtirols Arbeitnehmer/Innen gehen davon aus, dass sich die Südtiroler Wirtschaft in den nächsten 12 Monaten tendenziell positiv entwickeln wird (Index: +9). Noch vor 3 Monaten waren die Einschätzungen vor dem Eindruck der russischen Invasion in die Ukraine spürbar eingebrochen (Indexwert: -19). Die Zahl an Arbeitslosen dürften sich nach Einschätzung der Befragten in Südtirol ein weiteres Mal zurückbilden. Das Risiko, den eigenen Arbeitsplatz zu verlieren, ist gering. Eine besonders eindrucksvolle Entwicklung zeigt die Einschätzung der potenziellen Schwierigkeiten im Jobwechsel: noch nie war es für Arbeitnehmer so leicht, eine andere gleichwertige Arbeitsstelle zu finden (der Index klettert auf +22).

Negativ: Vor dem Hintergrund einer Inflationsrate von nahezu 10% hat sich die Fähigkeit der Arbeitnehmer, mit dem Einkommen ein Auskommen zu finden, ein weiteres Mal etwas verschlechtert. Auch die Indikatoren, welche die finanzielle

Situation der eigenen Familie bzw. die Sparmöglichkeiten abbilden, bleiben bestenfalls stabil.

DIE GROSSE KÜNDIGUNGSWELLE

Millionen von Amerikanern haben seit 2021 ihren Job geschmissen. Soziologen bezeichnen das Phänomen als „The Great Resignation“ bzw. „The Big Quit“. Nun kommt es auch in Südtirol an.

Beobachtet wurde die Entwicklung erstmals in den USA. Seit Ausbruch der Pandemie kommt es dort nämlich vermehrt vor, dass Personen sichere Jobs aufgeben und einfach kündigen – ohne dass eine Aussicht auf einen besseren Job gegeben wäre. Die Erwartungen an die eigene berufliche Zukunft und Gestaltungswünsche des eigenen Lebens lassen sich nicht mehr vereinbaren, driften immer stärker auseinander. Das Phänomen betrifft insbesondere 26-35-Jährige, die in Bürojobs tätig sind.

Auch in Südtirol zeigen sich seit Aus-

bruch der Pandemie (1. Quartal 2020) und den letzten verfügbaren Zahlen (1. Quartal 2022) Entwicklungstendenzen, die aufmerksam verfolgt werden sollten.

Zunächst eine steigende Zahl an Nichterwerbspersonen: Als solche werden Personen im erwerbsfähigen Alter bezeichnet, die nicht einer bezahlten Tätigkeit nachgehen, die aber auch nicht auf Arbeitssuche sind – also Personen, die aus freier Entscheidung dem Arbeitsmarkt fernbleiben. Drei zahlenmäßig relevante Personengruppen machen Hausfrauen, Mütter und Studenten aus. Während die Zahl der Erwerbstätigen zwischen dem jeweils 1. Quartal 2020 und 2022 nahezu unverändert bei 260.000 Personen geblieben ist und jene der Arbeitslosen sogar abgenommen hat (von 8.700 auf 7.900), hat jene der Nichterwerbspersonen zugenommen, und zwar von 79.900 auf 84.700, also um gut 4.800 Einheiten. 4.800 Nichterwerbstätige zusätzlich entspricht mehr als der Hälfte der Personen mit Arbeitslo-

senstatus.

Der zweite Trend, der sich für Südtirol beobachten lässt, ist die steigende Zahl der freiwilligen Kündigungen. Diese sind in Südtirol um 27% angestiegen – heißt es von offizieller Stelle. Im Unterschied zum Trend, der sich in den USA und in Italien beobachtet lässt, betrifft er allerdings in Südtirol eher die Kategorien im mittleren Alter (45 – 55 Jahre), hauptsächlich aus den Branchen Gesundheit, Soziales und öffentliche Verwaltung – und daher stärker Frauen.

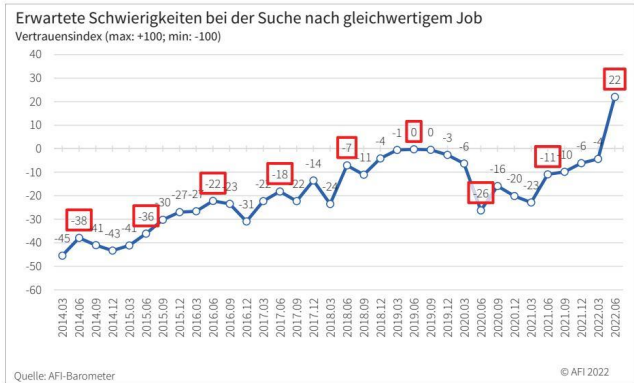
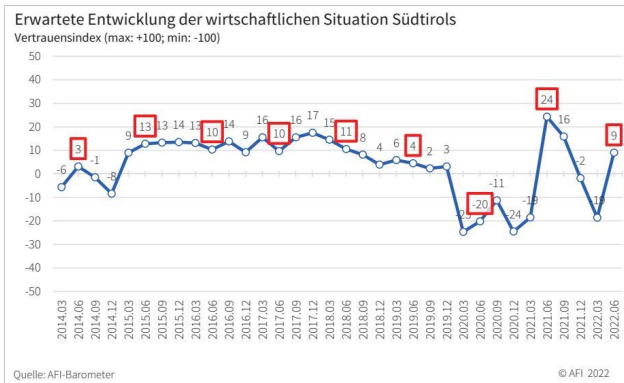
Die Ursachen für die „freiwillige Kündigungswelle“ in Südtirol können vielfältig sein.

Da hätten wir zunächst die „**Gelangweilten**“: Das sind jene, die sich einfach nach einer neuen Arbeitserfahrung sehnen. Nach der überstandenen Pandemie wollen sie einen Schnitt zwischen altem und neuem beruflichem Leben ziehen.

Andere möchten **kürzertreten**. Sie sind auf der Suche nach der idealen Work-Life-Balance. Durch die Über-



TITEL



Steigt der Indikator, verbessert sich die Situation. Sinkt der Indikator, verschlechtert sie sich. Quelle: AFI-Barometer, 2022.06

bewertung des Berufs war in der Vergangenheit deren Privatleben zu kurz gekommen. In Zukunft will man es besser machen, ist dafür bereit, auch Lohnseinbußen in Kauf zu nehmen. **Noch drei weitere Gruppen stehen in unmittelbarem Zusammenhang mit der Pandemie.** Da wären zunächst **die Impfskep-**

tiker. Sie begehren gegen die Impfpflicht auf und sind bereit, sich nicht nur suspendieren zu lassen, sondern auch ihren fixen Job aufzugeben, um sich nicht Gesetzesbestimmungen unterordnen zu müssen, die sie nicht nachvollziehen können. Weiters **die „Ausgebrannten“.** Bei diesen haben die körperlichen und

psychischen Belastungen in Zeiten der Pandemie ein derart hohes Niveau erreicht, dass sie die Notbremse ziehen und kündigen. Schließlich Personen, die sich **mangels Betreuungsangeboten** für Kinder oder Senioren nicht mehr in der Lage sehen, ihren derzeitigen Beruf weiterhin auszuüben. Schließlich gibt es auch solche, die

sich in der jüngst entstandenen **Komfortzone** eingenistet haben. Lohnabhängigen in schlechtbezahlten Berufen winkt das Bürgereinkommen als Alternative zum Abrackern. Mit zuzüglich etwas Schwarzarbeit lässt sich so sogar mehr verdienen als im unterbezahlten Job.

(Quelle: Stefan Perini)

Aktivieren, was nicht da ist

Südtirol will auf eine aktive Arbeitsmarktpolitik umschwenken. Klingt gut. Das Problem: Momentan gibt es am heimischen Arbeitsmarkt nicht viel zu aktivieren.

Wie jeder Markt besteht der Arbeitsmarkt aus einer Angebots- und einer Nachfrageseite. Je besser die beiden Seiten aufeinander abgestimmt sind, desto besser funktioniert er.

Die Angebotsseite ist bestimmt von der Anzahl an Personen, die ihre Arbeitskraft anbieten. Geburtenstarke Jahrgänge, die pensionsbedingt aus dem Arbeitsmarkt ausscheiden, treffen auf geburtenschwache Jahrgänge, die in den Arbeitsmarkt eintreten. Diese Tendenz ist seit Jahren bekannt. Staatliche Maßnahmen wie die „Quote 100“ (die Möglichkeit des Renteneintritts, wenn die Summe von Lebensalter und Rentenbeitragsjahre mindestens 100 ergibt) und der „brain drain“ (die Flucht der klugen Köpfe ins Ausland) haben die Arbeitskräftelücke in Südtirol weiter geöffnet. Darüber hinaus ist es nicht mehr so einfach wie früher, Personen aus dem Ausland für Südtirol zu begeistern. Die Einkommensschere (abzüglich Wohn- und Lebenshaltungskosten) zwischen Südtirol und klassischen Herkunftsländern wie Ungarn, Slowakei, oder die Tschechei

sind heute nicht mehr so breit wie noch vor 20 Jahren. Auch wegen des Bürgereinkommens fehlen Arbeitskräfte aus anderen italienischen Provinzen.

Auf der Nachfrageseite steht der Bedarf von Unternehmen und Organisationen nach Arbeitskräften. Dieser ist derzeit besonders hoch. Seien wir froh darum! Die Wirtschaft befindet sich, trotz nicht ausgestandener Pandemie und Ukraine-Krieg, im Aufschwung. Dass händierend nach Arbeitskräften gesucht wird, ist alles andere als selbstverständlich. Vor fünf Jahre hätte man noch nicht darauf gewettet. Die Sorge, die digitale Transformation würde ganze Berufssparten wegradieren, war meinungsprägend. Eine bekannte Studie von Frey & Osborne sprach davon, dass in den nächsten 20 Jahren 53% der US-Amerikaner ihren Beruf verlieren würde. Heute kann man festhalten, dass die Rationalisierung von menschlicher Arbeit durch Technik langsamer vorschreitet als die Rationalisierung des Arbeitskräfteangebots durch die demografische Entwicklung. Und doch: Disruptive Innovationen wie das autonome Fahren könnten das Szenario auf einen Schlag verändern. Lkw-, Bus- und Taxifahrer würden

ihre Arbeit verlieren – ganze Branchen würden ausradiert.

So weit sind wir aktuell noch nicht: Zunächst geht es darum, den in allen Branchen wahrgenommenen Mangel an Arbeitskräften zu begegnen. Die Abteilung Arbeitsmarktservice (so heißt die Landes-Abteilung Arbeit seit dem 24. Juni) will nun auf eine aktive Arbeitsmarktpolitik umschwenken. Im Prinzip bedeutet das, nicht lediglich Arbeitslosengeld auszuzahlen, sondern verstärkt zu vermitteln, Arbeitskräfte zu suchen, Reserven zu mobilisieren und Personen zu begleiten, zu schulen bzw. umschulen. Der Haken an der Sache: Recht viel vom heimischen Arbeitskräftepotential lässt sich aktuell nicht mobilisieren. Man kann Mütter noch früher von der Babypause zurückholen, angehende Pensionisten noch etwas im Arbeitsmarkt halten, die eine oder andere Hausfrau für den Arbeitsmarkt gewinnen. Oder, bereits arbeitende Menschen davon überzeugen, nicht 50 oder 75% zu arbeiten, sondern Vollzeit – doch der Zeitgeist geht diametral in die entgegengesetzte Richtung (siehe 4-Tage-Woche)!

Will heißen, man wird doch die Energien darauf konzentrieren, landesfremde Arbeitskräfte nach Südtirol

zu holen. Hier steht Südtirol in Konkurrenz mit anderen europäischen Ländern, insbesondere mit den mitteleuropäischen. Wer die attraktivsten Arbeitsbedingungen bieten kann, wird sich diese sichern. Genau dies wird der ausschlaggebende Punkt sein, und nicht die 6 Mio. € aus dem Recovery Fund bzw. die 70 neuen Beamten im Dienst des Arbeitsservice.

Ein Kommentar von Stefan Perini (im Bild)



Stefan Perini ist seit 2012 Direktor des AFI - Arbeitsförderungsinstituts des Landes Südtirol. Zuvor war der in Klausen lebende Volkswirt jahrelang Direktor im Bereich Wirtschaftsinformationen der Handelskammer Bozen.