



ARBEITEN IN SÜDTIROL
ODER WOANDERS?

In oder out?



Foto: B. Schellert

Die Globalisierung hat sich auch auf den Arbeitsmarkt ausgewirkt - Fast Vollbeschäftigung, aber Mangel an qualifizierten Kräften. Gesunde Wirtschaft, aber hohe Lebenshaltungskosten, Wohnungsmangel und z.T. mangelnde Infrastruktur.

Früher hat sich diese Frage erst gar nicht gestellt. Heute stellt sie sich fast jeder Arbeitnehmer oder Arbeitssuchende zumindest einmal im Leben. Wo arbeiten, in Südtirol, in einer anderen italienischen Provinz oder im Ausland? Die Globalisierung macht's möglich, die Umstände fordern es heraus. Wer in Südtirol geboren ist, an der Schnittstelle zwischen Nord und Süd, hat

durch das faszinierende tägliche Miteinander mitteleuropäischer und mediterraner Kultur bei entsprechender Ausbildung die besten Voraussetzungen, um sowohl in Südtirol als auch anderswo in Italien oder im Ausland eine interessante Arbeitsstelle zu finden. Südtirol ist zweifelsohne ein schönes Land. Ein angenehmes Klima. 300 Sonnentage im Jahr. Alpensüdseite. Die vielleicht schönsten

Bergketten Europas zum Anfassen nah. Ein Land für jede Jahreszeit. Interessante Städte und kulturelle Einrichtungen. Ein Land auch mit einer interessanten Wirtschaftsstruktur. Tourismusunternehmen der Superlative und Übernachtungszahlen, die 36 Millionen übersteigen. Betriebe wie z. B. High Technology Industries HTI, Microtec oder Tecno-Alpin, die weltweit zu Marktführern zählen, mo-

derne Handwerksbetriebe, eine florierende (und entsprechend gut geförderte) Landwirtschaft, sieben Krankenhäuser, eine Universität mit drei Standorten, ein international anerkanntes Forschungszentrum. Der größte Arbeitgeber in Südtirol ist der öffentliche Sektor mit mehr als 56.000 Beschäftigten (mehr als 45.000 im Landesdienst).

WEITER AUF SEITE 4 ▶



Alle Fotos © Shutterstock

Der schwierige Wohnungsmarkt in Südtirol ist mit ein Grund dafür, dass Südtiroler erwägen, auszuwandern.

JEDER SECHSTE SÜDTIROLER SPIELT IRGENDWANN MIT DEM GEDANKEN WEGZUGEHEN

Aber: Es ist nicht alles Gold, was glänzt. Die Lebenskosten sind sehr hoch, der Wohnungsmarkt extrem teuer und begrenzt. Die Zweisprachigkeit, ein absolutes kulturelles Plus, stellt für manche ein Hindernis dar. Eines der größten Mankos für junge Arbeitnehmer, die sich anschicken, eine Familie zu gründen, ist neben dem Wohnungsproblem der Mangel an Kindertagesstätten. Nur für jedes vierte Kind bis zu drei Jahren gibt es einen Kita-Platz. 2022 gab es in Südtirol 3.900 Betreuungsplätze für Kleinkinder, aber 2021 sind 5.173 Geburten verzeichnet worden!

Eines der größten Mankos für junge Arbeitnehmer, die sich anschicken, eine Familie zu gründen, ist neben dem Wohnungsproblem der Mangel an Kindertagesstätten.

Eine Umfrage des Arbeitsförderungsinstituts AFI im März 2024 hat ergeben, dass jeder sechste Südtiroler es sich vorstellen könnte, in den nächsten zwei Jahren Südtirol zu verlassen, um eine Arbeitsstelle anderswo in Italien (rund 17%) oder im Ausland (rund 15%) anzutreten. Viele junge Südtiroler kehren nach dem Studienaufenthalt im Ausland nicht mehr zurück, manche erst nachdem sie zehn, fünfzehn oder mehr Jahre im Ausland gearbeitet haben. Als Gründe gaben die Befragten zunächst den Wunsch nach einem neuen kulturellen Umfeld und nach neuen Erfahrungen an, immerhin 20 % gaben an, dass sie bessere Bedingungen erwarteten, um eine Familie zu gründen, 15% erhoffen sich bessere Arbeits-

bedingungen und ein höheres Gehalt, immerhin 9% würde die Aussicht auf eine größere und vor allem finanzierbare Wohnung locken.

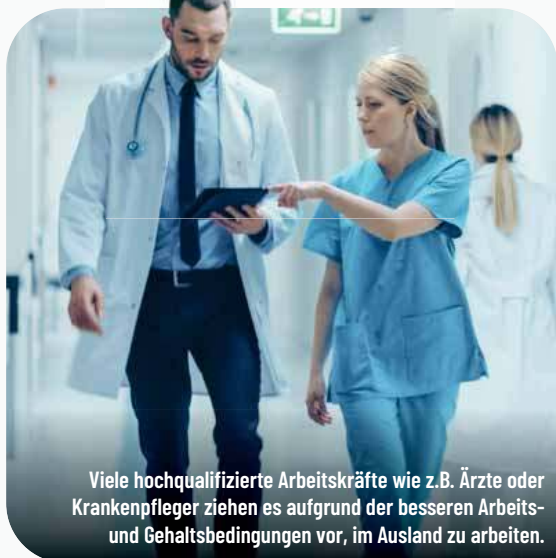
MANGEL AN HOCHQUALIFIZIERTEN ARBEITSKRÄFTEN

Was den Unternehmen in Südtirol am meisten mangelt, sind hochqualifizierte Arbeitskräfte. Nicht dass es diese in Südtirol nicht gäbe, aber viele ziehen es aufgrund der besseren Arbeits- und Gehaltsbedingungen vor, im Ausland zu arbeiten, z. B. Ärzte, Krankenpfleger, Physiotherapeuten oder Wissenschaftler der verschiedensten Bereiche. Zum 1. Januar 2024 hat Italien unter dem Namen „rientro cervelli“ ein Gesetz verabschiedet, um dem sogenannten Brain-Drain entgegenzuwirken, das heißt, um qualifizierte Fachkräfte wieder ins Land zu holen. Das Gesetz sieht für Rückkehrer u. a. eine auf fünf Jahre ausgelegte Reduktion der Steuergrundlage um 50% (60% bei Personen mit minderjährigen Kindern) vor. Voraussetzung ist, mindestens drei Jahre im Ausland ansässig gewesen zu sein und ihren Wohnsitz für mindestens fünf Jahre wieder in Italien (Südtirol) anzumelden.

Die Handelskammer hat hingegen unter dem Namen „Good Work“ eine Offensive gestartet, um den Südtiroler Betrieben dazu zu verhelfen, wieder attraktiver zu werden. Stichpunkte dieser Kampagne sind Onboarding-Hilfen, finanzielle und zusätzliche Anreize, um die Attraktivität des Betriebs zu erhöhen, Mitarbeiterbindung, eine familienfreundliche Personalpolitik, flexible Arbeitszeitmodelle, Home-Working u. v. a. m.

SÜDTIROLER, DIE BLEIBEN, SIND EINFACH ZUFRIEDEN

Die Südtiroler, die es vorziehen, im Land zu bleiben, sind auf jeden Fall in der Mehrheit. Für fünf von sechs Arbeitnehmern gibt es keine Alternative



Viele hochqualifizierte Arbeitskräfte wie z.B. Ärzte oder Krankenpfleger ziehen es aufgrund der besseren Arbeits- und Gehaltsbedingungen vor, im Ausland zu arbeiten.

Mitbürger mit Wurzeln im Ausland sind unter anderem für das Hotel- und Gastgewerbe eine wertvolle Ressource.



zu Südtirol. Die Beweggründe sind verschiedenster Natur: Familien- und Heimatverbundenheit oder schlichtweg Zufriedenheit mit den aktuellen Lebensumständen. Voraussetzung für eine zufriedenstellende Arbeitsstelle ist in jedem Fall eine abgeschlossene Ausbildung bzw. ein Studium. Der öffentliche Arbeitgeber, allen voran das Land Südtirol, ist in jedem Fall der größte Konkurrent, wenn es um Arbeitskräfte geht. Privatbetriebe tun sich schwer, mit den Arbeitsbedingungen gleichzuziehen, wie etwa der Garantie des Arbeitsplatz-

Familie zu Schwierigkeiten führen, da der Partner möglicherweise keine adäquate Stelle findet (auch aus Gründen der mangelnden Zweisprachigkeit). Probleme kann es aber auch mit der Studientitelerkennung geben. Das Ressort für Gesundheit hat aus diesem Grund eine eigene Informationsstelle geschaffen, wo ausländische Arbeitnehmer sich Rundum-Auskünfte einholen können (z.B. bürokratische Hürden, Anmeldung, Wohnungssuche, Schulanmeldung der Kinder, Job-Börse für Partner etc). [M](#)

Die Südtiroler, die es vorziehen, im Land zu bleiben, sind auf jeden Fall in der Mehrheit.

zes, Möglichkeit zu Teilzeit oder einen Wartestand zu beantragen und den flexiblen Arbeitszeiten. Südtirol ist aber auch ein attraktives Land für Arbeitnehmer aus dem Ausland, der Anteil der ausländischen Bevölkerung betrug zum Jahresende 2022 9,9 Personen pro hundert Einwohner. Insgesamt waren es 52.650 Personen. Den größten Anteil stellten mit 12,5% Albaner, an zweiter Stelle stehen mit 8,6% Bundesdeutsche (die nicht nur durch besonders attraktive Job-Angebote, sondern auch durch das Klima und die Landschaft, die Freizeit- und Sportmöglichkeiten angezogen werden. Nach dem Motto: Arbeiten und Leben im Urlaub). An dritter Stelle mit 7,1% Menschen aus Pakistan. Mitbürger ausländischer Nationalität sind vor allem für das Hotel- und Gastgewerbe, Landwirtschaft und das Baugewerbe eine wertvolle Ressource. Für ausländische Arbeitnehmer (oder auch Arbeitnehmer, die aus anderen italienischen Regionen stammen) mit einem höheren Bildungsabschluss kann eine Arbeitsstelle in Südtirol innerhalb der

INTERESSANTE LINKS



Italienische Arbeitnehmer im Ausland: Doppelbesteuerung beseitigen und Steuergutschrift erhalten



Südtiroler in der Welt
Arbeitsstelle für Heimatferne - VFG



Work in Südtirol
Informations-Plattform für das Arbeiten und Leben in Südtirol



Karriere Südtirol
Jobbörse

Soll ich, oder soll ich nicht

WIE SIE MEHR
KLARHEIT BEI
EINEM WUNSCH AUF
VERÄNDERUNG IM
JOB BEKOMMEN

Noch unsere Großelterngeneration verbrachte zumeist ihr gesamtes Berufsleben bei ein- und demselben Arbeitgeber. Der Blick auf die Arbeitswelt hat sich mit der Zeit jedoch verändert. Arbeitnehmer sind mittlerweile eher bereit, etwas zu verändern. Dennoch, ein Wechsel gehört wohlüberlegt, Pro und Contra müssen abgewogen werden. Woher kommt mein Wunsch auf den Jobwechsel, welche Risiken gehe ich damit ein, und wie überzeuge ich meinen neuen Arbeitgeber? Um Ihnen die Überlegungen leichter zu machen, haben wir ein paar Punkte zusammengetragen.



Motivation herausfinden

Ob eine Jobveränderung nur aus einer Laune heraus zur Debatte steht oder aber doch auf einem ernsthaften Wunsch fußt, lässt sich mit ein wenig Zeit und Ruhe klären. Überlegen Sie, was Sie an Ihrem aktuellen Zustand stört. Vielleicht stecken Sie fest, und es gibt keine Chance auf Weiterentwicklung. Das kann frustrieren und eventuell ein Grund sein, sich neu umzuschauen. Auch die eigene (mentale) Gesundheit ist ein wichtiger Faktor. Haben Sie das Gefühl, dass sich Ihr Job negativ darauf auswirkt, leiden Sie jobbedingt viel unter Stress? Das könnte ebenfalls ein Zeichen dafür sein, dass diese Stelle nicht die richtige für Sie ist. Auch äußere Faktoren, die familiäre, finanzielle oder auch organisatorische Gründe haben, sind nicht zu unterschätzen. Manchmal gibt eine Veränderung im Privaten den Anstoß, auch im Arbeitsleben nochmal neu zu würfeln.



Nichts überstürzen

Wichtig ist, nicht unüberlegt zu handeln. Wenn sich Unzufriedenheit einstellt, sollte man abwägen, ob es sich um eine Momentaufnahme handelt. Hat der Frust vielleicht sogar Gründe, die eher außerhalb der Arbeit liegen? Könnte ein offenes Gespräch mit Kollegen oder Vorgesetzten helfen, die Situation zum Positiven zu wenden? Nur wenn das schlechte Gefühl zu einem Dauerzustand wird und es keine Aussicht auf Verbesserung gibt, sollte man sich ernsthaft mit dem Gedanken beschäftigen, den Job zu wechseln.



Ein klares Ziel vor Augen

Bevor Sie sich vorschnell auf einen neuen Job einlassen, nur um schnellstmöglich aus dem alten herauszukommen, ist es empfehlenswert, sich konkrete Ziele zu überlegen: Was soll der neue Job auf jeden Fall bereithalten? Was ist mir besonders wichtig beim neuen Arbeitgeber? Wo möchte ich beruflich hin? Fehlen mir dafür womöglich die einen oder anderen Fähigkeiten? Wenn Letzteres zutrifft, kann man sich durch Weiterbildungen auch ganz gezielt auf eine neue Herausforderung vorbereiten.



Überzeugende Bewerbung

Aus den Bewerbungsunterlagen und auch im Vorstellungsgespräch sollte deutlich hervorgehen, welche Fähigkeiten Sie aus dem vorigen Job mit in das neue Unternehmen bringen. Betonen Sie, was Sie gelernt haben, welche Ereignisse Sie in besonderem Maße geprägt haben. Den Grund, der Sie zu einem Jobwechsel bewegt, sollten Sie so sachlich und professionell wie möglich präsentieren. Dramatisierungen sind hier fehl am Platz. Lassen Sie Ihr Gegenüber wissen, weshalb Sie Lust auf die neue Stelle haben und welche Skills Sie einbringen werden – gerne anhand von konkreten und praxisnahen Beispielen.



Erfahrung kommt an

Auch Quereinsteiger oder Bewerber mit schon längerer Berufserfahrung können punkten. Oftmals sehen Personaler die Vorteile, die auch ältere Arbeitnehmer mitbringen. Sie punkten mit neuen Perspektiven, guten Kontakten und natürlich der Erfahrung. So klappt der Start meist schnell und ohne großes Einlernen. Gerade Quereinsteiger zeigen allein schon durch ihren Wunsch auf Veränderung Anpassungsfähigkeit und die Bereitschaft, Neues zu lernen.



Auch auf der anderen Seite ist das Gras nicht immer grüner

Bedenken Sie, dass es auch in einer neuen Arbeitsstelle Konflikte geben kann. Auch dort arbeitet man mit anderen Menschen zusammen, was immer auch persönliche Einstellungen, Ansichten und Herangehensweisen mit sich bringt. Mit Offenheit und Kommunikation kann man schwelende Brände jedoch oftmals schnell löschen.



Keine Angst!

Sie wollen unbedingt eine neue berufliche Herausforderung, trauen sich aber nicht? Die Ängste sind verständlich. Natürlich springt man sozusagen ins kalte Wasser, es erwarten einen neue Abläufe, neue Kollegen, neue Chefs und neue Aufgaben. Da kommt wahrscheinlich bei den meisten die Frage auf, ob man dem gewachsen ist. Aber behalten Sie immer im Hinterkopf: Sie haben nicht umsonst beim Vorstellungsgespräch überzeugt! Der neue Arbeitgeber weiß Ihre Qualifikationen und Ihr Auftreten zu schätzen. **m**



Im Klartext

Führungsverdrossenheit

„Führungsverdrossenheit beschreibt das Misstrauen und die Unzufriedenheit von Mitarbeitern gegenüber ihren Vorgesetzten, oft verursacht durch fehlende Kommunikation und Wertschätzung. Dies führt zu geringerer Motivation und höherer Fluktuation. Führungskräfte sollten Transparenz, Empathie und eine offene Feedback-Kultur fördern, um das Vertrauen und die Zufriedenheit der Mitarbeiter zu stärken.“

HANNES MAIR

studierte Rechts-, Wirtschafts- und Politikwissenschaften an den Universitäten von Trient und Innsbruck. Er hat langjährige Berufserfahrung im Bereich Personalwesen und ist seit 2005 Geschäftsführer und Personalberater der look4U.