



Zusammenfassung

Projektstudie

Brain Drain in den ARGE ALP Länder – ein Gewinn oder ein Verlust?

- I. Ausgangslage
- II. Zielsetzung und Fragestellung
- III. Projekterkenntnisse
- IV. Schlussfolgerungen und Empfehlungen

I. Ausgangslage

„Brain Drain“, die Abwanderung von hochqualifizierten Personen in andere Regionen und Länder der Welt, ist ein Thema das in den letzten Jahren immer mehr an Bedeutung gewonnen hat. Wissen gilt in der sogenannten Wissensgesellschaft als primäre Quelle zur Schaffung von Wohlstand und zur Erhaltung der Wettbewerbsfähigkeit. Trotz der Bedeutung dieses Themas ist bis zum heutigen Zeitpunkt auf regionaler Ebene diesbezüglich wenig untersucht worden. Die Folgen der Abwanderung dieses Humankapitals sind beträchtlich, sowohl in finanzieller als auch in soziokultureller Hinsicht.

Während in der Migrationsforschung und in der öffentlichen Diskussion lange Zeit der Ansatz des Brain Drains dominiert hat, setzt sich nun verstärkt die Ansicht durch, dass dem einseitigen Verlust von Bildungsinvestitionen und Humankapital, auch ein langfristiger Gewinn für das Herkunftsland gegenübersteht. „Brain Gain“ stellt, gegenüber dem bekannteren Syndrom des Brain Drains, für das Herkunftsland einen gesamtgesellschaftlichen Wohlfahrtsgewinn durch Migrationsbewegungen dar (Saldo aus Zu- und Abwanderung). Durch Auslandsaufenthalte kann zudem die Qualifikation der Arbeitnehmer verbessert und erweitert werden. Von diesem Wissen kann die Volkswirtschaft des Herkunftslandes nicht nur bei einer Rückkehr profitieren, sondern auch bei Vorhandensein von Strukturen und Einrichtungen die diesen Wissens- und Kontaktaustausch fördern.

Umso wichtiger erscheint zudem die Untersuchung des Saldos der Zu- und Abwanderung hochqualifizierter Köpfe aus anderen Regionen. Bei einer zunehmend wissensbasierten wirtschaftlichen Entwicklung dürfte eine langfristig negative Wanderungsbilanz – insbesondere bei hochqualifizierten Fachkräften oder Spitzenwissenschaftlern – nicht ohne Auswirkungen auf die Wettbewerbsfähigkeit der einzelnen Regionen bleiben.

II. Zielsetzung und Fragestellung

Ziel des Projektes war es, durch die Einbeziehung von Experten aus den Arge Alp Ländern, das Ausmaß des Brain Drains zu analysieren um daraus geeignete Maßnahmen und Handlungsempfehlungen abzuleiten um dem Phänomen, im Sinne eines Brain Gains, positiv entgegenzuwirken.

Das Projekt hat primär folgende **Ziele** verfolgt:

- Analyse und Gegenüberstellung von bestehenden Projekten/Studien zum Thema Brain Drain innerhalb und außerhalb der ARGE ALP Länder;
- Schaffung einer Problemwahrnehmung zum Phänomen des regionalen Brain Drains und Brain Gains
- Entwicklung von regionalen Empfehlungen/Maßnahmen zur positiven Nutzung der ausgewanderten Talente als „Botschafter“ für das Heimatland;
- Förderung eines Lernprozesses und Erfahrungsaustausches zwischen den ARGE ALP Ländern.

Folgende **zentrale Fragestellungen** waren Gegenstand der Studie:

- Wie groß ist der Brain Drain in den ARGE ALP Ländern? Gibt es diesen überhaupt?
- Ist das Phänomen des Brain Drains nur negativ zu betrachten, oder steht dem einseitigen Verlust von Bildungsinvestitionen, Humankapital, Konsum- und Steuereinnahmen auch ein langfristiger Gewinn gegenüber?
- Wie stellen sich die ARGE ALP Länder dieser Herausforderung? Lässt sich der Brain Gain fördern? Wenn ja, wie?

III. Projekterkenntnisse

Nach eingehender Untersuchung und intensiven Erfahrungsaustausch mit Experten aus den ARGE ALP Ländern, ist festzustellen, dass zum Thema Brain Drain mit Ausnahme weniger Regionen (Südtirol, Graubünden, Vorarlberg), sehr spärliche Informationen (u.a. Projekte, Studien, Einrichtungen, Statistiken, Wanderungsstatistiken von Hochqualifizierten) vorliegen. Insofern war es, aufgrund mangelnder Datenverfügbarkeit, zumindest statistisch nicht möglich einen aussagekräftigen Vergleich herzustellen. Der Versuch, das Ausmaß des Brain Drains möglichst umfassend zu beziffern, ist demzufolge nicht so ausgefallen wie erhofft.

Die Gründe für die Abwanderung von Talenten sind in allen ARGE ALP Ländern ähnlich und können nicht auf eine einzige Ursache zurückgeführt werden. Für junge Hochschulabsolventen bzw. wissenshungrige Talente besitzen Zentren und Kernstädte eine hohe Anziehungskraft, da sie ihnen nicht nur ein breiteres Angebot an Ausbildungsplätzen und eine größere Anzahl an interessanten Arbeitsstellen, sondern auch ein breiteres gefächertes Kulturangebot und mehr individuelle Freiheiten bieten als die ländlichen Regionen.

Es ist durch unterschiedliche Studien belegt und unrealistisch zu glauben, durch gezielte Maßnahmen die Mehrzahl der hochqualifizierten „Migranten“ in die Heimat zurückzuholen. Der Zuzug qualifizierter Arbeitskräfte aus anderen Regionen bzw. aus dem Ausland ist somit eine notwendige und unausweichliche Entwicklungsstrategie. Zurück zu den ausgewanderten Talenten - die meisten von ihnen weisen eine starke Bindung zu Ihrer Heimat auf und sind wichtige Imageträger und Multiplikatoren für Ihre Herkunftsregion. Darauf gilt es aufzubauen.

In folgenden Ländern, sowohl innerhalb als auch außerhalb der ARGE ALP, sind seit der Jahrtausendwende spezifische Projekte und konkrete Maßnahmen mit Fokussierung auf talentierte und hochqualifizierte Auswanderer ergriffen worden um das Thema Brain Drain im positiven Sinne zu nutzen:

- **Südtirol:** Netzwerk der SüdtirolerInnen im Ausland (www.suedstern.org) / Netzwerk der Ladiner in der Welt (www.ladinstlmonn.org)
- **Tirol:** Netzwerk der TirolerInnen im Ausland (www.tirol-international.at)
- **Trentino:** Progetto Nuove energie per il trentino (next.trentininelmondo.it) und „progetto rete sociale“
- **Niederösterreich:** ANÖ Netzwerk (www.noe.gv.at/Gesellschaft-Soziales/Auslandsoesterreicher.wai.html)
- **Oberösterreich:** Netzwerk der OberösterreicherInnen im Ausland (www.ooe-international.at)
- **Saarland:** Netzwerk der Saarlandbotschafter (www.saarlandbotschafter.de, www.shsfoundation.de)
- **Belluno:** Netzwerk der Belluneser in der Welt (www.bellunoradici.net)
- **Uri:** Netzwerk der „Exilurner“ (www.uri-link.ch, www.uri-botschafter.ch)
- **Vorarlberg:** Initiative „Netzwerk – Vorarlberg“
- **Wallis:** Netzwerk der „Exilwalliser“ (www.vs-link.ch)

Die Vorteile dieser regionalen „Botschafternetzwerke“ lässt sich wie folgt zusammenfassen:

- Vernetzung ausgewanderter Talente untereinander und mit Ihrer Heimatregion;
- direkter Zugang und Informationsaustausch mit einer „immateriellen“ weltweiten Ressource;
- Wissenstransfer (Brain Gain) dank weltweiter Vernetzung („Brain Exchange/Brain Circulation“) und eine effektive Maßnahme um Wissen in die eigene Heimat zurückzuholen (nicht nur physisch);
- Standortmarketing/Imagepflege über die „Botschafter“ als Multiplikatoren in aller Welt;
- Vitamin B für den internationalen Handel sowie Expansionsvorhaben heimischer Unternehmen;
- Ökonomischer Rückfluss (Betriebsansiedlungen, Venture Capital, etc.);
- Erreichen neuer Zielgruppen: Möglichkeit auch die 2. und 3. Generationen (Nachkommen von Migranten) anzusprechen, die im Ausland stark verwurzelt sind und verantwortungsvolle Positionen bekleiden, und ebenfalls einen starken Bezug zu Ihren „Wurzeln“ haben.

Projekterkenntnisse:

- Erste überregionale Untersuchung zu diesem Thema (Länder: AUT, ITA, DE, CH);
- Sensibilisierung gelungen, dass das Brain Drain nicht zu dramatisieren ist, sondern vielmehr in Form von Netzwerken über die regionalen Grenzen hinweg gesehen werden kann;
- Erfahrungsaustausch und gemeinsame Lernprozesse zu diesem Thema. Einige ARGE ALP Länder haben die Studie bereits zum Anlass genommen um das Thema zu vertiefen;
- In der Schweiz ist eine bisher unbekannte Datenquelle in Bezug auf die Auslandschweizer (kantonale Herkunft der Auslandschweizer inkl. Bildungsstand) entdeckt worden.

IV. Schlussfolgerungen und Empfehlungen

Die Tatsache, dass das Phänomen des Brain Drain auch im positiven Sinne für die Regionen im Alpenraum genutzt werden kann, konnte durch die Studie klar verdeutlicht werden. Die hochqualifizierten Migranten aus unseren Alpenländern sind Botschafter für die eigene Heimat rund um den Globus. Sie sind Multiplikatoren für ihr Herkunftsland, die meist ihre Wurzeln nicht vergessen und somit ein großes Potential besitzen welches es zu nutzen und „anzudocken“ gilt, mit dem Ziel positive Akzente für die regionale Wirtschaftsförderung, Regionalpolitik und Imagepflege zu setzen.

Es sollte sich deshalb in der öffentlichen Diskussion mehr und mehr die Erkenntnis durchsetzen, dass diese Weggänge nicht notwendigerweise einen Verlust darstellen müssen. Hochqualifizierte Personen sind meist an guten Kontakten zur Heimat interessiert und teilen ihr Wissen gerne mit der heimischen Wirtschaft oder heimischen Forschungseinrichtungen. Ob dieser Gewinn jedoch den Verlust des Brain Drains ausgleichen oder gar übersteigen kann, hängt von den einzelnen Regionen und Gegebenheiten ab, bzw. von einer Vielzahl von Einflussfaktoren.

Eine statistische und qualitative Analyse des Phänomens ist zwar eine wichtige Grundvoraussetzung, stellt jedoch nicht einen konkreten Lösungsansatz zur positiven Nutzung des Brain Drains dar. Der Brain Drain ist nicht ein neues Phänomen und kann nicht gestoppt werden. Ausschlaggebend ist jedoch der Saldo aus Zu- und Abwanderung von Talenten unabhängig von Ihrer Herkunft.

Mit Blick auf die Wissensgesellschaft sollten Maßnahmen, welche die Migration mindern, nicht einer Logik „gegen den Brain Drain“ folgen, sondern dem Konzept des „Brain Exchange/Brain Circulation“. Vernetzung ist heutzutage wichtiger als räumliche Nähe.

Vor diesem Hintergrund sollten Netzwerke gefördert werden, um sowohl den Kontakt zu den ausgewanderten Talenten aufrechtzuerhalten, als auch Hochqualifizierte unabhängig von Ihrer Herkunft anzuziehen. Solche Netzwerke ermöglichen regionalen Akteuren international Verbindungen zu knüpfen und sich dabei auf ein Netzwerk von ehemaligen „Landsleuten“ zu stützen, die wiederum vor Ort Kontakt zu wichtigen Entscheidungsträgern und Multiplikatoren pflegen und die Rolle wichtiger Imagerträger der eigenen Heimat übernehmen. Dies kann den internationalen Handel sowie Expansionsvorhaben von Unternehmen ungemein erleichtern und beschleunigen. Sowohl das Export- als auch das Importvolumen, als auch der Tourismus und die Ansiedlung von Unternehmen können dadurch angeregt werden, um nur einige Beispiele zu nennen.

Empfehlungen

- Weitere Vertiefung der Thematik und vor allem die Bereitschaft, in diese immaterielle Ressource (Software) langfristig zu investieren. Die Politik kann dabei „nur“ den Rahmen vorgeben, umso wichtiger erscheint jedoch die Partizipation unterschiedlicher Stakeholder (Wirtschaft, etc.);
- detaillierte statistische und qualitative Erhebung (Bedarfsanalyse, Ausmaß) erforderlich;
- Aufbau von Netzwerken und Strukturen zwecks Förderung des Wissens- und Kontaktaustausches (zielgruppenorientiert: Ausgewanderte bzw. zugewanderte Talente) und des Standortmarketings;
- Schaffung von hochqualifizierten Arbeitskräften in Stärkenfeldern der jeweiligen Region und Förderung von Forschungseinrichtungen, Infrastrukturen und Dienstleistungsangeboten um Talente aus anderen Teilen der Welt anzuziehen bzw. um Einheimischen, die für Studienzwecke nicht auswandern möchten, eine Möglichkeit zu bieten in der eigenen Heimat zu studieren;
- Leistungsstipendien für universitäre und postuniversitäre Ausbildungen im Ausland fördern und gleichzeitiger Aufbau von Studentennetzwerken zwecks ständigem Kontaktaustausch und Zusammenführung von Angebot- und Nachfrage in Zusammenarbeit mit der lokalen Wirtschaft, Politik und sonstigen Institutionen (Jobbörsen, Karrieremessen, etc.);
- Gründung eines Brain Drain/Brain Gain Roundtables zwecks langfristigem Erfahrungsaustausch zwischen den ARGE ALP Ländern;
- Erlassung/Anpassung bestehender Landesgesetze mit Berücksichtigung der „neuen“ Emigration. Konzeption neuer Formen regionaler Mitbestimmung (strategisch/politisch).

Zum Verfasser der Studie:

Christian Girardi, geb. und aufgewachsen in Südtirol, begann nach dem Studium der Betriebswirtschaftslehre in Innsbruck und New Orleans seine berufliche Laufbahn beim regionalen Pensionsfonds der Region Trentino-Südtirol (PensPlan) und in der Wirtschaftsprüfung in Mailand. Daraufhin trat er in die Siemens AG in München ein, wo er in der Pensionswirtschaft des Konzerns weltweit tätig war. Anfang 2008 zog es ihn für eine unternehmerische Herausforderung in die Schweiz, wo er die Braindock GmbH gründete. Girardi ist Gründer des Netzwerkes der Südtiroler im Ausland (www.suedstern.org), welches er 6 Jahre lang bis Mai 2009, ehrenamtlich leitete. Seit 2008 ist er Mitglied im Vorstand der Auslandsitalienervereinigung in Rom und Gründer der Plattform Global Forum Südtirol, einer Initiative rund um 100 Südtiroler und Auslands-südtiroler Führungskräften und Persönlichkeiten mit dem Ziel, die Brückenfunktion und den strategischen und kulturellen Austausch zwischen Südtirol und dem Ausland zu fördern.