

I N T E R F A C E

HUMAN CAPITAL IN EUROPEAN PERIPHERAL REGIONS:
BRAIN - DRAIN AND BRAIN - GAIN
REGIONALBERICHT ZENTRALSCHWEIZ

Luzern, den 1. September 2005

Dr. Rieder Stefan (Projektleitung Interface Institut für Politikstudien)
rieder@interface-politikstudien.ch

Matti Daniel (Mitarbeiter)
matti@interface-politikstudien.ch

Landis Flurina (Mitarbeiterin)
landis@interface-politikstudien.ch

Colette Peter (Projektleitung Hochschule für Soziale Arbeit Luzern)
cpeter@hsa.fhz.ch

INHALTSVERZEICHNIS

I	EINLEITUNG	3
1.1	Interreg III b	
1.2	Interreg-Projekt „Brain Drain – Brain Gain“	
1.3	Projektleitende in der Schweiz	
1.4	Zeitplan und Vorgehen	
2	AUSGANGSLAGE: REGIONALE KENNZIFFERN	7
2.1	Demografische Kennziffern	
2.2	Ökonomische Kennziffern	
2.3	Kennziffern zur Erwerbssituation	
2.4	Kennziffern zu Standortfaktoren	
2.5	Bildungskennziffern	
2.6	Fazit der regionalen Kennziffern	
3	ANALYSEN ZUM BRAIN DRAIN – BRAIN GAIN	16
3.1	Sichtweisen und Definition	
3.2	Ergebnisse zum Migrationssaldo	
3.3	Unternehmungsbefragung	
3.4	Ergebnisse aus dem partizipativen Prozess	
3.5	Fazit der Analyse aus den verschiedenen Sichtweisen	
4	ERKLÄRUNGSFAKTOREN FÜR BD-BG IN DER ZENTRALSCHWEIZ	32
4.1	Modell zur Erklärung des Brain Drain - Brain Gain	
4.2	Folgerungen aus dem Erklärungsmodell für die Zentralschweiz	
5	ERFAHRUNGEN MIT MASSNAHMEN UND MÖGLICHE EFFEKTE	37
5.1	Bestehende Massnahmen in der Zentralschweiz	
5.2	Massnahmen in der Zentralschweiz	
5.3	Evaluation der bestehenden Massnahmen	
6	LITERATUR	42
	IMPRESSUM	43

I EINLEITUNG

I.1 INTERREG III B

Interreg, eine 1990 lancierte Gemeinschaftsinitiative der EU, hat zum Ziel, die Integration innerhalb des europäischen Raumes zu fördern, um über Landesgrenzen hinweg eine ausgewogene ökonomische und soziale Entwicklung zu erreichen. Obwohl eine Initiative der Europäischen Union, können Nicht-Mitgliedstaaten, also auch die Schweiz, an den Programmen teilnehmen. Bedingung für ein Interreg-Projekt ist die Zusammenarbeit von mindestens drei europäischen Staaten. Seit einiger Zeit beteiligt sich auch die Zentralschweiz an Interregprojekten. Das im folgenden Abschnitt vorgestellte Projekt „Brain Drain - Brain Gain“ zählt bei Interreg zum Raum „Nordwesteuropa“ und ist Bestandteil des Programmteils „Transnationale Zusammenarbeit“, „Interreg III B“ genannt.

I.2 INTERREG-PROJEKT „BRAIN DRAIN – BRAIN GAIN“

Mit Brain Drain ist die Abwanderung hoch qualifizierter Arbeitskräfte aus Randregionen in die Zentren gemeint. Bisher gibt es wenige Erkenntnisse über Brain Drain wie auch über Brain Gain, die Zuwanderung qualifizierter Arbeitskräfte in Randregionen. Wenig weiss man auch darüber, wie Brain Gain in Randregionen gefördert werden könnte. „Brain Drain - Brain Gain“ setzt sich deshalb zum Ziel, zuverlässige Zahlen zu liefern und Massnahmen zur Dämpfung von Brain Drain und zur Förderung von Brain Gain in peripheren Regionen zu entwickeln, zu testen und umzusetzen.

Das Projekt besteht aus zwei übergeordneten Teilen: Im ersten Teil sollen Ausmass, Gründe und Folgen von Brain Drain –Brain Gain in drei ausgewählten Randregionen Europas exemplarisch untersucht werden. In der Zentralschweiz konzentriert sich die Studie auf die Kantone Uri und Luzern: Uri, weil der Kanton in einem überdurchschnittlichen Ausmass von Brain Drain betroffen ist; der Kanton Luzern, weil mit der neu gegründeten Universität und der Fachhochschule Zentralschweiz Hoffnungen verbunden sind, längerfristig eine Brain-Gain-Bewegung in der Region auszulösen.

Der zweite, umfangreichere Umsetzungsteil ist das eigentliche Herzstück des Projektes: Auf der Basis der gewonnenen Erkenntnisse sollen in den untersuchten Gebieten in einem partizipativen Prozess, in dem sämtliche entscheidenden Akteure (Wirtschaft, Politik, die ansässige Bevölkerung sowie Ausgewanderte) eingebunden sind, gemeinsam Strategien zur Förderung von Brain Gain entwickelt und umgesetzt werden. Dies von der Überzeugung geleitet, dass Instrumente nur dann Aussicht auf Erfolg haben, wenn sie mit den Betroffenen zusammen entwickelt und umgesetzt werden.

1.3 PROJEKTLLEITENDE IN DER SCHWEIZ

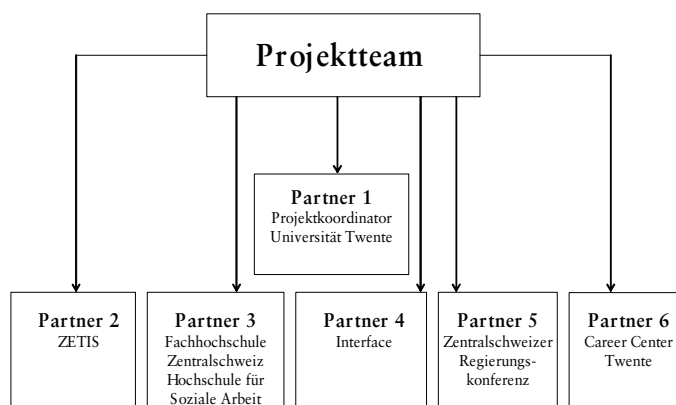
Projektinitianten und -träger sind Interface Institut für Politikstudien und die Hochschule für Soziale Arbeit HSA Luzern. Sie haben gemeinsam mit den europäischen Partnern das Projekt konzipiert und sind in der Schweiz für die Projektleitung verantwortlich. Dabei arbeiten sie eng mit den lokalen politischen Behörden, der Wirtschaft aber auch mit betroffenen Arbeitskräften zusammen, um das vorhandene Potenzial zu nutzen und die Arbeiten auf die spezifische Situation in der Region abzustimmen.

Die Volkswirtschaftsdirektion des Kantons Uri begleitet und unterstützt das Projekt, indem sie die regionale Verankerung sicherstellt und die Projektverantwortlichen mit der notwendigen Infrastruktur unterstützt. Im Kanton Luzern erfolgt die Zusammenarbeit mit den beiden Hochschulen.

Transnationale Partnerschaft

Da es sich um ein Interreg-Projekt handelt, spielt die transeuropäische Partnerschaft eine zentrale Rolle. Die Regionen, aus denen die europäischen Projektpartner stammen (Twente in den Niederlanden, Rheinland-Pfalz in Deutschland), sind ebenfalls von Brain Drain betroffen. Das Projekt wird in allen beteiligten Regionen gleichzeitig umgesetzt. Im transnationalen Netzwerk werden Ideen und Erfahrungen laufend untereinander ausgetauscht. Schliesslich wird das Projekt in Form eines Manuals dokumentiert, so dass andere von Brain Drain betroffene Regionen in Europa das Projekt adaptieren und sich dabei an den Vorgehensweisen orientieren können.

1.1: PROJEKTPARTNER



Folgende Partner sind im Projektteam Brain Drain – Brain Gain integriert:

- Niederlande, Region Twente (im Südosten der Niederlande, rund 600'000 Einwohnern):
 - o Universität Twente, Fakultät BBT (School of Business, government and technology). Das Institut CSTM (Center for Clean Technology and

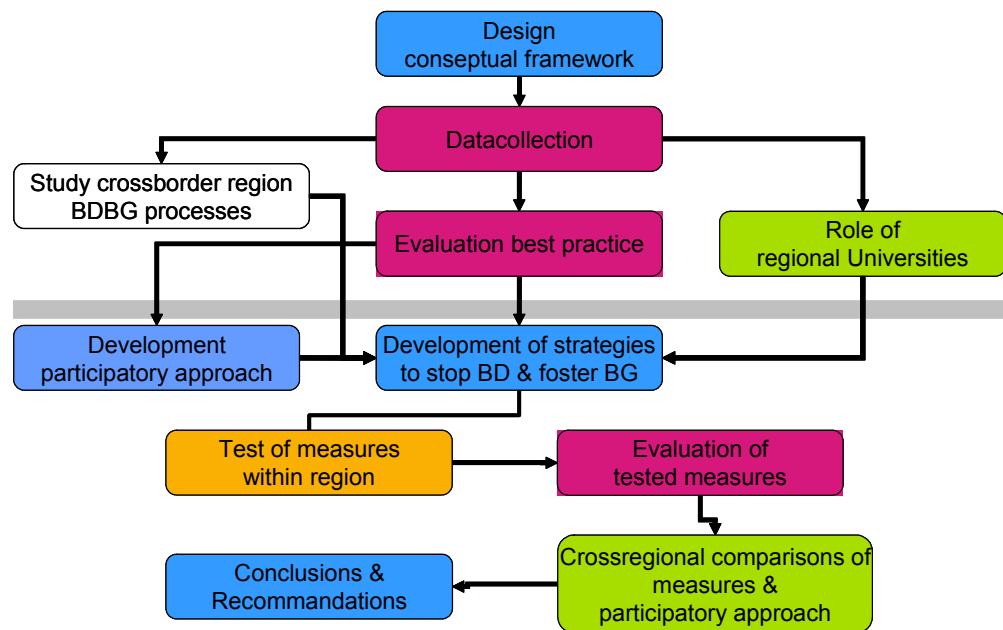
Environmental Policy) verfügt über eine breite Erfahrung in der Durchführung und Abwicklung von Forschungsprojekten im Bereich öffentlicher Politik. Es ist insbesondere in der Regionalpolitik aktiv.

- Career Center Twente, Hengelo: Das Career Center Twente (CCT) ist eine Kooperation von Unternehmen der Region Twente. Das CCT hat die Aufgabe, für die ihm angeschlossenen Unternehmen der Region hochqualifizierte Arbeitskräfte anzuwerben.
- Deutschland, Region Westpfalz, Rheinland-Pfalz (im Westen Deutschlands, rund 550'000 Einwohner) :
 - IHK Zetis GmbH (Zentrum für Technologie- und Innovationsberatung Südwest), Kaiserslautern: Zetis ist eine regionale, grenzüberschreitend ausgerichtete Technologieberatungseinrichtung, die in engen Netzwerkstrukturen zusammen mit regionalen und bundesweiten Partnern arbeitet. Das Zetis ist eine Tochtergesellschaft der IHK (Industrie- und Handelskammer) Pfalz.
- Schweiz, Region Zentralschweiz (rund 700'000 Einwohner):
 - Die Hochschule für Soziale Arbeit (HSA) ist eine Teilschule der Fachhochschule Zentralschweiz. Ein Kompetenzschwerpunkt der HSA Luzern ist die soziokulturelle Entwicklung im Gemeinwesen. Die HSA Luzern entwickelt partizipative und interdisziplinäre Projekte im Bereich der Gemeinde-, Stadt- und Regionalentwicklung und setzt sie um.
 - Interface Institut für Politikstudien GmbH, Luzern: Interface ist ein privates Institut, das seit 1991 für öffentliche und private Institutionen tätig ist. Interface bietet Forschung, Evaluation und Beratung in den Bereichen soziale Sicherheit und Integration, Reform öffentlicher Institutionen, Bildung und Familie, Gesundheit sowie Energie, Umwelt und Verkehr an.
 - Zentralschweizer Regierungskonferenz (ZRK): Die Kantone Luzern, Uri, Schwyz, Obwalden, Nidwalden und Zug sind in der Zentralschweizer Regierungskonferenz zusammengeschlossen. Sie haben einen Fonds eingerichtet, um Projekte im Rahmen des Interreg-Programms zu finanzieren.

1.4 ZEITPLAN UND VORGEHEN

Das Projekt dauert von September 2003 bis August 2007 (siehe Darstellung 1.2). In den Schwerpunktkantonen Uri und Luzern startete das Projekt nach verschiedenen Vorarbeiten im März 2004. 2004/05 stand die Analysephase im Vordergrund und ab Herbst 2005 sollen erste Massnahmen umgesetzt werden. Die Evaluation der umgesetzten Massnahmen erfolgt ab Herbst 2006.

I.2: ARBEITSPAKETE DES PROJEKTS BRAIN DRAIN – BRAIN GAIN



Im Kanton Uri hat sich eine Begleitgruppe aus Fachleuten aus Politik, Verwaltung, Bildung und Wirtschaft mit diesen Ergebnissen auseinandergesetzt und zusammen mit den Projektträgern das weitere Vorgehen festgelegt. Im Winter 2004/05 trafen sich hochqualifizierte Arbeitnehmende, um über Gründe und Motive der Aus- und Zuwanderung zu diskutieren und um Vorschläge für Massnahmen zur Förderung des Brain Gain zu entwickeln. Gleichzeitig erfolgte eine Befragung der Urner Unternehmen, die sich anschliessend im Februar 2005 zum ersten Mal trafen, um aus ihrer Sicht die Förderung des Brain Gain zu diskutieren. Anfangs Juli 2005 trafen sich alle beteiligten Gruppen an einer gemeinsamen Veranstaltung um sich mit den inzwischen erarbeiteten Massnahmevorschlägen befassen, so dass ab Herbst 2005 ein bis zwei Massnahmen umgesetzt werden können.

Im Kanton Luzern wurden 2003/04 verschiedene Koordinationssitzungen zusammen mit den (Fach-)Hochschulen und der kantonalen Verwaltung durchgeführt. Im Winter 2004/05 folgten mehrere Interviews mit Unternehmen und den (Fach-)Hochschulen, anschliessend wurden 2005 Luzerner Unternehmen internetgestützt nach ihrem Bedarf an hochqualifizierten Fachkräften befragt.

2 AUSGANGSLAGE: REGIONALE KENNZIFFERN

In den folgenden Abschnitten wird beschrieben, welche Ausgangslage die Region Zentralschweiz bezüglich ihrer demografischen, ökonomischen und bildungsspezifischen Entwicklung hat.

2.1 DEMOGRAFISCHE KENNZIFFERN

Die Grossregion „Zentralschweiz“ (ZS) besteht aus den sechs Kantonen Luzern (LU), Schwyz (SZ), Obwalden (OW), Nidwalden (NW), Uri (UR) und Zug (ZG) und hat 699'050 Einwohner, das entspricht 9,5 Prozent der Schweizer Bevölkerung (Tabelle 2.1).

2.1: EINWOHNER UND FLÄCHE DER ZENTRALSCHWEIZER KANTONE

Kanton		Fläche (km ²)	Bewohner
Luzern	LU	1'493	353'175
Nidwalden	NW	275	39'070
Obwalden	OW	491	33'142
Schwyz	SZ	908	134'903
Uri	UR	1'077	35'118
Zug	ZG	239	103'642
Total Zentralschweiz	ZS	4'483	699'050

Quelle: BFS (2005), Ständige Wohnbevölkerung am Jahresende 2003.¹

Die Metropolitanregion Zürich hat als Vergleich rund 1'680'000 Einwohner, die Agglomeration Luzern 180'000 Einwohner und die Stadt Luzern deren 57'000.

2.2 ÖKONOMISCHE KENNZIFFERN

Grosse Unterschiede gibt es im Pro-Kopf-Volkseinkommen der Zentralschweizer Kantone. Die Spannweite beträgt zwischen 38 Tausend und 77 Tausend Franken pro Jahr, wie die Tabelle 2.2 zeigt.

2.2: VOLKSEINKOMMEN DER ZENTRALSCHWEIZER KANTONE

Volkseinkommen	LU	NW	OW	SZ	UR	ZG	ZH	VS
2001 (Fr./E)	42'646	59'143	37'741	51'552	45'357	77'583	60'828	37'833
Index (CH=100)	86	119	75	105	93	159	126	76

Quelle: BFS (2005)².

¹ <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/volkswirtschaft/volkseinkommen_der_kantone/blank/kennzahlen/pro-kopf-einkommen.html>

² <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/volkswirtschaft/volkseinkommen_der_kantone/blank/kennzahlen/pro-kopf-einkommen.html>

Drei der Zentralschweizer Kantone sind oberhalb und drei unterhalb des schweizerischen Mittels.

2.3 KENNZIFFERN ZUR ERWERBSSITUATION

Die Zahl der Erwerbstätigen in der Zentralschweiz beträgt 362'688 Personen, das sind 9.6 Prozent der Schweiz. Die Dynamik in der Beschäftigung variierte stark, sie betrug zwischen 5.6 und 19.7 Prozent, lag aber insgesamt deutlich über dem schweizerischen Durchschnitt (siehe Tabelle 2.3).

2.3: ERWERBSTÄTIGE ALLER DREI SEKTOREN

Kanton	Total 1990	Total 2000	Veränderung 1990-2000 in %	Beschäftigte Sektor 1 in % (2001)	Beschäftigte Sektor 2 in % (2001)	Beschäftigte Sektor 3 in % (2001)
Luzern	169'689	182'187	7.4%	9.5	26.9	63.6
Uri	16'246	17'157	5.6%	13.5	33.9	52.7
Schwyz	58'606	69'259	18.2%	9.7	32.4	57.9
Obwalden	14'371	17'195	19.7%	14.1	33.9	49.7
Nidwalden	17'290	20'597	19.1%	8.7	28.7	62.6
Zug	47'418	56'293	18.7%	3.3	28.1	68.6
Zentralschweiz	323'620	362'688	12.1%			
<i>Wallis</i>	<i>11'9961</i>	<i>132'339</i>	<i>10.3%</i>	<i>10.7</i>	<i>25.8</i>	<i>63.5</i>
<i>Zürich</i>	<i>655'701</i>	<i>69'2162</i>	<i>5.6%</i>	<i>2.4</i>	<i>20.3</i>	<i>77.3</i>
Schweiz	3'580'913	3'789'416	5.8%	5.7	26.6	67.7

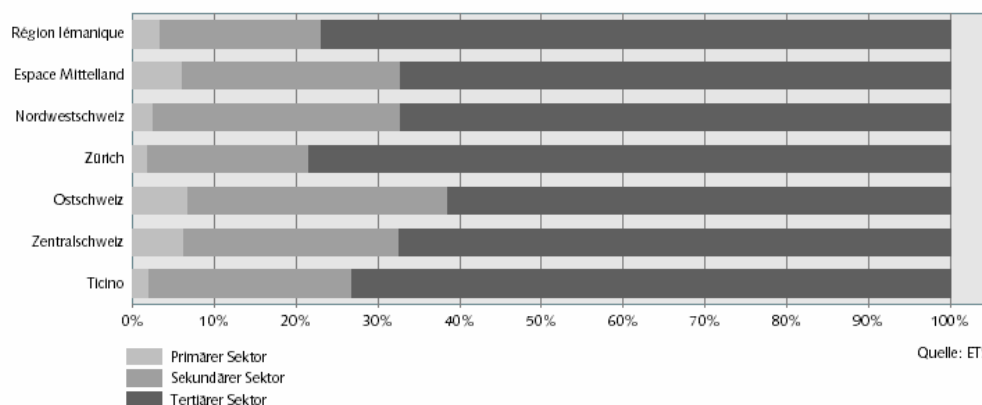
Quelle: BFS 2004, STATWEB.

Die städtischer geprägten und weniger peripheren Kantone Luzern, Zug und Nidwalden besitzen einen entsprechend hohen Anteil Beschäftigter im wachstumsträchtigen Dienstleistungssektor. Ausser dem Kanton Zug liegen alle fünf Kantone unter dem schweizerischen Mittel.

Vergleichen mit den anderen Grossregionen weist die Zentralschweiz einen überdurchschnittlichen Anteil im ersten Sektor beschäftigten Personen aus (Darstellung 2.4).

2.4: ERWERBSTÄTIGE NACH WIRTSCHAFTSSEKTOREN

Anteil der Erwerbstätigen in den Wirtschaftssektoren, nach Grossregionen, in %, Juni 2002



Quelle: BFS (2003): Arbeitsmarktindikatoren 2003.

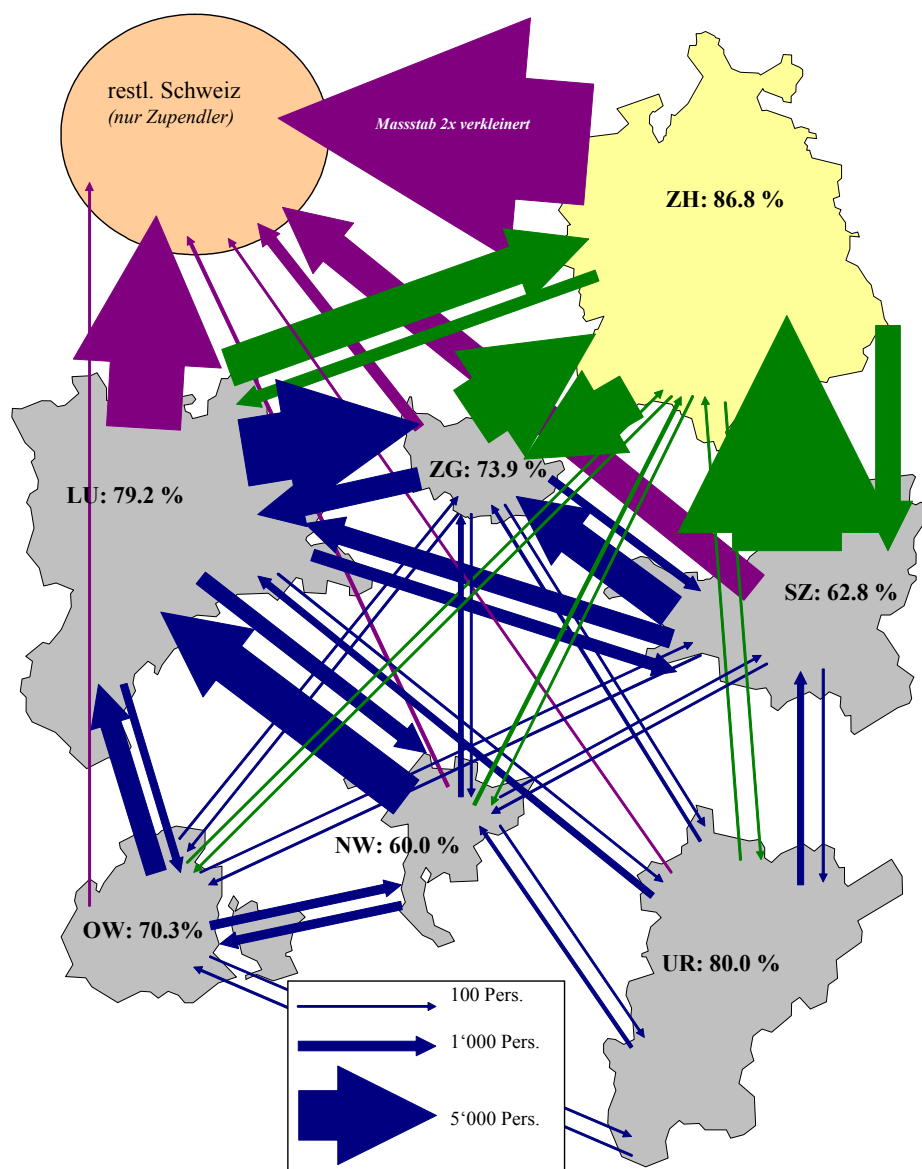
Die Arbeitsmobilität ist innerhalb der Zentralschweiz hoch, wie die Tabelle 2.5 und die Darstellung 2.6 zeigt. Zug zieht die meisten Pendler an, während Nidwalden (nach Luzern) und Schwyz (nach Zürich und Zug) als Wohnkantone und Steuerhochburgen die meisten Wegpendler haben.

2.5: PENDLERMOBILITÄT IN DER ZENTRALSCHWEIZ

	Erwerbstätige im Kt.	Wohn- und Arbeitsort im Kanton (% d. Erwerbstätigen)	Zupendler von Zentralschweiz (ohne eigenen Kt.)	Zupendler total (in % der Pers. mit Arbeitsort im Kt.)	Wegpendler nach Zentralschweiz (ohne eigenen Kt.)	Wegpendler total (in % der Pers. mit Arbeitsort im Kt.)
Arbeitsort Luzern	182'187	144'209 (79.2 %)	11'264	10.3%	7'472	10.4%
Arbeitsort Uri	17'157	13'732 (80.0 %)	596	4.4%	1'955	13.0%
Arbeitsort Schwyz	69'259	43'498 (62.8 %)	2'710	11.4%	5'793	29.1%
Arbeitsort Obwalden	17'195	12'096 (70.3 %)	1'734	11.5%	3'240	20.8%
Arbeitsort Nidwalden	20'597	12'349 (60.0 %)	2'878	15.6%	5'891	31.9%
Arbeitsort Zug	56'293	41'609 (73.9 %)	11'276	35.3%	3'266	19.3%
Arbeitsort Zentralschweiz	362'688	267'493 (73.8 %)	30'458	14.5%	27'617	17.2%
Arbeitsort Zürich	69'2162	600'952 (86.8 %)	22'139	15.8%	8'643	4.8%

Datenquelle: BFS 2003, Eidgenössische Volkszählung 2000, (ohne Differenzierung des Ausbildungsniveaus).

2.6: PENDLERMOBILITÄT 2000 IN DER ZENTRALSSCHWEIZ



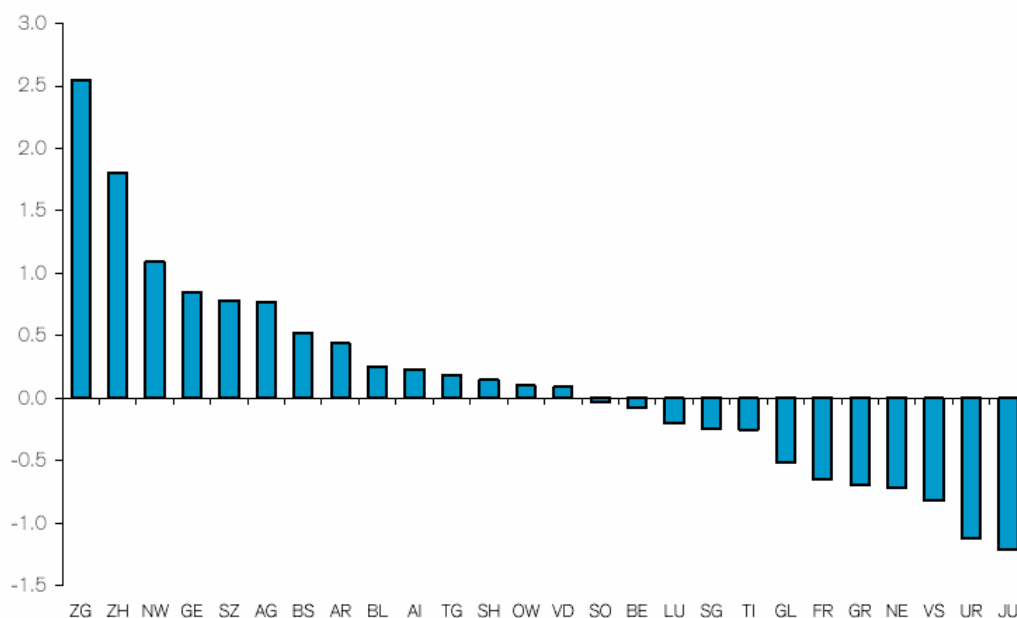
Datenquelle: BFS 2003, Eidgenössische Volkszählung 2000, (ohne Differenzierung des Ausbildungsniveaus).

Nidwalden, Schwyz und Obwalden weisen jeweils deutlich grössere Weg- als Zupendleranteile aus. Zürich ist für die relativ nahe gelegenen Kantone Zug, Schwyz und auch Luzern ein attraktiver Arbeitsplatzstandort.

2.4 KENNZIFFERN ZU STANDORTFAKTOREN

Die Standortfaktoren einer Region werden mit steigender Mobilität der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer wichtiger. Auf einem hypothetischen freien Markt mit uneingeschränkter Mobilität entscheidet die Standortqualität über die Ansiedlung von Firmen und über den Wohnsitz des Arbeitnehmers. Eine periodisch aktualisierte Studie des Credit Suisse (2004) zeigt, dass Zug an der Spitze eines schweizerischen Rankings für Kantone liegt (siehe Darstellung 2.7). Als Indikatoren für die Standortgunst berücksichtigt die Studie die Steuerbelastung der natürlichen Personen, der juristischen Personen, den Ausbildungsstand der Bevölkerung, die Verfügbarkeit von Hochqualifizierten und die verkehrstechnische Erreichbarkeit.

2.7: STANDORTQUALITÄTSINDIKATOR 2004 FÜR SCHWEIZER KANTONE³



Quelle: Credit Suisse (2004).

Ebenfalls zu den standortgünstigsten Kantonen zählen demnach NW und SZ. OW und LU gehören zum Mittelfeld, während UR auf dem vorletzten Platz liegt. Nicht berücksichtigt werden in diesem Vergleich soziale und so genannte weiche Faktoren wie etwa die landschaftliche Attraktivität.

Eine Übersicht der Steuerbelastungen (Tabelle 2.8) bestätigt dieses Bild. Auffallend ist das tiefe Ranking der Kantone UR, LU (als Kanton mit einer grösseren Agglomeration) und OW.

2.8: INDEX DER STEUERBELASTUNG DER KANTONE

Kanton	Gesamtindex (Steuern natürliche Personen, Aktiengesellschaften,	Rang Gesamtindex	Rang natürliche	Rang Aktiengesells

³ Gemäss SQI von Credit Suisse (2004).

	Motorfahrzeuge		Personen	chaften
ZG	50.7	1	1	1
SZ	65.1	2	2	2
NW	75	3	3	4
ZH	87.1	6	5	13
UR	114.3	18	19	22
LU	120.5	21	21	10
VS	121.2	22	22	20
OW	123.2	24	24	9
	Schweiz=100			

Quelle: Eidgenössische Steuerverwaltung; Index 2001.

2.5 BILDUNGSKENNZIFFERN

In der Zentralschweiz gibt es im für die Brain Drain und Brain-Gain-Thematik interessierenden tertiären Bildungsbereich die folgenden Institutionen:

- Universität Luzern
- Fachhochschulen Zentralschweiz, bestehend aus folgenden Teilschulen: Hochschule für Soziale Arbeit, Hochschule für Technik und Architektur (HTA) Luzern, Hochschule für Wirtschaft (HSW) Luzern, Hochschule für Gestaltung und Kunst (HGK) Luzern und Musikhochschule (MHS) Luzern.

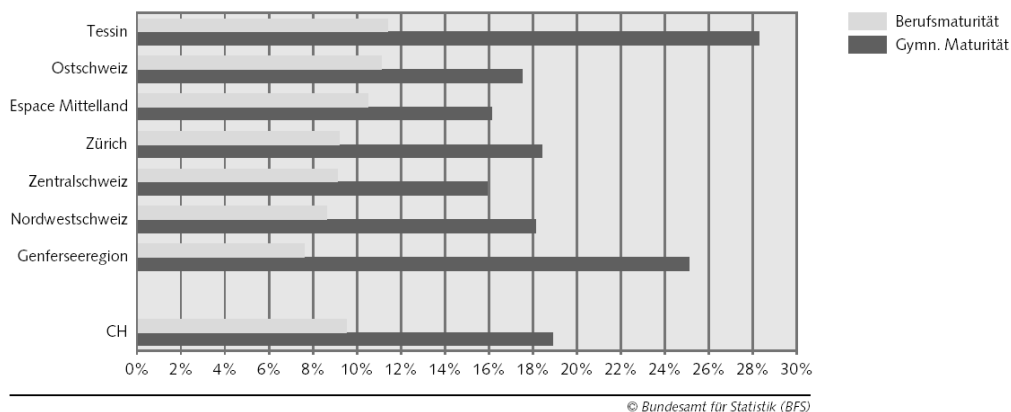
Die Universität Luzern besteht mit Ausnahme der theologischen Fakultät erst seit kurzer Zeit und hat demnach vergleichsweise mit anderen Hochschulen erst wenige Studienabgänger/-innen zu verzeichnen.

Die gymnasiale Maturitätsquote der Zentralschweiz ist tiefer als der schweizerische Durchschnitt. Innerhalb der Zentralschweizer Kantone weist Uri den tiefsten und Zug den höchsten Anteil auf (Darstellung 2.10). Im Jahr 2002 beträgt zudem die Berufsmaturitätsquote in der Zentralschweiz rund neun Prozent.⁴

⁴ Berufsmaturitätsquote: Anzahl der in einem bestimmten Jahr ausgestellten Berufsmaturitätszeugnisse in Prozent der theoretisch gleichaltrigen ständigen Wohnbevölkerung (21 Jahre). Gymnasiale Maturitätsquote: sein, Anzahl der in einem bestimmten Jahr ausgestellten gymnasialen Maturitätszeugnisse in Prozent der theoretisch gleichaltrigen ständigen Wohnbevölkerung (19 Jahre).

2.9: MATURITÄTSQUOTEN DER KANTONE

Berufs- und gymnasiale Maturitätsquote nach Region, 2002 G 3



Quelle: BFS (2004)

Aus der jährlichen Schweizerischen Arbeitserhebung SAKE ist die höchste abgeschlossene Ausbildung bekannt (Tabelle 2.11). Die Grossregion Zentralschweiz nimmt hier zusammen mit der Ostschweiz den letzten Rang ein, liegt aber bei der höheren Berufsbildung über dem schweizerischen Mittelwert.

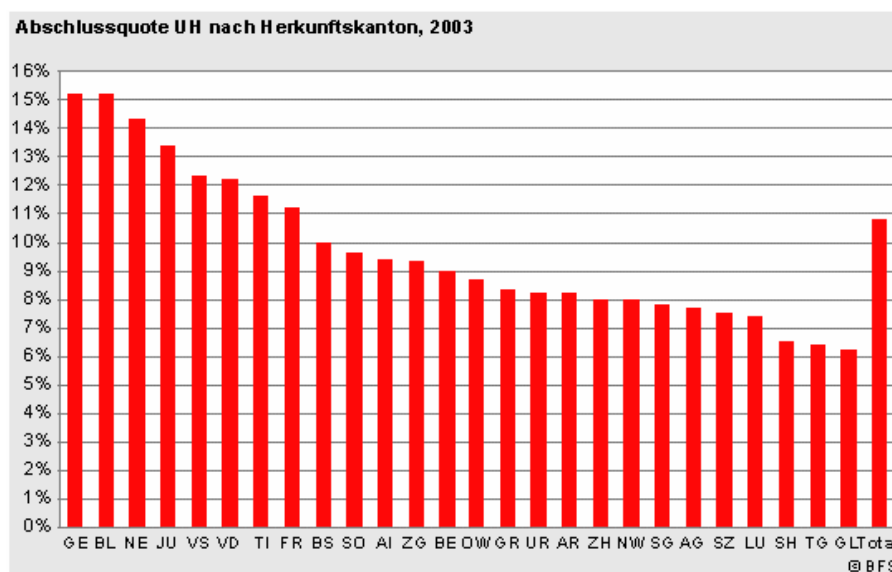
2.10: HÖCHSTE ABGESCHLOSSENE AUSBILDUNG

	Région lémanique	Espace Mittelland	Nordwest-Schweiz	Zürich	Ost-Schweiz	Zentral-Schweiz	Ticino	Total CH
Maturität	10.6%	8.0%	7.6%	8.4%	6.4%	6.5%	9.9%	8.2%
Höhere Berufsausbildung	9.7%	12.7%	12.7%	14.1%	13.1%	13.7%	7.7%	12.3%
Universität/Hochschule	14.8%	8.0%	8.9%	11.2%	5.4%	6.6%	9.5%	9.5%
Total* (in 1'000)	1'117	1'405	851	1'059	871	575	271	6'151
In Prozent der *ständigen Wohnbevölkerung ab 15 Jahren								

Datenquelle: BFS (2004): SAKE.

Die folgende Darstellung 2.12 zeigt, dass die wirtschaftlich starken Kantone SZ und ZG eher tiefe Eintrittsquoten an die Universitäten haben, während die eher ländlichen Kantone höhere Quoten aufweisen. Innerhalb der Zentralschweiz weist demgegenüber Zug die höchste und LU sowie SZ die tiefste universitäre Abschlussquote aus.

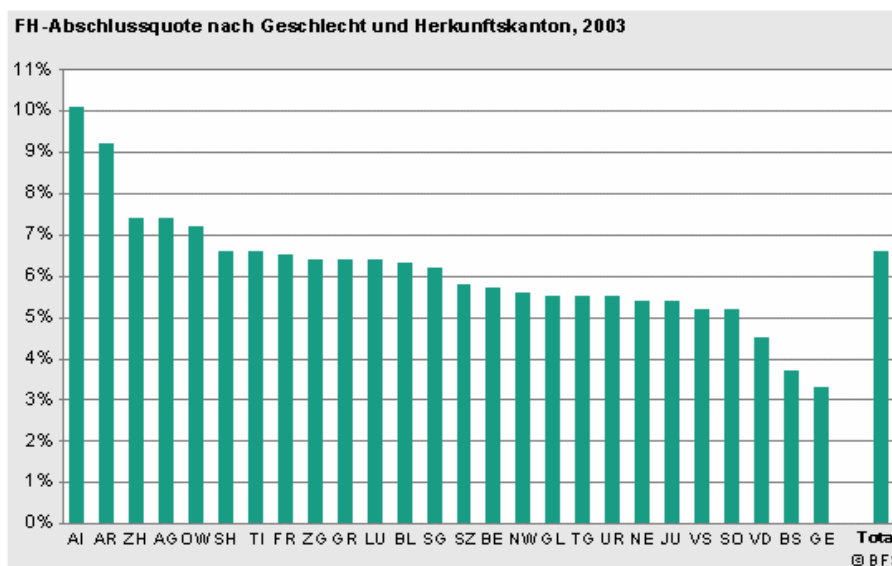
2.11: ABSCHLUSSQUOTEN AN DEN UNIVERSITÄTEN



Quelle: BFS (2003).

Die Fachhochschulquote liegt in den Zentralschweizer Kantonen zwischen 5,5 und 7,5 Prozent, mit dem höchsten Wert in OW und dem tiefsten in UR.

2.12: ABSCHLUSSQUOTEN AN DEN FACHHOCHSCHULEN



Quelle: BFS (2003).

2.6 FAZIT DER REGIONALEN KENNZIFFERN

Die Zentralschweiz ist nicht homogen und es ist daher schwierig von einer Standortqualität der Zentralschweiz zu sprechen. Man bezieht sich auf die sechs Zentralschweizer Kantone.

Die Standortqualität der Zentralschweizer Kantone variiert stark zwischen den verschiedenen Kantonen. Laut eines schweizerischen Rankings für die Kantone der Credit Suisse (2004) bezüglich der Standortgunst liegt der Kanton Zug an deren Spitze. Ebenfalls zu den standortgünstigen Kantonen zählen die Kantone NW und SZ. OW und LU gehören zum Mittelfeld während UR auf dem vorletzten Platz liegt.

Eine Übersicht der Steuerbelastungen bestätigt dieses Bild. Nebst Platz 1, 2 und 3 der Kantone ZG, SZ und NW im schweizerischen Ranking, fällt vor allem das tiefe Ranking der Kantone UR, LU (als Kanton mit einer grösseren Agglomeration) und OW auf.

Grosse Unterschiede gibt es auch im Pro Kopf-Volkseinkommen der Zentralschweizer Kantone. Die Spannweite beträgt zwischen 38 Tausend (OW) und 77 Tausend (ZG) Franken pro Jahr. Drei der Zentralschweizer Kantone sind oberhalb (ZG, NW, SZ) und drei unterhalb (OW, LU, UR) des schweizerischen Mittels.

Die städtischer geprägten und weniger peripheren Kantone Luzern, Zug und Nidwalden besitzen einen entsprechend hohen Anteil Beschäftigter im wachstumsträchtigen Dienstleistungssektor. Ausser dem Kanton Zug liegen jedoch alle fünf andern Zentralschweizer Kantone unter dem schweizerischen Mittel.

Betrachtet man die Zentralschweiz als Ganzes können folgende Aussagen gemacht werden: verglichen mit anderen Grossregionen weist sie einen überdurchschnittlichen Anteil im ersten Sektor beschäftigter Personen auf. Die Arbeitsmobilität innerhalb der Zentralschweiz ist sehr hoch. Zug zieht die meisten Pendler an, während Nidwalden (nach Luzern) und Schwyz (nach Zürich und Zug) als Wohnkantone und Steuerhochburgen die meisten Wegpendler haben.

Bildungsmässig liegt die Zentralschweiz bezüglich der gymnasialen Maturitätsquote unter dem schweizerischen Durchschnitt. Innerhalb der Zentralschweizer Kantone weist Uri den tiefsten und Zug den höchsten Anteil auf. Ebenfalls bei der höchst abgeschlossenen Ausbildung (laut SAKE) besetzt die Zentralschweiz den letzten Rang. Kommt es zur universitären Abschlussquote innerhalb der Zentralschweiz weist Zug die höchste und LU, sowie SZ die tiefste Quote auf.

In diesem Kapitel werden unterschiedliche Betrachtungsweisen des Phänomens Brain Drain - Brain Gain vorgestellt (Abschnitt 3.1). Danach sind drei verschiedenartige Erhebungen beschrieben, welche durchgeführt wurden, um die Frage beantworten zu können, ob hochqualifizierte Leute in die Region zuwandern oder aus der Region abwandern: Eine Analyse von Datenmaterial aus der schweizerischen Volkszählung 2000 (Abschnitt 3.2), je eine internetgestützte Unternehmungsbefragung in Uri und in Luzern (Abschnitt 3.3) sowie Einzel- und Gruppeninterviews mit Arbeitnehmern, Personen aus Unternehmen und aus der Politik/Verwaltung (Abschnitt 3.4).

3.1 SICHTWEISEN UND DEFINITION

Für die Analyse des Brain Drains beziehungsweise des Brain Gains einer Region wurden im Projektverlauf sechs verschiedene Sichtweisen herausgearbeitet, unter denen die Ab- oder Zuwanderung hochqualifizierter Personen betrachtet werden kann:

1. Migrationssaldo
2. Anteil Hochqualifizierter an der Wohnbevölkerung
3. Fiskalische Sicht
4. Bedarf der regionalen Unternehmen
5. Mangel an Jobs für Hochqualifizierte in der Region
6. Bilanz der Studienabgänger/-innen

In den folgenden Abschnitten 3.1.1 bis 4.6 wird jede Sichtweise kurz erläutert.

3.1.1 MIGRATIONSSALDO

Der Migrationssaldo betrachtet die Zu- oder Abwanderung quantitativ und stellt die Differenz der hochqualifizierten Personen dar, die entweder zu- oder abwandern. Hinter der Analyse im Abschnitt 3.1 steht die folgende Definition: „Migration“ bedeutet den Wohnsitzwechsel in die oder aus der betreffenden Region (hier: Uri bzw. Zentralschweiz). „Brains“ oder „Hochqualifizierte“ sind hochqualifizierte Personen mit abgeschlossener Ausbildung der ISCED-Stufen 6 oder 7, also mindestens einem Abschluss auf Universitätsstufe.⁵ Eine weitere Unterteilung in Berufs-Erfahrungsstufen wäre möglich, jedoch nur bei einer konkreten Fragestellung nötig. Es ist unbestritten, dass es hochqualifizierte Personen gibt, die keine abgeschlossene ISCED-Ausbildung der Stufen 6 oder 7 besitzen, die aber entweder wirtschaftliche oder sozial wichtige Tätigkeiten ausüben. Hier soll die strikere Abgrenzung verwendet und nur der

⁵ Gemäss der auch vom BBT verwendeten International Standard Classification of Education (ISCED) 1997, vgl. http://www.unesco.org/education/information/nfsunesco/doc/isced_1997.htm.

Ausbildungsstand beigezogen werden. Ausserdem wird nicht unterschieden, ob die betreffende hochqualifizierte Person arbeitstätig ist oder nicht.⁶

3.1: MIGRATIONSVERLUST ODER -GEWINN

	Sichtweise UR	Sichtweise Zentralschweiz (ZS)	Voraussetzung
„Brain Drain“	Wegzug (Wohnsitzwechsel) aus UR <i>und</i> aktuelle Arbeitsstelle befindet sich ausserhalb von UR	Wegzug (Wohnsitzwechsel) aus der ZS <i>und</i> aktuelle Arbeitsstelle befindet sich ausserhalb der ZS	Hochqualifizierte Person mit Ausbildungsabschluss ISCED-Grp. 6 oder 7
„Brain Gain“	Zuzug (Wohnsitzwechsel) nach UR <i>und</i> aktuelle Arbeitsstelle in UR	Zuzug (Wohnsitzwechsel) in die ZS <i>und</i> aktuelle Arbeitsstelle in der ZS	Hochqualifizierte Person mit Ausbildungsabschluss ISCED-Grp. 6 oder 7

Aus der Sicht der untersuchten Region (Darstellung 3.1) tritt ein Verlust oder Gewinn an Hochqualifizierten nun dann auf, wenn eine betreffende Person (Brain) aus der Region wegzieht und ihr Arbeitsplatz ausserhalb der Region ist (Brain Drain) oder wenn die Person von ausserhalb der Region zuzieht und ihre Arbeitsstelle in der Region hat (Brain Gain).

3.1.2 HOCHQUALIFIZIERTE IN DER WOHNBEVÖLKERUNG

Die zweite Sichtweise des Brain Drain - Brain Gain geht davon aus, dass eine Gesellschaft oder einer Region einen generellen Nutzen daraus zieht, wenn der Anteil der hochqualifizierten Bevölkerung gross ist. Gut ausgebildete Personen bringen ihr Wissen in vielen Bereichen in die Arbeitswelt oder in ihre Freizeit/ihr Hobby ein, oft zum Nutzen der Gesellschaft. In diesem Zusammenhang wird auch von emotionaler Intelligenz oder von sozialen Talenten gesprochen, welche einer Gesellschaft mit starkem Brain Drain fehlen können.⁷ Die Analyse im Abschnitt 3.1 berücksichtigt diese Sichtweise summarisch und vergleicht die Quoten der „Brains“ in der Bevölkerung des jeweiligen Kantons (Darstellung 3.1).

3.1.3 FISKALISCHE SICHT

Aus fiskalischer Sicht bedeutet die Ausbildung einer Person bis zum Abschluss eines tertiären oder quartären Bildungsniveaus eine beträchtliche Investition in deren Ausbildung. Arbeitet und wohnt die betreffende Person nach dem Abschluss in einem anderen Kanton oder ausserhalb der Schweiz, gehen dem Ursprungskanton diese

⁶ Ab 1991 gilt in der Schweiz als erwerbstätig, wer mindestens 1 Stunde pro Woche eine berufliche Aktivität ausübt (BFS 2000, Statistisches Lexikon der Schweiz - Premium; <<http://www.jahrbuch-stat.ch/>>).

⁷ Emotionale Intelligenz: „(...) eine Metafähigkeit, von der es abhängt, wie gut wir unsere sonstigen Fähigkeiten, darunter auch den reinen Intellekt zu nutzen verstehen.“ (Goleman, 1995. In: <<http://www.uni-kassel.de/~doesei/ei1.pdf>>). Soziale Talente: Damit „sind Menschen gemeint, deren grundsätzliche Lebenseinstellung durch Gemeinsinn und Gemeinwohlorientierung geprägt ist und die deshalb für soziale Engagements im öffentlichen Raum gewonnen werden können.“ Quelle: Landes-Sport-Bund Nordrhein-Westfalen, <<http://www.wir-im-sport.de/templates/lb/show.php3?id=120&nodeid=>>>.

Investitionskosten teilweise verloren.⁸ Dazu bedeutet eine Abwanderung einen Steuerverlust des Standortkantons, sei es durch entgangene Steuern von natürlichen oder von juristischen Personen. Auch entgehen der Region oft Konsumausgaben.

Im Rahmen des vorliegenden Projekts wird auf die fiskalische Sichtweise nicht eingegangen.

3.1.4 BEDARF REGIONALER UNTERNEHMEN

Die Thematik des Brain Drain - Brain Gain wird in Zusammenhang mit der Arbeitstätigkeit der Brains in Unternehmen und bei der öffentlichen Hand betrachtet. Darum ist es wesentlich, einen allfälligen Bedarf der regionalen Unternehmen und der Verwaltung nach hochqualifizierten Arbeitskräften zu kennen. Existieren nicht besetzbare, offene Arbeitsstellen in der Region für hochqualifizierte Fachkräfte? Brauchen Unternehmen solche Arbeitskräfte überhaupt? Ist der Bedarf von Unternehmen in einer Region nicht gegeben oder kann er ohne Probleme gedeckt werden, steht das Thema Brain Drain - Brain Gain für die betreffende Region wohl nicht weit oben auf der Dringlichkeitsliste.

Die Analysedaten zu dieser vierten Sichtweise von Brain Drain - Brain Gain finden sich im Abschnitt 3.2.

3.1.5 MANGEL AN JOBS FÜR HOCHQUALIFIZIERTE

Die fünfte Betrachtungsweise von Brain Drain - Brain Gain entspricht der Sicht des vorherigen Abschnitts, jedoch aus umgekehrter Perspektive: Gibt es hochqualifizierte Personen in der Region, die keine geeignete Arbeitsstelle in dieser Region finden?

Zu dieser Sichtweise des Brain Drain - Brain Gain wurden keine gesonderten Erhebungen durchgeführt, jedoch geben die Diskussionsforen und die Interviews im Abschnitt 3.3 zahlreiche Hinweise dazu.

3.1.6 STUDIENABGÄNGER/-INNEN

Die sechste Sichtweise des Brain Drain - Brain Gain ist zugleich die differenzierteste. Wie im Abschnitt 3.3 erläutert ist es für den Wissenstransfer, den Forschungsaustausch und für die persönliche Karriere von Studierenden und von Absolventinnen und Absolventen einer tertiären oder quartären Ausbildung oft vorteilhaft, wenn nach dem Abschluss ein Arbeitsortwechsel nach ausserhalb der Region oder des Landes erfolgt.

Implizit steht hinter dieser berechtigten Sichtweise jedoch die Hoffnung, dass erstens andere Absolventinnen und Absolventen aus anderen Regionen dasselbe tun, aber mit Ziel in diese Region zu kommen. Und zweitens könnte es der Region Nutzen bringen, wenn eigene hochqualifizierte Arbeitskräfte ihrer auswärts gewonnenen Erfahrungen zu einem späteren Zeitpunkt wieder innerhalb der Region anwenden und/oder weitergeben könnten.

⁸ Die Ausbildungskosten der (Fach-)Hochschulen werden von den Ursprungskantonen teilweise und in unterschiedlichem Mass mitgetragen beziehungsweise an die Standortkantone der Hochschulen entschädigt.

Zu dieser Sichtweise der Studienabgänger/-innen wurde in den Diskussionen und den Interviews mit den (Fach-)Hochschulen der Zentralschweiz (Abschnitt 3.3.2) eingegangen.

3.2 ERGEBNISSE ZUM MIGRATIONSSALDO

Die Schweizerischen Volkszählung (VZ) liefert Daten über das Ausmass von Brain Drain oder Brain Gain. Die Volkszählung erhebt in ihren Personenfragebogen unter anderem Daten über den aktuellen Wohnsitz und dem Ausbildungsniveau zum Zeitpunkt der Befragung und fragt nach dem Wohnsitz vor fünf Jahren.⁹ Damit lassen sich jeweils die Zeiträume 1995-2000, 1985-1990 usw. für den Brain Drain - Brain Gain analysieren. Die Volkszählungen von 1980, 1990 und 2000 wurden wie folgt ausgewertet: Aus der Sicht des Kantons Uri zum Beispiel sprechen wir dann von Brain Drain wenn eine hochqualifizierte Person mit Fachhochschul- oder Hochschulabschluss („Brain“) aus Uri wegzieht und ihren Arbeitsplatz ausserhalb von Uri hat. Brain Gain bedeutet demnach ein Zuzug einer hochqualifizierten Person, welche nun in Uri wohnt und arbeitet.¹⁰

Die ständige Wohnbevölkerung der ZENTRALSCHWEIZ hat zwischen 1980 und 2000 um rund acht Prozent zugenommen. Wesentlich stärker hat sich im gleichen Zeitraum die Zahl der Personen entwickelt, die eine abgeschlossene tertiäre Ausbildung vorweisen (Darstellung 3.1). Doppelt bis dreimal so viele Personen wie noch 1980 sind heute hochqualifiziert. Diese Zunahme der ‚Brains‘ gilt es bei der Analyse des Brain Drain – Brain Gain als Basiseffekt zu beachten.

3.2: ENTWICKLUNG DER BEVÖLKERUNG UND DER ZAHL HOCHQUALIFIZIERTER

Jahr	Bevölkerung (1980 = 100 Prozent)		Hochqualifizierte mit abgeschlossener tertiärer Ausbildung (1980 = 100 Prozent)	
	1990	2000	1990	2000
UR	101 %	105 % (35'200)	174 %	240 % (2'794)
NW	115 %	134 % (38'000)	171 %	296 % (4'914)
OW	112 %	126 % (32'400)	187 %	316 % (3'241)
LU	109 %	118 % (347'200)	169 %	254 % (42'391)
ZG	112 %	131 % (99'400)	164 %	291 % (17'795)
SZ	114 %	135 % (130'200)	192 %	339 % (13'848)
Zentralschweiz	110 %	123 % (682'400)	172 %	276 % (84'983)
ZH	103 %	108 % (1'211'600)	136 %	211 % (212'154)
VS	114 %	127 % (276'200)	214 %	334 % (26'450)
Schweiz	107 %	114 % (7'288'010)	156 %	233 % (1'010'049)

⁹ Der fünf Jahre zurückliegende Arbeitsort ist aus der Volkszählung nicht eruiert. Berücksichtigte Daten: VZ 2000, 1990 und 1980, hochqualifizierte Personen mit Wohnsitz in der Zentralschweiz im Referenzjahr 1995/85/75, Kategorien „in der Schweiz oder im Ausland arbeitende / Nichterwerbspersonen“ und „in der Schweiz Arbeitende“. Nicht berücksichtigt sind demnach die Kategorien „Nichterwerbspersonen, Erwerbslose (Arbeitsort) / nicht in Ausbildung, Erwerbstätige (Schulort)“ und „Ohne Angabe“. Dies führt eventuell zu einer Überschätzung des Brain Drains.

¹⁰ Vergleich dazu Abschnitt 4.1.

Datenquelle: BFS (2004).

Die Darstellung 3.2 zeigt, dass alle Zentralschweizer Kantone eine stark steigenden absoluten Brain Drain und einen etwas moderater steigenden Brain Gain aufweisen.

3.3: AUSMASS DES BRAIN DRAIN – BRAIN GAIN IN DER ZANTRALSCHWEIZ

	<i>Anzahl von BD-BG betroffene Personen</i>			<i>BD-BG in % der Wohnbevölkerung</i>	<i>BD-BG in % der Hochqualifizierten</i>		
	<i>1975-1980</i>	<i>1985-1990</i>	<i>1995-2000</i>	<i>1995-2000</i>	<i>1975-1980</i>	<i>1985-1990</i>	<i>1995-2000</i>
Brain Drain:							
Uri	234	294	338	0.96	19.4	14.0	11.7
Nidwalden	235	397	552	1.45	16.5	15.0	12.6
Obwalden	156	238	390	1.20	16.7	13.5	12.6
Luzern	1859	2215	3277	0.94	11.7	8.4	8.0
Zug	644	868	1325	1.33	12.2	9.7	9.0
Schwyz	614	771	1264	0.97	16.7	11.4	10.6
Zentralschweiz ¹¹	2808	3320	4742	0.69	9.9	6.8	6.1
Brain Gain:							
Uri	146	150	100	0.28	12.6	7.4	3.6
Nidwalden	230	255	287	0.76	13.8	9.0	5.8
Obwalden	139	185	208	0.64	13.5	9.6	6.4
Luzern	1543	1939	2107	0.61	9.2	6.8	5.0
Zug	743	907	1539	1.55	12.2	9.0	8.6
Schwyz	423	506	747	0.57	10.4	6.5	5.4
Zentralschweiz ¹⁰	2583	3223	4177	0.61	8.4	6.1	4.9

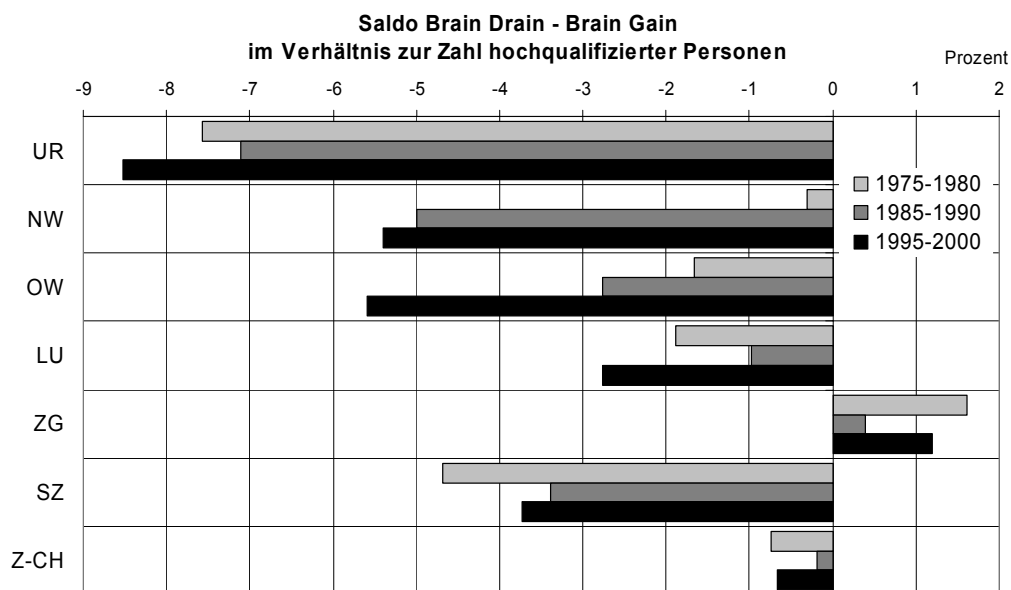
Datenquelle: BFS (2004).

In Uri nahm in den untersuchten Fünfjahresperioden zwischen 1980 und 2000 der Brain Drain von 234 auf 338 Personen zu, während der Brain Gain von 146 auf 100 Personen sank. Dies ergibt einen negativen Saldo von 238 hochqualifizierten Arbeitskräften im Jahr 2000. Betrachten wir diesen Verlust im Verhältnis zur Zahl hochqualifizierter Personen im Kanton, dann verliert Uri pro Fünfjahresperiode acht Prozent seiner hochqualifizierten Arbeitskräfte.

Im Kanton Luzern hat sich die Zahl der Brain Drains im gleichen Zeitraum verdoppelt. Der Kanton verliert aktuell pro Fünfjahresperiode über Tausend Hochqualifizierte, per Saldo knapp drei Prozent der Hochqualifizierten (Darstellung 3.3).

¹¹ Die Zeile Zentralschweiz gibt nicht die Summe der sechs Kantone wieder, da zahlreiche ‚Brains‘ ihren Wohn- und Arbeitsort nur innerhalb der Zentralschweiz verändern.

3.4: SALDO BRAIN GAIN – BRAIN DRAIN



Datenquelle: BFS (2004).

In einem Saldovergleich mit der Zentralschweiz und Zürich existiert in den Kantonen UR, NW und OW ein namhafter Brain Drain. Eine Sogwirkung geht hingegen von den Kantonen ZG und ZH aus. Der tiefe Saldo der Zentralschweiz als Gesamtregion zeigt eine beachtliche Binnenwanderung innerhalb der Zentralschweizer Kantone.

Fazit für den Kanton Uri

Der Kanton Uri weist seit 1980 einen steigenden Anteil der Brain Drains aus, während die Zuwanderung der Hochqualifizierten gleichzeitig geringer wird. Mit 338 Brain Drains zwischen 1995 und 2000 gegenüber 100 Brain Gains existiert im Kanton Uri ein namhaftes Problem. Der periphere und an der Alpentransitroute gelegene Kanton Uri verliert relativ per Saldo die meisten Hochqualifizierten der Zentralschweizer Kantone. Uri hat den drittgrössten Brain-Drain-Anteil und den tiefsten Brain-Gain-Anteil in der Zentralschweiz bezogen auf die Zahl Hochqualifizierter.

Die Zielregion der hochqualifizierten Arbeitskräften, die den Kanton Uri verlassen, ist zur Hälfte die übrige Zentralschweiz, zu knapp 30 Prozent die restliche Schweiz und zu gut 20 Prozent Zürich. Dem entsprechend stammen die Brain Gains auch zu mehr als der Hälfte aus der restlichen Schweiz, nur zehn Prozent aus ZH und zu einem Drittel aus der Zentralschweiz. Die den Kanton Uri verlassenden Hochqualifizierten sind eher jung, vorwiegend männlich und vollzeitlich berufstätig. Es sind zum grösseren Teil Wissenschaftler, Techniker und Verwaltungspersonen aus den Wirtschaftszeigen Warenherstellung, Unternehmensbezogene Dienstleistungen und Kredit-/Versicherungswesen. Die Brain Gains sind leicht höheren Alters. 50 Prozent kommen aus der „Rest-Schweiz“, ein Drittel aus der Zentralschweiz und zehn Prozent aus ZH. Stärker vertreten - gegenüber den Brain Drains - sind darin Personen aus den Wirtschaftszeigen Gesundheitswesen und Beherbergung/Gaststätten.

Fazit für den Kanton Luzern

In Luzern ist der Saldo insgesamt besser als in UR/NW/OW, jedoch schlechter als in ZG. Der Negativsaldo nimmt ab 1995-2000 jedoch stark zu, was auf eine Trendwende deuten könnte. Der Kanton Luzern hat in der Fünfjahresperiode 1995 bis 2000 3'277 hochqualifizierte Personen verloren und 2'107 hinzugewonnen. In absoluten Zahlen ist dies der höchste Brain Drains der Zentralschweizer Kantone, bezogen auf die Wohnbevölkerung oder die hochqualifizierten Personen im Kanton der zweittiefste Wert (nach ZG). Der Brain Drain nimmt in Luzern seit 1980 stärker zu als der Brain Gain, was zu einem stärker negativ werdenden Saldo führte (siehe Darstellung 3.4). Luzern hat 1995-2000 gemessen am Anteil der Hochqualifizierten den geringsten Brain Drain (acht Prozent) und den zweittiefsten Brain Gain (fünf Prozent) der Zentralschweizer Kantone.

Die Brain Gains stammen zu über 60 Prozent aus der restlichen Schweiz, zu gut 20 Prozent aus der Zentralschweiz und zu knapp 20 Prozent aus ZH. Es sind vorwiegend Wissenschaftler, Verwaltungspersonen, Führungskräfte, Techniker & Gleichrangige aus den Wirtschaftszweigen Gesundheitswesen, Warenherstellung und unternehmensbezogene Dienstleistungen und Erziehung. Die wegziehenden Brains Drains gehen zu je gut einem Viertel nach ZH oder in die Zentralschweiz, und knapp die Hälfte zieht in die restliche Schweiz. Sie sind vorwiegend Wissenschaftler, Verwaltungspersonen, Führungskräfte, Techniker & Gleichrangige aus den Wirtschaftszweigen unternehmensbezogene Dienstleistungen, Warenherstellung, Handel und Gesundheit. Der Wirtschaftszweig „Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen“ weist einen höheren Anteil bei den Brain Gains als bei den Brain Drains aus.¹² Bezüglich Alter, Geschlecht und Erwerbsanteil unterscheiden sich die beiden Gruppen wenig voneinander (männlich, eher jung, vollzeitlich berufstätig).

Es bestehen nur geringe Altersunterschiede zwischen den Zu- und Wegziehenden im Kanton Luzern. Rund 35 Prozent der Brain Drains gehören zur Berufsgruppe der Wissenschaftler. Die Zuteilung der Brain Drain - Brain Gain auf die Wirtschaftszweige ist uneinheitlich. Relativ betrachtet ist der Anteil der Brain Drains in der Gruppe „Grundstücks- und Wohnungswesen, Vermietung beweglicher Sachen, unternehmensbezogene Dienstleistungen“ deutlich höher als bei den Brain Gains.

3.3 UNTERNEHMUNGSBEFRAGUNG

In einer im Winter 2004/05 durchgeführten internetgestützten Unternehmensbefragung äusserten sich 190 Urner und 114 Luzerner Unternehmen und Verwaltungsstellen dazu, ob sie hochqualifizierte Arbeitskräfte finden können und wie sie die Thematik des Brain Drains – Brain Gains in ihrem Kanton wahrnehmen.

¹² Gemäss der NOGA-Standardklassifikation der Wirtschaftszweige; und der ISCO-Standardklassifikation der Berufe. Volkszählungsdaten, BFS (2003).

3.3.1 UNTERNEHMENSBEFRAGUNG IM KANTON URI

Im Kanton Uri wurde eine Zufallsstichprobe aus dem Betriebs- und Unternehmensregister des Bundesamtes für Statistik von 400 Unternehmen mit drei und mehr Beschäftigten gezogen. Der Rücklauf betrug 48 Prozent.

Ein Drittel der Urner Unternehmen hat einen Bedarf an hochqualifizierten Arbeitskräften. Zwei Drittel der Firmen und Behördenstellen bezeichnen die Suche nach hochqualifizierten Arbeitskräften als sehr oder eher schwierig. Jedes achte Unternehmen hat sogar grosse Schwierigkeiten, Hochqualifizierte zu finden. Die folgende Darstellung 3.8 zeigt die wichtigsten Ergebnisse.

3.5: BEDARF HOCHQUALIFIZIERTER ARBEITSKRÄFTE IN URNER UNTERNEHMEN

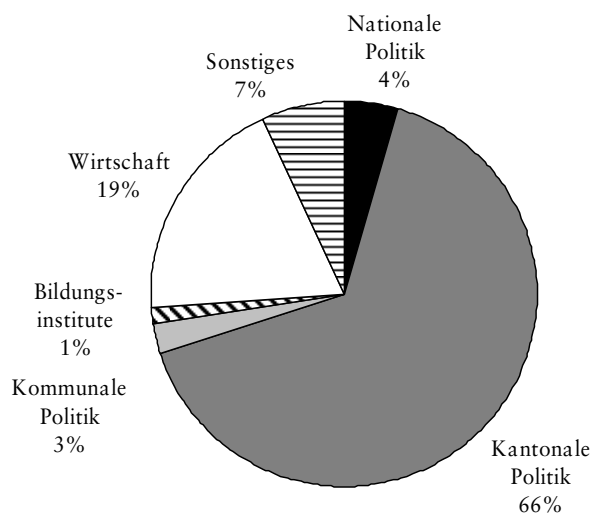
Besteht in Ihrem Unternehmen/Ihrer Organisation ein Bedarf an hochqualifizierten Arbeitskräften?	Ja	Eher ja	Eher nein	Nein	N=
	24%	10%	24%	42%	186
Wie gestaltet sich heute in Ihrem Unternehmen/Ihrer Organisation die Suche nach hochqualifizierten Arbeitskräften?	Sehr schwierig	Eher schwierig	Eher einfach	Sehr einfach	N=
	12%	54%	30%	4%	104

Rund 70% der befragten Unternehmen gehen davon aus, dass sich die Suche nach hochqualifizierten Arbeitskräften in Zukunft deutlich oder eher schwieriger gestalten wird als heute. Bei 17 Prozent der Unternehmen und Verwaltungsstellen konnten in den letzten fünf Jahren solche hochqualifizierten Stellen gar nicht besetzt werden.

Für rund die Hälfte der befragten Unternehmen besteht im Kanton Uri ein Mangel an hochqualifizierten Arbeitskräften.

Die folgende Darstellung 3.10 gibt Auskunft darüber, wer nach Angabe der Unternehmen für die Verbesserung der Rahmenbedingungen und somit für Massnahmen gegen den Brain Drain verantwortlich ist.

3.6: VERANTWORTLICH FÜR MASSNAHMEN IM KANTON URI



66 Prozent sehen den Kanton und 19 Prozent die Wirtschaft als zuständig dafür.

Anhand weiterer Auswertungen konnten zusätzlich folgende Schlüsse gezogen werden:

- Bei zunehmender Zahl von Arbeitskräften in Unternehmen steigt der Bedarf an hochqualifizierten Arbeitskräften.
- Je schwieriger sich heute die Suche nach hochqualifizierten Arbeitskräften in Unternehmen gestaltet umso mehr Schwierigkeiten werden in Zukunft erwartet.
- Je grösser der Bedarf eines Unternehmens an hochqualifizierten Arbeitskräften ist, umso mehr ist man der Meinung im Kanton Uri bestehe ein Mangel an hochqualifizierten Arbeitskräften.
- Ebenso zeichnet sich ab, dass umso schwieriger sich die Suche nach hochqualifizierten Arbeitskräften in Unternehmen gestaltet umso mehr bestärkt dies die Meinung, dass im Kanton Uri ein Mangel an hochqualifizierten Arbeitskräften besteht. Daran ist ersichtlich dass Schlüsse von der Unternehmungssituation auf die kantonale Situation gezogen werden.

3.3.2 UNTERNEHMENSBEFRAGUNG IM KANTON LUZERN

Im Kanton Luzern wurde eine Zufallsstichprobe aus dem Betriebs- und Unternehmensregister des Bundesamtes für Statistik von 600 Unternehmen mit drei und mehr Beschäftigten gezogen. Der Rücklauf betrug 19 Prozent.

40% der Unternehmen haben einen Bedarf an hochqualifizierten Arbeitskräften, wovon mehr als die Hälfte der Befragten es als sehr oder eher schwierig finden diese zu finden. Jedes zehnte Unternehmen hat sogar grosse Schwierigkeiten, Hochqualifizierte zu finden. Die folgende Darstellung 3.10 zeigt die wichtigsten Ergebnisse.

3.7: BEDARF HOCHQUALIFIZIERTER ARBEITSKRÄFTE IN LUZERNER UNTERNEHMEN

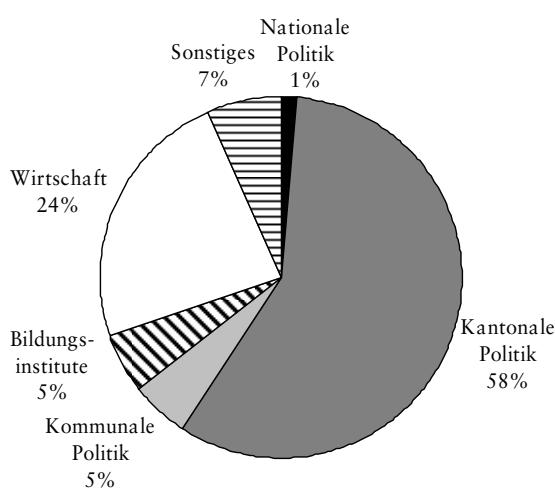
Besteht in Ihrem Unternehmen/Ihrer Organisation ein Bedarf an hochqualifizierten Arbeitskräften?	Ja	Eher ja	Eher nein	Nein	N=
	22%	18%	33%	27%	105
Wie gestaltet sich heute in Ihrem Unternehmen/Ihrer Organisation die Suche nach hochqualifizierten Arbeitskräften?	Sehr schwierig	Eher schwierig	Eher einfach	Sehr einfach	N=
	11%	43%	44%	2%	61

Mehr als zwei Drittel der Unternehmen gehen davon aus, dass sich die Suche nach hochqualifizierten Arbeitskräften in Zukunft noch schwieriger gestalten wird. Bei 12 Prozent der Unternehmen und Verwaltungsstellen konnten in den letzten fünf Jahren solche hochqualifizierten Stellen gar nicht besetzt werden.

Für mehr als die Hälfte (53%) besteht im Kanton Luzern ein Mangel an hochqualifizierten Arbeitskräften.

Die folgende Darstellung 3.12 gibt Auskunft darüber, wer nach Angabe der Unternehmen für die Verbesserung der Rahmenbedingungen und somit für Massnahmen gegen den Brain Drain im Kanton Luzern verantwortlich ist.

3.8: VERANTWORTLICH FÜR MASSNAHMEN IM KANTON LUZERN



Die Mehrheit von 58 Prozent sieht den Kanton und ein Viertel sieht die Wirtschaft als zuständig dafür. Die Bildungsinstitute werden nur zu einem geringen Teil als verantwortlich für Massnahmen gegen den Brain Drain und zur Förderung des Brain Gain angesehen.

Mit weiteren Auswertungen der gewonnenen Informationen konnten zusätzlich folgende Schlüsse gezogen werden:

- Bei zunehmender Zahl von Arbeitskräften in Unternehmen steigt der Bedarf an hochqualifizierten Arbeitskräften.
- Je schwieriger sich heute die Suche nach hochqualifizierten Arbeitskräften in Unternehmen gestaltet umso mehr Schwierigkeiten werden in Zukunft erwartet.
- Ebenso zeichnet sich ab, dass umso schwieriger sich die Suche nach hochqualifizierten Arbeitskräften in Unternehmen gestaltet umso mehr bestärkt dies die Meinung, dass im Kanton Luzern ein Mangel an hochqualifizierten Arbeitskräften besteht. Daran ist ersichtlich dass Schlüsse von der Unternehmungssituation auf die kantonale Situation gezogen werden.

3.4 ERGEBNISSE AUS DEM PARTIZIPATIVEN PROZESS

3.4.1 INTERVIEWS MIT UNTERNEHMEN IN UR UND LU

Interviews mit Personen aus Unternehmen in Uri und Luzern, die hochqualifizierte Arbeitnehmer beschäftigen, haben die Ergebnisse aus den Unternehmensbefragungen vertiefen und bestätigen können. Firmen in der Agglomeration Luzern haben wenige Probleme, Jobs für hochqualifizierte Arbeitskräfte besetzen zu können. Sie schreiben jedoch die Stellen teils international aus. In Uri ist die Situation komplexer, denn der Heimmarkt reicht nicht aus, um alle Stellen für ‚Brains‘ besetzen zu können. Auswärtige Kandidatinnen und Kandidaten müssen von Urner Unternehmen oft dazu stimuliert werden, einen Job im peripher gelegenen Kanton anzutreten. Als Folge davon sind rund ein Drittel der gewünschten Stellen für Hochqualifizierte nicht mit geeigneten Fachkräften zu besetzen. Die Gespräche in Uri weisen auf ein Imageproblem des Kantons Uri hin.

3.4.2 INTERVIEWS MIT BEHÖRDEN UND HOCHSCHULEN

Aus verschiedenen Gesprächen mit den Fachhochschulen Zentralschweiz (FHZ) in Luzern zeigte sich zum einen, dass die Hochschulen einer Absolventenmobilität positiv gegenüberstehen. Austausch fördert im Forschungsprozess die Qualität, so lange die Wanderungsströme nicht zu einseitig verlaufen.

Zum Zweiten entwickelte sich vorerst die Idee einer „Alumni-Plattform“ zur Vermittlung von Hochqualifizierten auf. Die Teilschulen der FHZ führen heute Adressbestände von ehemaligen Absolventen (sog. „Alumni“) und laden diese periodisch zu Treffen ein. Die Idee geht nun dahin, diese Treffen auszubauen und Zentralschweizer Firmen dazu einzuladen, sich hochqualifizierte Arbeitskräfte suchen. Somit würde den Betrieben eine attraktive Plattform für die Suche nach Personal geboten. Die Alumnis mit einem Interesse an einem Wohn- und Arbeitsortswechsel in die Zentralschweiz erhielten Gelegenheit, Kontakte zu knüpfen. Bedingung für ein Gelingen der Idee wäre ein Bedarf bei den Firmen, Vorteile dieser Plattform gegenüber „normalen“ Aquisitionsmöglichkeiten für die Unternehmen (etwa reduzierte Personalsuchkosten für Firmen) und die Integration der Massnahme in bestehende Gefässe, um die Kosten tief zu halten. Die Erfolgchancen eines solchen Vorgehens

wurden bislang negativ beurteilt. Man geht davon aus, dass Unternehmen sich ihre Leute am Markt suchen wollen und nicht an Alumni-Treffen. Die Teilnehmenden der bisherigen Alumni-Treffen stammten überwiegend aus der Region. Somit würden keine Auswärtigen angezogen. Darüber hinaus absorbiert der Bologna-Prozess gegenwärtig zu viele Ressourcen der FHZ.

3.4.3 GRUPPENVERNSTALTUNGEN IM KANTON URI

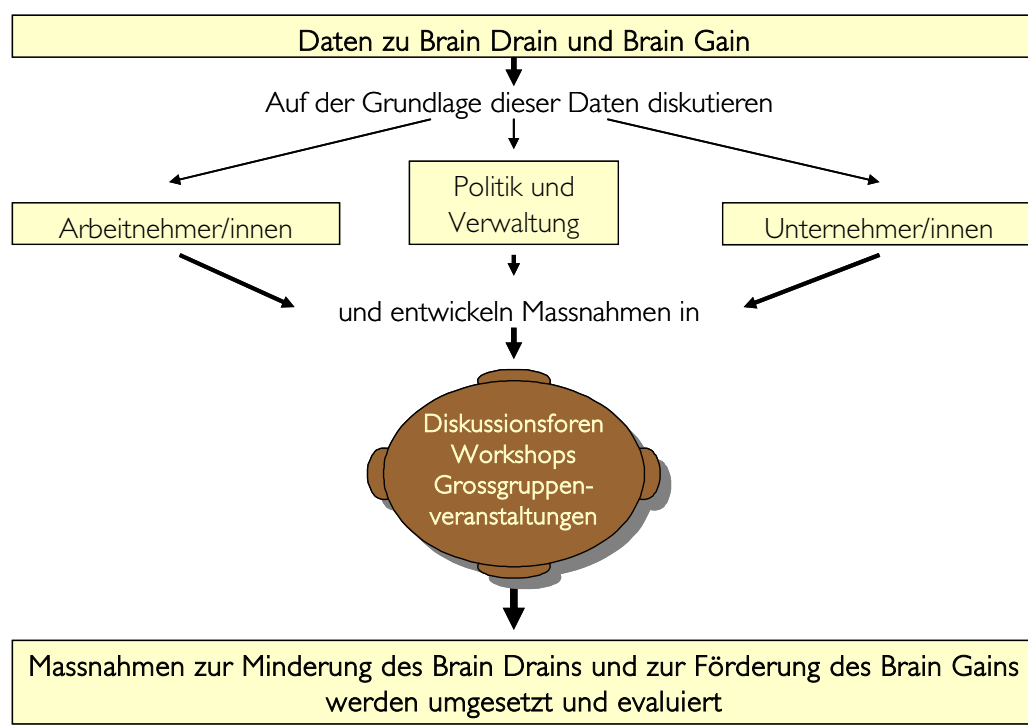
Ziel des Projektes im Kanton Uri war, das vorhandene regionale Wissen zu nutzen und die Massnahmen zur Eindämmung des Brain Drain und zur Förderung des Brain Gain gemeinsam mit regionalen Stakeholdern zu entwickeln. Die Projektverantwortlichen sind überzeugt, dass Massnahmen nur dann erfolgreich sein werden, wenn sie in der Region verankert sind und von den Betroffenen mitgetragen werden. Aus diesem Grund arbeiteten die Projektverantwortlichen mit drei verschiedenen Stakeholder-Gruppen zusammen:

Die erste Stakeholder-Gruppe umfasste Schlüsselpersonen aus Politik, Bildung und Verwaltung. Sie bildeten eine Begleitgruppe, die sich regelmässig mit den Projektverantwortlichen in Form von *Workshops* traf, um die Zwischenergebnisse und das weitere Vorgehen zu diskutieren.

Die zweite Stakeholder-Gruppe bestand aus Arbeitnehmer/-innen, die im Kanton Uri wohnen und arbeiten oder zugezogen sind. Vertreten waren aber auch Urner/-innen, die auswanderten und sich in anderen Kantonen niedergelassen haben wie auch solche, die nach längerer Zeit wieder in den Kanton zurückgekehrt sind. In so genannten *Diskussionsforen* diskutierten diese Arbeitnehmer/innen über ihre Motive und Erfahrungen und entwickelten erste Ideen für Massnahmen zur Förderung des Brain Gain.

Die dritte Stakeholder-Gruppe bildeten Personen aus Urner Unternehmen, die sich an der schriftlichen oder an der mündlichen Befragung beteiligt hatten. An einer anschliessenden *Open Space-Veranstaltung* im Februar 2005 diskutierten sie mögliche Massnahmen aus ihrer Sicht. .

3.9: VORGEHEN MIT DEN GRUPPENVERANSTALTUNGEN



An einer *Grossgruppenveranstaltung* im Sommer 2005 trafen sich schliesslich alle drei Gruppen, um die bisherigen Resultate und die bisher erarbeiteten Massnahmen zu diskutieren, zu bewerten und sich für die definitiven Massnahmen zu entscheiden.

Im Folgenden sind nun die wichtigsten Ergebnisse dieser Gruppenveranstaltungen im Kanton Uri aufgeführt:

Die Ergebnisse der Diskussionsforen mit den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ergaben ein differenziertes Bild des Kantons. Uri bedeutet für die Urner/-innen vor allem Heimat, Landschaft und sozial Bindungen. Als Stärken sehen die Urner/-innen die Attraktivität der Region als Wohnstandort und die Mentalität der Urner Bevölkerung (Direktheit, Echtheit, Offenheit, Zuverlässigkeit), während sie die Innovationsfeindlichkeit als Schwäche betrachten (vgl. Darstellung 3.10).

3.10: BEDEUTUNG UND BEZÜGE ZUM KANTON URI IN DEN DISKUSSIONFOREN

Was bedeutet für Sie der Kanton Uri?	Welche Bezüge haben Sie zu Uri?
Die wichtigen sozialen Bezüge sind in Uri (Familie, Freunde, Bekannte)	Man ist verbunden mit Menschen und Landschaft
Uri bedeutet Heimat	Das Verhältnis zur Region ist vorwiegend positiv geprägt
Uri bedeutet erhaltene und schöne Natur („Uri ist der Fels in der Brandung“)	Hohe Identifikation mit dem Kanton
In Uri ist alles überschaubar	

<i>Was sind die Stärken von Uri?</i>	<i>Was sind die Schwächen von Uri?</i>
Attraktiver Wohnort mit hoher Lebensqualität und schöner Landschaft	Innovationsfeindlichkeit (Abwehrhaltung gegen Neuerungen, erhaltend statt innovativ, Uri verpasst den Wandel, ist nicht flexibel, Subventionsmentalität)
Politische Vielfalt ist vorhanden	Schlechtes Image (vor allem durch Medien vermittelt: „Subventionsempfänger, Bauernstand, rückständig“)
Mentalität (Echtheit, Direktheit, Offenheit, Zuverlässigkeit)	Kleinräumigkeit (soziale und räumliche Enge)

Die für die Analyse des Brain Drain – Brain Gain wichtige Frage nach Gründen für die Ab- oder Zuwanderung der hochqualifizierten Arbeitskräfte ergab ein negatives Bild der Stellensituation (wenig Stellen und Perspektiven). Die Zurückkehrenden taten dies vorwiegend aus sozialen Gründen oder weil sie wieder in ihrer Heimat leben wollten, dies vor allem zur Zeit ihrer Familiengründung (vgl. Darstellung 3.11).

3.11: AUS- UND ZUWANDERUNGSGRÜNDE IN DEN DISKUSSIONFOREN

<i>Was führte dazu, auszuwandern?</i>	<i>Was führte dazu, zurückzukehren oder zuzuwandern?</i>
Mangelndes Stellenangebot.	Stelle, Partner, Wunsch, sesshaft zu werden, v.a. bei der Familiengründung.
Fehlende berufliche Perspektiven.	Heimweh (nach Natur und sozialen Beziehungen).
Man wollte „in die weite Welt“.	Wunsch, sesshaft zu werden, v.a. bei Familiengründung.

An der gemeinsamen *Grossgruppenveranstaltung* vom 1. Juli 2005 in Altdorf mit allen drei Gruppen verdeutlichte sich, dass die Region im Bereich Vernetzung mit den Weggezogenen, Image des Kantons Uri und bei der Unternehmensschulung ansetzen will. Drei konkrete Massnahmen – eine Imagekampagne gegen innen und aussen, eine die Hochqualifizierten, die Unternehmen und den Kanton vernetzende Internet-Datenbank der Weggezogenen sowie ein Projekt zur Innovationsstimulierung von Unternehmen sollen nur weiterverfolgt werden.

Insgesamt halfen die Interviews und das partizipative Vorgehen mit, die regionsspezifische Situation von Hochqualifizierten besser zu erfassen und verstehen. Es sind Grundlagen für den Entscheid geschaffen worden, welche Massnahmen im Rahmen dieses Interreg-Projekts in der nun folgenden Projektperiode Erfolg versprechend angegangen werden können.

3.5 FAZIT DER ANALYSE AUS DEN VERSCHIEDENEN SICHTWEISEN

Gibt es in der Zentralschweiz ein Problem mit dem Brain Drain – Brain Gain?

Diese Frage wurde anhand drei verschiedener Sichtweisen beantwortet. Existiert dieses Problem gemäss einer Analyse des Migrationsaldos? Nehmen es die Unternehmen als Problem wahr? Wie erleben die hochqualifizierten Arbeitnehmenden die Situation?

Folgerungen für die Zentralschweiz

Alle Zentralschweizer Kantone weisen einen stark steigenden absoluten Brain Drain und einen etwas moderater steigenden Brain Gain auf. In einem Saldovergleich mit der Zentralschweiz und Zürich existiert in den Kantonen UR, NW und OW ein namhafter Brain Drain. Eine Sogwirkung geht hingegen von den Kantonen ZG und ZH aus. Der tiefe Saldo der Zentralschweiz als Gesamtregion zeigt eine beachtliche Binnenwanderung innerhalb der Zentralschweizer Kantone.

In der Zentralschweiz gehen viele junge Hochqualifizierte weg und nur wenige ältere Hochqualifizierte kommen hinzu.

Folgerungen für Uri

Der Kanton Uri weist seit 1980 einen steigenden Anteil der Brain Drains aus, während die Zuwanderung der Hochqualifizierten gleichzeitig geringer wird. Mit 338 Brain Drains zwischen 1995 und 2000 gegenüber 100 Brain Gains existiert im Kanton Uri ein namhaftes Problem. Betrachten wir diesen Verlust im Verhältnis zur Zahl hochqualifizierter Personen im Kanton, dann verliert Uri pro Fünfjahresperiode acht Prozent seiner hochqualifizierten Arbeitskräfte. Der periphere und an der Alpentransitroute gelegene Kanton Uri verliert relativ per Saldo die meisten Hochqualifizierten der Zentralschweizer Kantone. Die den Kanton Uri verlassenden Hochqualifizierten sind eher jung, vorwiegend männlich und vollzeitlich berufstätig. Die Brain Gains sind leicht höheren Alters.

Bei der durchgeführten Unternehmensbefragung im Kanton Uri hat man herausgefunden, dass ein Drittel der Urner Unternehmen einen Bedarf an hochqualifizierten Arbeitskräften hat. Zwei Drittel der Firmen und Behördenstellen bezeichnen die Suche nach hochqualifizierten Arbeitskräften als schwierig und jedes achte Unternehmen hat sogar grosse Schwierigkeiten, Hochqualifizierte zu finden. Bei 17 Prozent der Unternehmen und Verwaltungsstellen konnten in den letzten fünf Jahren solche hochqualifizierten Stellen gar nicht besetzt werden. Für rund die Hälfte der befragten Unternehmen besteht im Kanton Uri ein Mangel an hochqualifizierten Arbeitskräften und 66 Prozent sehen den Kanton und 19 Prozent die Wirtschaft als zuständig dafür.

In Uri ist die Situation komplex, denn der Heimmarkt reicht nicht aus, um alle Stellen für ‚Brains‘ besetzen zu können. Auswärtige Kandidatinnen und Kandidaten müssen von Urner Unternehmen oft dazu stimuliert werden, einen Job im peripher gelegenen Kanton anzutreten. Als Folge davon sind rund ein Drittel der gewünschten Stellen für Hochqualifizierte nicht mit geeigneten Fachkräften besetzt. Die Gespräche in Uri weisen auf ein Imageproblem des Kantons Uri hin.

Die für die Analyse des Brain Drain – Brain Gain wichtige Frage nach Gründen für die Ab- oder Zuwanderung der hochqualifizierten Arbeitskräfte ergab ein negatives Bild der Stellensituation (wenig Stellen und Perspektiven). Die Zurückkehrenden taten dies vorwiegend aus sozialen Gründen oder weil sie wieder in ihrer Heimat leben wollten

Folgerungen für Luzern

In Luzern ist der Saldo insgesamt besser als in UR/NW/OW, jedoch schlechter als in ZG. Der Negativsaldo nimmt ab 1995-2000 jedoch stark zu, was auf eine Trendwende deuten könnte. Der Kanton Luzern hat in der Fünfjahresperiode 1995 bis 2000 3'277 hochqualifizierte Personen verloren und 2'107 hinzugewonnen. Gemessen am Anteil der Hochqualifizierten hat Luzern den geringsten Brain Drain (acht Prozent) und den zweittiefsten Brain Gain (fünf Prozent) der Zentralschweizer Kantone.

Bezüglich Alter, Geschlecht und Erwerbsanteil unterscheiden sich die beiden Gruppen wenig voneinander (männlich, eher jung, vollzeitlich berufstätig).

40% der befragten Unternehmen im Kanton Luzern haben einen Bedarf an hochqualifizierten Arbeitskräften, wovon mehr als die Hälfte der Befragten es als sehr oder eher schwierig finden diese zu finden. Jedes zehnte Unternehmen hat sogar grosse Schwierigkeiten, Hochqualifizierte zu finden. Bei 12 Prozent der Unternehmen und Verwaltungsstellen konnten in den letzten fünf Jahren solche hochqualifizierten Stellen gar nicht besetzt werden. Für mehr als die Hälfte (53%) besteht im Kanton Luzern ein Mangel an hochqualifizierten Arbeitskräften. Die Mehrheit von 58 Prozent sieht den Kanton und ein Viertel sieht die Wirtschaft als zuständig für diese Situation. Die Bildungsinstitute werden nur zu einem geringen Teil als verantwortlich für Massnahmen gegen den Brain Drain und zur Förderung des Brain Gain angesehen.

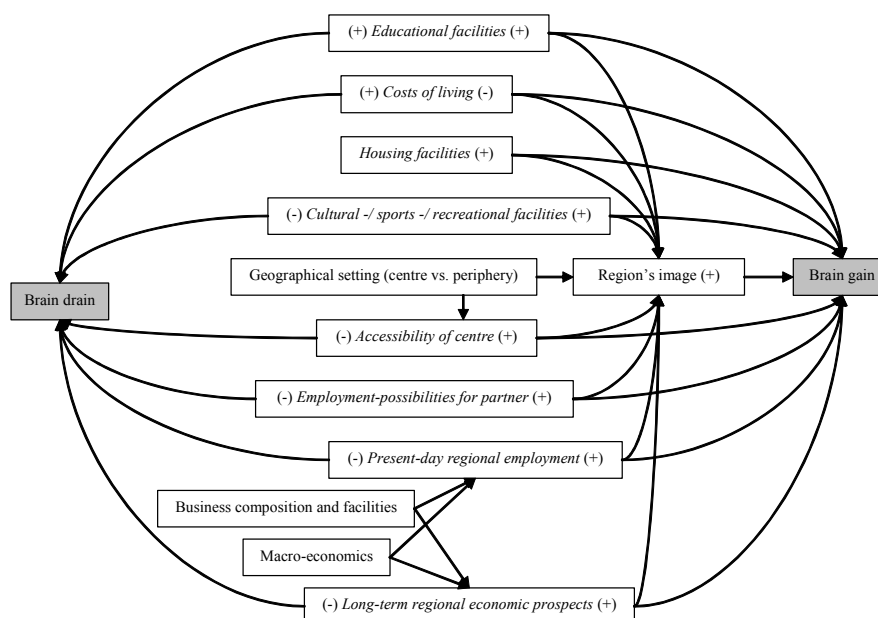
Laut Aussagen verschiedener Unternehmen haben Firmen in der Agglomeration Luzern wenige Probleme, Jobs für hochqualifizierte Arbeitskräfte besetzen zu können. Sie schreiben jedoch die Stellen teils international aus.

4 ERKLÄRUNGSFAKTOREN FÜR BD-BG IN DER ZENTRALSCHWEIZ

4.1 MODELL ZUR ERKLÄRUNG DES BRAIN DRAIN - BRAIN GAIN

Auf der Suche nach Gründen, die zu Aus- oder Zuwanderung hochqualifizierter Personen führen, wurde zur Veranschaulichung ein Wirkungsmodell erstellt. Verschiedene Faktoren können dazu beitragen, dass eine Region entweder einen Verlust an hochqualifizierten Arbeitskräften erleidet oder einen Gewinn darin erzielt. In der folgenden Darstellung 4.1 bedeutet ein Plusymbol einen positiven und ein Minussymbol einen negativen Einfluss des Faktors für die Zahl der Hochqualifizierten einer Region.

4.1: WIRKUNGSMODELL VON BRAIN DRAIN UND BRAIN GAIN



Quelle: Fikkers D.J. (2004:4)

Grundsätzlich können zwei parallel verlaufende Bereiche unterschieden werden, die zur Migration von Hochqualifizierten führen können. Einerseits die relativ unabhängigen Ereignisse (Hochzeit, Scheidung, Jobwechsel usw.), andererseits die Ereignisse, die an persönliche Präferenzen gebunden sind (Hauseigentum, lokale Verwurzelung usw.). Konkrete Migrationsgründe sind etwa Wechsel im Haushalt, in der Familie oder in den täglichen Aktivitäten (neue Berufslaufbahn usw.).¹³ Weitere mögliche Kategorien zur Unterscheidung der Migrationsgründe sind die Einteilung in ökonomische, soziale, persönliche und infrastrukturelle Faktoren oder in die Kategorien persönlich/Haushalt, Unterkunft, Arbeit und Bildung.¹⁴

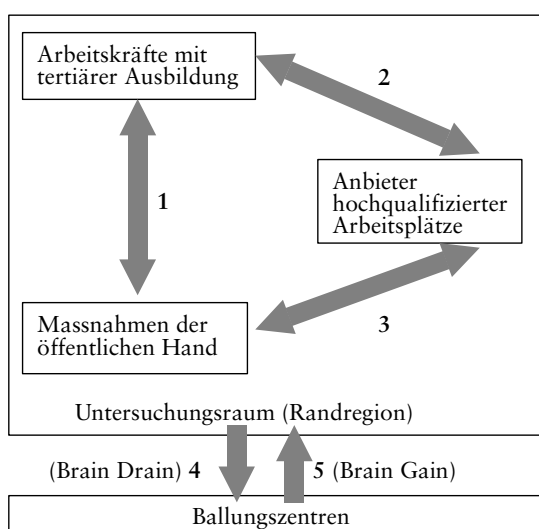
¹³ Mulder (1989) und De Graeff (1999), in Fikkers D.J. (2004:2).

¹⁴ Ekamper, Van Huis (2002), in Fikkers D.J. (2004:3).

Auf der persönlichen Ebene (Entscheid für den Wohnsitz einer hochqualifizierten Person) fallen Faktoren wie Lebens- und Wohnkosten sowie die Verfügbarkeit zentraler Einrichtungen an. Für Firmen sind es eher makroökonomische Faktoren oder das Vorhandensein von geeigneten tertiären Bildungsinstituten.

Das vereinfachte Akteurmodell der Darstellung 4.2 zeigt nun die Beziehungen zwischen der peripheren Region Zentralschweiz (mit den hochqualifizierten Arbeitskräften, den Unternehmen sowie der öffentlichen Hand) und dem Ballungszentrum mit der Sogwirkung für Brains.

4.2: VEREINFACHTES AKTEURMODELL



Massnahmen der öffentlichen Hand – aber auch von privaten Akteuren oder von Unternehmen – können nun versuchen, gezielten Einfluss zu nehmen. Im Rahmen dieses Projekt werden im zweiten Umsetzungsteil (vergleiche Darstellung 1.2 im Abschnitt 1.5) Massnahmen zusammen mit regionalen Partnern entwickelt, umgesetzt und evaluiert.

4.2 FOLGERUNGEN AUS DEM ERKLÄRUNGSMODELL FÜR DIE ZENTRALSCHWEIZ

Modellfaktor Bildungseinrichtungen

Mit einer Universität und einer Fachhochschule mit fünf Teilschulen wird Luzern immer mehr zu einem bedeutenden Ausbildungs- und Forschungsplatz. Die Hochschulen für Wirtschaft, für Technik und Architektur, für Gestaltung und Kunst, für Soziale Arbeit, die Musikhochschule, aber auch das Medienausbildungszentrum MAZ sorgen für qualifizierten Nachwuchs sowie wirtschaftliche, soziale und kulturelle Impulse. Es ist ein Ausbildungsplatz entstanden der viele Studierende aus der

Umgebung anzieht. Für den Kanton Uri ist dies jedoch verbunden mit einem längeren Weg oder einem Wohnortswechsel.¹⁵

Modellfaktor Lebenskosten

Bezüglich der allgemeinen Lebenskosten können innerhalb der Regionen der Zentralschweiz keine grossen Unterschiede festgestellt werden. Teilweise grosse Unterschiede bestehen jedoch bei den Wohnkosten und der Steuerbelastung der Kantone (siehe Abschnitt 2.4).

Modellfaktor Wohnqualität

Die Zentralschweiz weist eine sehr hohe Wohnqualität auf. Sie bietet Wohnen in kleinräumig strukturierten Siedlungen an, Wohnen auf dem Land, in malerischen Kleinstädten, oder inmitten einer Agglomeration.

Modellfaktor Freizeit und Kulturangebot

Luzern ist das kulturelle Zentrum der Zentralschweiz. Viele kulturelle Institutionen haben ihren Sitz in der Stadt, zahlreiche Kunstschaffende aus allen Sparten leben und arbeiten in der Region. Entsprechend weist der Kulturstandort viele Veranstaltungsorte auf. Ob Theaterbühne, Konzertsaal oder Galerie, die Kulturräume Luzerns sind vielseitig und offerieren neben unzähligen Einzelveranstaltungen mehrere Festivalprogramme.

Modellfaktoren Lage und Erreichbarkeit

Die Zentralschweiz profitiert von einer sehr guten Lage. Die Bergwelt, der Vierwaldstättersee und die Nähe zu anderen grossen Schweizer Städten sind von grosser Bedeutung. Die Zentralschweiz liegt - wie der Name sagt - zentral im Herzen der Schweiz und ist verkehrsmässig sehr gut erschlossen. Fehlend ist jedoch der direkte Anschluss an die Hochgeschwindigkeitsnetze der Bahnen. Sie sind ebenso schnell in den grossen Wirtschaftszentren wie im mediterranen Klima der Südschweiz. Die Nord-Süd-Verbindungen von Autobahn (A2) und Eisenbahn durchqueren die Zentralschweiz. Der Flughafen Zürich-Kloten und Basel sind per Auto und direkter Bahnverbindung bequem erreichbar. In Buochs NW im Wirtschaftsraum Zentralschweiz besteht ein regionaler Flughafen.

Modellfaktor Image der Region

Die Zentralschweiz hat immer noch mit seinem Image der konservativen Urschweiz zu kämpfen. Dank dem Tourismus und den internationalen Anlässen hat vor allem die Stadt Luzern, ausser in Bezug auf das wirtschaftliche Image, einen sehr guten Namen. Der Kanton Uri kämpft mit seinem Image eines verschlossenen, innovationshemmenden Kantons.

Modellfaktor Stellenangebot und Beschäftigungssituation

Das Stellenangebot in Luzern ist beschränkt. Für hochqualifizierte Arbeitskräfte gibt es im Bereich des mittleren Kaders ein genügendes Angebot. Im Kanton Uri scheint ein beschränktes Angebot für hochqualifizierte Arbeitskräfte zu existieren, wobei diese Stellen nicht immer besetzt werden können.

¹⁵ Die Bahnfahrt von Altdorf nach Luzern dauert 1h10 (Stand Sommer 2005). Mit dem Auto dauert die Reise rund 35 Minuten.

Modellfaktor Unternehmenscluster und Standortattraktivität für Firmen
 Laut Hanser Ch., Goetz R., Meier H.R. (2003) gibt es in den folgenden Bereichen denkbare Clusters im Raum Luzern: Kommerzielle Dienstleistungen, Freizeit-Tourismus, Kongresse/Seminare/Messen/Ausstellungen, Kultur, Health Services, High-Tech, Detailhandel, Agro-Food, Transport/Logistik, Wohnen.

Modellfaktor makroökonomische Faktoren

In der Zentralschweiz ist der Steuerwettbewerb ausgeprägt. Die durchschnittliche Steuerbelastung im Kanton Luzern liegt 25 Prozent über dem schweizerischen Mittel. Luzern grenzt an die Steuerparadiese Zug, Schwyz und Nidwalden, was die Kantone als Wohn- und Arbeitsstandorte konkurrenzieren lässt. Das gleiche gilt für den Kanton Uri, der ein sehr hohes Steuerniveau aufweist.

Modellfaktor langfristige ökonomische Perspektive der Region

Folgerungen aus dem Erklärungsmodell für Uri und Luzern
 Bezogen auf den Kanton Uri fördern gemäss obigem Modell die in der Tabelle 4.3 aufgeführten Faktoren den Brain Drain beziehungsweise unterstützen den Brain Gain.

4.3: MIGRATIONSFAKTOREN IM KANTON URI GEMÄSS WIRKUNGSMODELL

<i>Brain Drain verstärkende Faktoren</i>	<i>Brain Gain unterstützende Faktoren</i>
relativ weit entfernte Hochschul-Bildungsinstitutionen	relativ tiefe Wohnkosten
relativ geringes Freizeitangebot	relativ attraktive Wohnmöglichkeiten
relativ periphere Lage und durchschnittliche Erreichbarkeit der Zentren	Lage an der verkehrsgünstigen Nord-Süd-Transitachse
relativ schlechtes Image als dynamischer Standort	
relativ beschränkte Vielfalt an Unternehmen	
relativ kleiner Stellenmarkt für Hochqualifizierte, auch für Partner/-in	
relativ schlechte kantonale Wirtschaftsdynamik sowie schlechtes Standort-Rating	

Als einer der zentrumsfernen und relativ strukturschwachen, ländlichen Kantone überwiegen in Uri die den Brain Drain verstärkenden Faktoren. Vorteile zeigen sich auf der Seite des Wohnangebotes und in der Nähe zur Nord-Süd-Transitroute.

Für den Kanton Luzern zeigt die Tabelle 4.4 die Auswirkungen der Faktoren aus dem Wirkungsmodell.

4.4: MIGRATIONSFAKTOREN IM KANTON LUZERN GEMÄSS WIRKUNGSMODELL

<i>Brain Drain verstärkende Faktoren</i>	<i>Brain Gain unterstützende Faktoren</i>
Hochschul-Bildungsinstitutionen fördern auch	Hochschul-Bildungsinstitutionen vorhanden

die Migration von Akademiker/-innen.	(Universität und Fachhochschulen)
durchschnittliche kantonale Wirtschaftsdynamik sowie unterdurchschnittliches Standort-Rating	genügendes Freizeitangebot und eher grosses Kulturangebot
Nähe zum Grosszentrum Zürich	eher zentrale Lage und gute Erreichbarkeit der grösseren Zentren; Funktion als regionales Zentrum
	Lage an der verkehrsgünstigen Nord-Süd-Transitachse
	Wohnattraktivität und -kosten
Stellenmarkt für Hochqualifizierte, auch für Partner/-in	
Lebenskosten	
Image	
Vielfalt an Unternehmen	

Einige Faktoren wie der Stellenmarkt, das Image des Kantons oder die Job- oder Wohnsituation sind in ihren Auswirkungen nicht eindeutig zuzuordnen. Für Luzern als Magnet für Hochqualifizierte sprechen die zentrale Lage in der Schweiz, das Vorhandensein von höheren Bildungsinstitutionen und eine gute Wohnattraktivität. Brain Drain fördernde Faktoren sind die eher hohe Steuerbelastung im Vergleich zu den Nachbarkantonen ZG, SZ und NW, eine durchschnittliche Wirtschaftsdynamik und die Nähe zur Metropole Zürich.

innovativer Organisations- und Technologieeinsatz-Konzepte unter Einbezug eines interdisziplinären Ansatzes. Fördert die Wettbewerbsfähigkeit der Zentralschweizer Unternehmen (KMU) durch aktive und wechselseitige Vermittlung von Wissen und Technologie der Kompetenzträger (Fachhochschulen, Uni, CSEM) sowie durch unterstützende Dienstleistungen. Das Leistungsangebot umfasst praxisorientierte Unterstützung von Unternehmen in verschiedenen Bereichen.

- Institut für KMU- und Wirtschaftsrecht, Universität Luzern: Das Institut für KMU- und Wirtschaftsrecht hat sich zum Ziel gesetzt, die Rechtsfragen im Kontext der KMU genauer zu erforschen und damit Beiträge zur besseren Abstimmung der Gesetzgebung auf die Bedürfnisse der KMU zu leisten. Das Institut ist ein wissenschaftliches Kompetenzzentrum, das aktiv an notwendigen Reformen mitwirkt. Die Arbeitsschwerpunkte liegen in den Bereichen Beratung, Forschung und Lehre im KMU- und Wirtschaftsrecht.
- RegioHER: politisch neutrale Organisation, mit dem Zweck, die Entwicklung im Regionsgebiet zu fördern.
- SPZ Standortpromotion: Die Kernaufgabe der Standortpromotion Zentralschweiz bestand in der Ansiedlung von ausländischen Unternehmungen im Zentralschweizer Wirtschaftsraum. Die Zentralschweizer Handelskammer steigt aus dieser gemeinsamen Firmenansiedlungs-Plattform von Wirtschaft und Politik aus, und die SPZ wird Ende 2005 aufgelöst. Grund dafür sind föderalistische Tendenzen beziehungsweise divergierende Interessen der Kantone.
- Technopark Luzern: Der Technopark Luzern will auf der Basis von zukunftsorientierten Technologien die Gründung und das Wachstum von marktorientierten Jungunternehmen fördern, damit qualifizierte und nachhaltige Arbeitsplätze schaffen und einen Beitrag zur Stärkung der Wirtschaftsregion leisten.
- VC (Venture Capital) Zentralschweiz: Ein Netzwerk für versprechende Projekte schaffen. In Zusammenarbeit mit Organisationen/Institutionen und Amtsstellen, die in der Zentralschweizer Wirtschaftsförderung aktiv sind, werden Unternehmen mit zukunftssträchtigen Projekten gefördert. Gute Startbedingungen für Jung-/Neuunternehmer in der Zentralschweiz. Die VCZ AG bringt Jung-/Neuunternehmer mit Erfolg versprechenden Geschäftsideen und interessierte Investoren zusammen.
- WF-Handbuch: Online-Version des WF-Handbuchs - eine Wegweiser durch das Leistungsangebot des Netzwerks Wirtschaftsförderung Kanton Luzern zu Gunsten Unternehmen, Neugründungen und Neu-Ansiedlungen.
- Kultur-Klub- unter dem Patronat der RWFL: Erleichtert den gesellschaftlichen Zugang von ausländischen Arbeitskräften und Kaderleuten der in Luzern angesiedelten internationalen Unternehmungen.

- Wirtschaftsförderung Region Luzern RWFL/ Wirtschaftsförderung Luzerner Mittelland RWF-LM: Förderung bestehender Betriebe, Ansiedlung neuer Betriebe, Unterstützung bei Neugründung, Erstberatung für Unternehmen aus der Region, Förderung des Standortes.

5.1.2 BESTEHENDE MASSNAHMEN IN URI

- Wirtschaftsförderung Uri: Förderung bestehender Betriebe, Ansiedlung neuer Betriebe, Unterstützung bei Neugründung, Erstberatung für Unternehmen aus der Region, Förderung des Standortes, Begleitung aller staatlichen Bewilligungsschritte, Standortabklärung bei Landbesitzern, Kontaktvermittlung, Mithilfe bei der Personalrekrutierung, Unterstützung bei Wohnungssuche.
- Botschafternetz: Ziel ist es, das Image des Kantons Uri zu verbessern. Das Potenzial von mit Uri verbundenen Menschen zugunsten der wirtschaftlichen Entwicklung des Kantons Uri nutzen. Als Drehscheibe für Kontakte von Entscheidungsträgern in Wirtschaft und Gesellschaft funktionieren, Fachleute aus unterschiedlichen, interdisziplinären Bereichen in verschiedener Weise zusammenbringen. Unterstützung der Industrie- und KMU-Wirtschaft im Kanton Uri in den Bereichen der Kommunikation, des Wissenstransfers und der Verbesserung der Kontakte untereinander, mit dem Ziel, Urner Unternehmen den Zugang zu neuen Märkten und Kunden zu verschaffen. Lebensqualität im Kanton steigern, indem es einen Beitrag zur Verbesserung der wirtschaftlichen Situation leistet.
- Datenbank mit Adressen der Matura-Abgänger/-innen im Kanton Uri: Ziel ist es, diese Daten vermehrt zu benutzen wenn es offene Stellen zu besetzen gibt.

5.2 MASSNAHMEN IN DER ZENTRALSCHWEIZ

Das Interreg-Projekt sieht gemäss Abschnitt 1.5 vor, im Herbst 2005 mit einer oder zwei eigenen Massnahmen zu starten, die dazu beitragen, den Brain Drain einzudämmen und den Brain Gain zu fördern. Die Massnahmenentwicklung ist seit dem Frühjahr 2005 am Laufen und erfolgt partizipativ. Über die gewählten Massnahmen, deren Umsetzung und Wirkung wird der 2007 zu erstellende Evaluationsbericht Auskunft geben.

5.3 EVALUATION DER BESTEHENDEN MASSNAHMEN

Die folgende Tabelle 5.2 gibt Auskunft über die bestehenden Massnahmen in der Zentralschweiz.

5.2: BEWERTUNG DER MASSNAHMEN ANHAND VON KRITERIEN

Massnahme	Reichweite	Ausrichtung auf Brains	bisherige Laufzeit	verfügbare Ressourcen	Erfolg (nach Hanser 2003)
ITZ	Zentral-schweizer Unternehmen (KMU)	Unterstützung v. Unternehmen, Vermittlung von Wissen und Technologie	Besteht seit 1993	-	2003 etwa 170 Aktionen im Bereich des Wissens-transfers
Institut für KMU- und Wirtschaftsrecht	Studenten, KMU, Unternehmen und Behörden	Dienstleistungen im Zusammenhang mit Rechtsfragen rund um KMU, wissenschaftliches Kompetenzzentrum.	seit Mai 2003	-	Zahl bisheriger Publikation eher klein, besteht ein Verein zur Abstützung und Unterstützung
RegioHER	Unternehmen, Bevölkerung	Anlaufstelle (regionaler Entwicklungsträger) für die Vergabe von Mitteln aus Fonds für Investitionshilfen des Bundes für Randregionen.	-	-	Keine Angaben und Zahlen zu den erbrachten Leistungen verfügbar
SPZ Standortpromotion	Firmen aus dem Ausland	Ansiedlung von ausländischen Unternehmungen. Bietet Investoren einen Fullservice bei der Ansiedlung von Unternehmen	-	Total 450'000 Franken Budget pro Jahr	1997-2002 Ansiedlung von 68 Firmen mit ca. 700 Arbeitsplätzen. Davon 35 Firmen im Kanton Luzern
Technopark Luzern	natürliche und juristische Personen	Gründung und das Wachstum von markt-orientierten Jungunternehmen fördern	-	Keine Angaben zu den Finanzen	moderne Infrastruktur, Serviceleistungen, Beratungsdienste. Gemeinsam nutzbare Räumlichkeiten, minimierte Fixkosten.
VC (Venture Capital) Zentralschweiz	Jung-/Neuunternehmer	Unternehmen mit zukunftssträchtigen Projekten fördern	Im Frühjahr 1998 auf Initiative & mit Beteiligung der ZS-Handelskammer	-	Seminare und Informationsveranstaltungen
WF-Handbuch	Unternehmen, Neugründungen und Neu-Ansiedlungen.	Wegweiser durch das Leistungsangebot des Netzwerks Wirtschaftsförderung Kanton Luzern	Oktober 2004 durch die WF Luzern und ITZ	-	Online-Version des WF-Handbuchs, WF- Ordner

Kultur-Klub (Patronat RWFL)	ausländischen Arbeitskräfte und Kaderleuten	Erleichtert den gesellschaftlichen Zugang von ausländischen Arbeitskräften und Kaderleuten.	seit 1993	finanziert sich selber	10-jähriges Bestehen lässt vermuten, dass ein gewisses Interesse da ist.
RWFL/RWF-LM	Gewerbe, Unternehmen, Verwaltung, Jungunternehmen	Förderung bestehender Betriebe, Ansiedlung neuer Betriebe, Unterstützung bei Neugründung, Erstberatung für Unternehmen, Förderung des Standortes LU- Mittelland	1997 gegründet,	-	Beratung von Firmen im Bereich BWL und Steuern, Wirtschafts- und Raumplanung, Standortsuche Unternehmen und Neuansiedler
Wirtschaftsförderung Uri	Unternehmen, Bevölkerung, Gewerbe, Unternehmen, Verwaltung, Jungunternehmer	Förderung bestehender Betriebe, Ansiedlung neuer Betriebe, Unterstützung bei Neugründung, Erstberatung für Unternehmen, Förderung des Standortes	-	-	Mitwirkung an Wirtschafts- und Raumplanung Hilfe bei Standortsuche von Unternehmen und Neuansiedler, Internetauftritt
Botschafternetz Uri	Hochqualifizierte	Neue Leute für den Kanton gewinnen und Weggezogene zur Rückwanderung zu bringen Hochqualifizierte	-	-	Bildung des Botschafternetzes- Listen von Daten
Datenbank Matura- Abgänger/ -innen Uri	Hochqualifizierte, Unternehmen	Daten zu benutzen wenn es offene Stellen zu besetzen gibt.	-	-	Es gibt eine Liste, wird aber noch nicht genutzt

Die Tabelle 5.2 zeigt, dass trotz der grossen Zahl von Akteuren mit ähnlich gelagertem Tätigkeitsfeld erstens eine gewisse Wirkung im Sinne der Zielsetzungen (meist: Ansiedlung von Unternehmen oder Neugründungen) auszumachen ist. Zweitens wird deutlich, dass die Massnahmen untereinander nur ungenügend koordiniert sind. Und als dritter Punkt wird offensichtlich, dass hochqualifizierte Personen bislang nicht im Fokus von Massnahmen stehen, welche in der Zentralschweiz bereits am Laufen sind. Hier zeigt sich also für das Interreg III b Projekt Brain Drain – Brain Gain eine Potenzial, welches es nun im Umsetzungsteil der zweiten Projekthälfte wahrzunehmen gilt.

BFS Bundesamt für Statistik (2000): Statistisches Lexikon der Schweiz - Premium; <<http://www.jahrbuch-stat.ch/>>.

BFS Bundesamt für Statistik (2003): Eidgenössische Volkszählung 2000.

BFS Bundesamt für Statistik (2003): Arbeitsmarktindikatoren 2003.

BFS Bundesamt für Statistik (2004): STATWEB. Volkszählungen 2000, 1990 und 1980.

BFS Bundesamt für Statistik (2004): Schweizerische Arbeitskräfteerhebung SAKE.

BFS Bundesamt für Statistik (2005), Ständige Wohnbevölkerung am Jahresende 2003. <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/volkswirtschaft/volkseinkommen_der_kantone/blank/kennzahlen/pro-kopf-einkommen.html> und <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/volkswirtschaft/volkseinkommen_der_kantone/blank/kennzahlen/pro-kopf-einkommen.html>.

Credit Suisse (2004): Standortqualität: Mehr als ein Schlagwort. Spotlight, Economic & Policy Consulting.

De Graef, P.A.M. (1999): Daarom Twente, onderzoek naar verhuismotieven, I&O Research, Enschede. In: Fikkers D.J. (2004:2).

Eidgenössische Steuerverwaltung (2001): Index 2001.

Ekamper, P., van Huis, M. (2002): De relatie tussen verhuizingen en veranderingen van de huishoudensamenstelling in Nederland: een verkennend onderzoek. Den Haag/Voorburg. In: Fikkers (2004:3).

Fikkers, D.J. (2004): Interregional Brain Drain- a theoretic exploration.

Goleman, D. (1995): Emotional intelligence. New York.

Graef, P.A.M. de, Daarom Twente, onderzoek naar verhuismotieven, I&O Research, Enschede, 1999

Hanser Ch., Goetz R., Meier H.R. (2003): Wirtschaftliche Positionierungsmöglichkeiten für den Kanton Luzern. Zuhanden des Herrn Regierungsrates Dr. A Schwingruber, Vorsteher Wirtschaftsdepartement. Erarbeitet in Zusammenarbeit mit der Steuerungsgruppe Wirtschaftsprojekt Luzern.

Mulder (1989), In: Fikkers (2004:2).

IMPRESSUM

STEFAN RIEDER, DR. RER. POL., ÖKONOM & POLITOLOGE

Stefan Rieder hat an der Universität Bern Volkswirtschaft und Politologie studiert. Er ist seit 1994 bei Interface Politikstudien tätig und ist Bereichsleiter „Wandel politischer Institutionen“. Seine Arbeitsschwerpunkte liegen im Bereich der Reform öffentlicher Verwaltungen sowie in der Energiepolitik. Insbesondere ist er als Evaluator und als Berater bei der Planung und Umsetzung von Verwaltungsreformen tätig. Er ist Lehrbeauftragter an der Hochschule für Soziale Arbeit, Luzern.

DANIEL MATTI, LIC. PHIL. NAT., GEOGRAF

Daniel Matti hat an der Universität Bern Geografie und Biologie studiert. Er führt bei Interface Politikstudien Evaluationen und Forschungsprojekte in den bereichsübergreifenden Themenfeldern Umwelt, Verkehr und Regionalpolitik durch. Momentan absolviert er ein Nachdiplomstudium Evaluation an der Universität Bern. Daniel Matti nimmt seit mehreren Jahren einen Lehrauftrag in der Betreuung von Umweltprojekten an der Universität Bern wahr.

FLURINA LANDIS, LIC. ES SC. POL.

Flurina Landis hat an der Universität Lausanne Politikwissenschaften studiert und ist seit 2004 bei Interface Politikstudien tätig. Sie arbeitet in den Bereichen Verkehr und Umwelt, sowie im Bereich institutionelle Reformen mit und führt Evaluationen und Forschungsprojekte durch.

COLETTE PETER, LIC. PHIL. I

Colette Peter hat Musik an der Hochschule für Musik in Luzern und Soziologie an der Universität Zürich studiert. Sie arbeitet seit 1995 an der HSA Luzern im Institut WDF (Weiterbildung, Dienstleistungen und Forschung) im Team Soziokultur. Sie ist in der Lehre und als Projektleiterin (im Bereich Gemeinde-, Stadt- und Regionalentwicklung) tätig und ist Co-Leiterin des Nachdiplomstudiengangs „Gemeinde-, Stadt- und Regionalentwicklung“ der HSA Luzern und der Hochschule für Wirtschaft (HSW).

WEITERE INFORMATIONEN

INTERFACE

Institut für Politikstudien
Seidenhofstr. 12, CH-6003 Luzern
Tel. +41 (0)41 412 07 12
Fax +41 (0)41 410 51 82
www.interface-politikstudien.ch

HSA LUZERN

Werftstrasse 1, CH-6002 Luzern
Tel : +41 (0) 41 367 48 48
Fax: +41 (0)41 367 48 49
www.hsa.fhz.ch

PROJEKTREFERENZ

Luzern, 31. August 2005
Projektnummer: P02-01