

Brain Drain in der Schweiz

Die Berggebiete verlieren ihre hochqualifizierte Bevölkerung



(avec un résumé en français
con un riassunto in italiano)

Autoren : Thomas Egger / Ueli Stalder / Anita Wenger

Bern, Juli 2003

Heft Nr 176

Schweizerische Arbeitsgemeinschaft für die Berggebiete (SAB)
Groupement suisse pour les régions de montagne (SAB)
Gruppo svizzero per le regioni di montagna (SAB)
Gruppa svizra per las regiuns da muntogna (SAB)

3001 Bern / Seilerstrasse 4 / Postfach 7836 / Tel. 031/382 10 10 / Fax 031/382 10 16
Internet <http://www.sab.ch> E-Mail info@sab.ch Postkonto 50-6480-3



INHALTSVERZEICHNIS

Zusammenfassung	5
Résumé	7
Riassunto	9
1 Einleitung und Zielsetzung	11
2 Methodik	11
2.1 Definitionen.....	12
2.1.1 Der Perimeter	12
2.1.2 Untersuchungsobjekt	12
2.1.3 Brain Drain.....	12
2.2 Quellen	13
2.2.1 Literatur und Studien zum Thema Brain Drain	13
2.2.2 Eidgenössische Statistiken	14
2.2.2.1 Absolventenbefragung	14
2.2.2.2 Hochschulstatistik	14
2.2.2.3 Volkszählung	14
2.2.3 Schriftlich Befragung.....	15
3 Ausmass des Brain Drains	16
3.1 Gesamtanalyse	17
3.1.1 Volkszählung und Hochschulstatistik	17
3.1.2 Absolventenbefragung.....	19
3.2 Fallbeispiele	21
3.2.1 Kanton Uri.....	21
3.2.2 Fallbeispiele Toggenburg und Prättigau (NFP 5)	21
3.2.3 Fallbeispiel Amtsbezirk Schwarzenburg.....	21
3.3 Fazit.....	22

4 Ursachen des Brain Drains.....	23
4.1 Ursachen – Ergebnisse aus verschiedenen Studien	24
4.2 Migrationsverhalten und Rückkehrwünsche – Ergebnisse der eigenen Erhebung.....	25
4.3 Das heutige Angebot an hochqualifizierten Arbeitsplätzen im Berggebiet	30
4.4 Fazit.....	32
5 Konsequenzen des Brain Drains für die Bergkantone	33
5.1 Finanzieller Aufwand für die Hochschulbildung	33
5.2 Entgangener Nutzen aufgrund Brain Drain.....	34
5.3 Fazit.....	36
6 Forderungen und Massnahmen gegen den Brain Drain.....	37
6.1 Politische Forderungen auf Bundesebene.....	37
6.2 Standortnachteile in Grenzen halten	38
6.2.1 Service Public verbessern	38
6.2.2 Vorhandene Trümpfe besser ausspielen	38
6.3 Vorhandene Betriebe und Arbeitsplätze pflegen	39
6.4 Neue Betriebe ansiedeln und Arbeitsplätze schaffen	40
6.5 „Brains“ als Einwohner ansprechen.....	41
6.5.1 Familien.....	42
6.5.2 Generation 50+	43
6.6 Fazit.....	43
Literatur- und Quellenverzeichnis	45

Abkürzungsverzeichnis

BFS	Bundesamt für Statistik
EVE	Einkommens- und Verbrauchserhebung
HS	Hochschulstatistik
IHG	Bundesgesetz über Investitionshilfe im Berggebiet
KMU	Kleine und mittlere Unternehmen
NFA	Neugestaltung des Finanzausgleichs und der Aufgaben zwischen Bund und Kantonen
NFP 5	Nationales Forschungsprogramm 5 „Regionalprobleme in der Schweiz“
NRP	Neue Regionalpolitik
SAB	Schweizerische Arbeitsgemeinschaft für die Berggebiete
U/H	Universitäten und Hochschulen (ETHs)
VZ	Volkszählung

Zusammenfassung

Die vorliegende Studie beabsichtigt, das Ausmass des Brain Drains (Abwanderung hochqualifizierter Arbeitskräfte aus den Berggebieten) zu beziffern, dessen Ursachen und Auswirkungen zu analysieren und anschliessend geeignete Massnahmen und Handlungsempfehlungen davon abzuleiten. Dies soll als Gesamtanalyse aufgrund statistischer Daten geschehen, letztere werden dann anhand von Fallbeispielen verifiziert. Die Auswanderungsursachen werden mittels schriftlicher Befragung erforscht.

Der Versuch, das Ausmass des Brain Drains möglichst umfassend zu beziffern, ist leider mangels statistischer Daten misslungen. Der Brain Drain kann auf gesamtschweizerischer Ebene nur sehr ungenau quantifiziert werden. Es existiert bisher in der Schweiz keine Erhebung, welche die Untersuchung des Brain Drains zum Ziel hat ! Die Fallbeispiele, welche zur Verifizierung der statistischen Zahlen beigezogen worden sind, stufen den Brain Drain durchwegs wesentlich höher ein (75-83%) als die Statistiken (zw. 9 und 44%). Aus der Untersuchung geht jedoch hervor, dass grosse regionale Unterschiede existieren : In der Zentralschweiz ist der Brain Drain mit Ausnahme des Kantons Nidwalden (niedrigster Wert, Steuerparadies) sehr hoch, besonders im Kanton Uri. Auch das Wallis gehört zu den am meisten betroffenen Kantonen.

Wegen der schwachen Datenlage können die finanziellen Konsequenzen der Abwanderung ebenfalls nur unzureichend abgeschätzt werden : Von den Hochschulkosten, betrachtet als Investition in das Bildungsniveau der Bevölkerung, verlieren die Bergkantone wegen der Abwanderung der Hochschulabsolventen jährlich mindestens 27 Mio Fr. Dieser Verlust wird nur zu 22% in Form eines Entlastungsabzuges berücksichtigt. Weitere Verluste verzeichnen die Kantone wegen des direkten Konsum- und Steuerausfalles der ausgewanderten Bevölkerung. Dieser entgangene Nutzen beträgt jährlich im Minimum weitere 27 Mio Fr. Diese Beträge sind in Wirklichkeit wesentlich höher, da weder alle Aufwendungen noch der gesamte entgangene Nutzen berücksichtigt worden sind. Zudem wurde für die Berechnungen von den zu tief geschätzten Brain Drain Werten gemäss Statistiken ausgegangen. Eine realistischere Grössenordnung kann beispielsweise für den Kanton Graubünden aufgrund des Brain Drain Wertes einer Fallstudie angegeben werden : Der jährliche Verlust von 13 Mio Fr. wird nur zu 6% gedeckt, der entgangene Nutzen beträgt 10 Mio. Da diese Verluste für die Volkswirtschaften von grosser Bedeutung sind, herrscht dringender Handlungsbedarf.

Die Migrationsursachen sind anhand einer schriftlichen Befragung untersucht worden. Wirtschaftliche Gegebenheiten wie Arbeitsplatzmangel und fehlende berufliche Perspektiven sowie gesellschaftliche und räumliche Bindungen ausserhalb der Heimat sind die wichtigsten Gründe. Die meisten befragten Migranten fühlen sich immer noch stark mit ihrer Heimat verbunden. Über 80% von ihnen wären bereit, unter gewissen Voraussetzungen wieder in der Heimat zu leben. Diese Voraussetzungen sind hauptsächlich wirtschaftlicher Art : 84% der rückkehrbereiten Personen geben ein interessantes Arbeitsplatzangebot als ziemlich bis sehr wichtige Voraussetzung für eine Rückkehr an. Auch rückkehrwillige Lebenspartner (56%) und angemessene Einkommen (50%) sind wichtige Bedingungen. Bei der Bekämpfung des Brain Drains müssen demzufolge in erster Linie attraktive, zukunftssträchtige Arbeitsplätze geschaffen werden, welche den rückkehrbereiten Mi-

granten (fast 70% der Befragten) die Integration in den Arbeitsmarkt ihrer Heimat ermöglichen. Bei den mehr im Privatbereich liegenden Faktoren, wie Partnerschaften ausserhalb der Heimat, besteht indessen weniger Handlungsspielraum. Die Motivation der Lebenspartner zu einem Umzug ins Berggebiet kann durch die Anpreisung des Berggebietes als Wohnstandort gesteigert werden.

Aufgrund dieser Ausführungen fordern wir :

- 1. Der Bund soll dem Phänomen Brain Drain mehr Aufmerksamkeit schenken, indem er zwecks Quantifizierung des Ausmasses entweder eine statistische Erhebung einführt (Bundesamt für Statistik) oder ein umfangreiches und detailliertes Forschungsprojekt zur vertieften Bearbeitung des Problems finanziert.**
- 2. Der Brain Drain soll auf den Ebenen Bund, Kantone und Gemeinden (Regionen) mit geeigneten Massnahmen bekämpft werden. Im Zentrum stehen die Erhaltung und Schaffung von Arbeitsplätzen und die Attraktivitätssteigerung des Berggebietes als Wohnstandort :**

Bund

- Langfristige Sicherstellung des Service Public.
- Geeignete Rahmenbedingungen zur Erhaltung und Neuansiedlung von Betrieben schaffen, dies durch eine entsprechende Wirtschaftspolitik (KMU, Bildung, Forschung usw.) und durch die neue Regionalpolitik (NRP).
- Den Kantonen durch die möglichst rasche Einführung der Neugestaltung des Finanzausgleichs und der Aufgabenteilung zwischen Bund und Kantonen (NFA) einen grösseren Handlungsspielraum ermöglichen.

Kantone

- Strategien für die Sicherstellung des Service Public auf kantonaler Ebene ausarbeiten.
- Mit der Wirtschaftsförderung (einzelbetriebliche Finanzierungshilfen, Beratung, Vermittlung und Dienstleistungen) den Innovationsprozess ankurbeln, den Wissenstransfer zwischen Forschung/Entwicklung und den Betrieben begünstigen und die Netzwerkbildung und Kooperation fördern.

Gemeinden (Regionen)

- Strategien für die Sicherstellung des Service Public auf kommunaler Ebene ausarbeiten.
- Durch geeignete wohnqualitätsfördernde und raumplanerische Massnahmen bewusst ein Zielpublikum ansprechen (z.B. Familien) : Erhalt und Schaffung eines familienfreundlichen Klimas, Bereitstellung eines qualitativ hochstehenden Aus- und Weiterbildungsangebotes, Ausbau der Bereiche Medizin, Gesundheits- und Altersvorsorge, kundenorientierte Zonenplanung und Förderung des Freizeit- und kulturellen Angebotes.

Résumé

Le but de cette étude est d'analyser l'envergure de l'exode des cerveaux (main d'œuvre hautement qualifiée quittant les régions de montagne), d'observer les causes et les conséquences de cet exode et de présenter des mesures appropriées. L'analyse quantitative doit se faire sur la base de données statistiques qui seront vérifiées à l'aide de quelques cas concrets.

Malheureusement, il est impossible d'estimer de manière quantitative l'exode des cerveaux puisqu'il manque des données statistiques. Au niveau suisse, on ne peut pas clairement quantifier cet exode. A l'heure actuelle, il n'y a aucune analyse quantitative sur ce sujet. Les cas concrets, pris en compte pour vérifier les données statistiques, ont démontré un exode qui est largement plus élevé (75 à 83 %) que celui ressortant des statistiques (entre 9 et 44 %). L'analyse démontre tout de même qu'il y a de grandes différences régionales. En Suisse centrale - à l'exception du canton de Nidwald (valeur la plus basse, paradis pour les impôts) - l'exode des cerveaux est très élevé, particulièrement dans le canton d'Uri. Le canton du Valais est aussi très concerné par ce phénomène.

Étant donné la faible base statistique, les conséquences financières de l'exode ne peuvent également être estimées que très grossièrement. Chaque année les cantons de montagne perdent environ 27 millions de francs, conséquence du départ des universitaires de ces mêmes cantons. Cette perte financière n'est équilibrée qu'à environ 22 % par la Confédération sous la forme d'un rabais pour les cantons qui doivent payer quelque chose aux cantons universitaires. Les cantons souffrent d'ailleurs d'autres pertes financières dues à la consommation directe et aux revenus d'impôts non réalisés par la population qui a quitté ces mêmes cantons. Cette perte peut être chiffrée à au moins 27 millions de francs par année. Il faut estimer que ces montants sont en réalité beaucoup plus élevés, puisque l'analyse n'a pas tenu compte de tous les gains et de toutes les dépenses. De plus, ces estimations financières se basent sur des valeurs de l'exode des cerveaux minimales selon la statistique officielle. Par exemple, on pourrait estimer la perte financière pour le canton des Grisons : ce canton perd chaque année 13 millions de francs dont uniquement 6 % sont remboursés par la Confédération et la perte en rendement se chiffre à environ 10 millions de francs. Puisque ces montants sont d'une assez grande importance pour les économies publiques des cantons touchés, il y a un besoin urgent d'action.

Les causes de l'émigration ont été analysées à l'aide d'enquêtes auprès des personnes concernées. La raison la plus importante est la situation économique, comme le manque de places de travail appropriées et le manque en perspectives professionnelles ainsi que le lien territorial et social à l'extérieur du canton d'origine. La plupart des personnes ont encore un lien assez fort avec leur canton d'origine puisque 80 % serait d'accord d'y retourner. Mais pour cela, 84 % des personnes souhaiteraient une offre de places de travail attractive. Pour 56 % des personnes, il est important que leur partenaire les suive et pour 50 % un salaire approprié serait la condition de retour. Pour lutter contre ce phénomène d'exode des cerveaux, il faut tout d'abord créer des places de travail attractives ayant une perspective à long terme. Ces places permettraient aux personnes intéressées un retour dans leur canton d'origine (presque 70 %). En ce qui concerne les facteurs d'ordre privés (par exemple : le partenariat à l'extérieur du canton d'origine), on constate qu'il y a

une marge de manœuvre plus limitée. Imaginons : pour motiver un partenaire à déménager dans les régions de montagne, il pourrait être encouragé par une meilleure "vente" des régions de montagne en tant que lieu de domicile.

Compte tenu de ces explications, nous exigeons que :

- 1. La Confédération soit plus attentive au phénomène de l'exode des cerveaux, soit en installant une statistique spécifique (Office fédéral de la statistique), soit en lançant un projet de recherche à grande échelle pour approfondir cette problématique.**
- 2. La Confédération, les cantons et les communes (régions) luttent avec des mesures appropriées contre cet exode. Le maintien et la création de places de travail et l'augmentation de l'attractivité des régions de montagne en tant que lieu de domicile seraient au centre de ces mesures :**

Confédération

- Assurer à long terme le service public.
- Création de conditions cadres appropriés pour maintenir et implanter des nouvelles entreprises par une politique d'économie (PME, recherche, formation, etc.) et par la nouvelle politique régionale (NPR).
- Accorder une plus grande marge de manœuvre aux cantons en introduisant rapidement la nouvelle répartition de la péréquation financière et des tâches entre la Confédération et les cantons (RPT).

Cantons

- Élaborer des stratégies pour assurer le service public au niveau cantonal.
- Encourager les processus d'innovation, de transfert de know-how entre la recherche et les entreprises ainsi que la création de réseaux et de coopérations dans les régions par le biais de la promotion économique (aides financières pour les entreprises, conseils, services).

Communes (régions)

- Élaborer des stratégies pour assurer le service public au niveau communal.
- Viser un public cible clairement défini (par exemple les familles) à l'aide de mesures appropriées qui encouragent la qualité d'habitat et par des mesures d'aménagement du territoire : maintien et création d'un climat intéressant pour les familles, création d'une offre de formation et de formation continue hautement qualifiée, élargissement des domaines de la médecine, de la santé, des services pour les personnes âgées, réorientation de l'aménagement du territoire selon les besoins des "clients" et encouragement d'offres attractives dans les domaines des loisirs et de la culture.

Riassunto

Lo scopo di questo studio è quello di esaminare l'entità dell'esodo dei cervelli (mano d'opera altamente qualificata che lascia le regioni di montagna), di osservarne le cause e le conseguenze e di presentare delle misure appropriate. L'analisi quantitativa deve essere fatta sulla base dei dati statistici che saranno verificati con l'aiuto di qualche caso concreto.

Sfortunatamente, è impossibile stimare in maniera quantitativa tale tipo di emigrazione, perché mancano dei dati statistici. A livello svizzero, non si può chiaramente quantificare questo esodo. Attualmente, non esiste nessuna analisi quantitativa su questo soggetto. I casi concreti, considerati per verificare i dati statistici, hanno mostrato un esodo molto più importante (dal 75 all'83%) di quello risultante dalle statistiche (tra il 9 e il 44%). L'indagine mostra tuttavia che vi sono delle grandi differenze a livello regionale. Nella Svizzera centrale le partenze sono molto elevate, particolarmente nel canton Uri, fa eccezione il canton Nidvaldo (con il valore più basso, un paradiso per le tasse). Il canton Vallese è anche molto colpito da questo fenomeno.

Vista la debole base statistica, le conseguenze finanziarie di questa emigrazione possono essere stimate solo in maniera approssimativa. Ogni anno i cantoni di montagna perdono all'incirca 27 milioni di franchi, a causa della partenza degli universitari di questi cantoni. Questa perdita finanziaria è pareggiata all'incirca per il 22% dalla Confederazione sotto forma di un ribasso per i cantoni che devono pagare qualcosa ai cantoni universitari. I cantoni soffrono del resto di altre perdite finanziarie dovute ai consumi diretti e alle entrate fiscali non versate dalla popolazione che ha lasciato il proprio cantone. Questa perdita può essere calcolata almeno nell'ordine dei 27 milioni di franchi all'anno. Bisogna considerare che questo importo è in realtà molto più elevato, perché l'analisi non ha tenuto conto di tutti i guadagni e di tutte le spese. Inoltre, queste stime finanziarie si basano su dei valori minimi dell'esodo dei cervelli secondo le statistiche ufficiali. Per esempio, si potrà stimare la perdita finanziaria per il canton Grigioni : questo cantone perde ogni anno 13 milioni di franchi, dei quali solo il 6% è rimborsato dalla Confederazione e la perdita di gettito è dell'ordine dei 10 milioni di franchi. Visto che queste somme sono molto importanti per le economie pubbliche dei cantoni colpiti, c'è bisogno di un'azione urgente.

Le cause dell'emigrazione sono state analizzate grazie ad una inchiesta presso le persone interessate. La ragione più importante è la situazione economica, come la mancanza di posti di lavoro appropriati e la mancanza di prospettive professionali ed anche i legami territoriali e sociali all'esterno del cantone d'origine. La maggior parte delle persone ha ancora un legame molto forte con il proprio luogo di provenienza, visto che l'80% sarebbe d'accordo di ritornarvi. Ma per far ciò, l'84% degli intervistati auspica un'offerta di posti di lavoro più interessante. Per il 56% delle persone, è importante che il proprio compagno lo segua e per il 50% uno stipendio appropriato sarebbe la condizione per un ritorno. Per lottare contro questo fenomeno dell'esodo dei cervelli, bisogna innanzitutto creare dei posti di lavoro attrattivi che abbiano delle prospettive a lungo termine. Questi posti permetterebbero alle persone interessate un ritorno nel proprio cantone d'origine (all'incirca il 70%). Per quel che concerne i fattori di ordine privato (per esempio il compagno all'esterno del proprio cantone), si può osservare che vi sia un margine di manovra più limitato. Immaginiamoci : per motivare un compagno a trasferirsi nelle regioni di montagna, lo si

potrebbe incoraggiare con una migliore “vendita” delle regioni di montagna come luoghi di domicilio.

Tenuto conto di queste spiegazioni, esigiamo che :

- 1. La Confederazione sia più attenta al fenomeno dell’esodo dei cervelli, sia creando una analisi statistica specifica (Ufficio federale della statistica), sia lanciando un progetto di ricerca a grande scala per approfondire questa problematica.**
- 2. La Confederazione, i cantoni ed i comuni (regioni) lottino con delle misure appropriate contro questo esodo. Il mantenimento e la creazione di posti di lavoro e l’aumento dell’attrattività delle regioni di montagna come luogo di domicilio sarebbero al centro di queste misure :**

Confederazione

- Assicurare a lungo termine il servizio pubblico.
- Creare delle condizioni quadro appropriate per mantenere e insediare delle nuove imprese grazie ad una politica di risparmio (PMI, ricerca, formazione, ecc) e attraverso una nuova politica regionale (NPR).
- Accordare un maggior margine di manovra ai cantoni introducendo rapidamente la nuova ripartizione della perequazione finanziaria e dei compiti tra la Confederazione ed i cantoni (RPF).

Cantoni

- Elaborare delle strategie per assicurare il servizio pubblico a livello cantonale.
- Incoraggiare i processi innovativi, di trasferimento di know-how tra la ricerca e le imprese ed anche la creazione di reti e di cooperazioni nelle regioni attraverso la promozione economica (aiuti finanziari per le imprese, consigli, servizi).

Comuni (regioni)

- Elaborare delle strategie per assicurare il servizio pubblico a livello comunale.
- Rivolgersi ad un pubblico mirato chiaramente definito (per esempio le famiglie) attraverso delle misure appropriate che incoraggino la qualità ambientale e attraverso delle misure di pianificazione del territorio : mantenimento e creazione di un clima interessante per le famiglie, creazione di un’offerta di formazione e di formazione continua altamente qualificata, allargamento dei settori della medicina, della salute, dei servizi per le persone anziane, nuovo orientamento della pianificazione del territorio secondo i bisogni dei “clienti” e incoraggiamento di offerte attrattive nei settori del tempo libero e della cultura.

1 Einleitung und Zielsetzung

Der Begriff Brain Drain wird in der Literatur in erster Linie als internationale Migration hochqualifizierter Arbeitskräfte verwendet, zumeist von Entwicklungs- in Industrieländer. Diese Abwanderung führt im Herkunftsland zu negativen finanziellen Folgen. Das Phänomen Brain Drain kann auch innerhalb eines Landes auftreten, nämlich als Abwanderung von „Intelligenz“ oder „Kompetenz“ aus Randregionen in die Zentren, zum Beispiel aus den Schweizer Bergregionen in die Agglomerationen des Mittellandes. Dieses Problem wurde bisher sehr wenig thematisiert, deshalb gibt es noch kaum Studien darüber. Vereinzelt hat man in Form von Fallstudien versucht, mehr über den Brain Drain zu erfahren, immer wieder ist man aber beim Versuch, dessen Ausmass zu quantifizieren, an Grenzen gestossen. Bei der Neuaushandlung der Interkantonale Universitätsvereinbarung in den 1990er Jahren stand das Problem zur Diskussion. Den Bergkantonen wurde nämlich unter Berücksichtigung der hohen Wanderungsverluste Abzüge bei ihren Beiträgen an die Universitätskantone gewährt. Zur Zeit wird im Rahmen von zwei Projekten am Thema gearbeitet: Im Rahmen von INTERREG III (Projektdurchführung noch nicht gesichert) soll der Brain Drain in drei ausgewählten Randregionen (Schweizer Pilotregion in der Innerschweiz) untersucht und Strategien zu dessen Bekämpfung entwickelt werden. Die Arbeitsmarktbeobachtung Wallis lancierte Ende Mai 2003 eine umfangreiche Befragung von 1'500 Wallisern mit einer gymnasialen oder tertiären Ausbildung. Ziel dieser Studie ist es, das Phänomen der Abwanderung von Kompetenzen, welches in Grenzkantonen wie dem Wallis auftritt, besser zu verstehen.

In der vorliegenden Studie wird versucht, das Ausmass des Brain Drains möglichst umfassend zu beziffern. Wie wir aber später sehen werden, ist dieser Versuch leider mangels guter statistischer Daten misslungen. Weiter sollen dessen Ursachen und Auswirkungen diskutiert werden, um anschliessend geeignete Massnahmen und Handlungsempfehlungen davon ableiten zu können.

2 Methodik

Es wird eine Gesamtanalyse angestrebt, um den Brain Drain des Schweizer Berggebietes möglichst repräsentativ einzuschätzen. Zusätzlich sollen die Daten anhand von Fallbeispielen verifiziert werden.

2.1 Definitionen

2.1.1 Der Perimeter

Untersuchungsebene sind die Kantone. Wir beschränken uns auf die Kantone, welche in der Regierungskonferenz der Gebirgskantone zusammengeschlossen sind, nämlich Uri, Ob- und Nidwalden, Glarus, Graubünden, Tessin und Wallis. Zusätzlich wird das Berggebiet des Kantons Bern (IHG-Regionen) einbezogen und zwar die Amtsbezirke Frutigen, Interlaken, Niedersimmental, Oberhasli, Obersimmental, Saanen, Signau und Trachselwald. Den Berner Jura sowie die Amtsbezirke Seftigen, Konolfingen und Thun lassen wir weg, letztere gehören nur zum Teil zu IHG-Regionen. In der Folge wird für das Berggebiet des Kantons Bern der Begriff BE „Berggebiet“ verwendet.

2.1.2 Untersuchungsobjekt

Als hoch qualifizierte Arbeitskräfte werden bei der Analyse der statistischen Daten Absolventen der Universität und der ETH bezeichnet. Auch bei der eigenen Erhebung wird diese Definition angewendet. Im Weiteren wird dieses höchste Bildungsniveau als U/H bezeichnet. Fachhochschulabsolventen werden nicht berücksichtigt, da sie in den Statistiken erst seit kurzem erfasst werden.

2.1.3 Brain Drain

Wir unterscheiden zwischen Brutto- und Netto-Brain Drain :

- Der Brutto-Brain Drain bezeichnet diejenigen Personen, welche von einem Kanton ausgebildet worden sind und dann auswandern. Die Fallbeispiele reflektieren in der Regel diese Form von Brain Drain, da sie auf Befragungen von Maturitätsjahrgängen beruhen.
- Der Netto-Brain Drain ist allerdings kleiner, denn er berücksichtigt nebst der Abwanderung der eigenen Universitätsabgängern auch die Zuwanderung von Hochschulabsolventen aus anderen Kantonen. Diese Art des Brain Drains kommt in den Statistiken zum Ausdruck.

Aus der Sicht der Kantone ist der Brutto-Brain Drain besonders wichtig, da sie mit jedem Uniabgänger, dem sie die Ausbildung finanziert haben und der jetzt abwandert, ein Verlustgeschäft machen, egal ob auf der anderen Seite hochqualifizierte Leute aus anderen Kantonen oder dem Ausland neu zuziehen.

Es wäre theoretisch möglich, dass mehr Hochschulabsolventen zu- als abwandern, in solchen Fällen kann man von Brain Gain sprechen (Gewinn von hochqualifizierten Arbeitskräften).

2.2 Quellen

2.2.1 Literatur und Studien zum Thema Brain Drain

Wie einleitend festgehalten sind bisher sind kaum Arbeiten zu diesem Thema gemacht worden. Besonders die Quantifizierung des Phänomens ist ein Problem. Folgende Quellen standen zur Verfügung

1. Im Rahmen des Nationalen Forschungsprogrammes „Regionalprobleme in der Schweiz“ NFP5 wurde anhand von zwei Mittelschulen im Prättigau und im Toggenburg untersucht, inwieweit der Ausbau des Bildungswesens ein taugliches Mittel ist zur Lösung des Berggebietproblems. Dabei wurde unter anderem auch das Migrations- und Rückkehrverhalten der ehemaligen Mittelschüler untersucht. (BÜHLER 1982)
2. Mitte der 1990er Jahre wurde im Zuge der Überarbeitung der Hochschulvereinbarung bzw. der Neuorientierung Finanzausgleich darüber diskutiert, in welchem Ausmass sich die Nicht-Hochschulkantone an den Hochschulkosten beteiligen sollen. Dabei galt es auch zu berücksichtigen, dass die ländlichen Randregionen oft einen negativen Wanderungssaldo aufweisen und deshalb finanziell entlastet werden sollten. Als Beitrag zu dieser Diskussion versuchte DIEM (1995), den Brain Drain anhand eidgenössischer Statistiken darzustellen. Zur gleichen Zeit wurde im Kanton Uri ermittelt, in welchem Umfang die ehemaligen Urner Hochschul- und Fachhochschulstudenten noch im Kanton wohnen und arbeiten. Ursachen und Wirkung des Exodus-Phänomens wurden im Rahmen dieser Untersuchung allerdings nicht ausgeleuchtet. (FINANZVERWALTUNG URI 1995)
3. Im Schwarzenburgerland haben ein Sekundar- und ein Realschullehrer im Jahr 2002 eine Statistik erstellt über den aktuellen Wohn- und Arbeitsort ehemaliger Schülerinnen und Schüler. (AEBISCHER 2002, RUCHTI (ohne Jahr))
4. Projekt Üsserschwyz : Am Institut für Sprachwissenschaften der Universität Bern wird die Oberwalliser Binnenmigration nach Bern untersucht. Ansässige (d.h. Walliser, welche seit mind. 5 Jahren ausserhalb des Wallis, vorzugsweise in Bern leben) und Newcomers (d.h. MaturandInnen, Lehrlinge und andere Auszubildende, die im Herbst 1999 neu nach Bern gekommen sind) werden über die Gründe ihrer Migration, den Rückkehrwunsch, das Verhältnis zum Wallis und zu Bern befragt. Schwerpunkt der Untersuchung bildet das Sprachverhalten.

Die beiden erwähnten Projekte von INTERREG III und vom Kanton Wallis (vgl. Kap. 1) laufen zur Zeit erst an, so dass momentan noch keine Unterlagen dazu erhältlich sind.

2.2.2 Eidgenössische Statistiken

In diesem Kapitel legen wir dar, welche Daten aus Schweizerischen Statistiken bezüglich Bildung, Wohnort und Migration herbeigezogen werden können, um das Ausmass des Brain Drains zu beziffern. Es werden dabei auch die Lücken und Grenzen dieses Zahlenmaterials aufgezeigt.

2.2.2.1 Absolventenbefragung

Seit 1977 führt das Bundesamt für Statistik (BFS) alle zwei Jahre eine Absolventenbefragung durch. Befragt werden alle Hochschulabsolventen eines Jahres zu ihren Erfahrungen bei der Einmündung von der Ausbildung ins Berufsleben und zu ihrer Erwerbssituation ein Jahr nach Studienabschluss. Seit 1995 wird nicht nur der aktuelle Wohnort, sondern auch der Wohnort zur Zeit des Erwerbs der Studienberechtigung erhoben. Der Vergleich dieser beiden Wohnorte ermöglicht Rückschlüsse auf den Netto-Brain Drain. Damit steht für unsere Fragestellung eine Zeitreihe von 1995 bis 2001 zur Verfügung (4 Abschlussjahrgänge). Neu wird vier Jahre nach Abschluss eine Zweitbefragung durchgeführt, bisher allerdings erst einmal, nämlich im Jahr 2002; diese Daten sind leider noch nicht erhältlich.

2.2.2.2 Hochschulstatistik

Das Bundesamt für Statistik erhebt seit 1980 jährlich die Anzahl Studienanfänger, Studierende und Abschlüsse an universitären Hochschulen und Fachhochschulen nach Herkunftskanton (Wohnort zur Zeit des Erwerbs der Studienberechtigung). Zudem veröffentlicht es verschiedene Indikatoren: Maturanden, Eintritts- und Austrittsquoten nach Herkunftskanton.

2.2.2.3 Volkszählung

Mit der Volkszählung (VZ) werden alle 10 Jahre Daten über die Ausbildung der Bevölkerung erhoben. Uni- und Hochschulabschlüsse bilden die oberste Kategorie. Leider hat das Bundesamt für Statistik diesen Teil der Volkszählung 2000 bisher noch nicht ausgewertet. Deshalb müssen wir uns für diese Studie mit den Volkszählungsdaten von 1990 begnügen.

Durch Kombination der Volkszählung und der Hochschulstatistik (HS) lassen sich die Wohnbevölkerung ab 15 Jahren mit einem Universitäts- oder Hochschulabschluss als höchste abgeschlossene Ausbildung zum Zeitpunkt von 1990 mit der Anzahl U/H Abschlüsse seit 1980 vergleichen. Um präzise Aussagen über das Ausmass des Brain Drains zu erhalten, müssten allerdings verschiedene Hochschulabsolventenjahrgänge in einer Längsschnittdanalyse über viele Jahre hinweg betrachtet werden, dies hat bereits DIEM (1995) festgestellt. Da solche Datenreihen nicht existieren, wird versucht, die Wanderungsbewegung, d.h. den Netto-Brain Drain, durch Querschnittvergleiche abzuschätzen.

Wenn man davon ausgeht, dass Personen bei Studienabschluss durchschnittlich 27 Jahre alt sind (diese Annahme trifft das BFS bei der Berechnung der Abschlussquote), dann kann eruiert werden, wieviele Akademiker mit Jahrgang zwischen 1953 und 1963 im Jahr 1990 in jedem Kanton tätig sein sollten (Abgänger von 1980 haben Jg. 1953, Abgänger von 1990 haben Jg. 1963). Aus der Volkszählung geht hervor, wieviele es effektiv sind. Daraus sollte der Brain Drain berechnet werden können. Diese Methode beinhaltet aber eine Fehlerquelle, welche unter Umständen ziemlich gross sein kann, denn sie setzt voraus, dass kein Austausch mit dem Ausland besteht. Das stimmt aber nur bedingt: Mit der Hochschulstatistik werden nur diejenigen Personen erfasst, welche an einer Schweizer Universität oder Hochschule abgeschlossen haben, mit der Volkszählung jedoch auch die in der Schweiz wohnhaften U/H-Absolventen von ausländischen Hochschulen (seien es Ausländer oder Schweizer). Dies ist wahrscheinlich der Grund dafür, dass die nach dieser Methode berechneten Zahlen in den meisten Bergkantonen einen Brain Gain vortäuschen (Ausnahme Kantone Uri und Wallis). Sie werden deshalb in der vorliegenden Studie nicht weiter verwendet.

Mit der Volkszählung wird der Wohnort vor 5 Jahren erhoben. Wenn wir nun wieder davon ausgehen, dass der Durchschnittstudent bei Studienabschluss 27 Jahre alt ist und zudem während den ersten Jahren der Berufstätigkeit seine Schriften vom Herkunftsort an den aktuellen Wohnort verlegt, dann sollte mit Hilfe dieser Daten der Brain Drain ermittelt werden können. Es werden demzufolge nur diejenigen Personen berücksichtigt, welche zwischen 1985 und 1990 das Studium abgeschlossen haben und ins Berufsleben übergegangen sind, das heisst diejenigen Personen mit einem Universitäts- und Hochschulabschluss, welche zwischen 1985 und 1990 27 Jahre alt geworden oder jünger sind, also mit Jahrgang 1958 oder jünger. Es zeigt sich, dass auch diese Methode unzweckmässig ist, da sie ebenfalls voraussetzt, dass kein Austausch mit dem Ausland stattfindet. Da ein solcher aber stattfindet und sogar ziemlich hoch ist (23% der betroffenen Altersgruppe mit U/H-Abschluss ist während den letzten 5 Jahren vom Ausland in die Schweiz gezogen), kann diese Methode nicht weiter verwendet werden (die Zahlen täuschen mit Ausnahme des Kantons Uri überall einen Brain Gain vor), höchstens für diejenigen Kantone wo der Zuzug aus dem Ausland sehr gering ist.

2.2.3 Schriftlich Befragung

Zur Ermittlung der Migrationsursachen sind 76 Fragebogen verschickt worden, teils per Post und teils per Email. Es war aber nicht ganz bei allen Empfängern gesichert, dass sie die Voraussetzungen (Hochschulabschluss, aktueller Wohn- und Arbeitsort ausserhalb des Heimatkantons) erfüllen. Zwei Fragebogen konnten nicht zugestellt werden, es bleiben also 74. Davon sind bis Einsendeschluss 41 Antworten eingegangen, dies entspricht einer Rücklaufquote von 55.4%. Zwei Antworten erfüllten die Voraussetzungen nicht, so konnten schliesslich 39 Fragebogen ausgewertet werden. Generell war der Rücklauf von Leuten aus dem eigenen Bekanntenkreis oder aus dem Bekanntenkreis von Dritten am besten, derjenige von unbekanntem, per Email kontaktierten Personen am schlechtesten.

Auf der Suche nach Adressaten traten verschiedene Probleme auf :

- Aus Gründen des Datenschutzes werden die Adressen von Vereinen etc. häufig nicht mitgeteilt.
- Die Mitglieder der vielerorts existierenden Ausgewandertenvereine (Bündner, Glarner, Walliser) sind stark überaltert, grösstenteils pensioniert. Anhand deren Aussagen kann der aktuelle Brain Drain nicht analysiert werden.
- Kantonalvereine an Universitäten führen oft kein aktuelles Adressverzeichnis ehemaliger Mitglieder oder lediglich Email-Adressen.

Aus diesen Gründen wurde etwa die Hälfte der Fragebogen an Personen aus unserem Umfeld verschickt. Eine detailliertere Recherche wäre wünschenswert gewesen, hätte aber aus zeitlichen und finanziellen Gründen den Rahmen dieser Untersuchung gesprengt.

3 Ausmass des Brain Drains

Wie gesagt erweist es sich nach wie vor als sehr schwierig, das Problem des Brain Drains mit statistischen Daten zu widerspiegeln. Eine im Rahmen des Projektes „Üsserschwyz“ durchgeführte Befragung von neun Oberwalliser Studierenden in Bern zeigt, dass fünf dieser Studenten bereits spätestens nach dem dritten Ausbildungsjahr damit rechnen, nach dem Studium nicht mehr ins Wallis zurückzukehren. Eine Person weiss es noch nicht, meint aber, sie würde sicher auf eine Rückkehr verzichten, wenn sie keine angemessene Stelle fände. Eine andere Person möchte eigentlich gerne zurückkehren, beurteilt die Möglichkeit dazu aber als unrealistisch, wegen der geringen Chance in ihrem Beruf eine Stelle zu finden. Eine Person möchte gerne zurück, sieht es aber nicht als zwingend. Eine weitere Studentin hat ihre Rückkehr bereits eingefädelt. (ZIBERI 2003) Wir stellen also fest, dass sieben von neun Personen, d.h. fast 80% der Walliser mit grosser Wahrscheinlichkeit nach dem Studium in der „Üsserschwyz“ nicht in ihre Heimat zurückkehren werden. In einer anderen Quelle lesen wir, dass „deutlich mehr als die Hälfte der Walliserinnen und Walliser, die eine Hochschule oder eine Fachhochschule besucht haben, nach ihrer Ausbildung nicht in ihre Heimat zurückkehren.“ (WALLISER BOTE, 27.5.03) Wir nehmen an, dass „deutlich mehr als die Hälfte“ einem Brutto-Brain Drain von mindestens 60% entspricht.

In den folgenden Unterkapiteln wird unser Versuch erläutert, den Brain Drain in Form einer gesamtschweizerischen Analyse zu quantifizieren, zuerst aufgrund der Volkszählung und der Hochschulstatistik, dann mittels Absolventenbefragung. Anschliessend werden die Ergebnisse anhand von kantonalen und regionalen Fallbeispielen verifiziert.

3.1 Gesamtanalyse

3.1.1 Volkszählung und Hochschulstatistik

Gemäss den Berechnungen von DIEM (1995) stammen 37% der Hochschulabsolventen aus einem Nicht-Hochschulkanton, aber nur 29% der erwerbstätigen Akademiker sind in einem solchen wohnhaft. Daraus lässt sich schliessen, dass die Nicht-Hochschulkantone zu Gunsten der Hochschulkantone einen Wanderungsverlust zu verzeichnen haben. Auch die Kantone unseres Perimeters müssten als Nicht-Hochschulkantone davon betroffen sein.

Eine grobe Schätzung des Netto-Brain Drains der Bergkantone kann dem Vergleich von Anzahl Hochschulabsolventen und der Bevölkerung mit einem Hochschulabschluss entnommen werden. Würden so viele Hochschulabsolventen nach Abschluss des Studiums in einen Bergkanton ziehen, wie es aufgrund der Zahl aus Bergkantonen stammender Absolventen zu erwarten wäre, so müsste der Prozentsatz von in Bergkantonen wohnhaften Akademikern ungefähr dem Prozentanteil aus diesen Kantonen stammender Absolventen entsprechen. Tab. 1 zeigt aber, dass dies nicht der Fall ist. Vielmehr ist der Anteil der Akademiker in fast allen Kantonen kleiner als der Anteil der Hochschulabschlüsse, was bedeutet, dass diese Kantone Wanderungsverluste zu verzeichnen haben. Die Kantone Wallis und Uri sind am stärksten von diesen Verlusten betroffen (44 bzw. 42%). Im Gegensatz dazu ist das Berggebiet des Kantons Bern eine Ausnahme, da hier ein Wanderungsgewinn resultiert. Möglicherweise kann dies durch eine extrem kleine Maturanden- und U/H-Abschlussquote erklärt werden, leider verfügen wir aber nicht über die entsprechenden Zahlen für die Region BE „Berggebiet“. Für diese Hypothese spräche jedenfalls die Tatsache, dass die Kantone mit der kleinsten mittleren Abschlussquote (GL, OW, NW) (vgl. Tab. 2) gleichzeitig auch den tiefsten Brain Drain aufweisen. In den anderen Bergkantonen schwankt der Brain Drain zwischen 9% (Kt. NW) und 44% (Kt. VS). Der Durchschnittswert von allen Berggebieten beträgt **25%**.

Tab. 1 : Der Brain Drain als Vergleich zwischen dem Anteil der Hochschulabschlüsse und dem Anteil der Bevölkerung mit U/H-Abschluss

	Anzahl Abschlüsse U/H 1980-2001		Bevölkerung mit U/H- Abschluss 1990		Brain Drain
<i>CH insgesamt</i>	167'475	100.00%	267'914	100.00%	
<i>Berggebiet :</i>					
UR	604	0.36%	565	0.21%	42%
OW	421	0.25%	570	0.21%	15%
NW	490	0.29%	710	0.27%	9%
GL	448	0.27%	622	0.23%	13%

GR	3'346	2.00%	4'288	1.60%	20%
TI	8'217	4.91%	10'453	3.90%	21%
VS	6'896	4.12%	6'162	2.30%	44%
BE „Berggebiet“	1'012	0.60%	2'203	0.82%	-37%
Total Berggebiet	21'434	12.79%	25'573	9.55%	25%
<i>Nicht-Berggebiet (Beispiele) :</i>					
ZH	25'038	14.95%	56'096	20.94	-40.1%
BE	13'196	7.88%	29'648	11.07	-40.4%
GE	17'039	10.17%	36'002	13.44	-32.1%

Quelle : Hochschulstatistik 1980-2001, Volkszählung 1990

Beispiel : Im Kanton Wallis haben zwischen 1980 und 2001 6'896 Personen an einer Uni oder Hochschule abgeschlossen, dies entspricht einem Anteil von 4.12 % an der gesamtschweizerischen Anzahl U/H Absolventen. Im Jahr 1990 wohnen im Kanton Wallis 6'162 Personen mit einem U/H Abschluss, dies entspricht einem Anteil von 2.3% an der gesamtschweizerischen Anzahl Personen mit U/H Abschluss. Wenn es nun im Wallis keinen Brain Drain gäbe, dann sollte der Anteil der Wohnbevölkerung mit U/H Abschluss in etwa dem Anteil der Hochschulabschlüsse entsprechen. Im Wallis ist dies nicht der Fall, der Anteil der Wohnbevölkerung mit U/H Abschluss ist um 44% kleiner als der Anteil der U/H Abschlüsse. Berechnungsformel : $44\% = 100 - (100 / 4.12\% * 2.3\%)$

Tab. 2 : Die Abschlussquote nach Kantonen

	U/H-Abschlussquote			
	1984	2001	Mittelwert 1984-2001	Veränderung 1984-2001
<i>CH insgesamt</i>	6.30%	10.20%	8.25%	+3.90%
<i>Berggebiet :</i>				
UR	6.30%	7.90%	7.10%	+1.60%
OW	3.70%	7.70%	5.70%	+4.00%
NW	3.30%	9.70%	6.50%	+6.40%
GL	3.90%	4.90%	4.40%	+1.00%
GR	5.10%	9.10%	7.10%	+4.00%
TI	9.30%	12.30%	10.80%	+3.00%
VS	7.30%	11.10%	9.20%	+3.80%
BE „Berggebiet“	keine Angabe	keine Angabe	keine Angabe	keine Angabe
<i>Nicht-Berggebiet (Beispiele) :</i>				
ZH	5.20%	7.00%	6.10%	+1.80%

BE	3.30%	8.00%	5.65%	+4.70%
GE	10.90%	17.70%	14.30%	+6.80%

Quelle : Hochschulstatistik 1984-2001

Diese Zahlen sind allerdings wie gesagt nur sehr grobe Schätzungen. Der Brain Drain muss in Wirklichkeit wesentlich höher sein. Erstens ist die Abschlussquote um durchschnittlich 3.9% angestiegen und zwar in allen Kantonen, am meisten in Nidwalden mit 6.4%, gefolgt von Obwalden und Graubünden mit je 4% und vom Wallis mit 3.8% (vgl. Tab. 2). Wir nehmen an, dass die Akademikerquote im Jahr 2000 nicht der Abschlussquote entsprechend zugenommen hat, dies ist aber lediglich eine Hypothese und müsste anhand der Volkszählungsdaten 2000 überprüft werden. Zweitens sind bei den Werten der Bevölkerung mit U/H-Abschluss auch Zuwanderer aus anderen Kantonen oder aus dem Ausland inbegriffen (der Netto-Brain Drain eben).

3.1.2 Absolventenbefragung

Gemäss ABSOLVENTENBEFRAGUNGEN 1995 bis 2001 beträgt der Brain Drain insgesamt für alle untersuchten Kantone und über die ganze Periode betrachtet **14%**. Der Kanton Uri ist mit 41% am meisten betroffen, die Kantone Tessin und Nidwalden mit 6% am wenigsten. In der Zentralschweiz ist der Brain Drain mit Werten zwischen 33% und 41% am grössten (Ausnahme Kanton Nidwalden : 6%), gefolgt von BE „Berggebiet“ mit 29%. Graubünden (16%) und Wallis (13%) weisen mittlere Werte auf, im Tessin ist der Brain Drain mit 6% am geringsten (gemeinsam mit dem bereits erwähnten Kanton Nidwalden).

Tab. 3 : Der Brain Drain von Jungakademikern 1 Jahr nach Studienabschluss

	Wohnort zur Zeit der Matur	Wohnort 1 Jahr nach Abschluss	Brain Drain
<i>Berggebiet</i>			
UR	92	54	41%
OW	86	58	33%
NW	93	87	6%
GL	79	52	34%
GR	501	423	16%
TI	1'050	992	6%
VS	964	836	13%
BE „Berggebiet“	171	121	29%
Total Berggebiet	3'036	2'623	14%

<i>Nicht-Berggebiet (Beispiele)</i>			
ZH	4'484	5'913	-32%
BE	2600	2695	-4%
GE	2469	2522	-2%

Quelle : Absolventenbefragung 1995-2001

Im Kanton Bern schwankt der Brain Drain zwischen 0 (Saanen) und 56% (Niedersimmental). In den Amtsbezirken Oberhasli, Obersimmental und Schwarzenburg wird sogar ein Netto „Brain Gain“, d.h. ein Zuwachs an wohnhaften U/H Absolventen festgestellt. Diese Zahlen überraschen ziemlich, handelt es sich doch bei den Bezirken Obersimmental, Saanen und Oberhasli um drei Amtsbezirke, die sich an der äussersten Peripherie des Kantons befinden. Es ist aber gefährlich, die einzelnen Amtsbezirke miteinander zu vergleichen, denn der Datensatz ist jeweils sehr klein : Gerade in den Bezirken Oberhasli, Obersimmental, Saanen und Schwarzenburg sind jeweils nur bis fünf Abschlüsse gemeldet. Kleine absolute Schwankungen führen zu grossen relativen Unterschieden, die Resultate sind deshalb trügerisch.

Es gibt verschiedene Gründe, welche die regionalen Unterschiede erklären könnten. Der Kanton Nidwalden verfügt im gesamtschweizerischen Vergleich beispielsweise über den tiefsten Steuerfuss und könnte deshalb als Wohnort attraktiv sein. Der geringe Migrationswert des Kantons Tessin könnte mit der Sprachbindung zusammen hängen; Tessiner, welche in allen andern Kantonen sprachlich benachteiligt sind, kehren eher wieder in ihre Heimat zurück.

Im Gegensatz zu diesen Bergregionen, welche allesamt einen mehr oder weniger ausgeprägten Brain Drain aufweisen, zeigt der Kanton Zürich einen „Brain Gain“ von 32%.

Der Brain Drain wird mit dieser Methode allerdings zu tief geschätzt. Die Frage nach dem aktuellen Wohnort wird im Fragebogen 2001 folgendermassen gestellt : „In welcher Gemeinde haben Sie zur Zeit Ihren Wohnsitz ?“ Der Begriff „Wohnsitz“ wird nicht näher definiert. Es ist möglich, dass er von vielen Befragten als offiziellen Wohnsitz verstanden wird, d.h. dort wo die Schriften deponiert sind. Da viele Hochschulabsolventen ihre Schriften im Laufe ihrer Berufstätigkeit aber erst nach und nach in den Arbeitskanton verlegen, besonders wenn die berufliche Situation noch eine Übergangslösung ist (32% der Befragten sind Praktikanten oder Assistenten), geben sie den Wohnsitz ihrer Eltern an, dieser entspricht dann häufig dem Wohnsitz zur Zeit der Matur. Die Resultate reflektieren den Netto-Brain Drain. Der Brutto-Brain Drain wäre grösser, da höchstwahrscheinlich auch Neuabsolventen aus dem Mittelland in die Berggebiete gezogen sind.

Wir stellen fest, dass das Brain Drain Problem durch die beiden Quantifizierungsmethoden anhand statistischer Daten unterschätzt wird. Die Daten geben aber Aufschluss über räumliche Unterschiede.

3.2 Fallbeispiele

Die quantitativen Ergebnisse des Kap. 3.1 werden nun anhand von Fallbeispielen aus anderen Studien verifiziert. Ein Fallbeispiel stellt die kantonale Ebene dar (Kanton Uri), drei Beispiele die regionale Ebene (Toggenburg, Prättigau, Schwarzenburgerland).

3.2.1 Kanton Uri

Eine im Rahmen der Diskussion um die Beiträge von Nicht-Hochschulkantonen an Hochschulkantone durchgeführte und als weitgehend repräsentativ erachtete Studie aus dem Kanton Uri hat ergeben, dass bereits wenige Jahre nach dem Hochschulabschluss nur noch ca. 20% der Hochschulstudenten aus Uri im Herkunftskanton arbeiten und nur noch ca. 37% in Uri wohnhaft sind. Der Brain Drain beträgt damit mindestens 63%. Die Untersuchung basiert auf einer Direktbefragung der Maturajahrgänge 1976-1980 und 1984-1988 per Fragebogen. Die Rücklaufquote betrug 65-70%. Während der ersten Stelle nach dem Studium, bzw. bei der jüngeren Altersgruppe sind noch mehr Personen im Kanton Uri wohnhaft als während der zweiten Stelle, bzw. bei der älteren Altersgruppe. In Wirklichkeit muss der Brain Drain also noch höher sein, da davon ausgegangen wird, dass diejenigen Personen, welche postalisch nicht erreichbar waren (12-13%), mehrheitlich nicht mehr im Kanton wohnhaft sind. Unter dieser Berücksichtigung beträgt der Brutto-Brain Drain rund **75%**. Aus der Studie geht nicht hervor, wohin die Hochschulabsolventen ziehen oder ob sie allenfalls in der Zentralschweiz bleiben, wenn auch in einem andern Kanton. (FINANZVERWALTUNG URI 1995)

3.2.2 Fallbeispiele Toggenburg und Prättigau (NFP 5)

Im Teilprojekt „Bildungsinvestitionen“ des Nationalen Forschungsprogrammes (NFP) 5 wurde Anfang 1980er Jahre der Ausbildungseffekt als regionalwirtschaftliche Auswirkung von zwei Mittelschulen im Toggenburg und im Prättigau untersucht. Ein Teilaspekt ging der Frage nach, wie gross der Anteil der Ausgebildeten ist, die später in der Region eine berufliche Tätigkeit aufnehmen. Es wurde eine schriftliche Befragung der Mittelschulabsolventen durchgeführt (199 Personen haben geantwortet). Von den ehemaligen Mittelschülern, die ihre weitere Ausbildung beendet hatten, wohnten zum Zeitpunkt der Befragung noch 22% im Toggenburg bzw. noch 12% im Prättigau. Insgesamt wohnten zum Zeitpunkt der Befragung noch 23% der ehemaligen Mittelschulabsolventen im Toggenburg und noch 17% im Prättigau. Der Brutto-Brain Drain betrug damals also **77 bis 83%**. (BÜHLER 1982 :96/97)

3.2.3 Fallbeispiel Amtsbezirk Schwarzenburg

Ein ehemaliger Lehrer der Sekundarschule Schwarzenburg hat im Jahr 2002 eine Statistik erstellt um aufzuzeigen, wieviele seiner ehemaligen Schülerinnen und Schüler noch im Amtsbezirk Schwarzenburg wohnen. Er hat für die Zeit zwischen 1968 und

1995 ca. jeden fünften Austrittsjahrgang untersucht und damit ungefähr 12% aller Aus-
 tritte während dieser Periode erfasst. Das Resultat zeigt, dass noch ca. ein Viertel im
 Amtsbezirk wohnhaft ist und sogar nur noch ca. ein Achtel dort arbeitet. (AEBISCHER
 2002) Eine weitere Studie gibt Auskunft über den Wohnort von ehemaligen Realschü-
 lern. Von allen Austritten der Jahre 1981 bis 1995 des Schulkreises Tännlenen in Ma-
 mishaus sind es sowohl bezüglich Wohn- als auch bezüglich Arbeitsort wesentlich
 mehr Personen, welche im Amtsbezirk Schwarzenburg geblieben sind, nämlich gut die
 Hälfte bzw. zwei Fünftel. (RUCHTI (ohne Jahr))

Dieser Vergleich lässt auch auf einen Brain Drain schliessen, denn viele der Sekundar-
 schüler haben weiterführende Schulen, z.T. auch Hochschulen, besucht und sind aus
 diesem Grund bereits für die Ausbildung aus der Heimat weggegangen. Dieser Brutto-
 Wanderungsverlust bei den Sekundarschülern von etwa **75%** hat allerdings kaum Ähn-
 lichkeit mit dem Brain Drain wie wir ihn für diese Studie definiert haben, denn die ehe-
 maligen Sekundarschüler haben weder alle eine Mittelschule besucht noch haben alle
 einen Hochschulabschluss gemacht.

3.3 Fazit

Wegen der schwachen Datenlage kann der Brutto-Brain Drain auf gesamtschweizeri-
 scher Ebene nur ungenügend quantifiziert werden. Die Zahlen aus den vorhandenen
 Statistiken geben aus verschiedenen Gründen ein unzureichendes Bild des Phäno-
 mens ab. Sie sind durchwegs wesentlich tiefer als die Ergebnisse der Fallbeispiele. Es
 gibt bisher keine Erhebung, welche die Untersuchung des Brain Drains zum Ziel hat !
 Das Phänomen kann lediglich anhand von Fallbeispielen beziffert werden (Netto-Brain
 Drain).

Tab. 4 : Der Brain Drain der Berggebiete anhand verschiedener Quellen

	HS, VZ	Absolventen-studie	Fallbeispiele
UR	42%	41%	75%
OW	15%	33%	-
NW	9%	6%	-
GL	13%	34%	-
GR	20%	16%	83% (nur Prättigau)
TI	21%	6%	-

VS	44%	13%	mind. 60%
BE „Berggebiet“	-37%	29%	75%
SG (Toggenburg)	-	-	77%

Quellen : Hochschulstatistik 1980-2001, Volkszählung 1990, FINANZVERWALTUNG URI 1995, BÜHLER 1982 :96/97, AEBISCHER 2002, WALLISER BOTE (27.5.03)

Im Fall des Kantons Uri ist der Brain Drain gemäss Fallbeispiel fast 35% höher als gemäss Statistiken. Dem Fallbeispiel wird ziemlich viel Gewicht zugemessen, da es sich um eine Gesamterhebung handelt. Die regionalen Beispiele (77-83%) ergeben wiederum höhere Werte als die kantonalen (60-75%). Daraus folgern wir, dass mit regionalen Unterschieden zu rechnen ist. In den Innerschweizer Kantonen (Ausnahme Nidwalden) und im Kanton Wallis dürfte der Brain Drain besonders hoch sein, so auch in einzelnen Regionen wie zum Beispiel dem Prättigau.

Das Bundesamt für Statistik muss das Manko an statistischen Daten anerkennen, indem es eine entsprechende Erhebung einführt, um das Phänomen Brain Drain zu ergründen. Zudem sollte das Thema im Rahmen eines Forschungsprojektes vertieft bearbeitet werden.

4 Ursachen des Brain Drains

In diesem Kapitel werden zuerst die Gründe für die Auswanderung anhand von Fallbeispielen aus der Literatur oder aus anderen Studien besprochen. Dann werden die Ergebnisse einer eigenen Erhebung (schriftliche Befragung) vorgestellt. Schliesslich wird noch das Arbeitsplatzangebot, als wichtigster Faktor im Entscheid über Rückkehr oder Auswanderung, untersucht.

Die in der Literatur (RIPKEN 2002 gemäss verschiedener Autoren) diskutierten Ursachen des Brain Drains beziehen sich hauptsächlich auf die internationale Migration zwischen Entwicklungs- und Industrieländern. Sie können aber, entsprechend angepasst, auch das Phänomen innerhalb der Schweiz erklären. Meist wird auf den Push- und Pull-Ansatz von im Herkunftsgebiet abstossenden und im Zielgebiet anziehenden Faktoren zurück gegriffen. Diese lassen sich unterteilen in ökonomische und verschiedene nicht-ökonomische Faktoren :

- Ökonomische Faktoren fördern in der Regel die Auswanderung, denn aufgrund des Stellenangebotes sind die Aussichten, in Zentren eine der Ausbildung entsprechende Arbeit zu finden, besser als in Bergregionen. In Zentren können zudem höhere Einkommen erwartet werden. Es handelt sich dabei um Push-Faktoren.

- Soziale Push-Faktoren wie das System Jeder-kennt-Jeden (soziale Kontrolle) oder rigide Normvorstellungen wirken oft beengend und fördern als Wertekonflikte die Abwanderung.
- Persönliche Faktoren wirken oft als Pull-Faktoren. Darunter verstehen wir neue gesellschaftliche Bindungen (Lebenspartner, Freunde) ausserhalb der Heimat.
- Infrastrukturelle Faktoren : Der im Vergleich zum Berggebiet hohe Ausbaustandard der Infrastruktur (Dienstleistungsangebote und Angebote z.B. im kulturellen Bereich) der Zentren und Agglomerationen fördern ebenfalls als Pull-Faktor die Abwanderung.

Gegenüber diesen auswanderungsfördernden sind die bremsenden kulturellen und persönlichen Werte bei den Migranten von untergeordneter Bedeutung. Sprachliche Bindungen erschweren z.B. die Abwanderung. Im Fall des Kantons Tessin dürfte dieser Faktor wohl dazu beitragen, dass die Tessiner weniger bereit sind auszuwandern als Personen aus dem deutsch- oder französischsprachigen Berggebiet, denn sie müssten dabei zusätzlich eine sprachliche Hürde überwinden. Auch die Möglichkeiten und die Infrastruktur im Freizeitbereich (Natur, Bergsport) sowie räumliche und soziale Identität dürften die Abwanderung erschweren oder gar verhindern.

4.1 Ursachen – Ergebnisse aus verschiedenen Studien

Die Walliser, welche im Rahmen des Projektes „Üsserschwyz“ interviewt worden sind, leben seit mindestens fünf Jahren ausserhalb des Wallis. Diejenigen unter ihnen mit einem universitären Abschluss, einer sonstigen höheren Ausbildung oder in Kaderpositionen sind primär wegen der Ausbildung (Matura, Studium, Berufsbildung), zum Teil auch für eine Weiterbildung aus ihrer Heimat weggegangen. Aus beruflichen Gründen (mangels Stelle, wegen schlechten beruflichen Perspektiven) sind viele von ihnen später nicht zurück gekehrt. Einige haben mittlerweile Nicht-Walliser als Lebenspartner, so dass dies ist auch ein Grund ist, warum eine Rückkehr heute nicht mehr zur Diskussion steht. Weitere Argumente gegen eine Rückkehr sind die Enge der Berge, die Entfremdung von den früheren Bekannten, die soziale Kontrolle und die Weltabgeschiedenheit. Die meisten Personen würden heute nicht mehr zurück kehren, sie sind mittlerweile durch ihre Familien ziemlich stark ausserhalb des Wallis verwurzelt. Sie fühlen sich zwar meist nach wie vor als Walliser und gehen gerne in der Freizeit, während den Ferien oder für Besuche ins Wallis. Einige können sich vorstellen, nach der Pensionierung wieder dort zu wohnen, weil sie dann nicht mehr ortsabhängig sind. Eine Person wäre gerne zurückgekehrt, wenn sie eine entsprechende Stelle gefunden hätte. (ZIBERI 2002)

Aus dem Jahr 1989 liegt eine Studie über die Rückkehrabsichten von Walliser Hochschulstudenten vor. Nach dieser Studie sind 23% der Studenten nicht an einer Rückkehr in den Heimatkanton interessiert. 41% möchten jedoch zurückkehren. Die restli-

chen sind unsicher oder möchten erst nach einem längeren Aufenthalt ausserhalb des Kantons zurück kehren. Hauptgründe für eine Rückkehr sind die sozialen und natürlichen Begebenheiten. Gegen eine Rückkehr sprechen vor allem der Mangel an beruflichen Möglichkeiten, an Fortbildungsmöglichkeiten und dass die Studenten zuerst ausserhalb des Kantons Erfahrungen sammeln möchten. (ERZIEHUNGSDEPARTEMENT DES KANTONS WALLIS 1989 In : INSTITUT FÜR WIRTSCHAFTS- UND SOZIALFRAGEN 1992 :79)

In einer anderen Studie wird festgestellt : „Nicht nur das mangelnde oder das unattraktive Arbeitsplatzangebot im Prättigau sind Gründe für die mangelnde Rückwanderungsbereitschaft, sondern vor allem auch die im Verlaufe der Studienzzeit in den Agglomerationen eingegangenen privaten und gesellschaftlichen Bindungen und die parallel dazu eingetretene Entfremdung von der ursprünglichen ländlichen Umgebung.“ (BÜHLER 1982 :97)

4.2 Migrationsverhalten und Rückkehrwünsche – Ergebnisse der eigenen Erhebung

In diesem Kapitel werden die Resultate der schriftlichen Befragung vorgestellt, in welcher Hochschulabsolventen, die ursprünglich aus Bergregionen stammen und heute ausserhalb ihrer Heimat wohnen und arbeiten, nach den Ursachen ihrer Auswanderung und nach ihrer Rückkehrabsicht befragt wurden.

Die verschiedenen Herkunftsregionen sind nicht repräsentativ vertreten, so dass keine Rückschlüsse auf regionale Unterschiede möglich sind. Von den Befragten stammen die meisten aus den Kantonen Graubünden und Wallis, weitere aus der Ostschweiz, dem Tessin, dem Berner Oberland und der Zentralschweiz. Besonders über den Aspekt der vermuteten stärkeren sprachbedingten Bindung der Tessiner an ihre Heimat kann nichts ausgesagt werden, da diese zuwenig vertreten sind. Auch Interpretationen über die Beziehung zwischen Heimatkanton, Wahl der Hochschule und späterem Migrationsverhalten sind nicht möglich.

Abschlussjahr :

1979-1983	1984-1988	1989-1993	1994-1998	1999-2001	2002-2003
-	5%	18%	31%	20%	26%

Etwas mehr als die Hälfte der Befragten haben ihr Studium vor mindestens fünf Jahren abgeschlossen. Bei ihnen kann mit grosser Wahrscheinlichkeit davon ausgegangen werden, dass sie sich bereits in einer relativ stabilen Situation befinden, d.h. sie haben eine feste Stelle und haben sich möglicherweise auch privat niedergelassen (Familien Gründungen). Je kürzer die Zeit seit Studienabschluss, desto flexibler sind die Personen bezüglich ihrer beruflichen Zukunft, z.T. befinden sie sich noch in Übergangssitua-

tionen. Bei ihnen ist die Wahrscheinlichkeit am grössten, dass sie noch Ortswechsel vornehmen werden.

Rückkehr in die Heimat :

1x pro Woche	1-3x pro Monat	<1x pro Monat	fast nie
8%	41%	43%	8%

Die Hälfte der Befragten kehren mindestens einmal pro Monat in ihre Heimat zurück, 8% sind sogar Wochenendaufenthalter in ihrer Heimat bzw. Wochenpendler. Die andere Hälfte der Befragten geht weniger als einmal pro Monat zurück. Dies hängt aber wahrscheinlich nicht nur mit der Stärke der Bindung an die Heimat zusammen, sondern auch mit der Reiselänge, denn die in Bern wohnhaften Bündner müssen pro Wochenende für eine Hin- und Rückreise mindestens fünf Bahnstunden aufwenden (kürzeste Verbindung Bern-Chur retour). Die Walliser, welche für die Hin- und Rückreise von Bern nach Brig fast zwei Stunden weniger lang unterwegs sind, reisen tendenziell öfter, drei Viertel reist nämlich mindestens einmal pro Monat. Bei den Bündnern reisen nur 50% mit derselben Häufigkeit (knapp 50% der Bündner wohnt im Raum Zürich/Ostschweiz, dies verkürzt die Heimreisezeit gegenüber den „Bernbündnern“ wesentlich). Lediglich 8% der Personen geben an, praktisch nie zurück zu gehen, sie haben eine dementsprechend geringe Bindung an ihre Heimat.

Zeitpunkt des Migrationsentscheides :

Vor Studium	Während Studium	Nach Studium (bei Arbeitssuche)	Noch später (z.B. Stellenwechsel)
15%	31%	49%	5%

Die Hälfte der Befragten haben sich nach dem Studium während der Arbeitssuche für eine Migration entschieden. Wir nehmen an, dass diese Personen zu jenem Zeitpunkt flexibel waren und auch bereit gewesen wären, möglicherweise sogar gewillt waren, einen Ortswechsel vorzunehmen oder in ihre Heimat zurückzukehren, wenn sich die Gelegenheit geboten hätte. Die andere Hälfte wusste schon seit dem Studium oder bereits vorher, dass sie nicht mehr zurückkehren wollen.

Art des Migrationsentscheides :

freiwillig	unfreiwillig
74%	26%

Ein Viertel der Befragten sah sich zur Auswanderung gezwungen. Die restlichen drei Viertel geben an, den Entscheid freiwillig gefällt zu haben. Entweder wollten sie nach der Ausbildung auf keinen Fall zurück kehren oder aber es war ihnen im Moment der Entscheidung egal, mit anderen Worten, es gab Aspekte die für eine Rückkehr und solche die gegen eine Rückkehr sprachen. Wie wir später sehen werden, ist eher von

der zweiten Annahme auszugehen, vor allem wohl weil neue Partnerschaften eher gegen eine Rückkehr sprachen.

Migrationsursachen :

	Sehr wichtig	Ziemlich wichtig	Wenig wichtig	Unwichtig
Arbeitsplatzmangel	49%	21%	18%	13%
Fehlende Möglichkeiten zur Verwirklichung der beruflichen Ziele	44%	23%	28%	5%
Geringes Einkommen	0%	15%	41%	44%
Restrukturierung des Betriebes	0%	0%	10%	77%
Andere wirtschaftliche Gründe	3%	8%	8%	21%
Ungenügendes Angebot (z.B. DL, Verkehr, Freizeit)	10%	21%	26%	31%
Entfremdung (soz. Kontakte, Kultur, ländliche Umgebung)	8%	18%	23%	44%
Soziale Kontrolle / fehlende Anonymität	10%	18%	26%	44%
Kleinkariertes Denken	13%	23%	28%	36%
Neue persönliche Bindungen ausserhalb der Heimat	39%	33%	26%	15%
Neue räumliche Bindungen ausserhalb der Heimat	10%	41%	23%	26%
Andere Gründe	10%	0%	0%	5%

Diejenigen Personen, welche sich zu einer Migration gezwungen sahen, hätten hauptsächlich wegen der identitätsstiftenden Umgebung (Landschaft, Natur, Berge etc.) und aus gesellschaftlichen Gründen (Partnerschaft, Familie, Freundschaft) in ihrer Heimat bleiben wollen, aber auch wegen der kulturellen Bindung.

Die wichtigste Ursache für die Migration sind die wirtschaftlichen Möglichkeiten und Perspektiven in den Berggebieten. 70% der Befragten geben fehlende Arbeitsplätze als ziemlich bis sehr wichtigen Grund an, warum sie nach der Ausbildung nicht mehr in ihre Heimat zurückgekehrt sind. 67% sehen keine Möglichkeit, um in der Heimat ihre langfristigen beruflichen Ziele verwirklichen zu können. Das tiefere Einkommen ist für die Befragten kein oder allenfalls nur ein unbedeutender Grund zur Auswanderung. Dies kann möglicherweise dadurch erklärt werden, dass sich die meisten Studienabgänger bei der Arbeitssuche primär zum Ziel setzen, in der Praxis in einem interessanten Gebiet Fuss fassen zu können, Einkommensüberlegungen sind zu diesem Zeitpunkt noch weniger wichtig. Auch eine Restrukturierung von Betrieben war nicht ausschlaggebend.

Der zweite wichtige Grund für die Auswanderung sind neu entstandene Partnerschaften und Freundschaften ausserhalb des Heimatkantons, für 72% der Befragten ist dieser Grund ziemlich wichtig bis sehr wichtig. Ein anderer Pullfaktor, nämlich die neu entstandene räumliche Bindung ausserhalb der Heimat, ist für die Hälfte der Befragten ziemlich wichtig bis sehr wichtig, für die andere Hälfte wenig wichtig bis unwichtig.

Das „kleinkarierte Denken“ liegt in der Rangfolge der Migrationsursachen auf dem nächsten Platz, nämlich 36% der Befragten haben die fehlende Innovationskultur der Personen im heimatlichen Umfeld als wichtigen Grund ihrer Auswanderung bewertet.

Weitere Auswanderungsursachen sind das ungenügende Angebot, insbesondere in den Bereichen Freizeit (Kultur, Unterhaltung), öffentlicher Verkehr und Weiterbildung (für 31% der Befragten), die soziale Kontrolle bzw. fehlende Anonymität (28%) und die soziale, kulturelle und räumliche Entfremdung von der Heimat (26%). Als zusätzliche Migrationsursachen wurde die Möglichkeit zur persönlichen Entfaltung, die Lebensqualität der Stadt für kinderlose Paare und die Enge und Rauheit der Berge (lange Winter) genannt.

Bereitschaft zur Heimkehr :

ja	nein
82%	18%

Nötige Voraussetzungen für die Rückkehr :

	Sehr wichtig	Ziemlich wichtig	Wenig wichtig	Unwichtig
Arbeitsplatzangebot	75%	9%	0%	3%
Angemessenes Einkommen	6%	44%	22%	13%
Andere wirtschaftliche/berufliche Voraussetzungen	13%	3%	0%	16%
Besseres Angebot (z.B. DL, Verkehr, Freizeit)	3%	16%	22%	31%
„Rückkehr“wille auch bei Lebenspartner/in vorhanden	47%	9%	19%	13%
Besseres soziales Umfeld	6%	16%	25%	28%
Andere Voraussetzungen	3%	0%	0%	16%

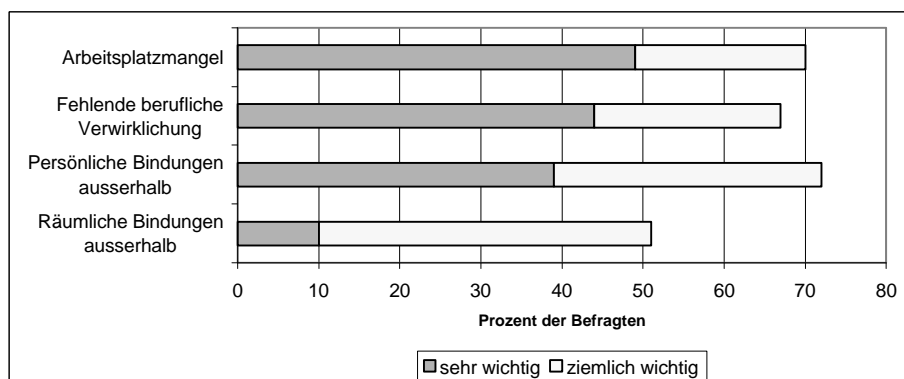
Bis zu 82% der Befragten wären bereit, unter gewissen Voraussetzungen in ihre Heimat zurückzugehen. Dies ist zwar ein hoher Anteil, aber wir wissen nicht, ob die Personen auch tatsächlich zurückkehren würden, wenn sie die Möglichkeit dazu hätten. Die Voraussetzungen sind, wie gemäss den bisherigen Ergebnissen nicht anders zu erwarten, hauptsächlich wirtschaftlicher Art. 84% der Rückkehrbereiten geben an, dass

für sie ein interessanter Arbeitsplatz ziemlich wichtig bis sehr wichtig wäre. Zudem fällt auf, dass bei den Rückkehrvoraussetzungen verglichen mit den Auswanderungsgründen ein angemessenes Einkommen an Bedeutung zugelegt hat, für 44% ist es ziemlich wichtig, für 6% sogar sehr wichtig. Als andere wirtschaftliche Voraussetzungen werden berufliche Kontakte nach aussen und Reisemöglichkeiten verlangt, sowie die Möglichkeit zur Selbständigkeit. Eine Person fordert zudem eine bessere Anbindung des Wallis an den öffentlichen Verkehr nach Bern und auch bessere Verbindungen innerhalb des Wallis. Diese Person wäre möglicherweise sogar bereit, im Wallis zu wohnen und in Bern zu arbeiten.

Die zweite Voraussetzung, die erfüllt sein muss, damit man ins Berggebiet heimkehren würde, liegt darin, ob auch der/die auswärtige Lebenspartner/in diese Bereitschaft teilt (56% der Rückkehrbereiten).

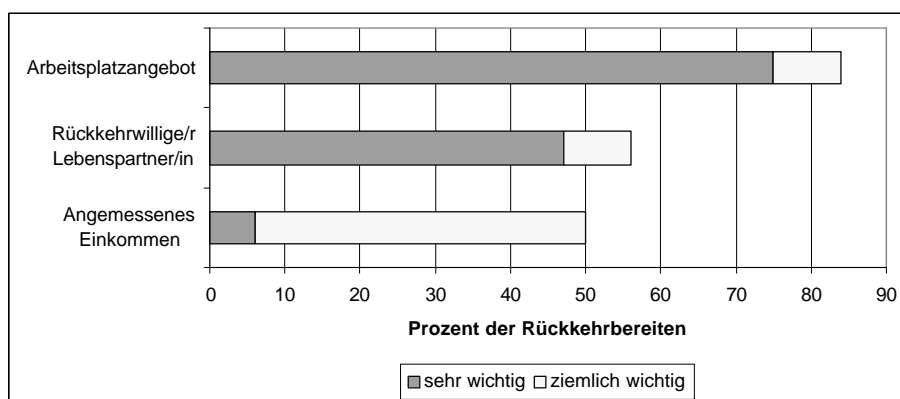
Ein besserer Ausbau des örtlichen Dienstleistungs-, Verkehrs- und Freizeitangebotes scheint für eine Rückkehr nicht besonders wichtig zu sein (19% der Rückkehrwilligen). Die meisten Personen, welche das Angebot als ungenügend erachten, denken wahrscheinlich ohnehin nicht an eine Rückkehr. Am ausdrücklichsten wird der Ausbau des öffentlichen Verkehrs und gute Entwicklungsmöglichkeiten für die Kinder genannt.

Abb. 1 : Die wichtigsten Migrationsgründe von hochqualifizierten Personen aus Berggebieten



Quelle : Eigene Darstellung

Abb. 2 : Die wichtigsten Voraussetzungen für die Rückkehr von hochqualifizierten Personen ins Berggebiet



Quelle : Eigene Darstellung

Zusammenfassend stellen wir fest, dass die wirtschaftlichen Gegebenheiten (Arbeitsplatzmangel und fehlende berufliche Perspektive) und die gesellschaftlichen und räumlichen Bindungen ausserhalb der Heimat die wichtigsten Migrationsursachen sind (vgl. Abb. 1). Wegen zu kleiner Stichprobe kann über allfällige räumliche Unterschiede allerdings nichts ausgesagt werden. Trotz ihrer Auswanderung haben die befragten Migranten eine starke Bindung zu ihrer Heimat. Die Hälfte geht mindestens einmal pro Monat heim, nur 8% praktisch nie. Sogar 82% der Befragten sind bereit unter gewissen Voraussetzungen wieder in der Heimat zu leben. Diese Voraussetzungen sind hauptsächlich wirtschaftlicher Art. 84% der rückkehrbereiten Personen geben ein interessantes Arbeitsplatzangebot als ziemlich bis sehr wichtige Voraussetzung für eine Rückkehr an (vgl. Abb. 2). Auch ein/e rückkehrwillige/r Lebenspartner/in und ein angemessenes Einkommen sind wichtige Voraussetzungen. Bei der Bekämpfung des Brain Drains geht es also in erster Linie darum, diese an einer attraktiven Stelle interessierten Rückkehrbereiten (entspricht fast 70% der befragten Migranten) in den Arbeitsmarkt der Berggebiete zu integrieren.

Der grösste Handlungsbedarf im Kampf gegen den Brain Drain besteht also bei den wirtschaftlichen Pushfaktoren (fehlende interessante, zukunftssträchtige Arbeitsplätze). Ansätze dazu werden in Kap. 6 erläutert. Auch gegen die fehlende Innovationskultur in den Berggebieten kann vorgegangen werden. Die mehr im Privatbereich liegenden Pullfaktoren Partnerschaft und räumliche Bindung ausserhalb der Heimat, bieten in dessen weniger Handlungsspielraum.

4.3 Das heutige Angebot an hochqualifizierten Arbeitsplätzen im Berggebiet

Das fehlende Arbeitsplatzangebot im Heimatkanton ist einer der zwei wichtigsten Gründe, warum viele Hochschulabsolventen nach dem Studium nicht in ihre Heimat

zurückkehren. Wie sieht denn dieser Arbeitsmarkt für hochqualifizierte Personen im Berggebiet heute tatsächlich aus ? Diese Frage versuchen wir nun zu beantworten.

Aus den vorhandenen Statistiken (Betriebszählung, Schweizerische Arbeitskräfteerhebung, Beschäftigungsstatistik) geht der Qualifizierungsgrad der Beschäftigten nach Arbeitsort nicht hervor, deshalb kann die Anzahl hochqualifizierte Arbeitsplätze für das Berggebiet nicht direkt ermittelt werden. Auch Angaben über die Anzahl offener Akademikerstellen sind nicht erhältlich (Bundesamt für Statistik, Staatssekretariat für Wirtschaft, Regionale Arbeitsvermittlungszentren).

Einer Betriebsbefragung im Oberwallis im Jahr 1992 zufolge hat die Zahl der Arbeitsplätze für Hochschul- und HTL-Abgänger zwischen 1985 und 1992 tendenziell um 110% zugenommen. Über die absolute Zahl wurde allerdings keine Aussage gemacht, weil entsprechenden Hochrechnungen fehlten. Bereits im Rahmen dieser Studie wurde festgestellt, dass die beim kantonalen Arbeitsamt registrierten Daten über die Anzahl offener Stellen nichts aussagen, da die Meldung auf Freiwilligkeit beruht. Die Betriebsbefragung zeigte, dass im Jahr 1992 nur 5.8% der offenen Stellen für Akademiker bestimmt waren. (INSTITUT FÜR WIRTSCHAFTS UND SOZIALFRAGEN 1992)

Tab. 5 : Vergleich von Angebot und Nachfrage auf dem Akademiker-Stellenmarkt des Oberwallis und des Kantons Graubünden

	Oberwallis	Graubünden
Offene Stellen 2003 (Schätzung)	18	84
jährliche U/H Absolventen	137 (Schätzung)	196
Nachfrage-überschuss	87%	57%

Quellen : Walliser Bote, Die Südostschweiz, Hochschulstatistik 2001, ESPOP 2000

Durch eine eigene Erhebung wurde während zwei Monaten (Mitte April bis Mitte Juni 2003) die Stellenangebote für Akademiker in den beiden Zeitungen Walliser Bote und Südostschweiz erfasst und auf ein Jahr hochgerechnet. Dabei sollte allerdings berücksichtigt werden, dass viele Stellen heute gar nicht mehr über die Zeitungen publiziert werden, in Wirklichkeit sind also wohl noch einige Stellen mehr zu besetzen. Diesem Stellenangebot wird die potentielle Nachfrage gegenüber gestellt, d.h. die Anzahl U/H Absolventen, welche pro Jahr ihr Studium abschliessen. Für das Oberwallis fehlt der genaue Wert, da jedoch der Bevölkerungsanteil des Oberwallis etwa einen Drittel des gesamten Wallis ausmacht, schätzen wir auch den Anteil der U/H Absolventen des Oberwallis auf einen Drittel des gesamten Wallis (Wallis 412, Oberwallis 137 Absolventen) (Vgl. Tab. 5).

Der Nachfrageüberschuss ist im Oberwallis mit 87% sehr hoch. Gleichzeitig hat das Wallis eine der höchsten Hochschulabschlussquoten der ganzen Schweiz. Der Arbeitsmarkt ist offensichtlich nicht in der Lage, die vielen Absolventen aufzunehmen,

diese müssen deshalb ihre berufliche Tätigkeit gezwungenermassen ausserhalb der Heimat aufnehmen. Für gewisse Branchen (hauptsächlich Chemie) müssen allerdings nach wie vor ausländische Spezialisten importiert werden, da es zu wenig Walliser mit der entsprechenden Ausbildung gibt. Die Berufsberatungen sollten besser über die Verhältnisse auf dem Arbeitsmarkt informieren. Im Kanton Graubünden ist der Nachfrageüberschuss mit 57% geringer. Dies zeigt, dass regionale Unterschiede bezüglich Arbeitsangebot und Wirtschaftsstruktur vorhanden sind und deshalb auch der Brain Drain räumlich variieren muss.

4.4 Fazit

Wirtschaftliche Gegebenheiten wie Arbeitsplatzmangel und fehlende berufliche Perspektiven sowie gesellschaftliche und räumliche Bindungen ausserhalb der Heimat sind die wichtigsten Gründe der Auswanderung, resp. dafür dass man nach der Ausbildung nicht mehr zurückkehrt. Dies geht sowohl aus der eigenen Erhebung, als auch aus den vorhandenen Studien hervor. Bezüglich Rückkehrabsichten sind die Ergebnisse aber unterschiedlich : Von den im Projekt „Üsserschwyz“ befragten Wallisern hegen fast keine Rückkehrabsichten, obwohl sie sich nach wie vor stark mit ihrer Heimat verbunden fühlen. Über 80% der von uns befragten Migranten wären jedoch bereit, unter gewissen Voraussetzungen wieder in der Heimat zu leben. Der Grund für diesen Unterschied liegt wahrscheinlich darin, dass die von „Üsserschwyz“ befragten Walliser durchschnittlich schon weit länger ausserhalb der Heimat leben als diejenigen, welche wir befragt haben. Sie sind bereits durch eigene Familien am jetzigen Wohnort verwurzelt, einige sind sogar bereits pensioniert. Je länger jemand an einem Ort lebt, desto schwieriger ist es, wegzugehen. Die Voraussetzungen für eine Rückkehr sind hauptsächlich wirtschaftlicher Art : 84% der rückkehrbereiten Personen geben ein interessantes Arbeitsplatzangebot als ziemlich bis sehr wichtige Voraussetzung an. Auch rückkehrwillige Lebenspartner (56%) und angemessene Einkommen (50%) sind wichtige Bedingungen. Bei der Bekämpfung des Brain Drains müssen demzufolge in erster Linie attraktive, zukunftssträchtige Arbeitsplätze geschaffen werden, welche den rückkehrbereiten Migranten (fast 70% der Befragten) die Integration in den Arbeitsmarkt ihrer Heimat ermöglichen. Bei den mehr im Privatbereich liegenden Faktoren, wie Partnerschaften ausserhalb der Heimat, besteht indessen weniger Handlungsspielraum. Die Motivation der Lebenspartner zu einem Umzug ins Berggebiet kann durch die Anpreisung des Berggebietes als Wohnstandort gesteigert werden (vgl. Kap. 6). Eine Analyse der offenen Stellen macht die problematische Situation des Arbeitsmarktes im Berggebiet deutlich : Gerade im Oberwallis herrscht ein Nachfrageüberschuss von 87%. Der Arbeitsmarkt ist nicht in der Lage, die vielen Absolventen aufzunehmen, diese müssen ihre berufliche Tätigkeit gezwungenermassen ausserhalb der Heimat aufnehmen. Die Situation ist regional sehr unterschiedlich, im Kanton Graubünden ist die Situation zum Beispiel etwas weniger schlimm (nur 57% Nachfrageüberschuss).

5 Konsequenzen des Brain Drains für die Bergkantone

Durch die Abwanderung der hochqualifizierten Bevölkerung entstehen den Bergkantonen finanzielle Verluste verschiedener Art :

1. Die Kantone tragen die Ausbildungskosten ihrer Studenten. Wenn ein Grossteil der Ausgebildeten nicht mehr in die Heimat zurück kehrt, können die Bergkantone nicht von dieser Investition profitieren.
2. Den Kantonen entgeht im Falle von Abwanderung ein Nutzen, weil die konsumierende und steuerzahlende Bevölkerung mit einem überdurchschnittlichen Einkommen abnimmt.

Diese finanziellen Auswirkungen sollen nun abgeschätzt werden. Selbstverständlich entgeht den Bergkantonen durch den Brain-Drain nebst dem finanziellen Nutzen auch ein nicht-finanzieller Nutzen wie der Verlust von Wissen, welcher die betroffenen Kantone gegenüber den Zuwanderungskantonen in einen Entwicklungsrückstand bringt (geistiges und kulturelles Milieu). Es fehlen initiative Personen, welche durch gute Ideen und deren Umsetzung zum Wohlergehen der ganzen Gesellschaft beitragen. Dieser Nutzen ist aber kaum messbar, deshalb wollen wir im Rahmen dieser Studie nicht näher darauf eingehen.

5.1 Finanzieller Aufwand für die Hochschulbildung

Gemäss der INTERKANTONALEN UNIVERSITÄTSVEREINBARUNG (1998) leisten die zahlungspflichtigen Vereinbarungskantone den Universitätskantonen einen jährlichen Beitrag an die Ausbildungskosten ihrer Kantonsangehörigen (Art. 3, Abs. 1). Zahlungspflichtig ist derjenige Kanton, in dem Studierende zum Zeitpunkt der Erlangung des Universitätszulassungsausweises ihren gesetzlichen Wohnsitz hatten (Art. 7, Abs. 1). Der Beitrag hängt ab vom Studienfach (Einteilung der Studienfächer in drei Fakultätsgruppen) und wird als Pauschalbetrag pro Studierenden und pro Jahr berechnet. Aktuell beträgt er zwischen 9'500 und 46'000 Fr. (Art. 12, Abs. 1). Zur Berücksichtigung der Wanderungsverluste werden einigen benachteiligten Kantonen zu Lasten der Universitätskantone Abzüge gewährt. Im Rahmen dieser Studie betrifft es : Uri und Wallis 10%, Glarus, Graubünden und Tessin 5% (Art. 13, Abs. 1). So müssen die Bergkantone für die universitäre Ausbildung ihrer Studenten gemäss der Botschaft zur Neugestaltung des Finanzausgleichs und der Aufgaben zwischen Bund und Kantonen (NFA 2001 :2502) jährlich Abgeltungen im Umfang von 82.5 Mio Fr. an die Hochschulkantone bezahlen (Tab. 6 (Spalte 2)). Zudem bezahlen die Kantone Stipendien und die Gemeinden die ganze voruniversitäre Ausbildung (Volks- und Mittelschule bis zur Matur). Die diesbezüglichen Verluste werden aber aus zeitlichen und finanziellen Gründen im Rahmen dieser Studie nicht berücksichtigt.

Tab. 6 : Der jährliche Hochschulbeitrag der Bergkantone verglichen mit dem effektiven jährlichen Verlust wegen Brain Drain

	Jährl. Beitrag (Mio Fr.)	Jährl. Abzug (Mio Fr.)	Jährl. Beitrag ohne Abzug (Mio Fr.)	Brain Drain	Jährl. Verlust (untere Grenze) (Mio Fr.)	Jährl. Verlust (obere Grenze) (Mio Fr.)	Anteil effekt. jährl. Abzug am jährl. Verlust (untere Grenze)
UR	2.353	0.261	2.614	42-75%	1.098	1.961	23.8%
OW	2.712	0	2.712	mind. 33%	0.895		0%
NW	3.162	0	3.162	mind. 9%	0.285		0%
GL	2.655	0.140	2.795	mind. 34%	0.950		14.7%
GR	15.723	0.828	16.551	20-83%	3.310	13.240	25.0%
TI	26.318	1.385	27.703	mind. 21%	5.818		23.8%
VS	29.754	3.306	33.060	44-60%	14.546	19.836	22.7%
Total	82.677	5.920	88.597		26.902		22.0%

Quelle : NFA (2001 :2502), Tab. 4 des vorliegenden Berichtes

Berücksichtigt man die effektiven Wanderungsverluste, so müsste der Abzug z.T. weit höher sein als die gesetzlich geregelten 5, bzw. 10%, im Minimum nämlich insgesamt rund 27 statt nur 6 Mio Fr. In den Kantonen Uri und Wallis beträgt der jährlich gewährte Abzug unter Berücksichtigung der unteren Grenze des Brain Drain Wertes beispielsweise lediglich 24, bzw. 23% des effektiven Verlustes. Geht man von der oberen Grenze des Brain Drains aus (aufgrund der Fallbeispiele), ist die Situation noch ausgeprägter : Im Kanton Uri wird der jährliche Bildungskostenverlust von 2 Mio Fr. zu 13% gedeckt, dazu kommt ein jährlich entgangener Nutzen von nochmals 2 Mio Fr. Im Kanton Wallis wird der jährliche Verlust von 14.5 Mio Fr. zu 17% gedeckt, zusätzlich beträgt der entgangene Nutzen 17 Mio Fr. Im Kanton Graubünden wird der jährliche Verlust von 13 Mio Fr. nur zu 6% gedeckt, der entgangene Nutzen beträgt 10 Mio.

5.2 Entgangener Nutzen aufgrund Brain Drain

Der entgangene Nutzen der von Wanderungsverlusten betroffenen Bergkantone lässt sich unterteilen in einen finanziellen und in einen nicht-finanziellen Nutzen. Letzterer lässt sich aber kaum beziffern und wird deshalb nicht weiter untersucht.

Der den kantonalen Volkswirtschaften entgangene finanzielle Nutzen setzt sich wie folgt zusammen :

- Ausfall der Konsumeinnahmen :

Laut der Einkommens- und Verbrauchserhebung (EVE 2000) betragen die Verbrauchsausgaben im Jahr 2000 pro Haushalt (2.44 Personen) und Monat durchschnittlich Fr. 7'634.- . Der Konsumausgabenanteil beträgt aber nur 63.08%, also Fr. 4'816.-. Der Rest sind Transferausgaben (Steuern, Versicherungen, Spenden) und werden hier nicht berücksichtigt. Für das ganze Jahr gibt dies eine durchschnittliche Summe von Fr. 57'792.-. Die Daten der EVE werden klassiert nach Grossregionen, nach sozio-ökonomischen Gruppen und nach Haushaltgrösse, nicht aber nach Qualifizierungsgrad des Haushaltvorstandes. Für unsere Untersuchung ist es deshalb sinnvoll, für jeden Kanton mit dem Wert der entsprechenden Grossregion zu rechnen (vgl. Tab. 7).

- Direkter Steuerausfall :

Der entgangene Nutzen aus den Steuerleistungen der migrierten Hochschulabsolventen lässt sich aufgrund des durchschnittlichen Einkommens abschätzen. Das mittlere Monatseinkommen (brutto, inkl. 13. Monatslohn) von Hochschulabsolventen (Uni/Hochschule) beträgt im Jahr 2000 9'025 Fr. (BUNDESAMT FÜR STATISTIK 2003 :164), das durchschnittliche Jahreseinkommen beläuft sich damit auf Fr. 108'300.-. Gemäss Auskunftsstelle der Schweizerischen Lohnstrukturerhebung LSE gibt es keine Statistiken über den durchschnittlichen Akademikerlohn nach Kantonen, sondern nur nach Grossregion. Auf der Internetseite „www.kantonalbank.ch“ lässt sich die jährliche Steuerbelastung (Kantons- und Gemeindesteuer) dieses Einkommens in einer frei wählbaren Gemeinde automatisch berechnen (in unserem Fall die Kantonshauptorte und Interlaken für BE „Berggebiet“) (vgl. Tab. 7).

- Ausfall von indirektem Konsum und indirekten Steuereinnahmen :

Unter Berücksichtigung der Wertschöpfungskette der Lieferanten verzeichnen die Kantone einen Ausfall des indirekt induzierten Konsums und der indirekten Steuern. Die Berechnung ist aber ziemlich aufwendig und kann im Rahmen dieser Untersuchung nicht durchgeführt werden.

In Tab. 7 werden die beiden Werte (Ausfall direkter Konsumeinnahmen und direkter Steuerausfall) addiert. Die Spalte Brain Drain gibt eine Bandbreite des Wanderungsverlustes an, die untere Grenze entspricht den höchsten Werten der beiden Quantifizierungsversuche Hochschulstatistik/Volkszählung und Absolventenbefragung, die obere Grenze den Werten der Fallbeispiele (vgl. Kap. 3.3). Für vier Kantone sind keine Fallbeispiele vorhanden, deshalb beschränken sich dort die Angaben auf die untere Grenze. Die 60% als oberer Grenzwert des Kantons Tessin entspricht nicht dem Resultat einer Fallstudie (eine solche liegt vom Kanton Wallis nicht vor), sondern ist bloss eine Schätzung (vgl. Einleitung Kap. 3). Anhand dieser Brain Drain Werte und der jährlichen Hochschulabsolventen kann eine entsprechende Bandbreite der Anzahl Perso-

nen berechnet werden, welche jährlich auswandern. Multipliziert mit dem totalen jährliche Steuerausfall pro Haushalt lässt sich für jeden Kanton der entgangene finanzielle Nutzen pro Jahr beziffern.

Tab. 7 : Der jährlich durch Brain Drain verursachte entgangene Nutzen der Bergkantone

	Ausfall Konsum-einnahmen	Steuerausfall (Kt. und Gmd)	Total Ausfall	Brain Drain	Hochschulabsolventen pro Jahr (2001)	davon Auswanderer	Jährlich entgangener Nutzen
UR	57'540	10'919	68'459	42-75%	34	14-26	0.98-1.75 Mio Fr.
OW	57'540	10'760	68'300	mind. 33%	27	mind. 9	mind. 0.61 Mio Fr.
NW	57'540	8'816	66'356	mind. 9%	45	mind. 4	mind. 0.27 Mio Fr.
GL	53'748	10'947	64'695	mind. 34%	19	mind. 6	mind. 0.42 Mio Fr.
GR	53'748	9'659	63'407	20-83%	196	39-157	2.49-9.94 Mio Fr.
TI	60'348	10'023	70'371	mind. 21%	504	mind. 106	mind. 7.45 Mio Fr.
VS	59'448	10'222	69'670	44-60%	412	181-330	12.63-17.22 Mio Fr.
BE „Berggebiet“	53'076	12'844	65'920	29-75%	95	28-71	1.82-4.70 Mio Fr.
Total							mind. 26.65 Mio Fr.

Quellen : EVE 2000, BFS (2003 :164), www.kantonalbank.ch, Hochschulstatistik 2001, Tab. 4 des vorliegenden Berichtes

Dem Kanton Graubünden entgehen beispielsweise jährlich je nach Ausmass des Brain Drains nebst den zahlreichen geistigen Werten schätzungsweise **zwischen 2.5 und fast 10 Mio Fr.** Als Summe des entgangenen Nutzens für das ganze Berggebiet kann, mangels Fallbeispielen von vier Kantonen (Obwalden, Nidwalden, Glarus, Tessin) lediglich die untere Grenze angegeben werden, diese beträgt rund 26.5 Mio Fr. Gerade der Kanton Tessin bildet aber überdurchschnittlich viele Studenten aus, so dass der Gesamtwert in Wirklichkeit noch wesentlich höher sein muss.

5.3 Fazit

Die Abwanderung von hochqualifizierten Personen wirkt sich negativ auf die Kantone aus, sowohl in finanzieller als auch in nicht-finanzieller Hinsicht. Die nicht-finanziellen Folgen sind der Verlust von Wissen, von intellektuellem Potential, von geistiger und kultureller Substanz, von Initiative und Innovationsbereitschaft, welche einen von Brain Drain betroffenen Kanton gegenüber einem Zuwanderungskanton in einen Entwicklungsrückstand bringt. Die finanziellen Folgen sind einerseits die Ausbildungskosten,

welche die betroffenen Kantone auch für die späteren Migranten zu tragen haben, und andererseits der entgangene Nutzen für die kantonalen Volkswirtschaften. Von den jährlichen Ausbildungskosten der untersuchten Bergkantone von insgesamt ca. 83 Mio Fr. können 6 Mio Fr. abgezogen werden. Unter Berücksichtigung der späteren Abwanderung eines beträchtlichen Anteils der Studenten beträgt der Verlust aber jährlich mindestens 27 Mio Fr. Der gewährte Abzug deckt nur 22% des effektiven Verlustes. Der entgangene Nutzen beträgt für die untersuchten Kantone (inkl. BE „Berggebiet“) unter Berücksichtigung des unteren Brain Drain-Grenzwertes im Minimum 26.5 Mio Fr. Die obere Grenze kann aufgrund fehlender Werte für das gesamte Berggebiet nicht abgeschätzt werden, für einzelne Kantone aber schon : Uri 1.75 Mio Fr., Graubünden ca. 10 Mio Fr., Wallis ca. 17 Mio Fr., BE „Berggebiet“ ca. 5 Mio Fr.

Diese Beträge sind in Wirklichkeit höher, da nicht alle Aufwendungen und auch nicht der gesamte entgangene Nutzen berücksichtigt worden sind. Sie sind für die Volkswirtschaften von grosser Bedeutung, deshalb herrscht dringend Handlungsbedarf zur Bekämpfung dieses Problems.

6 Forderungen und Massnahmen gegen den Brain Drain

Zur Bekämpfung des Brain Drains besteht, wie im Kap. 4 erläutert wurde, hauptsächlich im Bereich der Schaffung von Arbeitsplätzen Handlungsbedarf. Zudem sollte das Wohnen in den Berggebieten gefördert werden, um so Konsumenten und Steuerzahler anzuziehen (vgl. Kap. 5.2). Den auswärtigen Lebenspartnern der Einheimischen ist aufzuzeigen, wie attraktiv es sein kann, im Berggebiet zu wohnen.

Die Massnahmen und Forderungen zur Bekämpfung des Brain Drains lassen sich in verschiedene Kategorien unterteilen, die entweder das Wirtschaftssubjekt oder das Privatleben ins Zentrum stellen. Die Übergänge sind allerdings häufig fliessend, bei der Entwicklung von Strategien muss deshalb alles mitberücksichtigt werden.

6.1 Politische Forderungen auf Bundesebene

Dem Brain Drain wird heute zuwenig Aufmerksamkeit geschenkt. Es sollten konkrete Fakten erarbeitet werden, damit die Diskussionen nicht lediglich auf einzelnen Fallbeispielen oder Vermutungen basieren. Zu diesem Zweck sollte entweder ein statistisches Instrument geschaffen werden, welches das Migrationsproblem von Hochqualifizierten zu quantifizieren erlaubt. Eine andere Möglichkeit wäre die Finanzierung eines umfangreichen Forschungsprojektes.

Die bisherige Entlastung der Bergkantone durch die Reduktion ihrer Beiträge an die Hochschulkantone (Interkantonale Universitätsvereinbarung) ist sehr wichtig und muss mindestens beibehalten, möglichst aber noch weiter ausgebaut werden. Der gesetzlich

geregelte Abzug beträgt höchstens 22% des effektiven Verlustes, den die Kantone wegen der späteren Abwanderung der Studenten zu verzeichnen haben.

Der Bund soll im Rahmen der KMU-Politik ein Umfeld schaffen, das der privaten Initiative grossen Spielraum für unternehmerische Tätigkeiten ermöglicht. Ausserdem muss die Regionalpolitik verstärkt werden. Auch der NFA soll möglichst rasch eingeführt werden, damit die Kantone einen grösseren Handlungsspielraum haben.

6.2 Standortnachteile in Grenzen halten

6.2.1 Service Public verbessern

Ein gut funktionierender Service Public ist die zentrale Voraussetzung, damit Leben und Wirtschaften im Berggebiet weiterhin möglich ist, insbesondere in den Bereichen Telekommunikation, Verkehr und Bildung. Die längerfristige Sicherstellung und vor allem die Finanzierung der Grundversorgung ist heute keineswegs gegeben. Auf Bundesebene ist eine kohärente Umschreibung des Service Public nötig. Sowohl die Kantone als auch die Gemeinden müssen geeignete Strategien für die Sicherstellung ausarbeiten. Die Gemeinden einer Region müssen sich allenfalls gemeinsam organisieren, um Projekte des Service public sichern zu können. Wichtig ist auch die Koordination der verschiedenen Dienstleistungsangebote. Beispielsweise können in den Gemeinden Bürgerservice-Zentren eingerichtet werden. So können die Gemeindeverwaltung, die Poststelle, der Bahnschalter, das Verkehrsbüro und der Dorfladen zusammengelegt werden. (SCHWEIZERISCHER GEMEINDEVERBAND, SAB 2003)

6.2.2 Vorhandene Trümpfe besser ausspielen

Die Berggebiete haben etliche Trümpfe in der Hand, welche sich zur Förderung der regionalen Wirtschaft (und zur Bekämpfung des Brain Drains) ausspielen lassen, so zum Beispiel :

- Klima und Umweltzustand, die sich für Freizeit und Erholung und zur Gesundheitsförderung eignen (vgl. Kap. 6.5.2)
- Wasserkraft, Sonne und Wind zur umweltfreundlichen Energieerzeugung : Kooperation mit Forschungsinstitutionen, Vermarktung des „Ökostroms“
- Industriell-gewerbliche Traditionen, die mit neuen Technologien gestärkt werden können : Holzwirtschaftliche Betriebe zum Beispiel könnten vermehrt auf Design setzen und die Produkte in Zusammenarbeit mit Partnern in den Zentren vermarkten.
- Spezielle regionale Ressourcen (vgl. folgender Kasten)
- usw.

Beispiel : Projekt „Förderung der Integration von Schulmedizin und Naturheilkunde“ im Kanton AR

Mit diesem Projekt will man die Synergien, welche sich aus der Verbindung von Schulmedizin und Naturheilkunde ergeben, nutzbar machen. Der Kanton AR eignet sich dafür besonders gut, da er über eine lange Tradition der Haus- und Naturmedizin verfügt, zudem ist der Gesundheitssektor dort jetzt schon bedeutend. Kernstück des Projektes ist der Aufbau eines Instituts, das die kombinierte Anwendung von Schulmedizin und Naturheilkunde fördert. Seine Aktivitäten konzentrieren sich auf die Bereiche Forschung, Lehre und Praxis. Mittel- bis langfristig sollen ca. drei hochqualifizierte Arbeitsplätze geschaffen werden. Der Gesundheitssektor des Kantons erhält neue Impulse und die Chance, sich national und international eine zukunftssträchtige Marktnische zu sichern. Dadurch werden die Potenziale des Gesundheitssektors weiterentwickelt. Das Projekt wird vom Bund (Regio Plus) und von den Volkswirtschafts- und Gesundheitsdirektionen des Kantons AR unterstützt. Um das Projekt weiterzuentwickeln, müssten die politischen Behörden der Region, d.h. zumindest der Standortgemeinde, und vermehrt auch der Gesundheitstourismus einbezogen werden. (www.regioplus.ch/Naturheilkunde, tel. Mitteilung Geschäftsführerin)

6.3 Vorhandene Betriebe und Arbeitsplätze pflegen

Durch die Umstrukturierungen bei den (ehemaligen) Bundesbetrieben Post, Bahn, Swisscom und Armee gingen in den letzten fünf Jahren im Berggebiet rund 20'000, meist qualitativ hoch stehende und interessante Arbeitsplätze verloren. Entsprechende Alternativen fehlen, so dass die bisherigen Angestellten zwangsläufig ausserhalb des Berggebietes ein neues Einkommen suchen müssen. (SAB 2003) Eine weitere Zentralisierung des Servic public soll verhindert werden.

Bezüglich der Pflege von privaten KMU sind sämtliche Aspekte zu berücksichtigen, welche auch bei der Neuansiedlung von Unternehmen von Bedeutung sind (vgl. Kap. 6.4). Neben der klassischen Wirtschaftsförderung, worunter auch die Gewährleistung möglichst schlanker Verfahren im Umgang mit den Behörden fällt, steht v.a. die Förderung der Innovationsfähigkeit im Zentrum. Die Konkurrenzfähigkeit von traditionellen KMU (z.B. Holzwirtschaft) ist im Berggebiet oft ungenügend, da diese im Bereich der angewandten Forschung und Entwicklung Mängel aufweisen. Nur die wenigsten Unternehmungen verfügen über eine eigene Entwicklungsabteilung und die entsprechenden Spezialisten. Somit fehlen das Know-how und die Kapazität, innovative Projekte zu lancieren und an Fördermittel zu gelangen. Zwar werden häufig Veränderungen des Umfeldes festgestellt, man ist aber zu stark durch die laufenden Geschäfte absorbiert, um die Zukunft aktiv gestalten zu können.

Der Zugang zu Wissen und die Beteiligung an der Wissensproduktion kann ermöglicht werden, indem die Forschung und Entwicklung in die Regionen geholt wird. Der enge Kontakt zwischen der Industrie und wissenschaftlichen Institutionen wird immer wichti-

ger. Die Regionen müssen entweder über eigene Fachhochschulen und Forschungsinstitutionen verfügen oder mindestens über Transferstellen, welche als Antennen den Informationsfluss von den zentralen Forschungsinstitutionen zum regionalen Gewerbe gewährleisten, so dass Forschungsergebnisse auch in Randregionen in Wert gesetzt werden können. Hier sind vor allem die Kantone gefordert.

Zudem sollten Anreize zur Bildung von Netzwerken und zur Kooperation geschaffen werden. Auch die externe Vernetzung, welche über die Region hinaus geht, ist wichtig, zum Beispiel mit anderen Bergregionen oder mit Zentren/Agglomerationen (Stadt-Land Partnerschaften).

Beispiel : Micro Center Central-Switzerland

Mit der Gründung des Micro Center Central-Switzerland ist in der Zentralschweiz auf dem Gebiet der Mikrosystemtechnik ein neues innovatives Projekt geschaffen worden. Es wird von 14 Zentralschweizer Industriebetrieben getragen. Schwerpunkt des Zentrums ist die anwendungsorientierte Forschung und Entwicklung. Regionale Unternehmen, bei denen die Mikrosystemtechnik strategische Bedeutung hat, sollen dadurch langfristig wettbewerbsfähiger werden. Weiter trägt das Zentrum dazu bei, in der Zentralschweiz einen Mikrosystemtechnologie-Cluster zu realisieren, welcher der Region eine neue Entwicklungschance bietet. Zusätzlich soll die Ansiedlung neuer Unternehmen unterstützt sowie Spin-Offs und Start-Ups begünstigt werden. Bisher sind 20 bis 30 neue Stellen realisiert worden. Die Zentralschweizer Kantone finanzieren mit 50% die Forschung, die andere Hälfte wird über die Wirtschaft finanziert. Zudem erhält das Projekt vom Bund einen Beitrag (Regio Plus). (www.regioplus.ch/MicroCenter, tel. Mitteilung Geschäftsführer)

6.4 Neue Betriebe ansiedeln und Arbeitsplätze schaffen

Bei der Ansiedlung von neuen Betrieben, sei es die Errichtung von Zweigstellen oder die Neugründung von KMU, ist nebst der Unternehmerinitiative vor allem die Wirtschaftsförderung gefragt. Nötig sind sowohl einzelbetriebliche Massnahmen (Finanzierungshilfen) als auch die Bereitstellung von Dienstleistungen für ein breiteres Publikum. Zudem sind auch die in Kap. 6.3 erwähnten Aspekte zu berücksichtigen.

- Beratung und Vermittlung :

Potentielle Neuunternehmer benötigen eine Anlaufstelle, wo sie allgemeine Auskünfte über verfügbare Liegenschaften oder Bauparzellen, Baubewilligungsverfahren, Umweltvorschriften, Steuern usw. erhalten oder wo ihnen entsprechende Kontakte zu öffentlichen und privaten Organen vermittelt werden. Dienstleistungen wie kostengünstige Gründungsberatungen für Neuunternehmer oder Plattformen zur Herstellung von Kontakten und Netzwerken sind gefragt.

- Finanzierungshilfen :

Mittels Finanzierungshilfen (direkte Investitionskostenbeiträge, Zinskostenverbilligungen, Vermittlung von Bürgschaften, Steuererleichterungen, Risikogarantien) sollen innovative Projekte gefördert werden.

- Wirtschaftsfreundliches Klima :

Branchenkontakte ermöglichen, z.B. durch Unternehmerstammtische. Clusterbildung und Wissenstransfer fördern, Infrastrukturleistungen (Büros, Sitzungsräume) und personelle Dienste (Sekretariat, Telefondienst etc.) anbieten.

Neben den Unternehmen, welche die standortbedingten Trümpfe der Region ausspielen und innovativ umsetzen, müssen im Berggebiet vor allem die nichtstandortgebundenen Wirtschaftszweige (Telematik-Bereich) angesprochen und unterstützt werden. Die heutigen Möglichkeiten im Bereich der Informationstransfer- und Kommunikationstechnologien erlaubt es auch innovativen Betrieben in Randregionen konkurrenzfähig zu sein.

Bsp : Technopol Sierre

Der Technopol Sierre ist eine Gruppierung von Betrieben im Bereich von Technologie und Kommunikation. Eine Gründerstelle betreut Neuunternehmen während den ersten zwei Jahren ihres Bestehens. Zudem stellen verschiedene Kompetenzzentren der Hochschule Wallis dem Technopol ihr Wissen zur Verfügung. Innerhalb von fünf Jahren konnte die Zahl der Unternehmen von 25 auf 33 (plus 6 Start-ups) und die Beschäftigten von 220 auf 280 erhöht werden, hinzu kommen 20 Professoren und Forscher in den Kompetenzzentren und eine Managerin für den gesamten Technopol. Bis 2005 will der Technopol ein Netzwerk mit anderen Walliser Polen erstellen, sich in der ganzen Schweiz besser bekannt machen und durch internes Marketing für eine bessere Nutzung der Synergien sorgen. (LE NOUVELLISTE, 12.6.2002)

6.5 „Brains“ als Einwohner ansprechen

Beim Bestreben, das Berggebiet für die hoch gebildete Bevölkerungsschicht als Wohnraum attraktiv zu machen, sollten sich die Regionen über ihr Zielpublikum (z.B. Familien, junge Uniabsolventen) klar werden, so dass die entsprechenden Grundvoraussetzungen geschaffen werden können.

Ein Grund um in das Berggebiet zu ziehen ist sicher der hohe Freizeitwert. Vor allem im Bereich von Sportmöglichkeiten und Naturerlebnissen gibt es meist viele Möglichkeiten. Was aber häufig fehlt oder zumindest nur ungenügend vorhanden ist, ist ein hochstehendes kulturelles Angebot, das über die üblichen Dorfvereine hinaus geht. Dadurch wird erstens Unterhaltung auf hohem Niveau vermittelt und zweitens kann die Bevölkerung selber in die Organisation eingebunden werden.

Beispiel : Verein Kino Theater Rätia in Thusis

Eine Gruppe von Interessierten unterhält in Thusis einen Kulturbetrieb, dessen Umsatz einem kleineren KMU entspricht. Nebst dem regelmässigen Kinoprogramm stehen alljährlich die Weltfilmtage, welche einen Ausblick auf andere Welten ermöglichen, und die Alpinen Kulturtage, welche politische und kulturelle Aktualitäten des Alpenraums nach Thusis bringen, auf dem Programm. Zudem wird den Schülerinnen und Schülern ein auf sie zugeschnittenes kulturelles Programm angeboten. Gerade die Weltfilmtage ziehen weit über die Region hinaus Publikum an. Der Betrieb wird von der öffentlichen Hand unterstützt. (www.kinothusis.ch)

Auch das ungenügende Aus- und Weiterbildungsangebot ist nach wie vor ein Grund der Auswanderung von Fachspezialisten aus dem Berggebiet. Dank den neuen Kommunikationstechnologien wäre es heute aber möglich, Angebote, welche früher auf die Zentren beschränkt waren, einem breiteren Publikum zur Verfügung zu stellen, so dass bildungsinteressierte Personen aus Randregionen der ganzen Schweiz via Internet Weiterbildungsmöglichkeiten erhalten und so nicht auswandern müssen, wenn sie sich zu einer Fortbildung entschliessen.

Beispiel : „Brain-tec“ Brig

Dieses Projekt ist von der Fernuniversität Brig und von der Fernfachhochschule Schweiz in Brig lanciert worden. Es hat den Aufbau eines neuen Unternehmens für „Virtuelles Lernen“ zum Ziel. Dabei sollen die Vorteile der neuen Informations- und Kommunikationstechnologie für verschiedene Bereiche wie Bildung, angewandte Forschung, Information, Wissenstransfer, Software, Verkauf usw. genutzt werden. Das Projekt umfasst folgende Teilprojekte : Fernfachhochschulstudiengänge, Universitätsstudiengänge, Weiterbildungsangebote (Neue Bildungsmedien, E-Commerce), BildungsTV, Bibliothek, Learnshop, Distance Education Center. Langfristig soll ein Kompetenzzentrum mit nationaler Ausstrahlung entstehen, die Produkte und Dienstleistungen sollen in der ganzen Schweiz und teilweise sogar international angeboten werden. (www.regioplus.ch/BrainTec)

Die Bergregionen müssen standortunabhängige Berufsgruppen oder Personen, welche speziell die Vorteile des Lebens in den Bergen suchen, gezielt ansprechen. Die Gemeinden sollten zum Beispiel auch durch eine entsprechende Zonenplanung gezielt Kunden anzuziehen versuchen. Im Folgenden werden zwei mögliche Zielgruppen näher erläutert.

6.5.1 Familien

Ein wichtiger Faktor bei der Wohnortwahl von Familien ist die Zukunftsperspektive für die Kinder, mit anderen Worten das Bildungsangebot. Es muss ein flächendeckendes Angebot an qualitativ guten Grundschulen und Ausbildungsmöglichkeiten für Schulabgänger (weiterführende Schulen und Lehrstellen) vorhanden sein. Zur Erhaltung von

Schulen sind verschiedene Strategien denkbar, nämlich die Einrichtung von Tages-schulen (damit die Eltern der Schüler auch die Möglichkeit haben, in regionalen oder ausserregionalen Zentren zu arbeiten), die Reduktion der Anzahl Klassen, der Zu-sammenschluss mit Nachbargemeinden oder die Suche nach kinderreichen Familien mittels Inseratenkampagnen. Weiter sollte der Zugang zu aktuellen Bibliotheken und zu Musikunterricht gewährleistet sein.

Für Kinder im Vorschulalter sollte es Krippen/Tagesstätten geben, damit auch Alleiner-ziehende oder doppelt berufstätige Eltern angesprochen werden.

Im Freizeitbereich soll ein Angebot entstehen, das die Jugend auf Standortpotentiale und Aktualitäten aller Art aufmerksam macht, sie Verantwortung lehrt und je nach In-teresse in Entscheidungsprozesse einbindet. So entsteht Identität und die Jugendl-ichen erhalten Perspektiven innerhalb ihrer Heimat.

Das intakte soziale Umfeld (weniger „schwierige“ Kinder aus „schwierigen“ Verhältni-sen) ist oft noch ein grosser Vorteil der Berggebiete gegenüber den Zentren. Diesen Trumpf gilt es zu bewahren und auszuspielen.

6.5.2 Generation 50

Manchmal entscheiden sich Personen im letzten Viertel ihres Berufslebens, aus dem angestammten Grossbetrieb auszusteigen und sich noch den Traum eines eigenen Büros zu erfüllen, mit der Hoffnung, dabei eine befriedigendere Tätigkeit zu finden. Dies möchten sie in einer attraktiven Umgebung mit hohem Freizeit- und Gesund-heitswert tun. Dazu eignet sich das Berggebiet besonders. Es könnten Personen sein, die in der Region aufgewachsen sind, dann aber auswanderten und sich nun auf ihre Wurzeln zurück besinnen. Es könnten aber auch Personen sein, die schon lange da-von träumten, in einer Bergregion zu leben, bisher aber aufgrund ihrer Standortabh-ängigkeit daran gehindert waren, diesen Traum zu verwirklichen. Zum Zielpublikum gehö-ren natürlich auch Rentner. Durch den Ausbau der Bereiche Medizin, Gesundheits- und Altersvorsorge sowie durch entsprechende Freizeitangebote soll diese Gruppe an-gesprochen werden.

6.6 Fazit

Es stehen zwei Hauptforderungen im Zentrum :

1. Der Bund soll dem Phänomen Brain Drain in den Berggebieten mehr Aufmerksam-keit schenken, indem er zur Ermittlung des Problems entweder eine statistische Er-hebung einführt oder eine umfangreiche und detaillierte Studie finanziert.
2. Zudem sind auf verschiedenen Ebenen Massnahmen zu ergreifen um den Brain Drain zu bekämpfen. Diese Massnahmen können in drei Gruppen unterteilt werden :

2.1 Service Public :

Der Bund soll den Service Public sicherstellen. Kantone und Gemeinden müssen ebenfalls geeignete Strategien für dessen Sicherstellung ausarbeiten und die Dienstleistungsangebote koordinieren. Die weitere Zentralisierung von (ehemaligen) Bundesbetrieben soll verhindert werden.

2.2 Gezielte Wirtschaftsförderung :

Innovative Betriebe mit hochqualifizierten Arbeitsplätzen, welche entweder die Standortvorteile der Berggebiete nutzen oder aber standortunabhängig sind, sollen gefördert werden, sei dies durch Pflege der existierenden Betrieben oder durch Neuansiedlungen. Dies ist eine Verbundaufgabe von Bund, Kantonen und Gemeinden. Der Bund soll durch eine entsprechende Wirtschaftspolitik und durch die NRP geeignete Rahmenbedingungen schaffen. Die kantonale Wirtschaftsförderung (einzelbetriebliche Finanzierungshilfen, Beratung, Vermittlung und Dienstleistungen) soll den Innovationsprozess ankurbeln, den Wissenstransfer zwischen Forschung/Entwicklung und den Betrieben begünstigen und die Netzwerkbildung und Kooperation fördern. Die Gemeinden sollen diese Massnahmen mit den Instrumenten der Raumplanung unterstützen.

2.3 „Brains“ als Einwohner :

Die Gemeinden oder Regionen sollen bewusst ein bestimmtes Publikum ansprechen (z.B. Familien, 50+). Dies soll durch gezielte Massnahmen wie Erhalt und Schaffung eines familienfreundlichen Klimas, Bereitstellung eines qualitativ hochstehenden Aus- und Weiterbildungsangebotes, Ausbau der Bereiche Medizin, Gesundheits- und Altersvorsorge, konsequente Zonenplanung und Förderung des Freizeit- und kulturellen Angebotes geschehen. Gerade die Werte einer Tourismusregion sind auch für die einheimische Bevölkerung von grosser Bedeutung. Damit haben die Berggebiete einen wichtigen Trumpf in der Hand. Die Kantone haben die Gemeinden in ihren Bestrebungen zu unterstützen, indem sie besonders in der Aus- und Weiterbildung aber auch in der Gesundheits- und Altersvorsorge und in den Bereichen Freizeit und Kultur entsprechende Voraussetzungen schaffen.

Literatur- und Quellenverzeichnis

- AEBISCHER, Herbert (2002) : Sekundarschule Schwarzenburg – Schülerinnen/Schüler : ... und heute ? (Klassen von H. Aebischer). Statistik über Wohnort und Beruf von ehemaligen Sekundarschülern.
- BASSAND, Michel, HAINARD, François (1985) : Regionale sozio-kulturelle Dynamik. Arbeit im Rahmen des nationalen Forschungsprogrammes „Regionalprobleme in der Schweiz“ des Schweizerischen Nationalfonds. Band 34, 5. Bern
- BÜHLER-CONRAD, Elisabeth (1982) : Regionalwirtschaftliche Auswirkungen von Investitionen ins Bildungswesen. In : HANSER, Christian, HUBER, Simon (Hrsg.) : Hat die traditionelle Infrastrukturförderung für periphere Regionen ausgedient ?. NFP „REGIONALPROBLEME“ des Schweizerischen Nationalfonds. Bern. S. 87-109
- BUNDESAMT FÜR STATISTIK (Hrsg.) (2002a) : Statistisches Jahrbuch der Schweiz 2002. Zürich.
- BUNDESAMT FÜR STATISTIK (Hrsg.) (2002b) : Von der Hochschule ins Berufsleben. Erste Ergebnisse der Absolventenbefragung 2001. Neuchâtel.
- BUNDESAMT FÜR STATISTIK (Hrsg.) (2003) : Statistisches Jahrbuch der Schweiz 2003. Zürich.
- DIEM, Markus (1995) : Statistiken zum Thema Brain Drain. 1. und 2. Teil. Basel. Manuskript.
- ENGLER, Hermann (1982) : Ist der Hochschullastenausgleich auf dem rechten Weg ? In : Wirtschaft und Recht, Jg. 34, Heft 3. S. 185-207
- ERZIEHUNGSDEPARTEMENT DES KANTONS WALLIS (1988) : Beziehungen Wallis Universitäten – Schlussbericht der Kommission Wallis-Universitäten. Sitten
- ERZIEHUNGSDEPARTEMENT DES KANTONS WALLIS (1989) : Rückkehrabsichten von Walliser Hochschulstudenten. Sitten
- EXPERTENKOMMISSION „ÜBERPRÜFUNG UND NEUKONZEPTION DER REGIONALPOLITIK“ (2003) : Neue Regionalpolitik (NRP). Schlussbericht. Zürich
- FINANZVERWALTUNG URI (1995) : Exodus der Urner Hochschulstudenten dargestellt anhand der Maturi der Jahre 1976-1980 und 1984-1988
- FINANZVERWALTUNG URI (1996) : Brain drain bei den Urner „Fachhochschulstudenten“ dargestellt anhand der Studienabgänger der Jahre 1985-1995
- FREY, René L. (1985) : Regionalpolitik : eine Evaluation. Arbeit im Rahmen des nationalen Forschungsprogrammes „Regionalprobleme in der Schweiz“ des Schweizerischen Nationalfonds. Band 34, 6. Bern

- HOCHSCHULE FÜR WIRTSCHAFT LUZERN (2002) : Strategien zur Erhaltung von Schulen im Berggebiet am Beispiel der Tourismusdestination Sörenberg. Beschrieb Projektarbeit. Luzern
- INSTITUT FÜR WIRTSCHAFTS UND SOZIALFRAGEN (IWS) (1992) : Die zukünftige Nachfrage nach Arbeitskräften auf dem Oberwalliser Arbeitsmarkt. Visp
- KRUKER, Robert (1984) : Jugend im Berggebiet. Berufliche, soziale, kulturelle und räumliche Orientierungen. Untersuchungen in den Regionen Albulatal/Mittelbünden (GR), Leuk (VS), Diemtigtal (BE). Diessenhofen
- LE NOUVELLISTE (12.6.2002) : Technopôle, un pionnier. S. 17
- LE NOUVELLISTE (27.5.2003) : Où vont les cerveaux ? S. 14
- RIPKEN, Katja (2002) : „Brain Drain“. Unterlagen für das Seminar in Realer Aussenwirtschaft. Universität Kiel. <http://willmann.bwl.uni-kiel.de/~gerald/awsem/ripken.pdf>
- RUCHTI, Hans : Berufswahl und Wohnort Schüler Schulkreis Tännlenen, 3152 Mamishaus, 1981-1995. Statistik über Wohn-, Arbeitsort und Beruf von ehemaligen Sekundarschülern.
- SCHWEIZERISCHE ARBEITSGEMEINSCHAFT FÜR DIE BERGGEBIETE (2002) : Das Schweizer Berggebiet 2002. Fakten und Zahlen. Bern
- SCHWEIZERISCHE ARBEITSGEMEINSCHAFT FÜR DIE BERGGEBIETE (2003) : Bemerkungen der SAB zum Expertenbericht „Überprüfung und Neukonzeption der Regionalpolitik“. 13.6.2003. Bern
- SCHWEIZERISCHER GEMEINDEVERBAND, SCHWEIZERISCHE ARBEITSGEMEINSCHAFT FÜR DIE BERGGEBIETE (2003) : Sicherstellung der Grundversorgung. Handlungsoptionen für Bund, Kantone und Gemeinden. Bern (Entwurf)
- SPILLMANN, Andreas, MEIER, Alfred, FREY, René L. (1995) : Interkantonale Vereinbarung zur Hochschulfinanzierung. Prüfung der Finanzierungskriterien aus ökonomischer Sicht. Gutachten der Experten. Bern
- STALDER, Ueli (2001) : Regionale strategische Netzwerke als lernende Organisationen – Regionalförderung aus Sicht der Theorie sozialer Systeme. Bern
- TOPAN, Angelina (1998) : Brain Drain in Mecklenburg-Vorpommern : ein vorübergehendes Problem im Zuge der sozioökonomischen Aufholjagd. Rostock 1998 (=Rostocker Arbeitspapiere zur Wirtschaftsentwicklung und Human Resource Development, Nr. 10)
- DIE VOLKSWIRTSCHAFT (76. Jg, Nr. 2, 2003) : Monatsthema Neue Regionalpolitik
- WALLISER BOTE (27.5.2003) : Warum wandern die Gehirne ab ? S. 7

WERLEN, Iwar (2001) : Humankapital und Bildung. In : Institut für Wirtschafts- und Sozialfragen
IWS (2001) : Neue Alpentransversale (NEAT) Lötschberg. Lokomotive für die Zukunft des Wal-
lis ? S. 21-23

ZIBERI, Johanna (2002) : Projekt Üsserschwyz : 18 Ansässige – Publizierbare Kurzporträts. Ma-
nuscript

ZIBERI, Johanna (2003) : Projekt Üsserschwyz : Porträts der 18 Newcomers. Manuscript

Internet

- www.be.ch/wirtschaftsfoerderung
- www.exodevs.ch (Aktuelle Studie zum Thema Brain Drain im Kanton VS)
- www.isw.unibe.ch/isw/index.html
- www.regioplus.ch
- www.statistik.admin.ch

Gesetzliche Grundlagen

Botschaft zur Neugestaltung des Finanzausgleichs und der Aufgaben zwischen Bund und Kantonen (NFA) vom 14. November 2001. 01.074

INTERKANTONALE UNIVERSITÄTSVEREINBARUNG 414.23 (1998). Angenommen am 20. Februar 1997 durch die Plenarversammlung EDK. Vom EDI genehmigt am 7. August 1998 (Stand am 25. Mai 1999)

Statistiken

ABSOLVENTENBEFRAGUNG 1995-2001. Bundesamt für Statistik.

HOCHSCHULSTATISTIK. Diplome/Lizentiate der universitären Hochschulen 1980-2001. Bundesamt für Statistik.

EINKOMMENS- UND VERBRAUCHSERHEBUNG 2000. Bundesamt für Statistik

VOLKSZÄHLUNG 1990. Bundesamt für Statistik.

Auskunftspersonen

Marianne Hofer, Geschäftsführerin Projekt „Förderung der Integration von Schulmedizin und Naturheilkunde“, Institut für Integrative Medizin, Heiden

Ursula Kraft, Projektleiterin „Abwanderung von Kompetenzen“, Arbeitsmarktbeobachtung Wallis (ABW)

Mauro Martinoni, Capo ufficio Ufficio Studi Universitari, Bellinzona

Bruno R. Waser, Geschäftsführer Projekt „Micro Center Central-Switzerland“, Micro Center Central-Switzerland, Sarnen

Iwar Werlen, Leiter Projekt „Üsserschwyz“, Institut für Sprachwissenschaften Universität Bern

Ivo Willmann, Betreuer Projekt „Strategien zur Erhaltung von Schulen im Berggebiet am Beispiel der Tourismusdestination Sörenberg, Hochschule für Wirtschaft Luzern (HSW)

Johanna Ziberi, Mitarbeiterin Projekt „Üsserschwyz“, Institut für Sprachwissenschaften Universität Bern