



**Europäischer Ausschuss  
der Regionen**

**Abwanderung hochqualifizierter  
Kräfte: die lokale und regionale  
Dimension**

**Zusammenfassung**

**Diese Zusammenfassung wurde von der Simona Cavallini (Fondazione FORMIT), Rossella Soldi (Progress Consulting S.r.l.), Lorenzo Di Matteo (Fondazione FORMIT), Mihaela Alina Utma (Fondazione FORMIT) und Beatrice Errico (Università degli Studi Internazionali di Roma). erstellt.**

**Sie gibt nicht den offiziellen Standpunkt des Ausschusses der Regionen wieder.**

Weitere Informationen über die Europäische Union und den Ausschuss der Regionen finden sich im Internet: <http://www.europa.eu> bzw. <http://www.cor.europa.eu>.

Der vollständige Wortlaut der Studie „*Abwanderung hochqualifizierter Kräfte: die lokale und regionale Dimension*“ kann unter folgenden Link auf Englisch abgerufen werden:

<http://cor.europa.eu/en/documentation/studies/Pages/studies.aspx>

© Europäische Union, 2018

Eine auszugsweise Vervielfältigung ist nur mit Quellenangabe gestattet.

# Zusammenfassung

Die Freizügigkeit der Arbeitnehmer, eines der Grundrechte der europäischen Bürgerinnen und Bürger, hat die Arbeitskräftemobilität innerhalb der EU erleichtert. In einigen Regionen („Entsenderegionen“) hat diese Freiheit jedoch zu einer erheblichen Abwanderung der hochqualifizierten Arbeitskräfte in andere Regionen geführt („aufnehmende Regionen“). Bestimmende Faktoren sind der zunehmende Wettbewerb um Talente und die begrenzte Kapazität der entsendenden Regionen, attraktive Bedingungen für die entsprechenden Arbeitskräfte zu schaffen. Lokale und regionale Gebietskörperschaften in den Entsenderegionen haben unmittelbar mit den durch den erheblichen Verlust an Talenten und die Abwanderung von Fachkräften entstehenden sozioökonomischen Auswirkungen zu kämpfen. Um mit diesen Auswirkungen fertigzuwerden, kann es erforderlich sein, geeignete Strategien und/oder Maßnahmen zu formulieren, um hochqualifizierte Arbeitskräfte zu halten, anzuziehen oder zurückzugewinnen.

2017 gab es in der EU der 28 annähernd 17 Millionen Personen aus der EU, die sich nicht in ihrem Heimatland aufhielten (EU-28-Expats). Von diesen EU-28-Expats gehört etwa ein Drittel (32 %) zu der Altersgruppe der 15- bis 34-Jährigen. Die bevorzugten Ziele der EU-28-Expats sind Deutschland und das Vereinigte Königreich, die auch bei den jüngeren europäischen Expats (im Alter von 15-34) die zwei attraktivsten Ziele sind. Die wichtigsten Herkunftsländer sind Rumänien, Polen, Italien und Portugal (Kommission, GD EMPL, 2018). Im Jahr 2017 hatten 25 % der EU-28-Expats im erwerbsfähigen Alter (zwischen 15 und 64 Jahren) einen Hochschulabschluss. Diese hochqualifizierten europäischen Arbeitsmigranten bevorzugen städtische Gebiete und die nördlichen Regionen der EU (Schweden, Irland, Estland, Dänemark sowie verschiedene Regionen im Vereinigten Königreich). In der Regel gelten für sie hohe Beschäftigungsquoten.

Auf der Grundlage der verfügbaren Daten liegt der Schwerpunkt der Studie auf regionalen Statistiken über junge und hochqualifizierte EU-28-Expats (Teil 1). Anschließend werden erfolgreiche lokale und regionale Strategien und/oder Maßnahmen untersucht, die die lokalen und regionalen Gebietskörperschaften im Zusammenhang mit der Abwanderung von Fachkräften in den Entsenderegionen ergreifen, um der Abwanderung von Fachkräften vorzubeugen und sie abzufedern, und es wird auf die Reaktion auf die negativen Auswirkungen der Abwanderung von Fachkräften eingegangen. Weiterhin wird untersucht, wie aufnehmende Regionen Talente anziehen und an sich binden. Dazu wurde vor allem eine Bestandsaufnahme von 30 Initiativen vorgenommen, die von lokalen und regionalen Gebietskörperschaften in 22 Mitgliedstaaten

durchgeführt wurden. In Teil 2 der Studie sind zwanzig dieser Initiativen kurz beschrieben. Die übrigen zehn Initiativen werden in Teil 3 als „Fallstudien“ entwickelt.

Im letzten Teil der Studie werden ausgehend von diesen Initiativen Empfehlungen für lokale und regionale Gebietskörperschaften abgegeben. Diese richten sich an lokale und regionale Gebietskörperschaften in den Entsenderegionen und konzentrieren sich auf Maßnahmen/Strategien, die sich in einigen europäischen Regionen als wirksam erwiesen haben. Sie sind notwendigerweise weit gefasst, da die Übertragbarkeit dieser Maßnahmen/Strategien von vielen Faktoren abhängt: Sie reichen von dem Entwicklungsmodell einer regionalen Politik (z. B. Kompetenzen der Behörden) bis zu dessen kontextuellen Bedingungen (z. B. arbeits- und ordnungspolitischer Rahmen, wirtschaftliche Entwicklung, Bildungssystem und demografische Entwicklung). Tatsächlich besteht eine hohe Korrelation zwischen den sozioökonomischen Bedingungen einer Region und dem Spannungsfeld, das dort zwischen Ab- und Zuwanderung von Fachkräften besteht. In Regionen, die über einen komparativen Vorteil verfügen und im Wettbewerb um internationale Talente eine dynamische Rolle spielen, kommt es in der Regel zu einer strukturellen Zuwanderung, insbesondere von jungen hochqualifizierten Personen.

Als erste Empfehlung ist es für die lokalen und regionalen Gebietskörperschaften in Entsenderegionen von grundlegender Bedeutung, dass sie sich des Problems der Abwanderung von Fachkräften bewusst werden. Die lokalen und regionalen Gebietskörperschaften sollten auch festlegen, welche Talente sie behalten bzw. (zurück)gewinnen wollen oder müssen. Dazu können verschiedene Instrumente/Maßnahmen eingesetzt werden, die von SWOT-Analysen über vergleichende Analysen bis hin zu Erhebungen reichen. Insbesondere erscheint die Aufnahme eines Dialogs mit den betreffenden Talenten von wesentlicher Bedeutung. Dies gilt insbesondere für junge Talente. Für die aufnehmenden Regionen können diese Instrumente auch der Überwachung dienen, um die Zufriedenheit der Talente zu messen und herauszufinden, ob ihre Bedürfnisse auch erfüllt werden.

Eine zweite Empfehlung bezieht sich auf die Notwendigkeit einer Abstimmung der jeweiligen Akteure und der synergieorientierten Nutzung von Ressourcen, um sich auf talentgestützte Wachstumsstrategien zu konzentrieren. Dies kann z. B. durch regionale Strategien für intelligente Spezialisierung unterstützt werden. Beispiele für andere gültige Instrumente sind physische Räume, virtuelle Räume oder drei- bzw. vierfachhelixbasierte Konzepte/Mechanismen. Durch die Koordinierung zwischen den relevanten Akteuren soll auch die lokale/regionale Abstimmung von Talentangebot und -nachfrage verbessert

werden. Ebenso soll Potenzial einer Region, Talente hervorzubringen, gestärkt werden, indem begabte Jugendliche gefördert werden.

Eine dritte Empfehlung geht in die Richtung, wichtige wachstumsfördernde Branchen zur Bindung bzw. zum Anziehen von Talenten zu identifizieren. Beispiele zeigen, dass die gezielte Ausrichtung auf vielversprechende Branchen durch lokale und regionale Gebietskörperschaften in der Region nicht unbedingt mit einer Spezialisierung Hand in Hand gehen muss. Eine vierte Empfehlung besteht darin, die Aufnahme von Talenten von außen zu fördern. Dies könnte erreicht werden, indem internationale Talente gewonnen und/oder Talente, die die Gegend zuvor verlassen haben, wiedergewonnen werden. Das kann u. a. durch die Einrichtung besonderer Projekte oder mittelfristiger Strategien sowie durch Branding-Initiativen oder talentfördernde Initiativen geschehen.

Eine fünfte Empfehlung besteht in der Beseitigung von strukturellen Hemmnissen/Hindernissen, die beispielsweise im Zusammenhang mit der (z. B. physischen und/oder technologischen) Infrastruktur stehen oder mit Dienstleistungen und Einrichtungen, dem Ruf der Kommune/Region und der Kultur (z. B. Mentalität mit Vorurteilen gegenüber einem bestimmten Geschlecht). Schließlich – da der Zuzug von Fachkräften automatisch zu einem Wettbewerb um ein und dieselbe Ressource (nämlich Talent) führt – wird vorgeschlagen, dass Behörden, die mit denselben Herausforderungen konfrontiert sind, sich um kooperative und/oder geteilte Lösungen bemühen.

Der Status einer Region als Entsenderegion bzw. aufnehmende Region kann als dynamisch angesehen werden, was sich darin manifestiert, dass es in lokalen und regionalen Gebietskörperschaften in Entsenderegionen einen Anreiz gibt, einen aktiven Ansatz hinsichtlich der Mobilität von Talenten innerhalb der EU zu verfolgen. Strategien/Maßnahmen, die ad-hoc auf lokaler/regionaler Ebene durchgeführt werden, können dafür sorgen, dass eine Region besser wahrgenommen wird und/oder Arbeitsplätze für hochqualifizierte Arbeitskräfte entstehen, und/oder unmittelbar die Attraktivität der Regionen für Talente verbessern.