

Lohnniveau & Lohnentwicklung

Lohnspiegel: Analyse der Lohnentwicklung in Südtirol und Italien

In Kürze

10% liegen die Nominallöhne in der Privatwirtschaft Südtirols über dem gesamtstaatlichen Durchschnitt.

Den **3. Platz** - hinter Mailand und Rom - belegt Bozen im Ranking der italienischen Provinzen bei der Brutto-Tagesentlohnung der Beschäftigten in der Privatwirtschaft. Vor 10 Jahren lag Südtirol noch auf Platz 8.

Um **21,5%** stiegen die Nominallöhne in der Privatwirtschaft Südtirols seit 2014 (+14,2% in Italien).

27,3% beträgt der Anstieg der Verbraucherpreise in Südtirol seit 2014 (+19,6% in Italien). Dadurch sanken die Reallöhne sowohl in Bozen als auch im gesamtstaatlichen Schnitt.

130 € beträgt die durchschnittliche Brutto-Tagesentlohnung eines Vollzeit-Beschäftigten der Privatwirtschaft in Südtirol – gegenüber 118 € in Italien.

19,3% höher liegt die Entlohnung der Südtiroler Arbeiter gegenüber dem italienischen Durchschnitt – der größte Abstand unter den beruflichen Qualifikationen.

28,5% legten die Nominallöhne der Führungskräfte in Südtirol seit 2014 zu - der stärkste Anstieg unter den Qualifikationsstufen.

Der Ausgangspunkt

In dieser Publikation werden die Löhne und ihre Entwicklung bei den unselbständig Beschäftigten der Privatwirtschaft gemeinsam mit der Entwicklung der Verbraucherpreise analysiert – sowohl auf lokaler als auch auf gesamtstaatlicher Ebene. Der Vergleich zwischen Löhnen und Lebenshaltungskosten ist von zentraler Bedeutung, da sich die reale Lohnentwicklung nur durch einen Abgleich der Nominallohnentwicklung mit der Verbraucherpreisentwicklung interpretieren lässt.

Vor diesem Hintergrund zeichnet der vorliegende AFI-Zoom die Lohnentwicklung in der Südtiroler Privatwirtschaft nach und misst deren Abstand zum gesamtstaatlichen Wert, wobei die Analyse in vier Schritten aufgebaut ist. Zunächst wird der gesamtstaatliche Lohnrahmen skizziert und die Position der Provinz darin verortet. Anschließend werden die Unterschiede zwischen den beruflichen Qualifikationen bei den Lohnniveaus untersucht. Diese Werte werden danach der Preisentwicklung gegenübergestellt, um die reale Lohnentwicklung zu messen und sowohl das Gesamtbild als auch die Unterschiede zwischen den Qualifikationsstufen im Licht der Inflation neu zu bewerten. Abschließend wird der Frage nachgegangen, weshalb die Reallöhne trotz der nominalen Zuwächse nicht wachsen. Ziel ist es, die wichtigsten Herausforderungen zu ermitteln, welche die lokale Wirtschaft und den Arbeitsmarkt in den kommenden Jahren erwarten.

Die Daten und die Bezugsgröße

Die dieser Studie zugrunde liegenden Daten zu den unselbständig Beschäftigten der Privatwirtschaft wurden von der Beobachtungsstelle des NISF entnommen. Die Datenbank, die sich aus den Verwaltungsdaten des Sozialversicherungsinstituts speist, ermöglicht eine Analyse auf Basis zuverlässiger, homogenen Daten zu den Löhnen und Gehältern laut Lohnstreifen, für welche die Beschäftigten ordnungsgemäß Steuern und Sozial-/Rentenbeiträge entrichten.

Um die statistische Korrektheit zu gewährleisten, ist die Bezugsgröße die durchschnittliche Brutto-Tagesentlohnung, beschränkt auf Vollzeitbeschäftigte. Die übrigen beruflichen Qualifikationen wurden in der Analyse nicht berücksichtigt. Diese methodische Entscheidung ergibt sich aus der Notwendigkeit, Verzerrungen durch die geringere oder unregelmäßigere Arbeitsstundenzahl von Personen mit Teilzeit- oder Saisonvertrag so weit wie möglich einzuschränken.

1 Der gesamtstaatliche Rahmen

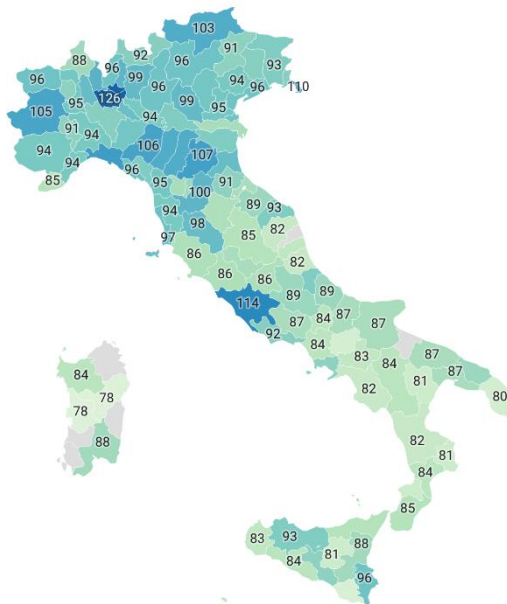
Abbildung 1

Durchschnittliche Brutto-Tagesentlohnung (2014)

Vollzeitbeschäftigte in der Privatwirtschaft

Index Italien = 100

75 134

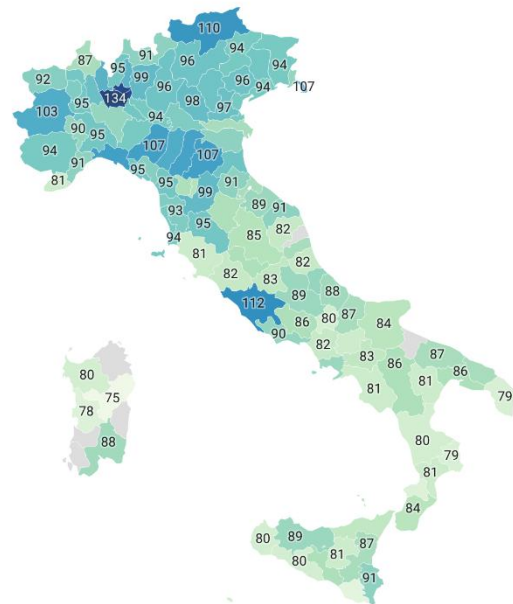


Durchschnittliche Brutto-Tagesentlohnung (2024)

Vollzeitbeschäftigte in der Privatwirtschaft

Index Italien = 100

75 134



Quelle: NISF, Beobachtungsstelle für lohnabh. Beschäftigte im Privatsektor

©AFI 2026

Quelle: NISF, Beobachtungsstelle für lohnabh. Beschäftigte im Privatsektor

©AFI 2026

Im Jahr 2024 lagen die nominalen Bruttolöhne der Privatwirtschaft in Südtirol um 10% über dem gesamtstaatlichen Durchschnitt, womit die Autonome Provinz Bozen den dritten Platz im italienischen Ranking der Provinzen belegte, hinter Mailand und Rom. Zehn Jahre zuvor betrug der Lohnvorsprung gegenüber dem italienischen Durchschnitt lediglich 3%, und Bozen lag auf dem achten Platz. Die beobachtete Entwicklung zeigt somit eine spürbare Stärkung der Position der Provinz Bozen im gesamtstaatlichen Vergleich.

Die höheren Lohnniveaus sind auch das Ergebnis einer stärkeren Lohndynamik in Südtirol. Von 2014 bis 2024 ist die durchschnittliche Brutto-Tagesentlohnung in ganz Italien gestiegen, doch es bestehen weiterhin große Lohnunterschiede zwischen den einzelnen Provinzen. Zum einen tritt das Gefälle zwischen Nord- und Süditalien in beiden Erhebungen deutlich zutage, was zeigt, dass es dem Süden weiterhin schwerfällt, einen nennenswerten Impuls für einen strukturellen Lohnanstieg der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu setzen. Zum anderen gibt es mehrere Provinzen, deren Werte deutlich vom Durchschnitt abweichen, sowohl nach oben als auch nach unten.

Die Provinz Bozen zählt zur ersten Gruppe, also zu jenen Gebieten, die eine überdurchschnittliche Lohndynamik im Vergleich zum gesamtstaatlichen Durchschnitt verzeichnen. Konkret belegt Bozen, nur von Mailand übertroffen, den zweiten Platz in der Rangliste der Provinzen mit dem stärksten Anstieg der indexierten Löhne im letzten Jahrzehnt. Das bedeutet, dass die Löhne in Südtirol um rund 7 Prozentpunkte stärker gestiegen sind als im italienischen Durchschnitt. Tatsächlich sind die Löhne im betrachteten Zehnjahreszeitraum in Südtirol um 21,5% gestiegen, gegenüber 14,2% auf gesamtstaatlicher Ebene.

2 Niveau und Unterschiede nach beruflichen Qualifikationen

Abbildung 2

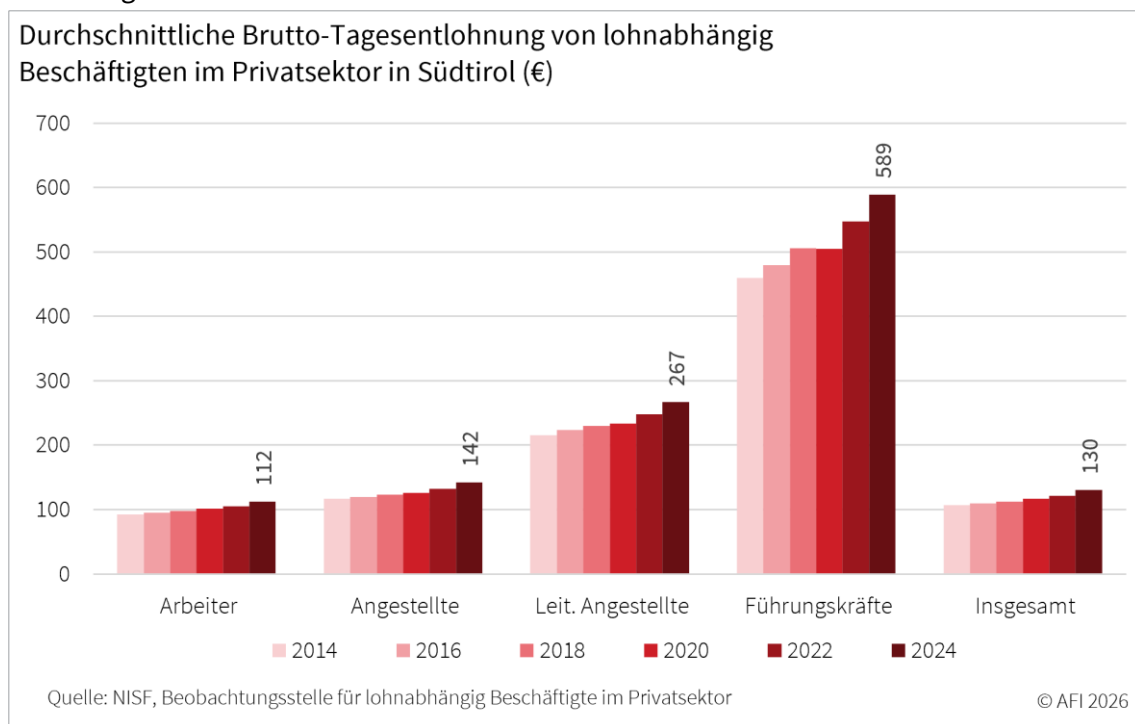
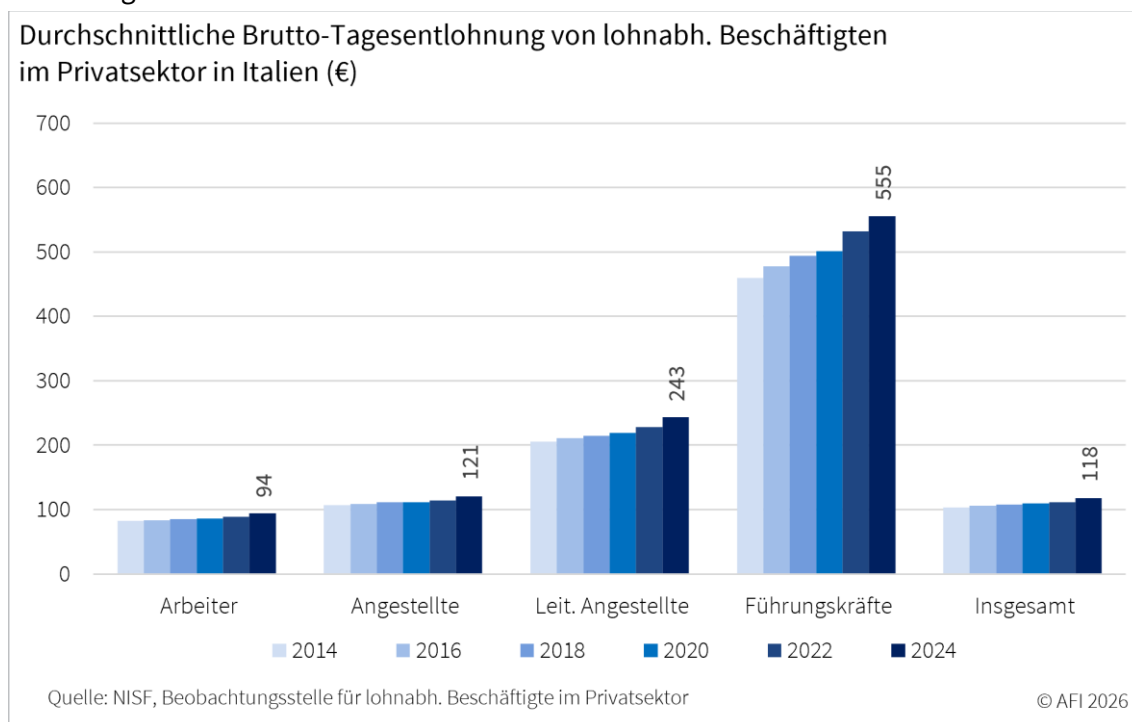


Abbildung 3



Das Wachstum von +21,5% der Löhne im Privatsektor stellt jedoch einen Durchschnittswert dar, der sehr unterschiedliche Entwicklungen zusammenfasst. Wie die Abbildung zeigt, verläuft die Lohndynamik zwischen verschiedenen Beschäftigtengruppen nicht einheitlich: Der Vergleich zwischen den beruflichen Qualifikationen zeigt deutliche Unterschiede sowohl bei den durchschnittlichen Lohnniveaus als auch bei der Lohnentwicklung des letzten Jahrzehnts in Südtirol.

Bezogen auf das Jahr 2024 beträgt die durchschnittliche Brutto-Tagesentlohnung eines Beschäftigten der Privatwirtschaft in Südtirol 130 €: Führungskräfte verdienen im Schnitt 589 € pro Tag, leitende Angestellte 267 €, Angestellte 142 € und Arbeiter 112 €. Auf nationaler Ebene liegt der Tagesdurchschnitt hingegen bei 118 €, während sich für die einzelnen beruflichen Qualifikationen Werte von 555 € für Führungskräfte, 243 € für leitende Angestellte, 121 € für Angestellte und 94 € für Arbeiter ergeben.

Aus diesen Daten ergeben sich zwei wesentliche Erkenntnisse. Ein erster Punkt betrifft das Lohngefälle zwischen der Provinz Bozen und dem nationalen Durchschnitt, das bei den geringer qualifizierten Beschäftigtengruppen besonders ausgeprägt ist. Ein zweiter Aspekt betrifft dagegen die Dynamik der Lohnzuwächse, die ein stärkeres Lohnwachstum bei den höher qualifizierten Beschäftigten zeigt.

Insgesamt zeigt sich somit eine zweifache Dynamik: Einerseits behält die Provinz bei den niedrigeren Qualifikationsstufen einen deutlichen Lohnvorsprung gegenüber dem gesamtstaatlichen Durchschnitt, andererseits hat das Lohnwachstum in der Provinz

Bozen im letzten Jahrzehnt die höher qualifizierten Berufspositionen stärker begünstigt.

3 Nominallöhne und Preisentwicklung

Abbildung 4

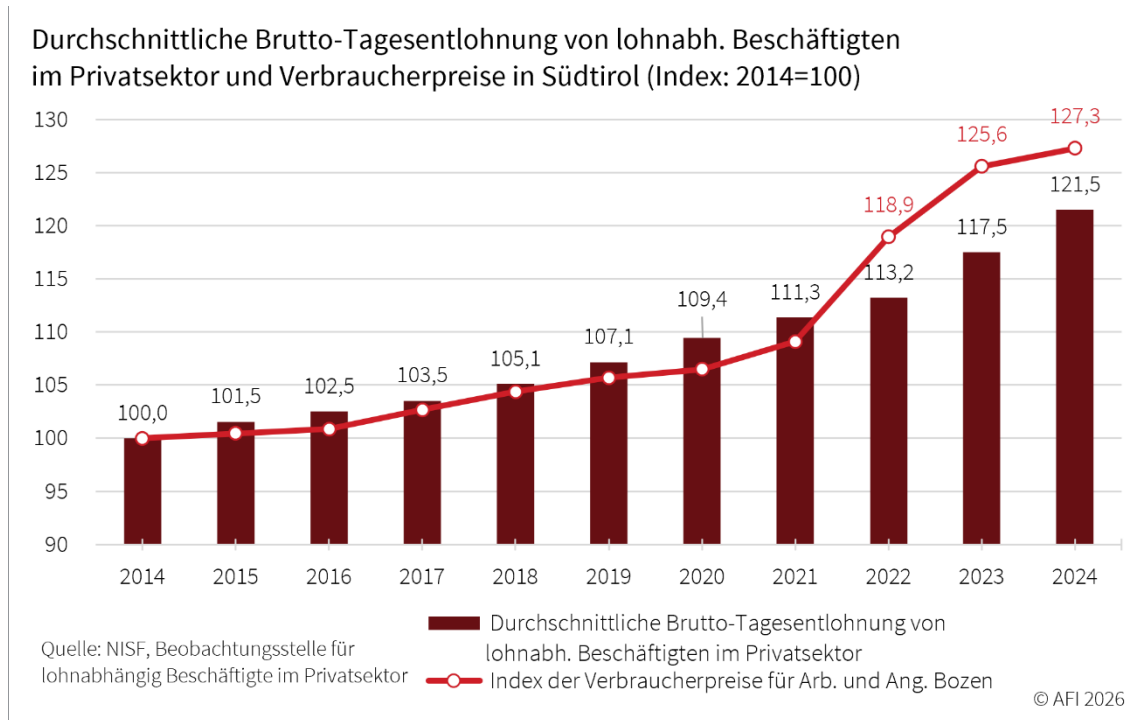
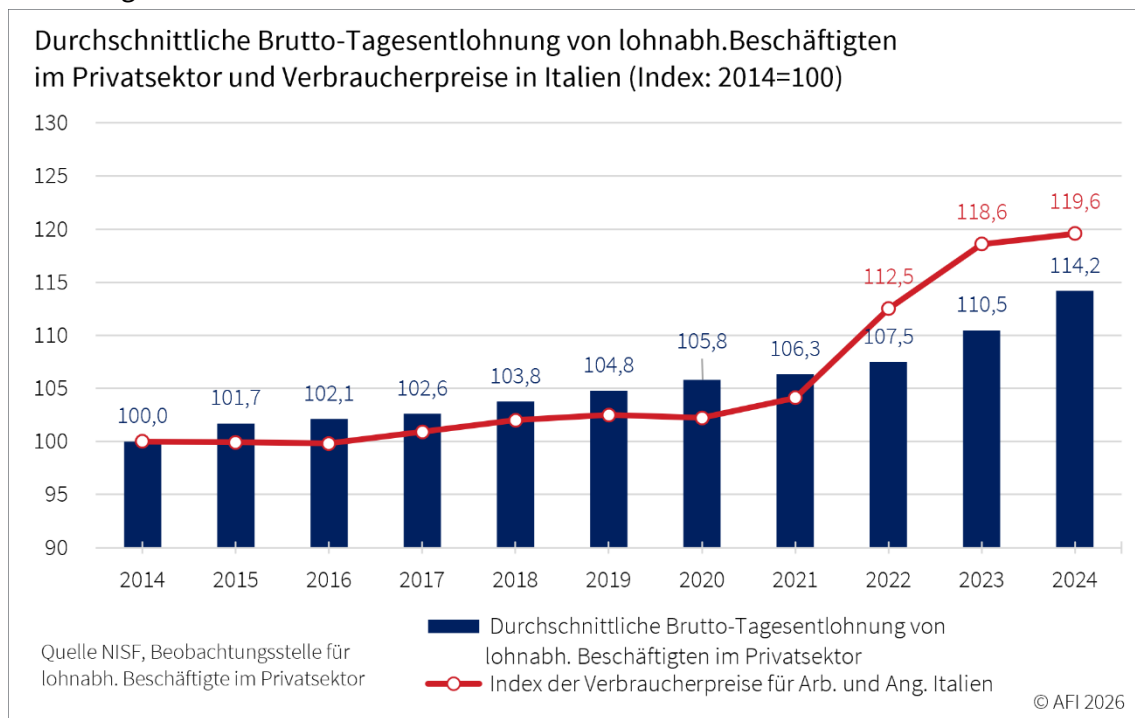


Abbildung 5



Alle bisher angestellten Vergleiche – zwischen der Provinz Bozen und dem nationalen Durchschnitt sowie zwischen den verschiedenen Berufsgruppen – betreffen jedoch ausschließlich die Nominallöhne. Um festzustellen, ob diesen Zuwächsen auch eine tatsächliche Verbesserung der Lebensbedingungen entspricht, müssen sie der Entwicklung der Verbraucherpreise gegenübergestellt werden. Wie die beiden Grafiken zeigen, sind die Löhne in Südtirol und Italien zwischen 2014 und 2024 gestiegen, doch dieselbe Tendenz betraf auch die Inflation. Genauer gesagt stiegen die Verbraucherpreise in diesem Zeitraum um 27,3% in Südtirol und um 19,6% in Italien (Verbraucherpreisindex für Haushalte von Arbeitern und Angestellten). In beiden Fällen reichte der Anstieg der Nominallöhne somit nicht aus, um den sprunghaften Anstieg der Lebenshaltungskosten auszugleichen.

Eine genauere Betrachtung der Grafiken zeigt, dass die Inflationsrate ab 2022 begann, das Lohnwachstum zu übertreffen. Diese Abweichung erreichte 2023 ihren Höchststand und ging 2024 dank einer Erholung der Lohndynamik und einer Abschwächung der Inflation teilweise wieder zurück. Trotz dieser Verbesserung reichte der Lohnzuwachs nicht aus, um den in den Vorjahren aufgelaufenen Anstieg der Lebenshaltungskosten vollständig auszugleichen. Folglich gelang die Wiederherstellung der Kaufkraft der Beschäftigten nur teilweise, und die realen Lohnniveaus liegen weiterhin unter denen vor der inflationären Phase.

Diese Entwicklung ist für die unselbständig Beschäftigten besonders ungünstig, da der Anstieg der Nominallöhne den Eindruck erwecken kann, die wirtschaftliche Lage habe sich verbessert, während sich real die Kaufkraft für Güter und Dienstleistungen verringert hat. Mit anderen Worten: Hält der nominelle Lohnzuwachs nicht mit der Inflation Schritt, verliert jeder verdiente Euro einen Teil seines realen Werts. Daraus ergibt sich eine schleichende Erosion der Kaufkraft, die zwar nicht unmittelbar spürbar ist, sich aber in einer allmählichen Verarmung der Arbeitnehmerfamilien niederschlägt und deren Fähigkeit mindert, laufende Ausgaben zu schultern und Ersparnisse zu bilden.

Im letzten Bezugsjahr 2024 belief sich der kumulierte reale Wertverlust der Löhne in Südtirol gegenüber 2014 auf 5,8 Prozentpunkte – ein Wert, der dem auf gesamtstaatlicher Ebene verzeichneten Wert von 5,4 sehr ähnlich ist. So unerfreulich dieses Bild auch ist, lässt es sich auch etwas optimistischer lesen, wenn man bedenkt, dass der Verlust 2023 sowohl in Südtirol als auch in Italien noch 8,1 Prozentpunkte betragen hatte.

Infobox 1

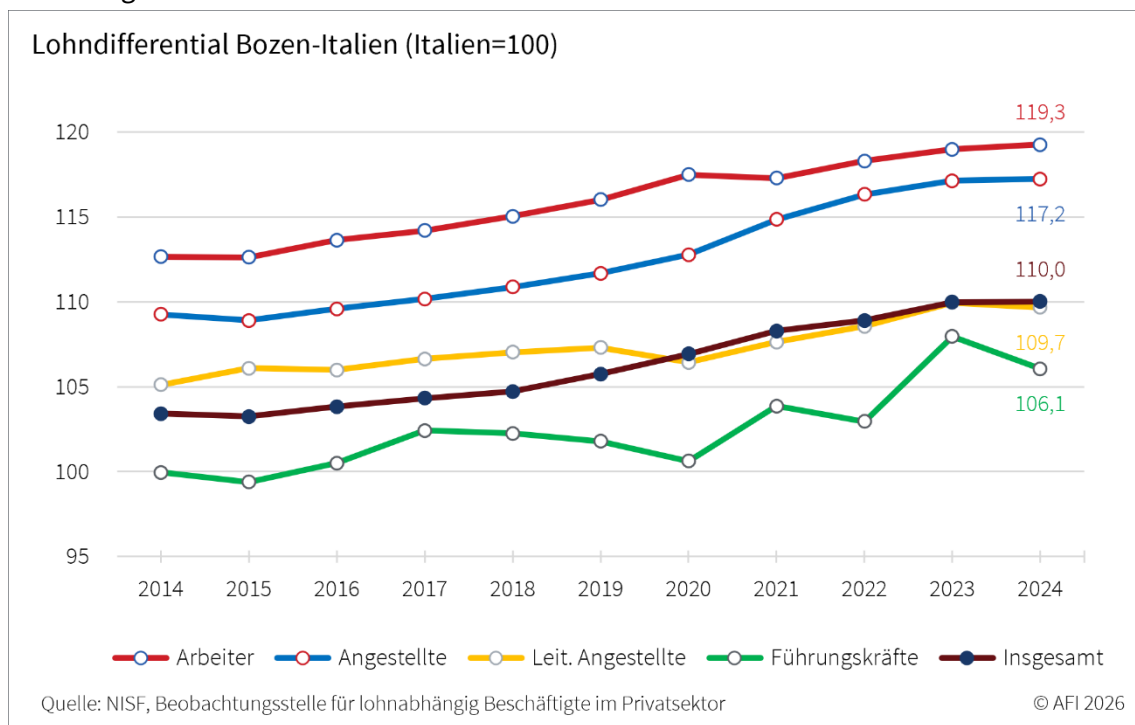
Energiekrise und Inflationsschub

Zu dieser negativen, wenngleich sich allmählich verbessernden Entwicklung hat maßgeblich der Ausbruch des russisch-ukrainischen Konflikts beigetragen, dem zudem die COVID-19-Pandemie vorausgegangen war. Die von der Europäischen Union gegen Russland verhängten Sanktionen führten zu einem drastischen Rückgang des Handelsaustauschs, worauf Moskau seinerseits mit einer Beschränkung der Exporte reagierte. Daraus resultierte ein abrupter Rückgang der europäischen Einfuhren von Energieprodukten, insbesondere Erdgas und Rohöl, zu dem ab 2023 das Embargo auf raffinierte Erdölprodukte hinzukam. Der Angebotsrückgang löste eine Energiekrise aus, die durch das Ungleichgewicht zwischen dem geringeren Ressourcenangebot und einer zuvor zu bedeutenden Teilen vom russischen Markt gedeckten Nachfrage bedingt war. Diese Situation führte zunächst zu einem starken Anstieg der Energiepreise und in der Folge zu einem allgemeinen Anstieg der Verbraucherpreise, vor allem durch die Weitergabe der Energiekosten entlang der Produktionsketten. Zahlenmäßig trug diese Krise wesentlich dazu bei, die Inflationsrate in Bozen 2022 auf 9,0% und 2023 auf 5,6% zu treiben (Italien: 8,1% 2022 und 5,4% 2023).

4 Dynamiken der Privatwirtschaft

4.1 Entwicklung des Lohngefälles Bozen–Italien

Abbildung 6



Nachdem die Wirkung der Inflation auf den Gesamtwert geklärt wurde, kann man sich wieder den einzelnen beruflichen Qualifikationen zuwenden und den ersten der beiden zuvor angekündigten Aspekte vertiefen: Der Vorsprung der Provinz gegenüber Italien bei den Durchschnittslöhnen ist bei den niedrigeren Qualifikationsstufen stärker ausgeprägt und bleibt auch nach der Preisbereinigung deutlich. Im gesamten Jahrzehnt blieb das Lohngefälle Bozen–Italien zwischen den Qualifikationsstufen recht konstant: Bereits 2014 verzeichnete die Provinz positive Abstände bei den geringer qualifizierten Beschäftigten, während die Entlohnung der Führungskräfte keine nennenswerten Unterschiede zum gesamtstaatlichen Durchschnitt aufwies.

Zehn Jahre später, 2024, verdienen Arbeiter eine um +19,3% höhere durchschnittliche Brutto-Tagesentlohnung als im italienischen Durchschnitt, Angestellte +17,2%, während sich der Abstand bei leitenden Angestellten und Führungskräften auf +9,7% beziehungsweise +6,1% verringert. Der Lohnvorsprung Südtirols gegenüber Italien bestätigt sich somit als besonders ausgeprägt gerade bei den unteren Berufsgruppen, während er bei Führungskräften und leitenden Angestellten schwächer ausfällt.

Diese Auswertung zeigt somit eine im Vergleich zum gesamtstaatlichen Pendant komprimiertere Lohnstruktur: In der Provinz Bozen beträgt das Verhältnis zwischen

dem Entgelt einer Führungskraft und dem eines Arbeiters 5,3, gegenüber 5,9 auf gesamtstaatlicher Ebene. Südtirol weist demnach eine geringere interne Lohnungleichheit zwischen den beruflichen Qualifikationen auf als der Rest Italiens, wobei die Löhne der niedrigeren Qualifikationsstufen relativ „nach oben gestaucht“ sind. Diese Kompression hängt mit zwei zentralen makroökonomischen Aspekten zusammen: Zum einen ist das Ausmaß der Erwerbsarmut geringer¹, zum anderen ist jedoch der Arbeitsmarkt für die höher qualifizierten Berufsgruppen weniger attraktiv und nur eingeschränkt in der Lage, Talente im Land zu halten.

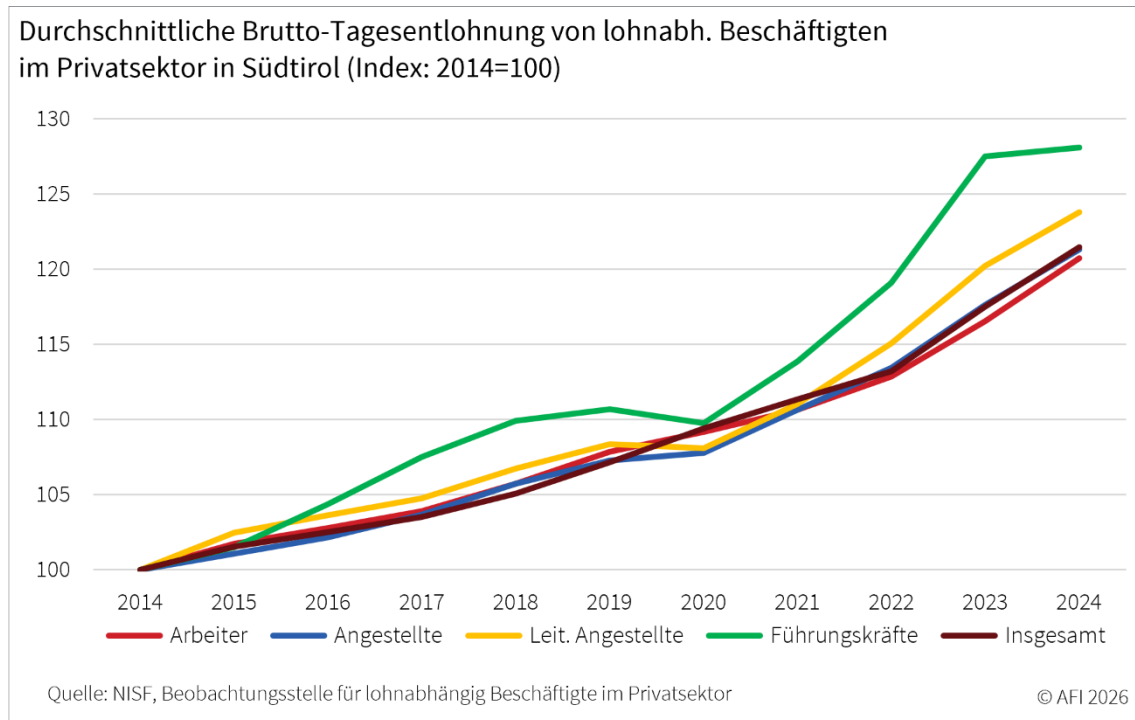
Obwohl die Entlohnung der Führungskräfte in Südtirol im Vergleich zu Italien ein positives Gefälle aufweist, müssen diese Unterschiede auch um den Inflationseffekt bereinigt werden, um einen Vergleich auf Basis realer Werte anzustellen. Wie bereits erwähnt, übertraf der Anstieg der Verbraucherpreise in Südtirol 2024 den auf gesamtstaatlicher Ebene verzeichneten Anstieg um 7,7 Prozentpunkte. Das Lohngefälle der Führungskräfte, das nominal +6,1% beträgt, verwandelt sich daher nach Bereinigung um den Preisanstieg in eine reale Veränderung von -1,6%.

Dieses Ergebnis zeigt, dass die Südtiroler Führungskräfte – anders als alle übrigen Berufsgruppen – trotz nominal höherer Gehälter als im gesamtstaatlichen Durchschnitt eine leicht geringere Kaufkraft aufweisen als ihr italienisches Pendant. Für alle anderen Beschäftigtengruppen bleibt das Lohngefälle hingegen auch nach der Inflationsbereinigung positiv.

¹ Der ISTAT-Bericht „La povertà in Italia – Anno 2024“ (14. Oktober 2025) weist eine relative Armutsquote der Haushalte von 10,9% auf gesamtstaatlicher Ebene aus, gegenüber 4,7% für Trentino-Südtirol. Auch wenn sich diese Angabe auf die relative Armut insgesamt und auf die Region Trentino-Südtirol bezieht, lässt der Abstand eine geringere Quote in der Provinz Bozen plausibel erscheinen, selbst wenn man die Analyse auf die erwerbstätige Bevölkerung beschränkt.

4.2 Entwicklung des durchschnittlichen Entgelts in der Südtiroler Privatwirtschaft

Abbildung 7



Der zweite Aspekt der doppelten Dynamik betrifft die zeitliche Entwicklung der Südtiroler Löhne im Zeitraum 2014–2024. Hier zeigt sich ein scheinbar paradoxer Befund: Im Laufe des Jahrzehnts hat sich die Lohndynamik gerade bei den Spitzenpositionen am stärksten beschleunigt. Bei einem durchschnittlichen Wachstum der Nominallöhne von 21,5% verzeichneten die Führungskräfte einen Anstieg von 28,5%, also 7 Prozentpunkte über dem Südtirol-Durchschnitt, gefolgt von den leitenden Angestellten (+23,8%). Bei Angestellten (+21,3%) und Arbeitern (+20,7%) liegen die Zuwächse dagegen leicht unter dem Durchschnittswert.

Dieses Ergebnis erscheint auf den ersten Blick widersprüchlich, da die Spitzengruppen den geringsten Abstand zum gesamtstaatlichen Durchschnitt aufweisen, gleichzeitig aber das stärkste Wachstum unter den Qualifikationsstufen in Südtirol verzeichnen. Die beiden Befunde stehen jedoch nicht im Widerspruch zueinander, da sie unterschiedliche Dimensionen messen. Das Gefälle gegenüber dem italienischen Durchschnitt bildet das Lohnniveau zu einem bestimmten Zeitpunkt ab, während die Lohndynamik dessen Entwicklung über die Zeit beschreibt. Das bedeutet: Obwohl die Südtiroler Führungskräfte zwischen 2014 und 2024 den stärksten Lohnzuwachs verzeichneten, starteten sie zu Beginn des betrachteten Zeitraums von einer Nachteilsposition gegenüber ihren italienischen Kollegen. Die weniger qualifizierten

Gruppen hingegen gingen von einem größeren Lohngefälle aus, das sich über die Zeit im Wesentlichen erhalten hat.

Infobox 2

Mechanismen des Arbeitsmarkts

Um diese Entwicklungen wirtschaftlich zu interpretieren, sind mehrere Arbeitsmarktdynamiken zu berücksichtigen. Zunächst trifft die Arbeitslosenquote Südtirols von 2% im Jahr 2024 (ASTAT), eine der niedrigsten Europas, auf einen weitverbreiteten Arbeitskräftemangel. Daraus folgt, dass in den die Südtiroler Wirtschaft prägenden Branchen – Tourismus, Landwirtschaft, Bauwesen und Handwerk –, die größtenteils durch hohe Arbeitsintensität und ausgeprägte Saisonalität gekennzeichnet sind, die Arbeitsnachfrage das -angebot übersteigt. Dieses Ungleichgewicht löst einen Wettbewerb zwischen den Arbeitgebern um Arbeitskräfte aus, der die Löhne der geringer qualifizierten Beschäftigten deutlich über den gesamtstaatlichen Durchschnitt treibt. Hinzu kommen die hohen lokalen Lebenshaltungskosten, die faktisch als Mindestlohnschwelle wirken. Grundsätzlich ist eine Beschäftigung für den Arbeitnehmer nur dann tragfähig, wenn der Lohn die Grundaussgaben deckt. Das Zusammenspiel dieser Faktoren hält die Löhne der niedrigeren Qualifikationsstufen folglich dauerhaft über dem italienischen Durchschnitt.

Der zweite Punkt betrifft die Spitzenpositionen, die trotz eines im Wesentlichen dem nationalen Niveau entsprechenden Ausgangswerts einen höheren Zuwachs verzeichneten. Dieses Wachstum dürfte durch die fortschreitende Tertiärisierung der Südtiroler Wirtschaft getragen sein, welche die Nachfrage nach qualifizierten Profilen erhöht hat. Der italienische Markt gewährt hochqualifizierten Profilen im Übrigen eine höhere reale „Qualifikationsprämie“ als der Südtiroler Markt: Bedenkt man, dass der Lohn-Vorsprung der Südtiroler Führungskräfte nach Bereinigung um die lokale Inflation sogar negativ wird, wird der Anreiz, Boden gutzumachen, um Führungskompetenzen zu halten und anzuziehen, noch verständlicher. Hinzu kommt schließlich die Dringlichkeit, der grenzüberschreitenden Konkurrenz benachbarter Arbeitsmärkte zu begegnen, die solchen Profilen äußerst wettbewerbsfähige Bedingungen bieten.

5 Warum wachsen die Reallöhne in Italien nicht?

Den jüngsten verfügbaren Daten zufolge verzeichnete Italien laut OECD den stärksten Rückgang der Reallöhne unter allen großen Volkswirtschaften und ist zudem das einzige EU-Land, in dem die Reallöhne seit 1990 gesunken sind. In den letzten Jahren liegt trotz eines allgemeinen Anstiegs der Reallöhne die Hälfte der betrachteten Länder noch immer unter dem Niveau von Anfang 2021 (kurz vor dem Inflationsschub). Konkret lagen die Reallöhne in Italien Anfang 2025 noch um 7,5% unter dem Niveau vor der Krise.

Die OECD selbst nennt einige – mehr oder weniger allen betrachteten Ländern gemeinsame – Faktoren, welche die Abschwächung des Lohnwachstums erklären können. Auf wirtschaftlicher Ebene wirken sich die Verlangsamung des Produktivitätswachstums und die nachlassende Anspannung am Arbeitsmarkt aus. Auf institutioneller Ebene stellte man ein Abklingen von Lohnforderungen fest, während geopolitische und handelspolitische Spannungen ein Klima hoher wirtschaftlicher Unsicherheit aufrechterhalten haben.

Mehrere dieser Faktoren, insbesondere der institutionelle, nehmen in Italien spezifische Züge an, die einen genaueren Blick verdienen – angefangen beim System der kollektivvertraglichen Verhandlungen. In Italien werden die Löhne überwiegend durch nationale Kollektivverträge (CCNL) bestimmt, die in langen Zyklen und oft mit erheblichen Verzögerungen erneuert werden. Zudem gibt es seit der Abschaffung der automatischen Lohnindexierung („scala mobile“) Anfang der 1990er-Jahre keine automatische Anpassung an die Verbraucherpreisentwicklung mehr; wenn die Inflation daher wie in den Jahren 2022-2023 stark beschleunigt, reagieren die Nominallöhne mit erheblicher Verzögerung, da sie an vor dem Schock unterzeichnete Verträge „festgenagelt“ sind. Anfang 2025 war beispielsweise noch jeder dritte Beschäftigte der Privatwirtschaft von einem abgelaufenen Kollektivvertrag betroffen.

Dennoch darf man das eigentliche, langfristige italienische Kernproblem nicht vergessen, das auch von der OECD genannt wird: die schwache Arbeitsproduktivität. In einer Wirtschaft, in der die Wertschöpfung je Beschäftigten nur wenig wächst, bleibt der Spielraum für Lohnerhöhungen zwangsläufig eng begrenzt. Trotz leichter Verbesserung stellt die schwache Produktivitätsentwicklung seit rund dreißig Jahren das zentrale strukturelle Problem dar, das die italienische und die Südtiroler Wirtschaft belastet. Die Ursachen sind vielfältig. Die erste betrifft die Produktionsstruktur, die überwiegend aus kleinen und mittleren Unternehmen sowie wenigen Großbetrieben besteht, die in der Lage sind, Skaleneffekte zu nutzen und so die Grenzkosten zu senken. Die zweite ist demografischer Natur: Die Kombination aus alternder Bevölkerung und Abwanderung von Fachkräften (in Südtirol wandern pro Jahr rund 800 Personen mehr nach Österreich, Deutschland und in die Schweiz ab als zuziehen) lässt den Arbeitsmarkt zunehmend altern, weniger attraktiv werden, womit die

Schwierigkeiten zunehmen, mit den neuen Technologien Schritt zu halten. Dies führt zudem zu steigenden Sozialausgaben, die Mittel von den für das Wachstum notwendigen Zukunftsinvestitionen abziehen. Hinzu kommt die Last einer langsamen und komplexen Bürokratie, welche die Produktivität zusätzlich hemmt.

Es gibt zudem einige Aspekte, welche die Südtiroler Situation besonders betreffen. Das Rekordniveau der Inflation ergibt sich beispielsweise aus der Kombination eines bereits hohen Preisausgangsniveaus mit dem starken Gewicht der Wohnkosten. Südtirol weist nämlich strukturell hohe Lebenshaltungskosten auf, getragen vom Immobilienmarkt, der seinerseits durch die touristische Nachfrage und die Flächenknappheit in einem überwiegend gebirgigen Gebiet unter Druck steht.

Zudem erzeugt die hohe Attraktivität des Landes für ausgabenstarke Touristinnen und Touristen eine zusätzliche Nachfrage nach Gütern und Dienstleistungen. Dieser Druck wirkt sich auch auf die Wohnbevölkerung aus und treibt gleichzeitig alle lokalen Preise an – ein Mechanismus, der letztlich die Inflation in der Provinz verstärkt.

Die betriebliche bzw. territoriale kollektivvertragliche Verhandlungsebene sieht zudem nicht für alle Branchen ein territoriales Lohnelement vor. Es ist daher möglich, dass sich – bei Betrachtung des Anteils geringer qualifizierter Beschäftigter – die Durchschnittslöhne zwischen den einzelnen Bereichen erheblich unterscheiden. Aus dem AFI-Zoom Nr. 72 „Das territoriale Lohnelement in den Südtiroler Landeszusatzverträgen“ (2023) geht hervor, dass von den 43 in Südtirol angewandten, von den wichtigsten Gewerkschaften unterzeichneten nationalen Kollektivverträgen nur 13 eine territoriale Lohnkomponente vorsehen. Konkret fällt die territoriale Lohnkomponente, in absteigender Reihenfolge, am stärksten aus im Metallhandwerk, im Holz- und Möbelhandwerk sowie im Tourismussektor. Es folgen mit Abstand Goldschmiede- und Zahntechnikhandwerk, Bauwesen, Industrie, freiberufliche und technische Büros und, als Schlusslicht, der Handel.

6 Schlussfolgerung

Abschließend wäre angesichts des Dargelegten mit verschiedenen wirtschaftlichen Folgen zu rechnen. Die OECD (2026) selbst weist darauf hin, dass geopolitische Unsicherheiten und ein vorübergehender Anstieg der Energiekosten die Arbeitsmärkte spürbar schwächen und zugleich die Inflation weiter anheizen könnten – was wiederum die Löhne unter Druck setzen dürfte.

Was die vorliegende Analyse betrifft, so könnten niedrige Reallöhne zwar für die Kostenstruktur der Unternehmen und damit für deren Wettbewerbsfähigkeit von Vorteil sein. Dabei würde es sich jedoch um einen auf kurze Sicht begrenzten Vorteil handeln: Durch die Schmälerung der Einkommen würden niedrige Löhne letztlich den privaten Konsum dämpfen, wodurch der Anreiz zur Produktionssteigerung entfielen.

Ebenfalls kurzfristig könnte auch der Staatshaushalt über drei Schienen von der hohen Inflation profitieren. Der erste ist die kalte Progression bei der Einkommensteuer (IRPEF): Da die Inflation die Nominalgehälter steigen lässt, sich die Steuerstufen und Freibeträge der IRPEF aber nicht automatisch anpassen, rutschen viele Arbeitnehmer in eine höhere Steuerstufe und zahlen somit mehr Steuern, obwohl ihre Kaufkraft gesunken ist. Der zweite Kanal betrifft die höheren Mehrwertsteuereinnahmen, die sich schlicht aus dem allgemeinen Preisanstieg ergeben. Der dritte Punkt schließlich betrifft die Erosion des Realwerts der Staatsverschuldung. Diese ist nominal definiert, sodass ihr Wert in Bezug auf die Kaufkraft bei der Rückzahlung durch den Staat „weniger wiegt“ als zum Zeitpunkt der Kreditaufnahme.

Aus Sicht der Beschäftigten hingegen wäre der Kaufkraftverlust nur ungünstig zu bewerten. Mit einer „Entwertung“ des Lohns würde es zunehmend schwerer, würdig über die Runden zu kommen und Ersparnisse zu bilden. Zudem würde sich das verfügbare Einkommen tendenziell umschichten, mit einem geringeren Konsum von Luxusgütern zugunsten höherer Ausgaben für lebensnotwendige Güter.

Mit Blick auf den Arbeitsmarkt schließlich wäre eine Zunahme des „Brain-Drain“ zu erwarten. Derselbe Faktor, der kurzfristig die Kosten für die Unternehmen senkt, würde sich mittelfristig durch den Abfluss von Humankapital in eine Erosion der Wettbewerbsfähigkeit verwandeln. Ohne konkrete Gegenmaßnahmen könnte dieses Phänomen den Arbeitsmarkt zunehmend schwächen und Italiens internationale Wettbewerbsposition beeinträchtigen.

Martina Cunial (martina.cunial@afi-ipl.org)

Methodik

Die für diese Analyse verwendeten Daten wurden im November 2025 vom NISF für die Datenbank der „Beobachtungsstelle der unselbständig Beschäftigten der nicht landwirtschaftlichen Privatwirtschaft“ („Osservatorio lavoratori dipendenti del settore privato non agricolo“) erhoben und veröffentlicht, wobei auch Hausangestellte ausgeschlossen wurden. Die Beobachtungsstelle liefert jährliche Bestands- und Fluss-Daten zu unselbständig Beschäftigten mit mindestens einem entlohnerten Arbeitstag im Jahr für den Zeitraum 2008–2024.

In dieser Analyse wurden nur die Daten des Jahrzehnts ab 2014 verwendet, dem Jahr, ab dem die ISTAT-Wirtschaftszweigklassifikation ATECO 2007 gilt. Zudem wurden nicht vollzeitbeschäftigte, saisonale und Teilzeitbeschäftigte ausgeschlossen, um Verzerrungen der Statistik durch unterschiedliche Erwerbsbeteiligung innerhalb der Woche und des Jahres zu vermeiden.

Die behandelte Kenngröße ist die durchschnittliche Brutto-Tagesentlohnung, berechnet durch Division der Jahresentlohnung durch die Zahl der im Jahr entlohnerten Tage, jeweils für jede Qualifikationsstufe sowie für deren Durchschnitt. Die Berechnung erfolgte sowohl mit den italienischen als auch mit den Südtiroler Daten. Für die Jahre 2014 und 2024 wurden die durchschnittlichen Tageslöhne zudem für alle italienischen Provinzen berechnet.

Für die Darstellung der Inflation wurde der sogenannte FOI-Index des ISTAT verwendet, also der Verbraucherpreisindex für Arbeiter- und Angestelltenhaushalte, sowohl für Italien als auch für die Provinz Bozen.

Um die Daten im zeitlichen Verlauf und territorial vergleichen zu können, wurde die Zeitreihe der durchschnittlichen Brutto-Tagesentlohnungen sowie der Verbraucherpreise jeweils auf den Wert des gesamtstaatlichen Durchschnitts bzw. auf das Basisjahr 2014 indexiert.

Literatur

- ASTAT. (2025). *Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit: territorialer Vergleich - 2024*. Bozen: Landesinstitut für Statistik ASTAT. Von <https://astat.provinz.bz.it/de/publikationen/erwerbstaetigkeit-und-arbeitslosigkeit-territorialer-vergleich-2024> abgerufen
- Beobachtungsstelle für den Arbeitsmarkt. (2025). *Die Auswanderung der Südtirolerinnen und Südtiroler aus Sicht des Arbeitsmarktes*. Bozen. Von <https://arbeit.provinz.bz.it/de/arbeitsmarkt-news> abgerufen
- Carenza di personale qualificato in Alto Adige, l'analisi della Camera di Commercio. (2025). *Alto Adige*. Von <https://www.altoadige.it/economia/carenza-di-personale-qualificato-in-alto-adige-lanalisi-della-camera-di-commercio-mzcsp9e6> abgerufen
- INPS. (2025). *Osservatorio lavoratori dipendenti del settore privato: i dati 2024*. Von: <https://www.inps.it/it/inps-comunica/notizie/dettaglio-news-page.news.2025.11.osservatorio-lavoratori-dipendenti-del-settore-privato-i-dati-2024.html> abgerufen
- ISTAT. (2025). *La povertà in Italia - Anno 2024*. Von <https://www.istat.it/comunicato-stampa/la-poverta-in-italia-anno-2024/> abgerufen
- ISTAT. (2025). *Misure di produttività - Anni 1995-2024*. Von <https://www.istat.it/comunicato-stampa/misure-di-produttivita-anni-1995-2024/> abgerufen
- Kircher, C., & Windegger, F. (2025). *Wohnkostendruck zwischen Ökologie, Politik und Gesellschaft*. Eurac Research. doi:<https://doi.org/10.57749/PSVQ-0M71>
- La fuga di cervelli dall'Alto Adige. (2026). *Alto Adige*. Von <https://www.altoadige.it/native/la-fuga-di-cervelli-dallalto-adige-tlutead1> abgerufen
- OECD. (2025). *OECD Employment Outlook 2025: Can We Get Through the Demographic Crunch?* Paris: OECD Publishing. doi:10.1787/194a947b-en
- OECD. (2026). *OECD Employment Outlook 2026: Geographic Disparities in Jobs and Incomes*. Paris: OECD Publishing. doi:10.1787/7e710f54-en
- Paccagnella, A. (2023). *Das territoriale Lohnelement in den Südtiroler Landeszusatzverträgen (Nr. 72)*. Bozen: AFI. Von <https://www.afi-ipl.org/wp-content/uploads/2023-08-11-Zoom-Lelemento-retributivo-nei-contratti-territoriali-altoatesini.pdf> abgerufen

Panetta, F. (2025). *Considerazioni finali del Governatore. Relazione annuale anno 2024*. Roma: Banca d'Italia. Von https://www.bancaditalia.it/pubblicazioni/interventi-governatore/integov2025/cf_2024.pdf abgerufen

Unioncamere. (2024). *Previsioni dei fabbisogni occupazionali e professionali in Italia a medio termine (2025-2029)*. Roma: Sistema Informativo Excelsior. Von https://excelsior.unioncamere.net/sites/default/files/pubblicazioni/2025/report_previsivo_2025-29.pdf abgerufen

© AFI | Arbeitsförderungsinstitut
Landhaus 12
Kanonikus-Michael-Gamper-Straße 1
I - 39100 Bozen
T. +39 0471 418 830
info@afi-ipl.org
www.afi-ipl.org