

«Aktuell sind in unserem Land bis zu 1000 Stellen nicht besetzt»

Liechtenstein ächzt unter dem Arbeits- und Fachkräftemangel. Martin Meyer, Präsident der Wirtschaftskammer Liechtenstein, benennt im Interview die Fakten, schildert die Hintergründe und zeigt mögliche Wege hin zu einer Verbesserung der Situation auf.

Interview: Dunja Goop

Herr Meyer, das Thema Arbeits- und Fachkräftemangel ist seit Monaten in aller Munde. Wie stellt sich die Situation aktuell in Liechtenstein dar?

Martin Meyer: Der Arbeits- und Fachkräftemangel ist definitiv auch in Liechtenstein angekommen. Gemäss einer Studie der Stiftung Zukunft.li droht uns bis ins Jahr 2038 eine potenzielle Beschäftigungslücke von bis zu 8000 Personen. Die Studienautoren kommen zum Schluss, dass diese Beschäftigungslücke für die liechtensteinischen Arbeitgeber eine grosse Herausforderung darstellen wird. Kombiniert mit der Annahme, dass unsere Wirtschaft auch weiterhin stark wachsen wird, wird sich dieses Szenario noch verschärfen.

Welche Branchen beziehungsweise Unternehmen sind in Liechtenstein am stärksten vom Arbeits- und Fachkräftemangel betroffen?

Aktuell sind in unserem Land bis zu 1000 Stellen nicht besetzt. Dies bei rund 40 000 Einwohnern und einer Arbeitsplatzparität. Das bedeutet: pro Einwohner ein Arbeitsplatz. Der Fachkräftemangel ist branchenunabhängig und trifft Industrie, Finanzdienstleistungen und Gewerbe gleichermassen. Wir erhalten Meldungen aus allen Sektionen und Branchen, dass es schwierig ist beziehungsweise überhaupt nicht gelingt, offene Stellen mit den richtigen Fachpersonen zu besetzen.

Wie stellt sich die aktuelle Situation für die Mitgliedsbetriebe der Wirtschaftskammer dar?

Wir bekommen aus allen Sektionen Hinweise, dass offene Stellen nicht besetzt werden können und dass es sehr schwierig ist, qualifiziertes Fachpersonal zu finden. Ebenso können zahlreiche Lehrstellen nicht besetzt werden. Wir sind aktuell dabei, die Situation bei den Mitgliedsbetrieben systematisch zu erheben. Zu diesem Zweck führen wir unter den Mitgliedern eine Umfrage durch. Wir werden die Ergebnisse unserer Erhebung auch den zuständigen Regierungs- und Verwaltungsstellen zur Verfügung stellen, da die Regierung eine entsprechende Arbeitsgruppe eingesetzt hat.

Welches sind die Gründe für den Arbeits- und Fachkräftemangel im Land?

Die angespannte Situation auf dem Arbeitsmarkt wird sich in den nächsten Jahren weiter verschärfen. Die geburtenstarken Jahrgänge, die der Wirtschaft lange Zeit genügend Nachwuchs zur Verfügung stellten, verabschieden sich in den Ruhestand. Gleichzeitig streben mehr Jugendliche ein Studium



Martin Meyer, Präsident der Wirtschaftskammer Liechtenstein, geht davon aus, dass sich die Situation auf dem Arbeitsmarkt in den kommenden Jahren weiter verschärfen wird. Bild: zvg

an, womit Schulabgänger fehlen, die sich für eine Berufslehre interessieren.

Wie kann dem Arbeits- und Fachkräftemangel entgegen gewirkt werden?

Ein grosses Potenzial, um den Fachkräfte- und Arbeitskräftemangel abzumildern, liegt bei den Frauen. Besonders bei jenen Frauen, die einen Wiedereinstieg nach einigen Jahren als Mutter und Familienfrau planen. Aber auch bei jenen Frauen, die Familie, Kinderbetreuung und Berufsarbeit unter einen Hut bringen wollen. In diesem Bereich braucht es neue Modelle von Teilzeitarbeit und insbesondere neue Modelle in der Sozialpolitik: Die Zukunft liegt bei flexiblen Arbeitszeitmodellen, die den Frauen attraktive Arbeitsmöglichkeiten bieten und für die Unternehmen wirtschaftlich tragbar sind.

Was tun die Unternehmen, um dem Arbeits- und Fachkräftemangel entgegenzuwirken? Und: Tun sie genug?

Unsere Unternehmen haben in dieser Frage sicher noch Luft nach oben, brauchen je nach Massnahmenpaket aber auch die Unterstützung des Staates, insbesondere was flexible Arbeitszeitmodelle für Frauen und Wiedereinsteigerinnen oder das Ausnutzen des Potenzials von Rentnerinnen und Rent-

nern betrifft. Hier sind nicht nur die Unternehmer, sondern auch die Sozialpolitik des Staates gefordert. Nicht zuletzt muss es uns gelingen, durch attraktive Arbeitsbedingungen die Generation Z abzuholen.

Welche Massnahmen ergreift die Wirtschaftskammer selbst, um dem Arbeits- und Fachkräftemangel entgegenzuwirken?

Wir sehen einen grossen Handlungsbedarf in der Gestaltung der Weiterbildung insbesondere von älteren Mitarbeitern. Die Hemmschwelle bei der Teilnahme an Kursen muss reduziert werden. Hierfür hat die Wirtschaftskammer ein Instrumentarium, welches wir Weiterbildungsmatrix nennen, erarbeitet. Dabei geht es darum aufzuzeigen, welche Kompetenzen für spezielle Aufgaben und Verantwortungsbereiche benötigt werden und welche Bildungsangebote hierfür zur Verfügung stehen oder geschaffen werden müssen. Dieses Instrument soll nun möglichst bald in allen Sektionen angewendet werden. Ausserdem haben wir in Zusammenarbeit mit der Industrie- und Handelskammer mit grossem Erfolg die Berufs-Check-Wochen ins Leben gerufen, um den Jugendlichen die vielfältigen Möglichkeiten einer Arbeit in der Produktionswirtschaft zu zeigen. Insbesondere den Mäd-

chen ist damit aufgezeigt worden, wie sie ihre Fähigkeiten auch in technischen Berufen einsetzen können. Weiters bieten wir über unsere Ausbildungsplattform kurse.li eine breite Palette an fachspezifischen Aus- und Weiterbildungen an.

Bei der Veranstaltung «Fokus Wirtschaft» in Gamprin forderten Sie unter anderem, dass mehr Geld für die Aus- und Weiterbildung in die Hand genommen wird. Von wem soll dieses Geld kommen und was erhoffen Sie sich davon?

Andere Staaten und Regionen fördern die gewerbliche Aus- und Weiterbildung stark mit finanziellen Mitteln und sind unserem Land einen Schritt voraus. So werden beispielsweise Arbeitnehmende, welche sich in eine gewerbliche Weiterbildung begeben, direkt finanziell unterstützt, oder jene Unternehmer, welche Mitarbeitende weiterbilden, erhalten eine finanzielle Unterstützung und werden so dafür entschädigt, dass die Mitarbeitenden während der Weiterbildung am Arbeitsplatz fehlen. Insbesondere KMU haben bekanntermassen oft das Problem, dass sie es sich nicht leisten können, Arbeitnehmende in die Weiterbildung zu schicken, weil ihnen dadurch die Arbeitskräfte am Arbeitsplatz fehlen.

Bürojobs können mit Benefits wie etwa Homeoffice Bewerber anlocken. Welche Anreize können seitens der Handwerksbetriebe gesetzt werden, um neue Mitarbeitende zu gewinnen bzw. bestehende zu halten?

Der Freistaat Bayern beispielsweise plant, die Ausbildung bis zur Meisterprüfung kostenlos anzubieten, analog zu einem kostenlosen Studienplatz. Ein solches Förderungsmodell wäre auch für unser Land durchaus denkbar und würde für Jugendliche einen Anreiz bieten, sich für eine Ausbildung zum Facharbeiter statt für ein Studium zu entscheiden. Ganz abgesehen davon, dass damit auch die Anerkennung einer beruflichen Ausbildung – vom Lehrling bis zum Meister – in der Gesellschaft steigen würde.

Droht uns eine Zukunft der Überakademisierung?

Es ist nicht von der Hand zu weisen, dass in den vergangenen Jahren der Schwerpunkt der Bildungspolitik mehr auf die Förderung der akademischen Berufswege als auf die Förderung der Berufsbildung gelegt wurde. In diesem Zusammenhang wäre es falsch, Eltern einen Vorwurf zu machen, wenn sie sich für ihre Kinder eine möglichst gute Ausbildung vornehmen. Auch ist es positiv anzuerkennen, wenn Ju-

«Der Fachkräftemangel ist branchenunabhängig und trifft Industrie, Finanzdienstleistungen und Gewerbe gleichermassen.»

«Wir bekommen aus allen Sektionen Hinweise, dass offene Stellen nicht besetzt werden können und dass es sehr schwierig ist, qualifiziertes Fachpersonal zu finden.»

«Ein grosses Potenzial, um den Fachkräfte- und Arbeitskräftemangel abzumildern, liegt bei den Frauen.»

gendliche selbst die bestmögliche Ausbildung anstreben. Auf der anderen Seite aber sollte realistisch anerkannt werden, dass die Wirtschaft eines Landes nicht nur von Akademikern betrieben werden kann. Für etwas Ernüchterung sorgt auch ein Rundblick in die Europäische Union: Je höher die Maturaquote, umso höher die Jugendarbeitslosigkeit.

Wie können junge Menschen vermehrt dazu motiviert werden, handwerkliche Berufe zu ergreifen?

Es muss uns gelingen, die Akzeptanz von gewerblichen Berufen in der Gesellschaft gesamthaft zu steigern. Wir müssen aufzeigen, dass unsere Gesellschaft und auch unsere international ausgerichtete Wirtschaft künftig Probleme haben wird, wenn die gewerbliche Basis nicht mehr einwandfrei funktioniert, weil entsprechende Fachkräfte fehlen. Ausserdem muss sich Handwerk lohnen: Mittels konkreten Berufsplanungen und marktgerechten Lohnsystemen müssen unseren jungen Talenten Entwicklungsmöglichkeiten aufgezeigt werden. Nicht zuletzt müssen wir seitens der Behörden die Förderung der MINT-Berufe weiter vorantreiben, um das Interesse der Jugendlichen für handwerkliche Berufe möglichst früh zu wecken.