



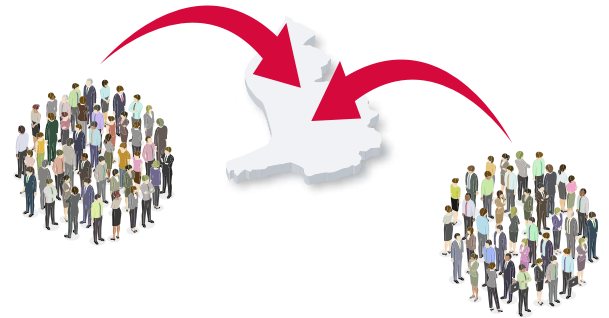
Arbeitskräftemangel: Wo sind denn alle hin?

«Fachkräftemangel» wäre 2022 definitiv ein Anwärter auf das Wort des Jahres gewesen. Die Situation scheint sich 2022 deutlich akzentuiert zu haben. Liegt das an der vermehrten Nachfrage nach Personal oder am schrumpfenden Arbeitskräfteangebot? Die Stiftung Zukunft.li hat die Treiber der Entwicklung analysiert.

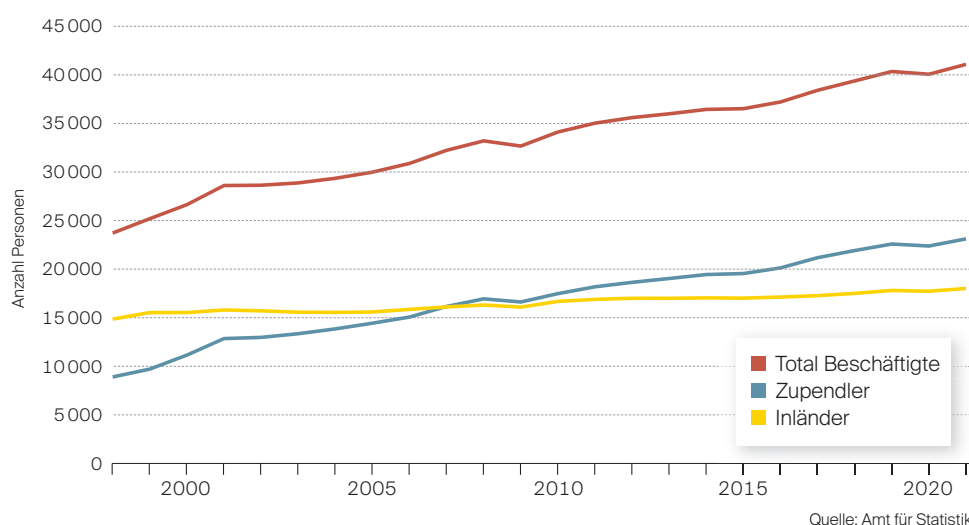
TEXT: THOMAS LORENZ UND DORIS QUADERER, BILD: NILS VOLLMAR

Starke Beschäftigungsentwicklung

Die Nachfrage der liechtensteinischen Arbeitgebenden war in den letzten 20 Jahren trotz wesentlicher negativer Einflüsse wie der Finanzkrise, dem «Frankenschock» und zuletzt der Pandemie fast ungebremst hoch. Von 1998 bis 2021 stieg die Anzahl der Beschäftigten durchschnittlich um 2,4 Prozent pro Jahr an, insgesamt um 73 Prozent. Allein in den vier Jahren vor dem Coronajahr 2020 kamen im Durchschnitt pro Jahr annähernd 1000 Beschäftigte dazu.



Beschäftigte in Liechtenstein 1998 bis 2021

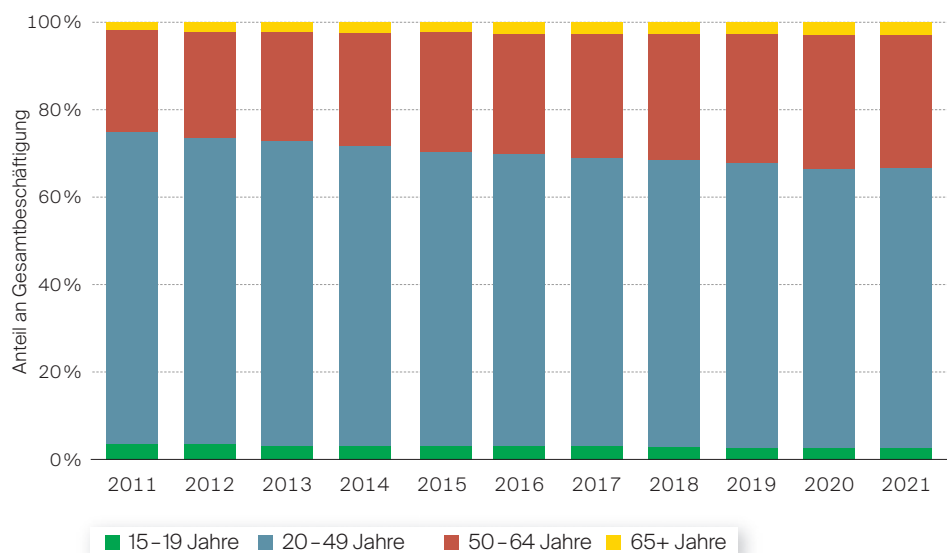


Über 80 Prozent dieses Beschäftigungszuwachses wurde durch Zupendelnde abgedeckt. Sie stellten Ende 2021 56 Prozent aller Beschäftigten. Damit ist offensichtlich, dass sich aufgrund dieser besonderen liechtensteinischen Arbeitsmarktstruktur der Blick auf den Fachkräftemangel nicht auf das Inland beschränken darf, sondern sich über die Landesgrenzen hinaus richten muss.

Demografie schlägt auf dem Arbeitsmarkt zu

Was sich schon seit Jahren anbahnt, ist jetzt in der Realität angekommen: Die demografische Entwicklung verändert die Bevölkerungsstruktur und hat deshalb wesentliche Folgen für den Arbeitsmarkt. Die nachfolgende Abbildung gibt Auskunft über die Zusammensetzung der in Liechtenstein Beschäftigten nach Altersklassen.

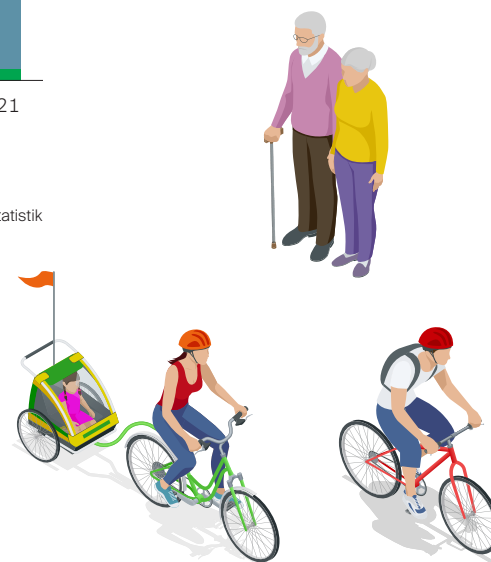
Beschäftigte in Liechtenstein nach Altersgruppen 2011 bis 2021



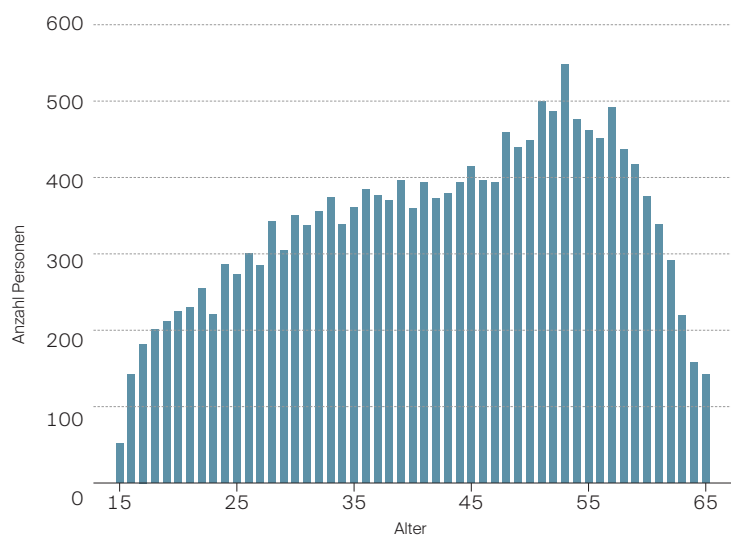
Quelle: Amt für Statistik

Die Alterskategorie der 50- bis 64-Jährigen ist mit Blick auf den Fachkräftemangel insofern wichtig, als diese Beschäftigten – jeweils ausgehend vom betrachteten Jahr – innerhalb von 15 Jahren zum überwiegenden Teil aus dem Arbeitsmarkt ausscheiden. 2011 betrug dieser Anteil noch rund ein Viertel und stieg dann kontinuierlich an. 2021 gehörte bereits fast jeder dritte Beschäftigte zu dieser Altersklasse.

Dabei unterscheidet sich die Altersstruktur der inländischen und der zupendelnden Beschäftigten klar.

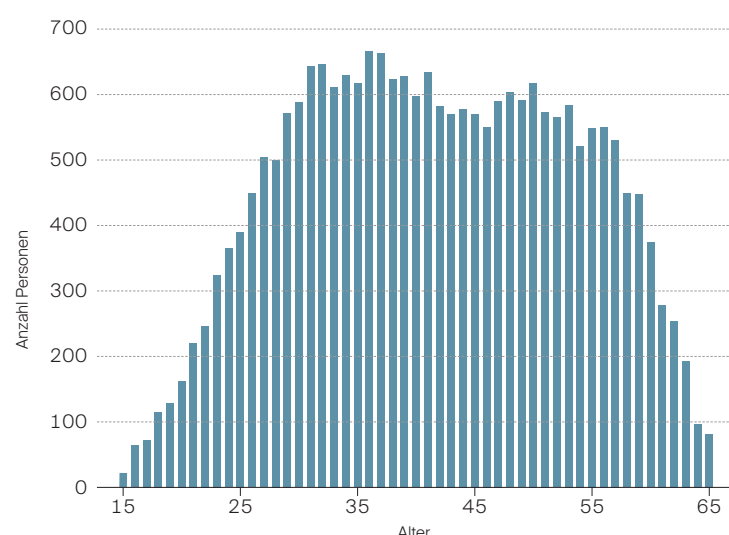


Altersstruktur inländische Beschäftigte 2021



Quelle: Amt für Statistik

Altersstruktur zupendelnde Beschäftigte 2021



Quelle: Amt für Statistik

Die Altersgruppe der 20- bis 39-Jährigen stellt bei den inländischen Beschäftigten einen Anteil von 35 Prozent, während 43 Prozent der Zupendelnden in diese Gruppe fallen. Genau umgekehrt ist das Bild bei den 60+: Von den inländischen Beschäftigten gehören 12 Prozent in diese Altersklasse, bei den Zupendelnden sind es lediglich rund 7 Prozent.

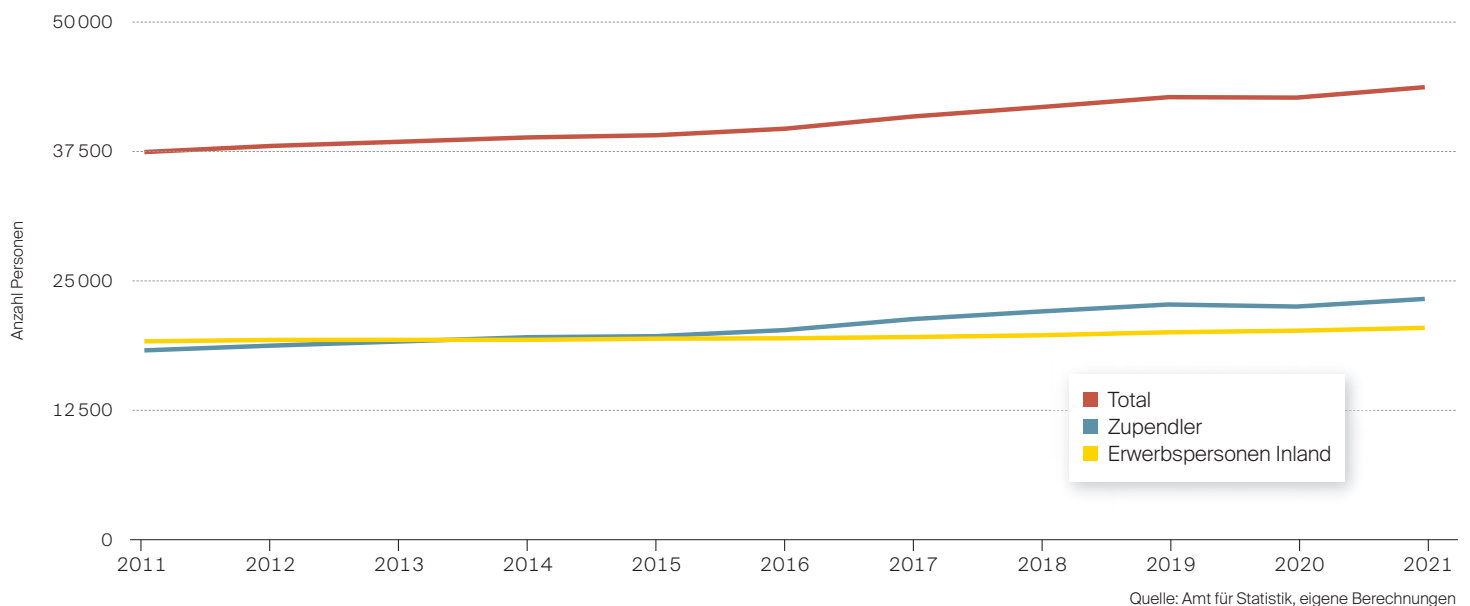
Entwicklung des Arbeitskräfteangebots

Neben den Erwerbstätigen zählen zu den inländischen Erwerbspersonen auch die Arbeitslosen (im Durchschnitt der letzten zehn Jahre rund 400). Und im Unterschied zur Abbildung Seite 15 sind darin auch die aus Liechtenstein Wegpendelnden enthalten, weil auch sie Stellen im Inland annehmen könnten. Das Total zeigt so das potenzielle inländische Arbeitskräfteangebot, das sich von rund 19 000 seit 2011 auf 20 500 im Jahr 2021 nur moderat erhöht hat.

Doch wie bereits beschrieben, greift die Beschränkung auf das Inland für eine angebotsseitige Betrachtung des liechtensteini-schen Arbeitsmarkts deutlich zu kurz. Inklusive der Arbeitskräfte aus dem Ausland ist das Angebotstotal von 37 400 im Jahr 2011 auf 43 700 im 2021 angestiegen.



Entwicklung Arbeitskräfteangebot 2011 bis 2021



Demografie und Arbeitskräfteangebot

Die aufgezeigte Altersstruktur der in Liechtenstein Beschäftigten wird einschneidende Konsequenzen für den Arbeitsmarkt nach sich ziehen. Die für 2021 verfügbaren Daten erlauben es, die potenzielle Beschäftigungslücke zu schätzen. Von den rund 18 000 inländischen Beschäftigten erreichen von 2023 bis 2038 6800 das (heute) ordentliche Pensionsalter 65. Von den 23 000 ausländischen Arbeitskräften werden 7700 bis 2038 pensioniert. Zusammen wird damit über ein Drittel der Ende 2021 Beschäftigten bis 2038 in Rente gehen und das Arbeitskräfteangebot reduzie-

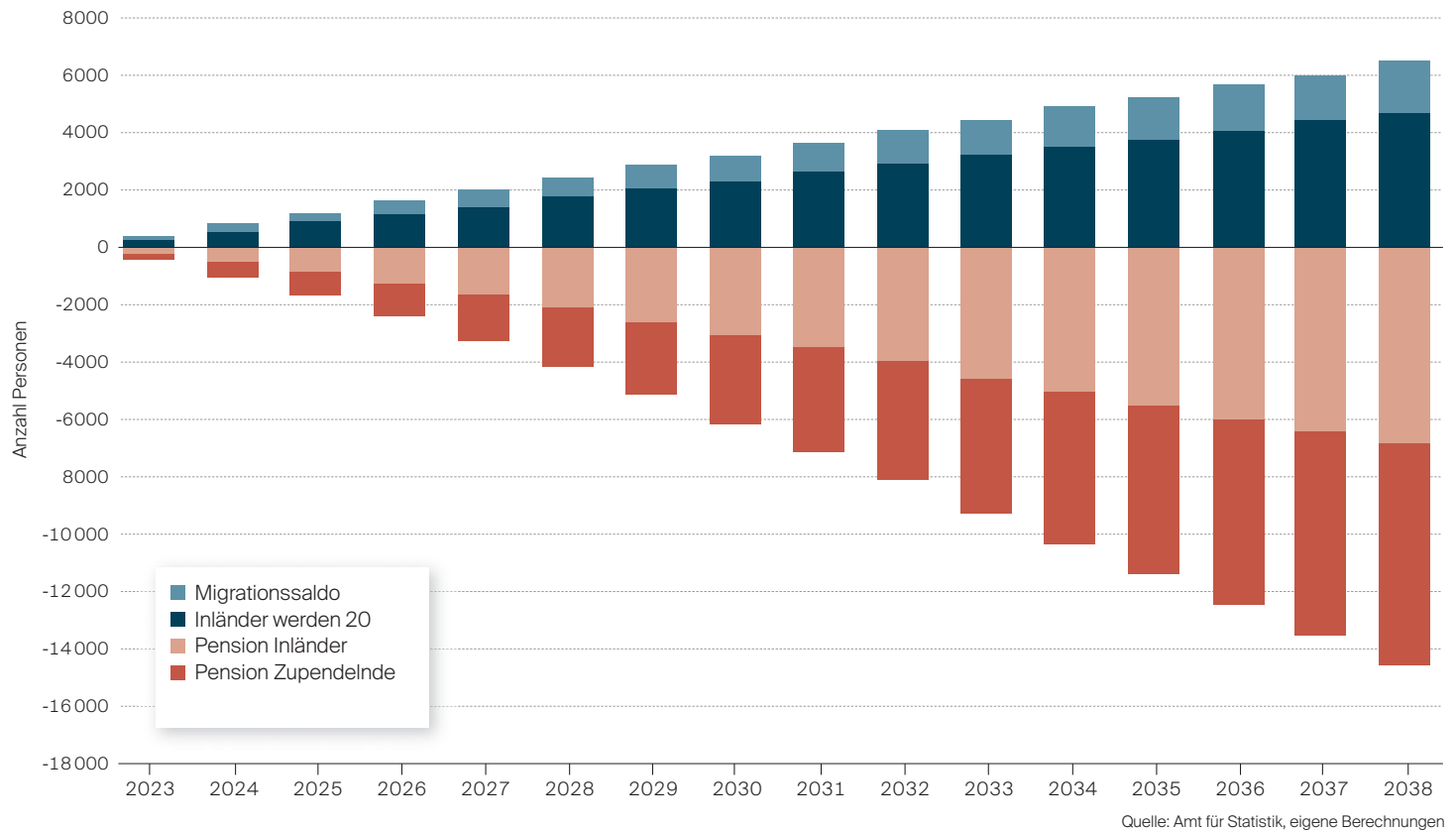
ren. Die Personen, die in Frühpension gehen, eine Stelle im Ausland annehmen oder über das Pensionsalter hinaus weiterarbeiten, sind nicht in die Berechnungen eingeflossen, da wir diese Bewegungen nicht quantifizieren können. Sie sind in einer langfristigen Betrachtung aber auch nicht entscheidend.

Dieser Reduktion des Angebots stehen im Inland neue potenzielle Erwerbstätige gegenüber, zum einen durch die ins Erwerbsleben eintretende inländische Bevölkerung, zum anderen durch Zuwanderung. Im betrachteten Zeitraum werden 6200 Einwohnerinnen und Einwohner 20 Jahre alt.

Wird für diese Betrachtung die aktuelle Erwerbstätigenquote für Frauen und Männer berücksichtigt, steigt das potenzielle Arbeitskräfteangebot bis 2038 um 4800 Personen an.

Und schliesslich verändert auch die Migration das Angebot auf dem Arbeitsmarkt. Ausgehend vom durchschnittlichen Migrationssaldo 2008 – 2020 in den Altersklassen von 20 bis 59 Jahren und der aktuellen Erwerbstätigenquoten würden in diesem Zeitraum kumuliert rund 1750 potenzielle Arbeitnehmende dazukommen.

Kumulierte Zunahme (blau) und Abnahme (rot) des Arbeitskräfteangebots 2023 bis 2038



Unter all diesen getroffenen Annahmen stehen bis 2038 also 14 500 Austritten aus dem Erwerbsleben rund 6500 Zugänge gegenüber. Schon diese potenzielle Beschäftigungslücke von 8000 Personen wird für die liechtensteinischen Arbeitgeber eine grosse Herausforderung darstellen. Sie wird noch bedeutender, wenn wir die Annahme treffen, dass die liechtensteinische Wirtschaft auch in den nächsten Jahren einen wachsenden Bedarf an Arbeitskräften aufweisen wird, was in die beschriebenen Berechnungen noch nicht eingeflossen ist.

Zwei Hauptquellen lassen die Wertschöpfung in einer Volkswirtschaft wachsen: die Anzahl der gearbeiteten Stunden und die Produktivität. Die Entwicklung des liechtensteinischen Bruttoinlandsprodukts (BIP) der letzten Jahre korreliert stark mit derjenigen der Beschäftigten, das heisst: Das Wachstum der letzten Jahre war in erster Linie auf die Zunahme der Beschäftigten zurückzuführen, während

die Produktivität eine untergeordnete Rolle gespielt hat. In einem Szenario mit 1 Prozent jährlichem Beschäftigungswachstum beträgt der zusätzliche Bedarf bis 2038 noch einmal rund 7500 Personen.

Produktivität wird bedeutsam

Die für die weitere Entwicklung entscheidende Frage wird sein, inwiefern die unter den oben getroffenen Annahmen entstehende Arbeitskräftelücke von 15 500 Personen durch Zupendelnde geschlossen werden kann. Angesichts der aufgezeigten Situation ist es aber offensichtlich, dass wirtschaftliches Wachstum zunehmend schwierig zu erreichen sein dürfte, wenn es – wie in der Vergangenheit – fast ausschliesslich durch den Ausbau des Arbeitsvolumens erreicht werden soll. Es dürfte bereits anspruchsvoll werden, das wirtschaftliche Niveau zu halten, und damit wird der Produktivität als weitere Wachstumsquelle eine grössere Bedeutung zukommen.

Auch wenn es wie ein Gemeinplatz klingt: Es ist und bleibt eine zentrale Aufgabe des Staates, die Rahmenbedingungen zu ermöglichen, unter denen Unternehmen ihre Produktivität kontinuierlich steigern können.

In ihrer neuesten Studie kommt die Stiftung Zukunft.li zum Schluss, dass auf dem Wohlstandsniveau Liechtensteins wirtschaftliches Wachstum kein Selbstzweck sein kann. Es sollte in erster Linie dem Erhalt und der Verbesserung der Lebensqualität dienen. Welche Aspekte diese bestimmen, sollte anhand des Systems der Nachhaltigkeitsindikatoren definiert, gemessen und gesteuert werden. Welches Wachstum daraus resultiert, bleibt an dieser Stelle offen, eine solche Ausrichtung wäre aber «optimal» im Sinne einer Wirtschaftspolitik, die Lebensqualität ins Zentrum stellt. Die Steuerung der Wirtschaftspolitik über ein solches Indikatorensystem könnte dazu beitragen, die richtigen Weichen für eine nachhaltige Entwicklung zu stellen.