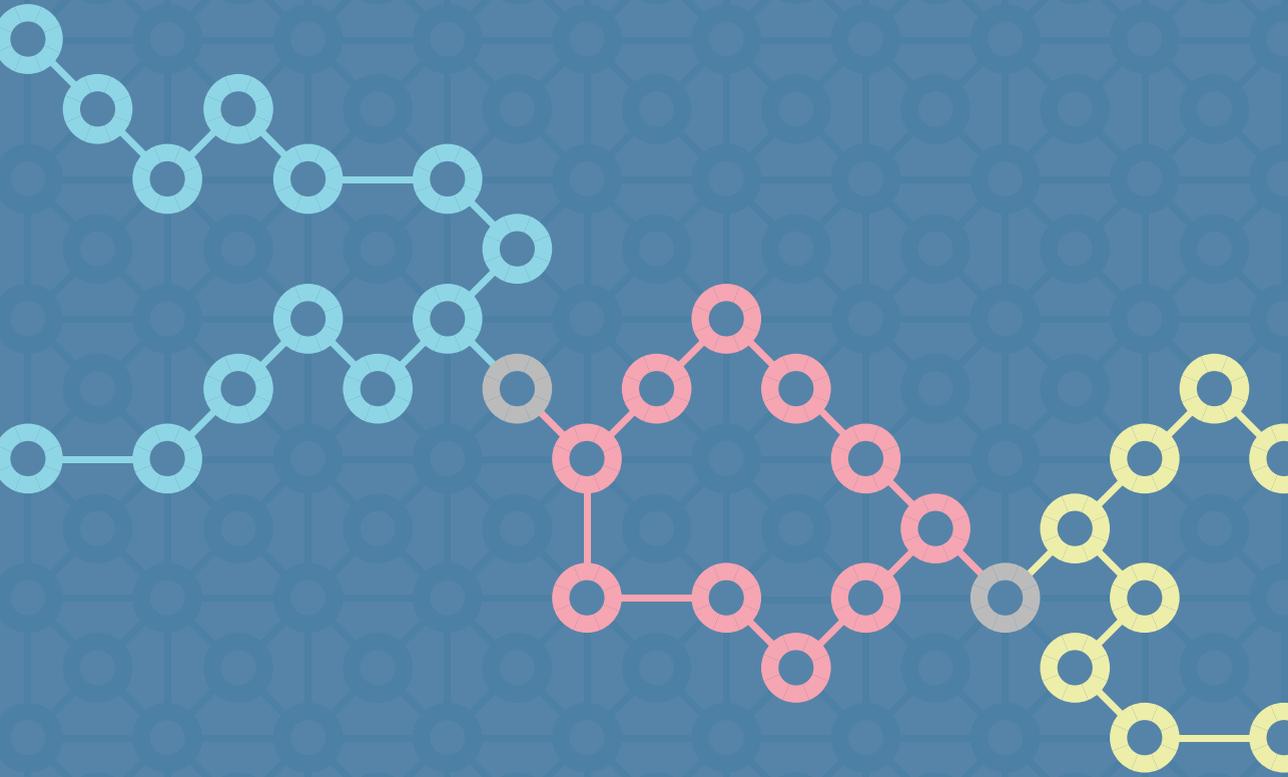


Fokus

Fokus Arbeitsmarkt: Fit für die Zukunft?



Stiftung Zukunft.li

Fokus Arbeitsmarkt:
Fit für die Zukunft?

Inhaltsverzeichnis

1	Fokus Arbeitsmarkt – die wichtigsten Erkenntnisse	3
1.1	Zu diesem Fokus	3
1.2	Wichtigste Erkenntnisse	3
2	Fakten zum Arbeitsmarkt	5
2.1	Beschäftigungsquote: Europaweit führend	5
2.2	Erwerbstätigenquote: Potenzial nach oben	5
2.3	Zupendler: Stetiger Anstieg	7
2.4	Teilzeitarbeit: Immer beliebter	10
2.5	Geringqualifizierte Personen: Herausforderung	10
2.6	Fazit	13
3	Arbeitsrecht – Anpassungen notwendig	14
3.1	Die wichtigsten arbeitsrechtlichen Regelungen in Liechtenstein, der Schweiz und in Österreich (Stand: 1. Januar 2018)	14
3.2	Gemeinsamkeiten und Unterschiede	21
3.3	Ist das liechtensteinische Arbeitsrecht liberal?	22
3.4	Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt	23
4	Sozialversicherungen als Hemmschuh	24
4.1	Überblick über die sozialversicherungsrechtlichen Grundlagen in Liechtenstein, der Schweiz und in Österreich (Stand: 1. Januar 2018)	24
4.2	Berechnungsbeispiele für die Belastung durch die Sozialversicherungen	27
4.3	Herausforderungen in grenzüberschreitenden Verhältnissen	27
4.4	Reformbedarf in Bezug auf neue Arbeitsmodelle	28
5	Demografie und Produktivität als Herausforderung und Chance	30
5.1	Gehen Liechtenstein die Arbeitskräfte aus?	30
5.2	Geht Liechtenstein die Arbeit aus?	32
5.3	Liechtenstein hat ein Produktivitätsproblem	34
5.4	Ansatzpunkte zur Steigerung der Produktivität	38
6	«Digitale» Arbeitslosigkeit? – Ein Blick nach vorn	40
7	Anhang	45
7.1	Sozialversicherungsrechtliche Abgaben in Liechtenstein, der Schweiz und in Österreich	45
8	Literaturverzeichnis	48

1 | Fokus Arbeitsmarkt – die wichtigsten Erkenntnisse

1.1 Zu diesem Fokus

Die Publikation gibt einen Überblick über die Entwicklung, Struktur und Herausforderungen des liechtensteinischen Arbeitsmarktes. Sie stützt sich auf aktuelle Statistiken und Studien ab und leistet einen Beitrag, um relevante Fragen zu erkennen und zu diskutieren.

1.2 Wichtigste Erkenntnisse

Der liechtensteinische Arbeitsmarkt weist verschiedene Besonderheiten auf:

- Es gibt gleich viele Arbeitsplätze wie Einwohner.
- Der Zupendleranteil von 53 % ist der höchste in Europa und wächst kontinuierlich. 85% der von 2000 bis 2016 neu geschaffenen Stellen wurden mit Zupendlern besetzt.
- Die Erwerbstätigenquote ist mit 80.4 % verglichen mit anderen europäischen Ländern hoch, allerdings deutlich tiefer als in der Schweiz.
- Der Anteil der Geringqualifizierten an der Bevölkerung von 15 bis 64 Jahren beträgt 14.9 % (Schweiz: 12.7 %) und liegt damit auf einem hohen Niveau.

Liechtenstein ist ein kleines Land mit hoher Wirtschaftsleistung. Der Wirtschaftsplatz ist darauf angewiesen, Fachkräfte im Ausland zu rekrutieren. Er muss deshalb als Arbeitsmarkt attraktiv bleiben. Eine flexible Gesetzgebung und eine geringe Regelungsdichte leisten hierbei einen wichtigen Beitrag.

Das Arbeitsrecht ist im Vergleich mit der Schweiz und Österreich in vielen Punkten attraktiv und bildet eine gute Grundlage für einen dynamischen Arbeitsmarkt. Die Flexibilität bei der Gestaltung von Arbeitsverhältnissen muss beibehalten werden, um auf veränderte Rahmenbedingungen reagieren zu können. Insbesondere bei den Arbeitszeiten besteht Handlungsbedarf.

Tiefe Lohnnebenkosten sind ein wichtiges Argument bei der Rekrutierung von Arbeitskräften. Der Vergleich mit unseren Nachbarstaaten zeigt, dass Liechtenstein

- 4** diese konkurrenzfähig gestaltet hat. Handlungsbedarf wird durch neue Arbeitsformen ausgelöst. Auch grenzüberschreitende Tätigkeiten können in Bezug auf die sozialversicherungsrechtliche Ansässigkeit zu Herausforderungen führen.

Nach einem Rückgang in den Jahren 2000 bis 2013 ist die Rückkehr zu einem höheren Produktivitätsniveau für die Steigerung des Bruttonationaleinkommens (BNE) und damit für die Wohlfahrt Liechtensteins essenziell.

Der Arbeitsmarkt wird durch die Digitalisierung verändert. Die Folgen dieser Entwicklung sind noch vage und kaum abzuschätzen, teilweise aber bereits spürbar. Entscheidend wird sein, rechtzeitig die richtigen Massnahmen zu ergreifen, um die Chancen der Digitalisierung zu nutzen.

2 | Fakten zum Arbeitsmarkt

Im Folgenden werden einige Besonderheiten des Arbeitsmarktes, zum Beispiel im Bereich der hohen Beschäftigungsquote oder eines sehr hohen Zupendleranteils, dargestellt.

2.1 Beschäftigungsquote¹: Europaweit führend

In Liechtenstein standen Ende 2016 37'810 Einwohnern (AS, 2017b) 37'453 Beschäftigte (AS, 2017a) gegenüber. Die Beschäftigungsquote lag also fast bei 1. Aufgrund des schnelleren Wachstums der Arbeitsplätze gegenüber der Bevölkerung (2010–2016: +4.8 % Einwohner und +9.1 % Arbeitsplätze) dürfte Liechtenstein Ende 2017 erstmals mehr Arbeitsplätze als Einwohner aufweisen. Liechtenstein hat damit die höchste Beschäftigungsquote in Europa. Die zweithöchste Beschäftigungsquote in Europa weist Luxemburg mit einem Wert von 0.69 (STATEC, 2017) auf. Auch die Schweiz (0.55), Deutschland (0.53) oder Österreich (0.48) liegen auf deutlich niedrigerem Niveau (AS, 2017a).

2.2 Erwerbstätigenquote²: Potenzial nach oben

Eine hohe Beschäftigungsquote führt zur Frage, inwiefern die Einwohnerinnen und Einwohner davon profitieren. Darüber gibt die Erwerbstätigenquote Auskunft. Sie zeigt das Verhältnis der erwerbstätigen Inländer zur ständigen Bevölkerung auf.



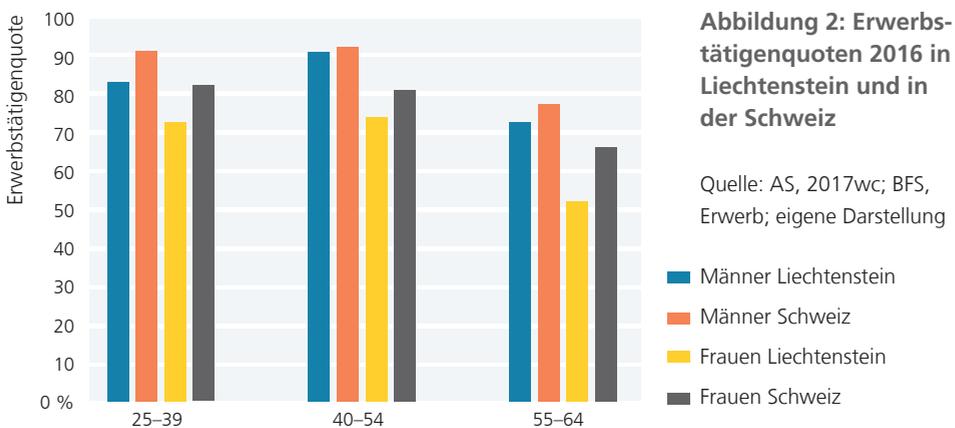
Abbildung 1:
Erwerbstätigenquote
in Liechtenstein im
Jahr 2016

Quelle: AS, 2017c; eigene
Darstellung

- 1 Unter Erwerbstätigenquote wird der Anteil der in Liechtenstein Erwerbstätigen an der Gesamtbevölkerung verstanden.
- 2 Die Beschäftigungsquote zeigt das Verhältnis der erwerbstätigen Inländer (inkl. Wegpendler) zur ständigen Bevölkerung im Alter von 20 bis 64 Jahren.

6 Die Erwerbstätigenquote der Frauen liegt in allen Alterskohorten deutlich tiefer als bei den Männern. Die Gründe hierfür sind schwierig zu erfassen. Eine mögliche Erklärung für den Rückgang der Quote bei den Frauen zwischen dem 35. bis zum 49. Altersjahr könnte die Kindererziehung sein, die immer noch grossmehrheitlich von Frauen geleistet wird. Frappant ist die Differenz zwischen den Geschlechtern bei den 60- bis 64-Jährigen. Nur 35 % der Frauen in dieser Altersgruppe sind noch erwerbstätig. Aber auch der Rückgang bei den Männern ab 60 ist auffallend. Dies widerspiegelt sich auch in den Rentenbezügen in der ersten Säule. 2016 entschieden sich von insgesamt 1'325 Neurentnern 682 oder 51.5 % für einen Rentenvorbezug vor dem ordentlichen Rentenalter 64. Fast die Hälfte sämtlicher laufender Renten sind Vorbezugsrenten. (AHV-IV-FAK, 2017)

Die Erwerbstätigenquote ist bei den Frauen generell und bei den Personen ab 55 Jahren besonders tief. Ein direkter Vergleich mit den Zahlen in der benachbarten Schweiz macht dies deutlich:



Die Erwerbstätigenquote der Schweiz ist durchgehend höher als in Liechtenstein. Obwohl die Schweiz zu den europäischen Spitzenreitern zählt, ist diese Differenz angesichts ähnlicher Wirtschaftsstruktur und kultureller Nähe erstaunlich. Insbesondere bei den 55- bis 64-Jährigen sind die Unterschiede sehr gross, bei den Frauen beträgt er beachtliche 13.8 Prozentpunkte.

Im Vergleich mit Ländern der EU und des EWR ist Liechtenstein im Mittelfeld zu finden und liegt weit hinter der Schweiz zurück. Auch die anderen umliegenden Staaten weisen höhere Erwerbstätigenquoten auf. Während die Erwerbstätigenquote der Männer im guten Mittelfeld liegt, ist die Erwerbstätigenquote der Frauen im Vergleich auffallend tief.

Land	Männer	Frauen	Total
Island	91.1 %	84.4 %	87.8 %
Schweiz	86.5 %	77.5 %	82.0 %
Deutschland	82.7 %	75.3 %	78.6 %
Norwegen	80.4 %	74.5 %	78.6 %
Österreich	78.7 %	70.9 %	74.8 %
Liechtenstein	81.2 %	66.7 %	73.9 %
Luxemburg	76.1 %	65.1 %	70.7 %

Tabelle 1: Vergleich der Erwerbstätigenquoten 2016 in verschiedenen Ländern, Alter 20 bis 64 Jahre

Quelle: AS, 2017b;
EUROSTAT, 2017

Die Politik sollte unbedingt prüfen, mit welchen Massnahmen die Erwerbstätigenquote insgesamt und speziell diejenige der Frauen erhöht werden kann: Je höher die Quote, desto höher liegt das Bruttonationaleinkommen pro Kopf, das speziell für Liechtenstein ein wichtiges Mass in Bezug auf die Entwicklung des Wohlstands darstellt (vgl. Studie «Knacknuss Wachstum und Zuwanderung»).

2.3 Zupendler: Stetiger Anstieg

Liechtenstein wies Ende 2016 20'239 Zupendler aus (AS, 2017a). Somit wohnt die Mehrheit der Erwerbstätigen (54 %) nicht in Liechtenstein. Zum Vergleich: Nach Luxemburg pendeln jeden Tag 43 % der Erwerbstätigen, in die Schweiz nur 6.9 % (AS, 2017a).

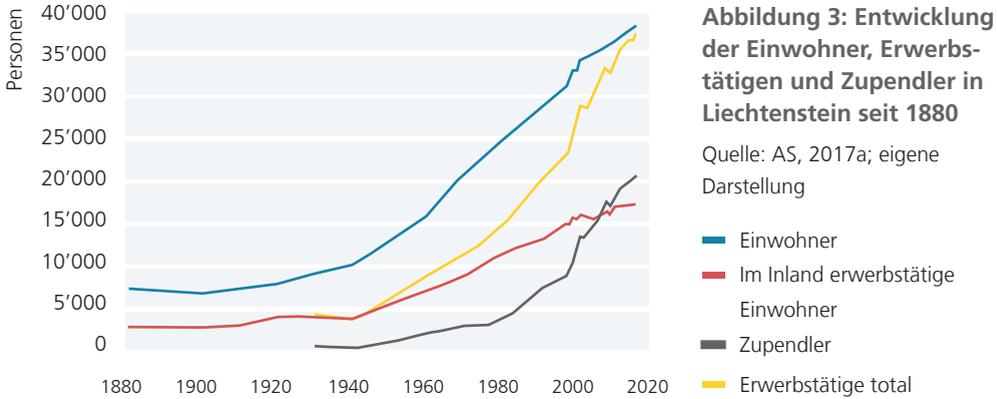
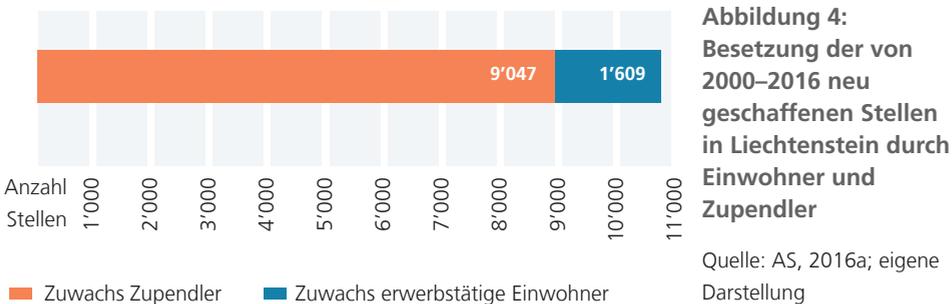


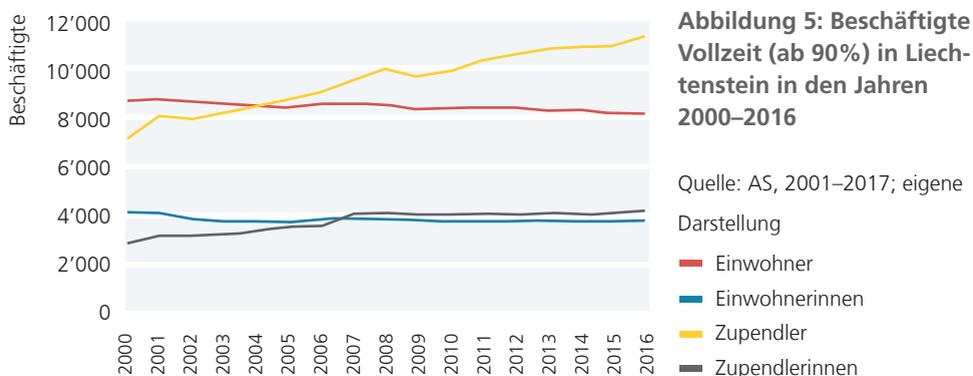
Abbildung 3 zeigt die Entwicklung der erwerbstätigen Einwohner und der Zupendler auf. Die Anzahl der Zupendler steigt seit Jahren stark an, was sich auch in der Besetzung der seit 2000 neu geschaffenen Stellen zeigt.



85 % der in diesem Zeitraum neu geschaffenen Stellen wurden mit Zupendlern besetzt, der Rest mit Einwohnern. Aufgrund dieser Entwicklung seit dem Jahr 2000 verwundert es nicht, dass 2007 erstmals mehr Zupendler in Liechtenstein erwerbstätig waren als Einwohner. Seither öffnet sich die Schere immer weiter, allerdings nimmt der Anteil der Zupendler an den neu geschaffenen Stellen leicht ab. Dies zeigt sich in der Besetzung der seit 2007 neu geschaffenen Stellen: Von insgesamt 5'018 neuen Stellen wurden 1'021 (20.4 %) mit Einwohnern, 3'997 (79.6 %) mit Zupendlern besetzt (AS, 2076a).

Ohne eine Änderung der liechtensteinischen Niederlassungspolitik wird sich die Entwicklung bei den Zupendlerzahlen fortsetzen, wobei aus volkswirtschaftlicher Sicht eine Öffnung der Grenzen abzulehnen ist (vgl. Studie «Knacknuss Wachstum und Zuwanderung»).

Das Wachstum der Anzahl Zupendler ist eindrücklich und notwendig. Dies zeigt sich in der Entwicklung der Vollzeitstellen (ab 90% Beschäftigungsgrad) in den Jahren 2000 bis 2016.



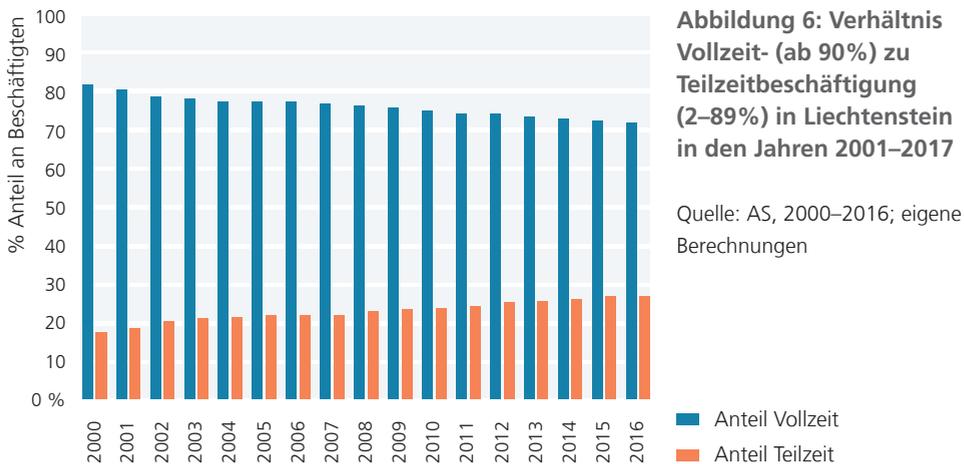
Wie Abbildung 5 zeigt, hat die Anzahl der männlichen Vollzeitbeschäftigten mit Wohnsitz Liechtenstein seit dem Jahr 2000 leicht abgenommen. Dahingegen ist die Anzahl vollzeitbeschäftigter Männer, die als Zupendler nach Liechtenstein kommen, seit 2000 um fast 61 % gestiegen. Bei den weiblichen Beschäftigten ist die Tendenz dieselbe, aber bei Weitem nicht so extrem. Gleichzeitig war die Arbeitslosenquote in Liechtenstein sehr niedrig. Sie betrug im Jahr 2000 im Jahresdurchschnitt 1.1 %, 2016 2.3 %³. 2017 liegt sie noch tiefer (November 2017: 1.7 % [Regierung, 2017]). Die Zunahme an Zupendlern hat somit nicht zu einer Erhöhung der Arbeitslosenquote geführt. Damit herrscht in Liechtenstein praktisch seit Jahren Vollbeschäftigung.

³ 2006 wurde die Berechnungsmethode geändert, was zu einer Erhöhung der Arbeitslosenquote führte. Gemäss alter Definition läge sie 2016 bei 1.6%.

10 2.4 Teilzeitarbeit: Immer beliebter

Neben den Vollzeitbeschäftigten hat auch die Zahl der Teilzeitbeschäftigten seit 2000 stark zugenommen, nämlich um 112 %. Wenig überraschend ist, dass mit einem Anteil von 73 % vor allem weibliche Beschäftigte in Teilzeitpensen arbeiten. Aber auch die Männer haben stark aufgeholt, so ist die Zahl der teilzeitarbeitenden Einwohner seit 2000 um 180 % angestiegen (AS, 2001–2017).

Das Verhältnis von Vollzeit- zu Teilzeitbeschäftigten hat sich in den letzten Jahren von 4.7 zu 1 im Jahr 2000 zu 2.7 zu 1 im Jahr 2016 zugunsten der Teilzeitarbeit verschoben.



2.5 Geringqualifizierte Personen als Herausforderung

Ein weiterer Fokus wird auf die Personen mit keiner oder nur der obligatorischen Ausbildung (bzw. Sek 1) als höchste abgeschlossene Ausbildung gerichtet. Die Definition der Bildungsabschlüsse ist in der folgenden Abbildung dargestellt.



Abbildung 7: Definition der Bildungsstufen

Quelle: eigene Darstellung

Eine moderne Volkswirtschaft wie Liechtenstein benötigt für ihre Entwicklung gut ausgebildete Menschen. Nicht umsonst wird Bildung häufig als einzige Ressource des Landes bezeichnet. Umso auffälliger ist, dass gemäss Volkszählung 2015 21.8 % der Bevölkerung ab 15 Jahren als höchste Ausbildung lediglich den Abschluss der obligatorischen Schule angeben. In dieser Betrachtung sind aber auch Personen berücksichtigt, die noch in der Ausbildung sind bzw. ältere Personen, die teilweise ohne Ausbildung aufgewachsen sind. Deshalb wird im Folgenden der Altersbereich der 25- bis 64-Jährigen betrachtet. Allerdings geben auch in diesem Altersbereich noch 14.9% den Abschluss der obligatorischen Schule als höchsten Abschluss an (AS, 2017f). Dieser Wert ist auch im Vergleich mit der Schweiz, die eine Quote von 12.7%⁴ ausweist (BFS, Bildung), hoch. Aufschlussreich ist, welche Personen betroffen sind.

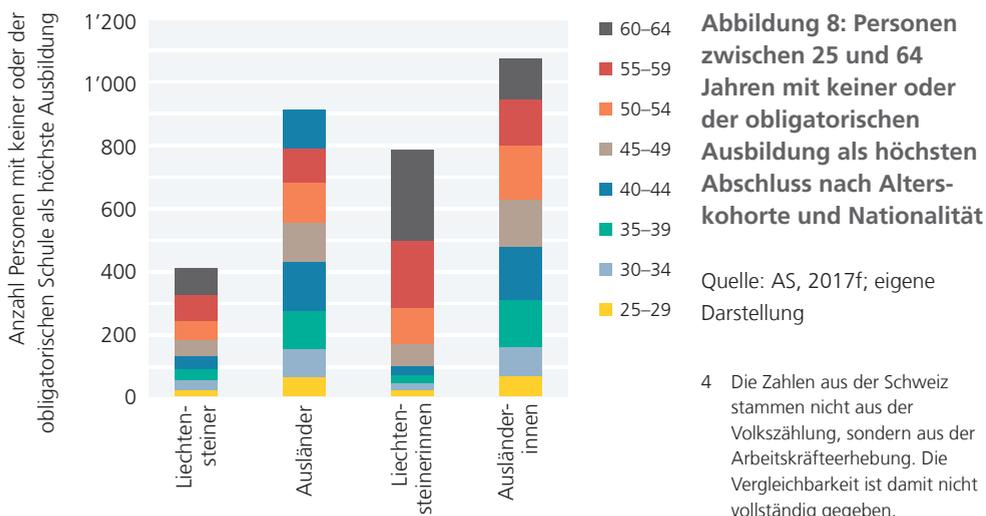


Abbildung 8: Personen zwischen 25 und 64 Jahren mit keiner oder der obligatorischen Ausbildung als höchsten Abschluss nach Alterskohorte und Nationalität

Quelle: AS, 2017f; eigene Darstellung

⁴ Die Zahlen aus der Schweiz stammen nicht aus der Volkszählung, sondern aus der Arbeitskräfteerhebung. Die Vergleichbarkeit ist damit nicht vollständig gegeben.

12 Auffallend sind drei Punkte:

1. Bei den Liechtensteinerinnen und Liechtensteinern haben die jungen Jahrgänge zu grossen Teilen eine Ausbildung nach der obligatorischen Schule absolviert.
2. Der Anteil der Liechtensteinerinnen zwischen 50 und 64 Jahren, die nur die obligatorische Schule besucht haben, ist hoch. Dies dürfte vor allem damit zusammenhängen, dass bei diesen Jahrgängen eine weiterführende Ausbildung für Frauen nicht selbstverständlich war. Bei den jüngeren Jahrgängen ist diese Situation aber nicht mehr gegeben.
3. Den mit deutlichem Abstand höchsten Anteil an Personen mit Sek 1 als höchstem Abschluss weisen die Einwohnerinnen und Einwohner mit ausländischer Staatsangehörigkeit auf. Ein Grund dafür könnte sein, dass die duale Ausbildung (Lehre mit Berufsschule) nur in wenigen Ländern angeboten wird. Viel häufiger erfolgt nach der Schule der direkte Einstieg ins Arbeitsleben.

Es ist zweifellos eine grosse aber notwendige Herausforderung, diese Personen durch eine adäquate Aus- und Weiterbildung fit für den Arbeitsmarkt zu machen.

In diesem Zusammenhang interessiert auch die Maturitätsquote am anderen Ende der Grundausbildung. Sie betrug im Jahr 2016 40 % und beinhaltet die gymnasiale (25.2 %), die berufliche (12.7 %) und die Fachmittelschulmaturität (2.2 %). In der Schweiz lag der Vergleichswert bei 38.1 % (AS, 2017e). Neben einer deutlichen Ausprägung bei den Geringqualifizierten verfügt Liechtenstein damit gleichzeitig über eine hohe Maturitätsquote. Der Anteil der beruflichen Maturität zeigt, dass das duale Bildungssystem eine Durchlässigkeit nach oben zulässt, was für die anstehenden Herausforderungen von entscheidender Bedeutung sein kann.

2.6 Fazit

Der hohe Anteil an Zupendlern ist für das Wachstum der liechtensteinischen Wirtschaft essenziell. Ohne diese ausländischen Arbeitskräfte hätten viele, vor allem grosse und spezialisierte liechtensteinische Unternehmen nur unzureichendes Entwicklungspotenzial.

Wie wir bereits in der Studie «Knacknuss Wachstum und Zuwanderung» aufgezeigt haben, sollte Liechtenstein das inländische Arbeitskräftepotenzial möglichst umfassend nutzen und qualifizieren. Einen Ansatzpunkt bilden dabei geringqualifizierte Personen und die Steigerung der Erwerbstätigenquote bei Frauen generell sowie bei Personen ab Alter 55.

Aufgrund der hohen Nachfrage nach Arbeitnehmenden ist die liechtensteinische Wirtschaft von einem regional offenen Arbeitsmarkt abhängig. Attraktive Rahmenbedingungen sind deshalb für Arbeitgeber wie Arbeitnehmer gleichermaßen wichtig. Ob diese derzeit gegeben sind, wird in den folgenden Kapiteln untersucht. Dies insbesondere durch einen Vergleich der arbeits- und sozialversicherungsrechtlichen Grundlagen Liechtensteins mit denjenigen der Schweiz und Österreichs.

3 | Arbeitsrecht – Anpassungen notwendig

14 3.1 Die wichtigsten arbeitsrechtlichen Regelungen in Liechtenstein, der Schweiz und in Österreich (Stand: 1. Januar 2018)

Das Arbeitsrecht ist die Grundlage für die Arbeitserbringung in einem Staat. Je nach Liberalität der Regelungen können sie einen starken Einfluss auf die Art der Beschäftigung haben. So kann zum Beispiel ein sehr eingeschränktes Kündigungsrecht dazu führen, dass nur Zeitarbeitsverträge abgeschlossen werden.

Im Folgenden werden die wichtigsten Regelungen in Liechtenstein, der Schweiz und in Österreich gegenübergestellt. Verglichen wird das Arbeitsrecht, also die gesetzlichen Mindestregelungen. Regelungen aus Gesamtarbeitsverträgen oder anderen gesetzlichen Vorgaben, wie beispielsweise den flankierenden Massnahmen in der Schweiz, werden bewusst ausgeklammert, sind aber im konkreten Fall natürlich zu berücksichtigen.

Tabelle 2: Die wichtigsten arbeitsrechtlichen Regelungen in Liechtenstein, der Schweiz und in Österreich (Stand: 1. Januar 2018)

Thema	Liechtenstein	Schweiz	Österreich
Anstellung			
Arbeitsvertrag	Mündlicher Vertrag genügt, wesentliche Inhalte müssen vom Arbeitgeber (AG) schriftlich an den Arbeitnehmer (AN) übergeben werden	Mündlicher Vertrag genügt, wesentliche Inhalte müssen vom Arbeitgeber (AG) schriftlich an den Arbeitnehmer (AN) übergeben werden	Mündlicher Vertrag genügt, wesentliche Inhalte müssen vom AG schriftlich (Dienstzettel) an den AN übergeben werden
Probezeit	Gesetzlich 1 Monat (Mt.), kann vertraglich wegbedungen oder auf max. 3 Mte. verlängert werden; verlängert sich bei Krankheit während der Probezeit	Gesetzlich 1 Monat (Mt.), kann vertraglich wegbedungen oder auf max. 3 Mte. verlängert werden; verlängert sich bei Krankheit während der Probezeit	Gesetzlich max. 1 Mt.

Thema	Liechtenstein	Schweiz	Österreich
Arbeitszeit			
Normalarbeitszeit (Arbeitszeit, die vom Gesetzgeber im Normalfall vorgesehen ist)	Keine gesetzliche Regelung, muss im Vertrag oder Gesamtarbeitsvertrag (GAV) o. Ä. geregelt werden ■ 40 Std. für jugendliche AN	Keine gesetzliche Regelung, muss im Vertrag oder GAV o. Ä. geregelt werden. Fehlt eine Regelung, gilt das, was «üblich» ist.	8 Stunden (Std.) pro Tag, 40 Std. in der Woche reine Arbeitszeit ohne Pausen; Verlängerung von Montag bis Donnerstag möglich für früheres Wochenende am Freitag
Höchstarbeitszeit (Arbeitszeit, die ein AN max. pro Woche arbeiten darf, wobei die Arbeitszeiten von mehreren Beschäftigungsverhältnissen dafür zusammengerechnet werden)	■ 45 Std. in industriellen Betrieben sowie für Büropersonal, technische und andere Angestellte mit Einschluss des Verkaufspersonals in Grossbetrieben des Detailhandels ■ 48 Std. für alle übrigen AN	■ 45 Std. in industriellen Betrieben sowie für Büropersonal, technische und andere Angestellte mit Einschluss des Verkaufspersonals in Grossbetrieben des Detailhandels, auch für jugendliche AN ■ 50 Std. für alle übrigen AN	■ 10 Std. pro Tag, 50 Std. pro Woche ■ Bei 4-Tage-Woche 12 Std. pro Tag möglich
Überstunden (mehr Arbeitsstunden als die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit bzw. in Österreich mehr als die gesetzliche Normalarbeitszeit vorsieht)	Auszugleichen mit Freizeit oder einem Lohnzuschlag von 25%, sofern nichts anderes geregelt ist	Auszugleichen mit Freizeit oder einem Lohnzuschlag von 25%	Grundsätzlich Bezahlung mit 50% Zuschlag, bei Vereinbarung auch Freizeit mit 50% Zuschlag
Überzeit (mehr Arbeitszeit als die gesetzliche Höchstarbeitszeit vorsieht)	■ Max. 4 Std. pro Woche bei witterungsbedingtem Arbeitsausfall oder erheblichen saisonalen Schwankungen ■ bei 5-Tage-Woche Verlängerung um max. 2 Std. pro Woche möglich, wenn Durchschnitt über 8 Wochen	■ Industrielle Betriebe: max. 170 Std. Überzeit pro Kalenderjahr ■ Restliche AN: max. 140 Std. Überzeit pro Kalenderjahr	—

Thema	Liechtenstein	Schweiz	Österreich
	<p>nicht überschritten wird oder max. 4 Std./Woche, wenn Durchschnitt während 4 Wochen nicht überschritten wird</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Lohnzuschlag +25% für Überzeit über 60 Std. oder Ausgleich mit Freizeit im gegenseitigen Einverständnis 		
Pausen (grundsätzlich unbezahlt)	<p>Abhängig von Tagesarbeitszeit:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ ab 5½ Std.: 15 Minuten (Min.) ■ ab 7 Std.: 30 Min. ■ ab 9 Std.: 60 Min. ■ Ruhezeit: 11 Std., Verkürzung einmal pro Woche auf 8 Std. möglich, wenn über 14 Tage der Durchschnitt von 11 Std. eingehalten wird 	<p>Abhängig von der Tagesarbeitszeit, wobei die Pausen in der Mitte der Arbeitszeit anzusetzen sind:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ ab 5½ Std.: 15 Min. ■ ab 7 Std.: 30 Min. ■ ab 9 Std.: 60 Min. ■ Ruhezeit: 11 Std., Verkürzung einmal pro Woche auf 8 Std. möglich, wenn über 14 Tage der Durchschnitt von 11 Std. eingehalten wird 	<p>Abhängig von der Tagesarbeitszeit:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Ab 6 Std.: mind. 30 Min. ■ Ruhezeit: 11 Std., Verkürzung auf 8 Std. möglich, ist innert der nächsten 10 Kalendertage durch entsprechende Verlängerung auszugleichen
Ferienanspruch	<ul style="list-style-type: none"> ■ Bis zum vollendeten 20. Altersjahr: 25 Arbeitstage ■ Für alle anderen: 20 Arbeitstage ■ Ferienanspruch pro rata 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Bis zum vollendeten 20. Altersjahr: 25 Arbeitstage ■ Für alle anderen: 20 Arbeitstage ■ Ferienanspruch pro rata 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Unter 25 Dienstjahren: 25 Arbeitstage ■ Über 25 Dienstjahren: 30 Arbeitstage ■ Dienstjahre müssen nicht beim selben AG absolviert werden ■ Voller Ferienanspruch nach 6-monatigem Arbeitsverhältnis
Anzahl gesetzliche Feiertage	13 gesetzliche Feiertage	<ul style="list-style-type: none"> ■ Mit Ausnahme des 1. August kantonal geregelt 	13 gesetzliche Feiertage

Thema	Liechtenstein	Schweiz	Österreich
Arbeitszeiterfassung	<ul style="list-style-type: none"> Keine systematische Erfassung gesetzlich vorgesehen 	<ul style="list-style-type: none"> in SG 9 gesetzliche Feiertage und 1 wie ein gesetzlicher Feiertag behandelter Tag 	<ul style="list-style-type: none"> Arbeitszeiten müssen durch den Arbeitgeber aufgezeichnet bzw. erfasst werden Ausnahmen (Erfassung durch AN) möglich bei Gleitzeit, Aussendienst und Telearbeit
		<ul style="list-style-type: none"> Grundsätzlich systematische Erfassung der Arbeits- und Pausenzeiten Bei klar definierten Bedingungen Vereinfachungen oder sogar Verzicht für bestimmte AN möglich 	

Karenzfristen

Schwangerschaft	<ul style="list-style-type: none"> Bezahlter Mutterschaftsurlaub (80% des AHV-pflichtigen Lohns) während 20 Wochen, mind. 16 Wochen müssen nach der Geburt liegen Beschäftigungsverbot 8 Wochen nach der Geburt Stillzeiten werden als Arbeitszeit angerechnet, wenn im Betrieb gestillt wird; zur Hälfte, wenn nicht im Betrieb gestillt wird 	<ul style="list-style-type: none"> Bezahlter Mutterschaftsurlaub (max. 80% des AHV-pflichtigen Lohnes, max. CHF 196/Tag) 14 Wochen nach Geburt, Verlängerung um zwei Wochen unbezahlt möglich Beschäftigungsverbot 8 Wochen nach der Geburt Wird Kind gestillt: Bis 52 Wochen nach Geburt Stillen in der bezahlten Arbeitszeit möglich, angerechnet werden je nach täglicher Arbeitszeit 30–90 Min. Nach 52 Wochen weiterhin Freistellung für Stillen, aber unbezahlt. 	<ul style="list-style-type: none"> Beschäftigungsverbot 8 Wochen vor und 8 Wochen nach Geburt, Wochengeld wird durch Krankenkasse bezahlt
-----------------	---	---	--

Thema	Liechtenstein	Schweiz	Österreich
Elternurlaub/Karenz	Unbezahlter Elternurlaub von je 4 Monaten pro Elternteil während der ersten 3 Lebensjahre des Kindes, kann in Voll- oder Teilzeit bezogen werden	—	<ul style="list-style-type: none"> ■ Karenz: mind. 2 Mte., max. bis zum Alter von 2 Jahren des Kindes; Karenz ist unbezahlt, die Karenz kann von Mutter und Vater bezogen werden ■ Nach der Karenz ist der AG verpflichtet, die AN mit der gleichen Verwendung und den gleichen Konditionen weiter zu beschäftigen ■ Unter bestimmten Bedingungen besteht ein Anrecht auf Teilzeitbeschäftigung bis zum 7. vollendeten Altersjahr des Kindes
Pflegekarenz	3 Tage (bezahlt) pro Pflegefall bei Krankheit oder Unfall eines in Hausgemeinschaft lebenden Familienmitglieds	3 Tage (bezahlt) pro Pflegefall bei Krankheit oder Unfall eines eigenen Kindes	3 Mte. mit einmaliger Verlängerung auf 6 Mte. unbezahlt möglich, es kann unter Umständen Pflegekarenzgeld bezogen werden
Lohn			
13. Monatslohn	Gesetzlich nicht vorgesehen, kann aber vertraglich oder in GAV o. Ä. vereinbart werden	Gesetzlich nicht vorgesehen, kann aber vertraglich oder in GAV o. Ä. vereinbart werden	Gesetzlich nicht vorgesehen, kann aber vertraglich oder in GAV o. Ä. vereinbart werden
Mindestlohn	<ul style="list-style-type: none"> ■ Kein gesetzlicher Mindestlohn 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Kein gesetzlicher Mindestlohn auf Bundesebene ■ Ein Kanton (NE) hat einen Mindestlohn gesetzlich vorgeschrieben, in 2 weiteren 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Kein gesetzlicher Mindestlohn

Thema	Liechtenstein	Schweiz	Österreich
		Kantonen (TE, JU) ist die Einführung geplant	
Lohnfortzahlung bei Krankheit	<ul style="list-style-type: none"> ■ Erste 2 Tage: Lohnfortzahlung (80%) durch AG; kann durch AG verlängert werden ■ Danach: obligatorische Krankentaggeldversicherung ■ höchstens 720 Tage innerhalb von 900 aufeinanderfolgenden Tagen ■ Keine Pflicht zur Versicherung bei befristeter Anstellung von max. 3 Monaten oder weniger als 8 Arbeitsstunden pro Woche 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Nach 3-monatiger Beschäftigung Fortzahlung (100%) von 3 Wochen im 1. Dienstjahr durch den AG, danach «angemessene längere Zeit» ■ Keine obligatorische Krankentaggeldversicherung 	<p>Arbeiter: Lohnfortzahlung durch AG (100%) gemäss folgenden Fristen pro Arbeitsjahr:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ bis 5 Dienstjahre: 6 Wochen voll, 4 Wochen halb ■ 6–15 Dienstjahre: 8 Wochen voll, 4 Wochen halb ■ 16–25 Dienstjahre: 10 Wochen voll, 4 Wochen halb ■ mehr als 26 Dienstjahre: 12 Wochen voll, 4 Wochen halb ■ nach Ablauf dieser Fristen erst wieder Lohnfortzahlung nach Beginn eines neuen Arbeitsjahres (von Arbeitsbeginn an gerechnet) <p>Angestellte: Dieselben Fristen, aber volle Bezahlung bereits wieder nach 6 Monaten.</p>
Kündigung			
Form	Mündlich ausreichend (optimal mit Zeugen)	Mündlich ausreichend (optimal mit Zeugen)	Mündlich ausreichend (optimal mit Zeugen)
Angabe Kündigungsgründe	Auf Verlangen	Nicht notwendig	Erst in einem allfälligen Verfahren
Gründe	Grundsätzlich gilt Kündigungsfreiheit, es braucht keinen speziellen Kündigungsgrund	Grundsätzlich gilt Kündigungsfreiheit, es braucht keinen speziellen Kündigungsgrund	Grundsätzlich gilt Kündigungsfreiheit, es braucht keinen speziellen Kündigungsgrund

Thema	Liechtenstein	Schweiz	Österreich
Beschränkungen	<p>Kündigung aus missbräuchlichen Motiven ist nicht erlaubt, z. B.:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Kündigung aufgrund der Persönlichkeit des AN ■ Rachekündigungen ■ Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft oder AN-Vertretung 	<p>Kündigung aus missbräuchlichen Motiven ist nicht erlaubt, z. B.:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Kündigung aufgrund der Persönlichkeit des AN ■ Rachekündigungen ■ Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft oder AN-Vertretung 	<p>Klagen gegen Kündigung möglich wegen:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ sozialer Härte oder ■ unerlaubtem Kündigungsmotiv
Krankheit	<p>Begründet eine Sperrfrist für Kündigung durch den AG:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ im 1. Dienstjahr: 30 Tage ■ im 2. bis und mit 5. Dienstjahr: 90 Tage ■ ab dem 6. Dienstjahr: 180 Tage <p>Eine laufende Kündigungsfrist wird bei einer Krankheit für die Dauer der Sperrfrist unterbrochen</p>	<p>Begründet eine Sperrfrist für Kündigung durch den AG:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ im 1. Dienstjahr: 30 Tage ■ im 2. bis und mit 5. Dienstjahr: 90 Tage ■ ab dem 6. Dienstjahr: 180 Tage <p>Eine laufende Kündigungsfrist wird bei einer Krankheit für die Dauer der Sperrfrist unterbrochen</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Kündigung während Krankenstand ist möglich, Krankheit begründet keinen Kündigungsschutz ■ Krankentgelt muss allerdings bezahlt werden, als ob die Kündigung nicht erfolgt wäre. Gilt nicht, wenn die Krankheit erst nach der Kündigung auftritt.
Schwangerschaft	<p>Kündigungsschutz von Beginn der Schwangerschaft bis 4 Mte. nach Entbindung</p>	<p>Kündigungsschutz von Beginn der Schwangerschaft bis 4 Mte. nach Entbindung</p>	<p>Kündigungs- und Entlassungsschutz von Beginn der Schwangerschaft bis 4 Mte. nach der Entbindung sowie während der gesamten Karenzzeit</p>
Gesetzliche Fristen	<ul style="list-style-type: none"> ■ Im 1. Dienstjahr: 1 Mt. ■ Im 2. bis und mit 9. Dienstjahr: 2 Mte. ■ Ab dem 10. Dienstjahr: 3 Mte. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Im 1. Dienstjahr: 1 Mt. ■ Im 2. bis und mit 9. Dienstjahr: 2 Mte. ■ Ab dem 10. Dienstjahr: 3 Mte. 	<p>Angestellte: Kündigung durch AG</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 1./2. Dienstjahr: 6 Wochen ■ Ab dem 3. Dienstjahr: 2 Mte. ■ Ab dem 6. Dienstjahr: 3 Mte.

Thema	Liechtenstein	Schweiz	Österreich
			<ul style="list-style-type: none"> ■ Ab dem 16. Dienstjahr: 4 Mte. ■ Ab dem 26. Dienstjahr: 5 Mte. Kündigung durch AN: <ul style="list-style-type: none"> ■ 1 Mt. auf Monatsende Arbeiter: Frist gemäss Kollektivvertrag, falls nicht vorhanden gemäss Arbeitsvertrag, falls nicht vorhanden 14 Tage gemäss Gewerbeverordnung Teilzeit: Weniger als 1/5 der Normalarbeitszeit tätig: 14 Tage
Abgangsentschädigung	Grundsätzlich gesetzlich vorgesehen, kommt aber aufgrund der obligatorischen Pensionsversicherung nicht zum Tragen	Grundsätzlich gesetzlich vorgesehen, kommt aber aufgrund der obligatorischen Pensionsversicherung nicht zum Tragen	Arbeitsverhältnis nach 2003 eingegangen: AG zahlt 1.53% des Bruttolohns in die betriebliche Vorsorgekasse, dieser Anteil kann bezogen werden, wenn eine Kündigung erfolgt

3.2 Gemeinsamkeiten und Unterschiede

Es gibt grosse Übereinstimmungen bei den Regelungen Liechtensteins und jenen der Schweiz. Das erstaunt auch nicht, diente doch das schweizerische Recht als Rezeptionsgrundlage für die liechtensteinische Gesetzgebung. Österreich hingegen regelt diverse Sachverhalte völlig anders. So sind die Kündigungsfristen in Österreich nicht synchron, das heisst für Arbeitgeber und Arbeitnehmer nicht dieselben. Der Arbeitnehmer hat eine kürzere Kündigungsfrist als der Arbeitgeber. Gleichzeitig besteht in Österreich kein Kündigungsschutz bei einer Krankheit, während in Liechtenstein und in der Schweiz eine innerhalb einer krankheitsbedingten Sperrfrist ausgesprochene Kündigung nichtig ist.

22 In allen drei Ländern stellt das Arbeitsrecht einen Regelungsrahmen dar, der insbesondere durch Gesamtarbeitsverträge oder andere sozialpartnerschaftliche Abkommen abgeändert werden kann. Damit können die Sozialpartner auf die Besonderheiten einzelner Branchen Rücksicht nehmen. Gleichzeitig besteht aber die Gefahr eines unkoordinierten Wildwuchses an Regelungen, womit eine grundsätzlich liberale Gesetzgebung durch die Hintertür unflexibel und damit unattraktiv werden kann. In Liechtenstein ist eine solche Entwicklung allerdings noch nicht festzustellen.

3.3 Ist das liechtensteinische Arbeitsrecht liberal?

Lässt das liechtensteinische Arbeitsrecht eine freie Gestaltung des Arbeitsverhältnisses zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu, ohne den Schutz der Arbeitnehmer in wesentlichen Bereichen zu unterlaufen? Wir sind der Meinung, dass die liberalen Anforderungen im Allgemeinen erfüllt werden. Dies lässt sich auch am wesentlichen Faktor erkennen, an dem sich ein funktionierender Arbeitsmarkt messen lässt: der Arbeitslosigkeit, die in Liechtenstein seit Jahren sehr niedrig ist (vgl. Kapitel 2). Aber das Arbeitsrecht in Liechtenstein ist auch in weiteren Bereichen liberal:

- Es wird keine gesetzliche Normalarbeitszeit vorgeschrieben.
- Die gesetzliche Höchstarbeitszeit liegt zwischen zumutbaren 40 bis 48 Stunden.
- Überstunden und Überzeiten können während eines begrenzten Zeitraums geleistet werden, was eine flexible Planung bei Auftragsspitzen ermöglicht.
- Die gesetzlichen Kündigungsfristen sind moderat und hängen von den Dienstjahren ab, liegen aber bei maximal drei Monaten.
- Kündigungen müssen nicht begründet werden, es herrscht grundsätzlich Kündigungsfreiheit.
- Es gibt keinen gesetzlichen Mindestlohn.
- Die Lohnfortzahlung bei Krankheit ist klar geregelt und mittels einer obligatorischen Krankentaggeldversicherung abgesichert.
- Abgangsentschädigungen bei Kündigungen sind nicht vorgesehen.

Diese Freiheiten, die das Arbeitsrecht einräumt, sind sicherlich ein wesentlicher Faktor für die wirtschaftliche Prosperität Liechtensteins in den vergangenen Jahrzehnten. Zudem erlauben es Gesamtarbeitsverträge, dass die Sozialpartner notwendige Anpassungen in einzelnen Branchen vornehmen können. Der Markt organisiert sich also innerhalb des gesetzlichen Rahmens selbst.

Dieser hohe Grad an Liberalität muss gewahrt werden. Wie wir von anderen Ländern lernen können, führen Versuche, soziale Probleme mit arbeitsrechtlichen Vorschriften zu lösen, zu Fehlentwicklungen. So hat sich in Ländern mit einem strengen Kündigungsrecht gezeigt, dass Festanstellungen durch Zeitarbeitsverträge ersetzt werden. Solche und ähnliche Regelungen führen zu Umgehungen und einer überbordenden Kontrolle seitens des Staates.

3.4 Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt

Für einen erfolgreichen Wirtschaftsstandort ist es essenziell, dass die Gesetzgebung die Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt zeitnah abbildet. Beispiel hierfür sind neue Arbeitsmodelle wie zum Beispiel die Arbeit zu Hause (Homeoffice), Jahresarbeitszeiten usw. Das liechtensteinische Arbeitsrecht lässt heute bereits viele Modellvarianten zu. Reformbedarf besteht im Bereich der Arbeitszeiten. Die Diskussion über die Flexibilisierung der Arbeitszeiten wird breit und intensiv geführt (z. B. Adler & Salvi, 2017; Weisenrat, 2017).

Arbeitszeitmodelle mit während eines Jahres deutlich schwankender Arbeitszeit sollten ermöglicht werden. Arbeitgeber könnten damit z.B. ohne administrative Hürden auch in stark saisonal schwankenden Märkten die Arbeit optimal einteilen. Bei den Arbeitnehmern dagegen könnten Eltern beispielsweise während der Schulferienzeit Überstunden beziehen, die sie vorgearbeitet haben. Auch solche Modelle müssen rechtlich abgestützt sein und dürfen nicht zur Ausnutzung von Arbeitnehmenden führen. Wenn diese aber gegenseitig gewünscht sind, sollte das Arbeitsrecht solche nicht verhindern.

4 | Sozialversicherungen als Hemmschuh

24 Die Sozialversicherungen bzw. die entsprechenden Abgaben stellen einen wachsenden Kostenblock für Arbeitgeber dar. Auch auf Seiten der Arbeitnehmer nehmen die Belastungen, etwa durch steigende Abgaben für die Altersvorsorge oder die Krankenkasse, stetig zu. Gleichzeitig sind die Sozialleistungen zunehmend ein wichtiger Faktor bei der Rekrutierung von Personal. Wegen der geografischen Lage im Dreiländereck und aufgrund der hohen Anzahl von Zupendlern haben die Regelungen der Sozialversicherungen im In- und Ausland einen grossen Einfluss auf die Arbeitsmarktattraktivität Liechtensteins.

Im Folgenden wird deshalb ein Blick auf die Abgaben der Sozialversicherungen in Liechtenstein, der Schweiz und in Österreich geworfen.

4.1 Überblick über die sozialversicherungsrechtlichen Grundlagen in Liechtenstein, der Schweiz und in Österreich (Stand: 1. Januar 2018)

Tabelle 3: Überblick über die sozialversicherungsrechtlichen Grundlagen in Liechtenstein, der Schweiz und in Österreich (Stand: 1. Januar 2018)

Thema	Liechtenstein	Schweiz	Österreich ⁵
Altersvorsorge			
1. Säule			
Institution	Alters- und Hinterlassenversicherung (AHV)	Alters- und Hinterlassenversicherung (AHV)	—
Finanzierung	<ul style="list-style-type: none">■ AG: 4.15% Beitrag + 0.2875% Verwaltungskosten = 4.4375% vom AHV-pflichtigen Lohn■ AN: 3.95% vom AHV-pflichtigen Lohn	<ul style="list-style-type: none">■ AG: 4.20% vom AHV-pflichtigen Lohn■ AN: 4.20% vom AHV-pflichtigen Lohn■ Verwaltungskostenzuschlag je nach Ausgleichskasse	—
2. Säule			
Institution	Pensionsversicherungen	Pensionsversicherungen	Pensionsversicherungsanstalt

⁵ Diese Regelungen gelten für 12 Monatslöhne, eventuell werden die 13. und 14. Monatslöhne abweichend und jeweils verschieden behandelt.

Thema	Liechtenstein	Schweiz	Österreich
Finanzierung (ohne Risikoteil)	Mindestsätze Obligatorium (versicherter Lohn [entspricht dem AHV-Lohn]: CHF 13'920 bis CHF 83'520): ■ AG: 4% ■ AN: 4%	Mindestsätze Obligatorium (versicherter koordinierter Lohn: CHF 23'940 bis CHF 82'080) ■ AG: altersabhängig 3.5%–9% ■ AN: altersabhängig 3.5%–9%	■ AG: 12.55% vom Lohn (max. EUR 4'980/ Monat) ■ AN 10.25% vom Lohn (max. EUR 4'980/ Monat)
Arbeitslosenversicherung			
Institution	Arbeitslosenversicherung	Arbeitslosenversicherung	Arbeitsmarktservice (AMS)
Finanzierung	■ AG: 0.50% vom AHV-pflichtigen Lohn, max. CHF 126'000 ■ AN: 0.50% vom AHV-pflichtigen Lohn, max. CHF 126'000	■ AG: 1.10% für Einkommensteile bis CHF 148'200 + 0.50% für Einkommensteile ab CHF 148'001 ■ AN: 1.10% für Einkommensteile bis CHF 148'000 + 0.50% für Einkommensteile ab CHF 148'001	■ AG: 3.35% vom Lohn (max. EUR 4'980 pro Monat) ■ AN: 3.00% vom Lohn (max. EUR 4'980 pro Monat)
Krankenversicherung			
Institution	Private Krankenkassen	Private Krankenkassen	Meist Gebietskrankenkassen oder spezifische Krankenkassen für Betriebe/Berufsgruppen
Finanzierung	AG: OKP-Beitrag in Höhe von CHF 155.50 pro Monat	Keine Finanzierung im Arbeitsverhältnis	■ AG: 3.78% vom Lohn (max. EUR 4'980 pro Monat) ■ AN: 3.87% vom Lohn (max. EUR 4'980 pro Monat)
Unfallversicherung			
Institution	Private Versicherungsgesellschaften	Private Versicherungsgesellschaften	Allgemeine Unfallversicherungsanstalt

Thema	Liechtenstein	Schweiz	Österreich
			(+ 3 weitere berufsgruppenspezifische Anstalten)
Finanzierung	Keine gesetzliche Finanzierungshöhe, individuell gemäss Prämie (versicherter Lohn max. CHF 148'200) <ul style="list-style-type: none"> ■ Nichtbetriebsunfall: vollständig AN ■ Betriebsunfall: vollständig AG 	Keine gesetzliche Finanzierungshöhe, individuell gemäss Prämie (versicherter Lohn max. CHF 148'200) <ul style="list-style-type: none"> ■ Nichtbetriebsunfall: vollständig AN ■ Betriebsunfall: vollständig AG 	<ul style="list-style-type: none"> ■ AG: 1.30% vom Lohn (max. EUR 4'980 pro Monat) ■ AN: –
Invalidenversicherung			
Institution	Invalidenversicherung	Invalidenversicherung	—
Finanzierung	<ul style="list-style-type: none"> ■ AG: 0.75% vom AHV-pflichtigen Lohn ■ AN: 0.75% vom AHV-pflichtigen Lohn 	<ul style="list-style-type: none"> ■ AG: 0.70% vom AHV-pflichtigen Lohn ■ AN: 0.70% vom AHV-pflichtigen Lohn 	—
Familien			
Institution	Familienausgleichskassa	Familienausgleichskassa	—
Finanzierung	<ul style="list-style-type: none"> ■ AG: 1.9% des AHV-pflichtigen Lohns ■ AN: --- 	Landwirtschaft <ul style="list-style-type: none"> ■ AG: 2% des Lohns ■ AN: --- ■ Rest wird von Bund und Kantonen finanziert Sonstige ■ AG: 0.15%–3.9% vom Lohn 	—

4.2 Berechnungsbeispiele für die Belastung durch die Sozialversicherungen

In Anhang 1 wird die Belastung eines fiktiven Arbeitnehmers und dessen Arbeitgeber in den drei Ländern verglichen. Wie die Berechnungen zeigen, sind die Kosten für die Sozialversicherungen in Österreich bedeutend höher als in Liechtenstein und in der Schweiz. Gleichzeitig ist das österreichische System komplizierter, mit vielen Ausnahmen und Sonderbestimmungen für einzelne Branchen oder Altersgruppen. Die Belastung in Liechtenstein und der Schweiz ist sehr ähnlich, auch die entsprechenden Regelungen sind weitgehend gleich.

4.3 Herausforderungen in grenzüberschreitenden Verhältnissen

Die Übersicht über die Sozialversicherungen zeigt, dass die Regelungen insbesondere in Österreich teilweise stark von denen in Liechtenstein abweichen. Innerhalb der Europäischen Union – und damit für Liechtenstein als EWR-Mitglied anwendbar – regeln die Verordnungen 1408/71 bzw. 883/2004 die Vorgehensweisen, mit denen eine eindeutige sozialversicherungsrechtliche Unterstellung bei grenzüberschreitenden Arbeitsverhältnissen gewährleistet wird. Die Regelungen gelten durch die Aufnahme derselben in die Vaduzer Konvention auch im Verhältnis zur Schweiz. Bei einer Erwerbstätigkeit in mehreren Staaten hängt die sozialversicherungsrechtliche Unterstellung davon ab, in welchem Umfang in welchem Staat gearbeitet wird. Tabelle 4 zeigt, welche Kombinationen für Grenzgänger aus der Schweiz möglich sind:

In Liechtenstein tätig	In der Schweiz wohnhaft und tätig	Unterstellung
unselbstständig	selbstständig	Liechtenstein
selbstständig	unselbstständig	Schweiz
unselbstständig \leq 75%	unselbstständig \geq 25%	Schweiz
selbstständig \leq 75%	selbstständig \geq 25%	Schweiz
unselbstständig $>$ 75%	unselbstständig $<$ 25%	Liechtenstein
selbstständig $>$ 75%	selbstständig $<$ 25%	Liechtenstein

Tabelle 4: Überblick sozialversicherungsrechtliche Ansässigkeit

Quelle: Regierung, 2015

28 Die sozialversicherungsrechtliche Absicherung grenzüberschreitend tätiger Arbeitnehmer stellt Arbeitgeber, insbesondere bei Grenzgängern, die auch im Wohnsitzstaat arbeiten oder Arbeiten im Homeoffice verrichten, vor Herausforderungen.

Dazu ein Beispiel: Eine Person, die in der Schweiz wohnt und in Liechtenstein zu 100 % arbeitet, ist grundsätzlich in Liechtenstein sozialversicherungspflichtig. Arbeitet die Person aber an zwei Arbeitstagen (=40 %) pro Woche von zu Hause aus (Homeoffice), führt dies zu einem Wechsel der sozialversicherungsrechtlichen Unterstellung von Liechtenstein in die Schweiz (siehe Tabelle 4). Der Arbeitnehmer wird in diesem Fall meist in einer Auffangkasse versichert und kann nicht in der möglicherweise mit besseren Konditionen ausgestalteten liechtensteinischen Pensionskasse des Arbeitgebers versichert werden. Diese Regelung kann die Arbeitsweise des Arbeitnehmers beeinflussen, indem er zum Beispiel auf ein eigentlich sinnvolles Verhalten wie die Arbeit im Homeoffice o. Ä. verzichtet.

Solche Fehlanreize sollten dringend beseitigt werden und das Sozialversicherungsrecht im Hinblick auf die in Zukunft sich verändernden Arbeitsmodelle «fit» gemacht werden. Für Liechtenstein mit seiner hohen Anzahl ausländischer Arbeitnehmender ist dies entscheidend für die Wettbewerbsfähigkeit auf dem regionalen Arbeitsmarkt.

4.4 Reformbedarf in Bezug auf neue Arbeitsmodelle

Im Zuge der weiteren Digitalisierung werden sich neue Formen der Arbeit bilden. Insbesondere der Begriff der Selbstständigkeit wird sozialversicherungsrechtlich zur Herausforderung. Dies zeigt sich heute schon in Gegenden und Ländern, in denen beispielsweise Personen Tätigkeiten verrichten, die auf einer Plattform basieren (z. B. Uber oder Airbnb). Diese Personen werden teilweise als Selbstständigerwerbende behandelt und fallen deshalb bei vielen Sozialversicherungen durch das Raster. So kann sich ein Selbstständigerwerbender nicht bei der Arbeitslosenversicherung versichern. Gleichzeitig hat ein sogenannter Plattformarbeiter aber nicht die Freiheiten und Einflussmöglichkeiten eines Selbstständigen auf sein Unternehmen. Zieht sich ein Plattformanbieter wie Uber aus einem regionalen Markt zurück (z. B. wegen rechtlicher Einschränkungen), ist der selbstständige Uber-Fahrer von heute auf morgen arbeitslos, hat aber aufgrund seiner Einstufung als Selbstständigerwer-

bender kein Anrecht auf Leistungen der Arbeitslosenversicherung. Obwohl diese Sachverhalte heute in Liechtenstein noch nicht häufig anzutreffen sind, müssen die notwendigen Reformen umgesetzt werden, um rechtzeitig auf die anstehenden Veränderungen vorbereitet zu sein.

Wie in Kapitel 3.3. aufgezeigt, nimmt zudem die Bedeutung der Teilzeitarbeit zu. Auch diesem Umstand tragen die heutigen Regelungen zu wenig Rechnung. Mehrere kleine Arbeitspensen führen durch die Unterschreitung von Lohnuntergrenzen schnell zu einer Unterversicherung und zu Versorgungslücken.

Aufgrund dieser Veränderungen der Arbeitswelt (Zunahme der «Selbstständigen», Zunahme der Teilzeitarbeit) ist es notwendig, die Regelungen der Sozialversicherungen anzupassen, insbesondere im Hinblick auf die Verhinderung von Vorsorge-lücken.

5 | Demografie und Produktivität als Herausforderung und Chance

- 30** Zwei Trends prägen den Arbeitsmarkt der Zukunft. Einerseits ist es die demografische Veränderung, die infolge der bevorstehenden Pensionierungswelle der Baby-boomer-Generation zu einer Verknappung des Arbeitsangebotes durch die Arbeitnehmer führen wird und einen Mangel an Arbeitskräften zur Folge haben könnte. Andererseits ist es die Digitalisierung und die damit verbundene Angst, dass die Arbeitsnachfrage der Arbeitgeber zurückgeht und die Arbeitslosigkeit ansteigt. Zwei Trends mit entgegengesetzten Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt. Wie sind diese Trends zu beurteilen?

5.1 Gehen Liechtenstein die Arbeitskräfte aus?

Zum Thema Demografie lohnt es sich, die Daten der Bevölkerungsentwicklung und -szenarien zu analysieren. Da bis 2035 mehr Personen aus dem Erwerbsleben ausscheiden als eintreten werden, nimmt die Zahl der in Liechtenstein wohnhaften Erwerbspersonen (Bevölkerung im Alter von 20 bis 64) bis 2035 um rund 300 Personen ab (AS, 2016: Szenario Trend). Zudem werden von den aktuellen Grenzgängern bis 2035 rund 7'400 in Pension gehen (AS, 2017a). Bedeutet das nun, dass es in Liechtenstein zu einem Mangel an Arbeitskräften kommen wird?

Für die Beantwortung dieser Frage sind drei Faktoren entscheidend: 1. die Entwicklung des Bruttoinlandprodukts (BIP); 2. die Entwicklung der Produktivität und 3. die Entwicklung der Anzahl Grenzgänger.

Das Wachstum des BIP hängt davon ab, wie viele Waren und Dienstleistungen produziert werden können. Dabei gibt es in einer Volkswirtschaft ebenso wie in einer Unternehmung zwei Quellen des Wachstums. Entweder werden mehr Arbeitsstunden geleistet oder die Produktion pro geleistete Arbeitsstunde (die Produktivität) steigt. Die erste Komponente spiegelt ein quantitatives Wachstum, währenddem die zweite Komponente einen qualitativen Charakter hat.

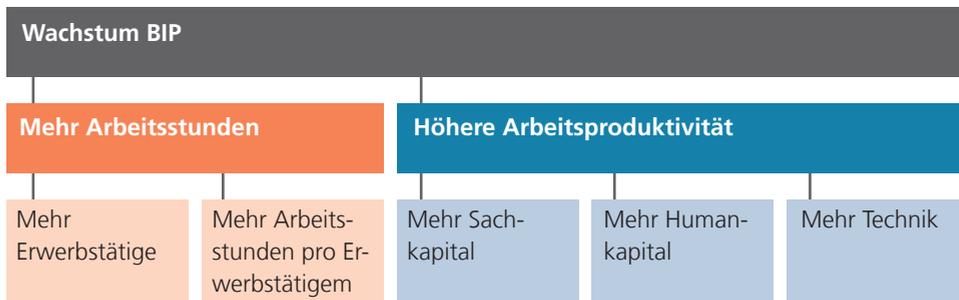


Abbildung 9: Quellen des Wachstums

Quelle: Eisenhut, 2016

Arbeitsproduktivität wird verstanden als Wertschöpfung pro eingesetzter Arbeitseinheit (Arbeitsstunden oder Anzahl Beschäftigte). Sie berücksichtigt alle Faktoren, die eine höhere Wertschöpfung bei gegebenem Arbeitseinsatz ermöglichen, auch das Sachkapital, das Humankapital (die Ausbildung) und den technischen Fortschritt sowie eine Kombination dieser Faktoren.

Gehen wir von der Annahme aus, dass das durchschnittliche jährliche BIP-Wachstum Liechtensteins bis 2035 1 % betragen wird. Nehmen wir zudem an, dass die Produktivität auf dem heutigen Stand verharrt. Für ein BIP-Wachstum von 1 % ist bei einem Produktivitätswachstum von 0 % ein jährliches Wachstum der Beschäftigten von 1 % notwendig. Das heisst, dass die Anzahl der Beschäftigten um rund 8'300 zunehmen müsste. Da die Erwerbspersonen im Inland um rund 300 Personen abnehmen werden, müssten deshalb rund 8'600 zusätzliche Arbeitskräfte im Ausland rekrutiert werden. Das entspricht einem jährlichen Wachstum der Zupendler von 1.9 %.

Die beachtliche Anzahl von 8'600 Grenzgängern wäre sicherlich nicht problemlos zu finden. Zumal auch die 7'400 Zupendler zu ersetzen wären, die in Pension gehen. Trotzdem ist nicht davon auszugehen, dass Liechtenstein die notwendigen Arbeitskräfte bei diesem Szenario nicht rekrutieren könnte; die Frage ist nur: Zu welchem Preis? Viel wichtiger ist, dass ein von Zupendlern getriebenes Wachstum nicht

nachhaltig ist und dass die inländische Bevölkerung davon relativ wenig profitiert. Das Wachstum würde damit dem quantitativen Wachstum der letzten Jahre gleichen, das ausschliesslich der höheren Anzahl von Zupendlern zu verdanken war.

Nur schon weil Arbeit aufgrund der demografischen Veränderung zu einem Engpassfaktor werden könnte, wird deren produktive Nutzung umso wichtiger. Wie schon in unserer Studie «Knacknuss Wachstum und Zuwanderung» festgehalten, sollte sich deshalb die Wachstumspolitik von Liechtenstein auf die Steigerung der Produktivität und der Einkommen für die Bevölkerung (Bruttonationaleinkommen) ausrichten.

5.2 Geht Liechtenstein die Arbeit aus?

Würde es der liechtensteinischen Wirtschaft gelingen, bei einem BIP-Wachstum von 1 % auch die jährliche Produktivität um 1 % zu erhöhen, könnte dieses Wachstum mit der aktuellen Anzahl von Beschäftigten bewältigt werden. Da die Anzahl Erwerbspersonen stagniert bzw. leicht abnehmen wird, genügt die Nachfrage nach Arbeitskräften, um die arbeitsfähigen und arbeitswilligen Erwerbspersonen in Liechtenstein zu beschäftigen. Die Arbeit geht Liechtenstein also nicht aus.

Was aber, wenn bei einem BIP-Wachstum von 1 % die Produktivität um 2 %, um 3 % oder noch stärker steigen würde? Wenn also Kassiererinnen durch Scanner, Juristen durch eine App, Taxifahrer durch selbstfahrende Autos ersetzt werden und virtueller Unterricht Lehrer zu Randfiguren macht?

Bei einem BIP-Wachstum von 1 % und einem Produktivitätswachstum von 2 % müssten jährlich 1 % der Beschäftigten freigestellt werden. Gesamthaft würde es bis 2035 zu einem Rückgang von rund 6'000 Beschäftigten kommen. Rein rechnerisch würde dieses Szenarium bedeuten, dass von den demografisch bedingten Rückgängen von 7'400 Zupendlern und 300 inländischen Erwerbspersonen nur rund 1'700 durch neue Zupendler zu kompensieren wären, um Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt im Gleichgewicht zu halten.

Ein BIP-Wachstum von 1 % und ein Produktivitätswachstum von 3 % hätten zur Folge, dass es zu einem Beschäftigungsrückgang von jährlich 2 % kommen müsste. Der Abbau von rund 11'000 Arbeitsplätzen bis 2035 könnte in diesem Fall nicht durch

die Pensionierungswelle aufgefangen werden. Die Arbeitslosigkeit im Inland würde ansteigen und/oder die Zahl der Grenzgänger abnehmen.

Ist dieses Szenario realistisch? Falls in Zukunft die Produktivität tatsächlich um 2% oder 3% pro Jahr wachsen würde, ist davon auszugehen, dass auch das BIP um mehr als 1% ansteigt. Denn eine höhere Produktivität führt zu einer besseren Wettbewerbsfähigkeit, zu steigenden Einkommen, zu mehr Beschäftigten und zu höherem Wachstum – wie uns die Geschichte lehrt. Höhere Produktivität wurde bisher immer von beschäftigungssteigernden Wachstumsimpulsen begleitet. Gerade Liechtenstein war lange Zeit ein Paradebeispiel für ein Wirtschaftswachstum mit steigender Produktivität und der Schaffung neuer Arbeitsplätze. Zählte man 1930 noch 4'600 Beschäftigte, waren es Ende 2016 rund 37'500, trotz bzw. dank stark steigender Produktivität (Brunhart, 2015).

Zudem lehrt uns die Geschichte, dass technologische Sprünge schon immer mit der Angst von Arbeitsplatzverlusten verbunden waren. Diese Ängste waren bzw. sind auch verständlich und berechtigt. Denn technologische Entwicklungen haben in der Regel tiefgreifende Veränderungen zur Folge. Betroffen davon sind ganze Branchen und Berufsgruppen, die um ihr Überleben kämpfen. Gleichzeitig entstehen aber neue Arbeitsplätze mit anderen Tätigkeiten und entsprechend verändertem Anforderungsprofil (Vgl. Kapitel 6).

Dennoch kann das Szenarium von Arbeitsplatzverlusten aufgrund der bevorstehenden Entwicklungen nicht gänzlich von der Hand gewiesen werden. Denn die Geschichte lehrt uns auch, dass alles irgendwann zum ersten Mal geschieht. Offen bleibt, in welchem Verhältnis der Arbeitsplatzverlust von den Grenzgängern und den inländischen Erwerbstätigen zu tragen wäre.

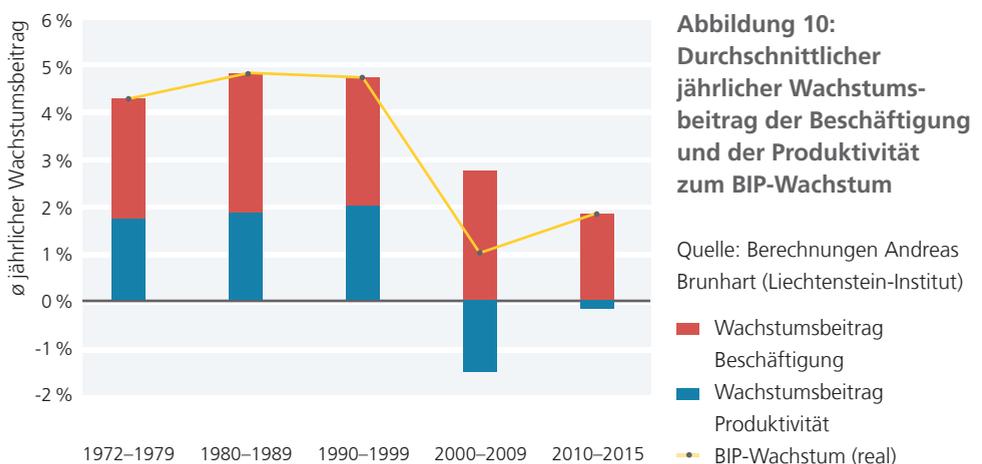
Beim Thema Demografie und Produktivität steht aber weniger die Menge von Arbeitskräften im Fokus als vielmehr die sich verändernden Anforderungen an die Arbeitskräfte. Das ist auch der Grund, warum die Klagen der Unternehmen über einen Mangel an Fachkräften lauter werden.

Die verschiedenen Szenarien machen aber vor allem etwas deutlich: Die Produktivität ist der entscheidende Schlüsselfaktor, wenn es um Wachstum, Einkommen und Beschäftigung geht.

5.3 Liechtenstein hat ein Produktivitätsproblem

Liechtenstein ist eine äusserst erfolgreiche Volkswirtschaft. Im internationalen Vergleich des kaufkraftbereinigten Bruttonationaleinkommens pro Kopf steht Liechtenstein ganz oben auf der Rangliste (AS, 2014). Tiefe Arbeitslosigkeit und hohe Wettbewerbsfähigkeit sind weitere Charakteristiken der liechtensteinischen Volkswirtschaft. Doch es gibt eine Kennzahl, die gar nicht in das schöne Bild der starken Volkswirtschaft passt: die Produktivität.

Bis Ende der 1990er-Jahre ist die Produktivität in Liechtenstein relativ stabil gewachsen und hat einen wichtigen Teil zum BIP-Wachstum beigetragen. Seit Ende der 1990er-Jahre gingen die Dynamik der Produktivität und ihr Beitrag zum BIP-Wachstum deutlich zurück. Im Zeitraum von 2000 bis 2015 trug die Arbeitsproduktivität sogar negativ zum Wachstum des BIP bei (vgl. Brunhart, 2015; Kellermann & Schlag, 2016).



Liechtenstein war auch lange Zeit bezüglich Niveau der Arbeitsproduktivität führend, verlor aber zusehends an Vorsprung und dürfte in der Zwischenzeit die Leader-Position verloren haben. Die unbefriedigende Produktivität ist nicht einfach ein zu vernachlässigender Schönheitsfehler von Liechtenstein. Wie ausgeführt, sind Produktivitätssteigerungen Voraussetzung zur Steigerung des Einkommens und für ein nachhaltiges Wachstum.

In welchen Bereichen der Wirtschaft hat sich die Produktivität schlecht entwickelt? Wo ist das Produktivitätsniveau hoch, wo ist es tief? Eine Analyse der Arbeitsproduktivität (Wertschöpfung pro vollzeitäquivalente Erwerbstätige 2015) nach Wirtschaftsbereichen ergibt folgende Resultate (AS, 2017e):

- Bei den Finanzdienstleistungen beträgt die Arbeitsproduktivität 283'350 Schweizer Franken. Verglichen mit dem Höchstwert im Jahr 2000 hat sie sich fast halbiert. Diese Entwicklung hängt stark mit der Rezession von 2002/2003 und der weltweiten Finanzkrise von 2007/2008 zusammen, welche zu einem massiven Einbruch der Wertschöpfung geführt haben. Reformen am Finanzplatz, neue Regulierungen und die anhaltende Tiefzinsphase spielen für den Rückgang der Produktivität bei den Finanzdienstleistungen eine wichtige Rolle.
- 165'820 Schweizer Franken beträgt die Arbeitsproduktivität in der Industrie und im warenproduzierenden Gewerbe. Die Wertschöpfungs- und Produktivitätsentwicklung in diesem Wirtschaftsbereich ist ebenfalls durch die Finanz- und Wirtschaftskrise 2007/2008 und durch die Wechselkursentwicklung geprägt. Der Anstieg des Frankens hat zu sinkenden Margen und zu tieferen Erträgen geführt.
- Bei den allgemeinen Dienstleistungen sind im Zeitverlauf keine grossen Veränderungen festzustellen, im 2015 betrug die Arbeitsproduktivität 125'350 Schweizer Franken. Dieser Wirtschaftsbereich hat sich in der längerfristigen Betrachtung als Wachstumstütze und als Wachstumspuffer in unruhigen Zeiten etabliert.

Ein Grund des Produktivitätsproblems ist also im Strukturwandel innerhalb der Finanzdienstleistungen und der Industrie zu finden, der durch Schocks wie der Finanz- und Wirtschaftskrise und der Aufwertung des Schweizer Franken ausgelöst wurde.

36 Da die Wertschöpfungs- und Produktivitätsdaten auf Branchenebene in Liechtenstein nicht verfügbar sind, geben die Daten aus der Schweiz Hinweise über die grossen Unterschiede im Produktivitätsniveau der Branchen.

Tabelle 5: Produktivität in CHF nach Branchen, Schweiz 2015 Quelle: BFS, Produktivität

Wertschöpfung pro vollzeitäquivalente Beschäftigung nach Branchen, Schweiz, 2015

Hohe Produktivität		Mittlere Produktivität		Tiefe Produktivität	
Pharma	661'085	Maschinenbau	155'379	Sozialwesen	66'610
Versicherung	389'497	Nahrungsmittelind.	137'699	Unterricht	63'332
Telekommunikation	292'849	Metallindustrie	130'644	Gastronomie	59'000
Grosshandel	292'737	Gesundheitswesen	122'632	Landwirtschaft	41'490

Vorteilhaft für die gesamtwirtschaftliche Produktivität wäre es natürlich, wenn die hoch produktiven Branchen stark wachsen und damit auch ihren Anteil an der Beschäftigung erhöhen könnten. Andersherum: Ist eine Ursache für das Produktivitätsproblem, dass die Beschäftigung sich zunehmend in die wenig produktiven Branchen wie Gesundheitswesen und Staat verschiebt?

Das Wachstum der vollzeitäquivalenten Beschäftigung in der öffentlichen Verwaltung/den Sozialversicherungen und in den staatsnahen Sektoren Erziehung und Unterricht, Gesundheitswesen und Heime/Sozialwesen von 2010 bis 2016 war in Liechtenstein mit 13.8% in der Tat überragend. Spitzenreiter ist die Branche Gesundheitswesen/Heime/Sozialwesen mit einem Plus von 35%. Im Vergleich dazu kam in der privaten Wirtschaft nur ein Beschäftigungsanstieg von 6.7% zustande, in der Industrie resultierte ein Plus von 1.8%, im Bau ein Minus von 0.4% (vgl. AS, 2011; AS, 2017a).

Aufgrund fehlender Wertschöpfungsdaten auf Ebene der Branchen bleibt der Beweis schuldig, dass der Effekt dieses Strukturwandels sich negativ auf die gesamtwirtschaftliche Produktivität ausgewirkt hat. Jedenfalls wäre es für eine Volkswirtschaft besorgniserregend, wenn die private Wirtschaft mit einem kleiner werdenden Anteil an der Beschäftigung immer stärker einen öffentlichen Sektor finanziert, der wenig produktiv ist (Schwarz, 2016).

Tabelle 6: Mögliche Ursachen eines tiefen Produktivitätswachstums bzw. -niveaus

Quelle: Eigene Darstellung

Ursache	Begründung
Strukturwandel innerhalb von Branchen	Externe Schocks wie die Finanz- und Wirtschaftskrise 2007/2008 können zu starken Veränderungen der Wertschöpfung und der Produktivität führen. Veränderte Rahmenbedingungen durch neue internationale Regulierungen, fundamentale Änderungen der Wechselkurse oder des Zinsniveaus können einschneidende Anpassungen innerhalb einer Branche notwendig machen.
Strukturwandel zwischen den Branchen	Eine sinkende gesamtwirtschaftliche Produktivität kann durch die Verschiebung der Beschäftigung von Branchen mit hoher Produktivität zu Branchen mit tiefer Produktivität begründet sein. Zu einer Verschärfung dieses Problems kommt es dann, wenn immer mehr Erwerbstätige mit tertiärer Ausbildung in unproduktiven Branchen beschäftigt sind.
Hoher Zuwachs von ausländischen Arbeitskräften	Eine relativ einfache Verfügbarkeit von ausländischen Arbeitskräften kann das Arbeits-Kapital-Verhältnis zugunsten von Arbeitskräften verschieben. Zu wenig Einsatz von Kapital kann zu geringer Produktivität führen.
Basiseffekt	Je höher das Niveau der Produktivität ist, desto schwieriger wird es, zusätzliches Wachstum zu erzielen. Volkswirtschaften mit tiefer Produktivität wachsen deshalb tendenziell stärker, was zu einem Abbau der Differenzen im Produktivitätsniveau führt.
Sinkende Investitionen	Der Anteil von Investitionen am BIP (Investitionsquote) hat einen erheblichen Einfluss auf das Produktionsniveau und die -entwicklung.
Ungenügende Qualifikation der Erwerbstätigen	Die Produktivität hängt ganz entscheidend von den Fähigkeiten der Beschäftigten ab. Ein gutes Aus- und Weiterbildungssystem zeichnet sich dadurch aus, dass das Bildungsniveau steigt und die Qualifikation der Arbeitnehmer mit den gesuchten Qualifikationen übereinstimmen. Je besser diese Übereinstimmung und je besser das Ausbildungsniveau, desto höher ist die Produktivität. Rekrutierungsschwierigkeiten von geeignetem Personal führen zu Produktivitätseinbußen.
Zu hohe Regulierungsdichte	Eine hohe Regulierungsdichte bedingt einen hohen unproduktiven Personaleinsatz. Regulierungen behindern Investitionen, Innovationen und Neugründungen von Unternehmen.

Ursache	Begründung
Mangelnder Wettbewerb	Mangelnder Wettbewerb führt dazu, dass Unternehmen weniger in Real- und Humankapital investieren als sie dies unter Wettbewerbsbedingungen tun würden. Dies trifft insbesondere für binnenorientierte Branchen zu, die einen Schutz vor ausländischer Konkurrenz genießen. Mehr Wettbewerb schafft Anreize für Innovationen.
Subventionierung unproduktiver Branchen	Eine staatliche Unterstützung unproduktiver Branchen schützt bestehende Strukturen bzw. verhindert Strukturbereinigungen (z.B. Tourismus und Landwirtschaft).
Problem des Messens	Die Messung der Produktivität und insbesondere die internationalen Vergleiche sind mit einigen statistischen Mängeln behaftet. So spiegeln die gängigen Statistiken den sich über Jahre aufwertenden Schweizer Franken nicht richtig wider und unterschätzen die Produktivität. Problematisch ist die Messung der Produktivität im öffentlichen Sektor, weil aufgrund fehlender Marktpreise der Output nicht gemessen werden kann. Bei Dienstleistungen ist das Messen der realen Produktivität problematisch, weil für die Preisentwicklung kein Produzentenpreisindex zur Verfügung steht und man deshalb auf die Lohnindizes ausweicht. Die digitale Revolution stellt zudem die bisherige Erfassung von Wachstum und Produktivität in manchen Bereichen in Frage, zum Beispiel bei Gratis-Apps, Facebook, Airbnb oder Uber.

5.4 Ansatzpunkte zur Steigerung der Produktivität

Langfristig wird das Wachstum der Arbeitsproduktivität auch durch die Branchenstruktur der Wirtschaft bestimmt. Sollte deshalb der Staat eine Politik betreiben, die auf eine gewünschte Änderung der Wirtschaftsstruktur abzielt, also sogenannte Zukunftsbranchen gezielt fördern?

Dagegen spricht, dass staatliche Entscheidungsträger kaum in der Lage sind, voraussehen, welche Branchen langfristig für eine hohe Produktivität und damit für eine hohe Wettbewerbsfähigkeit entscheidend sein werden.

Ebenso wenig spricht dafür, Branchen zu schützen oder zu subventionieren, welche unter dem Druck eines Strukturwandels stehen. Dauersubventionierungen von un-

produktiven Branchen unterlaufen die Marktkräfte und können eine Volkswirtschaft teuer zu stehen kommen.

Der Staat sollte sich vielmehr darauf konzentrieren, günstige Rahmenbedingungen für die Wirtschaft, für Investitionen und Innovationen sowie für Neugründungen zu gewährleisten. Dazu gehört die stetige Optimierung des Standortes Liechtenstein. Eine Verbesserung des Qualitätsniveaus der Erwerbstätigen ist eine wesentliche Säule zur Steigerung der Produktivität. Von neun Erfolgsfaktoren werden «Mitarbeitende und Qualifikationen» von Schweizer Klein- und Mittelunternehmen als derjenige Faktor bewertet, der den Erfolg des Unternehmens am stärksten beeinflusst (Christen, Mendelin & Carnazzi, 2017). Allerdings unterliegen die vom Arbeitsmarkt geforderten Qualitäten gerade in jüngster Zeit einem schnellen Wandel. Schritt zu halten mit dem Tempo des Wandels, stellt das Aus- und Weiterbildungssystem vor grosse Herausforderungen. Eine Studie von McKinsey geht davon aus, dass ein Drittel aller Arbeitskräfte bis 2030 umgeschult werden muss (Batra et al. 2017). Gefordert sind dabei sowohl der Staat, die Unternehmen als auch das Individuum.

Ein weiterer Schlüsselfaktor für die Produktivität sind die Investitionen. Sie erhöhen das Produktionspotenzial, ermöglichen die Automation von Produktionsprozessen und verbreiten und beschleunigen den technischen Fortschritt. Die Volkswirtschaftliche Gesamtrechnung Liechtensteins liefert keine Daten zu den gesamtwirtschaftlichen Investitionen. Dennoch kann davon ausgegangen werden, dass sowohl die Wirtschafts- und Finanzkrise als auch die Frankenstärke zu einem Rückgang der Investitionen in Liechtenstein geführt haben dürften. Darauf weisen die sinkenden Investitionen der öffentlichen Hand und die gesunkenen Importe von Investitionsgütern hin.

Studien aus der Schweiz, welche auch ein Produktivitätsproblem hat, belegen die hohe Bedeutung von Investitionen. Demnach führt eine Frankenaufwertung um 10 % zu einem Rückgang der Investitionen in die Forschung und Entwicklung um 17 % und zu einer Reduktion der Produktivität um 1.3 % (Kaiser et al. 2017). Gesamthaft dürften die rückläufigen Investitionen der Schweiz zu rund 50 % für die gesunkene Arbeitsproduktivität verantwortlich sein (Föllmi et al. 2017).

6 | «Digitale» Arbeitslosigkeit? – Ein Blick nach vorn

40 Der Arbeitsmarkt ist einem ständigen Wandel ausgesetzt. Trotzdem gab es in der Geschichte immer wieder markante Einschnitte, die sich wesentlich und nachhaltig auf den Arbeitsmarkt ausgewirkt haben. Die bisher durchlaufenen industriellen Revolutionen haben dazu geführt, dass gewisse Tätigkeiten nicht mehr benötigt wurden, gleichzeitig aber neue Stellenprofile entstanden sind. Trotz der grossen Veränderungen und der damit verbundenen Ängste haben bisher alle industriellen Revolutionen letztlich zu mehr Arbeitsplätzen geführt und den Wohlstand gesteigert.

Heute stehen wir mitten in einer neuen, vierten industriellen Revolution: Industrie 4.0 oder auch die zweite Phase der Digitalisierung wird derzeit heiss diskutiert und ist omnipräsent. Was aber bedeutet diese vierte industrielle Revolution, die ausgerufen wurde, bevor sie stattgefunden hat? Mit der ersten industriellen Revolution wurde die Produktion mechanisiert (Wasser- und Dampfkraft). Die zweite industrielle Revolution zeichnete sich durch den Einsatz von Fließbändern und elektrischer Energie aus. Die dritte industrielle Revolution schliesslich basierte auf dem Einsatz von Elektronik und Informationstechnologie. Die Fertigung wurde damit noch stärker automatisiert und effizienter, zum Beispiel durch den Einsatz von Industrierobotern. Bei der vierten industriellen Revolution soll die Produktion mit moderner Informations- und Kommunikationstechnik noch stärker koordiniert werden. Notwendig dafür sind intelligente und digital vernetzte Systeme. Neu sollen Menschen, Maschinen und Produkte miteinander kommunizieren.

Auch bei der vierten industriellen Revolution stellt sich die Frage, wie sich diese auf die Arbeit und damit auf Arbeitsplätze auswirken wird. Der schweizerische Bundesrat (Bundesrat, 2017) ortet in seinem Bericht zu den Auswirkungen der Digitalisierung auf den schweizerischen Arbeitsmarkt vier wesentliche Faktoren:

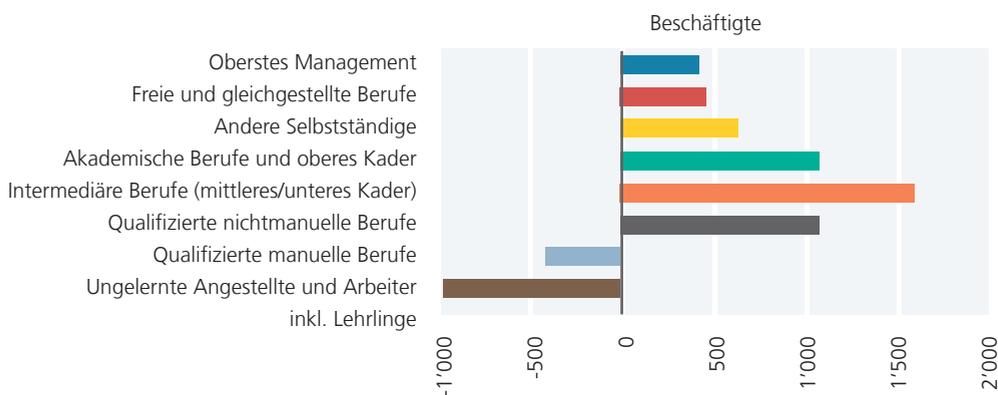
1. Zunehmende Erleichterung der Kommunikation, Steuerung und Überwachung von Produktions- und Managementprozessen über Cloud-Lösungen, ermöglicht durch die wachsende Leistungsfähigkeit der Prozessoren und Verbesserungen in der Speichertechnik.

2. Künstliche Intelligenz kann aus unstrukturierten Informationen Algorithmen ableiten, ohne dafür programmiert worden zu sein. Dies ermöglicht selbstlernende Systeme, wie zum Beispiel digitale Assistenten in Smartphones.
3. Fortschritte in der Sensorik und Robotik ermöglichen eine vollständig automatisierte Produktion durch Maschinen und Roboter.
4. Das Internet der Dinge, also die Vernetzung von Gegenständen mit dem Internet, bietet grosse Potenziale bei der Steuerung von Prozessen. Wertschöpfungsketten können vernetzt werden, was zu einer erhöhten Effizienz führen kann.

Diese Entwicklungen sind nicht vollständig neu. Die Automatisierung von Prozessen beeinflusst die Wirtschaft seit Jahrzehnten. Die Auswirkungen zeigen sich unter anderem deutlich in der Veränderung der sozioprofessionellen Struktur⁶ der Arbeitnehmenden von 1990 bis 2015:

Abbildung 11: Entwicklung der Beschäftigten zahlen der Einwohner in den sozioprofessionellen Bereichen 1990 bis 2015

Quelle: AS, 2017f; eigene Berechnungen



⁶ Die sozioprofessionellen Kategorien sollen ein Abbild der Sozialstruktur der Bevölkerung in Bezug auf ihre Erwerbstätigkeit vermitteln (AS, 2015b).

42 Von 1990 bis 2015 stieg die Zahl der erwerbstätigen Bevölkerung um 4'138 Personen auf insgesamt 19'496 (AS, 2017f). Dabei hat sich die Verteilung der Arbeitnehmenden auf die einzelnen sozioprofessionellen Kategorien verschoben. Einer Zunahme der Führungs- und Kaderpositionen steht ein Rückgang bei qualifizierten manuellen Berufen (z. B. Handwerker) sowie ein besonders starker Rückgang im Bereich der ungelerten Personen gegenüber. In der Schweiz ist dagegen bei der Entwicklung nach soziokulturellen Kategorien eine ausgeprägte Jobpolarisierung festzustellen. Unter Jobpolarisierung versteht man die Konzentration der Erwerbstätigen am unteren und am oberen Ende der Qualifikationsskala (Bundesrat, 2017).

In Liechtenstein lässt sich keine deutliche Jobpolarisierung feststellen. Anders als in der Schweiz ist der Bereich der geringqualifizierten Erwerbstätigen gesunken. Im mittleren und oberen Segment hat allerdings eine Polarisierung nach oben stattgefunden. Der Grund dafür ist, dass sich Arbeiten mit einem hohen Routineanteil leichter automatisieren lassen als Arbeiten, bei denen etwa Fähigkeiten wie Kreativität und Empathie gefragt sind.

Wie wird sich die Digitalisierung, welche die Automatisierung vorantreibt und in neue Bereiche bringt, auf den Arbeitsmarkt auswirken? Die einen warnen davor, dass die Mehrzahl der heutigen Arbeitsplätze verloren geht und es zu Massenarbeitslosigkeit kommen wird. Andere sind der Ansicht, dass die Digitalisierung die beste Voraussetzung für die Schaffung neuer Arbeitsplätze ist (Adler & Salvi, 2017). Die Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung hat für einzelne Staaten einen Blick in die Zukunft gewagt und schätzt das Automatisierungspotenzial der vorhandenen Jobs auf 6 % bis 12 % (Bundesrat, 2017). Übertragen auf die Schweiz geht der Bundesrat davon aus, dass das Automatisierungspotenzial analog zu Österreich und Deutschland bei ca. 11 % liegt. Geht man für Liechtenstein von ähnlichen Werten aus, wären also ca. 4'100 Stellen durch die Digitalisierung gefährdet.

Entscheidend für Liechtenstein als Kleinstvolkswirtschaft ist, in welchen Bereichen Arbeitsstellen potenziell gefährdet sind. McKinsey (Chui, Manyika & Miremadi; 2016) zeigt auf, dass die Auswirkungen der Digitalisierung bzw. Automatisierung auf verschiedene Arbeitsbereiche unterschiedlich stark sind. So sind sogenannte «Physische Tätigkeiten in einem planbaren Umfeld» (das Umfeld ist klar definiert und verändert sich nicht, z. B. eine Werkhalle, was immer wiederkehrende gleichartige Prozessschritte erlaubt) leichter automatisierbar als «Physische Tätigkeiten in einem nicht planbaren Umfeld» (das Umfeld ist nicht

definiert und verändert sich jeweils, z. B. ein Wald). Auch in den Branchen sieht die Studie Unterschiede: In Hotellerie und Gastronomie oder der Produktion allgemein besteht hohes, bei Erziehung oder im Gesundheitswesen dagegen nur geringes Automatisierungspotenzial.

Automatisierung bedeutet hingegen nicht zwangsläufig den Wegfall von Arbeitsstellen. In einer Studie geht die Boston Consulting Group (Bolle, Lorenz, Lueth, Rüssmann & Strack; 2015) sogar davon aus, dass durch die Automatisierung zuvor ins billige Ausland vergebene Arbeiten wieder in das Ursprungsland zurückverlagert werden. Dies, weil durch die Automatisierung der Anteil der Lohnkosten im Produktionsprozess sinkt und deshalb dieser Vorteil der Niedriglohnländer verloren geht. Zudem sieht die Studie eine Zusammenarbeit zwischen Mensch und Roboter, indem die Roboter die Menschen bei ihrer Tätigkeit unterstützen. Eine Verdrängung der Menschen durch Roboter wird nicht erwartet.

Unsicherheiten bestehen also nicht nur in der Frage, in welchem Ausmass welche Tätigkeiten verloren gehen, sondern vor allem darin, ob neue Berufsbilder die Lücke füllen. Strukturänderungen sind aber in jedem Fall absehbar. Die Herausforderung wird es sein, Personen von ihrem alten und obsoleten Beruf auf die neuen Anforderungen hin weiterzubilden und das gesamte Bildungssystem so flexibel zu gestalten, dass es auf diese Veränderungen reagieren kann.

Die drei Hauptakteure des Arbeitsmarktes werden sich verstärkt mit den spezifischen Herausforderungen auseinandersetzen müssen:

- Die Arbeitgeber respektive Unternehmen bewegen sich am Markt und können am besten beurteilen, was Digitalisierung für sie bedeutet. Wenn sie falsch oder zu spät agieren, werden sie vom Markt bestraft. Ihre Aufgabe ist es, die Situation für ihr Unternehmen zu analysieren und die notwendigen Massnahmen daraus abzuleiten. Dazu können – wie oben ausgeführt – auch neue Arbeitsmodelle gehören.
- Heutigen und zukünftigen Arbeitnehmern muss bewusst sein, dass es in ihrer Verantwortung und im eigenen Interesse liegt, Aus- und Weiterbildung zu be-

treiben. Die Anforderungen verändern sich zunehmend rascher und damit muss lebenslanges Lernen zum Normalfall werden. Veränderte Produktionsprozesse fordern zudem eine hohe Flexibilität in Bezug auf veränderte Aufgaben, Arbeitszeiten usw.

- Der Staat muss trotz aller Unsicherheiten analysieren, welche Konsequenzen die Digitalisierung und die daraus folgenden Veränderungen für die liechtensteinische Volkswirtschaft haben werden. Darauf aufbauend müssen entsprechende Massnahmen ausgearbeitet und realisiert werden. Diese dürften in erster Linie im Bereich der technischen Infrastruktur und beim Bildungssystem liegen und müssen rasch umgesetzt werden. Der Staat sollte zudem mit einem funktionierenden E-Government eine führende Rolle bei der Nutzung der Digitalisierung übernehmen.

7.1 Sozialversicherungsrechtliche Abgaben in Liechtenstein, der Schweiz und in Österreich

Als Berechnungsbeispiel dient ein männlicher Arbeitnehmer, Beschäftigungsgrad 100 %, 50 Jahre alt, verheiratet, mit zwei Kindern. Der Verdienst liegt bei CHF 65'000 bzw. (umgerechnet EUR 55'000) pro Jahr, ausbezahlt in 12 Monatsgehältern.

Tabelle 7: Abgaben Sozialversicherungen in Liechtenstein

Was	Arbeitgeber			Arbeitnehmer		
	Satz	Versicherter Lohn	Betrag	Satz	Versicherter Lohn	Betrag
AHV	4.4375%	65'000	2'884	3.95%	65'000	2'568
Pensionskasse	4.00%	65'000	2'600	4.00%	65'000	2'600
PK-Risiko	1.20%	65'000	780	1.20%	65'000	780
Arbeitslosenversicherung	0.50%	65'000	325	0.50%	65'000	325
Krankenkasse	---	---	156	---	---	---
Invalidenversicherung	0.75%	65'000	488	0.75%	65'000	488
Betriebsunfall	0.52%	65'000	338	---	65'000	---
Nichtbetriebsunfall	---	---	---	1.41%	---	917
Krankentaggeld	0.60%	65'000	390	0.60%	65'000	390
Familienausgleichskasse	1.90%	65'000	1'235	---	65'000	---
Total Belastung			9'195			8'067
In % vom Bruttolohn			14.15%			12.41%
Summe AG und AN	26.56%	17'261.88				

46 **Tabelle 8: Abgaben Sozialversicherungen in der Schweiz (Kanton St. Gallen)**

Was	Arbeitgeber			Arbeitnehmer		
	Satz	Versicherter Lohn	Betrag	Satz	Versicherter Lohn	Betrag
AHV (Annahme: Verwaltungskosten 0.4%)	4.60%	65'000	2'990	4.20%	65'000	2'730
Pensionskasse (auf dem koordinierten Lohn)	7.50%	40'325	3'024	7.50%	40'325	3'024
Beitrag Sicherheitsfonds BVG	0.105%	40'325	42	---	---	---
PK-Risiko	1.60%	40'325	645	1.60%	40'325	645
Arbeitslosenversicherung	1.10%	65'000	715	1.10%	65'000	715
Krankenkasse	---	---	---	---	---	---
Invalidenversicherung	0.70%	65'000	455	0.70%	65'000	455
Betriebsunfall	0.54%	65'000	351	---	---	---
Nichtbetriebsunfall	---	---	---	1.00%	65'000	650
Erwerbsersatzordnung	0.225%	65'000	146	0.225%	65'000	146
Familienausgleichskasse (Durchschnitt)	1.45%	65'000	943	---	---	---
Total Belastung			9'312			8'366
In % vom Bruttolohn			14.33%			12.87%
Summe AG und AN	27.20%	17'677.49				

Tabelle 9: Abgaben Sozialversicherungen in Österreich (Vorarlberg)

Was	Arbeitgeber			Arbeitnehmer		
	Satz	Versicherter Lohn	Betrag	Satz	Versicherter Lohn	Betrag
Pensionskasse	12.55%	65'000	8'158	10.25%	65'000	6'663
Arbeitslosenversicherung	3.00%	65'000	1'950	3.00%	65'000	1'950
Krankenkasse	3.78%	65'000	2'457	3.87%	65'000	2'516
Unfallversicherung	1.30%	65'000	845	---	---	---
Insolvenzschiadigungs-Zuschlag	0.35%	65'000	228	---	---	---
Arbeiterkammer-Umlage	---	---	---	0.50%	65'000	325
Wohnbauförderungsbeitrag	0.50%	65'000	325	0.50%	65'000	325
Beitrag zur Betrieblichen Vorsorge	1.53%	65'000	995	---	---	---
Total Belastung			14'957			11'778
In % vom Bruttolohn			23.01%			18.12%
Summe AG und AN	41.13%	26'734.50				

- Adler, Tibère; Salvi, Marco (2017): Wenn die Roboter kommen. Den Arbeitsmarkt für die Digitalisierung vorbereiten. Avenir Suisse. Zürich.
- AHV-IV-FAK (2017): Geschäftsbericht 2016. Vaduz.
- Amt für Statistik (AS) (2001–2017): Beschäftigungsstatistiken per 31. Dezember der Jahre 2000–2016. Vaduz.
- Amt für Statistik (AS) (2011): Beschäftigungsstatistik per 31. Dezember 2010. Vaduz.
- Amt für Statistik (AS) (2014): Volkswirtschaftliche Gesamtrechnung 2012. Vaduz.
- Amt für Statistik (AS) (2016): Bevölkerungsszenarien für Liechtenstein. Zeitraum 2015–2050. Vaduz.
- Amt für Statistik (AS) (2017a): Beschäftigungsstatistik per 31. Dezember 2016. Vaduz.
- Amt für Statistik (AS) (2017b): Bevölkerungsstatistik per 31. Dezember 2016. Vaduz.
- Amt für Statistik (AS) (2017c): Bevölkerungsstatistik per 31. Dezember 2016 – vertiefte Ergebnisse. Vaduz.
- Amt für Statistik (AS) (2017d): Bildungsstatistik 2016. Vaduz.
- Amt für Statistik (AS) (2017e): Volkswirtschaftliche Gesamtrechnung 2015. Vaduz.
- Amt für Statistik (AS) (2017f): Volkszählung 2015 – Band 2. Vaduz.
- Batra, Parul; Bughin, Jacques; Chui, Michael; Ko, Ryan; Lund, Susan; Manyika, James; Sanghvi, Saurabh & Woetzel, Jonathan (2017): Jobs lost, jobs gained. Workforce transitions in a time of automation. McKinsey Global Institute, Dezember 2017. Brüssel, San Francisco & Shanghai.
- Bolle, Moritz; Lorenz, Markus; Lueth, Knud Lasse; Rüssmann, Michael & Strack, Rainer (2015): Man and Machine in Industry 4.0. Boston Consulting Group, September 2015.
- Brunhart, Andreas (2015): Liechtenstein-Institut: Liechtensteinische Wachstumsschwäche bei Produktion und Einkommen verschärft sich. Aktualisierte empirische Beobachtungen. LI Aktuell Nr. 1/2015. Gamprin-Bendern.
- Bundesamt für Statistik (BFS) (Bildung): Bildungsstand der Wohnbevölkerung nach Alter und Geschlecht 2015, T 15.8.2.1. Neuchâtel.
- Bundesamt für Statistik (BFS) (Erwerb): Erwerbstätigenquote nach Nationalität, Altersgruppe und Familientyp 2010–2016. T 03.02.01.12. Neuchâtel.
- Bundesamt für Statistik (BFS) (Produktivität): Arbeitsproduktivität nach Branchen zu laufenden Preisen, BFS-Nummer je-d-04.07.04.03. Neuchâtel.
- Bundesrat (2017): Auswirkungen der Digitalisierung auf Beschäftigung und Arbeitsbedingungen – Chancen und Risiken. November 2017. Bern.
- Christen, Andreas; Mendelin, Thomas & Carnazzi Weber, Sara (2017): Strategien gegen den Fachkräftemangel. Credit Suisse, August 2017. Zürich.
- Chui, Michael; Manyika, James & Miremadi, Mehdi (2016): Where machines could replace humans – and where they can't (yet). McKinsey Quarterly, Juli 2016. McKinsey.com.
- Eisenhut, Peter (2016): Aktuelle Volkswirtschaftslehre. Edition Rüegger. Glarus.
- EUROSTAT (2017): Beschäftigte und Erwerbspersonen nach Alter und Geschlecht – jährliche Daten, lfsi_emp_a. Zugriff: 29.12.2017.
- Föllmi, Reto; Jäger, Philipp; Ruijin, Svetlana & Schmidt, Torsten (2016): Tiefere Investitionen dämpfen Produktivität. In: Die Volkswirtschaft, 1–2/2016, S. 23ff.
- Kaiser, Boris; Siegenthaler, Michael; Spescha, Andrin & Wörter, Martin (2017): Starker Franken hemmt Investitionen und Innovationen. In: Die Volkswirtschaft, 11/2017, S. 30ff.
- Kellermann, Kersten & Schlag, Carsten-Henning (2016): Charakteristika und Quellen des Produktivitätswachstums in Liechtenstein. Konjunkturforschungsstelle Vierländereck (KOVL), KOVL Studien Nr. 10, Mai 2016. Vaduz.
- Regierung (2015): Bericht und Antrag der Regierung an den Landtag des Fürstentums Liechtenstein betreffend Übernahme der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit in Anlage 2 zu Anhang k zum Übereinkommen vom 4. Januar 1960 zur Errichtung der Europäischen Freihandelsassoziation. Vaduz.
- Regierung (2017): Pressemitteilung zur Lage auf dem Arbeitsmarkt im November 2017 vom 4. Dezember 2017. <https://www.llv.li/#/41/>. Zugriff: 8.12.2017. Vaduz.
- Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung (Weisenrat) (2017): Für eine zukunftsorientierte Wirtschaftspolitik. Jahresgutachten. Dezember 2017. Wiesbaden.
- Schwarz, Gerhard (2016): Der Staat als Wachstumsbremse. In: Neue Zürcher Zeitung, 27.2.2016. Zürich.
- STATEC Luxemburg (2017): Luxemburg in Zahlen 2016. Luxemburg.

Zu dieser Publikation

Diese Publikation wurde von der Geschäftsstelle der Stiftung Zukunft.li, namentlich Peter Beck, Peter Eisenhut und Thomas Lorenz, verfasst.

Für den Rechtsvergleich im Arbeitsrecht und im Sozialversicherungsrecht wurden die entsprechenden Gesetze mit Stand 1. Januar 2018 verwendet.

Impressum

Autoren: Peter Beck, Peter Eisenhut und Thomas Lorenz, Stiftung Zukunft.li

Herausgeber: Stiftung Zukunft.li, Ruggell,
www.stiftungzukunft.li

Druckvorstufe: Gassner.Grafisches Atelier, Vaduz
Druck, Bindung: Gutenberg AG, Schaan

Dieses Werk ist urheberrechtlich geschützt. Die Stiftung Zukunft.li ist jedoch explizit daran interessiert, die Ergebnisse ihrer Publikationen möglichst vielen Interessierten zugänglich zu machen. Die Verwendung des Inhalts dieser Publikation ist deshalb erwünscht unter der Bedingung, dass die Quelle eindeutig angegeben wird und die gesetzlichen Bestimmungen zum Urheberrecht eingehalten werden.

2., korrigierte Auflage

© Stiftung Zukunft.li 2018

Bestellung: info@stiftungzukunft.li

Download: www.stiftungzukunft.li

Stiftung Zukunft.li

Industriering 14
9491 Ruggell
Liechtenstein

T +423 390 00 00
info@stiftungzukunft.li
www.stiftungzukunft.li