



Sigi Langenbahn

Geschäftsführer des LANV (Liechtensteinischer ArbeitnehmerInnenverband)

Wie kann man diesem Problem begegnen?

Sabine Monauni: Zur Bekämpfung des Arbeitskräftemangels braucht es gemeinsame Anstrengungen von Politik und Wirtschaft. Die Regierung hat 2023 eine Arbeitsgruppe aus Vertretern staatlicher Stellen, der Wirtschaft und der Wissenschaft eingesetzt, um die Auswirkungen des zunehmenden Fach- und Arbeitskräftemangels auf den Wirtschaftsstandort Liechtenstein zu analysieren und konkrete Massnahmen zu prüfen. Die Arbeitsgruppe präsentierte im Mai 2024 ihren Bericht. Der Bericht zeigt konkrete Handlungsfelder und Massnahmen auf, um die Attraktivität des liechtensteinischen Arbeitsmarktes zu erhöhen. Bei den Massnahmen steht zum einen die bessere Ausschöpfung des inländischen Arbeitskräftepotenzials im Vordergrund, zum anderen sind Massnahmen im Bereich der Weiterbildung und der Personalentwicklung zentral, um die Qualifizierung der Arbeitnehmenden entsprechend den Anforderungen des Arbeitsmarktes zu erhalten und zukunftsgerichtet weiterzuentwickeln.

Sigi Langenbahn: Man muss die Arbeitsfähigkeit verbessern und nicht pauschal das Rentenalter erhöhen. Viele ältere Arbeitnehmende würden gerne über das Pensionsalter hinaus arbeiten, aber sie müssen gesund bleiben, Arbeitsumfeld und Wertschätzung müssen stimmen, eine Arbeitszeitreduktion muss möglich sein. Arbeiten, die vermehrt Mühe bereiten, sollen abgegeben werden können. Ziel: weniger (Zwangs-)Frühpensionierungen, die sich sowieso nur Besserverdienende leisten können und weniger Abschiebungen in die IV.

Weitere Massnahmen:

- Flexible Arbeitsmodelle: Teilzeitoptionen, gleitende Übergänge in den Ruhestand oder Modelle, welche die Weiterarbeit über das reguläre Rentenalter hinaus ermöglichen.
- Programme zur Weiterbildung, die ältere Arbeitnehmende dabei unterstützen, ihre Fähigkeiten an moderne Anforderungen anzupassen, etwa in der Digitalisierung.
- Massnahmen zur Förderung der Arbeitsfähigkeit, z. B. ergonomische Arbeitsplätze oder Programme zur körperlichen und mentalen Gesundheit.
- Gemischte Teams, in denen Ältere von Jüngeren und umgekehrt profitieren können.
- Abbau gesetzlicher Hürden: Wer über das reguläre Pensionsalter hinaus arbeitet, sollte weiterhin taggeldversichert bleiben.
- Mit der Einführung der bezahlten Eltern- und Vaterschaftszeit ab Juni

2026 haben wir einen wichtigen Meilenstein in der Vereinbarkeit von Beruf und Familie erreicht. Dies hilft, Frauen nach der Geburt im Beruf zu halten. Zudem bauen Eltern- und Vaterschaftszeit Diskriminierung am Arbeitsplatz ab, wenn sich Männer vermehrt an der Familienarbeit beteiligen.

- Ausbau und Subventionierung von Kinderbetreuungsangeboten und flexible (Lebens-)Arbeitszeiten, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu verbessern. Das Angebot an ausserhäuslicher und bezahlbarer Betreuung sollte ausgebaut werden. Aber auch hinsichtlich des Ermöglichen von Pflege älterer Familienangehöriger fehlt oft das Verständnis durch die Arbeitgebenden.
- Programme zur Förderung von Frauen in Führungspositionen und Initiativen gegen unbewusste Vorurteile in der Personalpolitik.
- Teilzeitfallen vermeiden: Attraktive Teilzeitmodelle und Möglichkeiten für den Wiedereinstieg nach der Elternzeit.
- Gesellschaftliche Kampagnen, um den Wert von älteren Arbeitnehmenden und Frauen in der Arbeitswelt stärker hervorzuheben.
- Steuerliche Erleichterungen oder Zuschüsse für arbeitende Eltern sowie für Unternehmen, die ältere Arbeitnehmende oder Frauen gezielt fördern.

Brigitte Haas: 2023/2024 hat die LIHK in der Arbeitsgruppe «Arbeitskräftemangel» des Wirtschaftsministeriums mitgewirkt. Daraus ist der Bericht «Arbeitsmarkt Liechtenstein: Massnahmen zur Erhöhung des Arbeitskräftepotenzials und der Erwerbsbeteiligung» entstanden. Im Bericht wird festgehalten, dass es die gemeinsame Anstrengung von Wirtschaft und Politik in den verschiedensten Bereichen braucht, u. a.:

- Mehr Frauen für Erwerbstätigkeit gewinnen: Flexible Arbeitszeitregelungen schaffen, noch mehr Teilzeitstellen ermöglichen, finanzierbare und zeitlich flexible ausserhäusliche Kinderbetreuung wie Kita und Tagesstrukturen. Förderung von Wiedereinsteigerinnen.
- Arbeiten im Alter fördern: Bei den älteren Personen liegt noch grosses Potential. Ältere Arbeitnehmende sollen zu längerer Erwerbstätigkeit motiviert und Anreize geschaffen werden, z. B. durch Teilzeitjobs. Hierbei sind auch die Unternehmen gefordert.
- Aus- und Weiterbildung fördern.

Isabell Schädler: Die Erwerbsquote von Frauen und älteren Arbeitnehmenden muss gesteigert werden. Flexiblere