



REGIERUNG
DES FÜRSTENTUMS LIECHTENSTEIN

MINISTERIUM FÜR INNERES,
WIRTSCHAFT UND UMWELT

Arbeitsmarkt Liechtenstein: Massnahmen zur Erhöhung des Arbeitskräftepotenzials und der Erwerbsbeteiligung

Bericht der Arbeitsgruppe «Arbeitskräftemangel»
Mai 2024



Arbeitsmarkt Liechtenstein: Massnahmen zur Erhöhung des Arbeitskräftepotenzials und der Erwerbsbeteiligung

Mai 2024

Impressum

Herausgeberin Regierung des Fürstentums Liechtenstein,
Ministerium für Inneres, Wirtschaft und Umwelt
Postfach 684, 9490 Vaduz, www.regierung.li
Fotograf Julian Konrad, Im alten Riet 156, 9494 Schaan
Gestaltung foxcom AG, Agentur für Kommunikation, Austrasse 24, 9490 Vaduz

Vaduz, Mai 2024

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung	2
2. Auftrag	3
3. Ausgangslage	4
3.1 Determinanten des langfristigen Wirtschaftswachstums und Wachstumsmonitor	4
3.2 Entwicklung des Arbeitskräftemangels in Liechtenstein	6
3.3 Langfristige Einflussfaktoren des Arbeitskräftemangels	10
3.4 Fazit und mögliche Stellschrauben	16
4. Herleitung der Handlungsfelder	17
5. Handlungsfelder und Massnahmen	20
5.1 Handlungsfeld 1: Vielfältige und hochwertige Ausbildung, systematische und gezielte Weiterbildung	20
5.2 Handlungsfeld 2: Erhöhung der Erwerbsbeteiligung und bessere Ausschöpfung des Arbeitskräftepotenzials	23
5.3 Handlungsfeld 3: Gewinnen und Halten von Arbeitskräften	29
6. Umsetzung und Monitoring	38

1. Einleitung

Für Liechtenstein als kleine, exportorientierte Volkswirtschaft ist die Verfügbarkeit von Fachkräften im globalen Standortwettbewerb eine Grundvoraussetzung für nachhaltiges Wirtschaftswachstum und den Erhalt des Wohlstands. In den vergangenen Jahren hat sich jedoch ein Fachkräftemangel eingestellt, der sich mit der Zeit zum Arbeitskräftemangel entwickelt hat. Diese Entwicklung lässt sich in vielen europäischen Ländern beobachten, vor allem in der Schweiz, Österreich und Deutschland.

Die Ausgangslage in Liechtenstein ist mit diesen Ländern vergleichbar, wenn auch in gewissen Aspekten akzentuierter. Der Arbeitsmarkt ist ausgetrocknet, und es ist eine hohe sowie wachsende Zahl offener Stellen zu verzeichnen. Die demografische Entwicklung führt ausserdem dazu, dass in den kommenden zehn Jahren deutlich mehr Menschen aus dem Arbeitsprozess ausscheiden, als im Inland ins Berufsleben eintreten können. Die technologische Entwicklung und die Digitalisierung schaffen auch in Liechtenstein bislang mehr Stellen als durch sie verloren gehen. Der Klimawandel, die Energiewende, aber auch immer neue Regularien erhöhen den Bedarf an qualifiziertem Personal zusätzlich.

Staat und Wirtschaft müssen sich diesen Herausforderungen stellen und zur Bekämpfung des Fach- sowie Arbeitskräftemangels gemeinsam handeln. Verwaltung, Unternehmen und Arbeitnehmende sind gleichermaßen gefordert. Der vorliegende Bericht enthält eine makroökonomische Analyse des Arbeitskräftemangels in Liechtenstein und zeigt konkrete Handlungsfelder und Massnahmen auf, um die Attraktivität des liechtensteinischen Arbeitsmarktes zu verbessern. Dabei steht die bessere Ausschöpfung des inländischen Arbeitskräftepotenzials im Vordergrund. Der Bericht wurde von der Arbeitsgruppe «Arbeitskräftemangel» erarbeitet, die sich aus Vertreterinnen und Vertretern staatlicher Stellen, der Wirtschaft und der Wissenschaft zusammensetzt.

2. Auftrag

Mit Regierungsbeschluss vom 14. März 2023 wurde unter der Leitung des Ministeriums für Inneres, Wirtschaft und Umwelt eine Arbeitsgruppe zur Bekämpfung des zunehmenden Fach- und Arbeitskräftemangels eingesetzt. Sie setzt sich aus Vertreterinnen und Vertretern der nachstehenden Stellen, Institutionen und Organisationseinheiten zusammen:

- Ministerium für Inneres, Wirtschaft und Umwelt (Vorsitz)
- Ministerium für Gesellschaft und Kultur
- Amt für Volkswirtschaft
- Schulamt
- Amt für Berufsbildung und Berufsberatung
- Amt für Personal und Organisation
- Liechtensteinischer Bankenverband
- Liechtensteinische Industrie- und Handelskammer
- Wirtschaftskammer Liechtenstein
- externer Experte, Liechtenstein-Institut
- externer Experte, SAB Management GmbH, Ebmatingen (ZH)

Die Arbeitsgruppe wurde beauftragt, die Auswirkungen des zunehmenden Fach- und Arbeitskräftemangels auf den Wirtschaftsstandort Liechtenstein zu analysieren und konkrete Massnahmen zu prüfen. Die Mitglieder haben sich zu sechs Sitzungen getroffen.

3. Ausgangslage

Das Angebot an Arbeitskräften ist ein wichtiger Einflussfaktor für das Wirtschaftswachstum. Zum besseren Verständnis der Konsequenzen für die liechtensteinische Volkswirtschaft wird das Phänomen «Arbeitskräftemangel» in diesem Kapitel zunächst aus makroökonomischer Sicht analysiert. Diese Analyse stützt sich im Wesentlichen auf wissenschaftliche Untersuchungen und Beiträge des Liechtenstein-Instituts sowie auf Einschätzungen des Amtes für Volkswirtschaft.

3.1 Determinanten des langfristigen Wirtschaftswachstums und Wachstumsmonitor

Die Knappheit an Arbeitskräften stellt eine gewichtige Restriktion für volkswirtschaftliches Wachstum dar, wenn sie nicht durch eine entsprechende Erhöhung bei anderen Produktionsfaktoren¹ kompensiert werden kann. Neben einer Erhöhung der Arbeitszeit stellen die Technologie und das Humankapital (Wissen der Erwerbstätigen) langfristig die relevanten Stellschrauben für wirtschaftliches Wachstum dar, gerade in Bezug auf hochentwickelte Volkswirtschaften wie Liechtenstein. Sowohl die Technologie als auch das Humankapital hängen direkt von Bildung und Forschung ab. Dabei besteht eine zirkuläre und sich gegenseitig beeinflussende Beziehung: Einerseits bestimmt der Wissensstand der Arbeitnehmenden den technologischen Fortschritt, andererseits wird durch den technologischen Fortschritt wiederum neues Wissen generiert, welches den Arbeitnehmenden zugutekommt.

Mangels Daten lassen sich in Liechtenstein die geleistete Arbeitszeit und die weiteren Produktionsfaktoren nicht empirisch schätzen. Dies erschwert eine volkswirtschaftliche Analyse des Arbeitskräftemangels. Die Entwicklung der Produktivität kann aber durch die Verwendung des Bruttoinlandprodukts (BIP) und der Beschäftigungszahlen in Vollzeitäquivalenten (VZÄ) näherungsweise berechnet werden.

Im Wachstumsmonitor des Liechtenstein-Instituts liegen eine Reihe von Daten und Schätzungen vor, die einige Rückschlüsse zur Messung des Wachstums und seiner Einflussfaktoren, also auch des Faktors Arbeit, zulassen.² Die 75 Indikatoren des Wachstumsmonitors betrachten die Wohlstandsentwicklung in Liechtenstein aus verschiedenen Blickwinkeln. Abb. 1 veranschaulicht die Systematik, nach welcher die Indikatoren ausgewählt und eingeteilt sind. Alle Indikatoren stellen entweder volkswirtschaftliches Wachstum im engeren Sinne dar oder haben einen Einfluss darauf. Die Einflussgrößen von Wachstum prägen zum einen das makroökonomische Umfeld Liechtensteins. Zum anderen bestimmen sie die Schaffung von Wohlstand in Liechtenstein selbst und wirken sich auf die Produktionsfaktoren aus.

- 1 Unter Produktionsfaktoren werden die Anzahl Arbeitskräfte L (bzw. deren Arbeitszeit), das Sachkapital K (z. B. Maschinen), das Humankapital H (Wissen der Arbeitenden) und die verwendeten natürlichen Ressourcen N verstanden. Die natürlichen Ressourcen sind begrenzt, und auch die Akkumulation von Sachkapital ist nicht unbegrenzt möglich.
- 2 Neben der Messung des volkswirtschaftlichen Wachstums und des makroökonomischen Umfelds fokussiert der Wachstumsmonitor, aufbauend auf dem dynamischen Solow-Gleichgewichtsmodell und dessen Erweiterungen, auf die Wachstumsquellen, welche die Produktionsfaktoren im Modell beeinflussen oder diese direkt abbilden.

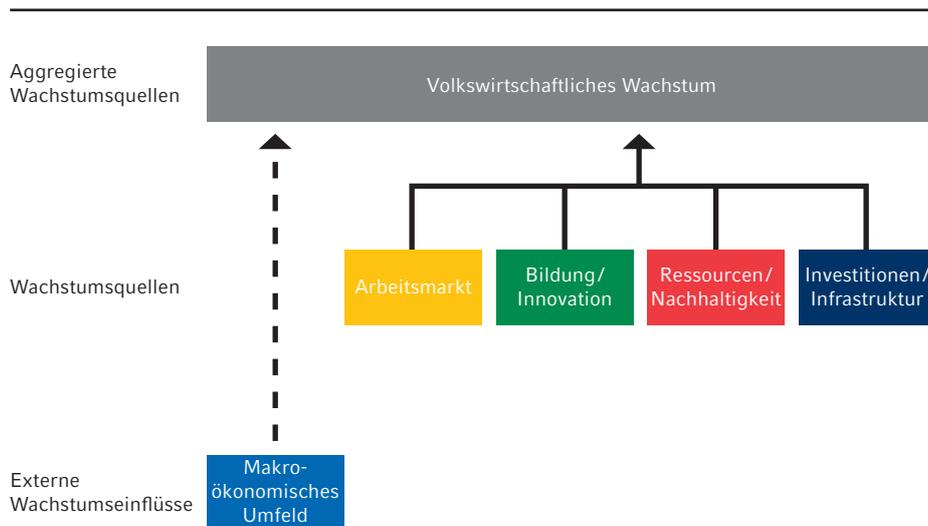


Abbildung 1 – Indikatorendimensionen Wachstumsmonitor
 Quelle: Liechtenstein-Institut (Wachstumsmonitor 2022, S. 13)

Die im Wachstumsmonitor erfassten Indikatoren werden in sechs Dimensionen eingeteilt (Boxen in obiger Abbildung), die sich wiederum drei Ebenen zuordnen lassen: das tatsächlich gemessene volkswirtschaftliche Wachstum («Aggregierte Wachstumsmessung»), das makroökonomische Umfeld («Externe Wachstumseinflüsse») und die Produktionsfaktoren respektive die direkten Einflüsse auf die eingangs erwähnten Produktionsfaktoren («Wachstumsquellen»). Zentral für die in diesem Bericht vorliegende Analyse zum Arbeitskräftemangel ist vor allem die Dimension «Arbeitsmarkt», aber auch die Dimension «Bildung/Innovation». Auf den relevanten Indikatoren in diesen Dimensionen liegt im Kapitel 3.3 «Langfristige Einflussfaktoren des Arbeitskräftemangels» das Hauptaugenmerk.

3.2 Entwicklung des Arbeitskräftemangels in Liechtenstein

Ein Arbeitskräftemangel ergibt sich, wenn das Arbeitsangebot die Arbeitsnachfrage nicht decken kann. Dabei kann zwischen kurzfristigen Einflüssen, beispielsweise durch vorwiegend konjunkturell bedingte Schwankungen der Nachfrage nach Arbeitskräften, und langfristigen Einflussfaktoren wie zum Beispiel der Bevölkerungszahl, dem Ausmass der inländischen Erwerbsbeteiligung oder der Verfügbarkeit von ausländischen Arbeitskräften unterschieden werden. Zudem können Verschiebungen in der Nachfragstruktur nach Arbeitskräften oder deren Qualifikationsprofil einen Arbeitsmangel oder -überschuss hervorrufen. Auch wenn eine klare Trennung zwischen kurzfristigen (Konjunktur) und langfristigen (langfristiges Wachstum) Einflüssen nicht möglich ist, wird üblicherweise eine analytische Zweiteilung kurzfristiger und langfristiger Faktoren verfolgt. In einem ersten Schritt wird deshalb zunächst die Entwicklung des Arbeitskräftemangels in Liechtenstein dargestellt. Daraufhin werden die langfristigen Einflussfaktoren dahinter erläutert.

Der Bedarf an Arbeitskräften ist in Liechtenstein seit dem Ende des Zweiten Weltkrieg angesichts des steilen wirtschaftlichen Aufschwungs durchgehend hoch. Die Arbeitslosigkeit war dementsprechend stets niedrig. Der Arbeitskräftemangel war hingegen ein ständiger Begleiter der Wirtschaft. Waren es früher noch zu einem grossen Teil sogenannte Saisoniers, die das inländische Arbeitskräfteangebot ergänzten, begannen die zupendelnden Arbeitskräfte mit der Zeit eine immer wichtigere Rolle zu spielen. Der Zupendleranteil an der Beschäftigung im Inland stieg kontinuierlich von 11 % (1950) auf 22 % (1970), 34 % (1990), 41 % (2000), 51 % (2010) und 57 % (2022). Der Bevölkerungsanstieg konnte mit dem Arbeitskräftebedarf nicht annähernd mithalten, wie Abb. 2 zeigt. Seit 2017 arbeiten mehr Menschen in Liechtenstein als im Land wohnen.

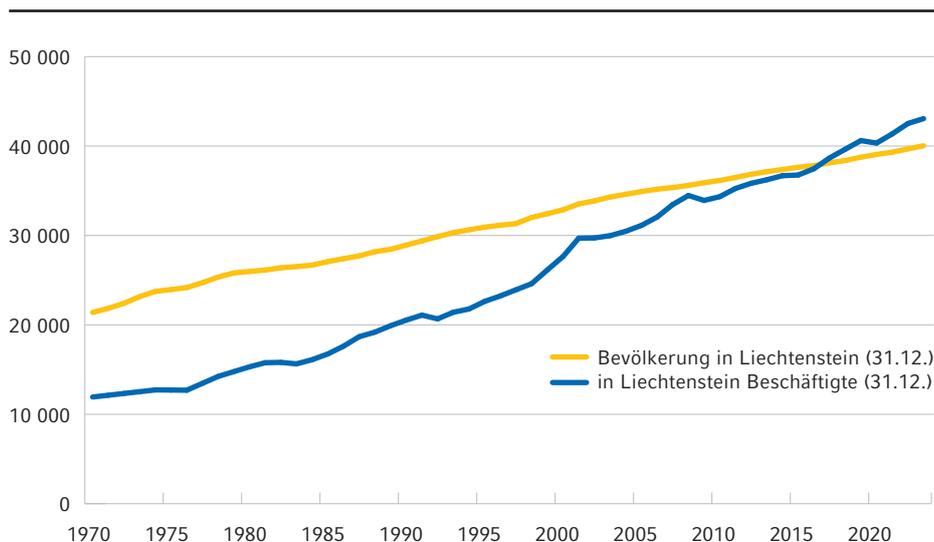


Abbildung 2 – Bevölkerung Liechtensteins und Anzahl in Liechtenstein beschäftigte Personen
 Datenquelle: Amt für Statistik, Liechtenstein-Institut (Schätzung Beschäftigung 1971–1979, Strukturbruchbereinigung)

Wie gross der Arbeitskräftemangel traditionell in Liechtenstein ist, wird auch aus einer Analyse der Korrelation zwischen der Konjunktur (gemessen am realen BIP-Wachstum) und der Beschäftigung ersichtlich. In Rezessionen geht das BIP zurück, und die Arbeitslosigkeit steigt üblicherweise an (und umgekehrt), es besteht also eine negative Korrelation. Analysen des Liechtenstein-Instituts³ zeigen auf, dass die konjunkturelle Sensitivität der Beschäftigung in Liechtenstein im internationalen Vergleich tief ist. Zudem hat sie in den vergangenen Jahren weiter abgenommen. Konjunkturelle Ausschläge, gemessen am realen BIP, wirken sich also nur sehr reduziert auf die Beschäftigung aus.

Zudem ist es in Liechtenstein, wie auch in anderen Ländern, im vergangenen Jahrzehnt zu einer weiteren Entkopplung von Beschäftigungsveränderung und Konjunktur gekommen. Ein wichtiger Grund für diese Entkopplung ist der Fachkräftemangel, der den Anreiz zu konjunkturell motivierten Entlassungen tendenziell senkt, da es schwieriger ist, in Boomzeiten wieder Personal zu finden. Dadurch sinkt die Konjunkturabhängigkeit der Beschäftigung. Darüber hinaus verfügt Liechtensteins Finanzsektor im internationalen Vergleich über eine sehr hohe Eigenkapitalquote. Auch andere Sektoren der Wirtschaft, wie beispielsweise die Industrie, weisen durch die tiefe Verschuldung eine gute Eigenkapitalisierung und Reservensituation auf. Dies erhöht die Wahrscheinlichkeit, in schlechten Konjunkturphasen auf Entlassungen verzichten zu können und somit qualifiziertes Personal zu behalten oder gar neues anzustellen.

Gerade bei den Fachkräften kann der Arbeitskräftebedarf immer weniger durch die inländische Bevölkerung gedeckt werden. Als Folge davon verfügen zupendelnde Arbeitskräfte im Durchschnitt mittlerweile über einen höheren Lohn und eine bessere Ausbildung als die inländischen Arbeitskräfte. Akzentuiert wird der Fachkräftemangel dadurch, dass Liechtensteins Industrie ihre Headquarter- und Forschungsfunktionen im Inland stark ausgebaut und die Produktion selbst vermehrt ins Ausland ausgelagert hat. Auch im Finanzsektor ist der Fachkräftebedarf gestiegen.

Die inländische Bevölkerung kann den Fachkräftebedarf, wie bereits erwähnt, sowohl quantitativ als auch qualitativ nur begrenzt decken. Der Anteil der Einwohnerinnen und Einwohner (25- bis 64-Jährige) mit einer Ausbildung auf Sekundarstufe II oder höher ist in Liechtenstein zwischen 2000 und 2020 von 75 % auf 87 % angestiegen. Die Lücke zur Schweiz, in welcher der Anteil 2020 bei 89 % lag, hat sich somit beinahe geschlossen. Der betrachtete Ausbildungsanteil lag in allen Jahren, für die Daten zu Liechtenstein verfügbar sind, zudem deutlich über dem OECD-Durchschnitt (2020: 80 %). Er hebt sich aber nicht entscheidend vom näheren Ausland (Schweiz, Deutschland, Österreich) ab.

Seit der Erweiterung der Konjunkturumfrage des Amtes für Statistik im Jahr 2020 werden Liechtensteins Unternehmen zu den wichtigsten Produktionshemmnissen befragt. Der «Mangel an Arbeitskräften» ist dabei eine der wählbaren Antwortmöglichkeiten. Wie Abb. 3 zeigt, hat sich die Nennungshäufigkeit stark erhöht. Über die Hälfte der Unternehmen (gewichtet nach Beschäftigtenzahl) nannten im zweiten Quartal 2022 den Arbeitskräftemangel als ein Haupthemmnis, das die Unternehmensaktivitäten behindert. Während sich dieser Anteil in der Industrie mittlerweile wieder auf etwa 5 % reduziert hat – wohl auch aufgrund der sich abkühlenden internationalen Konjunktur –, lag er im Dienstleistungssektor im vierten Quartal 2023 bei zirka 50 %.

3 <https://www.liechtenstein-institut.li/publikationen/brunhart-lehmann-2021-konjunkturelle-sensitivitaet-der-beschaeftigung-liechtenstein-li-focus-32021>.

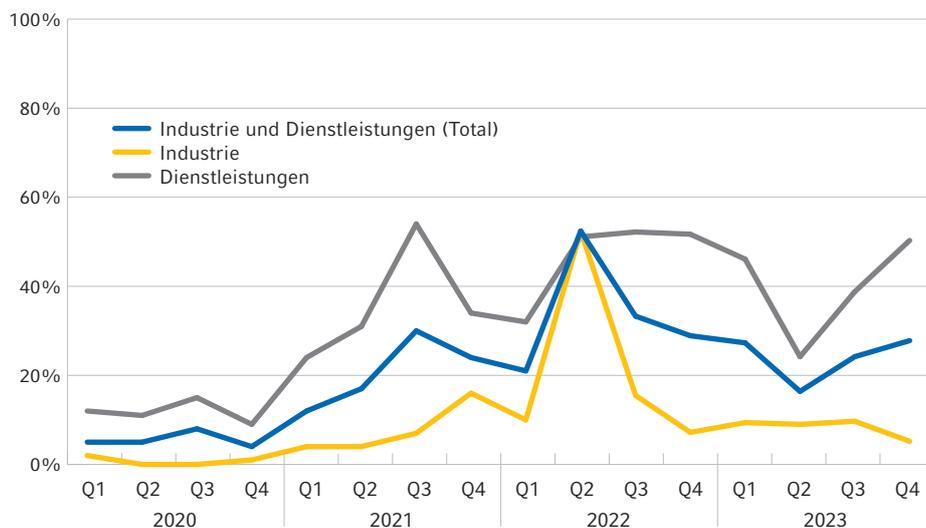


Abbildung 3 – Anteil der Unternehmen in Liechtenstein, die den Mangel an Arbeitskräften als Produktionshemmnis bezeichnen (Konjunkturumfrage, Amt für Statistik)
Datenquelle: Amt für Statistik

Auch bei den offenen Stellen macht sich in Liechtenstein ein steigender Arbeitskräftemangel bemerkbar. Mit einem kurzen Unterbruch in den Jahren 2020 und 2021 ist deren Anzahl kontinuierlich von durchschnittlich 820 im Jahr 2017 auf 885 im Jahr 2023 angestiegen.⁴ Ende Januar 2024 betrug die Zahl der beim Arbeitsmarkt Service (AMS) gemeldeten offenen Stellen 939. Auch in Relation zur Beschäftigtenzahl ist in den vergangenen beiden Jahrzehnten ein Anstieg sichtbar, wie Abb. 4 zeigt.

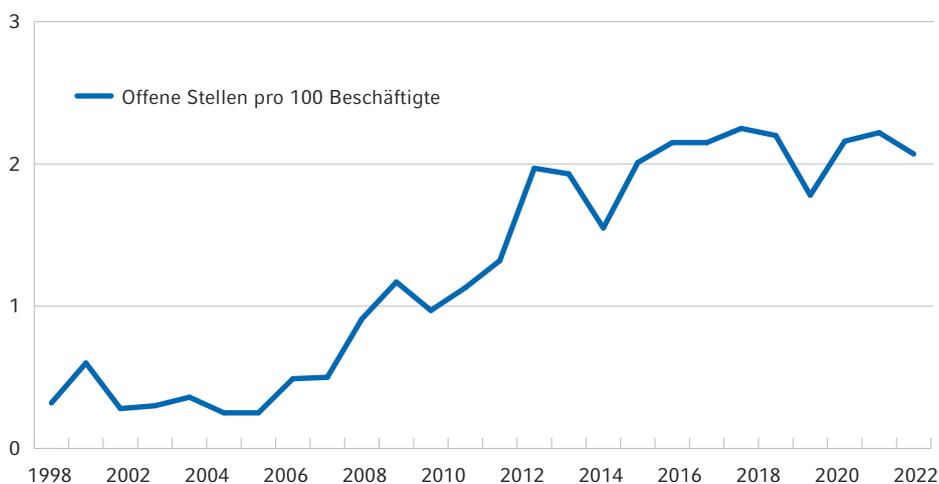


Abbildung 4 – Offene Stellen pro 100 Beschäftigte in Liechtenstein (Jahresdurchschnitte)
Datenquelle: Amt für Statistik, AMS Liechtenstein, Liechtenstein-Institut (Strukturbruchbereinigungen)

4 Mangels einer Stellenmeldepflicht in Liechtenstein ist davon auszugehen, dass die effektive Zahl offener Stellen deutlich höher ist.

Wie viele Stellensuchende (gemeldete Arbeitslose) den offenen Stellen gegenüberstehen, ist ein wichtiger Indikator dafür, ob neue Arbeitskräfte einfach zu finden sind. Auch dieser Indikator weist auf einen steigenden Arbeitskräftemangel in Liechtenstein hin. Durch den in Abb. 5 illustrierten Anstieg zeigt er eine Verknappung an. Die Zahl der offenen Stellen im Verhältnis zu den Arbeitslosen ist tendenziell steigend – abgesehen von temporären Unterbrechungen, wie beispielsweise nach der Finanzkrise 2008/09, der Frankenaufwertung 2011 oder in der Corona-Rezession 2020. Sie lag im Dezember 2023 bei etwa 3.1. An dieser Entwicklung zeigt sich, dass es schwieriger geworden ist, Arbeitskräfte zu finden. Das Niveau des Stellenandrangs ist im Zeitverlauf für Liechtenstein zwar relativ verlässlich analysierbar. Wegen der besseren liechtensteinischen Möglichkeiten bei der Rekrutierung von Zupendelnden aus dem Ausland aufgrund der Kleinstaatlichkeit⁵ ist der Stellenandrangsindikator im internationalen Länderquerschnitt aber nicht exakt vergleichbar.

Der Quotient «offene Stellen/Arbeitslose» lag im Jahresdurchschnitt 2023 in der Schweiz (0.5) und in Österreich (0.5, Vorarlberg 0.9) sehr deutlich unter jenem in Liechtenstein (3.1). In beiden Vergleichsstaaten ist diese Kennzahl in der Tendenz aber ebenfalls ansteigend. Auch dort hat sich das Arbeitskräfteangebot also verknappert, was die Rekrutierung von Arbeitskräften aus dem Ausland für Liechtensteiner Arbeitgebende erschweren dürfte.

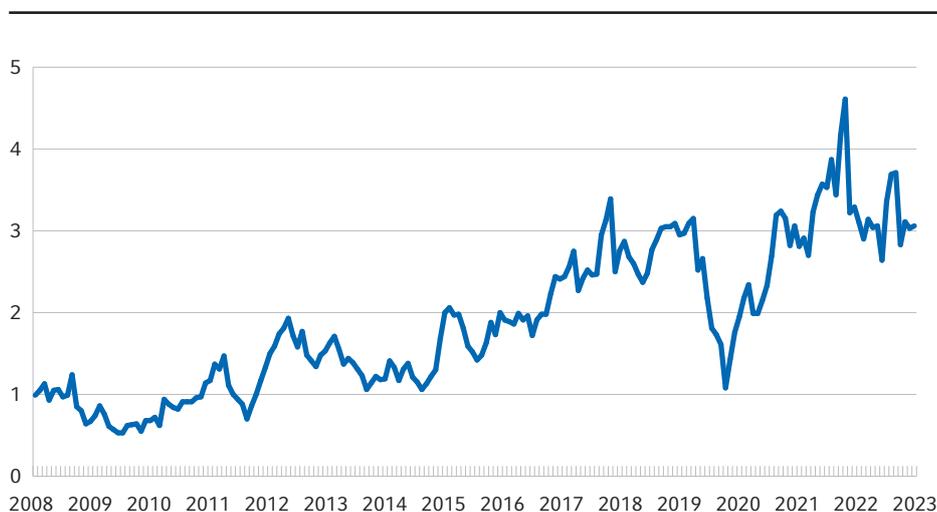


Abbildung 5 – Stellenandrang in Liechtenstein (Anzahl offene Stellen in Relation zur Arbeitslosenzahl)
Datenquelle: Amt für Statistik, AMS Liechtenstein, Liechtenstein-Institut (Strukturbruchbereinigungen)

Nicht nur die geringe Zahl an Arbeitslosen im Verhältnis zu den offenen Stellen, sondern auch die traditionell niedrigen Arbeitslosen- und Erwerbslosenquoten in Liechtenstein lassen ausschliessen, dass der Arbeitskräftemangel in Liechtenstein auf einen strukturellen «Mismatch» zwischen dem Arbeitsangebot der Stellensuchenden und der Arbeitsnachfrage der Wirtschaft zurückzuführen ist.

⁵ So ist es beispielsweise für ein Unternehmen im geographischen Zentrum eines grossen Landes viel schwieriger möglich, auf Zupendelnde aus dem Ausland zurückzugreifen, weil die Distanz, die beim Arbeitsweg zurückgelegt werden müsste, zu gross ist. Der Stellenandrangsindikator bezieht sich aber nur auf die Arbeitslosen im Inland.

3.3 Langfristige Einflussfaktoren des Arbeitskräftemangels

Die Tatsache, dass sich das Produktivitätswachstum in Liechtenstein seit der Jahrtausendwende schwach entwickelt, hat die Arbeitskräftenachfrage verstärkt und den Arbeitskräftemangel weiter akzentuiert. Langsamer werdendes Produktivitätswachstum kann zwar in nahezu allen hoch entwickelten Volkswirtschaften beobachtet werden. In Liechtenstein ist diese Tendenz aber besonders ausgeprägt (siehe Abb. 6). In der Schweiz war das Trendwachstum der Produktivität im Gegensatz dazu in den vergangenen beiden Jahrzehnten durchgehend positiv und lag über jenem Liechtensteins.

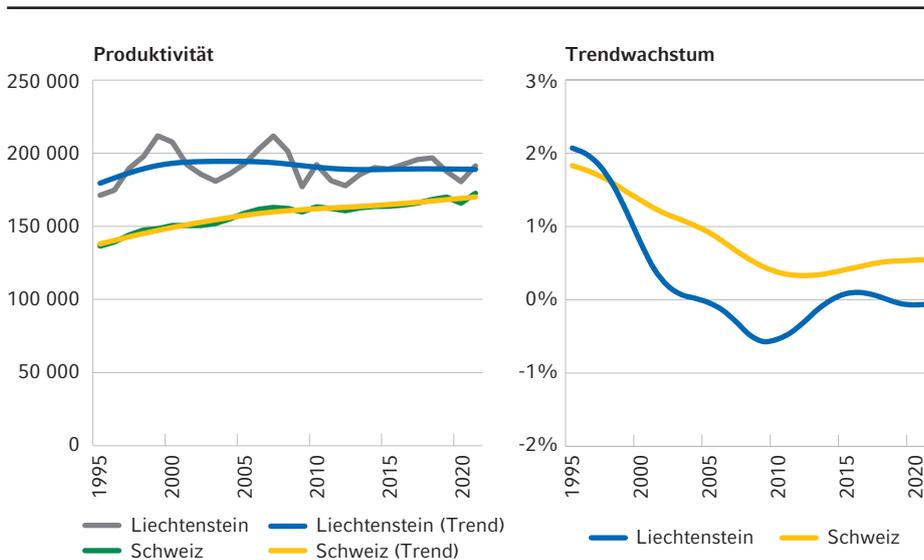


Abbildung 6 – Produktivität (reales BIP pro VZÄ in CHF) und Trendwachstum der Produktivität (%)
Quelle: Liechtenstein-Institut (Wachstumsmonitor 2022, S. 25)

Das Arbeitsangebot wird durch die zahlenmässige Verfügbarkeit von Erwerbspersonen sowie deren Arbeitszeit bestimmt. Die wichtigste Einflussgrösse in Liechtenstein ist dabei die Erwerbsbeteiligung im Inland, auch weil sich deren Anstieg positiv auf das Bruttoinlandprodukt und das Bruttonationaleinkommen⁶ auswirkt, während die Zupendlerbeschäftigung vorwiegend das Bruttoinlandprodukt erhöht.

Die Erwerbsbeteiligung der liechtensteinischen Bevölkerung ist im internationalen Vergleich nicht sehr hoch. So lag laut Amt für Statistik und Eurostat die in Abb. 7 dargestellte Erwerbstätigenquote Liechtensteins im Jahr 2022 mit 78.3% unter jener Deutschlands (80.7%) oder der Schweiz (81.9%), aber über jener von Österreich (77.3%), Italien (64.8%) oder Frankreich (74.0%). Die Differenz zwischen der Erwerbstätigkeit von Frauen und Männern hat sich in Liechtenstein seit dem Jahr 2000 von etwa 25 auf 11 Prozentpunkte verringert: Die Erwerbstätigenquote der Männer ist zwischen 2000 und 2022 von 86.0% auf 83.6% gesunken, jene der Frauen von 60.8% auf 73.0% gestiegen.

6 Das Bruttoinlandsprodukt (BIP) ist die Summe des Gesamtwerts aller Güter und Dienstleistungen, welche innerhalb der Landesgrenzen in einer gewissen Zeitperiode hergestellt bzw. erbracht wurden. Das BIP misst zudem die Einkommen der im Inland und Ausland Wohnhaften, welche durch Arbeit oder Vermögen im Inland entstanden sind (Inlandsprinzip) und damit die im Inland stattfindende Produktion, deren Wertschöpfung (Löhne und Gewinne) von im Inland und/oder im Ausland wohnhaften Personen erzielt wird und diesen zufließt. Das Bruttonationaleinkommen (BNE, früher Bruttosozialprodukt genannt) ist die Summe aller Arbeits- und Vermögenseinkommen der im Inland ansässigen privaten Haushalte, Unternehmen und des Staates (Inländerprinzip), die durch Arbeit oder Vermögen im In- oder Ausland entstanden sind. Bei der Beurteilung des Wohlstands der im Inland wohnhaften Bevölkerung Liechtensteins ist das BNE pro Einwohner/in die geeignetere Grösse als das BIP pro Einwohner/in.

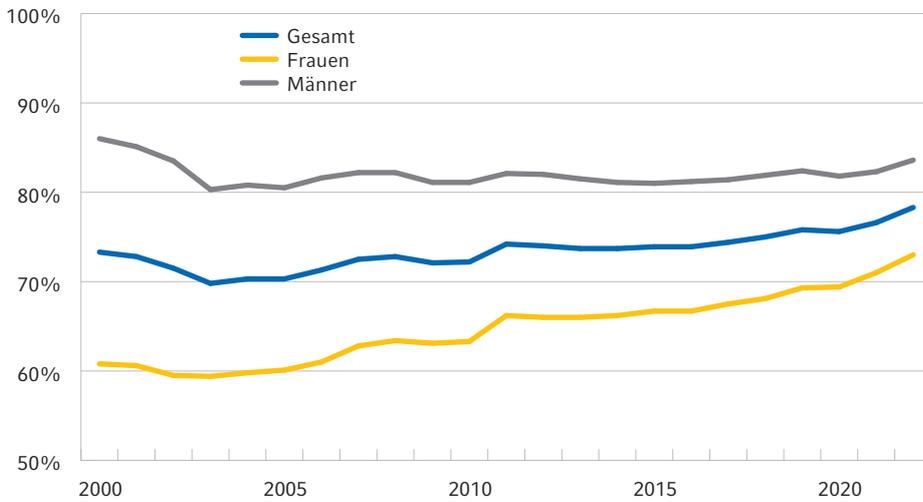


Abbildung 7 – Erwerbstätigenquote (Erwerbstätige in % der Bevölkerung derselben Altersklasse, 20- bis 64-Jährige, Jahresende)
Datenquelle: Amt für Statistik

Der Vergleich mit den Nachbarstaaten zeigt, dass bei Liechtensteins Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter noch beträchtliches Potenzial existiert, vor allem aber auch bei den über 64-Jährigen, wie im Folgenden noch erläutert wird. Sehr grosses Potenzial liegt bei der weiblichen Erwerbstätigkeit, die in Liechtenstein im Jahr 2022, wie bereits erwähnt, bei 73.0% lag. Gemäss Eurostat betrug dieser Wert in der Schweiz 77.8%, in Österreich 73.4% und in Deutschland 76.8%, lag also teils deutlich höher als in Liechtenstein. Im europäischen Vergleich liegt die Erwerbstätigenquote der Frauen Liechtensteins im Mittelfeld.

Im Vergleich zur Schweiz weisen die in Liechtenstein Beschäftigten einen hohen durchschnittlichen Beschäftigungsgrad auf, wie Abb. 8 zeigt. Im Jahr 2021 war der/die durchschnittliche in Liechtenstein Beschäftigte in einem Ausmass von rund 85 Stellenprozenten tätig. In der Schweiz waren es 83 Stellenprocente. Es zeigt sich in beiden Staaten jedoch ein abnehmender Trend, der sich in Liechtenstein nach der Jahrtausendwende sogar deutlicher manifestiert hat. Sowohl in Liechtenstein als auch in der Schweiz hat die Beschäftigtenzahl im betrachteten Zeitraum zwar deutlich zugenommen, gleichzeitig zeichnete sich aber eine sich verstärkende Tendenz zur Teilzeitbeschäftigung ab.

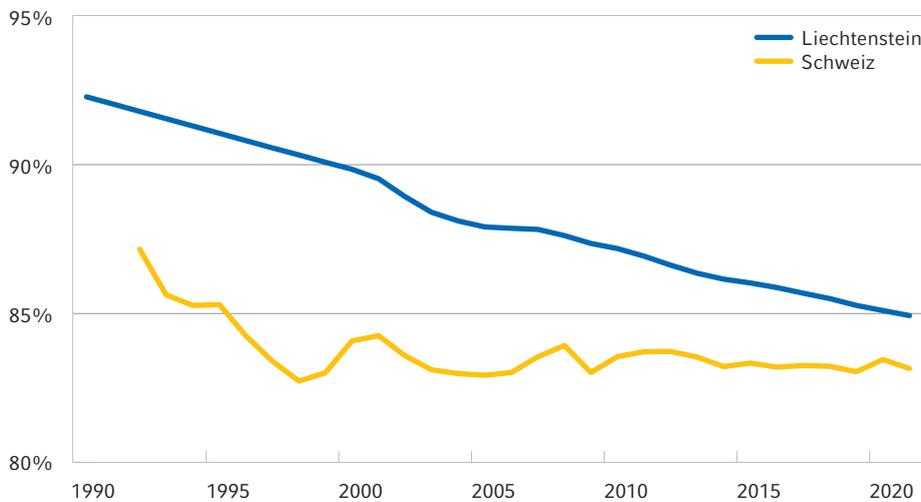


Abbildung 8 – Durchschnittliche Stellenprozent der Beschäftigten (VZÄ/Beschäftigte, Jahresdurchschnitt)
Quelle: Liechtenstein-Institut (Wachstumsmonitor 2022, S. 50)

Zwischen dem durchschnittlichen Beschäftigungsausmass und den total in einer Volkswirtschaft geleisteten Arbeitsstunden besteht allerdings kein exaktproportionaler Zusammenhang. Auch wenn die durchschnittlichen Stellenprozent abgenommen haben, ist die Anzahl der Beschäftigten, gemessen in VZÄ, in derselben Zeit gestiegen. Bei einer gegebenen Anzahl an Beschäftigten führen sinkende Stellenprozent zwar zu weniger Arbeitsstunden und folglich zu weniger geleisteter Arbeit. Somit wirkt sich ein höheres durchschnittliches Beschäftigungsniveau grundsätzlich positiv auf das Wirtschaftswachstum aus. Gleichzeitig kann eine bessere Verfügbarkeit von Teilzeitstellen aber dazu führen, dass die Arbeitsmarktpartizipation (Erwerbsquote) steigt, zum Beispiel bei vorher nicht erwerbstätigen Elternteilen oder älteren Personen. Dies wiederum ist volkswirtschaftlich wünschenswert, damit möglichst viele Personen und deren Wissen in den Arbeitsmarkt integriert sind. Ein niedrigeres Beschäftigungsausmass kann also durchaus im Einklang mit gesellschaftlichen und individuellen Präferenzen stehen. Ausserdem kann eine bessere Vereinbarkeit der individuellen Präferenzen bezüglich Arbeitspensum und Freizeit letztlich auch die Zufriedenheit und damit die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit erhöhen. Auf dem hohen Entwicklungsniveau Liechtensteins kann ein sinkender Beschäftigungsgrad ausserdem Ausdruck davon sein, dass die Konsumpräferenzen selbst bei niedrigerem Einkommen bedient sind oder zugunsten von mehr Freizeit zurückgestellt werden. Beides ist aus volkswirtschaftlicher Sicht nicht per se als negativ zu bewerten. Allerdings sollten die steuerlichen, sozialversicherungstechnischen und anderen Anreize so ausgestaltet sein, dass sich auch geringere Arbeitspensum finanziell nicht zu nachteilig auswirken und der Eintritt in den Arbeitsmarkt sich auch wirklich lohnt, dass der Lohn also nicht durch externe Kinderbetreuungskosten und ähnliches aufgebraucht wird.

In der Schweiz kann seit der Jahrtausendwende eine Steigerung der Erwerbsquote beobachtet werden (bei stabilen Stellenprozent), während in Liechtenstein die stärkere Reduktion des Beschäftigungsgrades nicht mit einem deutlich höheren Anstieg der Erwerbsbeteiligung (was Stellenprozent betrifft) einherging. Abb. 8 bezieht sich auf die in Liechtenstein Beschäftigten (aus dem Inland und dem Ausland). In Bezug auf die in-

ländische Erwerbsbevölkerung⁷ ist der Rückgang der durchschnittlichen Stellenprozente ähnlich, jedoch auf einem etwa 3 Prozentpunkte niedrigeren Niveau.

Die übliche Wochenarbeitszeit der vollzeiterwerbstätigen Bevölkerung Liechtensteins ist mit durchschnittlich 43.8 Stunden im internationalen Vergleich hoch. Sie liegt etwa 3 Stunden über dem EU-Durchschnitt⁸, ist aber, wie der durchschnittliche Beschäftigungsgrad, leicht rückläufig.

Grosses Potenzial birgt, zusätzlich zur Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter, die Arbeitsmarktpartizipation der älteren Einwohnerinnen und Einwohner Liechtensteins. Der in Abb. 9 dargestellte Anteil der über 65-Jährigen an Liechtensteins Bevölkerung, der noch erwerbstätig ist, obwohl die betreffenden Personen bereits pensionsanspruchsberechtigt sind, ist seit 2000 von 6.2 % auf 12.1 % im Jahr 2022 gestiegen.

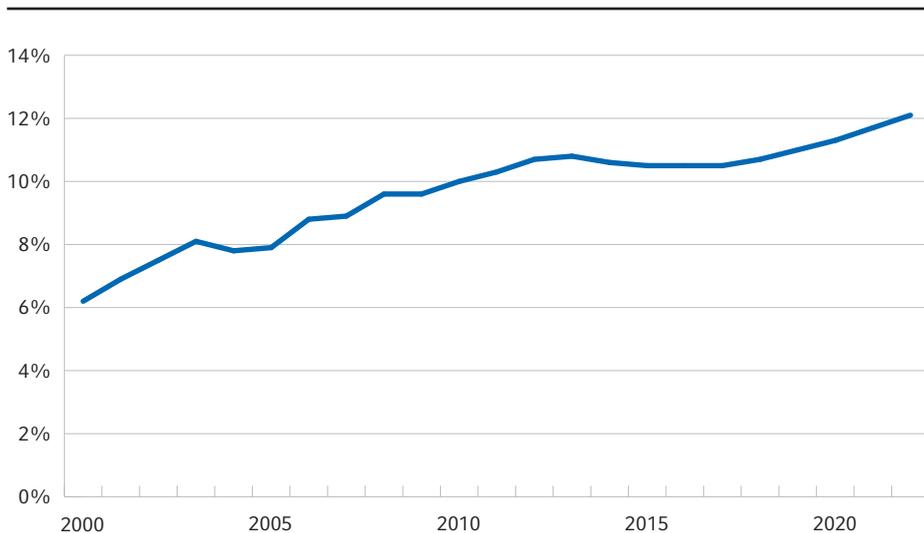


Abbildung 9 – Erwerbstätigenquote über 65-Jährige in Liechtenstein (Erwerbstätige in % der Bevölkerung derselben Altersklasse, über 65-Jährige, Jahresende)

Datenquelle: Amt für Statistik, Berechnungen Liechtenstein-Institut

Vor dem Hintergrund der raschen demografischen Entwicklung und dem baldigen Austritt der «Babyboomer» aus dem Arbeitsleben ist die beobachtete Erhöhung der Erwerbsbeteiligung im Alter in der Bevölkerung Liechtensteins jedoch als eher schleppend und zu langsam zu bezeichnen. 66.3 % der Bevölkerung Liechtensteins waren 2021 zwischen 15 und 64 Jahre alt, im Vergleich zu 14.6 % im Alter von 0 bis 14 Jahren sowie 19.1 % mit 65 oder mehr Lebensjahren. Die Altersstruktur Liechtensteins ist somit ähnlich dem von Eurostat ausgewiesenen EU-Durchschnitt (15–64 Jahre: 64.2 %; 0–14 Jahre: 15.1 %; 65 oder mehr Jahre: 20.8 %), demografisch betrachtet aber immer noch etwas günstiger. Allerdings hat in fast keinem der EU-/EFTA-Staaten der Anteil der über 65-Jährigen zwischen 2011 und 2021 so schnell zugenommen wie in Liechtenstein (+4.7 Prozentpunkte). Ausnahmen stellen lediglich Finnland (+5.2 Prozentpunkte) und Polen (+5.1 Prozentpunkte) dar.

7 Ohne Wegpendler, für welche die amtliche Statistik keine Angaben zum genauen Beschäftigungsgrad liefert.
8 Zu berücksichtigen wäre an dieser Stelle noch die im internationalen Vergleich relativ hohe Anzahl an Feiertagen und die unterschiedliche Anzahl der Ferienwochen.

Auch in der Altersstruktur der in Liechtenstein beschäftigten Personen lässt sich eine ähnlich rasche und nachteilige demografische Entwicklung feststellen (siehe Abb. 10): Im Jahr 2002 kamen auf eine AHV-Altersrente in Liechtenstein noch 3.1 Erwerbstätige beziehungsweise 2.7 VZÄ (Schweiz: 2.7 bzw. 2.2). Dieses Verhältnis ist in den vergangenen 20 Jahren stetig gesunken und betrug 2021 nur noch 1.7 Erwerbstätige und 1.5 VZÄ pro Altersrente (Schweiz: 2.1 bzw. 1.7). In den vergangenen Jahren sind diese Kennzahlen also stärker gesunken als in der Schweiz. Seit 2011 liegen sie in Liechtenstein unter jener der Schweiz.

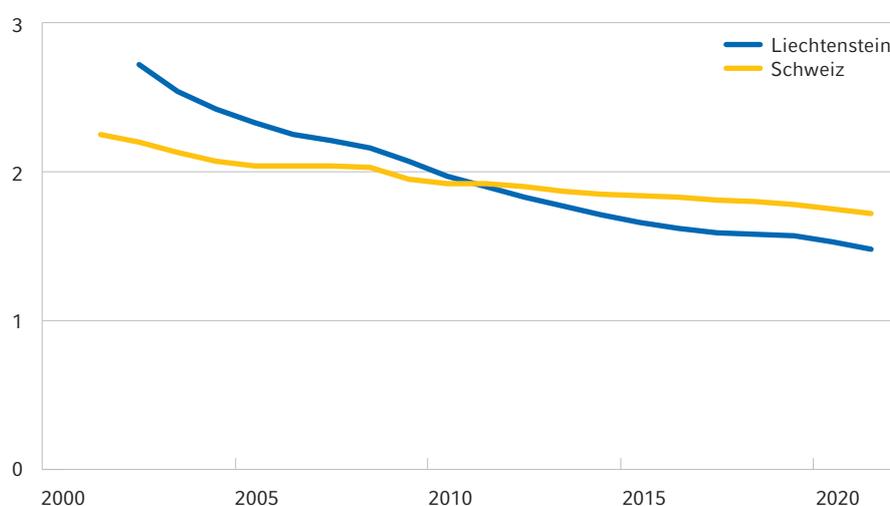


Abbildung 10 – Erwerbstätige im Verhältnis zur Anzahl Pensionierter (VZÄ pro AHV-Altersrente, Jahresdurchschnitt)

Quelle: Liechtenstein-Institut (Wachstumsmonitor 2022, S. 58)

Neben der sich nur langsam erhöhenden Erwerbsbeteiligung unter den Personen im pensionsfähigen Alter lässt sich aber noch eine zweite problematische Entwicklung hinsichtlich der demografisch bedingten Verknappung des Arbeitskräftepotenzials feststellen. So lag die Erwerbsbeteiligung in Liechtensteins Bevölkerung im Jahr 2022 bei der Personengruppe der 60- bis 64-Jährigen (56.6 %) um rund 25 Prozentpunkte unter jener der 55- bis 59-Jährigen (81.8 %). In den offiziellen Statistiken lassen sich zwar keine expliziten Angaben zur Entwicklung des effektiven durchschnittlichen Pensionsalters finden. Der Grund für den deutlichen Unterschied zwischen beiden Altersklassen dürfte aber in freiwilligen (und teilweise auch nicht freiwilligen) Frühpensionierungen liegen. Wie Abb. 11 illustriert, hat sich bei der männlichen Bevölkerung die diesbezügliche Situation seit 2010 etwas verbessert und der «Knick» – die Differenz zwischen 55- bis 59- und 60- bis 64-Jährigen – hat sich von etwa 32 auf zirka 21 Prozentpunkte reduziert. Wie bereits in Abb. 8 dargelegt, ist die Differenz der weiblichen und männlichen Erwerbstätigenquote bei den 15- bis 64-Jährigen in Liechtenstein zwar geschrumpft, bei den Frauen lag die gesamthafte Erwerbsbeteiligung im Jahr 2022 aber immer noch rund 11 Prozentpunkte tiefer als bei den Männern. Gerade in den älteren Bevölkerungsgruppen ist der Unterschied zwischen Männern und Frauen aber nach wie vor gross. Er lag auch im Jahr 2022 in Prozentpunkten noch bei einer Differenz von rund 13 (Alter 55–59), 20 (Alter 60–64) und

15 (Alter 65–69) Prozentpunkten. So waren 2022 nur 46.7% der weiblichen 60- bis 64-jährigen Bevölkerung erwerbstätig. Bei den Frauen ist der «Knick» wohl weniger auf Frühpensionierungen zurückzuführen als bei den Männern, sondern auf die traditionell geringere Erwerbstätigkeit. Mit der kontinuierlich steigenden Erwerbsbeteiligung der jüngeren weiblichen Bevölkerung wird sich die Erwerbsbeteiligung der 60- bis 64-jährigen Frauen in Zukunft automatisch weiter erhöhen. Dies wird aber noch einige Jahre bis Jahrzehnte und damit zu lange dauern, um die Auswirkungen der aktuellen Herausforderungen in Bezug auf die demografische Entwicklung und den Arbeitskräftemangel alleine zu mildern. In der Gruppe älterer Personen liegt also noch grosses Aktivierungspotenzial, gerade bei den Frauen.

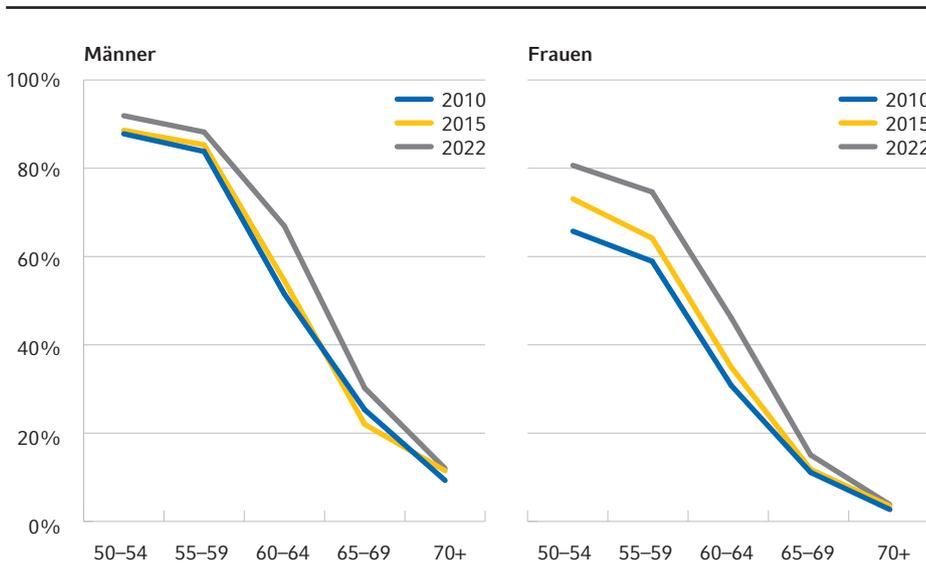


Abbildung 11 – Erwerbstätigenquote nach Altersklasse (Erwerbstätige in % der Bevölkerung derselben Altersklasse, Jahresende)
 Datenquelle: Amt für Statistik

3.4 Fazit und mögliche Stellschrauben

Arbeitskräftemangel ist für Liechtenstein historisch gesehen ein vertrautes Phänomen. Er hat sich jedoch in der jüngsten Vergangenheit verstärkt, und seine negativen Konsequenzen werden immer evidenter. Das schwache Produktivitätswachstum und die begrenzte Zuwanderung haben den Arbeitskräftemangel akzentuiert. Die hohe Forschungsintensität in Liechtensteins Wirtschaft sorgt zudem für einen ausgeprägten Fachkräftemangel. Es ist ausserdem zu erwarten, dass sich der regionale Wettbewerb um Fach- und Arbeitskräfte noch verstärkt. Arbeitskräftemangel stellt darüber hinaus nicht nur aus volkswirtschaftlich-aggregierter Sicht ein Problem dar, sondern auch für die einzelnen Unternehmen, da durch ihn die Fluktuationskosten steigen und Lohndruck entsteht. Die wichtigsten Arten von Stellschrauben aus makroökonomischer Sicht sind:

- **Technologischer Fortschritt und Bildung:** Eine Verbesserung der Technologie erhöht die Produktivität und vermindert über diesen Kanal die Nachfrage nach Arbeitskräften und damit einen allfälligen Arbeitskräftemangel. Während in der breiten Öffentlichkeit noch vor wenigen Jahren die Angst vor einer schnellen Digitalisierung und einer daraus mutmasslich folgenden Massenarbeitslosigkeit dominierte, wird angesichts des aktuellen Arbeitskräftemangels mittlerweile die Ansicht vertreten, dass die Digitalisierung beschleunigt werden muss. Öffentliche und private Investitionen in Aus- und Weiterbildung fördern langfristig den technologischen Fortschritt und das Humankapital (Wissen) der Erwerbstätigen und damit deren Produktivität. Auch wenn die Forschungs- und Entwicklungsausgaben in Liechtenstein im Verhältnis zum BIP höher liegen als in allen OECD-Staaten, werden diese fast ausschliesslich von privater Hand erbracht. Die öffentlichen Haushalte trugen 2019 mit einem Anteil 2.4 % vergleichsweise wenig zu den gesamten Forschungs- und Entwicklungsausgaben bei (in der Schweiz waren es 29.8 %). Auch die öffentlichen Ausgaben für Bildung sind im Verhältnis zu BIP oder BNE im internationalen Vergleich tief und mit rund 3 % im Jahr 2020 etwa halb so hoch wie in der Schweiz. Klar ist, dass das Humankapital die wichtigste Ressource des Landes ist und damit Investitionen in eine bestmögliche Bildung zentral sind. Die OECD empfiehlt, 3 % bis 5 % der Lohnsumme in Aus- und Weiterbildung zu investieren.
- **Erhöhung der Erwerbsbeteiligung (Anzahl Erwerbstätige und Beschäftigungsgrad):** Wie im Kapitel «Langfristige Einflussfaktoren des Arbeitskräftemangels» erläutert, liegt in Liechtenstein noch grosses Potenzial in der Erwerbsbeteiligung von Frauen und der Arbeit im Alter. Diesbezüglich besteht ein Zusammenhang mit den Rahmenbedingungen in Bezug auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und die Verfügbarkeit von flexiblen Arbeitsmodellen. Des Weiteren ist die Erreichbarkeit des Standorts für die Erhöhung der Attraktivität Liechtensteins für im Ausland wohnhafte Arbeitnehmende zentral.

Um bei beiden Arten von Stellschrauben Fortschritte zu erzielen, ist eine gemeinsame Anstrengung von Politik und Wirtschaft notwendig. Ebenso ist die Zusammenarbeit mit der Wissenschaft wichtig, um auf der Grundlage der entsprechenden Daten die erforderlichen Massnahmen zu eruieren.

4. Herleitung der Handlungsfelder

Zur Festlegung der zentralen Handlungsfelder wurden durch die Arbeitsgruppe die Stärken und Schwächen des Standorts Liechtenstein identifiziert.

17 |

Stärken

Liechtenstein verfügt über ein breites Spektrum an attraktiven, qualifizierten Arbeitsplätzen und gleichzeitig über vielfältige Angebote an solchen mit weniger hohen Anforderungen. Weitere Stärken sind der dynamische und flexible Arbeitsmarkt, der regional ausgerichtet ist, und das liberale Arbeitsrecht. Die Leistungsbereitschaft der Arbeitnehmenden ist gross. Die liechtensteinischen Unternehmen präsentieren sich in hohem Masse als attraktive und engagierte Arbeitgebende. Liechtenstein bietet eine hohe Lebensqualität und einen funktionierenden regionalen Wohnungsmarkt. Ein hohes Lohnniveau und gut ausgebaute Sozialversicherungsleistungen erhöhen die Attraktivität des Standorts für Arbeitnehmende. Zudem unterstützen niedrige Lohnnebenkosten und eine konstruktive Sozialpartnerschaft die unternehmerischen Aktivitäten und damit auch die Erwerbstätigkeit. Das Bildungssystem zeichnet sich durch ein hohes Niveau, seine Durchlässigkeit sowie die Zusammenarbeit mit und den Zugang zu hervorragenden ausländischen Bildungseinrichtungen aus. Das System der dualen Berufsbildung ist ein herausragendes Element in der Ausbildung von Nachwuchsfachkräften.

Chancen

Chancen ergeben sich aus dem innovations- und unternehmerfreundlichen Umfeld, das Digitalisierung und andere technologische Entwicklungen sowie Weiterbildung, lebenslanges Lernen und berufliche Mobilität fördert. Das liberale Arbeitsrecht begünstigt flexible Arbeits- und Arbeitszeitmodelle. Auch für ältere Arbeitnehmende ist eine Weiterbeschäftigung über das ordentliche Rentenalter hinaus möglich. Kurze Wege und Offenheit der nicht-staatlichen und staatlichen Akteure ermöglichen die gezielte Verbesserung der formellen und informellen Kompetenzen. Potenziale ergeben sich zudem bei der Arbeitsmarktpartizipation der älteren Bevölkerung sowie bei der weiblichen Erwerbstätigkeit.

Schwächen

Demgegenüber ist festzuhalten, dass das Rekrutierungspotenzial aus der lokalen Bevölkerung nicht ausreichend ist. Der Wirtschaftsstandort ist auf Arbeitskräfte aus dem Ausland angewiesen, insbesondere auf Zupendelnde. Die Zuwanderung und damit auch die Möglichkeit der Wohnsitznahme in Liechtenstein sind begrenzt. Eine ausgeprägte Schwäche ist die erschwerte Erreichbarkeit des Arbeitsortes Liechtenstein. Vor allem die Anbindung des öffentlichen Verkehrs an die angrenzenden Regionen wird als unzureichend eingestuft. Ebenso wird die Möglichkeit der grenzüberschreitenden Arbeit im Homeoffice⁹ teilweise als ungenügend beurteilt. Dies beschränkt auch das Wachstumspotenzial in Bezug auf die Zupendelnden. Die Lebenshaltungskosten in Liechtenstein sind aus Sicht der Arbeitsgruppe hoch, dennoch fehlt der urbane Charakter oder zumindest die gefühlte Nähe zu Grossstädten; die Strukturen sind konservativ-ländlich. Das Angebot an örtlich und zeitlich flexiblen sowie bezahlbaren Kinderbetreuungseinrichtungen für alle Altersstufen wird durch die Arbeitsgruppe teilweise als nicht ausreichend beurteilt. Der Ausstieg aus dem Erwerbsleben vor Erreichen des ordentlichen Pensionsalters ist

⁹ Für das Arbeiten abseits des ordentlichen Arbeitsplatzes existieren viele Begriffe (Homeoffice, Remote-Work, Telearbeit, mobiles Arbeiten etc.), die teils nicht klar definiert und teilweise auch nicht deckungsgleich sind. Im Folgenden wird der Begriff «Homeoffice» verwendet, wobei damit alle Arbeitsorte abseits des normalerweise vom Arbeitgeber vorgesehenen Arbeitsplatzes gemeint sind.

attraktiv. Anreize zu erhöhter Erwerbstätigkeit in allen Altersstufen sind eher gering. Als nachteilig wurde auch identifiziert, dass sich viele tertiäre Ausbildungsstätten im Ausland befinden und qualifizierte Inländerinnen und Inländer nach ihrer Ausbildung teilweise nicht zurückkehren. Umgekehrt ist das Aufenthaltsrecht von ausländischen Studierenden (EWR/CH und Drittstaaten) nach Abschluss der Ausbildung Studiums in Liechtenstein begrenzt.

Risiken

Als Risiken wurden die demografische Entwicklung, die nachlassende berufliche Leistungsbereitschaft sowie eine zunehmende Überforderung und Überlastung der Arbeitnehmenden genannt. Der liechtensteinische Wirtschaftsstandort ist abhängig vom Zupendlermodell. Ein weiteres Risiko sieht die Arbeitsgruppe bezüglich einer breiten Unterstützung für ein zukunftsgerichtetes Mobilitäts- und Raumkonzept. Die Wettbewerbsfähigkeit des Landes ist durch weiter steigende Lohn- und andere Kosten, insbesondere für Energie, bedroht. Auch die generelle Verschlechterung der Rahmenbedingungen sowie Reputationsrisiken wurden identifiziert. Die Konkurrenzsituation zu anderen Standorten könnte zunehmen.

Aus diesen Überlegungen ergeben sich folgende Handlungsfelder:

- **Handlungsfeld 1: Vielfältige und hochwertige Ausbildung, systematische und gezielte Weiterbildung**
- **Handlungsfeld 2: Erhöhung der Erwerbsbeteiligung und Erweiterung des Arbeitskräftepotenzials**
 - Erwerbsbeteiligung von Eltern erhöhen
 - Arbeiten im Alter fördern
 - Erwerbsbeteiligung von Personen mit Schutzstatus S und vorläufig Aufgenommenen erhöhen
- **Handlungsfeld 3: Gewinnen und halten von Arbeitskräften**
 - Förderung der Arbeitsstandortattraktivität (Standortbranding für Arbeitnehmende)
 - Arbeitgeberbranding und Personalentwicklung
 - Zuwanderung optimieren – Abwanderung verhindern
 - Mobilität und Erreichbarkeit verbessern

Branchenspezifische Themen

Im Rahmen einer Engpassanalyse wurde in der Arbeitsgruppe eruiert, in welchen Berufen bzw. Branchen bereits ein Engpass besteht oder sich ein solcher abzeichnet. Wie die Analyse gezeigt hat, herrscht ein berufsspezifischer Fachkräftemangel – wie in vielen anderen Ländern auch – in den MINT-Berufen und insbesondere im Bereich Pflege und Betreuung sowie im Bildungsbereich. In Ergänzung zu den im vorliegenden Bericht aufgezeigten Massnahmen wurden bzw. werden für die beiden letztgenannten Branchen von den zuständigen Stellen zusätzliche, spezifische Massnahmen gesondert geprüft. Diese werden im Rahmen des vorliegenden Berichts nicht näher behandelt. Nur so viel sei erwähnt:

Im Bereich Pflege und Betreuung wurden per 1. Januar 2024 bereits verschiedene Massnahmen zur Förderung des Berufs umgesetzt. Konkret handelt es sich um eine Erhöhung der Entschädigung für Dienste an Feiertagen, Wochenenden, Abenden und in der Nacht, der Löhne während der Ausbildung an der höheren Fachschule, der Löhne für Quer-/Späteinsteigende sowie der Zulage für Tätigkeiten unter besonderen Herausforderungen.

Im Bereich Bildung hat die Regierung im vergangenen Jahr eine Arbeitsgruppe – die sogenannte «Machergruppe Berufsattractivität» – eingesetzt, um der auch in Liechtenstein absehbaren Verschärfung des Mangels an Lehrpersonen adäquat zu begegnen. Die Machergruppe wurde beauftragt, zuhanden der Regierung ein Strategiepapier mit den zielführendsten Wegen in Sachen «Attraktivität Lehrberuf Liechtenstein – Ausbildung, Rekrutierung und Verbleib» auszuarbeiten. Die Ergebnisse respektive die Vorschläge der Machergruppe werden der Regierung in einem separaten Bericht übergeben.

5. Handlungsfelder und Massnahmen

5.1 Handlungsfeld 1: Vielfältige und hochwertige Ausbildung, systematische und gezielte Weiterbildung

Heutiges Angebot

Die Qualität und Ausrichtung des Bildungswesens in Liechtenstein werden in der Bildungsstrategie¹⁰ definiert. Im Sinne des Auftrags fokussiert die Arbeitsgruppe diesbezüglich vor allem auf die berufliche Aus- und Weiterbildung.

Der Bildungsstandort Liechtenstein bietet vielfältige Möglichkeiten zur Aus- und Weiterbildung. Das hohe Niveau des Bildungswesens ist ein wesentlicher Erfolgsfaktor für die gesellschaftliche und wirtschaftliche Entwicklung. Für ein kleines Land wie Liechtenstein ist die Ressource Bildung von grosser Bedeutung. Insbesondere die duale Berufsbildung ist ein tragender Pfeiler der liechtensteinischen Bildungslandschaft und Wirtschaft. Jährlich wählen rund 50 % der Schulabgängerinnen und Schulabgänger ihren beruflichen Einstieg über die Berufslehre, 10 % bis 15 % absolvieren eine Vollzeit-Berufsfachschule.¹¹

Die berufliche Grundausbildung in Form einer Berufslehre dauert in der Regel zwei bis vier Jahre und führt zu den folgenden Abschlüssen: Anlehre, Berufsattest (BA) und Fähigkeitszeugnis (FZ). Das Fähigkeitszeugnis ermöglicht den Zugang zu den Lehrgängen der Höheren Berufsbildung auf der Tertiärstufe. Die schulische Ausbildung von Lernenden im Rahmen der Berufsbildung erfolgt in Bezug auf Liechtenstein an Berufsfachschulen in der Schweiz. Während der Berufslehre oder im Anschluss daran besteht die Möglichkeit, eine Berufsmatura abzulegen, welche den Zugang zu einem Fachhochschul- bzw. Hochschulstudium ermöglicht.

Die tertiäre Bildung umfasst universitäre Hochschulen, Fachhochschulen und Pädagogische Hochschulen sowie eine Berufsbildung an höheren Fachschulen und mittels Berufs- und höheren Fachprüfungen. Ein Staatsvertrag mit Österreich und interkantonale Abkommen in Bezug auf die Schweiz sichern Inhaberinnen und Inhabern eines liechtensteinischen Gymnasial- oder Berufsmaturazeugnisses den gleichberechtigten Zugang zu den Hochschulen in den jeweiligen Ländern.

Die Weiterbildung liegt primär in der Verantwortung des Einzelnen. Sie findet neben Lehrgängen an Hochschulen ausserhalb des formalen, staatlich geregelten Bildungssystems statt, beispielsweise in Unternehmen durch betriebsinterne Schulungen oder in zumeist privaten Weiterbildungsinstitutionen im In- und Ausland. Sie gliedert sich in die Erwachsenenbildung und die berufliche Weiterbildung. Ein breites Weiterbildungsspektrum bietet im Inland die Erwachsenenbildung Stein Egerta an. Im Bereich der beruflichen Weiterbildung organisiert das Betriebliche Weiterbildungsinstitut der Wirtschaftskammer Liechtenstein Kurse für die gewerbliche Wirtschaft (kurse.li). Eine wichtige staatliche Anbieterin im Bereich der beruflichen Weiterbildung ist zudem die Universität Liechtenstein.

Ziele

Mit einer gezielten Weiterbildung sollen das Potenzial und die Qualifizierung der Arbeitnehmenden entsprechend den Anforderungen des Arbeitsmarktes erhalten und gesteigert werden. Eine Kultur der Weiterbildung und des lebenslangen Lernens soll gefördert werden, indem Menschen motiviert werden, ihre Fähigkeiten zu erweitern und sich neuen Herausforderungen zu stellen. Sie werden dabei vom Land Liechtenstein und häufig auch von ihren Arbeitgebenden unterstützt.

Handlungsbedarf

Das erforderliche Angebot an Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten scheint im Wesentlichen vorhanden zu sein, sollte aber laufend evaluiert, angepasst und ergänzt werden. Handlungsbedarf besteht auf der Nachfrageseite. Das heisst: Die Weiterbildungsangebote sollten noch reger genutzt werden. Es ist davon auszugehen, dass einerseits oft das Bewusstsein für deren Bedeutung fehlt und Weiterbildungen andererseits an fehlenden systematischen Konzepten und finanziellen sowie betrieblichen Gründen scheitern.

Massnahmen

Nr.	Massnahme	Zuständigkeit (Lead)	Partner
1	<p>Information über Angebote im Bereich Grundkompetenzen, Qualifizierung und Weiterbildung</p> <p>Das bestehende Angebot im Bereich der beruflichen Weiterbildung ist bei Arbeitgebenden (v. a. KMU) und Arbeitnehmenden oft zu wenig bekannt. Es soll eine Plattform geschaffen werden, welche eine Übersicht über das bestehende staatlich geförderte Angebot bietet sowie Informationen zu Beratungsangeboten (was gibt es und wer hat Anspruch?) und zu finanziellen Fragen (anteilige staatliche Beiträge, finanzielle Förderungen) bereitstellt.</p>	Regierung/ABB	
2	<p>Berufs- und Laufbahnberatung für Arbeitnehmende</p> <p>Die staatliche Berufs- und Laufbahnberatung soll für inländische Arbeitskräfte ohne Altersbeschränkung angeboten werden. So können die Bedürfnisse älterer Erwerbstätiger besser berücksichtigt werden.</p>	Regierung/ABB	
3	<p>Erweiterung des Bildungsangebots</p> <ul style="list-style-type: none"> – Grundkompetenzen: Um den Einstieg von Erwachsenen, die geringe Bildungskompetenzen mitbringen, zu erleichtern, sollen niederschwellige Angebote für die Stärkung der Grundkompetenzen noch besser an die Zielgruppe herangetragen werden (Sensibilisierung und Förderung). – Förderung von neuen Schlüsselkompetenzen: Neue Schlüsselkompetenzen sollen über einen definierten Zeitraum gefördert werden, um individuelle und gesellschaftliche Fortschritte zu ermöglichen (z. B. Künstliche Intelligenz, social skills). – Wiedereinstieg: Um den Wiedereinstieg in den Beruf zu ermöglichen bzw. zu erleichtern und den Lernprozess aufrecht zu halten, sollen Angebote für die Stärkung von Kompetenzen und den niederschweligen Einstieg in Weiterbildungen geschaffen werden. Dies berücksichtigt die Bedürfnisse der Arbeitnehmenden einerseits und den Bedarf des Arbeitsmarktes andererseits. – Altersgerechte Bildungsangebote: Ebenso sollen altersgerechte Bildungsangebote geschaffen werden (z. B. im Bereich IT/Digitalisierung). 	Wirtschaftsverbände (Bedarf) und Bildungsinstitutionen (Angebot)	

Nr.	Massnahme	Zuständigkeit (Lead)	Partner
4	<p>Gezielte Anreize zur beruflichen Weiterbildung setzen</p> <ul style="list-style-type: none"> – Es sollen Modelle der bedarfsgerechten Finanzierung von Weiterbildungen verglichen und geprüft werden. Mit Anreizen zur gezielten beruflichen Weiterbildung soll die Hürde für den Einstieg in eine Weiterbildung gesenkt und der Zugang zu Weiterbildungsangeboten erleichtert werden. – Zur weiteren Stärkung der höheren Berufsbildung (Berufsprüfungen und Höhere Fachprüfungen) soll eine mögliche Angleichung des Landes- subventionsanteils in Analogie zur Schweiz geprüft und gegebenenfalls umgesetzt werden (Auftrag aus Interpellationsbeantwortung betreffend die berufliche Weiterbildung zur Sicherung von inländischen Arbeits- und Fachkräften, BuA Nr. 117/2023). 	Regierung/AVW Regierung/ABB	Wirtschaftsverbände
5	<p>Anerkennung von Qualifikationen</p> <ul style="list-style-type: none"> – Schaffung von Mechanismen zur Anerkennung von im Ausland erworbenen formalen und nonformalen Qualifikationen, um den Zugang zum liechtensteiner Arbeitsmarkt zu erleichtern und die internationale Mobilität zu fördern. – Anerkennungsverfahren für angelernte Arbeitnehmende im Gewerbe mit Berufserfahrung verbessern. 	Regierung/ABB	Wirtschaftsverbände
6	<p>Kultur des lebenslangen Lernens etablieren und fördern</p> <ul style="list-style-type: none"> – Schaffung von Programmen und Anreizen für lebenslanges Lernen, damit Arbeitnehmende kontinuierlich neue Fähigkeiten erwerben können. – Unterstützung von Online-Kursen, Schulungen und Zertifizierungen – Beratung, Motivation und spezifische Kurse für bildungsferne Arbeitnehmende – Betriebsinterne Weiterbildung für externe Arbeitnehmende öffnen und fördern. – Verstärkte Nutzung von internationalen Mobilitätsangeboten (z. B. ERASMUS+) 	Arbeitgebende	
7	<p>Attraktivität «Mangelberufe» stärken (v. a. MINT-Bereich)</p> <p>Um die Attraktivität dieser Berufe zu steigern,</p> <ul style="list-style-type: none"> – sollen die entsprechenden Kompetenzen im Lehrplan gestärkt bzw. soll ein Ausbau der Flexibilisierung des 9. Schuljahres geprüft werden. – soll durch gezielte Kampagnen für Berufsausbildungen, in denen Engpässe festzustellen sind, geworben werden, um früh mehr junge Menschen dafür zu begeistern. – soll die Beratung bei der Wahl der Studienrichtung gestärkt werden. – soll das Studienangebot der Universität Liechtenstein überprüft und allenfalls angepasst werden. – sollen im Rahmen der Aus- und Weiterbildung von Lehrpersonen Praktika in der Wirtschaft ermöglicht werden. – soll der Quereinstieg in bestimmte Branchen ermöglicht und gefördert werden. 	Regierung/SA Regierung Arbeitgebende	
8	<p>Ausbildung zur Fachfrau / zum Fachmann Betreuung Kinder (FaBe-K) erleichtern</p> <p>Die Abschaffung des Praktikumsjahrs in der Ausbildung zur ausserhäuslichen Kinderbetreuung soll geprüft werden. Im Regelfall verlangen liechtensteinische Lehrbetriebe vor Ausbildungsbeginn zwingend ein solches Praktikumsjahr, das aber nicht an eine Lehrstellenzusage gekoppelt ist und somit den Ausbildungsabschluss um ein Jahr verzögert.</p>	Regierung/ASD	

5.2 Handlungsfeld 2: Erhöhung der Erwerbsbeteiligung und bessere Ausschöpfung des Arbeitskräftepotenzials

5.2.1 Erwerbsbeteiligung von Eltern erhöhen

Heutiges Angebot

Grosse Chancen bei der besseren Ausschöpfung des inländischen Arbeitskräftepotenzials liegen vor allem bei der weiblichen Bevölkerung. Das nicht ausgeschöpfte Erwerbspotenzial bei den Frauen zeigt sich sowohl in der vergleichsweise tiefen Erwerbstätigenquote als auch am hohen Anteil an Teilzeitpensen.¹² Die Erwerbsbeteiligung der Frauen in Liechtenstein ist im Vergleich zu den umliegenden Staaten geringer. Sie lag Ende 2022 mit 73.0 % zwar höher als der EU-/EWR-Durchschnitt von 69.3 %, aber tiefer als in der Schweiz (77.8 %), in Österreich (73.4 %) und in Deutschland (76.8 %). Gemäss einer Studie des Liechtenstein-Instituts aus dem Jahr 2017 dürften für die niedrige Erwerbstätigenquote von Frauen weniger fehlende finanzielle Anreize oder fehlende Möglichkeiten in der ausserhäuslicher Kinderbetreuung ausschlaggebend sein, sondern vielmehr die noch immer traditionelle familiäre Rollenteilung sowie der Wunsch, Kinder selbst zu betreuen.¹³ Zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf wurde in Umsetzung der Richtlinie (EU) 2019/1158¹⁴ eine Gesetzesvorlage ausgearbeitet. Sie befasst sich mit der Einführung einer bezahlten Elternzeit, einer bezahlten Vaterschaftszeit und einer Betreuungszeit sowie mit der Konkretisierung der Arbeitsfreistellung aufgrund höherer Gewalt und der besseren Ausgestaltung von flexiblen Arbeitsregelungen für Eltern oder betreuende Angehörige. Sie wurde im März 2024 in erster Lesung im Landtag beraten.

Ziele

Die Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sollen zwischen Land, Gemeinden und Wirtschaft koordiniert und so optimiert werden. Es sollen flexible Arbeitsmodelle geschaffen werden, die betreuungspflichtigen Personen das Folgende besser ermöglichen: den Verbleib im Beruf, den Wiedereinstieg in den Beruf, die Arbeit in Teilzeit und im Homeoffice und die flexible Einteilung von Arbeitszeiten. Auch soll das Angebot an ausserhäuslicher Kinderbetreuung und Tagesstrukturen ausgebaut werden. Das inländische Arbeitskräftepotenzial soll durch eine Steigerung der Anzahl der Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteiger ins Berufsleben im Allgemeinen sowie durch eine Steigerung der Frauenerwerbsquote im Besonderen besser ausgeschöpft werden.

12 Siehe Abbildungen 7 und 11 sowie https://www.stiftungzukunft.li/application/files/8716/1477/5840/Impuls_Frauenerwerbstaetigkeit.pdf

13 Märk-Rohrer, L. & Marxer, W. (2018): Familienpolitik in Gegenwart und Zukunft. Ergebnisse einer Umfrage im Auftrag der Regierung des Fürstentums Liechtenstein. Liechtenstein-Institut. Bendern.

14 Richtlinie (EU) 2019/1158 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Juni 2019 zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige und zur Aufhebung der Richtlinie 2010/18/EU des Rates.

Handlungsbedarf

Teilzeitstellen ermöglichen den Wiedereinstieg in den Beruf sowie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. In Liechtenstein gibt es im Vergleich zu den umliegenden Ländern einen relativ hohen Anteil an teilzeitbeschäftigten sowie nicht berufstätigen Elternteilen. Für diese Personengruppe gilt es Möglichkeiten und Anreize zu schaffen, wieder in den Beruf einzusteigen oder Pensen aufzustocken. Derzeit ist es oft so, dass eine Erhöhung des Arbeitspensums aus finanzieller oder organisatorischer Sicht unattraktiv ist. Ein grosses Potenzial liegt auch bei jenen Frauen, die nach einigen Jahren Familienzeit einen Wiedereinstieg in die Arbeitswelt planen. Diesbezüglich braucht es vor allem die Bereitschaft zur Weiterbildung, um im Beruf auf dem aktuellen Stand zu bleiben bzw. diesen wieder zu erreichen, sowie flexible Arbeitszeitmodelle, welche die Arbeitsmöglichkeiten attraktiv gestalten. Auch für Männer, die sich vermehrt in der Familienarbeit und Kinderbetreuung engagieren möchten, sind Teilzeitstellen attraktiv. Durch sie können Fachkräfte an den Betrieb gebunden und erhalten werden.

Massnahmen

Nr.	Massnahme	Zuständigkeit (Lead)	Partner
1	Schaffung von Teilzeitstellen, die der Qualifikation entsprechen Teilzeitstellen in allen betrieblichen Bereichen, auch in anspruchsvollen Positionen, sollen geprüft bzw. geschaffen werden.	Arbeitgebende	
2	Schaffung flexibler Arbeits- und Arbeitszeitmodelle – Unterstützung der Unternehmen durch Bereitstellung entsprechender Informationen, um flexible Arbeits- und Arbeitszeitmodelle zu erarbeiten, die bspw. (auch grenzüberschreitendes) Homeoffice oder andere flexible Konzepte wie Jobsharing ermöglichen. – Überprüfung des rechtlichen Spielraums und allfälliger Anpassungen im Arbeitsgesetz (Nacht-, Sonntags-, Feiertagsarbeit, Maximalarbeitszeit, saisonales Arbeiten, mehr Flexibilität beim Abbau von Überzeit, Jahresarbeitszeit etc.)	AVW	
3	Förderung der Arbeitsmarktintegration bei Wiedereinstieg Schaffung von Weiterbildungsmassnahmen mit Fokus auf Personen mit einem mehrjährigen Erwerbsunterbruch, um ihnen einen Wiedereinstieg durch (vorgängige) Weiterbildung zu erleichtern, da die ursprünglich erlernten beruflichen Kompetenzen teilweise nicht mehr den aktuellen Erfordernissen entsprechen.	AVW/AMS	Bildungsinstitutionen Arbeitgebende
4	Ausserhäusliche Kinderbetreuungsplätze schaffen und Finanzierung sicherstellen – Vorausschauender Ausbau der zur Verfügung stehenden Kinderbetreuungsplätze unter Berücksichtigung örtlicher Bedürfnisse (Nähe Wohn- und Arbeitsort, Wartefristen/Flexibilität) – Schaffung einheitlicher Rahmenbedingungen in den Gemeinden (Mittagstische, erweiterte Schulangebote mit Zusatzkursen wie zum Beispiel Hausaufgabenhilfe etc.)	Regierung Gemeinden	ASD/SA

5.2.2 Arbeiten im Alter fördern

In Zusammenhang mit einer längeren Erwerbstätigkeit im Alter ist insbesondere auch die von der Regierung Ende 2023 verabschiedete Altersstrategie¹⁵ zu beachten. Die dort vorgeschlagenen und die im vorliegenden Bericht aufgezeigten Massnahmen werden durch die zuständigen Stellen gegenseitig abgestimmt und koordiniert.

Heutiges Angebot

Altersrente (1. Säule):

Der Beginn des Bezugs der Altersrente ist zwischen dem 60. und 70. Altersjahr frei wählbar. Das gesetzliche «ordentliche Rentenalter» oder auch «Referenzalter» liegt bei 65 Jahren. Bei einem vorzeitigen Bezug der Rente erfolgen Kürzungen, bei einem späteren Bezug bzw. Rentenaufschub Zuschläge. Anstelle einer ganzen Altersrente kann ausserdem eine halbe Rente bezogen und die andere Hälfte später abgerufen werden. In diesem Zusammenhang herrscht somit bereits ein hohes Mass an Flexibilität. Nach geltendem Recht besteht im Falle einer Erwerbstätigkeit ab dem Erreichen des Referenzalters keine AHV-Beitragspflicht mehr, was eine attraktive Bedingung für eine Weiterbeschäftigung darstellt. Lediglich bei Rentenvorbezug bleiben die Versicherten bei Erwerbstätigkeit noch bis zum ordentlichen Rentenalter beitragspflichtig, ohne dass dies rentenbildend wirkt, wobei diese Erwerbstätigkeit umgekehrt die Rente nicht reduziert. Dies gilt auch für Bezüger von Ergänzungsleistungen (EL). Ihr während des Renten- und EL-Bezugs erzielttes Erwerbseinkommen wird nur teilweise angerechnet und reduziert daher die EL nicht vollumfänglich. Dies steht zwar in einem gewissen Widerspruch zum EL-System, soll aber zur Ausübung einer (Teil-) Erwerbstätigkeit motivieren.

Altersvorsorge (2. Säule):

In der betrieblichen Vorsorge besteht die Möglichkeit eines flexiblen Eintritts in den Ruhestand sowie einer Pensionierung in Teilschritten, ohne dass die Vorsorgeleistungen zwingend reduziert werden. Die Vorsorgeeinrichtungen können flexible Lösungen in ihren Reglementen anbieten. Die Auswirkungen einer längeren Erwerbstätigkeit sind in der 2. Säule direkt spürbar, denn durch eine Weiterbeschäftigung kann weiter Alterskapital angespart werden.

Ziele

Ältere Arbeitnehmende sollen zu einer längeren Erwerbstätigkeit motiviert und befähigt werden. Es sollen attraktive Bedingungen für eine Weiterbeschäftigung nach dem ordentlichen Pensionsalter geschaffen werden.

Handlungsbedarf

Aufgrund der demografischen Entwicklung wird der Arbeitskräftemangel in den kommenden Jahren zunehmen. Es gilt daher, Anreize für eine längere Erwerbstätigkeit zu schaffen und den Anteil von Frühpensionierungen zu senken.

¹⁵ <https://www.regierung.li/files/attachments/altersstrategie-liechtenstein-638436679458226837.pdf>

Nr.	Massnahme	Zuständigkeit (Lead)	Partner
1	<p>Rahmenbedingungen für eine längere Erwerbstätigkeit im Alter verbessern</p> <ul style="list-style-type: none"> – Rücknahme der Förderung der Frühpensionierung durch Arbeitgebende – Ermöglichen und fördern von Teilzeitarbeit nach Erreichen des ordentlichen Rentenalters – Überprüfung des Arbeitsrechts dahingehend, ob pensionierte ehemalige Mitarbeitende auf Mandatsbasis arbeiten können, ohne dass eine Scheinselbstständigkeit angenommen wird. – Lösungsvorschläge betreffend den Umgang mit höherer Krankheitsrate bei Arbeitnehmenden im AHV-Alter – Prüfung einer weiteren Flexibilisierung des Rentenbezugs bei der AHV (z. B. in 20 %-Schritten, analog zu vielen betrieblichen Vorsorgeeinrichtungen anstelle der heute möglichen halben oder vollen Rente) 	<p>Arbeitgebende</p> <p>Arbeitgebende</p> <p>AVW</p> <p>Sozialpartner</p> <p>Regierung/AHV</p>	ASD/SA
2	<p>Überprüfung des ordentlichen Rentenalters</p> <p>Das ordentliche Rentenalter in Liechtenstein liegt bei 65 Jahren, wobei eine Pensionierung im «Korridor» von 60 bis 70 Jahren möglich ist. Im Rahmen der Altersstrategie wurde in einem Fachkreis eine schrittweise Erhöhung des ordentlichen Rentenalters (und damit auch des möglichen Alters für die Frühpensionierung) diskutiert. Diese Diskussion ist im Licht der Entwicklung des AHV-Fondsvermögens sowie des zunehmenden Fachkräftemangels weiterzuführen. Es ist zu prüfen, ob anstatt eines fixen Rentenalters in Bezug auf eine Vollrente bspw. auf die Anzahl der Beitragsjahre und/oder auf den Korridor abgestellt werden kann. Dabei sind bestimmte Branchen (Gewerbe, Bau, Handwerk), in denen längeres Arbeiten aus körperlichen Gründen schwieriger ist, besonders zu berücksichtigen.</p>	Regierung/AHV	
3	<p>Längeres Arbeiten in der Landesverwaltung</p> <ul style="list-style-type: none"> – Fixes Rentenalter 65 aufheben, Einführung eines Korridors für die Pensionierung. – Aufhebung der Förderung der Frühpensionierung 	Regierung/APO	
4	<p>Beratung Pensionierung / Laufbahnberatung bis Alter 70</p> <p>Durch ein entsprechendes Beratungsangebot sollen älteren Arbeitnehmenden die bestehenden Möglichkeiten im Bereich der Vorsorgeplanung für eine längere Erwerbstätigkeit frühzeitig aufgezeigt werden.</p>	Regierung/ABB	Arbeitgebende
5	<p>Kampagne für längeres Arbeiten («Imagewandel» in der Gesellschaft)</p> <p>Durch eine gezielte Kampagne soll die Gesellschaft sensibilisiert werden. Ältere Arbeitnehmende sollen zu einer längeren Erwerbstätigkeit motiviert werden.</p>	Wirtschaftsverbände	Regierung

5.2.3 Erwerbsbeteiligung von Personen mit Schutzstatus S und vorläufig Aufgenommenen erhöhen

Heutiges Angebot

Asylsuchende wie auch Personen mit Schutzstatus S sind gemäss Asylgesetz verpflichtet, nach Möglichkeit selbst für ihren Lebensunterhalt zu sorgen. Das heisst, sie dürfen ab dem ersten Tag ihres Aufenthalts in Liechtenstein mit Zustimmung des Ausländer- und Passamtes (APA) einer Erwerbstätigkeit nachgehen. Auf Arbeitsverhältnisse von Asylsuchenden finden die allgemeinen arbeitsrechtlichen Vorschriften Anwendung. Mit dem Qualifikationsvertrag für Asylsuchende besteht seit 2021 ein gutes und mit allen relevanten Stakeholdern abgestimmtes Instrument, um vorläufig Aufgenommene und Schutzbedürftige schrittweise an eine Erwerbstätigkeit heranzuführen. Asylsuchende, welche die Voraussetzungen für eine Stelle noch nicht vollumfänglich erfüllen, können dadurch über drei Stufen an den Mindestlohn gemäss GAV herangeführt werden.

Gestützt auf die Ukraine-Schutz-Verordnung erhalten Personen, die aufgrund des Angriffskrieges in der Ukraine flüchten mussten, vorübergehenden Schutz in Liechtenstein, ohne ein reguläres Asylverfahren durchlaufen zu müssen. Für Jugendliche und junge Erwachsene mit Schutzstatus kann unter gewissen Voraussetzungen der Abschluss einer Lehrausbildung in Liechtenstein auch im Falle der Aufhebung der vorübergehenden Schutzgewährung ermöglicht werden.

Das Arbeitskräftepotenzial im Asylbereich gestaltet sich sehr heterogen. Chancen zur Erhöhung der Erwerbstätigkeit bestehen insbesondere bei Schutzbedürftigen und vorläufig Aufgenommenen. Der Aufnahme einer Erwerbstätigkeit stehen oft mangelnde Sprachkenntnisse, Betreuungspflichten und in gewissen Bereichen die Anerkennung ausländischer Diplome entgegen. Die Betreuung erfolgt durch die Flüchtlingshilfe Liechtenstein (FHL). Im März 2024 gingen 106 von der FHL betreute Personen einer Erwerbstätigkeit nach, davon 88 Schutzbedürftige aus der Ukraine. Acht Jugendliche bzw. junge Erwachsene absolvieren eine berufliche Grundbildung. Die Quote der erwerbsfähigen Personen mit Schutzstatus S lag im März 2024 bei ca. 24 Prozent.

Ziele

Die Erwerbsbeteiligung von Schutzbedürftigen und vorläufig Aufgenommenen soll erhöht werden.

Handlungsbedarf

Um Asylsuchende und Schutzbedürftige bei der Stellensuche noch gezielter unterstützen zu können, soll das Jobcoaching bei der FHL ausgebaut werden. Sprachkenntnisse sind ein wesentlicher Faktor bei der beruflichen Integration. Die Einführung spezifischer Programme (bspw. in der Gastronomie) zum Erwerb fachspezifischer Sprach- und Berufskennntnisse könnte hierbei einen wichtigen Beitrag leisten. Um den Einstieg in die Erwerbstätigkeit zu fördern, ist es wichtig, den Qualifikationsvertrag für Asylsuchende noch bekannter zu machen.

Massnahmen

Nr.	Massnahme	Zuständigkeit (Lead)	Partner
1	Ausbau des Jobcoachings bei der FHL prüfen Die Ressourcen im Bereich des Jobcoachings bei der FHL sollen überprüft und ggf. zielgerichtet ausgebaut werden.	Regierung/ APA	FHL
2	Schaffung spezifischer Programme zum Erwerb fachspezifischer Sprach- und Berufskennnisse Bedarf an berufsspezifischen Sprach- oder Einführungskursen zum «Anlernen» gewisser Berufe evaluieren.	FHL	Arbeitgebende
3	Erweiterung des Qualifikationsvertrags <ul style="list-style-type: none"> – Der Qualifikationsvertrag soll bei den relevanten Stakeholdern bekannter gemacht werden. – Die Einführung des Qualifikationsvertrags für bisher nicht abgedeckte Branchen soll geprüft werden. 	LANV/WKL	

5.3 Handlungsfeld 3: Gewinnen und Halten von Arbeitskräften

5.3.1 Förderung der Arbeitsstandortattraktivität (Standortbranding für Arbeitnehmende)

Heutiges Angebot

Die Integration in den EWR sowie in die Zoll- und Währungsunion mit der Schweiz, politische Stabilität, solide Staatsfinanzen, kurze Wege, ein liberales Gesellschafts- und Arbeitsrecht, ein gut funktionierendes System der sozialen Absicherung und ein leistungsfähiges Bildungssystem machen Liechtenstein als Wirtschaftsstandort besonders erfolgreich. Es ist ein attraktiver Standort für Unternehmen mit einer hohen Innovationskraft und Wettbewerbsfähigkeit. Um diesen Status zu erhalten, sind die Unternehmen auf qualifizierte Arbeitskräfte angewiesen. Der Anteil der Grenzgängerinnen und Grenzgänger an der Zahl der Gesamtbeschäftigten liegt mittlerweile bei 57 %.

Ein wichtiger Faktor, um heutzutage als Arbeitsstandort attraktiv zu sein, ist die Möglichkeit, im Homeoffice zu arbeiten. Liechtenstein hat Mitte 2023 eine Rahmenvereinbarung für grenzüberschreitendes Homeoffice unterzeichnet. Die für Liechtenstein in diesem Zusammenhang besonders relevanten Staaten Schweiz, Österreich und Deutschland sind ebenfalls Unterzeichner der Rahmenvereinbarung. Die multilaterale Vereinbarung sieht vor, dass es unter gewissen Voraussetzungen bei grenzüberschreitendem Homeoffice bis zu einem Ausmass von 50 % zu keinem Zuständigkeitswechsel bei der sozialversicherungsrechtlichen Unterstellung kommt. Das heisst: Arbeitnehmende bleiben dem Sozialversicherungsrecht des Beschäftigungslands weiterhin unterstellt.

Diese Vereinbarung regelt aber lediglich das Sozialversicherungsrecht und keine steuerrechtlichen Fragen. Die unbeantwortete Frage bzw. das Risiko der unbeabsichtigten Betriebsstättenbegründung verhindert in der Praxis in vielen Fällen die Anwendung der 50 %-Regel.

Ziele

Die Positionierung Liechtensteins soll darauf abzielen, die einzigartigen Merkmale, Werte und Stärken des Landes, die kulturell, wirtschaftlich, geografisch, politisch oder sozial bedingt sein können, nach innen und aussen klar zu kommunizieren. Zur Steigerung der Attraktivität des Arbeitsstandorts sollen die Unternehmen die Möglichkeit erhalten, ihre Arbeitsmodelle gemäss den Bedürfnissen ihrer Organisation und der Arbeitnehmenden flexibel gestalten zu können.

Handlungsbedarf

Die Standortstrategie des Landes ist regelmässig zu überprüfen, um die bestehenden attraktiven Rahmenbedingungen zu erhalten und zu erweitern. Insbesondere für einen Kleinstaat ist es wichtig, sich durch ein positives Image von den Nachbarländern und auch von noch wesentlich grösseren Staaten abzuheben. Die Vorzüge des Wirtschafts- und Arbeitsstandorts Liechtenstein mit seiner Innovationskraft, der Vielfalt an Arbeitsplätzen, international ausgerichteten Unternehmen und der hohen Lebensqualität im Rheintal gilt es noch stärker nach aussen zu kommunizieren und im Ausland bekanntzumachen. Dies soll einerseits dazu dienen, internationale Talente anzuziehen und anderer-

seits inländische Arbeitskräfte zu halten. Auch die Standortkommunikation nach innen ist von Bedeutung, um das Bewusstsein der eigenen Stärken zu festigen und die Bindung von Unternehmen und Arbeitskräften an den Standort zu fördern.

Klärungsbedarf besteht in Bezug auf die Regelung für die Arbeit im Homeoffice. Von Grenzgängerinnen und Grenzgängern ausgeübt, kann sie neben sozialversicherungsrechtlichen Folgen auch steuerrechtliche Konsequenzen haben. Grosse Auswirkungen für Arbeitnehmende und Arbeitgebende hat es hingegen, wenn ab einem gewissen Mass an Tätigkeiten für ein Unternehmen, die im Homeoffice im Ausland ausgeführt werden, steuerrechtlich eine Betriebsstätte angenommen wird. Dies zieht andere Meldepflichten und Steuerverpflichtungen nach sich. Diesbezüglich ist die Rechtslage nicht eindeutig. Die Frage, ab wann Homeoffice im jeweiligen Wohnstaat als Betriebsstätte gilt, ist mit Unsicherheiten behaftet.

Handlungsbedarf besteht zudem weiterhin hinsichtlich der Steigerung der Attraktivität des Gewerbes und der technischen Berufe.

Massnahmen

Nr.	Massnahme	Zuständigkeit (Lead)	Partner
1	<p>Kommunikation und Medienpräsenz</p> <p>Die Kommunikation muss über verschiedene Kanäle hinweg konsistent sein, um das gewünschte Image zu vermitteln. Dies umfasst Marketing- und Informationsmaterialien, soziale Medien, Veranstaltungen, PR Aktivitäten und mehr.</p> <ul style="list-style-type: none"> – Aktive Nutzung von Social Media, Blogs, Websites und anderen Online-Plattformen, um die Botschaften des Landes zu verbreiten. – Imagekampagne/Standortkampagne regional und international zum Arbeitsstandort Liechtenstein: Entwicklung ansprechender Informationsmaterialien zum Arbeiten in Liechtenstein. Roadshow: An Tourismus- oder anderen Messen auch den Arbeitsplatz Liechtenstein präsentieren. – Veranstaltung für neue Mitarbeitende und Grenzgänger, Unterstützung neuer Mitarbeitenden im Land (beispielsweise in Bezug auf die AHV etc.). 	<p>Liechtenstein Marketing</p> <p>Arbeitgebende</p>	Amtsstellen (APA/AVW/AHV)
2	<p>Grenzüberschreitendes Homeoffice</p> <ul style="list-style-type: none"> – Verbesserung der steuerrechtlichen Situation beim Homeoffice von Grenzgängern – Abschluss eines Dachabkommens zwischen der Schweiz, Deutschland, Österreich und Liechtenstein, das die Unterstellung aller arbeitenden Staatsbürger der Abkommensparteien betrifft und die Anwendung der Bestimmungen der EU-Verordnungen (EG) Nr. 883/2004 und (EU) 987/2009 auf diese Personen in allen Konstellationen sicherstellt. – Anpassung der bestehenden Regelung mit der Schweiz prüfen, damit für die dort ansässigen EU-Bürger und Drittstaatenangehörigen die gleichen Bestimmungen in Bezug auf Homeoffice zur Anwendung gelangen wie für Schweizer Bürger. 	Regierung	
3	<p>Standortstrategie aktualisieren</p> <p>Regelmässige Überprüfung und Aktualisierung der Standortstrategie</p>	Regierung	

Heutiges Angebot

Arbeitgeberbranding und Personalentwicklung liegen in der Verantwortung der einzelnen Unternehmen. Unabhängig von deren Grösse gibt es heute schon einige Betriebe in Liechtenstein, die ihr Arbeitgeberbranding auf hohem Niveau betreiben und ihre Stärken nach aussen tragen, um für Arbeitskräfte interessant zu sein. Bei einem Grossteil der über 5'000 Unternehmen in Liechtenstein ist das Thema jedoch ausbaufähig. In der Personalentwicklung scheint eine ähnliche Lage zu bestehen.

Ziele

In einem globalen Marktumfeld, in dem Unternehmen um talentierte Fachkräfte konkurrieren, ist es wichtig, dass sie attraktive Arbeitsbedingungen bieten, um qualifizierte Mitarbeitende anzuziehen bzw. zu halten. Dies kann durch eine gezielte Personalentwicklung und ein überzeugendes Arbeitgeberbranding erreicht werden. Personalentwicklung ist nicht auf das Erlernen neuer Fähigkeiten beschränkt, sondern auch darauf ausgerichtet, bestehende Mitarbeitende zu fördern und langfristig zu binden. Durch gezielte Personalentwicklung können Mitarbeitende auf Schlüsselpositionen vorbereitet werden. Dies ermöglicht eine Stärkung des Pools an hoch qualifizierten Arbeitskräften. Gleichzeitig ist sicherzustellen, dass gut ausgebildete Menschen nicht ins Ausland abwandern («brain drain»).

Handlungsbedarf

Effektives Arbeitgeberbranding hilft dabei, qualifizierte Bewerber und Bewerberinnen anzuziehen und eine positive Wahrnehmung des Unternehmens als Arbeitgeber aufzubauen. Hierfür muss ein Unternehmen eine authentische Identität (Werte und Unternehmenskultur) entwickeln, eine attraktive Arbeitsumgebung schaffen und dies entsprechend kommunizieren. Zudem wünschen sich Arbeitnehmende flexible Arbeitsmodelle (flexible Arbeitszeiten, Teilzeitmodelle und Arbeit im Homeoffice), Karrieremöglichkeiten, attraktive Lohn- und Sozialleistungen und eine gute Work-Life-Balance. Vor diesem Hintergrund sind Unternehmen verstärkt für die Bedeutung der Personalentwicklung und gezielten Weiterbildung zu sensibilisieren.

Nr.	Massnahme	Zuständigkeit (Lead)	Partner
1	Positive Wahrnehmung als Arbeitgeber aufbauen Authentische Darstellung der Vorzüge des Unternehmens und der Unternehmenskultur vermitteln – nicht nur im Arbeitsbereich, auch in der Aussenwirkung – und dies kommunizieren.	Arbeitgebende	ASD/SA
2	Bildungs- und Schulungsprogramme entwickeln Basierend auf dem ermittelten Bedarf sind gezielte Bildungs- und Schulungsprogramme zu entwickeln, um qualifizierte Fachkräfte auszubilden. Die Programme können formelle Trainings, Workshops, Online-Kurse oder Kooperationen mit Bildungseinrichtungen umfassen. Online-Kurse, E-Learning-Plattformen und digitale Schulungsmaterialien können effektive Wege sein, um Mitarbeitende fortzubilden.	Wirtschaftsverbände (Unternehmensintern)	
3	Karriereentwicklung unterstützen Klare Karrierewege und Aufstiegsmöglichkeiten innerhalb von Unternehmen anbieten. Dies hilft nicht nur dabei, motivierte Mitarbeitende zu halten, sondern zeigt auch, dass Unternehmen in die individuelle Entwicklung ihrer Angestellten investieren.	Unternehmen/ Arbeitgebende	
4	Fachkräfteentwicklung – Etablierung und Weiterentwicklung von Weiterbildungsstätten, Forschungszentren und Technologieparks, um Innovation und Expertise in Schlüsselbereichen zu fördern und Kooperationen zu intensivieren (z. B. RhySearch, Hightech Campus Buchs, Innovationspark Ost, Technopark Liechtenstein). – Fachkräftegewinnung und -entwicklung: Zugang zu Forschungsförderungsprogrammen stärken und ausbauen (Kooperation mit Innosuisse ausbauen, EU-Programm Digital Europe nutzen, Teilnahme an Horizon Europe erneut prüfen).	Regierung	Wirtschaftsverbände
5	Digitalisierung und Technologie – Integration von technologiebasierten Lernplattformen/-ressourcen und Tools in Personalentwicklungsmassnahmen, Lehrpläne und Weiterbildungsprogramme – Förderung von Fähigkeiten im Bereich digitaler Technologien und datenbasierter Arbeit	Arbeitgebende	Digihub.li / Digital Liechtenstein/ AVW
6	Langfristige Bindung an das Unternehmen – Mitarbeitende fördern und langfristig ans Unternehmen binden. – Strategien entwickeln, um Lernende, Studierende oder Eltern in Familienphase im Erwerbsleben zu halten bzw. nach Abschluss der Ausbildung im Ausland für eine zur Rückkehr zu bewegen.	Unternehmen	
7	Aufzeigen der Bedeutung der Personalentwicklung und der gezielten Weiterbildung Aufzeigen der Kostenersparnis einer langfristigen Mitarbeiterbindung mit niedriger Fluktuation im Vergleich zur Neubesezung von Stellen	Wirtschaftsverbände	

Heutiges Angebot

Die Zuwanderung von EWR-Staatsangehörigen ist durch die EWR-Sonderlösung zum Personenverkehr begrenzt, um den spezifischen Rahmenbedingungen des Landes (Kleinheit, Einwanderungsdruck) Rechnung zu tragen. Es besteht eine Mindestverpflichtung für die Vergabe von Aufenthaltsbewilligungen für erwerbstätige EWR-Staatsangehörige (56 pro Jahr). Die Hälfte der Aufenthaltsbewilligungen ist im sogenannten Losverfahren zu erteilen.

Der Zuzug von Schweizer Staatsangehörigen ist analog zur EWR-Sonderlösung begrenzt (Vaduzer Konvention). Pro Jahr vergibt die Regierung mindestens zwölf Aufenthaltsbewilligungen an erwerbstätige Schweizer Staatsangehörige.

Ist in einem Unternehmen eine Stelle von einer Person mit Staatsangehörigkeit eines EWR-Mitgliedstaates oder der Schweiz besetzt und wird diese infolge von deren Abmeldung ins Ausland, Pensionierung oder Tod frei, so kann einer bewilligungspflichtigen Person zur Besetzung dieser Stelle eine Aufenthaltsbewilligung erteilt werden (Ersatzanstellung). Die Ersatzanstellung ist bewilligungspflichtig.

Staatsangehörige eines EWR-Mitgliedstaates oder der Schweiz, die in Liechtenstein einer Erwerbstätigkeit nachgehen wollen und denen die Erwerbstätigkeit als Grenzgänger zumutbar ist, können bei Erfüllen weiterer Voraussetzungen eine Kurzaufenthaltsbewilligung beantragen. Die Kurzaufenthaltsbewilligung kann für befristete und unmittelbar aneinander gereihte Aufenthalte insgesamt bis zu einem Jahr erteilt werden. Bei Nachweis eines ausserordentlichen Bedürfnisses kann sie einmalig um höchstens sechs Monate verlängert werden. Die massgebenden Rechtsgrundlagen sind insbesondere das Personenfreizügigkeitsgesetz (PFZG) und die dazugehörige Personenfreizügigkeitsverordnung (PFZV).

In Bezug auf Drittstaatsangehörige kann eine Kurzaufenthalts- oder Aufenthaltsbewilligung zur Ausübung einer unselbständigen Erwerbstätigkeit nur an Führungskräfte, Spezialisten und andere qualifizierte Arbeitnehmende mit abgeschlossener Berufslehre oder langjähriger Berufserfahrung erteilt werden und zwar unter der Voraussetzung, dass dies dem volkswirtschaftlichen Interesse entspricht und der Beschäftigungsgrad mindestens 50 % (Kurzaufenthaltsbewilligung) bzw. 80 % (Aufenthaltsbewilligung) beträgt. Im Weiteren sind die orts-, berufs- und branchenüblichen Lohn- und Arbeitsbedingungen einzuhalten. Zudem dürfen nur Ausländerinnen und Ausländer zugelassen werden, wenn nachgewiesen wird, dass auf dem bewilligungsfreien Arbeitsmarkt keine geeigneten Arbeitskräfte gefunden werden können (Inländervorrang). Eine Kurzaufenthaltsbewilligung kann für befristete und unmittelbar aneinander gereihte Aufenthalte insgesamt bis zu einem Jahr erteilt werden. Bei Nachweis eines ausserordentlichen Bedürfnisses kann sie einmalig um höchstens sechs Monate verlängert werden. Eine Aufenthaltsbewilligung ist in der Regel auf ein Jahr befristet und wird grundsätzlich verlängert, wenn keine Widerrufs- oder Ausweisungsgründe vorliegen. Im Weiteren kann an Führungskräfte und Spezialisten, die im Ausland in einem international tätigen Unternehmen mit geschäftlicher Niederlassung in Liechtenstein beschäftigt sind, eine Aufenthaltsbewilligung für eine Zeitspanne von bis zu drei Jahren erteilt werden. Die massgebenden Rechtsgrundlagen

sind insbesondere das Ausländergesetz (AuG) und die dazugehörige Verordnung über die Zulassung und den Aufenthalt von Ausländern (ZAV).

Mit jährlich rund 500 zugewanderten Personen macht der Familiennachzug den grössten Teil der erteilten Aufenthaltsbewilligungen in Liechtenstein aus. Diese grosse Personengruppe ist zur Erwerbstätigkeit in Liechtenstein berechtigt. Von dieser Möglichkeit macht rund ein Viertel der Nachziehenden Gebrauch.

An ausländische Studierende (EWR/CH und Drittstaaten) kann eine Kurzaufenthaltsbewilligung erteilt werden, welche für die Dauer der Ausbildung zur Wohnsitznahme in Liechtenstein berechtigt. Die Bewilligung ist auf ein Jahr begrenzt, kann aber verlängert werden, sofern die Ausbildung in Liechtenstein noch nicht abgeschlossen ist und die Regelstudiendauer nicht signifikant überschritten wird. Studierende mit einer Kurzaufenthaltsbewilligung zum Studium sind dazu berechtigt, einer Erwerbstätigkeit von maximal 35 % (100 % während der vorlesungsfreien Zeit) nachzugehen. Die Erwerbstätigkeit ist in jedem Fall bewilligungspflichtig.

Ausländer, die in Liechtenstein eine Aufenthalts-, Niederlassungs- oder Daueraufenthaltsbewilligung haben und zu Studienzwecken das Land verlassen, können grundsätzlich einen Beibehalt ihrer Bewilligung beantragen.

Ziele

Die EWR-Sonderlösung stellt ein wichtiges Instrument für die Regelung der Zuwanderung nach Liechtenstein dar und soll im Interesse der begrenzten Aufnahmefähigkeit des Landes auf jeden Fall beibehalten werden. Die Zuwanderung und der Aufenthalt von ausländischen Staatsangehörigen sollen innerhalb der bestehenden Regelungen optimiert werden, um gezielt Fachkräfte aus dem Ausland zu gewinnen. Auch sollen ausländische Studierende nach Abschluss ihres Studiums in Liechtenstein die Möglichkeit haben, länger für eine berufliche Tätigkeit im Land zu bleiben.

Handlungsbedarf

Neben der Förderung und besseren Ausschöpfung des inländischen Arbeitskräftepotenzials trägt auch die Zuwanderung zur Abfederung des Fach- und Arbeitskräftemangels bei. Die bestehenden Regelungen für den Zuzug von ausländischen Staatsangehörigen sind zu überprüfen, um Optimierungsmöglichkeiten zu nutzen. Dabei ist zu berücksichtigen, dass Zuwanderung die Arbeitskräfteknappheit zwar lindert, sie stellt aber kein Allheilmittel dagegen dar. Erstens müssen die Zugewanderten zu den Anforderungsprofilen des Arbeitsmarktes passen und zweitens schafft Zuwanderung wieder neuen Arbeitskräftebedarf, weil durch sie auch wieder neue Konsumnachfrage geschaffen wird.

Nr.	Massnahme	Zuständigkeit (Lead)	Partner
1	<p>Zulassungsbedingungen für EWR und CH-Staatsangehörige zur Erwerbstätigkeit prüfen</p> <ul style="list-style-type: none"> – Optimierungspotenzial innerhalb der bestehenden Regelungen gemäss den Bedürfnissen der Wirtschaft prüfen. – Die Voraussetzungen für die Erteilung von Kurzaufenthaltsbewilligungen sollen hinsichtlich eines allfälligen Anpassungsbedarfs überprüft werden (Bewilligungsvoraussetzungen, Dauer). 	Regierung/APA	Wirtschaftsverbände
2	<p>Zulassungsbedingungen für Drittstaatsangehörige zur Erwerbstätigkeit prüfen</p> <p>Die Kriterien für die Erteilung von Kurzaufenthalts- oder Aufenthaltsbewilligungen (v. a. volkswirtschaftliches Interesse/Inländervorrang/Beschäftigungsgrad) sollen überprüft werden. Ebenso soll die Festlegung von «Engpassbranchen» geprüft werden, für die erleichterte Voraussetzungen gelten.</p>	Regierung/APA	Wirtschaftsverbände
3	<p>Erwerbstätigkeit von ausländischen Studierenden und Studienabsolventen</p> <ul style="list-style-type: none"> – Verlängerung der Bleibe-/Ausreisedauer für ausländische Studienabsolventen in Liechtenstein überprüfen. – Beschäftigungsgrad für Erwerbstätigkeit von ausländischen Studierenden mit einer Kurzaufenthaltsbewilligung zum Studium überprüfen. 	Regierung/APA	Wirtschaftsverbände

Heutiges Angebot

Liechtenstein liegt im Vergleich zu den angrenzenden Ballungsräumen peripher. Vor allem für Zupendelnde ist die problemlose Erreichbarkeit des Arbeitsorts in Liechtenstein mit dem Verkehrsmittel ihrer Wahl essenziell. Über die Schweizer Autobahn A13 ist das Land für den Individualverkehr und den strassengebundenen Güterverkehr überregional sehr gut erschlossen. Die Bahn-Anbindung an die Zentren Zürich und Wien über die Bahnhöfe in Grenznähe (Sargans, Buchs und Feldkirch) ist gut, jene an München ist verbesserungswürdig. Im Schienennahverkehr fehlt aufgrund des negativen Volksentscheids zum Ausbau der S-Bahn vom August 2020 ein stabiler und enger Takt zu Pendlerzeiten. Das Busangebot (Takt und Preise) des Verkehrsbetriebs LIECHTENSTEINmobil ist grundsätzlich attraktiv. Der Bus steht jedoch zu den Hauptverkehrszeiten an Knotenpunkten gemeinsam mit dem Individualverkehr im Stau. Fahrradwege zwischen und innerhalb der Gemeinden sind vorhanden. Direkte und sichere Fahrradwege zu Hauptzielen des Arbeitspendelverkehrs fehlen aber teilweise. Ein betriebliches Mobilitätsmanagement inklusive Parkplatzbewirtschaftung als Incentivierungsmassnahme zur Beeinflussung der Verkehrsmittelwahl ist bei der Landesverwaltung und einzelnen privaten Unternehmen sowie bei einigen Gemeinden vorhanden.

Zentrale Grundlagen für Optimierungen im Mobilitätsbereich bilden einerseits das Mobilitätskonzept 2030 der Regierung¹⁶ mit über 40 Massnahmen sowie andererseits das im Jahr 2023 initiierte Projekt «Raum und Mobilität 2050», mit dem Massnahmen zur Sicherstellung der langfristigen Mobilitätsbedürfnisse der Bevölkerung und der Wirtschaft erarbeitet werden, die über das Jahr 2030 hinausgehen. Darüber hinaus gilt es, die im Mobilitätskonzept 2030 definierten Ziele in den Aktivitäten entsprechender Gremien (u. a. trilaterale Kommission öffentlicher Verkehr Vorarlberg-St. Gallen-Liechtenstein; Agglomerationsprogramm Werdenberg-Liechtenstein) zu berücksichtigen und einzubringen, um weitere Massnahmen zu definieren und umzusetzen, die über diejenigen des Mobilitätskonzepts 2030 hinausgehen, aber mit dessen Zielen im Einklang stehen.

Ziele

Eine leistungsfähige Verkehrsinfrastruktur mit Anbindung an höherrangige Systeme zur Steigerung der Attraktivität des Arbeitsstandortes Liechtenstein soll geschaffen werden.

Handlungsbedarf

Für Liechtenstein sind eine gute Erreichbarkeit und der Anschluss an das internationale Verkehrsnetz von zentraler Bedeutung. Für eine bessere Anbindung und Erreichbarkeit Liechtensteins sind die Massnahmen aus dem Mobilitätskonzept 2030 weiter konsequent umzusetzen, genau wie die darüber hinausgehende Massnahmen aus dem Projekt «Raum und Mobilität 2050» und jene, die in weiteren Gremien erarbeitet werden.

¹⁶ Mobilitätskonzept 2030 der Regierung, abrufbar unter: https://www.mobilitaet2030.li/download_file/44/317

Nr.	Massnahme	Zuständigkeit (Lead)	Partner
1	<p>Umsetzung des Mobilitätskonzepts 2030 in den vier Massnahmenpaketen</p> <ul style="list-style-type: none"> – Massnahmenpaket «ÖV/LV ÖV/LV-Push» zum Ausbau und zur Verbesserung des öffentlichen Verkehrs sowie des Langsam- bzw. Aktivverkehrs – Massnahmenpaket «Effizienzsteigerung» zur effizienteren Nutzung der bestehenden Kapazitäten – Massnahmenpaket «Kapazitätserweiterung» zur Erweiterung der Infrastruktur – Massnahmenpaket «Verkehrssicherheit» zur Erhöhung der Sicherheit im Verkehr – Beispielhaft sind folgende Massnahmen zu nennen: – Umsetzung der Massnahmen aus dem von der Regierung Ende 2022 verabschiedeten Busbevorzugungskonzept, wie das Realisieren von Busspuren an kritischen Stellen – Finalisierung und Umsetzung des Hauptradroutenkonzepts bspw. zum Lückenschluss innerhalb und zwischen den Gemeinden sowie Anbindung an relevante Bahnhofstellen (bspw. Nendeln oder Schaan, Forst) – Realisierung des Industriezubringers Vaduz-Triesen. 	Regierung	Gemeinden / Verkehrsbetrieb LIECHTENSTEINmobil/ ATG
2	<p>Weiterbearbeitung des Projekts «Raum und Mobilität 2050» Erarbeitung und Umsetzung von Massnahmen und/oder Massnahmenpaketen zur Befriedigung der Mobilitätsbedürfnisse der Bevölkerung und Wirtschaft Liechtensteins über den Zeitraum von 2030 hinaus.</p>	Regierung	

6. Umsetzung und Monitoring

Für die Koordinierung und das Monitoring der Umsetzung der vorgeschlagenen Massnahmen soll eine Begleitgruppe aus Vertretern der betroffenen staatlichen Stellen und der Wirtschaftsverbände sowie gegebenenfalls externen Experten eingesetzt werden. Dadurch ist gewährleistet, dass die Umsetzung der Massnahmen von Politik und Wirtschaft gemeinsam getragen wird und gleichzeitig ein enger Austausch mit der Wissenschaft für die erforderlichen Datengrundlagen und Analysen zur Überprüfung der Wirksamkeit der Massnahmen stattfindet. Die Begleitgruppe erstattet der Regierung ab 2025 jährlich einen Bericht über die Umsetzung der einzelnen Massnahmen und allfälligen Anpassungsbedarf.



**Regierung des Fürstentums Liechtenstein,
Ministerium für Inneres, Wirtschaft und Umwelt**

Peter-Kaiser-Platz 1

Postfach 684

9490 Vaduz

T +423 236 61 11

www.regierung.li