

Kleine Anfrage

## Berufliche Qualifikation der Bevölkerung

---

Frage von Landtagsabgeordneter Sebastian Gassner

Antwort von Regierungsrätin Dominique Hasler

### Frage vom 15. Mai 2024

Die Lohnstatistik zeigt eine interessante Entwicklung: Die Lohndifferenz zwischen Einwohnern und Zupendlern hat sich im Jahr 2022 um 0,9 Prozentpunkte zu Gunsten der Zupendler auf 3,8 Prozent erhöht. In der öffentlichen Verwaltung beträgt diese Lohndifferenz zwischen Einwohnern und Zupendlern gar 20 Prozent. Gemäss Statistikportal wird damit ein langfristiger Trend ungebremst fortgesetzt. Im Jahr 2005 lag der jährliche Medianlohn der Einwohner noch CHF 5'300 über dem der Zupendler. Heute liegt dieser jedoch CHF 3'300 darunter. Diese Differenz der jährlichen Medianlöhne hat sich somit um CHF 8'600 zulasten der Einwohner entwickelt. Die Gründe dafür können vielschichtig sein. Bekannterweise haben sowohl Branche als auch Ausbildung und Anforderungsprofil einen starken Einfluss auf das Lohnniveau. Dazu habe ich folgende vier Fragen:

- \* Verfügt unsere Bevölkerung über die passende Ausbildung, um alle Bereiche auf der Lohnpyramide auf dem Arbeitsmarkt abzudecken oder welche Qualifikationsprofile sind bei der einheimischen Bevölkerung über- oder unterrepräsentiert?
- \* Passen die Qualifikationsprofile der Einwohner zu zukünftigen Anforderungen auf dem Arbeitsmarkt, sodass die Lohndifferenz wieder reduzieren wird?
- \* Mit welchen Bildungsmassnahmen soll die einheimische Bevölkerung für besser bezahlte Stellen qualifiziert werden?
- \* Welche Vorbildfunktion nimmt der Staat bei dieser Rolle ein, um die signifikante Lohndifferenz in der öffentlichen Verwaltung zu reduzieren?

### Antwort vom 17. Mai 2024

zu den Fragen 1 und 2:

Die liechtensteinischen Unternehmen sind agil und innovativ und passen sich laufend an neue technologische und andere Entwicklungen an. Dadurch steigen die Qualifikations- und Anforderungsprofile der Wirtschaft an die Arbeitskräfte kontinuierlich. Die benötigte hohe Anzahl an qualifizierten Arbeitskräften ist im Inland nicht verfügbar. Für die Unternehmen wird es auch in Zukunft unumgänglich sein, qualifiziertes Personal aus dem Ausland zu rekrutieren. Seit Jahren werden bis zu 9 von 10 offenen Stellen mit Zupendelnden besetzt und diesbezüglich ist auch keine Trendwende in Sicht.

In den vergangenen Jahren war nachweislich ein kontinuierlich steigender Bedarf an höher qualifiziertem Personal mit Ausbildungen im tertiären Bereich erkennbar. Die von der Regierung eingesetzte Arbeitsgruppe «Arbeitskräftemangel» hat in ihrem Bericht vom Mai 2024 betreffend Massnahmen zur Erhöhung des Arbeitskräftepotenzials und der Erwerbsbeteiligung eine gezielte, systematische und hochwertige Aus- und Weiterbildung, die den künftigen Anforderungen im Arbeitsmarkt entspricht, als prioritäres Handlungsfeld identifiziert. Staat und Wirtschaft sind gefordert gemeinsam Massnahmen zu ergreifen, um Lücken bei der Aus- und Weiterbildung zu identifizieren und Instrumente zu erarbeiten, so dass eine kontinuierliche und zielgerichtete Weiterbildung der inländischen Arbeitskräfte gewährleistet werden kann.

Zudem geht aus dem Bericht hervor, dass ein berufsspezifischer Fachkräftemangel in den MINT-Berufen und insbesondere im Bereich Pflege, Betreuung sowie im Bildungsbereich herrscht. Um dem entgegen zu wirken, wurden im Bereich Pflege und Betreuung per 1. Januar 2024 bereits verschiedene Massnahmen zur Förderung dieser Berufe umgesetzt. Im Bereich Bildung hat die Regierung im vergangenen Jahr eine Arbeitsgruppe – die sogenannte «Machergruppe Berufsattraktivität»– eingesetzt, um den Mangel 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. Dieses Strategiepapier soll Ende 2024 der Regierung vorgelegt werden.

zu Frage 3:

Der Bericht der Arbeitsgruppe «Arbeitskräftemangel» vom Mai 2024 hält fest, dass diverse Massnahmen im Bereich einer vielfältigen und hochwertigen Ausbildung sowie einer systematischen und gezielten Weiterbildung ergriffen werden sollen. Darunter zählen eine transparentere und intensivere Information über Angebote im Bereich Grundkompetenzen, Qualifizierung und Weiterbildung; eine Berufs- und Laufbahnberatung für Arbeitnehmende ohne Altersbeschränkung; ein erweitertes Bildungsangebot; das Setzen von gezielten Anreizen zur beruflichen Weiterbildung; die Anerkennung von weiteren Qualifikationen; die Etablierung der Kultur des lebenslangen Lernens und das Fördern und die Erleichterung der Ausbildung zur Fachfrau/zum Fachmann Betreuung Kinder.

Zudem wird zurzeit eine mögliche staatliche Vorfinanzierungsbeitrag an die vorbereitenden Kurse für Berufsprüfungen und Höhere Fachprüfungen in Analogie zur Schweiz geprüft, um die Weiterbildungsbereitschaft im Bereich der höheren Berufsbildung zu erhöhen.

zu Frage 4:

Bei der Landesverwaltung handelt es sich um eine Arbeitgeberin mit sehr heterogenen Aufgaben. Die Aufgaben einer Stelle werden jeweils einer Funktionsbewertung unterzogen und sodann einer Lohnklasse zugeteilt. Innerhalb der Lohnklassen kann die vorgebrachte Lohndifferenz zwischen Einwohnern und Zupendelnden nicht festgestellt werden.

Es ist darauf hinzuweisen, dass die Landesverwaltung als Arbeitgeberin in Konkurrenz mit den privaten Arbeitgebern um qualifizierte Arbeitgeber steht. Gerade im Bereich der hoch qualifizierten und spezialisierten Arbeitskräfte ist die Landesverwaltung – ebenso wie die privaten Arbeitgeber – auf Zupendelnde aus dem Ausland angewiesen, da einerseits die Anzahl an erforderlichen, qualifizierten Arbeitskräften im Inland nicht ausreichend gegeben ist und andererseits im Inland bestimmte, spezialisierte Kenntnisse auf dem Arbeitsmarkt nicht verfügbar sind.