

Gastkommentar

Die Welt wird immer unberechenbarer

Klimawandel, Flutkatastrophen, Corona und ein Angriffskrieg mitten in Europa. Die Welt wird immer unberechenbarer – und mit ihr die Wirtschaft. Während die einen riesige Profite aus der Pandemie und dem Krieg generieren, stehen vormals gesunde Unternehmen vor dem Ruin. Krass zu sehen im Strommarkt. Preiserhöhungen sichern den einen Konzernen Zusatzgewinne in Milliardenhöhe, während für andere die Verstaatlichung der einzige Ausweg ist.

Und auch die Arbeitswelt steht Kopf. Man spricht von einer immer dynamischeren Arbeitswelt, doch treffender ist auch hier das Attribut der Unberechenbarkeit. Gehen wir ein paar Jahre zurück. «Wirtschaftswoche», 16. Dezember 2015: «Computer können Jobs von 4,4 Millionen Deutschen übernehmen ... Bereits heute sind die Jobs von 15 Prozent der Deutschen ersetzbar». Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB): «Das durchschnittliche Substituierbarkeitspotenzial ist im Berufssegment Fertigungsberufe mit mehr als 70 Prozent am höchsten. Im Segment Fertigungstechnische Berufe lassen sich fast 65 Prozent der Tätigkeiten automatisieren. In allen anderen Berufssegmenten liegt das gewichtete, durchschnittliche Substituierbarkeitspotenzial unter 50 Prozent».

Doch wie sieht es heute aus? Sieben Jahre später mit fortge-

«Man spricht von einer immer dynamischeren Arbeitswelt, doch treffender ist auch hier das Attribut der Unberechenbarkeit.»

Sigi Langenbahn
Präsident LANV

schrittener und durch Corona beschleunigter Digitalisierung? Überall fehlt Personal – und nicht mehr nur Fachkräfte. Aus dem Fachkräfte- wurde ein allgemeiner Arbeitskräftemangel. Die Coronapandemie hat ihn lediglich verschärft. Nicht alle Branchen waren gleichermassen von den Coronamassnahmen betroffen und so sind viele Arbeitnehmende in andere Branchen und Berufe mit besseren Arbeitsbedingungen abgewandert. «Liechtensteiner Vaterland» vom 27. Juli 2022: «Mitarbeiter verzweifelt gesucht ... Betriebe suchen händeringend nach Personal ... Besonders gefragt

sind laut AMS weiterhin Handwerker, Industriefachkräfte und Gastropersonal».

Noch vor wenigen Jahren haben Unternehmen ihre Angestellten bereitwillig in Frühpension geschickt. Niedrig- und Mittelqualifizierte standen enorm unter Druck. Lohnsenkungen wurden mit Aussagen wie «Für deinen Lohn kann ich zwei junge Grenzgänger einstellen» oder «Wenn's dir nicht passt, kannst du ja gehen» begründet. Viel Erfahrungswissen ging verloren, das nun fehlt. Pensionierte werden wieder zurückgeholt und Fachkräfte gebeten, die Pension hinauszuzögern. Flexibles Rentenalter wird endlich auch bei Arbeitgeberverbänden ein Thema.

Auch wird das brachliegende Potenzial bei den Frauen entdeckt. Die Stiftung Zukunft.li beschäftigt sich mit der Frage, wie die tiefe Frauenerwerbstätigkeit in Liechtenstein erhöht werden kann. Das Schlagwort heisst «bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf». Die Arbeitgeberverbände geben sich immer familienfreundlicher. Den Beweis können sie schon bald erbringen, wenn es um die Umsetzung der EU-Richtlinie zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie kommt. Minimalumsetzung geht gar nicht!

Auch bei der Rekrutierung müssen Arbeitgeber neue Wege gehen. Die Machtverhältnisse verschieben

sich immer mehr von einem Arbeitgebermarkt zu einem Bewerbermarkt. Junge Fachkräfte können aus vielen Angeboten das Attraktivste wählen. Das ist nicht immer gleichzustellen mit dem höchsten Lohnangebot. Entscheidend werden Sozialleistungen, flexible Arbeitsmodelle, Work-Life-Balance – und zunehmend auch die Arbeitszeiten.

Gleiches gilt auch beim Halten der Mitarbeitenden im Unternehmen. Es darf aber nicht neues Personal mit attraktiven Löhnen gelockt und das bestehende mit schönen Worten vertröstet werden. Die anstehende Lohnrunde 2023 wird zeigen, wie gross die Wertschätzung gegenüber den Belegschaften tatsächlich ist. Bis zum Inkrafttreten der Verhandlungsergebnisse der Gewerbebranchen im April 2023 werden die Haushalte der Arbeitnehmenden schon ein Jahr lang unter den massiven Preissteigerungen gelitten haben. Ein genereller Teuerungsausgleich von 3,5 Prozent ist das Minimum, das wir erwarten. Überdies besteht in einigen Branchen dringender Nachholbedarf.



Sigi Langenbahn
Präsident LANV

Kurz gefasst

Gender-Gap bei Inflationserwartungen

Inflationserwartungen spielen für zukünftige Preisentwicklungen eine zentrale Rolle. Werden Preissteigerungen erwartet, steigen etwa die Forderungen bei Lohnverhandlungen und Unternehmen veranschlagen höhere Preise, um die erwarteten Kostenanstiege kompensieren zu können. Das kann eine gefährliche Inflationsspirale auslösen. Deshalb ist die Wirtschaftspolitik, insbesondere die Notenbanken, bestrebt, das Ziel der Preisstabilität glaubwürdig zu vertreten und die Erwartungen über die allgemeine Inflationsrate am Inflationsziel von ca. 2% zu verankern.

Um Inflationserwartungen effektiv zu adressieren, ist es aus Sicht der Notenbanken wichtig, sie zu verstehen, wie Menschen Inflationserwartungen bilden und anpassen. Neueste Studien belegen, dass Inflationserwartungen von Preisentwicklungen in allen wichtigen Ausgabenkategorien beeinflusst werden: Lebensmittel, Gesundheit, Kleidung, Transport, Wohnen und Haushaltsprodukte. Eine Kategorie – Lebensmittel – sticht aber heraus. Lebensmittel werden relativ häufig gekauft und Preisänderungen sind besonders sichtbar, sodass sie überproportional stark die Erwartungen über die allgemeine Inflationsrate treiben.

Dass Lebensmittel eine dominante Rolle spielen bei der Bildung von Inflationserwartungen, trifft sowohl für Männer wie auch für Frauen zu, ist aber besonders stark bei Frauen ausgeprägt. Am grössten ist der Gender-Gap im Alter von 35 bis 49 Jahren, während er bei Konsumentinnen und Konsumenten unter 35 kaum existiert. Andererseits werden Männer zum Beispiel tendenziell stärker von Teuerungen in der Kategorie Transport beeinflusst.

Unterschiede bei Inflationserwartungen von Männern und Frauen können weltweit beobachtet werden und sind substanzvoll. In Europa sind die Inflationserwartungen bei Frauen im Schnitt um ca. einen Prozentpunkt höher als bei Männern. Im Schnitt erwarten Männer wie Frauen eine höhere Inflation, als sie dann tatsächlich eintritt.

Bemerkenswerterweise sind die Prozesse, wie Männer und Frauen neue Informationen über Preisentwicklungen verarbeiten, aber ähnlich und unabhängig vom Geschlecht. Die geschlechtsspezifischen Unterschiede können stattdessen damit erklärt werden, dass Männer und Frauen mit Preisentwicklungen in einzelnen Güterkategorien unterschiedlich stark konfrontiert sind.

Der Gender-Gap bei Inflationserwartungen unterstreicht die Wichtigkeit einer differenzierten geldpolitischen Kommunikationsstrategie, die die Alltagserfahrungen von Konsumentinnen und Konsumenten entsprechend berücksichtigt. Mit dem Ziel, ein besseres Verständnis für Inflationserwartungen zu fördern, haben die europäischen Notenbanken in den letzten Jahren verschiedene Initiativen gestartet.



Martin Geiger
Ökonom am
Liechtenstein-Institut

In eigener Sache: Dunja Goop neue «Wirtschaft regional»-Chefredaktorin



Der Publizistische Leiter der Vaduzer Medienhaus AG, Patrik Schädler, und Dunja Goop anlässlich der Neubesetzung.

Bild: Julian Konrad

Die von der Vaduzer Medienhaus AG herausgegebene Wochenzeitung «Wirtschaft regional» steht unter neuer Leitung: Seit September 2022 ist Dunja Goop neue Chefredaktorin der seit 2001 erscheinenden Publikation für die regionale Wirtschaft. Sie folgt auf Dorothea Alber, welche nach langjähriger Tätigkeit die Vaduzer Medienhaus AG

auf eigenen Wunsch verlässt und sich einer neuen beruflichen Herausforderung stellt. Dunja Goop ist seit Dezember 2020 als Redaktorin für das «Wirtschaft regional» tätig.

Die studierte Publizistik- und Kommunikationswissenschaftlerin war zuvor über 10 Jahre lang Redaktorin bei der «Neue Vorarlberger Tageszeitung». (red)