



Stellungnahme der Sophie von Liechtenstein Stiftung zur Gestaltung der Familienpolitik in Liechtenstein

29.11.2018 / Stiftungsrat

1. Familienpolitische Priorität: Den Eltern soll die Betreuung ihres Kindes im ersten Lebensjahr ermöglicht werden.

Die Sophie von Liechtenstein Stiftung ersucht die Liechtensteinische Regierung, den Hohen Landtag und die Unternehmungen des Landes Massnahmen zu setzen, die den Eltern die Betreuung ihres Kindes im ersten Lebensjahr ermöglichen.

Als Massnahmen werden die Einführung einer bezahlten Elternzeit bis zum 1. Geburtstag des Kindes mit einer Erwerbsersatzquote zwischen 66% und 80% (betragsmässig nach oben gedeckelt), sowie die Ermöglichung der Reduktion der Arbeitspensen für Mütter und Väter auf bis zu 60% im 1. Lebensjahr und bis zu 80% im 2. Lebensjahr, analog dem derzeit gültigen Personalreglement der Liechtensteinischen Landesbank, vorgeschlagen.

Bezahlte Elternzeit und
temporäre Teilzeit

Wie die wissenschaftliche Evidenz zeigt, sind diese Massnahmen nicht nur für die langfristige gesunde Entwicklung der Kinder und ihrer Eltern von Vorteil. Der jüngste Bericht der Eidgenössischen Kommission für Familienfragen zeigt auf, dass die Einführung eines (richtig konzipierten) bezahlten Elternurlaubs und von temporären Teilzeitmöglichkeiten auch von wirtschaftlichem Nutzen für die Unternehmungen und für das Land insgesamt sind.¹

2. Begründung

Das stärkere Ansprechen des weiblichen Arbeitskräftepotentials ist für die Unternehmen eine der möglichen Hauptstrategien, um dem Mangel an Fachkräften in Liechtenstein entgegenzuwirken². Diese Strategie setzt eine deutliche Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie voraus, um es mehr Frauen zu ermöglichen, trotz Mutterschaft am Erwerbsleben teilzunehmen.

Die Wirtschaft braucht
eine Erhöhung der
Erwerbsbeteiligung der
Frauen.

Derzeit verlieren die Betriebe im Fall der Geburt eines Kindes einen erheblichen Teil ihrer weiblichen Mitarbeiterinnen, da es viele Frauen durch die mangelnde Vereinbarkeit von Beruf und Familie vorziehen, sich für eine gewisse Zeit ausschliesslich der Kindererziehung

¹ Müller, Franziska; Ramsden, Alma (2017): Evidenzbasierte Erkenntnisse zu Wirkungen von Elternzeit sowie Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaub. Literaturanalyse zuhanden der Eidgenössischen Koordinationskommission für Familienfragen (EKFF), Interface Politikstudien Forschung Beratung, Luzern 2018
² Vgl. „Vision 2025“ der LIHK; Interview GF Josef Beck zum Jahreswechsel, Volksblatt 29.12.2016 und „Knacknuss Wachstum und Zuwanderung“, Stiftung Zukunft Liechtenstein, Nov. 2016

zu widmen. Die Unternehmen verlieren dadurch dringend benötigte Arbeitskräfte, in deren Ausbildung und Know how zuvor erheblich investiert wurde („Brain drain“). Bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie klafft derzeit in Liechtenstein eine konzeptionelle Lücke zwischen dem Ende des Mutterschaftsurlaubs und dem Beginn der „KITA-Fähigkeit“ des Kindes (12.-18. Lebensmonat des Kindes). Der Ausbau von Kindertagesstätten kann dieses Problem nicht lösen. Diese Betreuungsform kann für Kinder im ersten Lebensjahr, ausser in prekären familiären Situationen, nachteilig sein und ist daher als Hauptstrategie zur Lösung des Vereinbarkeitsproblems im ersten Lebensjahr des Kindes ungeeignet.

Kita-Ausbau kann das Problem des 1. Lebensjahres nicht lösen.

Weltweit zeigen wissenschaftliche Studien, dass der Aufbau einer sicheren Bindung des Kleinkindes zur Hauptbezugsperson, in der Regel die Mutter (es kann aber auch der Vater oder z.B. eine Grossmutter sein), die Voraussetzung für die langfristige seelische und körperliche Gesundheit des Menschen ist.³ Eine zu frühe regelmässige Trennung von der Hauptbezugsperson kann die Kinder langfristig schädigen. Im Hinblick auf die langfristige(n) Gesundheit der Bevölkerung verbietet sich daher eine KITA-Strategie als primärer Ansatz zur Lösung des Vereinbarkeitsproblems im ersten Lebensjahr des Kindes.

Kleinstkinder brauchen konstante Bezugspersonen.

Wenn Unternehmen ihre weiblichen Mitarbeiterinnen im Fall der Mutterschaft nicht verlieren sondern halten wollen, sind daher neue Ansätze für die Vereinbarkeitsproblematik zu entwickeln. In dem Masse, in dem dies gelingt, werden die Unternehmen als Arbeitgeber auch für neue Mitarbeiterinnen, Frauen wie Männer, attraktiver. Denn neben den Einkommens- und Karrieremöglichkeiten sind Work-Life-Balance-Faktoren gerade für qualifizierte Fachkräfte entscheidend für die Wahl des Arbeitgebers.

Elternzeit lohnt sich für die Unternehmen

Eine bezahlte Elternzeit und die Möglichkeit, im ersten Lebensjahr des Kindes Teilzeit zu arbeiten, reduzieren den Mangel an Fachkräften und wirken sich positiv auf die Loyalität zum Betrieb, auf die Arbeitsmoral der Mitarbeitenden und auf deren Produktivität aus. Sie sorgen zudem für eine höhere Rückkehrquote nach der Mutterschaftspause in denselben Betrieb, in dem die Frauen zuvor tätig waren. Der betriebswirtschaftliche Nutzen dieser Massnahmen überwiegt die damit verbundenen Kosten (Engagement und Einarbeitung von Karenzvertretungskräften) deutlich. Diverse Studien zeigen übereinstimmend: familienfreundliche Programme zahlen sich für die Unternehmen finanziell aus.⁴

Eine bezahlte Elternzeit erhöht die Erwerbsbeteiligung der Mütter. Modellrechnungen aus der EU ergeben, dass die Erhöhung der Frauenerwerbstätigkeit um ein Prozent bereits

Elternzeit ist finanzierbar und volkswirtschaftlich ein Gewinn

³ Vgl. „Aussagen der Forschung zu den Effekten ausserfamiliärer Betreuung in den ersten Lebensjahren auf die Entwicklung des Kindes“, Expertise der Forschungsgruppe Verhaltensbiologie des Menschen im Auftrag der Sophie von Liechtenstein Stiftung, August 2013

⁴ Prognos (2010): Betriebswirtschaftliche Kosten-Nutzen-Analyse familienfreundlicher Unternehmenspolitik. Eine Studie bei ausgewählten Schweizer Firmen. <<https://www.prognos.com/publikationen/allepublikationen/231/show/5f7c984f244cc3d32e887900d8eebf6/>>, Zugriff am 24.4.2017

Thomsen, H.; Urth, H. (2010): Costs and benefits of maternity and paternity leave. <<http://www.europarl.europa.eu/document/activities/cont/201107/20110725ATT24641/20110725ATT24641EN.pdf>>, Zugriff 23.12.16

genügend Steuereinnahmen generiert, um eine zu 100% entschädigte Elternzeit von 18 bis 20 Wochen zu kompensieren.

In den OECD-Ländern beträgt der Mittelwert der bezahlten Elternzeit (inkl. Mutterschaftsurlaub), welche der Mutter (allenfalls gemeinsam mit dem Vater) zur Verfügung steht, 54,4 Wochen und der Median 43 Wochen. Elternzeit, die sich Mütter und Väter aufteilen können, hat sich in den meisten OECD-Ländern längst etabliert. In keinem dieser Länder kam es zu einer Aufhebung der einst eingeführten Massnahme.⁵

Bezahlte Elternzeit ist ein OECD-Erfolgsmodell

Nicht zuletzt wollen die meisten Eltern ihr Kind im ersten Lebensjahr selbst betreuen, wie die Familienbefragung des Ministeriums für Gesellschaft 2017 zeigte. 76% der befragten Eltern sprechen sich für die Einführung einer bezahlten Elternzeit aus. Eltern von Kleinstkindern wären sogar mehrheitlich bereit, für diesen Zweck Steuererhöhungen in Kauf zu nehmen.

Bevölkerung wünscht bezahlte Elternzeit

Aus diesen Gründen ersucht die Sophie von Liechtenstein Stiftung die Liechtensteinische Regierung, den Hohen Landtag und die Unternehmungen Liechtensteins die Einführung einer teilweise bezahlten Elternzeit bis zum ersten Geburtstag des Kindes, sowie Teilzeitarbeit in den ersten zwei Lebensjahren des Kindes zu ermöglichen.

Als Anreiz für die Wirtschaft und als Kompensation für deren Aufwände bei der Einführung dieser Massnahmen wäre für uns die Abschaffung von ein bis zwei Feiertagen in Liechtenstein vorstellbar. Liechtenstein hat deutlich mehr Feiertage als die Nachbarländer. Für den Grossteil der Bevölkerung ist die religiöse Bedeutung der Feiertage stark gesunken. Ihr gesellschaftlicher Sinn besteht heute vor allem in ihrem Erholungswert und in der Möglichkeit zu gemeinsamer Freizeit in der Familie. Wenn durch die Abschaffung von ein bis zwei Feiertagen eine bezahlte Elternzeit sowie Teilzeit für junge Mütter und Väter ermöglicht werden könnte, hätte die Bevölkerung durch diesen Abtausch ihren Beitrag zur Einführung dieser Massnahmen geleistet. Dies wäre eine gute Investition im Sinne der Kinder, der Familien und der zukünftigen Generationen.

Tausch von 1-2 Feiertagen in bezahlte Elternzeit und Teilzeit?

Christoph Jochum
Geschäftsführer
Sophie von Liechtenstein Stiftung

ANLAGE: Evidenzbasierte Erkenntnisse zu Wirkungen von Elternzeit sowie Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaub. Literaturanalyse zuhanden der Eidgenössischen Koordinationskommission für Familienfragen (EKFF), Luzern 2018

⁵ Müller, Franziska; Ramsden, Alma (2017): ebd