

Elternzeit ist Teilzeit

Mit der Initiative «Familie und Beruf» brachte das Gewerbe neuen Schwung in die Familienpolitik. Die finanzielle Entlastung der Arbeitgeber bei Schwangerschaften in der Belegschaft hat mit verbesserter Vereinbarkeit von Familie und Beruf reichlich wenig zu tun und die Kita-Finanzierung durch die FAK entsprach fast 1:1 dem Vorschlag der Regierung. Abgelehnt wurde die Initiative aber in erster Linie, weil die Gegner es verstanden hatten, verschiedene Familienmodelle und Philosophien gegeneinander auszuspielen.

Familienpolitik ist viel facettenreicher als die Entlastung der Arbeitgeber, Elterngeld nach dem Giesskannenprinzip oder der Ausbau der Kitas. Letzteres spielt jedoch eine zentrale familienpolitische Rolle. Viele wissenschaftliche Studien, die sich mit den Effekten familienpolitischer Massnahmen in den EU-Ländern beschäftigten, kamen zum Schluss, dass flexible Kinderbetreuung und bezahlte Elternzeit am meisten zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf beitragen und langfristig für die Wirtschaft von grösstem Nutzen sind.

Im Jahr 2003 wurde die EU-Richtlinie zum Elternurlaub in die liechtensteinische Gesetzgebung aufgenommen. Diese Elternzeit (der Ausdruck Elternurlaub ist irreführend) wurde 2012 von drei auf vier Monate angehoben. Leider konnten sich die europäischen Sozialpartner nicht auf eine bezahlte Elternzeit einigen, weshalb sich in Ländern mit Minimalumsetzung viele Familien eine berufliche Auszeit zur Kinderbetreuung finanziell nicht leisten können. In Liechtenstein kommt erschwerend hinzu, dass die Wirtschaftskammer (WKL) sogar die

unbezahlte Elternzeit mit allen Mitteln bekämpfte.

WKL-Geschäftsführer Jürgen Nigg sagte 2011, dass die Unternehmen die bisherigen drei Monate noch irgendwie überbücken hätten können, die neue Regelung die Arbeitgeber aber zu sehr benachteilige. WKL-Präsident Noldi Matt meinte gar, das für EU- und EWR-Staaten verpflichtende Minimum von vier Monaten unbezahlt bekämpfen zu können. Dabei sind wir überzeugt, dass sich die Arbeitnehmenden im Gewerbe, die seit 2003 drei oder vier Monate Elternzeit am Stück in Anspruch genommen haben, an einer Hand abzählen lassen. Einerseits wäre der Lohnausfall nicht verkraftbar, andererseits machen viele Arbeitgeber unmissverständlich klar, dass dieser gesetzliche Anspruch für ihren Betrieb keine Gültigkeit habe. Zudem wissen viele Väter und Mütter nicht, dass sie diesen gesetzlichen Anspruch haben.

In grösseren Industriebetrieben liesse sich die Vereinbarkeit zwar leichter umsetzen, dennoch zeigen die Entwicklungen in eine andere Richtung. Auch hier wird insbesondere von Männern ein Fulltimejob erwartet, inklusive Überstundenarbeit. Arbeitszeiterfassungssysteme werden eingesetzt, die Mitarbeitende nach Hause schicken, sobald zuschlagspflichtige Überstunden oder Überzeitstunden anfallen. Kolleginnen und Kollegen auf Abruf müssen dann einspringen. Ein Paradebeispiel, wie flexible Arbeitszeitmodelle in der Praxis nur zugunsten der Unternehmen eingesetzt werden.

Und nicht zuletzt erhöht sich der Druck auf die im europäischen Vergleich ohnehin schon sehr hohen Arbeitszeiten. Eine Anhebung der Wochenarbeitszeiten ist Gift für die Vereinbarkeit.

Doch zurück zur Initiative der WKL. Damals hatten die Initianten mehrfach betont, dass dies nur der Anfang einer neuen Familienpolitik sei. Zukünftig werde man sich auch für die Förderung von Teilzeitarbeit einsetzen. Liebe WKL-Initianten, habt ihr euch schon mal überlegt, dass unbezahlte Elternzeit nichts anderes ist als befristete Teilzeitarbeit? Hättet ihr euch wie andere europäischen Arbeitgeberverbände mit den Inhalten der EU-Richtlinie auseinandergesetzt anstatt sie zu verteufeln, wäre auch euch klar, dass «Elternurlaub» auf vielfältige Art bezogen werden kann. Kann er aus betrieblichen Gründen nicht am Stück genommen werden, so ist auch Teilzeitarbeit über längere Zeiträume möglich, auch saisonale Schwankungen können genutzt werden. Wir empfehlen allen, die sich unbezahlte Elternzeit leisten können, in Gesprächen mit dem Arbeitgeber nach Lösungen zu suchen, die den Betriebsabläufen nicht schaden und den Wünschen der Eltern entgegenkommen.

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf bildet die Basis für die Zukunft unserer Arbeitswelt (siehe «Lebensphasenorientierte Personalpolitik» Seite 7). Was uns nicht weiterbringt, sind die aktuellen Schnellschüsse einzelner politischer Gruppierungen. Elterngeld nach dem Giesskannenprinzip zementiert lediglich das traditionelle Familienmodell. Es steigert weder die Geburtenrate noch die Frauenerwerbsquote und wirkt auch nicht dem Fachkräftemangel entgegen. Und es entspricht kaum noch dem Wunsch heutiger junger Eltern nach geteilter Erziehungsverantwortung. ■

Sigi Langenbahn