

«Gibt nur eine einzige politische Antwort»

Wie schafft es Liechtenstein, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern? An einem Vortragsabend wurden Wege diskutiert.

Valeska Blank

Liechtenstein kann den Bedarf an Arbeitskräften nicht mit Inländerinnen und Inländern decken. Das ist hinlänglich bekannt. Auch die Idee, dass mehr Frauen für eine Erwerbstätigkeit motiviert werden sollten, ist nicht neu. Das Potenzial wäre gross: Laut einer Studie der Stiftung Zukunft.li könnten rund 680 Vollzeitstellen im Land besetzt werden, wenn die Liechtensteinerinnen in gleichem Ausmass erwerbstätig wären wie die Frauen in der Schweiz.

Die Realität präsentiert sich aber anders: Ab einem Alter von 30 Jahren hängen Frauen in Liechtenstein den Job oft an den Nagel oder reduzieren ihr Pensum. Was die Frauenerwerbsquote anbelangt, schafft es Liechtenstein im europäischen Vergleich nur ins hintere Mittelfeld. Die Schweiz und Österreich haben das Land längst abgehängt.

Bezahlte Elternzeit und Vaterschaftsurlaub kommen

Es ist naheliegend, warum dem so ist: Im Alter um die 30 beginnt bei den meisten die Familienphase – und vor allem mit kleinen Kindern kann es sich schwierig gestalten, sich um die Familie zu kümmern und gleichzeitig berufstätig zu sein.

Besonders im ersten Lebensjahr sei das Bedürfnis im Land gross, das Kind selbst zu betreuen, sagte Regierungsrat Manuel Frick an der gestrigen Veranstaltung «Familie und Beruf» im SAL in Schaan. «Dies ist



Michael Hermann von «Great Place to Work», Sabine Krauss, globale Personalchefin der Hilti-Gruppe, Erbprinzessin Sophie, Erbprinz Alois, Kristina Schröder, ehemalige deutsche Familienministerin, und Regierungsrat Manuel Frick (v. l.). Bild: Tatjana Schnalzger

eines der Ziele, das im Regierungsprogramm für die Legislaturperiode von 2021 bis 2025 aufgenommen wurde», so Frick, der selbst im September zum zweiten Mal Vater wird. Für die Umsetzung von neuen Massnahmen wird sich die Regierung unter anderem an der Work-Life-Balance-Richtlinie der EU orientieren. Diese

schreibt etwa einen Vaterschaftsurlaub von zwei Kalenderwochen vor. Zudem soll eine Vorlage zur Einführung einer bezahlten Elternzeit noch dieses Jahr präsentiert werden.

Die Ministerin, die im Amt ein Kind bekam

Bestens Bescheid über die Herausforderungen, die berufstätige Eltern erleben, weiss die ehemalige deutsche Familienministerin Kristina Schröder. Sie war die erste Ministerin, die während ihrer Amtszeit ein Kind bekam. Sie berichtete davon, wie sie erstmals Nein zum Posten in der Regierung gesagt hatte. «Mein Mann und ich hatten doch gerade erst die Hochzeitseinladungen ver-

schickt und pflanzen eine Familie.» Bundeskanzlerin Angela Merkel habe sie letztlich doch davon überzeugen können, die Stelle als Ministerin anzunehmen.

Schröder machte in ihrem Vortrag aber keinen Hehl daraus, wie anstrengend ihre Zeit als junge Mutter und Regierungsmitglied war. «Acht Wo-

chen nach der Geburt musste ich wieder einsteigen – ohne die Hilfe der Grosseltern wäre das nicht gegangen.» Sie plädierte dafür, wie wichtig es für Familien sei, selbst entscheiden zu können, wie sie leben wollen. «Wahlfreiheit ist die einzige politische Antwort.» Die Rahmenbedingungen dafür schaffen müsse die Politik.

«In Sachen Teilzeit würde ich mir mehr wünschen»

«In Sachen Teilzeit würde ich mir mehr wünschen»

Doch nicht nur die Politik ist gefragt, dass die Vereinbarkeit von Familie und Beruf besser gefördert werden kann. Der Ball liegt gleichzeitig bei den Arbeitgebern. Diese Seite vertrat gestern Sabine Krauss, globale Personalchefin der Hilti-Gruppe. Sie zeigte auf, welche Anstrengungen der Bautechnikkonzern unternimmt. Das hört nicht bei der betriebseigenen Kita auf – auch ein unbezahlter Elternurlaub von vier Monaten ist beispielsweise möglich. Hinterher hinkt Hilti hingegen bei den Teilzeitstellen – in einem reduzierten Pensum arbeiten gerade einmal 11 Prozent des Personals an den Standorten Schaan, Nendeln und Buchs. «Da würde ich mir mehr wünschen», so Krauss. Einen Überblick, was Firmen ganz konkret für eine bessere Vereinbarkeit tun können, gab auch Michael Hermann. Er ist als Berater bei «Great Place to Work» tätig. Die Organisation unterstützt in der Schweiz und Liechtenstein jährlich mehr als 150 Firmen und Institutionen bei der Weiterentwicklung ihrer Arbeitsplatzkultur.