



Vereinbarkeit **Wie geht Familie** **und Beruf unter** **einen Hut?**

Der Vereinbarkeit von Familie und Beruf widmete sich gestern eine Veranstaltung im SAL. Unter den rund 200 Gästen war auch das Erbprinzenpaar anzutreffen, hier mit den Rednern Michael Hermann, Sabine Krauss, Kristina Schröder und Manuel Frick (von links). [Seite 17](#)
(Foto: Michael Zanghellini)



Moderatorin Doris Quaderer fragte Gesellschaftsminister Manuel Frick, bis wann denn mit einer bezahlten Elternzeit in Liechtenstein zu rechnen ist. Deutschland hingegen kennt diese schon – verpflichtend auch für Väter. Ein grosser Erfolg, findet die ehemalige deutsche Familienministerin Kristina Schröder. (Fotos: Zanghellini)

Elternzeit nur ein Teil der Lösung

Vereinbarkeit Bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf hat Liechtenstein noch Luft nach oben. Konkrete Wege und Massnahmen zeigten gestern im SAL Politiker, Experten und Praktiker auf. Die eine Lösung alleine gibt es jedoch nicht.

VON DANIELA FRITZ

Liechtenstein schafft jährlich rund 1000 Arbeitsplätze, der Fachkräftemangel stellt die heimische Wirtschaft zunehmend vor Herausforderungen. Insbesondere weibliches Potenzial liegt brach: Laut einer Untersuchung der Stiftung Zukunft.li könnten theoretisch rund 680 Vollzeitstellen durch Inländerinnen besetzt werden, wenn diese im gleichen Ausmass erwerbstätig wären wie die Frauen in der Schweiz, zeigte Projektleiterin Doris Quaderer gestern im SAL in Schaan auf. Als Moderatorin führte sie die rund 200 Gäste durch die Veranstaltung «Familie und Beruf».

Viele Frauen steigen allerdings nach der Geburt des ersten Kindes aus – sie möchten es in den ersten Lebensjahren selbst betreuen. Mit einem Mutterschaftsurlaub von 20 Wochen ist dies unmöglich, die unbezahlte Elternzeit hilft vielen Paaren auch nicht weiter. Näher kommt diesem Wunsch die Work-Life-Balance der EU, die Liechtenstein verpflichtend umsetzen muss. Diese sieht einen zweiwöchigen Vaterschaftsurlaub sowie eine bezahlte Elternzeit vor – die genaue Ausgestaltung liegt in Liechtensteins Händen.

Elternzeit: Vorschlag noch 2022

Anders als in der EU kann sich Liechtenstein als EWR-Mitglied mehr Zeit lassen. Das zögerliche Handeln der Regierung wurde von diversen Interessensgruppen kritisiert. «Uns liegen verschiedene Positionspapiere vor, die teils diametral auseinandergehen», erklärte Gesellschaftsminister Frick. «Und die Frage, wer das bezahlen soll, muss auch beantwortet werden.» Er versprach jedoch, dass noch in diesem Jahr eine entsprechender Lösungsvorschlag in Vernehmlassung geht. Dem bald zweifachen Vater ist es ein Anliegen,



Politiker und Experten aus der Wirtschaft referierten, wie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbessert werden könnte. Von links: Manuel Frick, Kristina Schröder, Sabine Krauss, Doris Quaderer und Michael Hermann.

die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern. Dafür brauche es aber einen Strauss an Massnahmen, «mit der Elternzeit alleine lösen wir die Herausforderungen nicht». Das Ziel müsse es sein, dass die Familien frei entscheiden können, welches Modell sie wählen möchten. Die Politik müsse dafür die richtigen Rahmenbedingungen schaffen, aber die Wirtschaft müsse den Bedürfnissen ihrer Arbeitnehmer offen gegenüberstehen.

Politik muss für Wahlfreiheit sorgen

Für Wahlfreiheit plädierte auch die ehemalige deutsche Familienministerin Kristina Schröder in ihrer Rede. «Die Bedürfnisse und Prioritäten der Familien, die Lebensumstände und die Kinder sind unterschiedlich», erinnerte Schröder. Sie weiss, wovon sie spricht: Als erste deutsche Ministerin überhaupt wurde sie während ihrer Amtszeit Mutter. Mittlerweile hat sie mit ihrem Mann, ebenfalls ehemaliger Politiker, drei Kinder.

Als Ministerin habe sie nicht nur ein Betreuungsgeld eingeführt, sondern auch den Rechtsanspruch auf einen Kita-Platz. Deutschland kennt zu-

dem eine 14-monatige bezahlte Elternzeit, wovon der Vater mindestens zwei Monate beziehen muss. Mit Erfolg: Nahmen früher nur 3 Prozent der Väter eine Auszeit, sind es heute knapp 40 Prozent – im Schnitt für knapp vier Monate. Umgekehrt zeige sich ein Trend unter Müttern, früher an den Arbeitsplatz zurückzukehren.

Die Firmen selbst entliess aber auch Schröder nicht von ihrer Pflicht: «Meiner Meinung nach sind flexible Teilzeitmodelle am wichtigsten.» Homeoffice hingegen habe zwar seine Vorteile, aber gerade während der Pandemie zeigten sich für viele Eltern die Grenzen. «Homeoffice darf auch nicht bedeuten, dass die Männer dann im Büro sind und die Frauen im Homeoffice. Karriere hat auch mit Sichtbarkeit zu tun», gab die heutige Unternehmensberaterin zu bedenken.

Auch die Hilti ist noch nicht am Ziel

Viele Unternehmen haben bereits erkannt, dass Familienfreundlichkeit ein Wettbewerbsvorteil ist. Nicht umsonst gibt es Auszeichnungen wie «Great Place to Work». Michael Hermann ist Co-Owner und

Consultant dieser Organisation, die regelmässig Mitarbeiterbefragungen durchführt. Gerade mit flexiblen Arbeitszeitmodellen und Kinderbetreuung könnten sich Unternehmen als Arbeitgeber hervortun. Solche Benefits müssen nicht unbedingt viel kosten, man könne auch gemeinsam mit den Mitarbeitern kreative Lösungen finden. Eine Neubesetzung der Stelle sei nicht unbedingt die günstigere Lösung.

Zu einem der Vorzeigebetriebe gehört die Hilti AG. Doch was macht das Unternehmen besser als andere? Man habe Diversität und Inklusion fest in der Unternehmensstrategie verankert, erklärte die globale Personalchefin Sabine Krauss. Das führe nicht nur zu besseren Entscheidungen, sondern erhöhe auch die Attraktivität als Arbeitgeber. Ein erster Schritt sei 2013 die Eröffnung der betriebseigenen Kita gewesen, die auf grosse Nachfrage stösst. Obwohl mittlerweile zwei statt sechs Gruppen angeboten werden, stehen noch immer etwa 40 Kinder auf der Warteliste. «Das müssen wir noch besser hinbekommen», so Krauss.

Ein zweiter wichtiger Schritt sei die Einführung von flexiblen Arbeitsmodellen gewesen, die nicht nur den Eltern zugutekommen. Krauss machte in ihrer Rede jedoch auch klar, dass selbst die Hilti ihr Ziel noch nicht erreicht habe. Von den 31 000 Mitarbeitenden weltweit seien nur 28 Prozent Frauen, ein Fünftel der Führungskräfte sind weiblich. In Teilzeit arbeiten nur 11 Prozent der Angestellten, Krauss wünscht sich hier einen höheren Anteil. Sie ist überzeugt, dass vor allem bei den jüngeren ein Wandel stattfindet. Noch sei die Vereinbarkeit von Familie und Beruf leider hauptsächlich ein Frauenthema – wie man anhand der mehrheitlich weiblichen Gäste der Veranstaltung ebenfalls erkennen konnte.