

Familienpolitik im Fürstentum Liechtenstein



**Bericht der «Arbeitsgruppe Familienpolitik»
über Meilensteine, aktuelle Lage, strategische Ziele und
mögliche Massnahmen**

Inhalt

1. Zusammenfassung.....	4
2. Einleitung.....	6
2.1 Regierungsbeschluss und Auftrag an die Arbeitsgruppe Familienpolitik.....	6
2.2 Bisherige Meilensteine und Vorstösse	6
2.3 Prozessschritte der Arbeitsgruppe Familienpolitik	7
2.4 Sitzungen der Arbeitsgruppe Familienpolitik	7
2.5 Verzögerung des Berichtes der Arbeitsgruppe Familienpolitik.....	7
3. Familienumfrage 2018.....	8
3.1 Onlinebefragung	8
3.2 Fokusgespräche	9
3.3 Ergebnisse der Familienumfrage	9
3.4 Wunschvorstellung der Kinderbetreuung im ersten Lebensjahr des Kindes.....	12
3.5 Zentrale Herausforderungen in der Familienpolitik.....	13
4. Ziel – Betreuung des Kindes durch Eltern im ersten Lebensjahr	20
4.1 Massnahme – Optimierung Mutterschaftsurlaub.....	20
4.2 Massnahme – Einführung eines bezahlten Vaterschaftsurlaubes	23
4.3 Massnahme – Umwandlung von unbezahltem Elternurlaub in bezahlte «Elternzeit» 24	
5. Ziel – Leistbare ausserhäusliche Kinderbetreuungsangebote	30
5.1 Massnahme – Subventionierung ausserhäuslicher Kinderbetreuung	30
5.2 Massnahme – Verlängerung der Blockzeiten.....	32
5.3 Massnahme – Konsolidierung der diversen Schul-/Betreuungssysteme.....	34
5.4 Massnahme – Schliessung der Lücke zwischen Arbeits- und Schulferien.....	37
5.5 Massnahme – Kinderbetreuung im Krankheitsfall	38
5.6 Massnahme – KiTa für alle.....	39
5.7 Massnahme – Kindergarten-Obligatorium.....	39
6. Ziel – Schaffung familienfreundlicherer Arbeitsbedingungen.....	41
6.1 Massnahme – Entwicklung realistischer flexibler Arbeitszeitmodelle.....	41
6.2 Massnahme – Preis für familienfreundliche Unternehmen.....	45
6.3 Massnahme – Über bestehende Möglichkeiten informieren	46
6.4 Massnahme – Liechtensteinische Landesverwaltung (LLV) als Vorzeigebispiel	47
6.5 Massnahme – Mehr Kooperationen mit Betriebskitas schaffen.....	49
7. Ziel – Nachhaltige familienpolitische Rahmenbedingungen schaffen	50
7.1 Massnahme – Kommunikation vorhandener Familienleistungen	50
7.2 Massnahme – Mehr Familiengeld oder Familienzulagen	51

7.3	Massnahme – Regelung der Altersvorsorge für Familienfrauen.....	55
7.4	Massnahme - Mehr Steuererleichterung für Familien	58
7.5	Massnahme – Familienkommission zur nachhaltigen Umsetzung der familienpolitischen Massnahmen	59

1. Zusammenfassung

Die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist in Liechtenstein ein wichtiges politisches Anliegen. Familien werden in Liechtenstein mit vielerlei staatlichen Leistungen gefördert. Ziel der Familienförderung ist es, die Familien bei der Erfüllung ihrer Aufgaben zu unterstützen. Familienergänzende und -unterstützende Angebote sollen unter anderem dabei helfen, dass sich die Kindererziehung sowie das Familien- und Berufsleben vereinbaren lassen. Familien bilden das Fundament unserer Gesellschaft.

Die Zusammensetzung von Familien sowie das Verhältnis zum Erwerb unterliegen stetem gesellschaftlichem Wandel. Die Erwerbsquote von Müttern ist in den letzten Jahrzehnten angestiegen. In weit über der Hälfte der Familien mit Kindern in unserem Land tragen mittlerweile beide Elternteile zum Haushaltseinkommen bei. Es stehen heute im Vergleich zu früher mehr Teilzeitstellen zur Verfügung und auch die Rolle des Vaters hat sich seither stark verändert. Die Einstellung der Eltern bezüglich familiärer Fragestellungen ist aber bei Weitem nicht homogen und nicht immer besteht Wahlfreiheit bezüglich der Art des Zusammenlebens oder der finanziellen Ausstattung. Es werden daher verschiedenste Familienmodelle gelebt. Dieser Tatsache gilt es bei der Gestaltung familienpolitischer Massnahmen Rechnung zu tragen.

Fortschritte in der Vereinbarkeit von Familie und Beruf können am besten erreicht werden, wenn Eltern, Staat, Gemeinden sowie Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber zusammenwirken. Sie tragen gemeinsam die Verantwortung für die Sicherung optimaler Rahmenbedingungen, damit Familien diese Aufgaben leisten können, und profitieren gleichzeitig von den dabei erreichbaren Verbesserungen. Massnahmen, welche die Karriereentwicklung und die Rückkehr weiblicher Fachkräfte in die Erwerbstätigkeit unterstützen, fördern gleichzeitig einen Fortschritt in der Gleichberechtigung zwischen Mann und Frau. Kinder und Berufslaufbahn zu vereinbaren, stellt beide Elternteile vor grosse Herausforderungen. Persönliche Entscheidungen sollten ohne gesellschaftlichen Druck getroffen werden können. Es ist deshalb eine breite Palette von familienfördernden Massnahmen anzustreben, sodass die aufgeführten Massnahmen nicht einzeln, sondern im Kontext zueinander betrachtet und weiterverfolgt werden sollten.

Eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist nicht nur ein Anliegen der Eltern, sondern auch aus wirtschaftspolitischer Sicht von grosser Bedeutung, insbesondere für die Unternehmen, die sich in einem ausgetrockneten Arbeitsmarkt als attraktive Arbeitgeber positionieren müssen.

Grundlage für die Erstellung dieses Arbeitsgruppenberichts bildete eine Umfrage unter Familien, zu der Eltern aus allen Haushalten mit Kindern eingeladen wurden. Die in dieser Umfrage aufgezeigten Handlungsfelder werden im Bericht systematisch untersucht und kommentiert.

Es werden vier Ziele formuliert und dazu entsprechende Massnahmen beschrieben.

Die Erstellung dieses Berichts hat längere Zeit in Anspruch genommen. In der Zeit zwischen der Auftragserteilung an die Arbeitsgruppe und der Fertigstellung dieses Berichts wurden wesentliche familienpolitische Massnahmen umgesetzt.

Ende 2016 wurde von der Regierung eine Arbeitsgruppe zur Finanzierung der ausserhuslichen Kinderbetreuung unter der Leitung des Ministeriums für Gesellschaft eingesetzt. Die Arbeitsgruppe bestand aus Personen und Organisationen, welche in Liechtenstein Kindertagesstätten, Mittagstische, Tagesstrukturen und Tagesmütter anbieten. Ziel war eine Lösung für die Finanzierung zu finden, welche eine transparente und gerechte Verteilung der staatlichen Förderung sicherstellt, sowohl aus Sicht der Eltern als auch aus Sicht der Anbietenden. Durch die neue Finanzierung wurde ein wichtiger Meilenstein im Bereich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf geschaffen. Seit dem 1. September 2019 werden in allen privaten Betreuungseinrichtungen die Tarife einkommens- und leistungsabhängig verrechnet. Die Anmeldung, Leistungserfassung und Abrechnung laufen über eine zentrale Software-Plattform, welche vom Amt für Soziale Dienste verwaltet wird.

Des Weiteren wurden der Bericht und Antrag betreffend die Abänderung des Steuergesetzes im Dezember-Landtag 2019 in 2. Lesung beraten und verabschiedet. Daraus resultiert, dass Beträge des Landes oder der Arbeitgeber an den Kosten für die ausserhusliche Betreuung von Kindern nicht mehr der Erwerbssteuer unterliegen. Zudem wurden die Kinderabzüge dahingehend erhöhet, dass für jedes minderjährige und für jedes volljährige Kind, das in der schulischen oder beruflichen Ausbildung steht, ein Betrag von CHF 12'000 abgezogen werden kann. Kosten der berufsorientierten Aus- und Weiterbildung, einschliesslich der Umschulungskosten, dürfen bis zum Gesamtbetrag von CHF 12'000 abgezogen werden. Daran gekoppelt sind zudem die Abzüge für private Personenversicherungen sowie der Krankheitskostenabzug. Für die Kosten der privaten Personenversicherung können bis maximal CHF 2'100 sowie Krankheitskosten bis maximal CHF 6'000 in Abzug gebracht werden.^{1 2}

¹Bericht und Antrag der Regierung an den Landtag des Fürstentums Liechtenstein betreffend die Abänderung des Steuergesetzes, Nr. 88/2019.

² Gesetz vom 23.09.2010 über die Landes- und Gemeindesteuern (Steuergesetz).

2. Einleitung

2.1 Regierungsbeschluss und Auftrag an die Arbeitsgruppe Familienpolitik

Mit Regierungsbeschluss vom 29. November 2016 hat die Regierung der Arbeitsgruppe Familienpolitik folgenden Auftrag erteilt:

Die Arbeitsgruppe wird beauftragt, mögliche Massnahmen im Bereich der Förderung und Unterstützung von Familien in Liechtenstein, insbesondere eine zielgerichtete Erhöhung des Kindergeldes, zu prüfen.

Die Arbeitsgruppe setzte sich konkret wie folgt zusammen:

- Vertretungen des Ministeriums für Gesellschaft (Vorsitz)
- Eine Vertreterin des Schulamtes, delegiert vom Ministerium für Äusseres, Bildung und Kultur (Bereich Bildung)
- Eine Vertreterin des Ministeriums für Inneres, Justiz und Wirtschaft (Bereich Wirtschaft)
- Ein Vertreter des Amtes für Soziale Dienste
- Eine Vertreterin der OSKJ-Ombudsstelle für Kinder und Jugendliche im Verein für Menschenrechte (VMR)
- Eine Vertreterin der Kindertagesstätten
- Eine Vertreterin des Eltern Kind Forums
- Eine Vertreterin des Spielgruppenvereins Fürstentum Liechtenstein
- Ein Vertreter der Sophie von Liechtenstein Stiftung
- Eine Vertreterin der Arbeitnehmer (LANV Liecht. ArbeitnehmerInnenverband)
- Zwei Vertreterinnen der Arbeitgeber (LIHK Liechtensteinische Industrie- und Handelskammer und WKL Wirtschaftskammer Liechtenstein)

2.2 Bisherige Meilensteine und Vorstösse

Bereits im Jahr 2013 wurde eine Arbeitsgruppe ins Leben gerufen, welche Lösungen für das im Jahr 2011 durch die Regierung beschlossene Finanzierungsmoratorium im Bereich der Förderung der ausserhäuslichen Kinderbetreuung erarbeiten sollte. Die Arbeiten der damaligen Arbeitsgruppe führten dann im Jahr 2016 zum Vernehmlassungsbericht, der einen Beitrag zur Finanzierung aus den Mitteln der Familienausgleichskasse vorsah. Zu einem Gesetzesentwurf aufgrund dieses Vernehmlassungsberichtes kam es in Folge aber nicht, da das Ministerium die Initiative der Wirtschaftskammer «Familie und Beruf» abwarten wollte, da sich diese in grossen Teilen mit demselben Sachverhalt befasste.

Nach der Ablehnung der Volksinitiative zum Familienzulagengesetz im September 2016 (82,4 Prozent Nein-Stimmen) richtete die Regierung eine Arbeitsgruppe zur Familienpolitik ein.

Die Arbeitsgruppe Familienpolitik wurde sowohl bei der Beantwortung des Postulates zur Familienförderung betreffend Erhöhung der Kinderzulagen und Ausdehnung der Blockzeiten involviert wie auch bei der Überprüfung und Weiterentwicklung des Massnahmenkataloges 2012 der Regierung miteinbezogen.

2.3 Prozessschritte der Arbeitsgruppe Familienpolitik

Die Arbeitsgruppe legte folgende Vorgehensweise fest:

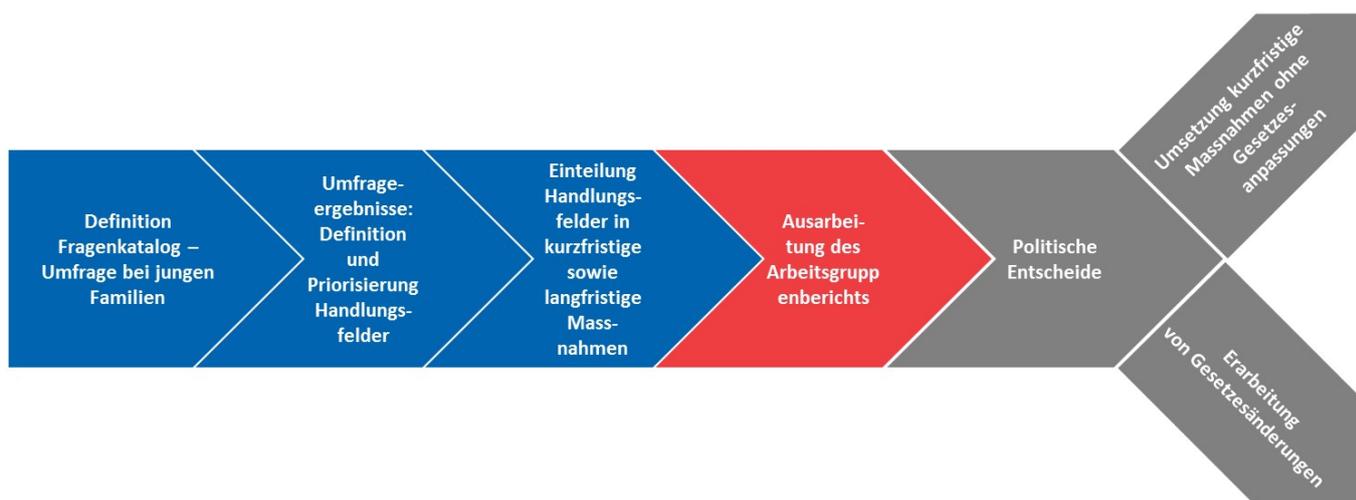


Abbildung 1: Arbeitsschritte der Arbeitsgruppe Familienpolitik

In einem ersten Schritt wurde von der Arbeitsgruppe der Fragenkatalog für die Umfrage bei den jungen Familien diskutiert und erarbeitet. Aus den Ergebnissen der umfassenden Umfrage wurden die Handlungsfelder definiert und priorisiert. Anschliessend wurden die Handlungsfelder in kurzfristige und langfristige Massnahmen eingeteilt. Der vorliegende Bericht wurde im Anschluss von der Arbeitsgruppe erarbeitet. In Hinblick auf die Zukunft obliegt es der Politik, welche Massnahmen mit welchem Zeithorizont umgesetzt werden sollen.

2.4 Sitzungen der Arbeitsgruppe Familienpolitik

In Summe wurden sieben Sitzungen der Arbeitsgruppe Familienpolitik abgehalten. Diese fanden alle im Regierungsgebäude in Vaduz statt. Die Sitzungen wurden am 22. Februar 2017, am 26. Juni 2017, am 30. November 2017, am 7. März 2018, am 9. Mai 2018, am 26. September 2018 und am 2. Oktober 2020 abgehalten.

2.5 Verzögerung des Berichtes der Arbeitsgruppe Familienpolitik

Aufgrund von verschiedenen, wichtigen Dossiers im Ministerium für Gesellschaft, namentlich durch die Einführung des neuen Finanzierungsmodells der ausserhäuslichen Kinderbetreuung, bei welcher die Förderungen nun leistungs- und einkommensabhängig ausgerichtet werden, wie auch anderen wichtigen und dringenden Dossiers im Gesundheits- und Sozialbereich und schlussendlich aufgrund der Covid-19-Pandemie, kam es zu deutlichen Verzögerungen bei der Erstellung des vorliegenden Berichtes.

3. Familienumfrage 2018

Um die aktuelle Situation von Familien mit Kindern in Liechtenstein zu untersuchen, wurde von der Arbeitsgruppe Familienpolitik eine Bedarfserhebung von Familien in Form einer Umfrage beim Liechtenstein-Institut in Auftrag gegeben. Die Umfrageergebnisse wurden vom Liechtenstein-Institut in einem Bericht zusammengefasst (Familienpolitik in Gegenwart und Zukunft, Ergebnisse einer Umfrage im Auftrag der Regierung des Fürstentums Liechtenstein) und die Ergebnisse wurden am 17. Mai 2018 im Gemeindesaal Eschen präsentiert.

3.1 Onlinebefragung

Durch eine Abfrage im entsprechenden Register wurden alle Familien in Liechtenstein mit Kindern unter zwölf Jahren ermittelt. Die Eltern (5'440 Personen in ca. 3'000 Haushalten) wurden per Brief angeschrieben und aufgefordert, an einer Onlinebefragung teilzunehmen. Es wurden bewusst Fragen an die Eltern als Individuen gestellt und nicht an den gemeinsamen Haushalt, das heisst, dass Mutter und Vater je einen eigenen Fragebogen ausfüllten und jeweils ihre persönliche Perspektive beschrieben. Die Befragung fand vom 17. November bis zum 3. Dezember 2018 statt. Die Fragen umfassten im Wesentlichen die aktuelle Situation von Familien mit Kindern in Liechtenstein, positive und negative Erfahrungen, Verbesserungspotenzial und eigene Präferenzen. Die Rücklaufquote lag mit 974 gültigen Fragebogen bei rund 18 Prozent. Die Struktur der Teilnehmenden ist in Tabelle 1 dargestellt.

		Mann	Frau	Total
Geschlecht		37	63	100
Ausbildung	Lehre	29	47	40
	Höhere Berufsbildung	21	19	19
	FH, Universität u.a.	51	35	41
	Total			100
Berufliche Stellung	Ohne Leitungsfunktion	35	70	54
	Mit Leitungsfunktion	27	14	19
	Führungsposition	28	6	16
	Selbstständig	11	11	11
	Total			100
Nationalität	Liechtenstein	65	60	62
	Liechtenstein und andere	6	7	7
	Schweiz	13	14	13
	Österreich	3	8	6
	Deutschland	5	6	5
	Andere	9	6	7
	Total			100
Erwachsene Personen im Haushalt	1 Person	6	11	9
	2 oder mehr Personen	94	89	91
	Total			100

Tabelle 1: Merkmale der Teilnehmenden der Onlinebefragung (in Prozent)³

Im Zentrum der Befragung standen sodann Angaben über die Betreuungssituation der Kinder, über Selbstbetreuung und alle Arten der Fremdbetreuung sowie die jeweilige zeitliche Dauer pro Woche, Einstellungen zu Mutterschafts- und Elternurlaub (Elternzeit), Meinungen zu

³ Anhang 1, S. 10, Tab. 1: Merkmale der Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Onlinebefragung

diversen staatlichen Leistungen und deren Verbesserungspotenzial sowie weitere Fragen zu der Betreuung der Kinder, der finanziellen Komponente, der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, den ausserhäuslichen Betreuungsangeboten und weitere Themen. Bei zahlreichen Fragen wurde die Möglichkeit für eigene Kommentare geboten, um keine individuell für wichtig erachtete Aspekte systematisch auszuschliessen.

3.2 Fokusgespräche

Die Onlinebefragung wurde ergänzt um Fokusgespräche, bei denen in Kleingruppen definierte Themenbereiche im Gespräch vertieft wurden. Die Teilnehmenden der Befragung konnten angeben, ob sie bereit wären, an derartigen Gesprächen teilzunehmen. Von 199 Freiwilligen wurden 78 per Zufall ausgewählt und in sechs Gruppen eingeteilt: Frauen mit Kindern unter vier Jahren; Männer mit Kindern unter vier Jahren; Frauen und Männer mit Kindern über vier Jahren; nicht erwerbstätige Frauen; erwerbstätige Frauen mit mehr als 60 Stellenprozent sowie Alleinerziehende. Die Gespräche fanden zwischen dem 23. Januar und dem 20. Februar 2018 statt und dauerten jeweils rund zwei Stunden.⁴

3.3 Ergebnisse der Familienumfrage

Das Liechtenstein-Institut fasst die Ergebnisse folgendermassen zusammen:

- *«Kinder zu bekommen, bringt für Eltern Veränderungen auf vielen Ebenen. Sie tragen eine hohe Verantwortung und wollen diese auch bestmöglich wahrnehmen. Am einschneidendsten ist die Veränderung für die Mütter – von der Schwangerschaft über die Geburt bis zur Zeit danach. Die meisten Frauen sind vor der Geburt des ersten Kindes erwerbstätig, reduzieren danach ihr Pensum oder beenden die Erwerbstätigkeit ganz. Männer nehmen bei einer Geburt in der Regel nur wenige Tage frei und arbeiten weiterhin Vollzeit oder mit einem sehr hohen Stellenpensum.*
- *Die finanziellen Einbussen sind für manche Familien deutlich spürbar. Die finanzielle Unterstützung durch den Staat kompensiert dies meistens nicht. Dies wird vielfach als mangelnde Anerkennung und Wertschätzung für den Beitrag der Familien für die Gesellschaft aufgefasst.*
- *Der gesetzliche Mutterschaftsurlaub von nur 20 Wochen und das Fehlen eines bezahlten Eltern- oder Vaterschaftsurlaubs kontrastieren mit dem Wunsch der meisten Eltern, die Kinder mindestens im ersten Lebensjahr möglichst vollständig selbst betreuen zu können. Rund drei Viertel der Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Umfrage sprechen sich denn auch für die Einführung eines bezahlten Elternurlaubes aus, wobei als Höhe am häufigsten 80 Prozent des Lohnes genannt werden.*
- *Die Betreuung der Kinder und insbesondere der Kleinkinder ist gegenwärtig weitgehend Aufgabe der Mütter. Ebenso erbringen die Frauen den grössten Anteil an Hausarbeit, während bei handwerklichen Tätigkeiten der wöchentliche Stundenaufwand der Frauen und Männer ungefähr gleich hoch eingeschätzt wird.*

⁴ Anhang 1, S. 7.

- *Sind Mütter aus finanziellen Gründen gezwungen, erwerbstätig zu sein und zum Haushaltseinkommen beizutragen – was bei Alleinerziehenden besonders oft der Fall ist –, oder hat eine Frau den Wunsch, ihre beruflichen Qualifikationen auch weiterhin einzusetzen, entsteht ein Dilemma, denn die Verantwortung und Zuständigkeit für Kinderbetreuung und Haushalt bleiben bestehen. Zudem kann es emotional belastend sein, das Kind in andere Hände zu geben.*
- *Auch wird es als Verschwendung von Ressourcen erachtet, wenn das erworbene berufliche Potenzial brachliegt und Frauen ihren gelernten Beruf nicht ausüben können. Sie sind dann auf das Erwerbseinkommen des Mannes angewiesen, die Bestätigung durch beruflichen Erfolg entfällt und sie müssen zusehen, wie ihre berufliche Qualifikation durch den Erwerbsunterbruch an Wert verliert.*
- *Für die Kinderbetreuung werden neben Mutter und Vater am liebsten die Dienste der Grosseltern in Anspruch genommen. Ausserfamiliäre Betreuungsangebote wie Kindertagesstätten, Tagesmütter und anderes werden am ehesten genutzt, wenn es keine private Lösung gibt. Dies ist vor allem der Fall, wenn keine Verwandten und Bekannten da sind, die diese Aufgabe übernehmen können, oder wenn das erforderliche Betreuungspensum so hoch ist, dass dies Verwandten nicht mehr (vollumfänglich) zumutbar ist. Davon betroffen sind besonders Ausländer/-innen ohne starkes familiäres Netz oder Alleinerziehende mit einem hohen Erwerbspensum, aber auch Doppelverdienerhaushalte. Den Kindertagesstätten kommt dabei mit Abstand die grösste Bedeutung zu.*
- *Die Erfahrungen mit den Kitas sind in der Regel gut, die Kinder fühlen sich nach Einschätzung der meisten Eltern wohl. Es wird allerdings auch bemängelt, dass die Kosten hoch sind und dass die Angebote mitunter nicht wohnort- oder arbeitsortnah sind.*
- *Die Rollenverteilung innerhalb der Familien folgt meistens einem traditionellen Muster, wonach der Vater der Allein- oder Hauptverdiener und die Mutter mehrheitlich für Kinderbetreuung und Haushalt zuständig ist, allenfalls mit einer Teilzeiterwerbstätigkeit. Allerdings gibt es in der Praxis grosse Varianz, also neben dem traditionellen Modell beispielsweise auch Alleinerziehende oder Doppelverdienerhaushalte, bei denen beide Elternteile mit einem hohen Stellenpensum erwerbstätig sind, in Einzelfällen auch eine Umkehrung der traditionellen Rollen von Mann und Frau. Mit wenigen Ausnahmen übernimmt jedoch die Frau bzw. Mutter den Grossteil der Haus- und Familienarbeit.*
- *Idealvorstellung der Männer wie auch der Frauen ist in der Regel nicht eine egalitäre Aufteilung der Familien- und Erwerbsarbeit auf Vater und Mutter, sondern eher eine moderate Annäherung. Das heisst, dass der Vater sein Erwerbspensum etwas reduzieren und sich stärker in der Familie engagieren sollte und möchte, während die Mutter innerfamiliär etwas entlastet wird und mit einem Teilzeitpensum einer Erwerbsarbeit nachgehen kann. Dies trifft allerdings auf Hindernisse. Es wird gerügt, dass vonseiten der Arbeitgeber wenig Verständnis und Entgegenkommen vorhanden ist. Eine Reduktion des Pensums von Männern werde entweder nicht gestattet oder wirke sich karrierehinderlich aus. Frauen bemängeln einerseits das fehlende Angebot an Teilzeitstellen, andererseits könnten sie mit einem Teilzeitpensum oftmals keine Stelle finden, die ihren erworbenen beruflichen Qualifikationen und Wünschen entspreche. Auch der Staat als Arbeitgeber agiere in dieser Frage nicht vorbildlich.*

- *In Kommentaren der Onlineumfrage wie auch den Fokusgruppengesprächen wird vielfach betont, dass die Rahmenbedingungen so ausgestaltet sein sollten, dass alle das von ihnen zum jeweiligen Zeitpunkt für richtig erachtete Konzept und Familienmodell umsetzen können. Wahlfreiheit für alle wird somit sehr hoch gewichtet: Wer mit einem hohen oder tiefen Pensum erwerbstätig bleiben will oder muss oder später wieder in den Beruf einsteigt, solle hierfür ebenso geeignete Bedingungen vorfinden wie jene, die sich ganz um Haus- und Familienarbeit kümmern.*
- *In Familien, in denen sich jemand ganz der Haus- und Familienarbeit widmet, werden mangelnde Wertschätzung und Anerkennung beklagt. Wenn man das in materielle Werte übersetzt, stehen höhere finanzielle Entschädigungen – etwa in Form von höherem Kindergeld oder einer anderen Form der Entschädigung von Personen, die zugunsten der Kinder auf die Erwerbstätigkeit verzichten bzw. Kinder unentgeltlich betreuen (z. B. Grosseltern) –, aber auch die Besserstellung in der Sozialversicherung, beispielsweise in der Altersvorsorge, zur Debatte. Hierfür gibt es in der Erhebung grosse Zustimmung. Dabei wird teilweise vorgebracht, dass solche Leistungen nicht unbedingt nach dem Giesskannenprinzip erfolgen müssten.*
- *Von Eltern, insbesondere erwerbstätigen Eltern, ist oftmals Improvisationsgeschick gefordert. Insgesamt geben 32 Prozent an, dass die Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Liechtenstein sehr schwierig sei, weitere 46 Prozent erachten es als eher schwierig. Somit besteht jedenfalls Handlungsbedarf.*
- *Viele thematisieren die Schwierigkeit im Falle von Krankheit, sei dies eine Krankheit von Kindern oder der Eltern, ebenso ausserplanmässige Anwesenheitspflichten an Schulen und bei besonderen Anlässen, ferner die Organisation der Kinderbetreuung während Schulferien oder die Koordination von Kindertagesstätte, Kindergarten und Primarschule im Falle von Kindern in unterschiedlichem Alter. Flexible Eingangs- und Ausgangszeiten in Kindergärten und Schulen, Mittagstische, Blockzeiten u.a. helfen Eltern massgeblich. In dieser Hinsicht bestehe Verbesserungsbedarf und die Situation sei zudem nicht in jeder Gemeinde gleich. Die meisten geben an, dass sie in Ausnahmesituationen auf sich alleine gestellt seien oder sie stützen sich auf das erweiterte familiäre Umfeld ab.*
- *Generell arrangieren sich die Eltern irgendwie mit den Anforderungen, wobei diese je nach Alter der Kinder sehr unterschiedlich sind. Die meisten schätzen die Zufriedenheit ihrer Kinder als relativ hoch ein. Die vermutete Zufriedenheit der Kinder mit der Betreuungssituation korrespondiert weitgehend mit derjenigen der Eltern. Von den 10 Prozent der Mütter und Väter, die mit der Betreuungssituation eher unzufrieden oder sehr unzufrieden sind, sind Eltern mit tiefem Haushaltseinkommen und grösserem wöchentlichem Stundenaufwand an Fremdbetreuung überdurchschnittlich vertreten.*
- *In der Onlinebefragung und den Fokusgruppengesprächen wird immer wieder auf funktionierende Modelle und Massnahmen im Ausland hingewiesen. Das Rad müsse also nicht in jedem Fall in Liechtenstein neu erfunden werden.*

- *Ausserdem wird auch eine bessere Selbstorganisation der Eltern angeregt, was staatlich organisierte Angebote ergänzen könnte. Mehrere Familien könnten sich beispielsweise koordinieren und abwechselnd für mehrere Kinder einen Mittagstisch anbieten.*

Die Erhebung zeigt, dass Massnahmen auf unterschiedlichen Ebenen gefordert, gewünscht oder angeregt werden:

- *finanzielle Besserstellung von Familien generell;*
- *Verbesserungen für Eltern, die wegen der Kinderbetreuung auf eine Erwerbstätigkeit verzichten, beispielsweise in der Altersvorsorge bzw. Unterstützung von Personen, die unentgeltlich Kinder betreuen (z. B. Grosseltern);*
- *stärker subventionierte Angebote ausserfamiliärer Kinderbetreuung;*
- *Ausbau familienfreundlicher Massnahmen an den Schulen;*
- *Verlängerung des Mutterschaftsurlaubes, bezahlter Elternurlaub;*
- *mehr und der Qualifikation entsprechende Teilzeitangebote für Frauen und Männer;*
- *Verständnis und Entgegenkommen der Unternehmen betreffend Elternurlaub, Reduktion des Arbeitspensums u.a.;*
- *Vorreiterrolle der öffentlichen Hand als familienfreundlicher Arbeitgeber;*
- *bessere Information der Eltern über bestehende Angebote und Möglichkeiten;*
- *bessere Koordination der Eltern untereinander.»⁵*

3.4 Wunschvorstellung der Kinderbetreuung im ersten Lebensjahr des Kindes

Die Wunschvorstellung der Teilnehmenden bezüglich der Kinderbetreuung im ersten Lebensjahr ist im Wesentlichen, dass sich diese weitgehend auf die Eltern konzentrieren sollte, wobei der deutlich grössere Anteil bei der Mutter liegen sollte – aus Sicht der Väter und auch der Mütter. Rund ein Drittel kann sich eine zusätzliche Betreuung im weiteren Familien- und/oder Bekanntenkreis bis zu rund 20 Prozent vorstellen, 16 Prozent stehen auch Kindertagesstätten mit einem Betreuungsanteil von bis zu 20 Prozent (teilweise auch mehr) offen gegenüber. Diese Aussagen beziehen sich aber nicht auf Kinder unter einem Jahr. Andere ausserhäusliche Betreuungsformen gehören nur selten zu den Wunschvorstellungen.

In der Familienumfrage wurde auch die Wunschvorstellung der jeweiligen Elternteile betreffend «Aufteilung der Kinderbetreuung nach Geschlecht» abgefragt. Die Wunschlösung der Aufteilung der Kinderbetreuung sieht folgendermassen aus:

⁵ Anhang 1, S. 2 ff.

Betreuung durch ...	Mann	Frau	Total gewichtet
Selbst	25	64	44
Partner/-in	56	15	36
Familie/Freundeskreis	8	9	8
Kindertagesstätte	6	5	5
Tagesstrukturen	3	3	3
Tagesschule	1	3	2
Tagesmutter	1	1	1
Au-pair	1	1	1
Total	100	100	100

Tabelle 2: Wunschlösung der Aufteilung der Kinderbetreuung nach Geschlecht⁶

Die mehrheitliche Idealvorstellung sowohl der Männer als auch der Frauen ist somit nicht eine paritätische Aufteilung der Kinderbetreuung.

3.5 Zentrale Herausforderungen in der Familienpolitik

Liechtenstein verfügt bereits heute über ein gut ausgestattetes Netz an Massnahmen zur Familienförderung. Es gibt beispielsweise Familienzulagen, zu denen die Kinderzulage, die Geburtszulage und die Alleinerziehendenzulage gehören sowie Steuervergünstigungen und die Finanzierung ausserhäuslicher Kinderbetreuung oder die Gewährleistung des Angebotes an Früher Förderung.

Die Regierung ist sich der Herausforderungen bewusst, die sich bei der Vereinbarung von Berufsleben und Familie stellen und ist dementsprechend sehr bemüht, Versorgungslücken im Bereich Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu prüfen und zu optimieren.

3.5.1 Familienpolitische Handlungsfelder

Aufgrund der Ergebnisse der Familienumfrage haben sich in der Arbeitsgruppe die folgenden Handlungsfelder herauskristallisiert:

- Dauer des Mutterschaftsurlaubes
- Bezahlte Elternzeit
- Einführung eines bezahlten Vaterschaftsurlaubes
- Höhe der Subventionierung bei ausserhäuslicher Kinderbetreuung
- Lücken bei den ausserhäuslichen Kinderbetreuungsangeboten, besonders im Schulalter
- Wahlfreiheit für Eltern bezüglich der Familienmodelle
- Verfügbarkeit von Teilzeitarbeitsplätzen und flexiblen Arbeitsplätzen

⁶ Anhang 1, S. 47, Tab. 7: Wunschlösung der Aufteilung der Kinderbetreuung nach Geschlecht

- Wertschätzung der Haus- und Familienarbeit, finanzielle Besserstellung von Familien
- Finanzielle Mittel junger Familien
- Verbesserungen in der Altersvorsorge von Personen, die unentgeltlich Kinder betreuen
- Information der Eltern über bestehende Angebote und Möglichkeiten
- Koordination der Eltern untereinander

3.5.2 Familienpolitische Ziele

Aufgrund der Handlungsfelder wurden die folgenden Ziele definiert und daraus resultierend mögliche Massnahmen abgeleitet:

1. Den Eltern soll durch gezielte Massnahmen die Eigenbetreuung des Kindes im ersten Lebensjahr ermöglicht werden, ohne dass sie dadurch beispielsweise berufliche oder gravierende finanzielle Nachteile haben.
2. Es sollen flächendeckend bezahlbare und qualitative hochwertige ausserhäusliche Kinderbetreuungsmöglichkeiten zur Verfügung stehen, insbesondere ab dem Zeitpunkt, wenn eine Eigenbetreuung des Kindes durch die Eltern aufgrund der Berufstätigkeit nicht mehr möglich ist.
3. Für Familien sollten familienfreundlichere Arbeitsbedingungen geschaffen werden, damit die für eine gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf benötigte Flexibilität entsteht.
4. Es sollen familienpolitische Rahmenbedingungen und zukunftsgerichtete Massnahmen geschaffen werden unter Berücksichtigung verschiedener Familienmodelle.

3.5.3 Entwicklungen im Europäischen Wirtschaftsraum

Die EU-Kommission beobachtet die Entwicklungen betreffend Unterrepräsentation von Frauen im Berufsleben mit Sorge. Ein Ziel der sogenannten «Work-Life-Balance Richtlinie»⁷ ist gegen die Unterrepräsentation von Frauen im Berufsleben und in der Laufbahnentwicklung vorzugehen.

Eine der Hauptursachen dieses Problems sei eine unzulängliche Politik im Bereich der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Unausgewogene Regelungen des Elternurlaubes (Elternzeit) für Frauen und Männer, zu wenige Anreize für Männer, Urlaub für die Kinderbetreuung und/oder die Pflege pflegebedürftiger Angehöriger zu nehmen, eingeschränkte Möglichkeiten zur Inanspruchnahme flexibler Arbeitsregelungen, unzureichende formale Betreuungs-/Pflegedienste sowie wirtschaftliche Negativanreize hätten allesamt die Herausforderungen in Zusammenhang mit der Erwerbstätigkeit von Frauen verschärft.

Der derzeitige Rechtsrahmen auf Ebene der Union und der Mitgliedstaaten enthält kaum Bestimmungen, die darauf abstellen, dass Männer in gleichem Masse wie Frauen Betreuungs- und Pflegeaufgaben übernehmen. So gibt es derzeit keine EU-Rechtsvorschriften über Vaterschaftsurlaub oder Urlaub zur Pflege kranker oder pflegebedürftiger Angehöriger, mit Ausnahme des Rechts auf Arbeitsfreistellung im Fall höherer Gewalt. In vielen Mitgliedstaaten

⁷ Richtlinie (EU) 2019/1158 des europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Juni 2019 zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige und zur Aufhebung der Richtlinie 2010/18/EU des Rates.

bestehen für Väter - anders als für Mütter - keine Regelungen für einen bezahlten Urlaub (Elternzeit).

Die für Frauen und Männer ungleichen Bestimmungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben verstärkten somit die geschlechtsspezifischen Unterschiede bei Erwerbstätigkeit und Betreuungspflichten. Umgekehrt seien positive Auswirkungen festzustellen, wenn Väter die Regelungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, etwa Urlaubsregelungen, in Anspruch nehmen. Diese Väter beteiligten sich auch später stärker an der Kindererziehung, der Anteil der unbezahlten Arbeit, die Frauen im Vergleich zu Männern leisten, verringerte sich und den Frauen bleibe mehr Zeit, eine bezahlte Beschäftigung auszuüben.

Das Europäische Parlament hat am 4. April 2019 die vorläufige Vereinbarung zwischen Rat und Parlament über die Vereinbarkeit von Beruf und Familie gebilligt. Die Work-Life-Balance Richtlinie trat am 1. August 2019 in Kraft und ist somit in den Mitgliedstaaten der EU innerhalb einer Frist von drei Jahren (2. August 2022) umzusetzen.

Die EWR/EFTA-Staaten müssen die Work-Life-Balance Richtlinie bis zum Datum des Inkrafttretens des EWR-Übernahmebeschlusses, mit welchem die Work-Life-Balance Richtlinie ins EWR-Abkommen übernommen wird, umsetzen oder aber bis zu jenem Datum, zu welchem auch die EU-Staaten die Richtlinie umzusetzen haben, je nachdem welcher Zeitpunkt der spätere ist.

Die Work-Life-Balance-Richtlinie legt Mindestvorschriften fest, um eine Gleichstellung von Männern und Frauen im Hinblick auf Arbeitsmarktchancen herzustellen und die Vereinbarkeit von Beruf und Familienleben zu erleichtern. Die Richtlinie legt individuelle Rechte fest, und zwar hinsichtlich des Vaterschaftsurlaubes, des Elternurlaubes (Elternzeit), des Urlaubes für pflegende Angehörige und flexible Arbeitsregelung für erwerbstätige Eltern und pflegende Angehörige. Nachstehend eine Gegenüberstellung von EU-Recht und nationalem Recht:

	Aktuelles EU-Recht	Aktuelles nationales Recht	Vorschriften gemäss Richtlinie (EU) 2019/1158	Auswirkungen auf nationales Recht
Mutterschaftsurlaub	Im aktuellen EU-Recht gilt für Frauen das Anrecht auf einen Mutterschaftsurlaub von 14 Wochen rundum die Geburt, welches in Höhe des Krankentaggeldes entschädigt wird.	Gemäss Art. 15 Abs. 2 KVG haben Mütter Anspruch auf 20 Wochen Leistungen, wovon 16 Wochen nach der Niederkunft liegen müssen.	Der Mutterschaftsurlaub wird im Vorschlag zur Abänderung der Richtlinie nicht weiter behandelt. Deshalb gilt weiterhin die bestehende Richtlinie 92/85/EWG (insbesondere Art. 8 und 11).	Keine Auswirkungen auf das nationale Recht, da der Mutterschaftsurlaub nicht Gegenstand der Richtlinie ist (wird zur Vollständigkeit hier erwähnt).
Vaterschaftsurlaub	Keine Mindestanforderungen für den Vaterschaftsurlaub auf EU-Ebene.	Keine Mindestanforderungen für den Vaterschaftsurlaub im nationalen Recht. Die Landesverwaltung gewährt fünf Tage bezahlten Vaterschaftsurlaub. Über die Gesamtarbeitsverträge des Liechtensteinischen ArbeitnehmerInnen-verbands und der Wirtschaftskammer Liechtenstein wurden in verschiedenen Branchen zwei bis drei Tage Vaterschaftszeit eingeführt. Der Gesamtarbeitsvertrag des Liechtensteinischen ArbeitnehmerInnen-verbands mit der Liechtensteinischen Industrie- und Handelskammer sieht eine dreitägige bezahlte	Vaterschaftsurlaub (Art. 4 der Richtlinie (EU) 2019/1158): (1) Die Mitgliedstaaten ergreifen die notwendigen Maßnahmen, um sicherzustellen, dass Väter oder – soweit nach nationalem Recht anerkannt – gleichgestellte zweite Elternteile, Anspruch auf zehn Arbeitstage Vaterschaftsurlaub haben, der anlässlich der Geburt des Kindes des Arbeitnehmers genommen werden muss. Die Mitgliedstaaten können bestimmen, ob der Vaterschaftsurlaub auch teilweise vor der Geburt des Kindes oder ausschliesslich danach genommen werden kann und ob er in (2) Der Anspruch auf Vaterschaftsurlaub ist nicht an eine vorherige Beschäftigungs- oder Betriebszugehörigkeitsdauer geknüpft. (3) Der Anspruch auf Vaterschaftsurlaub wird unabhängig vom im nationalen Recht definierten Ehe- oder Familienstand des Arbeitnehmers gewährt. Für die gleichmässige Aufteilung von Betreuungs- und Pflegeaufgaben zwischen Frau und Mann zu fördern und den frühzeitigen Aufbau einer engen Bindung zwischen Vätern und Kindern zu ermöglichen, soll das Recht auf Vaterschaftsurlaub für Väter und, sofern nach nationalem Recht anerkannt, für das gleichgestellte zweite Elternteil, eingeführt werden. Dabei haben die Väter Anspruch auf zehn Arbeitstage (entspricht zwei Wochen) Vaterschaftsurlaub, der anlässlich der Geburt des Kindes des Arbeitnehmers genommen werden muss. Die Mitgliedstaaten können bestimmen, ob der Vaterschaftsurlaub auch teilweise vor der Geburt des Kindes oder ausschliesslich danach genommen werden kann und ob er in flexibler Form genommen werden kann. Die Höhe der Bezahlung oder Vergütung ist in einer Höhe zu entrichten, die mindestens der Höhe der Bezahlung oder Vergütung entspricht, die der betreffende Arbeitnehmer vorbehaltlich der im nationalen Recht festgelegten Obergrenze im Fall einer Unterbrechung seiner Tätigkeit aus Gründen im Zusammenhang mit seinem Gesundheitszustand erhalten würde. Der Anspruch auf eine Bezahlung oder Vergütung kann von einer vorherigen Beschäftigungsdauer abhängig gemacht werden, die jedoch maximal sechs Monate unmittelbar vor dem errechneten Geburtstermin des Kindes betragen darf. Der Vaterschaftsurlaub wird unabhängig vom im nationalen Recht definierten Ehe- oder Familienstand des Arbeitnehmers gewährt.	Die Auswirkungen auf das nationale Recht sind, dass alle erwerbstätigen Väter Anspruch auf zehn Arbeitstage Vaterschaftsurlaub haben, der anlässlich der Geburt des Kindes des Arbeitnehmers genommen werden muss. Der Vaterschaftsurlaub kann auch teilweise vor der Geburt des Kindes oder ausschliesslich danach genommen werden oder auch in flexibler Form. Der Vaterschaftsurlaub wird mindestens in der Höhe der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall vergütet.

Tabelle 3: Rechtsvergleich Mutterschaftsurlaub und Vaterschaftsurlaub

	Aktuelles EU-Recht	Aktuelles nationales Recht	Vorschriften gemäss Richtlinie (EU) 2019/1158	Auswirkungen auf nationales Recht
Bezahlter Elternurlaub (Elternzeit)	Derzeit haben Eltern Anspruch auf vier Monate unbezahlten Elternurlaub (Elternzeit), davon ist ein Monat nicht von einem auf den anderen Elternteil übertragbar. Eltern können den Urlaub nehmen, bis ihr Kind acht Jahre alt ist. Es bestehen keine Mindestvorschriften für Beihilfen beziehungsweise Zahlungen.	Gemäss § 1173a Art. 34a ff. ABGB besteht ein Anspruch auf unbezahlten Elternurlaub (Elternzeit) im Umfang von jeweils vier Monaten, sofern als Eltern bzw. Pflegeeltern mit dem Kind gemeinsam im Haushalt gelebt wird und dieses überwiegend selbst betreut wird. Dabei muss das Arbeitsverhältnis mehr als ein Jahr gedauert haben oder es auf mehr als ein Jahr eingegangen sein. Der Arbeitnehmer ist berechtigt, den Elternurlaub (Elternzeit) in Vollzeit, in Teilzeit, in Teilen oder stundenweise zu beziehen. Dabei ist auf die berechtigten Interessen des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers Rücksicht zu nehmen.	Elternurlaub (Elternzeit) (Art. 5 der Richtlinie (EU) 2019/1158): <i>(1) Die Mitgliedstaaten ergreifen die notwendigen Maßnahmen, um zu gewährleisten, dass jeder Arbeitnehmer einen eigenen Anspruch auf vier Monate Elternurlaub hat, der zu nehmen ist, bevor das Kind ein bestimmtes Alter, das maximal acht Jahre beträgt, erreicht, das im Rahmen des nationalen Rechts oder von Kollektiv- bzw. Tarifverträgen zu bestimmen ist. Dieses Alter wird so festgelegt, dass gewährleistet ist, dass jeder Elternteil sein Recht auf Elternurlaub tatsächlich und gleichberechtigt</i> <i>(2) Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass zwei Monate des Elternurlaubs nicht übertragbar sind.</i> <i>(3) Die Mitgliedstaaten legen eine angemessene Meldefrist fest, innerhalb der die Arbeitnehmer den Arbeitgeber über die Inanspruchnahme ihres Rechts auf Elternurlaub informieren müssen. Dabei berücksichtigen die Mitgliedstaaten die Bedürfnisse sowohl der Arbeitgeber als auch der Arbeitnehmer. Die Mitgliedstaaten sorgen dafür, dass der Arbeitnehmer im Antrag auf Elternurlaub den geplanten Beginn sowie das geplante Ende des Urlaubs anführt.</i> <i>(4) Die Mitgliedstaaten können den Anspruch auf Elternurlaub von einer Beschäftigungs- oder Betriebszugehörigkeitsdauer abhängig machen, die jedoch maximal ein Jahr betragen darf. Bei aufeinanderfolgenden befristeten Verträgen im Sinne der Richtlinie 1999/70/EG des Rates (14), die mit demselben Arbeitgeber abgeschlossen wurden, ist bei der Berechnung dieser Wartezeit die Gesamtlauzeit dieser Verträge zu berücksichtigen.</i> <i>(5) Die Mitgliedstaaten können selbst festlegen, unter welchen Umständen ein Arbeitgeber – nach Konsultation gemäß dem nationalen Recht, Kollektiv- bzw. Tarifverträgen oder Gepflogenheiten – die Gewährung des Elternurlaubs in einem vernünftigen zeitlichen Rahmen aufschieben darf, weil die Inanspruchnahme des Elternurlaubs zu dem Zeitpunkt eine gravierende Störung der Abläufe beim Arbeitgeber bewirken würde. Der Arbeitgeber muss eine solche Aufschiebung des Elternurlaubs in flexibler Form beantragen können. Die Mitgliedstaaten können die Einzelheiten für die Anwendung selbst festlegen. Der Arbeitgeber prüft und beantwortet solche Anträge unter Berücksichtigung der Bedürfnisse sowohl des Arbeitgebers als auch des Arbeitnehmers. Der Arbeitgeber muss jede Ablehnung eines solchen Antrags innerhalb eines</i> <i>(7) Die Mitgliedstaaten ergreifen die erforderlichen Maßnahmen, um sicherzustellen, dass die Arbeitgeber bei der Prüfung von Anträgen auf Elternzeit auf Vollzeitbasis vor einer Aufschiebung gemäß Absatz 5 nach Möglichkeit eine flexible Form des Elternurlaubs gemäß Absatz 6 anbieten.</i> <i>(8) Die Mitgliedstaaten prüfen, ob die Zugangsbedingungen und die Modalitäten für die Anwendung von Elternurlaub an die Bedürfnisse von Adoptiveltern, Eltern mit einer Behinderung und Eltern von Kindern mit einer Behinderung oder einer chronischen Erkrankung angepasst werden müssen. Die Bezahlung oder Vergütung ist von den Mitgliedstaaten oder den Sozialpartnern so festgelegt, dass die Inanspruchnahme von Elternurlaub (Elternzeit) durch beide Elternteile erleichtert wird. Eltern haben auch das Recht, den Urlaub flexibel (etwa in Teilzeit oder mit Unterbrechungen) zu nehmen. Die Mitgliedstaaten sollten die Bezahlung oder Vergütung während des nicht übertragbaren Mindestzeitraums des Elternurlaubs (Elternzeit) in einer angemessenen Höhe festsetzen.</i>	Die Auswirkungen auf das nationale Recht sind, dass eine bezahlte Elternzeit von vier Monaten eingeführt wird, sofern als Eltern bzw. Pflegeeltern mit dem Kind gemeinsam im Haushalt gelebt wird und dieses überwiegend selbst betreut wird (Arbeitsverhältnis muss mehr als ein Jahr dauern oder auf mehr als ein Jahr eingegangen worden sein). Dabei sind zwei Monate von einem Elternteil auf den anderen Elternteil nicht übertragbar. Die Elternzeit ist zu konsumieren, bevor das Kind ein bestimmtes Alter hat, maximal acht Jahre.

Tabelle 4: Rechtsvergleich bezahlter Elternurlaub (Elternzeit)

	Aktuelles EU-Recht	Aktuelles nationales Recht	Vorschriften gemäss Richtlinie (EU) 2019/1158	Auswirkungen auf nationales Recht
Urlaub für pflegende Angehörige	Keine Mindeststandards für Pflegepersonen auf EU-Ebene (ausser „höhere Gewalt“, die eine kurze Freistellung von der Arbeit aus zwingenden und unerwarteten familiären Gründen zulässt). Keine Mindeststandards auf EU-Ebene hinsichtlich der Dauer des Urlaubs oder der Vergütung.	Dem Arbeitnehmer ist bei Krankheit oder Unfall von in Hausgemeinschaft lebenden Familienmitgliedern gegen Vorlage eines ärztlichen Zeugnisses Freizeit im Umfang von bis zu drei Tagen pro Pflegefall zu gewähren, sofern die sofortige Anwesenheit des Arbeitnehmers dringend erforderlich ist und die Pflege nicht anderweitig organisiert werden kann (§ 1173a Art. 29 Abs. 5 ABGB). Die Vergütung von bis zu drei Tagen wird mindestens in Höhe der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall vergütet, sofern es als nicht möglich oder zumutbar erachtet werden kann, durch geeignete Organisation die Pflegesituation anderweitig zu lösen.	<p>Urlaub für pflegende Angehörige (Art. 6 der Richtlinie (EU) 2019/1158)</p> <p><i>(1) Die Mitgliedstaaten ergreifen die notwendigen Maßnahmen, um sicherzustellen, dass Arbeitnehmer das Recht haben, fünf Arbeitstage pro Jahr Urlaub für pflegende Angehörige zu nehmen. Die Mitgliedstaaten können gemäß dem nationalen Recht oder nationalen Gepflogenheiten zusätzliche Einzelheiten mit Blick auf den Anwendungsbereich von Urlaub für pflegende Angehörige und die diesbezüglichen Voraussetzungen festlegen. Die Inanspruchnahme dieses Rechts kann im Einklang mit dem nationalen Recht oder nationalen Gepflogenheiten von einem geeigneten Nachweis abhängig gemacht werden.</i></p> <p><i>(2) Die Mitgliedstaaten können den Urlaub für pflegende Angehörige anhand eines Bezugszeitraums, der nicht ein Jahr beträgt, für die jeweilige pflege- oder unterstützungsbedürftige Person oder pro Fall gewähren.</i></p> <p>Die Mitgliedstaaten dürfen festlegen, dass dieser Urlaub pro Fall in Zeiträumen von einem oder mehreren Arbeitstagen genommen werden kann. Um den unterschiedlichen nationalen Regelungen gerecht zu werden, sollten die Mitgliedstaaten den Urlaub für pflegende Angehörige anhand eines Bezugsraums, für die jeweilige pflege- oder unterstützungsbedürftige Person oder pro Fall berechnen können. Aufgrund der Bevölkerungsalterung und der damit einhergehenden Häufung von altersbedingten Beeinträchtigungen ist von einem steigenden Pflege- und Betreuungsbedarf auszugehen. Den Mitgliedstaaten steht es frei zu entscheiden, ob eine Bezahlung oder Vergütung gewährt wird, jedoch wird ihnen empfohlen, eine solche Bezahlung einzuführen, damit sichergestellt ist, dass pflegende Angehörige – insbesondere Männer – ihr Recht tatsächlich in Anspruch nehmen.</p>	<p>Derzeit sieht das nationale Recht vor, dass drei Tage Urlaub für von in Hausgemeinschaft lebenden Familienmitgliedern pro Pflegefall gewährt wird, sofern die Anwesenheit des Arbeitnehmers dringend ist und eine anderweitige Pflege nicht organisiert werden kann. Die Richtlinie sieht vor, dass die Arbeitnehmer das Recht haben, fünf Arbeitstage pro Jahr Anspruch auf Urlaub für pflegende Angehörige zu nehmen. In einem ersten Schritt fällt auf, dass das europäische Recht weiter geht als das nationale Recht, denn das nationale Recht schränkt den Anwendungsbereich auf in Hausgemeinschaft lebende Familienmitglieder ein. In den Begriffsbestimmungen der EU wird festgehalten, dass «pflegende Angehörige» Arbeitnehmer sind, die einen Angehörigen oder eine im gleichen Haushalt lebende Person haben, die auf erhebliche Pflege oder Unterstützung angewiesen sind. So müssen aber die Angehörige nicht im gleichen Haushalt leben. Zu prüfen ist weiters der Anspruch auf die fünf Arbeitstage pro Jahr. Im nationalen Recht hat man Anspruch auf drei Tage Urlaub pro Pflegefall. Dieser ist somit auf drei Tage beschränkt, aber die Anzahl der zu prüfen ist, ob man die Anzahl der Tage pro Pflegefall oder pro Jahr definiert (die EU lässt dies offen).</p> <p>Eine prüfungswerte Möglichkeit wäre, die Tage von drei auf fünf pro Pflegefall zu erhöhen oder die Tage pro Jahr zu</p>

Tabelle 5: Rechtsvergleich Urlaub für pflegende Angehörige

	Aktuelles EU-Recht	Aktuelles nationales Recht	Vorschriften gemäss Richtlinie (EU) 2019/1158	Auswirkungen auf nationales Recht
Flexible Arbeitsregelungen	Bis anhin wird im aktuellen EU-Recht nur der Anspruch auf reduzierte und flexible Arbeitszeiten nach der Rückkehr aus dem Elternurlaub (Elternzeit) gefordert.	<p>Förderung und Information bei Teilzeitarbeitsverhältnissen und befristeten Arbeitsverhältnissen gemäss § 1173a Art. 36a Abs. 1 ABGB</p> <p>1) Der Arbeitgeber sollte, soweit ihm dies möglich ist:</p> <p>a) Anträge von vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmern auf Wechsel in ein Teilzeitarbeitsverhältnis berücksichtigen;</p> <p>b) Anträge von teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmern auf Wechsel in ein Vollzeitarbeitsverhältnis oder auf Erhöhung der Arbeitszeit berücksichtigen;</p> <p>c) den Arbeitnehmern zur Erleichterung des Wechsels von einem Vollzeitarbeitsverhältnis in ein Teilzeitarbeitsverhältnis und umgekehrt rechtzeitig Informationen über verfügbare Arbeitsplätze bereitstellen und die Arbeitnehmervertretung über die Teilzeitarbeit im Betrieb oder Unternehmen</p> <p>d) den teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmern den Zugang zu leitenden Tätigkeiten und zur Berufsbildung erleichtern sowie ihr berufliches Fortkommen und ihre berufliche Mobilität fördern.</p>	<p>Flexible Arbeitsregelungen (Art. 9 der Richtlinie (EU) 2019/1158):</p> <p>(1) Die Mitgliedstaaten ergreifen die notwendigen Maßnahmen, um zu gewährleisten, dass Arbeitnehmer mit Kindern bis zu einem bestimmten Alter, mindestens jedoch bis zum Alter von acht Jahren, sowie pflegende Angehörige das Recht haben, flexible Arbeitsregelungen für Betreuungs- und Pflegezwecke zu beantragen. Für solche flexiblen Arbeitsregelungen kann eine angemessene zeitliche Begrenzung gelten.</p> <p>(2) Die Arbeitgeber prüfen und beantworten die Anträge auf flexible Arbeitsregelungen gemäß Absatz 1 innerhalb eines angemessenen Zeitraums, wobei sie sowohl die Bedürfnisse des Arbeitgebers als auch des Arbeitnehmers berücksichtigen. Die Arbeitgeber müssen jede Ablehnung eines solchen Antrags bzw. jede Aufschiebung der Inanspruchnahme einer solchen flexiblen Arbeitsregelungen gemäß Absatz 1 zeitlich begrenzt sind, hat der Arbeitnehmer das Recht, am Ende der vereinbarten Zeitspanne zum ursprünglichen Arbeitsmuster zurückzukehren. Der Arbeitnehmer hat außerdem das Recht, die Rückkehr zum ursprünglichen Arbeitsmuster vor Ende der vereinbarten Zeitspanne zu beantragen, wenn eine Änderung der Umstände dies rechtfertigt. Der Arbeitgeber prüft und beantwortet die Anträge auf eine vorzeitige Rückkehr zum ursprünglichen Arbeitsmuster unter Berücksichtigung der Bedürfnisse sowohl des Arbeitgebers als auch des Arbeitnehmers.</p> <p>(4) Die Mitgliedstaaten können den Anspruch auf die Beantragung flexibler Arbeitsregelungen von einer bestimmten Beschäftigungs- oder Betriebszugehörigkeitsdauer abhängig machen, die jedoch maximal sechs Monate betragen darf. Bei aufeinanderfolgenden befristeten Verträgen im Sinne der Richtlinie 1999/70/EG des Rates, die mit demselben Arbeitgeber abgeschlossen wurden, ist bei der Berechnung der Wartezeit die Gesamtlauzeit dieser Verträge zu berücksichtigen.</p> <p>Die Mitgliedstaaten werden aufgefordert, die notwendigen Massnahmen zu ergreifen, um zu gewährleisten, dass Arbeitnehmer mit Kindern bis zu einem bestimmten Alter, mindestens jedoch bis zum Alter von acht Jahren, sowie pflegende Angehörige das Recht haben, flexible Arbeitsregelungen für Betreuungs- und Pflegezwecke zu beantragen. Für solche flexiblen Arbeitsregelungen kann eine angemessene zeitliche Begrenzung gelten.</p>	Die Auswirkungen sind, dass Arbeitnehmer mit Kindern bis zu einem bestimmten Alter, mindestens jedoch bis zum Alter von acht Jahren, sowie pflegende Angehörige das Recht haben, flexible Arbeitsregelungen für Betreuungs- und Pflegezwecke zu beantragen. Für solche flexiblen Arbeitsregelungen kann eine angemessene zeitliche Begrenzung gelten. Die Arbeitgeber prüfen diese Anträge auf flexible Arbeitsregelungen innerhalb eines angemessenen Zeitraums, wobei sie sowohl die Bedürfnisse des Arbeitgebers als auch des Arbeitnehmers berücksichtigen. Jede Ablehnung bzw. jede Aufschiebung muss begründet werden.

Tabelle 6: Rechtsvergleich flexible Arbeitsregelungen

4. Ziel – Betreuung des Kindes durch Eltern im ersten Lebensjahr

4.1 Massnahme – Optimierung Mutterschaftsurlaub

Laut Familienumfrage werden die Stillempfehlung der WHO und der Wunsch der meisten Eltern, die Kinder (mindestens) im ersten Lebensjahr möglichst vollständig selbst betreuen zu können, mit dem gesetzlichen Mutterschaftsurlaub von 20 Wochen nicht erfüllt. Die Frage zum Mutterschaftsurlaub wurde bezogen auf das jüngste Kind gestellt: Von 377 Frauen haben 202 den gesetzlich bezahlten Mutterschaftsurlaub bezogen, 160 Frauen haben weniger bezogen und 15 Frauen erhielten vom Arbeitgeber mehr bezahlten Mutterschaftsurlaub.⁸ Von 617 befragten Frauen geben 405 an, dass sie einen bezahlten Mutterschaftsurlaub bezogen haben. 206 Frauen waren vor der Geburt des jüngsten Kindes nicht erwerbstätig, meist weil sie mehrere Kinder haben und bereits nach der Geburt des ersten Kindes aus der Erwerbstätigkeit ausgestiegen sind. 112 Frauen geben an, unbezahlten Elternurlaub (Elternzeit) genommen zu haben, dabei geht die Spannweite von weniger als 30 Tagen bis über 100 Tage. Ferien aus eigenem Ferienbudget haben 83 Frauen bezogen.⁹

Die Massnahme zur Verlängerung der Stillzeit trägt den Aussagen aus den Fokusgruppen Rechnung, welche mehr Stillzeit fordern bzw. den bezahlten Mutterschaftsurlaub von 20 Wochen auf sechs Monate zu verlängern, um Säuglingen aus Sicht der Weltgesundheitsorganisation (WHO) die bestmögliche Ernährung zu bieten. Die WHO empfiehlt, Säuglinge bis sechs Monate lang (180 Tage) ausschliesslich zu stillen, da es einerseits Vorteile für das Kind und andererseits Vorteile für die Mutter bringt.¹⁰

4.1.1 Gesetzliche Grundlagen¹¹

Jede erwerbstätige Frau in Liechtenstein hat Anspruch auf 20 Wochen Mutterschaftsurlaub, wovon mindestens 16 Wochen nach der Geburt des Kindes liegen müssen. In dieser Zeit besteht ein Anspruch auf Krankentaggeld. Die Krankentaggeldversicherung vergütet ab dem zweiten Krankheitstag 80 Prozent des entgangenen Lohnes (Art. 15 Abs. 2 KVG).

Während der ersten acht Wochen nach der Niederkunft dürfen Arbeitnehmerinnen nicht beschäftigt werden (Art. 35a Abs. 3 Arbeitsgesetz). Während der Schwangerschaft und 16 Wochen nach der Niederkunft der Arbeitnehmerin besteht ein Kündigungsschutz. Im Anschluss an den Mutterschaftsurlaub besteht das Recht, an den früheren Arbeitsplatz zurückzukehren. Wenn dies nicht möglich ist, besteht der Anspruch auf Zuweisung einer gleichwertigen Arbeit.

Die aktuelle Gesetzeslage sieht vor, dass eine Mutter in Liechtenstein Anspruch auf 20 Wochen bezahlten Mutterschaftsurlaub und vier Monate unbezahlten Elternurlaub (Elternzeit) hat. Eine Problematik kann hier die Finanzierung sein, da die über die Karenzzeit

⁸ Anhang 1, S. 49, Abb. 41: Bezahlter Mutterschaftsurlaub

⁹ Anhang 1, S. 50 Abb. 42: Erwerbsunterbruch nach Geburt von jüngstem Kind – Mütter; Abb. 43: Ferien aus eigenem Budget – Mütter

¹⁰ «Guiding principles for complementary feeding of the breastfed child», Publikation der World Health Organization WHO Stand 2003 (https://www.who.int/nutrition/publications/guiding_principles_compfeeding_breastfed.pdf).

¹¹ Merkblatt Amt für Volkswirtschaft: Arbeitsgesetzliche Grundlagen bei Mutterschaft.

hinausgehende Abwesenheit unbezahlt ist. Dies wird in der aktuellen Familienumfrage vielfach als Grund genannt, weshalb der Elternurlaub (Elternzeit) gar nicht oder nur zum Teil bezogen wurde.

Um den Einstieg zurück an den Arbeitsplatz zu erleichtern, ist Stillen am Arbeitsplatz gesetzlich erlaubt und wird in Art. 35a Abs. 2 Gesetz über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (Arbeitsgesetz) und in der Verordnung zum Arbeitsgesetz (ArGV I) in Art. 46 geregelt, sodass schwangere Frauen auf blosser Anzeige hin von der Arbeit fernbleiben oder die Arbeit verlassen dürfen. Stillenden Müttern ist die erforderliche Zeit zum Stillen freizugeben. *Wird die tägliche Arbeitszeit durch Stillen unterbrochen, ist die Stillzeit im ersten Lebensjahr zur Berechnung der täglichen Höchstarbeitszeit nach Abs. 1 wie folgt anzurechnen: a) die ganze Zeit, sofern im Betrieb gestillt wird; b) die Hälfte der Abwesenheitsdauer, sofern ausserhalb des Betriebs gestillt wird. Abs. 3) Die Stillzeit darf weder vor- noch nachgeholt werden; sie darf auch nicht anderen gesetzlichen Ruhe- oder Ausgleichsruhezeiten angerechnet werden.*

Vorteile haben Arbeitnehmerinnen, die bei Unternehmen beschäftigt sind, die den Mitarbeiterinnen eine eigene Betriebskita zur Verfügung stellen, dadurch wird das Stillen am Arbeitsplatz gefördert und ermöglicht bzw. zumindest vereinfacht. In Liechtenstein haben drei Betriebe und ein Verband eine eigene Betriebskita, namentlich die Firma Hilti AG, der Liechtensteinische Bankenverband (LBV), die Liechtensteinische Landesverwaltung (LLV) und die Ivoclar Vivadent AG.

Im liechtensteinischen Arbeitsgesetz ist nicht geregelt, ob die Stillzeit bezahlte Arbeitszeit ist oder nicht. In der Praxis kann es aufgrund der unpräzisen Regelung im Gesetz zu Differenzen zwischen dem Arbeitgeber und der Arbeitnehmerin kommen.

In der Schweiz wurden im Jahr 2014 entlohnte Stillpausen eingeführt (Art. 60 Abs. 2 lit. a bis c ch-ArGV I). *Stillenden Müttern sind die für das Stillen oder für das Abpumpen von Milch erforderlichen Zeiten freizugeben. Davon wird im ersten Lebensjahr des Kindes als bezahlte Arbeitszeit angerechnet:*

- bei einer täglichen Arbeitszeit von bis zu 4 Stunden: mindestens 30 Minuten;
- bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als 4 Stunden: mindestens 60 Minuten;
- bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als 7 Stunden: mindestens 90 Minuten.

4.1.2 Bestehende Möglichkeiten

Die Betreuung durch die Eltern im ersten Lebensjahr ist zumindest rechtlich heute schon unter Einbezug der vorhandenen Möglichkeiten gegeben (bei voller Arbeitsbeschäftigung beider Elternteile vor der Geburt des Kindes). Nach 20 Wochen Mutterschaftsurlaub hat die Mutter die Möglichkeit, einen unbezahlten Elternurlaub (Elternzeit) zu beziehen. Wenn sie anschliessend wieder ins Erwerbsleben zurückkehrt, könnte der Vater einen unbezahlten Elternurlaub (Elternzeit) beziehen. Der Elternurlaub (Elternzeit) kann aber auch flexibel genommen werden, d.h. beide Elternteile könnten 50% arbeiten und 50% Elternurlaub (Elternzeit) beziehen.

Eine Betreuung durch die Eltern unter Bezug des unbezahlten Elternurlaubs (Elternzeit) der Mutter bis zum neunten Lebensmonat wäre rechtlich möglich. Wenn beide Elternteile die unbezahlte Elternzeit beziehen, ist die Betreuung eines Kindes ohne Fremdbetreuung in den

ersten «13 Monaten» möglich und damit könnte dem Ziel, ein Kind im ersten Lebensjahr durch die Eltern zu betreuen, heute grundsätzlich nachgekommen werden (es wird an dieser Stelle davon ausgegangen, dass dies beruflich möglich wäre und auch von den beiden Elternteilen so gewollt wäre). Faktisch ist dies heute jedoch in der Praxis aus finanziellen Gründen nur für einen Teil der Eltern möglich. An dieser Stelle wird angemerkt, dass nicht jede Frau «bis zur Geburt» berufs- oder krankheitsbedingt arbeiten kann, sodass sie bereits eine Zeit vor der Geburt in Karenz geht. Aus diesem Grund wären es nicht 13 Monate «Elternzeit».

Unter der Annahme, dass vor der Geburt des Kindes beide Elternteile erwerbstätig waren (die bezahlte Karenzzeit wird nur gewährt, wenn die Mutter vor der Geburt erwerbstätig war) und dass nach einer gewissen Zeit beide Elternteile wieder einer Erwerbstätigkeit nachgehen, ist mit einer (temporären) Reduktion des Haushaltseinkommens zu rechnen.

Generell muss festgehalten werden, dass ein Zustand eines Erwerbsspensums von 200 Prozent vor der Geburt des ersten Kindes nicht durch staatliche Massnahmen kompensiert werden kann. Eine gewisse Reduktion des Einkommens eines Paarhaushalts wird durch die Gründung einer Familie unvermeidbar sein, sofern nicht der Fall der Fortführung eines Vollzeitpensums beider Elternteile besteht.

Aus der Familienumfrage geht hervor, dass die Dauer des Mutterschaftsurlaubs bei vielen, insbesondere bei den Frauen, ein wichtiges Thema war. Für einige war es sogar ein Hauptanliegen, die Dauer zu verlängern. Argumentationsschwerpunkt war immer wieder die empfohlene Stillzeit der WHO. Viele Teilnehmende empfinden es als grossen Stress, die Kinder bereits mit 20 Wochen fremd betreuen zu lassen, wenn es keine andere Lösung gibt, wie beispielsweise die Kinder innerfamiliär betreuen zu lassen. Immer wieder wurde darauf hingewiesen, dass es sich um eine kurze Phase handle, während ein Kind eine so intensive Betreuung brauche. Somit brauche eine Verlängerung des Mutterschaftsurlaubs eine Veränderung im Denken der Unternehmen oder eine Absicherung der Arbeitnehmerinnen, dass sie wieder an den Arbeitsplatz zurückkehren können.

Die Regierung wird sich im Zuge der Umsetzung der Richtlinie (EU) 2019/1158 zwangsläufig intensiv mit der Frage beschäftigen müssen, ob der Mutterschaftsurlaub verlängert werden sollte oder ob die bezahlte Elternzeit eine genügende Massnahme darstellt. Dabei geht es aber nicht nur um die konkrete Umsetzung und Ausgestaltung des Mutterschaftsurlaubes bzw. Vaterschaftsurlaubes vs. bezahlten bzw. unbezahlten Elternurlaubes (Elternzeit), sondern wie die Finanzierung ausgestaltet werden kann.

4.1.3 Finanzierung

Über die verschiedenen Möglichkeiten der Finanzierung wird unter 4.3.4 eingegangen.

4.1.4 Beurteilung

Da der Mutterschaftsurlaub in Liechtenstein mit 20 Wochen sowohl die festgelegten Grenzwerte der EU mit 14 Wochen übertrifft und per aktuellem nationalen Recht Eltern zusätzlich zum Mutterschaftsurlaub ein unbezahlter Elternurlaub (Elternzeit)¹² von vier Monaten zusteht, hätten Mütter in Liechtenstein rechtlich die Möglichkeit, das Kind bis zu

¹² § 1173a Art. 34a ABGB

neun Monate zu Hause zu stillen und selber zu betreuen. Da der Elternurlaub (Elternzeit) unbezahlt ist, hat faktisch jedoch nur ein Teil der Mütter diese Möglichkeit.

Bezugnehmend auf die geäusserten Bedenken der EU-Kommission in der Work-Life-Balance-Richtlinie, Frauen nicht länger von der Arbeitswelt fern zu halten als unbedingt notwendig, wäre es wichtig, einen Lösungsansatz zu finden, welcher den Frauen den Wiedereinstieg in das Berufsleben auf der einen Seite erleichtert und es auf der anderen Seite erlaubt, die Rolle als Mutter ausüben zu können.

4.2 Massnahme – Einführung eines bezahlten Vaterschaftsurlaubes

Gemäss Familienumfrage haben 176 von 358 befragten Väter einen bezahlten Elternurlaub bezogen. 77 Väter gaben an, dass der bezahlte Vaterschaftsurlaub drei Tage oder mehr gedauert hat. Bei 34 Vätern lag die Dauer bei mehr als zehn Tagen. 162 Väter haben Ferien aus dem eigenen Ferienbudget bezogen.¹³

Viele Väter sprechen sich für einen bezahlten und längeren Vaterschaftsurlaub aus. Manche berichten, dass sie über die Möglichkeit des unbezahlten Elternurlaubes nicht informiert waren beziehungsweise, dass ihr Arbeitgeber diesen nur unter unzumutbaren Bedingungen zugelassen hätte.

4.2.1 Gesetzliche Grundlagen

Aktuell gibt es in Liechtenstein keine gesetzliche Grundlage für einen bezahlten Vaterschaftsurlaub. Es wird jedoch der unbezahlte Elternurlaub (Elternzeit) bis zu vier Monaten geregelt. Aufgrund der Richtlinie (EU) 2019/1158, welche im Sommer 2019 vom Europäischen Parlament beschlossen wurde, besteht nach europäischem Recht nach der Umsetzung in Liechtenstein ein Anspruch auf bezahlten Vaterschaftsurlaub von mindestens zehn Arbeitstagen (entspricht zwei Arbeitswochen), wobei die Vergütung mindestens der Höhe des Krankengeldes zu entsprechen hat. Die Kostenübernahme wurde nicht abschliessend geregelt und wird den Mitgliedstaaten offengelassen. Die Höhe der Bezahlung oder Vergütung muss mindestens der Höhe des Krankengeldes in dem jeweiligen Mitgliedstaat entsprechen.

4.2.2 Finanzierung

Über die verschiedenen Möglichkeiten der Finanzierung wird unter 4.3.4 eingegangen.

4.2.3 Beurteilung

Die Richtlinie gibt vor, dass mindestens zwei Arbeitswochen bezahlten Vaterschaftsurlaub einzuführen sind. Es stellt sich auch hier die Frage, wie der Vaterschaftsurlaub ausgestaltet werden soll. Es ist auch auf die Einführung der bezahlten Elternzeit hinzuweisen, welche bis zu vier Monaten möglich ist, wobei zwei Monate nicht übertragbar sind.

In der Schweiz wurde am 27. September 2020 über die Änderung des Erwerbsersatzgesetzes (indirekter Gegenvorschlag zur Volksinitiative «Für einen vernünftigen Vaterschaftsurlaub – zum Nutzen der ganzen Familie») abgestimmt. Bei der Volksabstimmung ging es um die

¹³ Anhang 1, S. 53, Abb. 45: Elternurlaub nach Geburt von jüngstem Kind

Einführung eines Vaterschaftsurlaubes in der Dauer von zwei Wochen. Diese Vorlage wurde mit 60.34 Prozent der Stimmen angenommen.

4.3 Massnahme – Umwandlung von unbezahlttem Elternurlaub in bezahlte «Elternzeit»¹⁴

Bezüglich der Begrifflichkeiten wird darauf hingewiesen, dass sich die Arbeitsgruppe für den Ausdruck «Elternzeit» ausgesprochen hat und diesen verwendet, in der EU-Richtlinie 2019/1158, der Vorgängerin dieser Richtlinie, im Liechtensteinischen Recht (ABGB) sowie in der Familienumfrage der Ausdruck «Elternurlaub» verwendet wird. Dennoch kommt oftmals der Begriff «Elternurlaub» vor, da er in bestehenden Gesetzen oder Richtlinien verwendet wird. In diesem Bericht wird daher der Begriff «Elternurlaub» immer dann verwendet, wenn von der Richtlinie, den bestehenden Gesetzen in Liechtenstein oder der Umfrage die Rede ist, sonst wird der Begriff «Elternzeit» verwendet, insbesondere, wenn von der bezahlten Elternzeit die Rede ist (gemeint: «Elternurlaub»), welche durch die EU-Richtlinie eingeführt wird.

Laut Familienumfrage haben 162 Personen Elternurlaub (Elternzeit) aus dem eigenen Ferienbudget bezogen, nur bei 34 Personen lag die Dauer höher als zehn Tage.¹⁵ Als Gründe für die Nichtbeanspruchung wurden in absteigender Häufigkeit genannt: «Arbeit liess es nicht zu», «Konnte es sich nicht leisten», «Möglichkeit des unbezahlten Elternurlaubes nicht gekannt».¹⁶ Aufgrund dessen sprechen sich rund drei Viertel der Teilnehmenden für die Einführung eines bezahlten Elternurlaubes (Elternzeit) aus. 46 Prozent meinen, dass die Bezahlung bei 80 Prozent liegen müsste, 25 Prozent wären auch mit 41 Prozent bis 60 Prozent zufrieden. Deshalb werden im Folgenden die Kosten bei Lohnfortzahlungen zwischen 40 Prozent und 80 Prozent abgeschätzt.¹⁷

4.3.1 Gesetzliche Grundlagen

Elternurlaub

Art. 34a ABGB a) Dauer

1) Hat das Arbeitsverhältnis mehr als ein Jahr gedauert oder ist es auf mehr als ein Jahr eingegangen, so hat der Arbeitnehmer einen Anspruch auf Elternurlaub im Umfang von vier Monaten, sofern er als Eltern- bzw. Pflegeelternanteil mit dem Kind im gemeinsamen Haushalt lebt und er dieses überwiegend selbst betreut. Dieser Anspruch entsteht:

a) mit der Geburt eines Kindes und kann bis zur Vollendung dessen dritten Lebensjahres geltend gemacht werden; oder

b) mit der Annahme an Kindesstatt oder mit einem auf Dauer begründeten Pflegekindschaftsverhältnis und kann bis zur Vollendung des fünften Lebensjahres des Kindes geltend gemacht werden. Dies gilt sinngemäss für Stiefeltern.

¹⁴ Elternzeit – weil sie sich lohnt! Wissenschaftlich fundierte Argumente und Empfehlungen; Eidgenössische Koordinationskommission für Familienfragen EKFF, 2018.

¹⁵ Anhang 1, S. 54, Abb. 47: Ferien aus eigenem Ferienbudget

¹⁶ Anhang 1, S. 56, Abb. 49: Gründe für Nichtbeanspruchung von Elternurlaub

¹⁷ Anhang 1, S. 58, Abb. 50: Einstellung zur Einführung eines bezahlten Elternurlaubes und S. 59, Abb. 51: Wunschkhöhe der Lohnfortzahlung bei bezahltem Elternurlaub

2) Für die Berechnung der Dauer des Arbeitsverhältnisses nach Abs. 1 sind aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverhältnisse mit demselben Arbeitgeber zusammenzurechnen.

Art. 34b ABGB b) Inanspruchnahme des Elternurlaubes

1) Der Arbeitnehmer hat dem Arbeitgeber binnen einer Frist von mindestens drei Monaten den Beginn und das Ende des Elternurlaubes anzukündigen.

2) Aus berechtigten betrieblichen Gründen hat der Arbeitgeber das Recht, vom Arbeitnehmer eine Verschiebung des Elternurlaubes zu verlangen. Berechtigte betriebliche Gründe sind insbesondere:

a) saisonabhängige Arbeit;

b) innerhalb der festgelegten Frist kann keine Ersatzarbeitskraft gefunden werden;

c) eine erhebliche Anzahl von Arbeitnehmern beantragt gleichzeitig Elternurlaub; oder

d) die Funktion des Arbeitnehmers ist für die Unternehmung von strategischer Bedeutung.

3) In Betrieben mit weniger als 30 Arbeitnehmern hat der Arbeitgeber in jedem Fall das Recht, den Elternurlaub zu verschieben, wenn die betrieblichen Abläufe beeinträchtigt werden.

4) Der Arbeitnehmer ist berechtigt, den Elternurlaub in Vollzeit, in Teilzeit, in Teilen oder stundenweise zu beziehen. Dabei ist auf die berechtigten Interessen des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers Rücksicht zu nehmen.

Art. 34c c) Rückkehr an den Arbeitsplatz

1) Im Anschluss an den Elternurlaub hat der Arbeitnehmer das Recht, an seinen früheren Arbeitsplatz zurückzukehren oder, wenn dies nicht möglich ist, einer gleichwertigen oder ähnlichen Arbeit zugewiesen zu werden, unter Bedingungen, die für den Arbeitnehmer nicht weniger günstig sind.

2) Der Arbeitnehmer kann beantragen, im Anschluss an den Elternurlaub seine Arbeitszeiten für eine bestimmte, vom Arbeitgeber im Einvernehmen mit dem Arbeitnehmer festzulegende Dauer zu ändern. Bei der Prüfung und Beantwortung eines solchen Antrags hat der Arbeitgeber auch auf die berechtigten Interessen des Arbeitnehmers Rücksicht zu nehmen.

Aktuell haben alle Arbeitnehmende bei Geburt eines Kindes Anspruch auf unbezahlten Elternurlaub (Elternzeit) im Umfang von vier Monaten, sofern die Eltern beziehungsweise Pflegeeltern mit dem Kind gemeinsam in einem Haushalt leben und dieses überwiegend selbst betreut wird. Dabei muss das Arbeitsverhältnis bereits mehr als ein Jahr bestehen oder auf mehr als ein Jahr eingegangen worden sein. Der Arbeitnehmer hat dem Arbeitgeber binnen einer Frist von mindestens drei Monaten den Beginn und das Ende des Elternurlaubes (Elternzeit) anzukündigen.¹⁸

Dabei ist der Arbeitnehmer berechtigt, den Elternurlaub (Elternzeit) in Vollzeit, in Teilzeit, in Teilen oder stundenweise zu beziehen. Dabei ist auf die berechtigten Interessen des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers Rücksicht zu nehmen. Der Anspruch kann ab Geburt bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes geltend gemacht werden. Im Anschluss an den Elternurlaub (Elternzeit) hat der Arbeitnehmer das Recht, an seinen früheren Arbeitsplatz zurückzukehren oder, wenn dies nicht möglich ist, einer gleichwertigen oder ähnlichen Arbeit zugewiesen zu werden, unter Bedingungen, die für den Arbeitnehmer nicht

¹⁸ § 1173a Art. 34a, Art. 34b und Art. 34c ABGB

weniger günstig sind. Der Arbeitnehmer kann beantragen, im Anschluss an den Elternurlaub (Elternzeit) seine Arbeitszeiten für eine bestimmte, vom Arbeitgeber im Einvernehmen mit dem Arbeitnehmer festzulegende Dauer zu ändern. Bei der Prüfung und Beantwortung eines solchen Antrags hat der Arbeitgeber auch auf die berechtigten Interessen des Arbeitnehmers Rücksicht zu nehmen. Es bestehen jedoch keine Mindestvorschriften für Beihilfen oder Zahlungen.

4.3.2 Finanzierung

Die oben erwähnte Work-Life-Balance-Richtlinie der EU sieht die Einführung von vier Monaten bezahlter Elternzeit vor, wobei jeweils zwei Monate nicht übertragbar sind. Dabei wird von einer «angemessenen Vergütung» ausgegangen, wobei die Höhe im Vorschlag zur Richtlinie nicht näher definiert ist. Es wird politisch zu entscheiden sein, welche Höhe als «angemessene Vergütung» bezeichnet werden kann. Dies kann ein Festbetrag sein (z.B. gemessen an der AHV-Rente) oder ein Prozentbetrag des Einkommens. Die Spanne der Vorstellungen darüber wird im politischen Prozess sehr gross sein. Näheres zur Finanzierung unter 4.3.4.

4.3.3 Beurteilung

Eine bezahlte Elternzeit würde die Bestrebungen zur Erreichung des Ziels «Betreuung des Kindes durch Eltern im ersten Lebensjahr» unterstützen. Aus der Familienumfrage ergeben sich folgende Wünsche in Bezug auf den bezahlten Elternurlaub (Elternzeit): Knapp 95 Prozent der befragten Eltern, deren Kind noch nicht ein Jahr alt ist, wünschen sich einen bezahlten Elternurlaub (Elternzeit), bei Eltern von Kindern über einem Jahr sind es 78 Prozent.¹⁹

Bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf entsteht bei den Frauen in Liechtenstein, welche nach dem Mutterschutz die Erwerbstätigkeit wieder aufnehmen, eine «Lücke» zwischen dem Ende des Mutterschaftsurlaubes und dem Alter eines Kindes, bei welchem Kinder erfahrungsgemäss in die KiTa eintreten, welches bei ca. zwölf bis 18 Monaten liegt.

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

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 Massnahmen.²⁰

Mit Einführung einer bezahlten Elternzeit, die auch der Vater beziehen kann, werden vermehrt auch Männer Familienzeit beziehen, sodass Betriebe mit Abwesenheiten sowohl von Frauen wie von Männern rechnen müssen. Wenn die bezahlte Elternzeit auch in Teilzeit

¹⁹ Anhang 1, S. 58, Abb. 50: Einstellung zur Einführung eines bezahlten Elternurlaubes

²⁰ Müller, Franziska; Ramsden, Alma, Was bewirkt die Elternzeit? 2018.

bezogen werden kann, so wie es heute gesetzlich geregelt ist, kann erreicht werden, dass das Fachwissen der Frauen und Männer den Arbeitgebern trotzdem zur Verfügung steht.

Der Lohnersatz muss während der Elternzeit keineswegs bei 80 Prozent des Durchschnittseinkommens liegen, um Wirkung zu zeigen. Korrekterweise müssen die Kosten eines eventuellen bezahlten Elternurlaubs (Elternzeit) in Szenarien mit verschiedenen hohen Nettoersatzraten dargestellt werden und es braucht fachlich fundierte Aussagen, ab welcher Höhe das Ersatzeinkommen die Anreizwirkung hat, eine Elternzeit in Anspruch zu nehmen.

Bezahlte Elternzeit ist eine Massnahme, die das Potenzial hat, Kindern einen guten beziehungsweise noch besseren Start ins Leben zu ermöglichen. Das Wohl der Kinder hängt naturgemäss eng mit dem Wohl seiner Eltern zusammen. Wenn es den Eltern gutgeht, geht es in der Regel auch den Kindern gut. Um diesem Ziel näher zu kommen, braucht es – nebst der Einführung der bezahlten Elternzeit - weitere Massnahmen der Familienförderung und der Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, wie zum Beispiel die Förderung und Etablierung von Teilzeitstellen sowie flexiblen Arbeitszeitmodellen für Mütter und Väter oder die Erweiterung der Blockzeiten in den Schulen.

Es kann die Meinung vertreten werden, dass der Anspruch auf bezahlte Elternzeit nur für Erwerbstätige möglich wäre, jedoch sollte eine bezahlte Form der Elternzeit für alle Mütter und Väter im ersten Lebensjahr des Kindes möglich sein. Des Weiteren könnten eine Aufwertung und Förderung der Elternarbeit diskutiert werden. Erst wenn Betreuungs- und Pflegearbeit von Müttern und Vätern eine Selbstverständlichkeit ist und durch entsprechende Strukturen gefördert wird, ist eine wirkliche Anerkennung der unbezahlten Care-Arbeit realistisch.

4.3.4 Prüfung von Finanzierungsvarianten der bezahlten Elternzeit («Elternurlaub») und des bezahlten Vaterschaftsurlaubes

Durch die Richtlinie (EU) 2019/1158 wird einerseits eine bezahlte Elternzeit und andererseits ein bezahlter Vaterschaftsurlaub eingeführt.

Bezahlung oder Vergütung (Artikel 8 der Richtlinie (EU) 2019/1158):

(1) Im Einklang mit den nationalen Gegebenheiten, wie dem nationalen Recht, Kollektiv- bzw. Tarifverträgen oder Gepflogenheiten und unter Berücksichtigung der den Sozialpartnern übertragenen Befugnisse stellen die Mitgliedstaaten sicher, dass Arbeitnehmer, die ihr Recht auf Urlaub gemäß Artikel 4 Absatz 1 oder Artikel 5 Absatz 2 in Anspruch nehmen, eine Bezahlung oder eine Vergütung gemäß den Absätzen 2 und 3 des vorliegenden Artikels erhalten.

(2) Bei Vaterschaftsurlaub nach Artikel 4 Absatz 1 ist eine Bezahlung oder Vergütung in einer Höhe zu entrichten, die mindestens der Höhe der Bezahlung oder Vergütung entspricht, die der betreffende Arbeitnehmer vorbehaltlich der im nationalen Recht festgelegten Obergrenzen im Fall einer Unterbrechung seiner Tätigkeit aus Gründen im Zusammenhang mit seinem Gesundheitszustand erhalten würde. Die Mitgliedstaaten können den Anspruch auf eine Bezahlung oder Vergütung von einer vorherigen Beschäftigungsdauer abhängig machen, die jedoch maximal sechs Monate unmittelbar vor dem errechneten Geburtstermin des Kindes betragen darf.

(3) Bei Elternurlaub nach Artikel 5 Absatz 2 wird diese Bezahlung oder Vergütung von dem Mitgliedstaat oder den Sozialpartnern so festgelegt, dass die Inanspruchnahme von Elternurlaub durch beide Elternteile erleichtert wird.

Bei der Frage der Finanzierung ist zunächst die Höhe der Kosten abzuschätzen. Naturgemäss sind die Meinungen über die Höhe der Entschädigung der bezahlten Elternzeit geteilt, daher wird in diesem Arbeitsgruppenbericht anstelle einer konkreten Zahl ein Mengengerüst angegeben, anhand dessen durch Ansetzen eines konkreten (monatlichen) Betrags die Kosten leicht ermittelt werden können.

Eine Abschätzung der Anzahl der Anspruchsberechtigten in einem Kalenderjahr findet sich in der Interpellationsbeantwortung betreffend Finanzierung einer bezahlten Elternzeit²¹. Im Wesentlichen wurde zur Ermittlung der massgeblichen Anzahl der Geburten der Betrag der in einem Jahr ausgerichteten Geburtszulagen dividiert durch den Betrag der Geburtszulage (CHF 2'300). In einem weiteren Schritt wurden die in diesem Jahr im Inland registrierten Geburten subtrahiert, um bei den Anspruchsberechtigten Einwohner und Grenzgänger zu unterscheiden. Bei Einwohnern wurde angenommen, dass beide Elternteile (im Rahmen ihrer Erwerbsquoten) anspruchsberechtigt sind, bei Grenzgängern nur der in Liechtenstein tätige Elternteil, der mit einer Person pro Geburt angenommen wurde. Es wurden für diese rechnerische Abschätzung weitere Annahmen getätigt, die im Detail in der erwähnten Interpellationsbeantwortung ausgeführt sind. Für das Jahr 2018 präsentiert sich diese Berechnung wie in Tabelle 7 dargestellt.

Jahr 2018	
Ausgerichtete Geburtszulagen	2'600'542
Höhe der Geburtszulage	2'300
Anzahl massgebliche Geburten	1'131
Anzahl Geburten Inland (Zivilstandsstatistik)	378
Anteil der erwerbstätigen Männer	100%
Anteil der erwerbstätigen Frauen	78%
Anzahl Anspruchsberechtigte Inland	673
Anzahl Geburten Ausland (berechnet)	753
Anzahl Anspruchsberechtigte pro Geburt	1.0
Anzahl Anspruchsberechtigte Ausland	753
Anzahl Anspruchsberechtigte Total im Jahr 2018	1'426

Tabelle 7: Herleitung der Anzahl der Anspruchsberechtigten für Elternzeit im Jahr 2018

Ausgehend von der Anzahl der Anspruchsberechtigten können nun die Kosten abgeschätzt werden. Die Bandbreite der zu bezahlenden Monate beträgt zwei bis vier, sodass pro Tausend Franken Vergütung bei zwei Monaten $2 \times 1'426 \times 1'000 = \text{CHF } 2'852'000$ an Kosten anfallen,

²¹ Interpellationsbeantwortung der Regierung an den Landtag des Fürstentums Liechtenstein betreffend Finanzierung einer bezahlten Elternzeit, Nr. 121/2020.

bei vier Monaten entstehen Kosten in doppelter Höhe. Diese Kosten sind als Maximalbetrag zu sehen, denn dahinter steht die Annahme, dass jede anspruchsberechtigte Person die bezahlte Elternzeit bezieht und zwar in voller Länge.

Bei der Beantwortung der Frage nach der Finanzierung sind zwei Aspekte zu unterscheiden: Die Auszahlungsstelle sowie die Quelle, aus welcher die Auszahlungsstelle alimentiert wird. Letztlich gibt es grundsätzlich nur drei solche Quellen: Steuern, Arbeitnehmerbeiträge (Lohnabzüge) und Arbeitgeberbeiträge. Da der Gesetzgeber die Finanzierung vorgibt, haben Arbeitnehmer- und Arbeitgeberbeiträge letztlich auch den Charakter von Steuern, weil sie die Nettoeinkünfte bzw. den Reingewinn schmälern.

In der Interpellationsbeantwortung werden einige konkrete Ausgestaltungen der Finanzierung diskutiert, dies sind die Familienausgleichskasse, die Krankentaggeldversicherung, die AHV, die Schaffung eines eigenen neuen Sozialwerks, die Kostenübernahme durch die Unternehmen, sowie gemeinschaftlich über Arbeitgeber und Arbeitnehmer.

Die Kosten des Vaterschaftsurlaubs lassen sich nur grob abschätzen, denn für eine genaue Berechnung müsste die Anzahl der Männer im Kreis der oben genannten rund 1'400 Anspruchsberechtigten und ihr Durchschnittseinkommen bekannt sein. In einer vereinfachten Abschätzung müssten 80 Prozent des Einkommens von 10 Arbeitstagen (rund einem halben Monat) von 700 Vätern finanziert werden. Das Medianeinkommen im Jahr 2018 betrug CHF 6'675, sodass sich die Rechnung folgenermassen präsentiert:

$$6'675 \times 80\% \times \frac{1}{2} \times 700 = \text{CHF } 1'869'000$$

Mit einem Anteil von 50 Prozent an den 1'400 Anspruchsberechtigten wird der Anteil der Männer wahrscheinlich unterschätzt, mit dem Medianeinkommen (über alle Altersklassen) wird das Einkommen der eher jüngeren Personen, die als Väter in Frage kommen, wohl eher überschätzt. Aber insgesamt ist diese Grössenordnung wahrscheinlich eine realistische Schätzung.

Es wird Teil der politischen Arbeit im Rahmen der Umsetzung der EU-Richtlinie sein, den konkreten Finanzierungsmechanismus für den Vaterschaftsurlaub und den bezahlten Elternurlaub festzulegen.

5. Ziel – Leistbare ausserhäusliche Kinderbetreuungsangebote

Den Familien sollen flächendeckend bezahlbare und qualitativ hochwertige ausserhäusliche Kinderbetreuungsmöglichkeiten angeboten werden, ab dem Zeitpunkt, ab dem eine Eigenbetreuung des Kindes durch die Eltern nicht mehr möglich ist.

Für die Kinderbetreuung werden laut Familienumfrage neben Mutter und Vater bevorzugt die Dienste der Grosseltern in Anspruch genommen. Ausserfamiliäre Kinderbetreuungsangebote wie Kindertagesstätten, Tagesmütter und anderes werden am ehesten genutzt, wenn es keine innerfamiliäre Lösung gibt. Dies ist vor allem der Fall, wenn keine Verwandten und Bekannten vorhanden sind, welche diese Aufgabe übernehmen können, oder wenn das erforderliche Betreuungspensum so hoch ist, dass dies Verwandten nicht mehr (vollumfänglich) zumutbar ist. Den Kindertagesstätten kommt dabei mit Abstand die grösste Bedeutung zu.

Die Erfahrungen mit den Kindertagesstätten sind in der Regel gut, die Kinder fühlen sich nach Einschätzung der Eltern wohl. Es wird allerdings auch bemängelt, dass die Kosten hoch und die Angebote mitunter nicht wohnorts- oder arbeitsortnah sind.

Von Eltern, insbesondere erwerbstätigen Eltern, ist oftmals Improvisationsgeschick gefordert. Insgesamt geben 32 Prozent an, dass die Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Liechtenstein sehr schwierig sei, weitere 46 Prozent erachten es als eher schwierig.²²

Viele thematisieren die Schwierigkeit im Falle von Krankheit, sei dies eine Krankheit von Kindern oder Eltern, ebenso bei ausserplanmässigen Anwesenheitspflichten an Schulen und bei besonderen Anlässen, ferner die Organisation der Kinderbetreuung während Schulferien oder die Koordination von Kindertagesstätte, Kindergarten und Primarschule im Falle von Kindern in unterschiedlichem Alter. Die meisten geben an, dass sie in Ausnahmesituationen auf sich alleine gestellt seien oder sie stützen sich auf das erweiterte familiäre Umfeld ab.

Flexible Eingangszeiten in Kindergärten und Schulen, Mittagstische, Blockzeiten u.a. helfen Eltern massgeblich. In dieser Hinsicht bestehe Verbesserungsbedarf und die Situation sei zudem nicht in jeder Gemeinde gleich.

Generell arrangieren sich die Eltern irgendwie mit den Anforderungen, wobei diese je nach Alter der Kinder sehr unterschiedlich sind. Von den zehn Prozent der Mütter und Väter, die mit der Betreuungssituation eher unzufrieden oder sehr unzufrieden sind, sind Eltern mit tiefem Haushaltseinkommen und grösserem wöchentlichem Stundenaufwand an Fremdbetreuung überdurchschnittlich vertreten. 45 Prozent der Familien plädieren auf mehr finanzielle Unterstützung und 31 Prozent sehen keinen Verbesserungsbedarf.²³

5.1 Massnahme – Subventionierung ausserhäuslicher Kinderbetreuung

Die ausserschulischen Betreuungsangebote sind in Liechtenstein flächendeckend vorhanden. Aktuell sind insgesamt 27 Kinderbetreuungseinrichtungen landesweit in Betrieb, welche subventionsberechtigt sind. Die staatlich definierten Normkosten für einen Betreuungsplatz

²² Anhang 1, S. 77, Abb. 68: Bewertung Vereinbarkeit von Familie und Beruf nach Geschlecht

²³ Anhang 1, S. 34, Abb. 25: Massnahmen zur Verbesserung der Betreuungssituation des Kindes/der Kinder

in Liechtenstein betragen (derzeit) für einen ganzen Tag mit Essen für ein Kleinkind CHF 116, für einen Säugling CHF 139.20 (+20 Prozent) und für ein Schulkind CHF 77.72 (-33 Prozent).

Laut Familienumfrage empfanden 71 Prozent der Familien in Liechtenstein mit einem Monatseinkommen kleiner CHF 6'000 und 62 Prozent der Familien mit einem Monatseinkommen kleiner CHF 8'000 die Vereinbarkeit von Familie und Beruf aufgrund der Finanzierbarkeit als schwierig.^{24 25}

Um die ungerechte Situation der Finanzierung im Bereich der Kindertagesstätten zu beheben, wurde von der Regierung Ende 2016 eine Arbeitsgruppe unter Leitung des Ministeriums für Gesellschaft und unter Mitwirkung der Einrichtungen der Kinderbetreuung eingesetzt.

Ziel der Arbeiten war die Umstellung der bisherigen Pauschalförderung pro angebotenen Betreuungsplatz auf eine gerechte einkommens- und leistungsabhängige Förderung, bei der alle anerkannten ausserhäuslichen Kinderbetreuungseinrichtungen inklusive Tagesfamilienorganisationen gleichbehandelt werden. Das neue Finanzierungssystem wurde per 1. September 2019 eingeführt. Zweck der neuen «KiTa-Finanzierung» ist die Gewährleistung eines fairen, transparenten und leistungsabhängigen Mechanismus der Verteilung von staatlichen Förderungen sowie die Wahlfreiheit der Erziehungsberechtigten bei der Betreuungseinrichtung. Die Abrechnung der einkommens- und leistungsabhängigen Subventionierung und aller übrigen verwaltungsrelevanten Prozesse wird mittels einer einheitlichen Buchungs- und Abrechnungsplattform durchgeführt. Die Berechnungsmethode wurde festgelegt und in der Ausserhäuslichen Kinderbetreuungs-Beitrags-Verordnung (AKBV) verankert.

Die Subventionen werden bei allen ausserhäuslichen Kinderbetreuungsangeboten einkommensabhängig vorgenommen. Gegenüber dem früheren Finanzierungssystem der Pauschalbeiträge pro Platz wird das Risiko der Einkommensstruktur der Eltern an den Staat übertragen (das heisst, das Einkommen einer Einrichtung hängt im Gegensatz zum vorherigen System nicht mehr von der Einkommensstruktur der Eltern ab), während das Risiko der Auslastung an die Anbieter übertragen wird (das heisst, es werden keine ungenutzten Plätze mehr subventioniert). Die staatliche Finanzierung ist auch leistungsabhängig, damit folgt das Geld des Staats der Entscheidung der Eltern. Es werden staatliche Förderbeiträge nur für effektiv den Eltern fakturierte Leistungen gewährt. Die Eltern bezahlen einen einkommensabhängigen Preis für die Betreuungsleistungen. Die Betreuungseinrichtungen erhalten ihren individuell festgelegten Preis für die jeweilige Leistung, wobei die Differenz zum einkommensabhängigen Preis vom Staat, auf Basis der staatlich definierten Normkosten, finanziert wird. Es wird also ein fester Betrag für die jeweilige Leistung vom Staat festgelegt. Genügt dieser nicht zur Deckung der Kosten für die angebotene Leistung (sind also die Kosten einer Betreuungseinrichtung höher als der festgelegte Betrag), oder werden nicht subventionierte Zusatzleistungen erbracht (beispielsweise mehrsprachiges Angebot), gehen diese zu Lasten der Eltern. Eltern mit sehr hohem Einkommen erhalten keine Subventionen. Sie tragen die gesamten Gestehungskosten, leisten aber keinen darüberhinausgehenden «Solidaritätsbeitrag». Alle Familien in Liechtenstein werden vom Staat einkommensabhängig bis zu einem Bruttoeinkommen von CHF 213'628 unterstützt. Ebenfalls übernimmt der Staat

²⁴ Anhang 1, S. 79, Abb. 71: Bewertung Vereinbarkeit von Familie und Beruf nach Einkommen

²⁵ An dieser Stelle wird festgehalten, dass die Familienumfrage vor der Einführung des neuen Finanzierungsmodells durchgeführt wurde.

für Kinder, welche in einer öffentlich zugänglichen ausserhüslichen Kinderbetreuungseinrichtung betreut werden, den Geschwisterrabatt ab zwei Kindern mit 15 Prozent pro Kind und ab drei Kindern mit 20 Prozent pro Kind, unabhängig davon, ob die Kinder in der gleichen oder in unterschiedlichen Betreuungseinrichtungen betreut werden. Dieser wird unabhängig vom Einkommen gewährt.

Ausgeschlossen von den Subventionen sind Betriebskitas, sie erhalten keine Förderung des Staates. Der Staat definiert Qualitätskriterien für die ausserhüsliche Kinderbetreuung. Einrichtungen, welche diese Kriterien erfüllen, werden gleichbehandelt. Unter Einhaltung der vorgeschriebenen Qualitätskriterien sollen die Einrichtungen am Markt grösstmögliche Freiheit besitzen. Im Rahmen dieser Grundsätze soll ein lebendiger Markt für die Leistungen der ausserhüslichen Kinderbetreuung entstehen.

5.1.1 Beurteilung

Für die einkommensabhängige Finanzierung der ausserhüslichen Kinderbetreuungseinrichtungen wurde eine einheitliche Buchungs- und Abrechnungsplattform installiert. Die Software ist seither im Produktivsystem und wird laufend überprüft und weiterentwickelt. Die Entwicklung des neu eingeführten Tarifierungssystems wird zu überwachen sein und insbesondere sind die Normkosten anzupassen für den Fall, dass die Erfahrungswerte zeigen würden, dass die Subventionen nicht gerecht verteilt werden würden. Das System ist neu und stützt sich nicht auf eine ausländische Vorlage. Daher müssen die Erfahrungen im Inland gesammelt und ausgewertet werden.

5.2 Massnahme – Verlängerung der Blockzeiten

Die gesetzlichen Voraussetzungen für Blockzeiten bestehen in Liechtenstein seit dem Schuljahr 1993/1994, welche die Bildung von Blockzeiten am Vormittag erleichtern. Zuvor waren die Unterrichtszeiten an den Kindergärten und Primarschulen uneinheitlich und die Vormittage an den Primarschulen aufgrund von Gruppenunterricht teilweise unterschiedlich gegliedert. So konnte es beispielsweise sein, dass eine Gruppe von 8.00 bis 9.30 Uhr Unterricht und dann bis zum Nachmittag frei hatte und eine andere Gruppe von 10.00 bis 12.00 Uhr unterrichtet wurde. Für Eltern mit mehreren Kindern in verschiedenen Gruppen stellte dieser Zustand eine grosse Herausforderung dar.

Blockzeiten bestehen aus Eingangszeiten und Unterricht. Heute bieten alle Gemeindeschulen inklusive Kindergärten Blockzeiten von mindestens 8.00 bis 11.30 Uhr an. Damit besteht für die Eltern während der Schulzeit von Montag bis Freitag innerhalb dieser Zeitspanne Planungssicherheit. Eingangszeiten ermöglichen es Kindergartenkindern und Kindern der ersten Klasse bereits vor dem Unterricht in die Schule zu kommen. Die Kinder werden von der Lehrperson empfangen und arbeiten individuell. Die Lehrpersonen nutzen diese Zeit für die individuelle Förderung und gehen auf die Bedürfnisse der Kinder ein. Entsprechend wird die Eingangszeit für die Lehrpersonen hinsichtlich der Arbeitszeit gleich angerechnet wie die effektive Unterrichtszeit. Die Lehrpersonalkosten werden bei den Gemeindeschulen zu gleichen Teilen vom Land und der jeweiligen Gemeinde getragen.

Bei den gegenwärtigen Eingangs- und Blockzeiten der Kindergarten- und Primarschulstufen ist ein Arbeitspensum des betreuenden Elternteils von 50 Prozent am Vormittag ohne zusätzliche

Fremdbetreuung in der Praxis dennoch nicht möglich. Insbesondere unter Berücksichtigung des Hin- und Rückwegs zum Arbeitsplatz verbleibt zu wenig Arbeitszeit am Vormittag.

Die Regierung wurde daher Ende 2017 eingeladen, eine landesweite Verlängerung der Blockzeiten an Kindergärten und Primarschulen auf finanzielle sowie organisatorische Aspekte hin zu überprüfen. Die Blockzeiten sollen hierbei so gestaltet werden, dass eine Teilzeittätigkeit jeweils an den Vormittagen in einem Pensum von 50 Prozent ohne zusätzliche Kinderbetreuung möglich wäre. Konkret sollte hierbei als Ansatzpunkt eine Blockzeit von 7.30 bis 12.30 Uhr für sämtliche Schultage als Berechnungs- beziehungsweise Prüfungsgrundlage dienen. Betont wurde, dass die Zeit der Anwesenheit der Kinder zwischen dem Unterrichtsende von heute normalerweise 11.30 Uhr und dem Ende der Blockzeit freiwillig sein soll. Die Familienumfrage bestätigt das Bedürfnis nach Betreuungsangeboten für Kinder im Kindergarten- und Schulalter. In nahezu allen Primarschulen wird gegenwärtig nachmittags sowie mittwochs am Mittag eine Hausaufgabenbegleitung angeboten.

Insgesamt bieten acht Gemeinden am Vormittag vor Unterrichtsbeginn erweiterte Eingangszeiten an: Ruggell, Eschen-Nendeln, Mauren-Schaanwald, Schellenberg, Planken, Schaan, Triesenberg und Balzers. Ein Vollausbau der erweiterten Eingangszeiten an allen Gemeindeschulen ist in den nächsten zwei bis drei Jahren realistisch. Das bedeutet, dass die Kinder mindestens ab 7.45 Uhr in den Schul- oder Kindergartenräumlichkeiten empfangen werden. Einzelne Schulstandorte bieten auch einen Teil ihres Wahlangebots nach Unterrichtsende am Vormittag um 11.35 bis 12.20 Uhr an.

Die Regierung hat sich bei der Beantwortung des Postulates für eine Erweiterung der Blockzeiten ausgesprochen.²⁶

Grundsätzlich sind an jedem Schulstandort auch Tagesstrukturen, Mittagstische u.a. eingerichtet. Diese sind allerdings für die Eltern kostenpflichtig. Wenn Blockzeiten ausgeweitet würden, müsste das in Zusammenarbeit mit diesen Institutionen am Standort geklärt werden. In diese Diskussion muss auch das Mittagessen einbezogen werden. Auch wenn die Kinder bis 12.20 Uhr in der Schule sind, erleichtert dies nicht unbedingt die Situation der Eltern, trotzdem muss zu Hause ein Mittagessen gekocht werden, was die Zeit am Arbeitsplatz wieder verkürzt. An dieser Stelle wird angemerkt, dass gemäss dem Schulgesetz der Besuch der öffentlichen Schulen grundsätzlich unentgeltlich ist («Grundsatz der Unentgeltlichkeit»). Für die Verpflegung und Ähnliches können jedoch trotzdem Beiträge eingezogen werden, sodass bei einer Verlängerung der Blockzeiten beispielsweise die Verpflegung am Mittag für die Eltern nicht kostenlos wäre.

5.2.1 Beurteilung

Gemäss Familienumfrage arbeiten berufstätige Mütter mehrheitlich Teilzeit mit einem Pensum zwischen 40 Prozent und 60 Prozent, Väter hingegen 80 Prozent bis 100 Prozent. Daraus sollte jedoch nicht der Schluss folgen, dass Arbeitnehmerinnen nur vormittags arbeiten. Es wird jedoch meist so sein, dass die Arbeitstätigkeit zumindest an einigen Vormittagen stattfindet.

²⁶ Postulatsbeantwortung der Regierung an den Landtag des Fürstentums Liechtenstein betreffend Erhöhung der Kinderzulagen und Ausdehnung der Blockzeiten, Nr. 10/2018.

Aufgrund der Tatsache, dass Kinder in der Regel jeden Vormittag (aber nicht jeden Nachmittag) die Schule besuchen, bietet es sich an, die Blockzeiten am Vormittag so einzurichten, dass grundsätzlich ein Teilzeitpensum von 50 Prozent jeweils an den Vormittagen möglich ist. Diese Massnahme stellt eine naheliegende Überlegung dar, weil mit relativ wenig Aufwand eine deutliche Erleichterung in organisatorischer Hinsicht erzielt werden könnte. Auch wenn natürlich nicht alle Arbeitsverhältnisse so eingerichtet werden können, dass die Anwesenheit am Arbeitsplatz immer nur vormittags möglich ist, so würde doch wenigstens für die Betreuung an den Vormittagen die Koordination zwischen der Schule und den Tagesstrukturen sowie die mit den Tagesstrukturen verbundenen Kosten entfallen.

Flexibilität ist eines der wichtigsten Kriterien für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, umso wichtiger erscheint es, den Familien verschiedene Möglichkeiten zu bieten - die verlängerte Blockzeit ist eine davon. Die verschiedenen Angebote sollten jedoch aufeinander abgestimmt und pragmatisch sein. Für die flexiblen Eingangs²⁷- und allenfalls auch Mittags- bzw. Ausgangszeiten wäre wichtig zu klären, wie die Rollenverteilung bezüglich Aufsicht aussieht. Für eine qualitativ gute Betreuung der Kinder muss auch entsprechend qualifiziertes Personal eingesetzt werden. Denkbar wären auch Klassenhilfen oder Hortpersonal von Tagesschulen, welche bereits an den Schulen sind. Entsprechende Rollenklärungen und Weiterbildungen sind unerlässlich. Zentral ist eine gute Zusammenarbeit im multiprofessionellen Team, welche letztlich den Kindern und der Qualität des Lebensraumes Schule dient.

Schliesslich sollen auch die spezifischen Gegebenheiten in den einzelnen Gemeinden berücksichtigt werden.

Laut der oben erwähnten Postulatsbeantwortung hängt die Organisation der Betreuungszeiten jedoch insbesondere davon ab, welche Möglichkeiten bestehen, um die Schulkinder am Morgen vor der Schule und nach der Schule jeweils maximal eine Stunde zu beaufsichtigen.

Im Folgenden wird eine mögliche Massnahme zur Konsolidierung von Betreuungsleistungen und Unterricht erörtert.

5.3 Massnahme – Konsolidierung der diversen Schul-/Betreuungssysteme²⁸

Alle Gemeinden verfügen heute über Kinderbetreuungsmöglichkeiten im Bereich Kindergarten- und Schulkinder. Die Tagesstrukturen und Mittagstische bieten Kinderbetreuungsangebote ab dem Kindergartenalter (vier Jahre) bis zwölf Jahre an. Die Kinder können mit diesen Angeboten von 6.30 bis 18.30 Uhr betreut werden, sodass während der üblichen Arbeitszeiten ein Arbeitspensum von 100 Prozent möglich wäre. Die Betreuungspersonen organisieren den Tagesablauf, bringen die Kinder beispielsweise in den Kindergarten, betreuen sie während der Mittagszeit, holen die Kinder wieder ab (sofern dies erforderlich ist) und betreuen sie, bis sie von den Eltern abgeholt werden. Ebenfalls sind die Tagesstrukturangebote teilweise auch während der Schulferien geöffnet.

Aktuell werden in Liechtenstein in acht von elf Gemeinden Tagesstrukturen angeboten. Gemeinden, welche keine Tagesstruktur anbieten, haben zumindest ein Angebot für einen

²⁷ Für die Eingangszeiten in aktueller Form ist die Aufsicht geklärt und zwar ist die Lehrperson zuständig.

²⁸ Das Bildungsministerium ist derzeit mit der Ausarbeitung der Bildungsstrategie 2025plus des Fürstentums Liechtenstein beschäftigt.

Mittagstisch. Das bestehende Angebot an ausserhäuslicher Kinderbetreuung wird von Kindergarten- und Schulkindern gut genutzt. Tagesstrukturen erhalten, wie alle ausserhäuslichen Kinderbetreuungsangebote, eine einkommens- und leistungsabhängige Subvention vom Staat, in vielen Gemeinden werden die Räumlichkeiten von den Gemeinden gestellt.

Alternativ zu den Tagesstrukturen werden in Liechtenstein auch Betreuungsplätze bei Tagesfamilien über das Eltern Kind Forum angeboten. Die Kinder können grundsätzlich ganztags betreut werden, sodass ein 100 Prozent Arbeitspensum möglich wäre. Die Kinder können auch während der Schulferien betreut werden.

In Liechtenstein besuchen ca. 2'600 Kinder den Kindergarten oder die Primarschulen. Davon besuchen ca. 600 Kinder eine Tagesstruktur bzw. einen Mittagstisch und rund 70 Kinder ab Kindergartenalter werden regelmässig bei einer Tagesmutter betreut.

Die Tagesschule ist eine schulische Institution mit einem schulisch organisierten Angebot, bei welchem speziell neben der zusätzlichen Zeit, welche die Kinder in der Schule verbringen, Unterricht und Betreuung ineinanderfliessen. Darauf baut das pädagogische Konzept dieser Schulform auf. In der Tagesschule bestehen über das ganze Schuljahr hinweg flexible Eingangszeiten von 7.30 Uhr bis zum Unterrichtsbeginn um 8.00 Uhr und flexible Ausgangszeiten von 16.30 bis 18.30 Uhr. Fixe Betreuungs- bzw. Schulzeit ist von Montag bis Freitag von 8.00 bis 16.30 Uhr. Wird an Halbtagen keine Betreuung benötigt, wie beispielsweise Mittwoch- und Freitagnachmittag, können die Schüler nach Hause gehen. Damit wird der Tagesablauf für die Eltern planbarer. Es besteht somit kein Koordinationsaufwand zwischen Schule und ausserhäuslichen Kinderbetreuungseinrichtungen und ein Abstimmungsbedarf von Stundenplänen mit Betreuungszeiten entfällt. Die Schule ist einzige Ansprechpartnerin bei Anliegen und Problemen. Wie in der obligatorischen Schule bestehen auch in der Tagesschule 14 Wochen Schulferien. Es besteht jedoch die Möglichkeit, während der Schulferien auf die Tagesstrukturen auszuweichen.

Die Räumlichkeiten der Tagesschule befinden sich auf dem jeweiligen Schulareal und werden durch die Gemeinden finanziert. Die Finanzierung der Lehrpersonen der Tagesschulen erfolgt analog der Finanzierung der Primarschulen und Kindergärten (das heisst zu je 50 Prozent von Land und Gemeinde). Die Kosten für das erforderliche Betreuungspersonal sind von der Gemeinde und den Eltern zu tragen, wobei der finanzielle einkommensabhängige Elternbeitrag von der Gemeinde festgelegt wird.

In Liechtenstein führen derzeit die Gemeinden Schaan und Vaduz je eine Tagesschule mit altersdurchmischten Tagesschulklassen. Im Schuljahr 2020/2021 sind in der Tagesschule in Schaan 37 Schülerinnen und Schüler und in der Tagesschule Vaduz 36 Schülerinnen und Schüler verzeichnet.

Um Synergien aus den bestehenden Betreuungssystemen wie Tagesschulen, Tagesstrukturen und Blockzeiten zu nutzen und Doppelspurigkeiten bei Staats- und Gemeindesubventionen abzubauen, wäre die Zusammenarbeit zwischen Schulen und bestehenden Einrichtungen von ausserhäuslicher Kinderbetreuung prüfenswert. Diese Betreuungseinrichtungen wären dabei für die komplette Organisation, Administration und das Betreuungspersonal verantwortlich und würden im Auftrag der jeweiligen Gemeindeschule arbeiten.

Tabelle 8²⁹ führt ein Beispiel für die mögliche Kooperation aus. Kinder könnten beispielsweise von 7.00 bis 18.00 Uhr im Aufenthaltsraum betreut werden. Bei Schulbeginn begeben sich die Kinder in ihre jeweiligen Klassenzimmer. Wenn die Kinder in der Mittagspause betreut werden sollen, gehen sie in die Mittagsbetreuung, die restlichen Kinder gehen nach Hause. Nach der Schule wird täglich eine Hausaufgabenhilfe durch Pädagogen angeboten, danach werden die Kinder bis maximal 18.00 Uhr vom Betreuungspersonal betreut. Wichtig ist, dass die Betreuungszeiten des einzelnen Kindes flexibel wählbar sind. Um die Kapazitätsplanung jedoch einfacher gestalten zu können, müsste der Betreuungsbedarf jeweils pro Semester fixiert werden.

Status	Zeit	Angebot	Verantwortung	Ort
freiwillig	07.00 - 8.00	Flexible Eingangszeiten	Betreuungspersonen	Zentrale Aufenthaltsräumlichkeiten
obligatorisch	08.00 - 11:30	Unterricht	Pädagogen	Einzelne Klassenzimmer
freiwillig	11.30 - 13:30	Mittagstisch	Betreuungspersonen	Zentrale Aufenthaltsräumlichkeiten Kantine
obligatorisch	13.30 - 15:00	Unterricht	Pädagogen	Einzelne Klassenzimmer
freiwillig	15.00 - 16:00	Hausaufgaben- betreuung	Pädagogen	Einzelne Klassenzimmer
freiwillig	16.00 - 18.00	Flexible Ausgangszeiten	Betreuungspersonen	Zentrale Aufenthaltsräumlichkeiten

Tabelle 8: Beispiel eines möglichen Schultages bei einer Kooperation zwischen Schule und Betreuungseinrichtung.

In Liechtenstein gibt es zwei Programme für Kinder von ca. zwei Jahren bis zum Kindergarten Eintritt. Es handelt sich einerseits um ein Konzept zur frühen Sprachförderung und andererseits um ein präventives Spiel- und Lernprogramm. Beim Programm zur frühen sprachlichen Förderung ist das Ziel, die Chancengleichheit, vor allem für die Schulbildung, für alle Kinder zu schaffen. An sechs Gemeindeschulstandorten gibt es im Bereich der sprachlichen Frühförderung wöchentlich freiwillige Angebote für Kinder und ihre Bezugspersonen. Für das Schuljahr 2021/2022 sind weitere Gemeindeschulstandorte in Planung. Die sprachlichen und sozialen Kompetenzen der Kinder in Hinblick auf den Kindergarten Eintritt sollen verbessert werden.

Ein weiteres Förderungsprogramm ist «schritt:weise». Dabei handelt es sich um ein Spiel- und Lernprogramm für zwei- bis vier-jährige Kinder aus sozial benachteiligten Verhältnissen. Dieses Programm wird durch das Eltern Kind Forum angeboten und wird gerne in Anspruch genommen. Das Programm wird durch Fachpersonen der verschiedenen internen und externen Systempartner bei Familien, die in ihrer Erziehungsfähigkeit gestärkt werden wollen, bekanntgemacht und an die zuständige Fachperson vom Eltern Kind Forum triagiert. Im Jahr 2019 machten 15 Familien mit insgesamt 15 Kindern und 21 Geschwisterkindern im Programm mit.

Die Gemeindeschule Vaduz bietet ausserdem den Kurs «Wir spielen Deutsch» an, ein Kurs, welcher sich an Eltern und Kinder richtet. Es erleichtert fremdsprachigen Kindern den Eintritt in den Kindergarten und bereitet die Eltern auf das liechtensteinische Schulsystem vor. Das

²⁹ Bei der Tabelle 8 ist noch offen, wie die Kindergartenkinder in die Betreuung gelangen.

Angebot richtet sich an drei- bis vierjährige Kinder und deren Eltern mit Migrationshintergrund.

5.3.1 Beurteilung

Die verschiedenen Systeme sollten aufeinander abgestimmt werden. Allenfalls wäre auch im Sinne der Nutzung von Synergien zu überprüfen, ob Betreuung und Bildung nicht besser in ein und demselben Ministerium anzusiedeln wären, da diese Bereiche in Zukunft (auch im Rahmen der frühen Förderung) immer mehr zusammenwachsen und Synergien nutzen werden.

Im Zuge dessen stellt sich die Frage, wie eine solche Konsolidierung der diversen Schul- und Betreuungssysteme finanziert wird.

5.4 Massnahme – Schliessung der Lücke zwischen Arbeits- und Schulferien

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erfordert von den Eltern einen hohen organisatorischen Aufwand, vor allem wenn die Kinder das schulpflichtige Alter erlangen. Aufgrund von Aussagen aus der Familienumfrage, macht neben der Pflege von kranken Kindern auch die Diskrepanz zwischen ca. 14 Wochen Schulferien und den vier bis fünf Wochen Ferien bei üblichen Arbeitsverträgen den Familien grosse Mühe, den Beruf und die Familie miteinander zu vereinbaren. Somit müssen berufstätige Eltern für bis zu zehn Wochen pro Jahr eine alternative Betreuung organisieren, um einer Erwerbstätigkeit nachgehen zu können. Diese Lücke wird nach Möglichkeit durch Verwandte oder Freunde geschlossen, jedoch steht diese Möglichkeit nicht allen Familien zur Verfügung. Dieses Problem besteht hingegen nicht im Kleinkindalter, da beinahe alle Kinderbetreuungseinrichtungen bis auf drei Wochen Betriebsferien im Sommer und zwei Wochen Weihnachtsferien immer geöffnet sind (dazu gehören auch die Tagesstrukturen - Kindergarten- bzw. Schulkinder, welche die Tagesstrukturen nutzen, sind auch während der Ferien in den Tagesstrukturen betreut).

Es gibt ausserhäusliche Kinderbetreuungseinrichtungen, die auch ein Angebot für eine Ferienbetreuung für Kindergarten- und Schulkinder haben. Das Angebot der Einrichtungen ist dabei verschieden ausgestaltet. So können auch Kinder aus Tagesschulen das Angebot der Ferien-KiTa in Anspruch nehmen. Wichtig ist, dass es eine klare Zuständigkeit gibt. Denkbar wäre eine zuständige Stelle, die die gesamten Angebote koordiniert und für die Sicherstellung genügender Angebote und für die Sicherung der Qualität zuständig ist. Des Weiteren gibt es beispielsweise Spontanhütendienst-Angebote.

5.4.1 Beurteilung

Ein möglicher Lösungsansatz wäre, das Betreuungsangebot der Schulen auszuweiten, indem es Betreuung auch während der Ferien in den Schulen gäbe, beispielsweise in Form einer «Sommerbetreuung», wie sie auch in anderen Ländern angeboten wird. Hier könnten Kurse, Sprachen und Aktivitäten angeboten werden.

Das bereits bestehende Angebot «Ferienspass» könnte ausgeweitet werden, bei welchem auch das Amt für Soziale Dienste Kooperationspartner ist. Der Ferienspass ist ein Angebot von *aha Tipps und Infos für junge Leute* in Kooperation mit der Kinderlobby und bietet allen Kindern zwischen drei und zwölf Jahren während der Schulferien erlebnisreiche Aktionstage.

Des Weiteren wäre eine Möglichkeit, dass die einzelnen ausserhäuslichen Kinderbetreuungseinrichtungen während der Ferien miteinander kooperieren und gemeinsam Angebote während der Ferien machen.

Jedenfalls aber sollte sich dieses Angebot deutlich vom üblichen schulischen Angebot unterscheiden, denn die Ferien sollen für die Kinder vor allem Erholung sein.

5.5 Massnahme – Kinderbetreuung im Krankheitsfall

Laut Familienumfrage wird in Ausnahmesituationen wie Krankheit des Kindes u.a. am häufigsten auf das familiäre Umfeld zurückgegriffen. 66 Prozent geben an, dass Hilfe im familiären Umfeld notfalls in Anspruch genommen werden kann, 36 Prozent geben hingegen an, dass sie ganz auf sich alleine gestellt sind (Mehrfachnennungen waren möglich). Rund ein Viertel sagt, dass sich die Arbeitgeber flexibel zeigen. Freunde und Nachbarn, der Bezug von Ferientagen oder bezahlter Pflegeurlaub von drei Tagen werden von 13 Prozent bis 17 Prozent der Befragten angegeben. Andere, auch institutionelle Angebote, rangieren für Noteinsätze weit hinten.³⁰

5.5.1 Gesetzliche Grundlagen

Aktuell ist den Arbeitnehmern bei Krankheit oder Unfall von in Hausgemeinschaft lebenden Familienmitgliedern gegen Vorlage eines ärztlichen Zeugnisses Freizeit im Umfang von bis zu drei Tagen pro Pflegefall zu gewähren, sofern die sofortige Anwesenheit des Arbeitnehmers dringend erforderlich ist und die Pflege nicht anderweitig organisiert werden kann.³¹

Der Urlaub für pflegende Angehörige von bis zu drei Tagen wird mindestens in Höhe der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall vergütet, sofern es als nicht möglich oder zumutbar erachtet werden kann, durch geeignete Organisation die Pflegesituation anderweitig zu lösen.

5.5.2 Beurteilung

In den Kommentaren der Familienumfrage wird auf Defizite betreffend den Pflegeurlaub hingewiesen. Viele merken an, dass der Pflegeurlaub vom Arbeitgeber entweder gar nicht gestattet wird oder aber sehr ungern gesehen wird. So versuchen die Eltern die Tage, an denen Kinder beispielsweise krank sind, anders zu überbrücken. Sie nehmen etwa bezahlte Ferien oder kompensieren mit einem Gleitzeitguthaben. Viele Kommentare an dieser Stelle zielen darauf ab, dass genau solche Situationen (Ferien, Krankheit u.a.) ein Grund dafür seien, warum die Frauen daheim bei den Kindern blieben, warum dieses Familienmodell am einfachsten sei und kein anderes gewählt wurde.

Auch in den Fokusgruppengesprächen wiesen viele Teilnehmende darauf hin, dass gesetzliche Regelungen wie der Pflegeurlaub von den Arbeitgebern stiefmütterlich behandelt werden. Viele hätten ein schlechtes Gewissen dabei, den Pflegeurlaub bei Krankheit der Kinder einzufordern oder möchten dieses Recht nicht überstrapazieren. Ausserdem wurde darauf hingewiesen, dass auch bei Bezug des Pflegeurlaubes meistens die Mütter von diesem Recht Gebrauch machten.

³⁰ Anhang 1, S. 37, Abb. 27: Hilfestellung in Ausnahmefällen

³¹ § 1173a Art. 29 Abs. 5 ABGB

Kinder erfordern oft ungeplante Abwesenheiten vom Arbeitsplatz und das kollidiert meist mit den beruflichen Verpflichtungen. In Berufen, in denen Home-Office möglich ist, könnte eine höhere Flexibilität für Eltern diesbezüglich nützlich sein.

5.6 Massnahme – KiTa für alle

Bei Kindern mit Langzeiterkrankungen oder Behinderungen gibt der betreuende Elternteil (meist die Mutter) sehr oft die Berufstätigkeit vollständig auf, da die zeitliche und oft auch die psychische und physische Beanspruchung keine zusätzliche Erwerbstätigkeit erlaubt.

Einen möglichen Lösungsansatz verfolgt der Inklusionsgedanke, das heisst, Kinder mit Behinderungen, chronischen Krankheiten, Entwicklungsverzögerungen, Verhaltensauffälligkeiten oder Kinder aus stark belasteten Familien in den KiTa-Alltag zu integrieren und so auch diesen Familien die Möglichkeit der Alltagsentlastung zu bieten. Zu diesem Zweck wird die Zusammenarbeit mit den Heilpädagogischen Früherzieherinnen (HFE) des HPZ beansprucht. Ein wichtiger Bestandteil des Projektes «KiTa für alle» ist die interne Schulung und fachliche Weiterbildung der Mitarbeitenden durch die HFE, bei der das Team alles über die besondere Situation des jeweiligen Kindes erfährt. Aktuell wird im Verein Kindertagesstätten Liechtenstein ein entsprechendes Angebot gemacht.

5.6.1 Beurteilung

Die Idee der «KiTa für alle» konnte bis anhin vom Verein Kindertagesstätten Liechtenstein nur aufgrund grosszügiger Spenden ermöglicht werden. Es würde zusätzliches Geld für Schulungen oder fachliche Konzils durch die HFE für das Betreuungs-Team, wie auch für zusätzliche Personaleinsätze bei betreuungsintensiven Situationen und Materialanschaffungen und/oder bauliche Anpassungen für die Kinder mit besonderen Bedürfnissen (zum Beispiel besonderes Fördermaterial, Rampe für Rollstuhl o.ä.) durch den Staat erfordern. Die Eltern zahlen den üblichen einkommensabhängigen Beitrag für die Betreuungsleistungen.

5.7 Massnahme – Kindergarten-Obligatorium

Die öffentlichen Kindergärten werden vom Schulamt bewilligt und beaufsichtigt. In Liechtenstein sind nahezu alle Kindergärten öffentlich, bis auf ein paar wenige Ausnahmen. Aktuell werden private Kindergärten analog zu den ausserhäuslichen Kinderbetreuungseinrichtungen nach den Richtlinien zur Betreuung von ausserhäuslichen Kinderbetreuungseinrichtungen durch das Amt für Soziale Dienste bewilligt und beaufsichtigt. Der Kindergartenbesuch ist für deutschsprachige Kinder optional. Für Kinder mit nichtdeutscher Muttersprache ist das zweite Kindergartenjahr obligatorisch. Die Praxis zeigt, dass nahezu jedes vier- bis sechsjährige Kind einen Kindergarten besucht.

5.7.1 Beurteilung

Um die Qualitätsstandards hoch zu halten und dementsprechend alle Kindergärten derselben Aufsicht zu unterstellen, die frühe Förderung zu institutionalisieren und die Gleichbehandlung zu fördern, sollte der Besuch des Kindergartens für alle Kinder ab vier Jahren obligatorisch werden. Der Lehrplan 2021, welcher dem Liechtensteinischen Lehrplan als Vorlage gedient hat, spricht von elf Pflichtschuljahren; der Kindergarten ist hierbei eingeschlossen. Die

HarmoS-Kantone³² haben den obligatorischen Kindergarten bereits umgesetzt. Da bereits fast alle Kinder den Kindergarten besuchen, würde es in der Praxis keinen (grossen) Unterschied machen, wenn dieser für alle Kinder obligatorisch wäre. Ein Kindergartenobligatorium würde eine entsprechende Aufsicht des Schulamts über alle Kindergärten – private wie auch öffentliche – bedingen.

³² Das HarmoS-Konkordat (interkantonale Vereinbarung über die Harmonisierung der obligatorischen Schulen) ist in der Schweiz ein interkantontales Konkordat zwischen Kantonen und dem Fürstentum Liechtenstein, das die obligatorische Schule (Kindergarten, Primarschule und Sekundarstufe 1) vereinheitlichen soll.

6. Ziel – Schaffung familienfreundlicherer Arbeitsbedingungen

Laut der Familienumfrage sind die Frauen mit ihrem Arbeitspensum zufriedener als die Männer: 56 Prozent der Frauen sind sehr zufrieden (44 Prozent der Männer), eher zufrieden sind 34 Prozent der Frauen (44 Prozent der Männer), eher unzufrieden sind neun Prozent der Frauen (neun Prozent der Männer) und sehr unzufrieden sind ein Prozent der Frauen (und zwei Prozent der Männer).³³

Die Idealvorstellung der Männer wie auch der Frauen ist in der Regel nicht eine egalitäre Aufteilung der Familien- und Erwerbsarbeit auf Vater und Mutter, sondern eher eine moderate Annäherung. Das heisst, dass der Vater sein Erwerbspensum etwas reduzieren und sich stärker in der Familie engagieren sollte, während die Mutter entlastet wird und mit einem (mehr als geringfügigen) Teilzeitpensum einer Erwerbsarbeit nachgehen kann. Dies stösst allerdings auf Hindernisse. Es wurde in den Kommentaren der Fragebögen ausgeführt, dass die Aussagen in die Richtung gehen, dass ein zu hohes Arbeitspensum zu Überlastung führe, aber aus finanziellen Gründen das Pensum nicht verkleinert werden könne. Ausserdem wird die Vereinbarkeitsproblematik kritisiert, weil Arbeitgeber nicht immer familienfreundlich seien.³⁴

6.1 Massnahme – Entwicklung realistischer flexibler Arbeitszeitmodelle

Um die gegenwärtige Situation der Familien zu verbessern, wird die Empfehlungen der Richtlinie (EU) 2019/1158 (siehe oben Abschnitt 3.5.3.) geprüft und unter Anbetracht der liechtensteinischen Rahmenbedingungen berücksichtigt werden, sodass Arbeitnehmer ohne grossen Karriere nachteil flexibel auf ihre Familienbedürfnisse reagieren können. Teilweise bieten Unternehmen in Liechtenstein bereits Unterstützung, indem sie ihren Mitarbeitenden Möglichkeiten, wie beispielsweise sogenannte Plus-Tage, zur Verfügung stellen. Dabei können sich Mitarbeitende mittels monatlichem Gehaltsabzug zusätzliche Ferientage pro Jahr «kaufen». Für grössere Firmen entstehen dabei andere Herausforderungen als für mittlere und kleinere Unternehmen. Die Eigenheiten der verschiedenen Unternehmensgrössen müssen bei der Entwicklung von Lösungen berücksichtigt werden, damit die staatlichen Vorschriften für kleinere Unternehmen nicht untragbar werden.

6.1.1 Gesetzliche Grundlagen

In Liechtenstein werden flexible Arbeitszeiten bis anhin gemäss § 1173a Art. 36a ABGB wie folgt geregelt:

Art. 36a

3. Förderung und Information bei Teilzeitarbeitsverhältnissen und befristeten Arbeitsverhältnissen

1) Der Arbeitgeber sollte, soweit ihm dies möglich ist:

a) Anträge von vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmern auf Wechsel in ein Teilzeitarbeitsverhältnis berücksichtigen;

³³ Anhang 1, S. 19, Abb. 10: Zufriedenheit mit Arbeitspensum

³⁴ Anhang 1, S. 21.

- b) Anträge von teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmern auf Wechsel in ein Vollzeitarbeitsverhältnis oder auf Erhöhung der Arbeitszeit berücksichtigen;*
 - c) den Arbeitnehmern zur Erleichterung des Wechsels von einem Vollzeitarbeitsverhältnis in ein Teilzeitarbeitsverhältnis und umgekehrt rechtzeitig Informationen über verfügbare Arbeitsplätze bereitstellen und die Arbeitnehmervertretung über die Teilzeitarbeit im Betrieb oder Unternehmen unterrichten;*
 - d) den teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmern den Zugang zu leitenden Tätigkeiten und zur Berufsbildung erleichtern sowie sein berufliches Fortkommen und seine berufliche Mobilität fördern.*
- 2) ...

Im Zuge der Umsetzung muss geprüft werden, ob die bestehenden Regelungen den Forderungen der neuen Richtlinie (EU) 2019/1158 bereits entsprechen oder inwiefern Anpassungen vorgenommen werden müssen (beispielsweise ist Art. 36a aktuell im Konjunktiv formuliert). Gemäss Art. 9 der Richtlinie können Eltern und pflegende Angehörige flexible Arbeitszeiten beim Arbeitgeber beantragen. Für Eltern soll die Option bis zum achten Geburtstag des Kindes bestehen. Für die flexible Arbeitszeitregelung darf auch eine angemessene zeitliche Begrenzung gelten und von einer bestimmten Beschäftigungsdauer abhängig gemacht werden (maximal sechs Monate). Die Arbeitgeber prüfen und beantworten die Anträge auf flexible Arbeitsregelungen innerhalb eines angemessenen Zeitraumes, wobei sie sowohl die Bedürfnisse des Arbeitgebers als auch des Arbeitnehmers berücksichtigen. Die Arbeitgeber müssen jede Ablehnung eines solchen Antrags bzw. jede Aufschiebung der Inanspruchnahme einer solchen Regelung begründen. Für den Fall, dass flexible Arbeitsregelungen zeitlich begrenzt sind, hat der Arbeitnehmer das Recht, am Ende der vereinbarten Zeitspanne zum ursprünglichen Arbeitsmuster zurückzukehren. Der Arbeitnehmer hat ausserdem das Recht, die Rückkehr zum ursprünglichen Arbeitsmuster vor Ende der vereinbarten Zeitspanne zu beantragen, wenn eine Änderung der Umstände dies rechtfertigt.

6.1.2 Beurteilung

Die Attraktivität des Arbeitsmarktes Liechtensteins sollte durch gezielte Massnahmen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf gesteigert werden. Wenn vermehrt Teilzeitarbeitsstellen und flexible Arbeitsmodelle angeboten werden, müssen auch die arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen dementsprechend angepasst werden. Die Massnahmen sollten den verschiedenen Unternehmensgrössen angepasst werden, sodass keine Benachteiligungen einzelner Unternehmensgruppen entstehen.

An dieser Stelle wird angemerkt, dass die Liechtensteinische Unternehmensstruktur gemäss Liechtenstein in Zahlen 2020 im Jahre 2018 wie folgt aussah: Es waren 4'932 Unternehmen gemeldet, wobei besonders auffällt, dass ein Grossteil (fast 90 Prozent) der Unternehmen weniger als 10 Mitarbeitende beschäftigte. Die Grössenklasse 1-9 Beschäftigte war 4'305 gross, die 10-49 Beschäftigte 461, 50-249 Beschäftigte 95 und 250+ Beschäftigte 17.³⁵ Um vor allem kleinen Unternehmen, welche in Liechtenstein einen Grossteil der Unternehmensstruktur ausmachen, bessere Rahmenbedingungen zu schaffen, müssten die

³⁵ Amt für Statistik, Liechtenstein in Zahlen 2020.

starrten Strukturen auch für Arbeitgeber flexibilisiert und verbessert werden, wie zum Beispiel sozialversicherungsrechtliche Aspekte oder Home-Office-Möglichkeiten.

Die flexiblen Arbeitsmodelle dürfen sich auch nicht nachteilig auf Arbeitnehmer auswirken (wegen Überlastung und Stressfolgeerkrankungen u.a.). An dieser Stelle kann ein Beispiel aufgezeigt werden: Die Schweizerische Bundesbahn (SBB) hat seit 2019 im Gesamtarbeitsvertrag (GAV) ein Recht auf Nichterreichbarkeit während der Ferienzeit verankert.

Einen weiteren Fokus gilt es im Speziellen auf die Schattenseiten der Teilzeitarbeit zu legen. In der Europäischen Union arbeiten mehr als ein Drittel aller Erwerbstätigen in Teilzeit, davon mehrheitlich Frauen. Ihre Vorsorgesituation weist oft Lücken auf. Im Bericht des europäischen Advisory Committees wird auf diese negativen Auswirkungen ausführlich eingegangen. Nach dieser sind 15 Prozent der Männer und 27 Prozent der weiblichen Beschäftigten im Alter von 15 bis 64 Jahren in der Europäischen Union in prekären Beschäftigungsverhältnissen. Prekäre Arbeit kann durch die vier Hauptdimensionen sehr niedrige Löhne, sehr kurze Arbeitszeiten, sehr niedrige Arbeitsplatzsicherheit und keine oder geringe soziale Sicherheiten charakterisiert werden.³⁶

Ebenfalls sollte das liechtensteinische Sozialsystem auf die Kompatibilität der neuen digitalen Herausforderungen («gig-Wirtschaft»³⁷) überprüft werden, denn diese bietet vor allem auch Frauen neue Möglichkeiten in den Arbeitsmarkt einzusteigen, eine höhere Arbeitsauslastung zu erreichen oder Beruf und Familie durch flexiblere Arbeitsbedingungen besser in Einklang zu bringen. Es bringt aber auch Nachteile mit sich, sodass das Risiko der Arbeitslosigkeit oder der ungenügenden Altersvorsorge bei den Arbeitnehmern liegt.

In Abhängigkeit von der Arbeit und den Aufgaben können nicht-standardisierte Arbeitsformen oder bestimmte Berufe und/oder Aufgaben die Grenzen zwischen Arbeit, Privat- und Familienleben verwischen und zusätzliche Probleme verursachen, zum Beispiel die Erwartung, jederzeit erreichbar zu sein, immer kurzfristig zur Verfügung zu stehen oder zu «Unzeiten» arbeiten zu müssen. Eine gewisse Gefahr für das Familienleben besteht auch darin, dass die Arbeitszeiten der Frau zeitlich komplementär zur Arbeitszeit des Mannes, welcher während der «üblichen» Arbeitszeiten erwerbstätig ist, erfolgt. Das erleichtert zwar die Kinderbetreuung, führt aber letztlich dazu, dass nicht beide Elternteile gleichzeitig am Familienleben teilhaben können. Die nicht-standardisierten Arbeitsformen bieten aber auch Chancen auf eine alternative Karriereentwicklung ausserhalb der in Unternehmen üblichen «Gewohnheiten». Idealerweise entsteht eine selbstbestimmte und grösstenteils selbständige Tätigkeit.

In einer althergebrachten Vorstellung sicherte die Erwerbstätigkeit des Mannes die Existenz der Familie, während die Erwerbstätigkeit der Frau nur als «Zuverdienst» wahrgenommen wurde. Unter anderem deshalb wurde auch kein überaus grosser Wert auf soziale Absicherung gelegt, sondern es war wichtig, jeden Franken ohne «unnötige» Abzüge in die Haushaltskasse fliessen zu lassen. Bei Tätigkeiten mit hoher Flexibilität, sozusagen «auf

³⁶ Dokument «Opinion on future of work for adoption 3rd round-tc», des Advisory Committee on Equal Opportunities for Women and Men» betreffend «New Challenges for Gender Equality in den Changing World of Work, Stand Januar 2019.

³⁷ Gig Economy (von englisch Gig für «Auftritt» und Economy für «Wirtschaft») bezeichnet einen Teil des Arbeitsmarktes, bei dem kleine Aufträge kurzfristig an unabhängige Selbständige, Freiberufler oder geringfügig Beschäftigte vergeben werden (Wikipedia).

Abruf», und auch noch in selbständiger Form wird diesem Muster weiter gefolgt. Die Erwerbstätigkeit der Frau ist in diesem Muster jener des Mannes in einer gewissen Weise untergeordnet.

Betriebe können attraktiver werden, indem sie Massnahmen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf anbieten. Allenfalls könnten Vorzeigebetriebe gewonnen werden, welche im Bereich der Familienfreundlichkeit beispielhaft sind. Dabei kann die Landesverwaltung ebenfalls als Vorzeigebetrieb agieren. Mit einem Anteil an Teilzeitstellen von 29.5 Prozent ist sie derzeit in einer führenden Position. Viele gute Massnahmen sind in einzelnen Betrieben schon vorhanden, sind jedoch zu wenig bekannt und werden zu wenig kommuniziert. Auch hier könnte der Staat unterstützen, und nach dem Motto «Tue Gutes und rede darüber» die bereits gefundenen Lösungen noch besser bewerben, was bereits durch die beiden fortfolgenden aktuell laufenden Massnahmen erfolgt.

Ein möglicher Lösungsansatz wäre, dass mehr Betriebskitas geschaffen werden, damit flexiblere Arbeitszeiten für die Eltern ermöglicht werden. Es rentiert sich aus finanzieller Sicht nicht für jedes Unternehmen eine eigene Betriebskita aufzubauen, weil das Unternehmen eine gewisse Grösse haben muss, um sich eine interne KiTa leisten zu können. Es könnte hier der Gedanke verfolgt werden, dass sich verschiedene Unternehmen, welche ihre Betriebsstätten in einem nahen Umkreis betreiben, zusammenschliessen und eine gemeinsame KiTa aufbauen. Alternativ können KiTa-Plätze in bestehenden Kinderbetreuungseinrichtungen «eingekauft» werden oder Kostengutsprachen bzw. Arbeitgeberbeiträge zu den Kosten der KiTa gewährt werden.

Um flexiblere Arbeitszeiten der Mitarbeitenden zu gestalten, könnte beispielsweise die «Fachstelle UND» für eine familienfreundliche und soziale Unternehmenskultur beigezogen werden, welche Ideen und Unterstützung bietet. Sie berät und coacht Unternehmen in der Entwicklung von neuen Lösungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Es könnte ebenfalls zielführend sein, in Zusammenarbeit mit einzelnen Betrieben sowie begleitet durch entsprechende Experten Pilotprojekte zur Schaffung familienfreundlicher Strukturen zu finanzieren, erarbeiten, lancieren und zu begleiten. Damit kann in Erfahrung gebracht werden, welche anderen Modelle der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sich in der Praxis bewähren. Familienfreundliche Unternehmen, welche von der Regierung ausgezeichnet werden, könnten hier mit gutem Beispiel voran gehen. Für eine wesentliche Verbesserung der flexibleren Arbeitsbedingungen wäre ein Austausch mit den Unternehmen, welche bereits gute Angebote haben, hilfreich.

Letztlich jedoch wird Erwerbsarbeit zur Erzielung einer Wertschöpfung geleistet und dadurch leitet sich die Möglichkeit zur Bezahlung dieser Arbeit ab. Erwerb muss auch in Zukunft mit Wertschöpfung verbunden sein. Allerdings können durch den technischen Fortschritt (z.B. «Home-Office») und durch flexible Gestaltung der Arbeitsumgebung Möglichkeiten gefunden werden, um eine hohe Wertschöpfung zu generieren und dennoch eine gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu ermöglichen. Interessanterweise zeigen gerade selbständige Unternehmerinnen und Unternehmer in der Praxis oft, dass dies möglich ist.

6.2 Massnahme – Preis für familienfreundliche Unternehmen

Die Regierung zeichnet besonders familienfreundliche Unternehmen aus. Der Preis wurde erstmals im Herbst 2019 verliehen und soll Unternehmen dazu animieren, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu fördern. Dabei handelt es sich um eine Zertifizierung, welche Unternehmen würdigt, die sich für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf in besonderem Mass engagieren und Rahmenbedingungen wie beispielsweise flexible Arbeitszeitmodelle, hilfreiche Angebote bezüglich der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftiger Angehöriger und der alternierenden Obhut bieten. Die Möglichkeiten der Unternehmen sind hier selbstverständlich sehr unterschiedlich. Ziel ist es, Ansätze bekannt zu machen, die den Unternehmen helfen, sich betreffend Vereinbarkeit von Familie und Beruf weiterzuentwickeln. Aber auch der Vergleich mit anderen Ländern soll Aufschluss über die Situation betreffend Familienfreundlichkeit in Liechtenstein geben.

Der «Preis für familienfreundliche Unternehmen» wird je nach Unternehmensgrösse in verschiedenen Kategorien verliehen. Grosse Unternehmen haben oft mehr finanzielle und organisatorische Möglichkeiten. Kleine Unternehmen dagegen können flexibler sein und individuelle Massnahmen anbieten. Es geht darum, innovative Modelle herauszustellen und bekannt zu machen. Teilnahmeberechtigt sind alle in Liechtenstein ansässigen Firmen mit mehr als zwei Mitarbeitenden.

Alle Teilnehmenden erhalten Zugang zu einem Best Practice Report und erfahren hierdurch, welche Ideen und Möglichkeiten dafür bestehen, ihr Unternehmen familienfreundlicher zu gestalten. Die familienfreundlichsten Unternehmen gewinnen ein Zertifikat «Familienfreundlich 2019», ausgestellt durch die Regierung Liechtensteins. Grössere Unternehmen erhalten zusätzlich einen individuellen Ergebnisbericht mit einem Benchmark.

Die Bewertung erfolgt auf Basis der weltweit bekannten und etablierten Methodik zur Analyse der Arbeitsplatzkultur des Great Place to Work Institutes (GPTW). Dabei werden in mittleren und grossen Unternehmen sowohl die Mitarbeitenden, wie auch das Management befragt. Eine siebenköpfige Jury, welche sich aus Vertretern unterschiedlicher nationaler Interessensgruppen und Verbände zusammensetzt und über persönliche Erfahrung im Bereich Vereinbarkeit von Familie und Beruf verfügt, hat im November 2019 die Unternehmen ausgezeichnet.

An der Ausschreibung haben 62 Unternehmen teilgenommen, davon 48 kleine und 14 mittlere und grössere Unternehmen. Dies zeigt, dass auch aus Unternehmersicht der Bedarf besteht, die eigenen Massnahmen betreffend Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verifizieren und allenfalls auch zu optimieren und zu kommunizieren.

6.2.1 Beurteilung

Mittels dieser Massnahme werden nicht nur Arbeitgeber, sondern auch Arbeitnehmer auf familienfreundliche Veränderungen sensibilisiert, was zu einem kulturellen Wandel in der Gesellschaft auch betreffend Rollenbilder führen kann. Ebenfalls wird mittels Best-Practices-Reports aufgezeigt, welche anderen Modelle der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sich in der Praxis für welche Unternehmensgrössen auf dem Markt bewähren.

Es wird auch aufgezeigt, dass unternehmensspezifische Lösungen gefunden werden müssen, da die Unternehmen letztlich Leistungen für ihre Kunden zu erbringen haben und dadurch gute Lösungen in einem Unternehmen nicht immer auf andere Unternehmen übertragen werden können. Zusätzlich werden Impulse gegeben, die Familienfreundlichkeit der Arbeitgeber zu fördern und sie dafür zu sensibilisieren, dass sich Familienfreundlichkeit auch ökonomisch auszahlt, denn der Arbeitsmarkt in Liechtenstein benötigt gut ausgebildete Mitarbeitende, bereits jetzt wird mehr als die Hälfte der Beschäftigten aus dem Ausland importiert, was sich volkswirtschaftlich auf das Bruttonationalprodukt auswirkt.

Die Vorbildrolle der Landesverwaltung als familienfreundliche Arbeitgeberin gilt hier als unabdingbar. Zusätzlich könnten weitere Massnahmen zum Thema familienfreundliche Unternehmen umgesetzt werden, um das Thema auch während den Preisverleihungen, welche alle zwei Jahre stattfinden, aktuell zu halten. Zum Beispiel könnte eine Best-Practice-Kolumne pro Quartal in den Medien oder in der Broschüre «Unternehmer» erscheinen. Workshops oder Coachings könnten ebenfalls für interessierte Unternehmen durch Experten oder zertifizierte Unternehmen durchgeführt werden, um weiteren Unternehmen umsetzbare Möglichkeiten aufzuzeigen, wie sie ihr Unternehmen familienfreundlicher gestalten können.

Mittels Pilotprojekten können weitere Arbeitgeber für familienfreundliche Veränderungen gewonnen werden, die beweisen, dass der Wunsch einer deutlichen Mehrheit der Eltern ist, ihre Kinder im ersten Lebensjahr selbst zu betreuen, die Betreuungsaufgaben zwischen Vater und Mutter gleichmässiger zu verteilen oder Familien- und Erwerbsarbeit besser zu vereinen und umzusetzen. Hier erscheint es als zielführend, in Zusammenarbeit mit einzelnen Betrieben sowie begleitet durch entsprechende Experten (Universitäten, «Fachstelle UND» oder Modell-Arbeitgeber aus der Umgebung u.a.) Pilotprojekte zur Schaffung familienfreundlicher Strukturen zu lancieren. Damit kann in Erfahrung gebracht werden, welche anderen Modelle der Vereinbarkeit von Familie und Beruf (Teilzeit in Führungspositionen, Vaterschaftsurlaub u.a.) sich in der Praxis bewähren.

Durch diese Projekte kann zudem eine breite Sensibilisierung für das Thema erreicht und aufgezeigt werden, welche Vorteile Unternehmen haben, die eine familienfreundliche Unternehmenskultur pflegen. Der bereits bestehende Chancengleichheitspreis, der jedes zweite Jahr an den familienfreundlichsten Betrieb verliehen wird, ist eine wichtige flankierende Massnahme, welche den Einsatz für Familienfreundlichkeit in Betrieben wertschätzt und belohnt.

6.3 Massnahme – Über bestehende Möglichkeiten informieren

Vielfach wurde in der Familienumfrage erwähnt, dass einzelne bereits vorhandene gesetzliche Vorgaben wie beispielsweise das Recht auf vier Monate unbezahlten Elternurlaub (Elternzeit) pro Elternteil oder der dreitägige Urlaub für pflegebedürftige Angehörige für Elternteile von pflegebedürftigen Kindern zu wenig bekannt sind. Auch scheinen die vielen familienpolitischen Massnahmen und Angebote, die in einer Broschüre und auf einer Homepage zusammengefasst sind, oft nicht bekannt zu sein. Daher müssten diese besser beworben werden.

Beispielsweise könnten Unternehmen ihren Mitarbeitenden bei Eintritt ins Unternehmen Flyer zur Verfügung stellen, auf welchen die einzelnen Möglichkeiten und wichtigsten

Informationen vorgestellt werden. Auch der Staat stellt seit Jahren eine Familienbroschüre und ein Familienportal als Informationsquelle zur Verfügung, um auf die wichtigsten Leistungen für Familien hinzuweisen. Allenfalls müssten diese Informationsquellen über Multiplikatoren wie Verbände an die einzelnen Unternehmen kommuniziert und bekannt gemacht werden, sodass die Unternehmen beim Amt für Soziale Dienste Familienbroschüren bestellen könnten oder die Unternehmen beim Eintritt auf das Familienportal hinweisen, auf welchem auch die Familienbroschüre heruntergeladen werden kann. Des Weiteren könnten regelmässig in den Landeszeitungen unter einer Rubrik «Familie und Beruf» Themen vorgestellt werden, welche die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtern, wie dies auch schon die Liechtensteinische AHV-IV-FAK-Anstalten medienwirksam gemacht hat.

6.4 Massnahme – Liechtensteinische Landesverwaltung (LLV) als Vorzeigebispiel

Die Landesverwaltung ist seit Jahren bestrebt, die Familienfreundlichkeit zu verbessern und geeignete Möglichkeiten zu schaffen, um den Mitarbeitenden die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu erleichtern. Hierzu hat sie neu einen Flyer «Flexibel arbeiten in der Liechtensteinischen Landesverwaltung» erarbeitet, welcher den Mitarbeitenden ausgehändigt wird.

Betriebskita

Die Liechtensteinische Landesverwaltung war das erste Unternehmen in Liechtenstein, welches ihren Mitarbeitenden eine Betriebskita zur Verfügung stellte. Die eigene KiTa in Vaduz, welche in Kooperation mit dem Verein Kindertagesstätten Liechtenstein betrieben wird, erleichtert einen Wiedereinstieg. Die Landesverwaltung hat sich im Jahr 2019 mit dem Bankenverband zusammengeschlossen und eine gemeinsame KiTa, die Villa Wirbelwind, am 1. September 2019 eröffnet. Der Zusammenschluss bringt für beide Seiten Vorteile, so können die Räumlichkeiten der Villa Wirbelwind noch besser genutzt werden und es kann den Mitarbeitenden eine moderne und zentral gelegene Kindertagesstätte zur Verfügung gestellt werden.

Mutterschaftsurlaub

Die Landesverwaltung bietet werdenden Müttern während dem Mutterschaftsurlaub 100 Prozent des Gehaltes anstatt der 80 Prozent.

Vaterschaftsurlaub

Bei Geburt eines oder mehrerer Kinder der Ehefrau oder der Lebenspartnerin gewährt die LLV dem Vater innert acht Wochen nach Geburt fünf Arbeitstage bezahlten Vaterschaftsurlaub bei 100 Prozent Lohnfortzahlung.

Wiedereinstieg nach dem Mutterschaftsurlaub

Um den persönlichen Bedürfnissen und Wünschen des Personals möglichst entgegenzukommen und den Eintritt nach der Karenzzeit zu erleichtern, gelten in der Landesverwaltung grundsätzlich gleitende Arbeitszeiten. Mit diesen wird, wo es die Arbeit gestattet, den persönlichen Bedürfnissen und Wünschen der Mitarbeitenden in der Arbeitszeiteinteilung so weit wie möglich entgegengekommen. Des Weiteren wird das Jahresarbeitszeitmodell angeboten, in diesem werden die pro Jahr zu leistenden Stunden gemäss Dienstauftrag während des Jahres vorbehaltlich spezieller Weisungen durch die direkt vorgesetzte Stelle erbracht. Grundsätzlich soll die effektiv geleistete Arbeitszeit der

Sollarbeitszeit entsprechen. Ist dies nicht möglich, werden die darüber geleisteten Stunden in einem Überstunden- bzw. Überzeitsaldo ausgewiesen. Diese sind während des Kalenderjahres so weit als möglich und laufend in Form von Kompensation durch Freizeit von gleicher Dauer auszugleichen. Die LLV positioniert sich auch hinsichtlich Teilzeitarbeit als attraktive Arbeitgeberin. Teilzeitangebote sollen im Rahmen der betrieblichen Herausforderungen ermöglicht werden. Die Bedürfnisse und Varianten werden in einer gemeinsamen Lösungsfindung zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitenden erörtert und umgesetzt.

Analysen zur Reflexion

Ebenfalls wurden im Jahr 2018 bereits zum dritten Mal Analysen der Löhne in der LLV durchgeführt, um allfällige Lücken betreffend Geschlecht und Teilzeitarbeit aufzudecken und Massnahmen zur Schliessung zu definieren. Das Ergebnis ist sehr erfreulich, da anhand der verfügbaren Lohndaten keine Geschlechterdiskriminierung festgestellt werden konnte. Wie bereits in den vorangegangenen Untersuchungen wurde festgestellt, dass Frauen in tieferen Lohnklassen verstärkt vertreten sind. Deshalb verdienen Frauen im Gesamtdurchschnitt weniger als Männer. Innerhalb der einzelnen Lohnklassen besteht jedoch Lohngleichheit. Um den Unterschied im Medianlohn zwischen Männern und Frauen zu reduzieren, müssten mehr Frauen in höheren beruflichen Positionen und Lohnklassen beschäftigt sein. Als Lösungsansatz soll laut Studie in der Personalpolitik verstärkt darauf geachtet werden, dass Frauen auch in höheren Lohnklassen adäquat vertreten sind. Diesen Ansatz verfolgt die Landesverwaltung seit Jahren, sie kann bereits heute auf der obersten Führungsebene einen Frauenanteil von knapp 30 Prozent vorweisen.

Teilzeitstellen

Ende 2019 waren 29.5 Prozent der Stellen in der Landesverwaltung Teilzeitstellen, in den Schulen 61.5 Prozent. Im Vergleich dazu beträgt der Anteil der Teilzeitstellen aller Mitglieder der LIHK 11.6 Prozent. Die Landesverwaltung nimmt also bezüglich des Angebots an Teilzeitstellen eine Vorbildwirkung ein.

6.4.1 Beurteilung

Betreffend ausserhäusliche Kinderbetreuung stellt die Landesverwaltung seit Jahren eine Betriebskita zur Verfügung. In Zeiten, in denen die KiTa-Plätze knapp waren, hatten Angestellte der Landesverwaltung dadurch einen Vorteil, dass sie jederzeit einen garantierten Platz hatten. Seit das Angebot die Nachfrage deckt, besteht jedoch kein spürbarer Mehrwert mehr für die Mitarbeitenden. Bis anhin erhalten Mitarbeitende keine finanzielle Unterstützung für Betreuungskosten, es wird ihnen jedoch die Möglichkeit geboten, an einem arbeitsnahen Standort ihre Kinder betreuen zu lassen. Letzteres war sicher früher als klarer Vorteil zu werten, als es noch keine Kinderbetreuungsplätze in jeder Gemeinde gab. Angesichts der neuen Ausgangslage wäre es angebracht, das Konzept der Betriebskita Villa Wirbelwind zu überdenken und sich zu überlegen, wie den Familien der Landesverwaltung ein Mehrwert daraus generiert werden könnte. Allerdings ist zu bedenken, dass die neu einheitlich eingeführten, einkommensabhängigen Subventionen der Betreuungskosten aus der Staatskasse bezahlt werden und der Staat mit der Festlegung der Subventionssätze eine Aussage darüber getroffen hat, welche Belastungen in Abhängigkeit des Haushaltseinkommens als zumutbar angesehen werden. Eine höhere Subvention der Staatsangestellten könnte daher kritisch gesehen werden.

Die Landesverwaltung als Vorzeigebispiel kann als Impuls- und Ideengeberin für die Privatwirtschaft fungieren. Auch an dieser Stelle kann hervorgehoben werden, dass ein Austausch zwischen den verschiedenen Unternehmen fehlt.

6.5 Massnahme – Mehr Kooperationen mit Betriebskitas schaffen

Das Angebot an ausserhäuslichen Kinderbetreuungseinrichtungen vor allem im Altersbereich zwischen ein und vier Jahren ist laut Angaben der Betreuungseinrichtungen ausreichend, angesichts dessen ist es nicht notwendig, noch mehr Betreuungseinrichtungen zu schaffen, sondern die bestehenden Infrastrukturen in Kooperationen zu nutzen. Eine solche Kooperation sind beispielsweise der Bankenverband und die LLV mit dem gemeinsamen Betrieb der Villa Wirbelwind eingegangen.

Kleinere und mittlere Unternehmen haben nicht die Möglichkeit, selbst eine eigene Kinderbetreuungseinrichtung aufzubauen, deshalb wäre es sinnvoll – wie oben erwähnt – Kooperationen einzugehen, welche auch für kleine Firmen interessant sein könnten. Der Verein Kindertagesstätten Liechtenstein zum Beispiel besitzt in jeder Gemeinde eine Betreuungseinrichtung, in welcher Betreuungsplätze für einzelne Firmen reserviert werden könnten. Des Weiteren könnten mehr Firmen einen Anteil der Betreuungskosten für ihre Mitarbeitenden übernehmen.

Das per 1. September 2019 eingeführte Finanzierungssystem der ausserhäuslichen Kinderbetreuung ist grundsätzlich so konzipiert, dass auch ein Arbeitgeberanteil an den Betreuungskosten eingebracht bzw. abgerechnet werden kann. Damit kann der Kostenanteil der Eltern (nach Abzug der staatlichen Subventionen) durch einen Beitrag des Arbeitgebers weiter verringert werden. Arbeitgeber könnten diesen Beitrag in ihrem Sinne einsetzen, beispielsweise indem sie ein gewisses Mindestpensum nach der Karenz fordern, sich dafür aber an den Kosten der Kinderbetreuung beteiligen.

6.5.1 Beurteilung

Aktuell besteht kein Bedarf an zusätzlichen Betreuungsplätzen. Die Landesverwaltung hat in dieser Hinsicht vorbildlich agiert und ist die Kooperation mit einem vorhandenen Anbieter eingegangen, anstatt eine eigene Infrastruktur zu unterhalten. Die Möglichkeit der Arbeitgeber, sich im neuen Finanzierungssystem über finanzielle Beiträge an den Kinderbetreuungskosten zu beteiligen, ist derzeit noch nicht praktisch umgesetzt worden und muss erst bekannt gemacht werden.

7. Ziel – Nachhaltige familienpolitische Rahmenbedingungen schaffen

Um die gegenwärtige Situation der Familien zu verbessern, müssen, unter Berücksichtigung der Wertschätzung aller Familienmodelle, nachhaltige familienpolitische Rahmenbedingungen geschaffen werden.

In Kommentaren der Familienumfrage wie auch in den Fokusgruppengesprächen wird vielfach betont, dass die Rahmenbedingungen so ausgestaltet sein sollten, dass alle das von ihnen zum jeweiligen Zeitpunkt für richtig erachtete Konzept und Familienmodell umsetzen können. Wahlfreiheit für alle wird somit sehr hoch gewichtet: Wer mit einem hohen oder tiefen Pensum erwerbstätig bleiben will/muss oder später wieder in den Beruf einsteigt, solle hierfür ebenso geeignete Bedingungen vorfinden wie jene, die sich ganz um Haus- und Familienarbeit kümmern.

7.1 Massnahme – Kommunikation vorhandener Familienleistungen

Laut Familienumfrage³⁸ haben 13 Prozent der Eltern den Elternurlaub (Elternzeit) nicht in Anspruch genommen, da ihnen diese Möglichkeit nicht bekannt war. Die Familienleistungen werden aktuell zwar bereits über die Familienbroschüre und das Familienportal kommuniziert, jedoch offenbar noch nicht mit flächendeckender Wirkung. Die Familienbroschüre wurde durch das Amt für Soziale Dienste im Frühjahr 2019 aktualisiert und auch an interessierte Einrichtungen mit Kontakt zu Familien verteilt. Sie enthält nützliche Informationen rund um die Familie, wie zum Beispiel Eltern- oder Vaterschaftsurlaub (Elternzeit), Anlaufstellen für Beratungen etc. Die Broschüre kann auch auf dem Familienportal heruntergeladen werden. Das Familienportal wurde benutzerfreundlicher gestaltet und im Sommer 2019 aufgeschaltet. Es wird durch die «Koordinations- und Beratungsstelle Frühe Förderung» (KBFF) administriert, welche beim Eltern Kind Forum angesiedelt ist. Das Familienportal ist eine Plattform, die über nützliche und interessante Angebote rund um das Familienleben in Liechtenstein informiert. In den Themenbereichen Schwangerschaft und Geburt, Familie und Kind sowie Frühe Förderung finden sich unterschiedliche Kurse und Veranstaltungen aus Liechtenstein und der Umgebung. Die Kurse und Veranstaltungen können von den Eltern direkt über das Familienportal gebucht werden. Seit Inbetriebnahme sind rund 300 Veranstaltungen und Kurse angeboten worden. Das Familienportal ist auch auf den sozialen Netzwerken präsent. Ebenfalls ist das Familienportal mit der Homepage www.familienfreundlich.li verlinkt, sodass Familien ab Ende November 2019 darauf auch die zertifizierten Unternehmen einsehen können.

Ein Flyer des Familienportals wird im «gelben Gesundheitsbüchlein» mitversendet, welches vom Amt für Gesundheit an junge Eltern versandt wird.

7.1.1 Beurteilung

Diese Massnahme ist bereits in der Umsetzung.

³⁸ Anhang 1, S. 56, Abb. 49: Gründe für Nichtbeanspruchung von Elternurlaub

7.2 Massnahme – Mehr Familiengeld oder Familienzulagen

Liechtenstein verfügt über ein hohes Mass an Transferleistungen, insbesondere an Familien. Im Folgenden werden kurz die wichtigsten Subventionen³⁹ des Staates an Familien aufgeführt, um zu verdeutlichen, welche Transferleistungen bereits institutionalisiert sind:

Geburtszulagen

Anspruch auf Geburtszulagen⁴⁰ für leibliche Kinder oder Wahlkinder haben Personen, die zum Zeitpunkt der Geburt des Kindes oder zum Zeitpunkt der Aufnahme eines nicht mehr als fünfjährigen Wahlkindes zum Zwecke der Adoption die Anspruchsvoraussetzungen betreffend die Kinderzulagen erfüllen. Bei Adoptionen, die Stiefkinder betreffen, werden keine solchen Zulagen ausgerichtet. Die Geburtszulage beträgt für jedes lebend oder tot geborene Kind sowie für ein Adoptivkind CHF 2'300. Bei Mehrlingsgeburten wird eine Geburtszulage von CHF 2'800 pro Kind ausgerichtet. Die Höhe der Geburtszulage ist unabhängig vom Einkommen und/oder Vermögen.

Kinderzulagen

Anspruch auf Kinderzulagen für Kinder hat, wer in Liechtenstein seinen zivilrechtlichen Wohnsitz oder bei einem in Liechtenstein ansässigen Arbeitgeber beschäftigt ist. Die Anspruchsberechtigung besteht bis zu einem Alter von 18 Jahren des Kindes. Für Kinder unter zehn Jahren wird monatlich CHF 280 und für Kinder ab zehn Jahren CHF 330 ausbezahlt. Bei Zwillingen oder bei drei und mehr Kindern erhöht sich die Kinderzulage auf CHF 330 pro Kind ab Geburt. Die Höhe der Kinderzulagen ist unabhängig vom Einkommen und/oder Vermögen.

59 Prozent der Männer und 75 Prozent der Frauen bewerten die bestehenden Kinderzulagen als eher gut bis sehr gut.⁴¹

Alleinerziehendenzulage⁴²

Jede alleinerziehende Person hat Anspruch auf eine Alleinerziehendenzulage für jedes Kind, mit dem die alleinerziehende Person im gemeinsamen Haushalt lebt. Die Alleinerziehendenzulage wird zusätzlich zu den Kinderzulagen ausgerichtet und beträgt monatlich CHF 110 für jedes Kind. Die Höhe der Alleinerziehenden Zulage ist unabhängig vom Einkommen und/oder Vermögen.

Seit 1980 hat sich die Anzahl der geschiedenen, verwitweten, aufgelösten Partnerschaften stark erhöht, dabei ist die Anzahl der betroffenen Frauen (Stand 31.12.2018: 3'186 Frauen) etwa doppelt so hoch wie bei den Männern (Stand 31.12.2018: 1'646 Männer). Per 31.12.2015⁴³ waren 453 Haushalte mit alleinerziehendem weiblichem Elternteil und 44 Haushalte mit alleinerziehendem männlichem Elternteil.

³⁹ Postulatsbeantwortung der Regierung an den Landtag des Fürstentums Liechtenstein betreffend die Überprüfung der Subventionen und Transferleistungen an Private, Nr. 77/2015.

⁴⁰ Gesetz vom 18. Dezember 1985 über die Familienzulage (Familienzulagengesetz; FZG), Verordnung vom 1. April 1986 zum Gesetz über die Familienzulagen.

⁴¹ Anhang 1, S. 74, Abb. 65: Bewertung Kinderzulagen

⁴² Gesetz vom 18. Dezember 1985 über die Familienzulage (Familienzulagengesetz; FZG).

⁴³ Amt für Statistik: eTab/Bevölkerung und Wohnen/ 10 Volkszählung/ Haushalte mit Kindern unter 16 Jahren.

Mutterschaftszulage⁴⁴

Sogenannte «Wöchnerinnen», denen bei Mutterschaft kein Anspruch auf Bezug eines Krankengeldes aus der obligatorischen Krankenversicherung zusteht, wie zum Beispiel selbständig Erwerbstätige oder Hausfrauen ohne beziehungsweise mit geringem eigenem Einkommen, wird eine einmalige steuerfreie Mutterschaftszulage ausgerichtet. Voraussetzung ist der zivilrechtliche Wohnsitz der Wöchnerin in Liechtenstein. Die Höhe der Mutterschaftszulage richtet sich nach dem Gesamterwerb (ohne Sollertrag des Vermögens) gemäss Steuergesetz beider Ehegatten beziehungsweise bei alleinstehenden Wöchnerinnen nach jenem der Wöchnerin. Der Betrag wird degressiv zum steuerpflichtigen Erwerb gemäss Steuergesetz ausgerichtet und beträgt zwischen CHF 4'500 (bei einem Erwerb von bis zu CHF 50'000) und CHF 500 (bei einem Erwerb zwischen CHF 87'501 und CHF 100'000). Diese Grenzen erhöhen sich je Kind um CHF 5'000. Dem Ehegatten gleichgestellt ist der Vater des Kindes, sofern er mit der Wöchnerin in einer faktischen Lebensgemeinschaft im gemeinsamen Haushalt lebt.

Mietbeiträge für Familien⁴⁵

Anspruchsberechtigt sind Familien mit unterhaltsabhängigen Kindern (einschliesslich der im gleichen Haushalt lebenden Eltern und unterhaltsabhängigen Personen), die in Miete wohnen und ihren zivilrechtlichen Wohnsitz seit mindestens einem Jahr in Liechtenstein haben. Alleinerziehende mit unterhaltsabhängigen Kindern gelten als Familien. Die Höhe des monatlichen Mietbeitrages wird je nach Haushaltseinkommen und Zahl der im Haushalt lebenden Personen gestaffelt festgelegt und beträgt zwischen CHF 2'640 und CHF 15'600 pro Jahr. Die Höhe des Mietbeitrages darf zudem höchstens 75 Prozent der Miet- und Mietnebenkosten betragen.

Stipendien und Darlehen⁴⁶

In Ausbildung stehende Personen werden unterstützt mit staatlichen Ausbildungsbeihilfen in Form von Stipendien und/oder Darlehen. Stipendien sind Ausbildungsbeihilfen ohne Rückzahlungsverpflichtung. Darlehen werden zinsfrei gewährt und sind in der Regel innerhalb von sechs Jahren nach Abschluss oder Abbruch der Ausbildung zurückzuzahlen.

Nach Erfüllung der Schulpflicht können schulische und berufliche Erst- und Zweitausbildungen unterstützt werden sowie Weiterbildungen, die zu einem in Liechtenstein anerkannten Abschluss führen. Praktika werden unterstützt, wenn sie verpflichtende Bestandteile von geförderten Ausbildungen sind. Stipendien sind steuerbefreit. Ausbildungen für Kinder (pro Kind bis max. CHF 12'000) können von der Steuer abgezogen werden, die Kosten sind zu belegen. Ausbildungen für Eltern können nicht abgezogen werden.

Subventionen an ausserhäusliche Kinderbetreuung

Seit 1. September 2019 umgesetzt ist die Neugestaltung der Subventionierungen an ausserhäuslichen Kinderbetreuungseinrichtungen. Neu bezahlen die Eltern einen linearen einkommensabhängigen Preis für die Betreuungsleistungen. Die Anbieter erhalten ihren entsprechend individuell festgelegten Preis für die jeweilige Leistung, wobei die Differenz zum

⁴⁴ Gesetz vom 25. November 1981 betreffend Ausrichtung einer Mutterschaftszulage; Verordnung vom 4. Mai 1982 zum Gesetz betreffend Ausrichtung einer Mutterschaftszulage.

⁴⁵ Gesetz vom 13. September 2000 über Mietbeiträge für Familien (Mietbeitragsgesetz; MBG); Verordnung vom 20. März 2001 zum Gesetz über Mietbeiträge für Familien.

⁴⁶ Gesetz vom 20. Oktober 2004 über die staatlichen Ausbildungsbeihilfen (Stipendiengesetz; StipG); Verordnung vom 20. März 2013 über die staatlichen Ausbildungsbeihilfen (Stipendienverordnung; StipV).

einkommensabhängigen Preis vom Staat finanziert wird. Es wird ein fester Betrag für die jeweilige Leistung vom Staat festgelegt (Normkosten), der aktuell bei CHF 116 pro «Ganzer Tag» Betreuungsleistung eines Kleinkindes liegt. Genügt dieser nicht zur Deckung der Kosten für die angebotene Leistung (ist also der Preis des Anbieters höher als die staatlich festgelegten Normkosten) oder werden Zusatzleistungen erbracht, gehen die Zusatzkosten zu Lasten der Eltern. Eltern mit sehr hohem Einkommen erhalten keine Subvention. Sie tragen die gesamten Gestehungskosten, leisten aber keinen darüberhinausgehenden Solidaritätsbeitrag.

7.2.1 Finanzierung

Familienausgleichskasse (FAK)

Finanziert wird die FAK durch Lohnbeiträge von derzeit 1.9 Prozent, die ausschliesslich von den Arbeitgebern bezahlt werden. Diese Lohnbeiträge werden allenfalls um 0.24 Prozentpunkte reduziert, sodass der Beitrag neu 1.66 Prozent betragen wird. Hierzu wird der entsprechende Bericht und Antrag der Regierung gerade ausgearbeitet. Weitere Beitragszahler sind die Nichterwerbstätigen, die selbständig Erwerbenden sowie die Arbeitnehmenden ohne beitragspflichtige Arbeitgeber (ANOBAG).

Die Familienausgleichskasse (FAK) richtet folgende Leistungen aus:

- Kinderzulagen
- Geburtszulagen
- Alleinerziehendenzulagen
- Differenzausgleich

Die Familienzulagen dienen teilweise als Ausgleich der Familienlasten und dem wirtschaftlichen Schutz der Familie. Sie stellen keine Entlohnung für geleistete Dienste dar und gehören daher nicht zum Arbeitslohn. Anspruch auf Familienzulagen hat grundsätzlich:

- Wer in Liechtenstein zivilrechtlichen Wohnsitz hat;
- Wer in Liechtenstein gewohnt hat oder beschäftigt war und von seinem liechtensteinischen Arbeitgeber zur vorübergehenden Dienstleistung ins Ausland entsandt und von diesem auch weiterhin entlohnt wird; oder
- Wer als Grenzgänger bei einem liechtensteinischen Arbeitgeber beschäftigt ist oder als selbständig Erwerbender bei der liechtensteinischen Alters- und Hinterlassenenversicherung der Beitragspflicht untersteht.
- Anspruch auf Familienzulagen besteht für Kinder, die das 18. Altersjahr noch nicht vollendet haben.

Zum Zeitpunkt der Beantwortung des Postulats «Erhöhung der Kinderzulagen und Ausdehnung der Blockzeiten» betrug das FAK-Fondvermögen per 31. Dezember 2018 CHF 180.28 Mio.

Betrachtet man die Beiträge und die Ausgaben der FAK seit dem Jahr 2006, so ist festzustellen, dass diese die Ausgaben jährlich um CHF 2 bis 8 Mio. übersteigen. Durch die Überschüsse der FAK sowie das starke Wachstum des Fonds in den letzten Jahren ist das Vermögen stetig weiter angewachsen.

Unter Heranziehung der Zahlen des Jahres 2016 würde die Defizitgarantie des Staates zur Anwendung gelangen, wenn das Vermögen des FAK-Fonds unter den Betrag von CHF 51.7 Mio. fallen würde. Als Ansatzpunkt wird von einem (linear angenommenen) Abbau der Reserven über einen Zeitraum von 20 Jahren ausgegangen, was bei CHF 100 Mio. einem jährlichen Abbau von CHF 5 Mio. entspricht. Für die Prognose der längerfristigen Entwicklung des AHV-Fonds wird von einem jährlichen Überschuss von CHF 3 Mio. ausgegangen, sodass eine Summe von CHF 8 Mio. für familienpolitische Massnahmen wie zum Beispiel Einführung eines Vaterschaftsurlaubes oder Erhöhung der Kinderzulage verwendet werden könnte.

Das FAK-Fondsvermögen stieg auch im Jahr 2019 weiter an und liegt bei CHF 206.25 Mio. Dies ist eine Veränderung um 14.4 Prozent zum Vorjahr 2018.

Bezüglich der Entwicklung der Geburten wird angenommen, dass sich die nächsten 20 Jahre ähnlich wie die letzten 20 Jahre verhalten und sich die Geburtenrate zwischen 1.36 und 1.69 bewegt und dementsprechend nicht von grossen Ausgabenschwankungen ausgegangen werden kann.

7.2.2 Beurteilung

Das liechtensteinische Gesetz kennt eine Vielzahl von Förderungen an Familien. Dabei muss festgestellt werden, dass die Grundlagen und insbesondere die Bewertung von Grundeigentum für die Beurteilung einer Anspruchsberechtigung teilweise stark unterschiedlich sind. Diesbezüglich wäre eine Vereinheitlichung anzustreben.

Es wird immer wieder gefordert, die Familienzulagen einkommensabhängig umzugestalten und die Gelder nicht im «Giesskannenprinzip» zu verteilen. Auch der Export an Erwerbsspendler ist immer Gegenstand von Diskussionen. Ebenfalls wird moniert, dass eine Ungleichbehandlung zwischen Eltern, die ihre Kinder ausserhäuslich betreuen lassen, und Eltern, welche ihre Kinder innerfamiliär betreuen lassen, besteht, da Letztere keine Subventionen erhalten.

Zum Giesskannenprinzip kann ausgeführt werden, dass eine Umstellung auf einkommensabhängige Auszahlungen derzeit mit einem zusätzlichen hohen administrativen Aufwand verbunden wäre. Die einkommensabhängigen Massstäbe orientieren sich bei Inländern am Haushaltseinkommen und nicht am Einkommen des Individuums. Bei nicht im Inland wohnhaften Personen erweist sich die Anwendung der einkommensabhängigen Massstäbe als sehr schwierig, da die Ermittlung des Haushaltseinkommens und auch des Haushaltsvermögens im Ausland nicht einfach ist. Sehr schwierig wäre es zudem in der Beurteilung ausländischer Haushalte, wenn auch das Vermögen in die Bemessung der Kinderzulagen einbezogen werden müsste.

Aufgrund der Aussagen bei der Familienumfrage werden die bestehenden Familienzulagen als ausreichend und im Vergleich zum Nachbarland Schweiz als grosszügig empfunden. Dementsprechend besteht bei den Familien kein grosses Interesse an einer Erhöhung der Familienzulage, sondern vielmehr an der Abgeltung von Familienfrauen/ und -männern und an der Altersvorsorge von Familienfrauen/ und -männern.

Alle Familienmodelle werden gleich gefördert, das heisst, alle Eltern erhalten gleich viel Geld für ihre Kinder, unabhängig von ihrem Einkommen. Eltern, die ihre Kinder von einer

geförderten ausserhäuslichen Kinderbetreuungseinrichtung betreuen lassen, erhalten nochmals Subventionen.

7.3 Massnahme – Regelung der Altersvorsorge für Familienfrauen

Laut Familienumfrage gaben mehr als 80 Prozent der Frauen bei der Geburt des ersten Kindes die Erwerbstätigkeit entweder ganz auf oder übernahmen eine Arbeit bis maximal 60 Stellenprozent.⁴⁷ Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf profitiert davon; auf die Sozialvorsorge wirkt sich dies allerdings negativ aus (Stichworte Working Poor und Altersarmut).

Frauen übernehmen viel häufiger als Männer die Rolle einer informellen Betreuungs- oder Pflegeperson für pflegebedürftige Angehörige. Bei Frauen ist zudem die Wahrscheinlichkeit, dass sie wegen Betreuungs- und Pflegepflichten einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen, weitaus grösser. Dies trägt wesentlich zu einem geschlechtsspezifischen Lohngefälle bei, welches sich im Laufe des Arbeitslebens zu einem geschlechtsspezifischen Rentengefälle akkumuliert, weshalb Frauen vor allem im Alter stärker von Armut und sozialer Ausgrenzung bedroht sind.

Liechtenstein verfügt auch hier bereits über einige Vorsorgemechanismen für Familien. Im Folgenden werden kurz die wichtigsten aufgeführt, um zu verdeutlichen, welche Vorkehrungen bereits vom Staat getroffen wurden:

Alters- und Hinterlassenenversicherung; AHV (erste Säule)

In der Alters- und Hinterlassenenversicherung gilt das Partnerschaftsprinzip. Beim sogenannten Splitting werden während der Ehe angesparte Altersguthaben auf beide Ehegatten aufgeteilt. Gesplittet wird während aufrechter Ehe, sobald beide Ehepartner Anspruch auf eine AHV-Rente haben und bei einer Scheidung.

Splitting bei Scheidung

Zwei Faktoren bilden die Grundlage für die Berechnung von Renten, die Zahl der Beitragsjahre, in denen eine versicherte Person AHV-Beiträge entrichtet hat, und die Höhe des massgebenden durchschnittlichen Jahreseinkommens. Um die Rente von verheirateten, verwitweten oder geschiedenen Personen festzulegen, werden die Erwerbseinkommen, welche die beiden Ehegatten während der Ehejahre erzielt haben, sowie allfällige Einkommens-, Erziehungs- und Betreuungsgutschriften aufgeteilt und je zur Hälfte den Ehegatten gutgeschrieben. Diese Einkommensteilung wird «Splitting» genannt. Ein Splitting wird vorgenommen, sobald beide Ehegatten Anspruch auf Rente haben oder wenn die Ehe aufgelöst wird oder wenn ein noch nicht rentenberechtigter Ehegatte stirbt und der andere bereits eine Rente bezieht. Sollte eine nicht erwerbstätige Person keine AHV-Rechnung erhalten, empfiehlt es sich zur Vermeidung von Beitragslücken, mit der AHV in Kontakt zu treten. Die unten aufgeführten Erziehungs- und Betreuungsgutschriften werden ebenfalls hälftig aufgeteilt.

Erziehungsgutschriften

Erziehungsgutschriften sind keine Geldleistungen, sondern Gutschriften (fiktive Einkommen), die bei der Rentenberechnung zum Zeitpunkt des Rententritts analog dem

⁴⁷ Anhang 1, S. 14, Abb. 5: Stellenprozent nach Geburt von erstem Kind

beitragspflichtigen Erwerbseinkommen berücksichtigt werden. Anspruch auf Erziehungsgutschriften haben Rentner für jedes Jahr, in dem sie in Liechtenstein versichert waren und zugleich Kinder unter 16 Jahren zu betreuen hatten. Bei verheirateten Personen wird die Gutschrift während aller Ehejahre je zur Hälfte auf die Ehepartner aufgeteilt. Dies kann jedoch bei Bedarf angepasst werden und einem Elternteil kann bis zu 100 Prozent angerechnet werden. Hierzu muss ein Antrag per Formular gestellt werden. Nicht verheiratete oder geschiedene Paare können über die Aufteilung der Erziehungsgutschriften eine Regelung treffen.

Pensionskasse (zweite Säule)

Ein Rentensplitting analog der ersten Säule besteht bei der betrieblichen Personalvorsorge (Pensionskasse) nicht. Bei unverheirateten Paaren, bei denen beispielsweise die Frau keiner oder nur einer sehr geringen Erwerbstätigkeit nachgeht, können Lücken in der zweiten Säule entstehen. Für Ehegatten hat das Gesetz Vorsorge getroffen. Im Fall einer Scheidung besteht ein Anspruch auf die Hälfte der seit der Eheschliessung bis zur Auflösung der häuslichen Gemeinschaft erworbenen Austrittsleistungen der anderen Partei. Stehen den Eheleuten gegenseitig Ansprüche zu, ist nur der Differenzbetrag zu teilen. Bleibt die Ehe im Alter aufrecht, so besteht ein gegenseitiger Unterstützungsanspruch, sodass in diesem Beispiel die Ehefrau von der (höheren) Pensionskassenrente des Mannes profitiert.

Betreuungsgutschriften der ersten Säule

Betreuungsgutschriften im Bereich der AHV kommen Personen zugute, die pflegebedürftige Verwandte und Bekannte betreuen, und können eine höhere Rente für die betreuende Person bewirken. Es sind also keine Geldleistungen, die laufend für die Erfüllung von Betreuungsaufgaben ausbezahlt werden, sondern Gutschriften zur Verbesserung der späteren Rente. Betreuungsgutschriften erhalten Versicherte, die ihre pflege- und hilfsbedürftigen Angehörigen betreuen, sofern diese nicht mehr als 30 km entfernt wohnen. Wenn nicht verwandte Personen betreut werden, müssen diese im gemeinsamen Haushalt wohnen. Die Betreuungsgutschriften werden bei der Rentenberechnung wie ein Einkommen berücksichtigt, auf den Beiträge entrichtet wurden. Der Anspruch auf eine Betreuungsgutschrift ist jährlich und schriftlich bei der AHV anzumelden.

7.3.1 Gesetzliche Grundlagen

Nach Art. 9 BPVG werden Alters-, Invaliden- und Hinterlassenenleistungen in der Regel als lebenslängliche oder temporäre Renten ausgerichtet. Das Reglement der Vorsorgeeinrichtung kann vorsehen, dass die anspruchsberechtigte Person anstelle einer Alters-, Invaliden- oder einer Witwen- oder Witwerrente eine Kapitalabfindung verlangen kann, die mindestens 90 Prozent des versicherungstechnischen Barwertes der abzulösenden Rente betragen muss. Für die Altersleistung hat die versicherte Person die entsprechende Erklärung spätestens drei Jahre vor Entstehung des Anspruchs abzugeben, sofern das Reglement keine kürzere Frist festlegt. Ist der Versicherte verheiratet, so ist die Auszahlung der Kapitalabfindung für die Altersleistung nur zulässig, wenn der Ehegatte schriftlich zustimmt. Die Vorsorgeeinrichtung hat den Ehegatten vor der Zustimmung über den damit verbundenen Wegfall der Hinterlassenenleistungen zu informieren.

7.3.2 Beurteilung

In Liechtenstein gibt es einige Vorsorgemechanismen, doch weisen diese noch Lücken auf. Bereits 2012 wurde eine Arbeitsgruppe «Altersvorsorge nicht erwerbstätiger Elternteile» eingesetzt, um die aktuelle Lage zu analysieren und mögliche Verbesserungslösungen zu präsentieren.⁴⁸

Arbeitsgruppe «Altersvorsorge nicht erwerbstätiger Elternteile»

Im Jahr 2012 wurde von der Regierung eine Arbeitsgruppe eingesetzt und beauftragt, die Verbesserung der Stellung nicht erwerbstätiger Elternteile in der Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge und die Schaffung einer gesetzlichen Grundlage zu prüfen. Die Arbeitsgruppe hat verschiedene Abklärungen und Simulationsberechnungen von AHV- und Pensionskassenleistungen erstellt, um die Auswirkungen der Erziehungszeiten auf die jeweiligen Altersrenten zu ermitteln. Die Arbeitsgruppe kam zum Schluss, dass Massnahmen weder in der 1. Säule noch in der 2. Säule zielführend sind.

Veränderungen in der ersten Säule seien nicht zielführend, insbesondere da die Wirkungen marginal wären. Eine Lösung in der zweiten Säule wäre machbar, habe jedoch massive Eingriffe in die jetzige Ausgestaltung des Systems der beruflichen Vorsorge (wie insbesondere die Einführung systemfremder Elemente in die zweite Säule) sowie die Notwendigkeit der Schaffung einer geeigneten Infrastruktur und einen hohen administrativen Mehraufwand zur Folge – bei einem voraussichtlich sehr kleinen Kreis von Personen, die eine solche freiwillige Versicherung auch tatsächlich in Anspruch nehmen würden.

Insgesamt funktioniere der Aufbau der sozialen Sicherheit mit der ersten und zweiten Säule, mit wirtschaftlicher Sozialhilfe, Ergänzungsleistungen u.a. sehr gut. Nur für wenige Einzelfälle ist das Netz der sozialen Sicherheit zu weitmaschig. Es stellt sich die Frage, ob die vorherrschende Situation des Staatshaushaltes es erlaubt, das Sozialsystem noch weiter auszubauen und allfällige Massnahmen für diesen kleinen Kreis von Betroffenen aufzugleisen. Aufgrund der Erkenntnisse bezüglich Massnahmen und deren Wirkungen in der ersten und zweiten Säule hat die Arbeitsgruppe nach weiteren Lösungsmöglichkeiten gesucht. Die Arbeitsgruppe wurde beauftragt, die Umwandlung der Mutterschaftszulage von einer bisher (nicht nachhaltigen) Leistung in eine (nachhaltige) Leistung für die Altersvorsorge nicht erwerbstätiger Elternteile zu prüfen. Die Arbeitsgruppe kam zum Entschluss der Regierung zu empfehlen, diese Lösungsmöglichkeit nicht weiter zu verfolgen, aufgrund zu vieler Aspekte, die dagegensprechen.

Die VU brachte am 24. April 2019 eine Motion zur Stärkung der Familien- und Erziehungsarbeit ein und stellte den Antrag, der Landtag wolle beschliessen, dass die Regierung beauftragt wird, dem Landtag ein Gesetz zur Beschlussfassung vorzulegen. Dieses solle im Rahmen einer eigenständigen Lösung unabhängig der beruflichen Vorsorge, womöglich in Anlehnung an die Erziehungsgutschriften im Sinne des AHVG, Lücken in der Alters- und Risikoversorge schliessen, die nachweislich durch das Erbringen von unbezahlter Familien- und Erziehungsarbeit entstanden sind.⁴⁹

⁴⁸ 2013-613: Zwischenbericht der Arbeitsgruppe «Altersvorsorge nicht erwerbstätiger Elternteile» an die Regierung

⁴⁹ Motion zur Stärkung der Familien- und Erziehungsarbeit vom 24. April 2019 der Vaterländischen Union.

Der Landtag hat in seiner Sitzung vom 5. September 2018 das Postulat «Zeitvorsorge für Liechtenstein (4. Säule der Altersvorsorge)» an die Regierung überwiesen. Die Regierung kam in ihrer Postulatsbeantwortung zum Schluss, dass die Frage, ob die Möglichkeit besteht, auch in Liechtenstein eine Zeitvorsorge zentral und landesweit einzurichten, grundsätzlich zu bejahen ist. Dies sollte jedoch aus der Zivilgesellschaft entstehen und von ihr getragen werden. Denkbar wäre es, dass sich der Staat, nach erfolgreicher Initiierung eines solchen Projektes durch Private, durch den Abschluss einer Leistungsvereinbarung bzw. die finanzielle Unterstützung beteiligt.⁵⁰

Laut Familienumfrage geben 80 Prozent der Frauen an, dass nur sie (32 Prozent) oder vor allem sie (48 Prozent) für die Kinderbetreuung zuständig sind. Bei den Männern sind dies ein Prozent beziehungsweise drei Prozent.⁵¹ Frauen können zwar via Formular 100 Prozent der AHV-Erziehungsgutschriften beantragen, leider wissen das die wenigsten. Auch dies wird in der Familienbroschüre erwähnt, ein weiterer Grund, für eine weitere Verbreitung der Broschüre besorgt zu sein oder über eine geeignete Infoveranstaltung die unbekannteren und wissenswerten Familienleistungen bekannter zu machen.

7.4 Massnahme - Mehr Steuererleichterung für Familien

Die Steuererleichterung wurde nicht als mögliche Massnahme abgefragt, deshalb sind hierzu keine Zahlen vorhanden, jedoch wurde dieser Wunsch mehrmals in den Fokusgruppen erwähnt.

Steuerpflichtige mit Kindern haben aktuell Anspruch auf einen Kinderabzug in Höhe von CHF 9'000 für jedes minderjährige Kind, für das ein Sorgerecht besteht. Für volljährige Kinder, die noch in schulischer oder beruflicher Ausbildung stehen und für jene der oder die Steuerpflichtige zur Hauptsache aufkommt, kann ebenfalls ein Abzug in Höhe von CHF 9'000 geltend gemacht werden. Zudem sind familienfördernde, öffentliche Leistungen wie Kinderzulagen, Geburtszulagen, Alleinerziehenden-Zulagen und Stipendien steuerfrei. Aufwendungen wie Schulgelder, Fahrtkosten, Kosten für Unterkunft etc. können von der Steuer abgezogen werden (pro Kind bis max. CHF 12'000). Nicht abzugsfähig sind jedoch die Kosten der öffentlichen Primar- und Sekundarschulen (Ober- und Realschule, Gymnasium) sowie der inländischen Musikschule.

7.4.1 Beurteilung

Die Regierung hat in einer Stellungnahme Anfang Mai 2019 angekündigt, Familien steuerlich entlasten zu wollen. So soll unter anderem der Kinderabzug von CHF 9'000 auf CHF 12'000 pro Kind erhöht werden. Weiter will die Regierung Beiträge des Arbeitgebers an die ausserhäusliche Kinderbetreuung steuerfrei machen. Mit BuA Nr. 88/2019 hat die Regierung dem Landtag die entsprechenden Gesetzesänderungen vorgelegt. Diese Abänderung des Steuergesetzes wurde vom Landtag im Dezember 2019 in 2. Lesung beraten und verabschiedet und findet erstmals für das Steuerjahr 2019 Anwendung.⁵²

⁵⁰Postulatsbeantwortung der Regierung an den Landtag des Fürstentums Liechtenstein betreffend Zeitvorsorge für Liechtenstein (4. Säule der Altersvorsorge), Nr. 99/2019.

⁵¹Anhang 1, S. 61 ff., Abb. 52: Hauptsächlich zuständig für Kinderbetreuung

⁵²Bericht und Antrag der Regierung an den Landtag des Fürstentums Liechtenstein betreffend die Abänderung des Steuergesetzes, Nr. 88/2019.

Einziges Wehrmutstropfen ist, dass Familien mit niedrigen und mittleren Einkommen entweder keine oder nur sehr wenige Steuern zahlen und dementsprechend wenig von solchen Massnahmen profitieren. Profitieren würden davon also hauptsächlich Familien mit hohem oder sehr hohem Einkommen.

7.5 Massnahme – Familienkommission zur nachhaltigen Umsetzung der familienpolitischen Massnahmen

Familienpolitik muss verbindlich, langfristig und an bestehende Strukturen angelegt sein. Um eine nachhaltige und verlässliche Familienpolitik zu gewährleisten, welche die aufgrund der Familienumfrage formulierten Handlungsfelder und Ziele weiterverfolgt, wäre eine Familienförderungspolitik, welche über mehrere Legislaturperioden andauert, von Vorteil, damit diese Handlungsfelder und Ziele sichergestellt werden können.

7.5.1 Beurteilung

Als weitere Massnahme wird vorgeschlagen, eine ständige Kommission zu bilden (bzw. wiedereinzusetzen), welche sich um familienpolitische Anliegen kümmert und die Regierung entsprechend berät. Die beratende Kommission ist mit nötigen Kompetenzen ausgestattet, um die Umsetzung der Massnahmen fachlich zu begleiten, weiterzuentwickeln und Vorschläge zu den nötigen Gesetzesänderungen zu erarbeiten.

Das Ministerium für Gesellschaft hat einiges an Ressourcen in eine Familienstudie investiert, um sich einen Überblick über die aktuelle Situation von Familien zu verschaffen. Die Familienstudie 2018 diente als Basis zur Definition von Handlungsfeldern und familienpolitischen Zielen durch die Arbeitsgruppe Familienpolitik. Sämtliche bereits umgesetzten, angedachten Massnahmen sowie weitere Vorschläge der Arbeitsgruppe Familienpolitik wurden zusammengetragen und in dem vorliegenden Bericht zusammengefasst. Wichtig ist, dass dieser Prozess weitergeht und nicht im Sand verläuft. Das würde auch dem Ziel des Prozesses dienen, der mit der Familienumfrage begonnen wurde.

Arbeitsgruppe Familienpolitik, im Herbst 2020

Anhang:

- Familienpolitik in Gegenwart und Zukunft, Ergebnisse einer Umfrage im Auftrag der Regierung des Fürstentums Liechtenstein, Liechtenstein-Institut, Bendern, 2018.