

Frauenerwerbstätigkeit

Vergleich – Entwicklung – Hintergründe



Autorinnen und Autoren

Thomas Lorenz, Doris Quaderer und
Johanna Hermann

Herausgeber

Stiftung Zukunft.li, Ruggell

Zitationsempfehlung

Lorenz, Thomas; Quaderer, Doris &
Hermann, Johanna (2021): Impuls Frauen-
erwerbstätigkeit. Stiftung Zukunft.li, Ruggell.

Gestaltung

Büro für Gebrauchsgraphik AG

Druck

Gutenberg AG, Schaan

Dieses Werk ist urheberrechtlich geschützt.

Die Stiftung Zukunft.li ist jedoch explizit
daran interessiert, die Ergebnisse ihrer
Publikationen möglichst vielen Interessierten
zugänglich zu machen. Die Verwendung
des Inhalts dieser Publikation ist deshalb
erwünscht unter der Bedingung, dass
die Quelle eindeutig angegeben wird
und die gesetzlichen Bestimmungen zum
Urheberrecht eingehalten werden.

Bestellung

info@stiftungzukunft.li

Download

www.stiftungzukunft.li

© Stiftung Zukunft.li

Zu dieser Publikation

Diese Publikation wurde von der Geschäftsstelle der Stiftung Zukunft.li – namentlich Thomas Lorenz und Doris Quaderer – verfasst. Johanna Hermann hat während ihres Praktikums im Sommer 2020 wertvolle Grundlagen für diesen «Impuls» erarbeitet, wofür wir ihr herzlich danken. Sie hat im vergangenen Jahr den Bachelor in Politikwissenschaften an der Universität Wien erfolgreich abgeschlossen.

Stiftung Zukunft.li, März 2021

Einleitung

Zukunft.li hat im «Fokus Arbeitsmarkt: Fit für die Zukunft?» (Beck, Eisenhut & Lorenz, 2018) aufgezeigt, dass die Erwerbstätigkeitsquote von Frauen in Liechtenstein im Vergleich mit anderen Ländern niedrig ist. Erwerbstätigkeit beziehungsweise Nichterwerbstätigkeit umfasst diverse volkswirtschaftliche und gesellschaftliche Aspekte. Oft werden beispielsweise die Konsequenzen von Erwerbsunterbrüchen auf die Altersvorsorge oder der gesellschaftliche Wert nicht bezahlter Betreuungsarbeit thematisiert. Zunehmende Flexibilität von Arbeitszeit und -ort, Automatisierung und Robotik beeinflussen die Arbeitswelt ebenfalls wesentlich. In dieser Publikation konzentrieren wir uns allerdings auf die Analyse vorhandener Daten zur Erwerbsquote, stellen Vergleiche mit dem Ausland an, suchen nach möglichen Hindernissen für Frauenerwerbstätigkeit und gehen auf

zwei familienpolitische Massnahmen ein, die – richtig eingesetzt – positive Beschäftigungswirkung erzielen können. Familienpolitik wird in der anstehenden Legislatur nicht zuletzt durch die Umsetzung einer EU-Richtlinie in Liechtenstein einen hohen Stellenwert einnehmen.

Mit dem «Impuls» gibt Zukunft.li den Anstoss, die Erwerbstätigkeit von Frauen bewusst aus einer rein volkswirtschaftlichen Perspektive zu betrachten. Die Kurzpublikation soll damit einen Beitrag zur Diskussion leisten.

Mehr Arbeitsplätze als Einwohnerinnen und Einwohner – das ist keine Neuigkeit, aber eine Besonderheit der Volkswirtschaft des Kleinstaats Liechtenstein. Das Arbeitsplatzwachstum setzt sich seit Jahren fast ungebremst fort. Ob und wie stark die Covid-19-Krise diese Entwicklung beein-

flussen wird, ist heute nicht abzuschätzen. Jedenfalls übersteigt die Nachfrage nach Arbeitskräften das inländische Angebot bei Weitem, und viele Unternehmen und Branchen sind mit einem Fachkräftemangel konfrontiert. Eine Steigerung der Erwerbstätigkeit würde zu einer besseren Ausschöpfung des Potenzials an inländischen Arbeitskräften beitragen. Aus volkswirtschaftlicher Sicht hätte das mehrere Vorteile:

Wohlstand

Das Bruttonationaleinkommen pro Kopf als Mass für den inländischen Wohlstand steigt an.

Demografie

Die demografische Entwicklung in Liechtenstein in den nächsten 30 Jahren führt zu einem deutlichen Rückgang des Arbeitsangebots. Es verlassen viel mehr

Personen den Arbeitsmarkt als durch nachrückende Jahrgänge ersetzt werden können. Das gilt nicht nur für Inländer, sondern für den gesamten regionalen Arbeitsmarkt. Eine höhere Erwerbsbeteiligung der inländischen Bevölkerung wirkt der Verknappung des Arbeitsangebots für die Wirtschaft entgegen.

Bildung

Die in erheblichem Ausmass von der öffentlichen Hand finanzierten Bildungsinvestitionen werden besser genutzt. Sie unterstützen die wirtschaftliche Entwicklung in höherem Ausmass.

Verkehr

Wenn Arbeitsplätze durch inländische Arbeitskräfte anstelle von Zupendlern

besetzt werden, reduzieren sich die Menge der gefahrenen Arbeitswegkilometer und die dadurch verursachten externen Kosten¹.

Steuern

Aus verschiedenen Gründen sieht das Doppelbesteuerungsabkommen mit der Schweiz nicht vor, dass auf den Löhnen von Grenzgängerinnen und Grenzgängern Quellensteuern in Liechtenstein erhoben werden – anders als bei Zupendlern aus Österreich. Durch Inländerinnen und Inländer besetzte Arbeitsplätze erhöhen die Einnahmen der öffentlichen Hand bei gleich vielen Arbeitsplätzen.

¹ Die durchschnittlich von Grenzgängerinnen und Grenzgängern zurückgelegten Autokilometer liegen zwei- bis dreimal höher als bei inländischen Arbeitnehmenden (ABI, 2021).

Inhalt

Gesamterwerbstätigenquote – Definition und Vergleich	6
Frauenerwerbstätigkeit im europäischen Vergleich	8
Direkter Vergleich mit der Schweiz	10
Alter und Rollenverteilung	12
Betrachtung nach Arbeitspensen	14
Potenzialschätzung	16
Erwerbstätigkeit nach Ausbildung	18
Motivation für Verzicht	20
Finanzielle Belastung durch Steuern und Fremdbetreuung	22
Beschäftigungswirkung familienpolitischer Massnahmen	24
Schlussbetrachtung	26
Literaturverzeichnis	28
Abkürzungsverzeichnis	30

Gesamterwerbstätigenquote – Definition und Vergleich

- 6 **20- bis 64-jährige Liechtensteinerinnen und Liechtensteiner sind im Vergleich mit derselben Altersgruppe in Nachbarstaaten weniger oft erwerbstätig. Besonders der Abstand zur Schweiz ist bemerkenswert.**

Verschiedene Messwerte drücken aus, in welchem Umfang Erwerbsarbeit in einer Volkswirtschaft geleistet wird. Die Beschäftigungsstatistik definiert als «erwerbstätig» diejenigen Personen, die während mindestens einer Stunde pro Woche einer bezahlten Arbeit nachgehen oder unentgeltlich² tätig sind. Für die hier untersuchten Fragen ist die **Erwerbstätigenquote** die interessante Grösse. Sie misst den Anteil der

inländischen Erwerbstätigen an der ständigen Wohnbevölkerung.³ Die Quote für die 20- bis 64-Jährigen – Frauen und Männer – lag Ende 2019 bei rund 76% in Liechtenstein. Ein Viertel der Einwohnerinnen und Einwohner in diesem Altersbereich ging also keiner bezahlten Arbeit nach. Im direkten Vergleich mit der Schweiz fällt Liechtenstein mit einem Unterschied von 7.1 Prozentpunkten deutlich zurück.

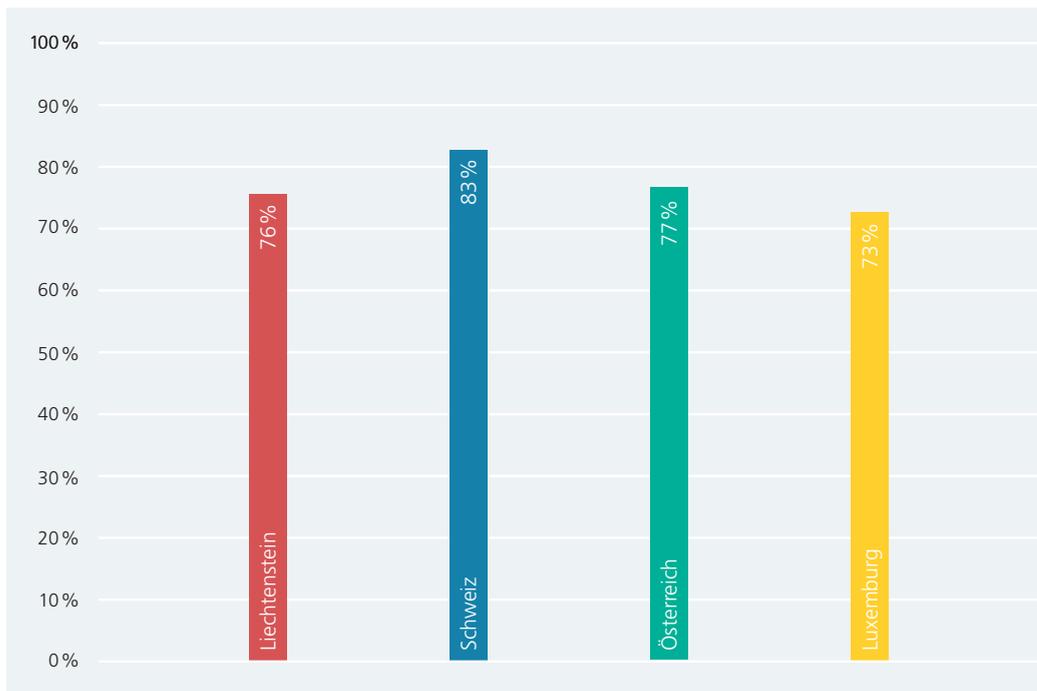
2 «Unentgeltlich» bezieht sich vor allem auf Familienmitglieder, die im eigenen Betrieb tätig sind und Arbeiten ausführen, die in der Regel bezahlt würden. Familien- und Betreuungsaufgaben fallen nicht unter diese Definition.

3 Die Beschäftigungsquote als weiteres Mass zeigt das Verhältnis aller Beschäftigten zur Bevölkerung. Weil in Liechtenstein mehr Menschen arbeiten als wohnen, liegt sie über 100%; sie beträgt 104,8% per Ende 2019 (AS, 2020a).

Abbildung 1

Vergleich Erwerbstätigenquote 2019 der 20- bis 64-Jährigen

Quellen: AS (2020b), EUROSTAT (2020)



Frauerwerbstätigkeit im europäischen Vergleich

- 8 **Eine Kluft tut sich auf, wenn die Erwerbstätigenquote von Frauen und Männern separat ausgewiesen wird. Die Liechtensteiner Frauen rangieren im Vergleich zu den europäischen Staaten im hinteren Mittelfeld.**

Ein besonderes Merkmal des liechtensteinischen Arbeitsmarktes ist die vergleichsweise geringe Erwerbstätigkeit der Frauen. Ende 2019 gingen 69% der 20- bis 64-jährigen Frauen einer Erwerbstätigkeit nach. Neben der Schweiz (Quote von 79%) liegt die Frauenerwerbstätigkeit auch in den skandinavischen Ländern oder Staaten wie Deutschland, Slowenien oder Tschechien deutlich höher. Liechtenstein rangiert in diesem Vergleich auf Platz 18 von 31 Staaten, die Männererwerbstätigenquote hingegen liegt auf Platz 10.

Abbildung 2

Erwerbstätigenquote 2019 der 20- bis 64-jährigen Frauen in den EU- und EFTA-Staaten

Quellen: AS (2020b), EUROSTAT (2020)



Direkter Vergleich mit der Schweiz

- 10** **Der liechtensteinische Arbeitsmarkt lässt sich am besten mit jenem der Schweiz vergleichen: Zwar sind auch Männer in der Schweiz öfter erwerbstätig als in Liechtenstein, aber bei Frauen ist dieser Unterschied deutlich grösser.**

Im Vergleich mit der Schweiz liegt die Erwerbsbeteiligung in Liechtenstein sowohl bei den Männern als auch bei den Frauen tiefer. Per Ende 2019 beträgt der Unterschied 4,9 Prozentpunkte bei den Männern, bei den Frauen mit 9,3 Prozentpunkten fast das Doppelte. Misst sich Liechtenstein an der Schweiz, liegt das Potenzial zur besseren Ausschöpfung des

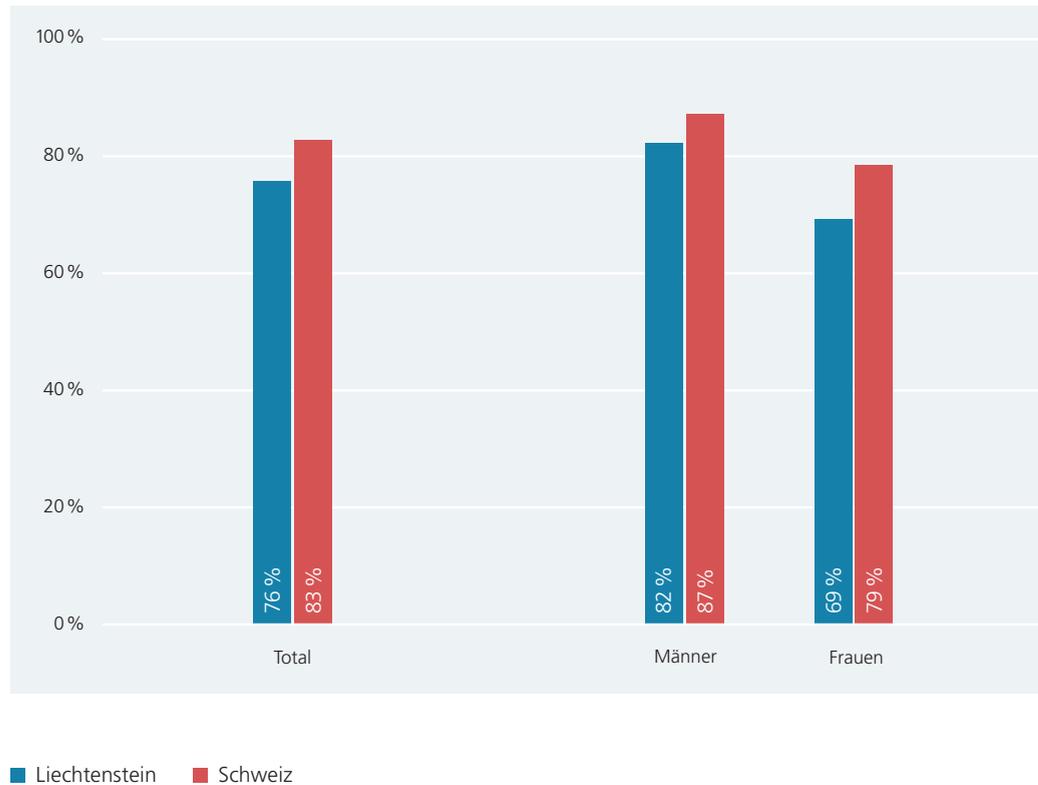
inländischen Arbeitskräftepotenzials in erster Linie bei der weiblichen Bevölkerung. Die Frauenerwerbstätigenquote in Liechtenstein hat sich in den letzten Jahren nur langsam nach oben bewegt. 2011 lag der Wert der 20- bis 64-jährigen Frauen bei 66,2% und damit nur drei Prozentpunkte unter 2019⁴ (AS, 2020e; AS, 2020g; eigene Berechnungen).

⁴ Die Quoten vor 2011 sind durch eine Methodenänderung bei der Erhebung der Erwerbstätigen nicht vergleichbar.

Abbildung 3

Erwerbstätigenquoten 2019 der 20- bis 64-Jährigen in Liechtenstein und der Schweiz

Quellen: AS (2020b), EUROSTAT (2020)



Alter und Rollenverteilung

12 **Bis Alter 25 ist der Unterschied zwischen Frauen und Männern klein, danach öffnet sich die Schere – und sie bleibt offen.**

Die Differenz in der Erwerbstätigenquote zwischen Frauen und Männern besteht in allen Altersklassen und wird ab Alter 25 grösser. Bei Personen zwischen 35 und 59 Jahren bleibt sie mit rund 15 Prozentpunkten konstant. Das ist ein starkes Indiz dafür, dass der relativ flache Kurvenverlauf bei den Frauen ab Alter 30 mit der Familiengründung und der anschliessenden Kinderbetreuung zusammenhängt. Das durchschnittliche Alter von Frauen bei der Geburt des ersten Kindes lag 2019 in der Schweiz bei 31 Jahren (BFS, 2020a)⁵. Märk-Rohrer & Marxer (2018) stellen in einer 2017 breit angelegten Umfrage fest,

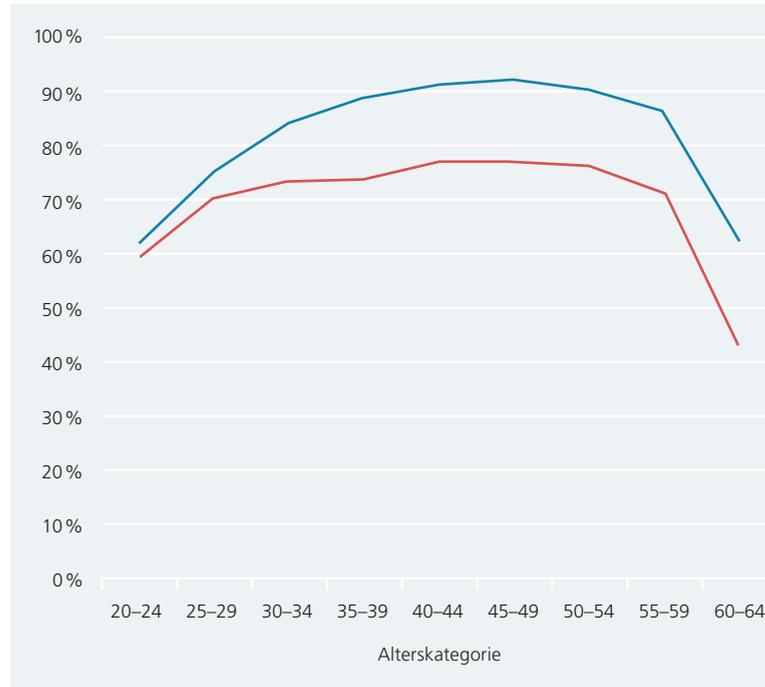
dass 99% der Männer und 96% der Frauen vor der Geburt des ersten Kindes erwerbstätig waren. Nach der Geburt blieben es 93% der Männer und nur 12% der Frauen. 66% der Frauen nahmen die Erwerbstätigkeit zu einem späteren Zeitpunkt wieder auf, davon die Hälfte nach einem Unterbruch zwischen drei und sechs Monaten und ein Viertel nach sechs bis zwölf Monaten. Dieses Bild bestätigt auch das Resultat der Volkszählung 2015 (Abbildung 5): In Paarhaushalten mit Kindern unter sechs Jahren ist es beinahe ausschliesslich die Partnerin, die nicht oder nur teilweise erwerbstätig ist (AS, 2020f).

⁵ Für Liechtenstein wird die Kennzahl nicht erhoben.

Abbildung 4

Erwerbstätigenquoten 2019 der 20- bis 64-Jährigen in Liechtenstein nach Geschlecht und Alterskategorien

Quellen: AS (2020e), AS (2020g), eigene Berechnungen

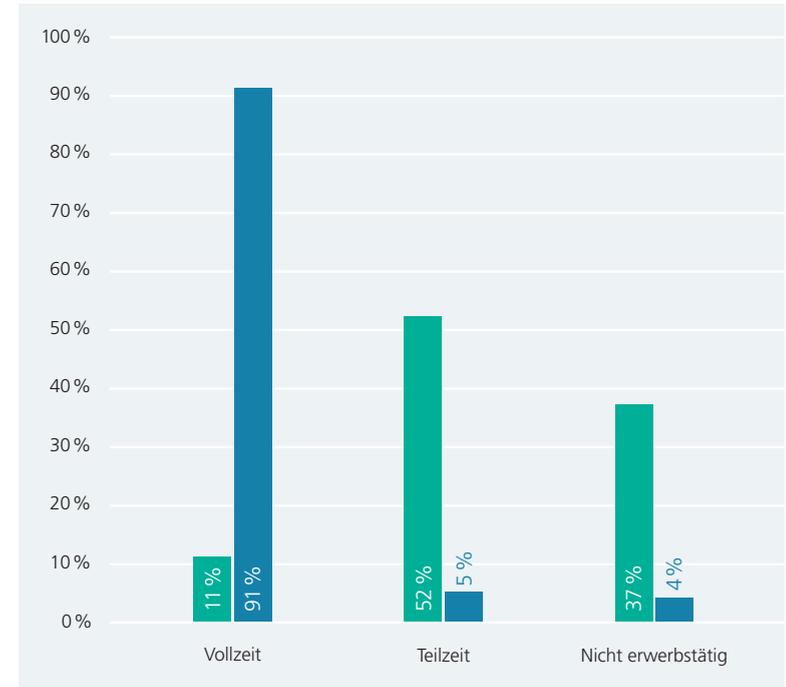


— Frauen — Männer

Abbildung 5

Erwerbstätigkeit 2015 in Paarhaushalten mit dem jüngsten Kind unter sechs Jahren

Quelle: AS (2015a)



■ Frauen ■ Männer

Betrachtung nach Arbeitspensen

14 **Der «Familienknick» nach 30: Die grosse Mehrheit der erwerbstätigen Frauen bleibt bis zur Pensionierung in Teilzeit tätig.**

Wenn Frauen nach der Geburt des ersten Kindes wieder ins Erwerbsleben einsteigen, dann arbeiten sie vorwiegend in einem reduzierten Pensum. Nur 6% der Umfrageteilnehmerinnen blieben mit einem Arbeitspensum von über 80% erwerbstätig (Märk-Rohrer & Marxer, 2018). Dieses Ergebnis deckt sich mit einem Blick auf die Pensen von erwerbstätigen Frauen und Männern per Ende 2019. Der Anteil der Frauen mit einem Beschäftigungsgrad von

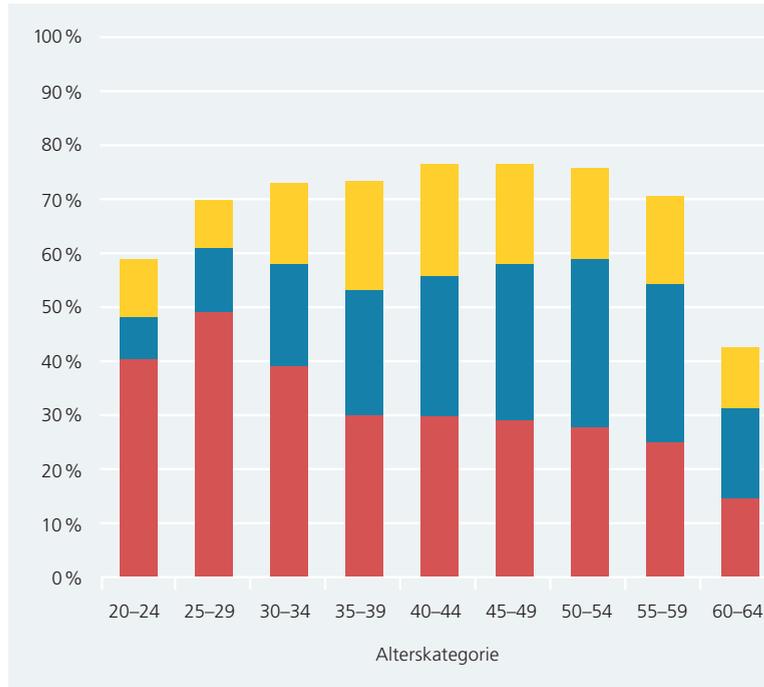
mindestens 90% sinkt ab Alter 30 deutlich. Anders bei den Männern, bei denen Pensen unter 90% nur in geringem Ausmass anzutreffen sind.

Das nicht ausgeschöpfte Erwerbspotenzial bei den Frauen zeigt sich sowohl bei der vergleichsweise tiefen Erwerbstätigenquote als auch beim hohen Anteil an Teilzeitpensen.

Abbildung 6

Frauen erwerbstätigenquote 2019 nach Beschäftigungsgrad und Alterskategorie

Quellen: AS (2020c), eigene Berechnungen

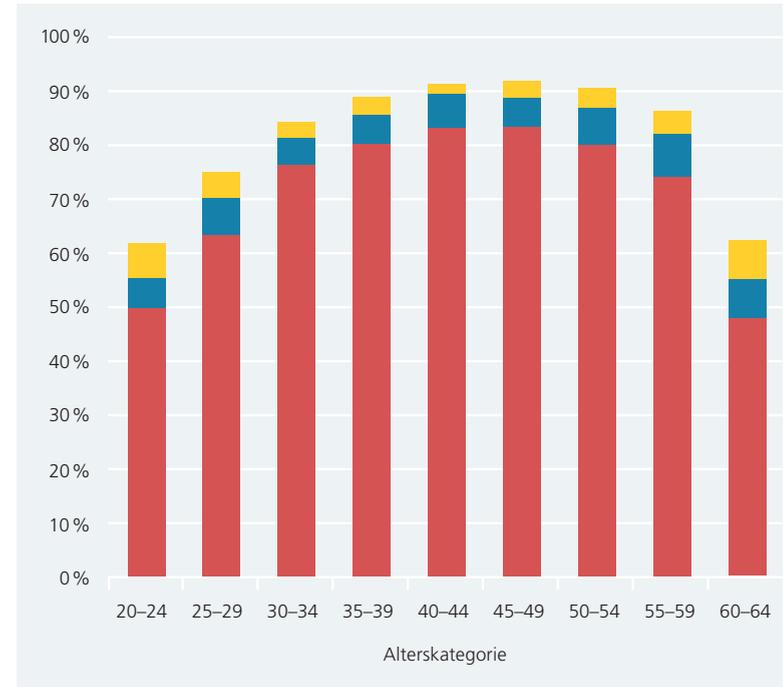


■ 90% und mehr ■ 50% bis 89% ■ 2% bis 49%

Abbildung 7

Männer erwerbstätigenquote 2019 nach Beschäftigungsgrad und Alterskategorie

Quellen: AS (2020c), eigene Berechnungen



■ 90% und mehr ■ 50% bis 89% ■ 2% bis 49%

Potenzialschätzung

- 16 **680 Vollzeitstellen: Diese Grössenordnung könnte theoretisch durch Inländerinnen besetzt werden, wenn diese im gleichen Ausmass erwerbstätig wären wie die Frauen in der Schweiz.**

Wie gross ist denn nun das nicht ausgeschöpfte Potenzial? Bei dieser Frage ist relevant, welcher Massstab für die Beurteilung angewendet wird. Zieht man dafür den schweizerischen Durchschnitt heran, liegt das Potenzial per Ende 2019 bei rund 680 Vollzeitstellen. Das heisst: Wenn die Frauen in Liechtenstein im gleichen Mass erwerbstätig wären wie jene in der Schweiz, dann könnten 680 Stellen durch Inländerinnen im Fürstentum besetzt werden. Dabei stammt das grösste Potenzial aus dem Teilzeitbereich mit Pensen zwischen 50% und 89%. Diese Berechnung stellt eine grobe, alle Wirtschafts-

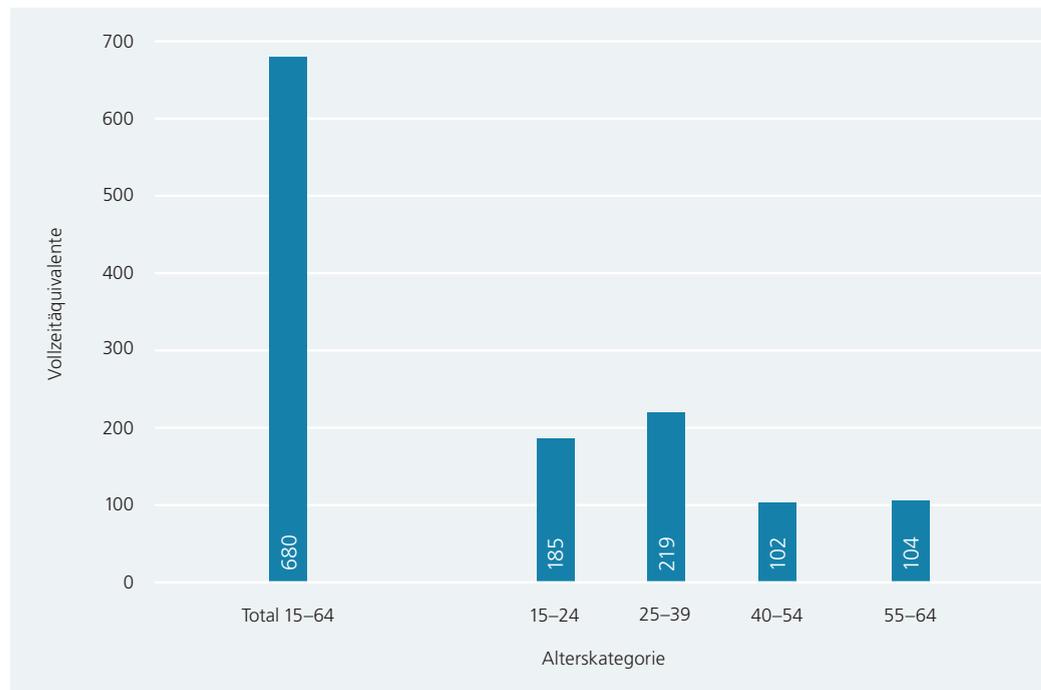
zweige umfassende Schätzung dar und zeigt damit eine Grössenordnung des Potenzials unter den getroffenen Annahmen auf. Sie berücksichtigt deshalb nicht, ob die inländischen Frauen die notwendigen Qualifikationen für die Besetzung dieser Stellen mitbringen würden.

Auf Basis der Erwerbstätigkeit 2019 entspricht ein Prozentpunkt höhere oder tiefere Erwerbsbeteiligung der 15- bis 64-jährigen Frauen rund 130 Personen oder 100 Vollzeitstellen (AS 2020b, AS 2020c, eigene Berechnungen).

Abbildung 8

Erwerbstätigenpotenzial Liechtensteiner Frauen in Vollzeitäquivalenten bei gleicher Erwerbstätigkeit wie in der Schweiz, 2019

Quellen: AS (2020b), AS (2020c), BFS (2020b), BFS (2020c), eigene Berechnungen



Erklärung zur Berechnung

Es wird angenommen, dass die entsprechende Alterskategorie in Liechtenstein anteilmässig die gleiche Erwerbsbeteiligung wie diejenige in der Schweiz aufweist. Dabei wird für Teilzeitpensen von 50% bis 89% ein Durchschnitt von 70% und für diejenigen zwischen 2% und 49% ein Durchschnitt von 25% unterstellt.

Erwerbstätigkeit nach Ausbildung

18 Den «Familienknick» gibt es zwar bei erwerbstätigen Frauen in Liechtenstein auf jeder Ausbildungsstufe, aber er ist unterschiedlich ausgeprägt.

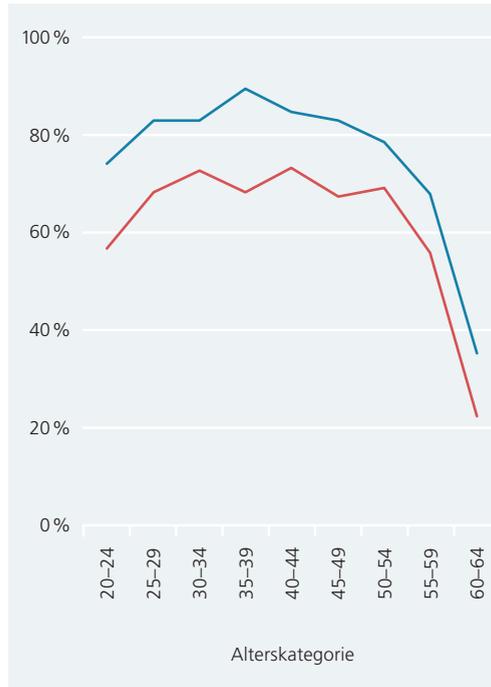
Der Anteil der Frauen mit tertiärer Ausbildung hat sich während 25 Jahren vervierfacht, und zwar von 4,7% (1990) auf 18% (2015). Die Volkszählung 2015 zeigt zudem, dass Personen (Frauen und Männer) mit höherer Ausbildung überdurchschnittlich häufig erwerbstätig sind (AS, 2015b, S.15). Man würde erwarten, dass diese beiden Entwicklungen zu einer höheren Erwerbsbeteiligung, vor allem von Frauen mit tertiärem Bildungsabschluss, führen. Die Abbildungen 9 bis 11 bestätigen dies. Allerdings knickt die Quote auch bei Frauen mit höherem Bildungsabschluss ab Alter 30 ab. Sie

verharrt somit auf einem deutlich tieferen Niveau als bei den Männern. Obwohl höhere Bildung mit höherer Erwerbstätigkeit korreliert, finden sich die geschlechtsspezifischen Unterschiede auf jeder Bildungsebene. Deren Ausprägungen unterscheiden sich jedoch stark. Aus einer volkswirtschaftlichen Perspektive wird die öffentliche Hand für die in Frauen investierten Bildungsausgaben nur ungenügend entschädigt. Auch die private Bildungsrendite⁶ bleibt unter den Möglichkeiten, wenn durch Ausbildung erworbene Fähigkeiten nicht auf dem Arbeitsmarkt angeboten werden.

⁶ Die Bildungsrendite bezeichnet die prozentuale Steigerung des Arbeitseinkommens durch zusätzliche Bildungsmassnahmen (Klenk & Schmid, 2021).

Abbildung 9
**Erwerbstätigenquote von
 Personen mit höchster Ausbildung auf
 Sekundarstufe I, 2015**

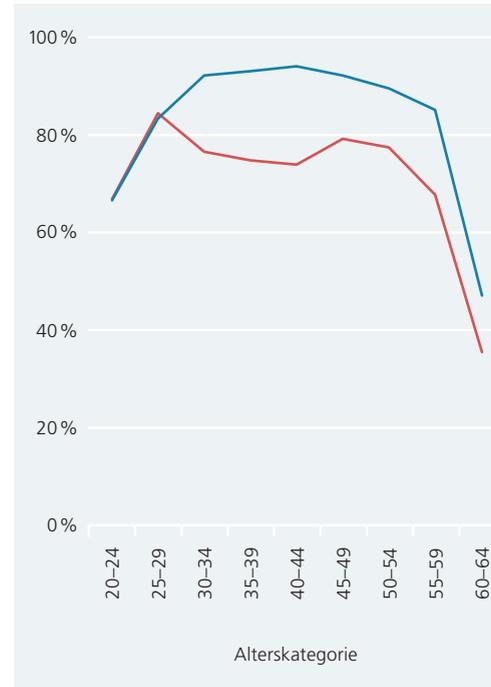
Quellen: AS (2020h), AS (2020i), eigene Berechnungen



— Frauen — Männer

Abbildung 10
**Erwerbstätigenquote von
 Personen mit höchster Ausbildung auf
 Sekundarstufe II, 2015**

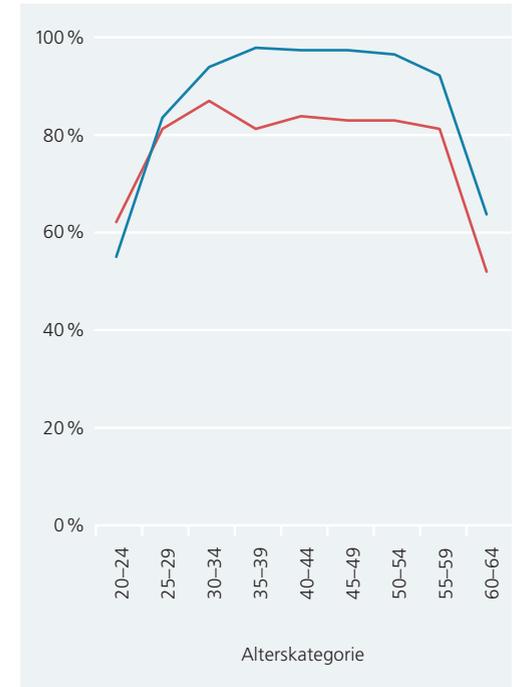
Quellen: AS (2020h), AS (2020i), eigene Berechnungen



— Frauen — Männer

Abbildung 11
**Erwerbstätigenquote von
 Personen mit höchster Ausbildung auf
 der Tertiärstufe, 2015**

Quellen: AS (2020h), AS (2020i), eigene Berechnungen



— Frauen — Männer

Motivation für Verzicht

20 **Mütter mit Kindern unter zwölf Jahren verzichten grossmehrheitlich bewusst auf Erwerb zugunsten von Betreuung.**

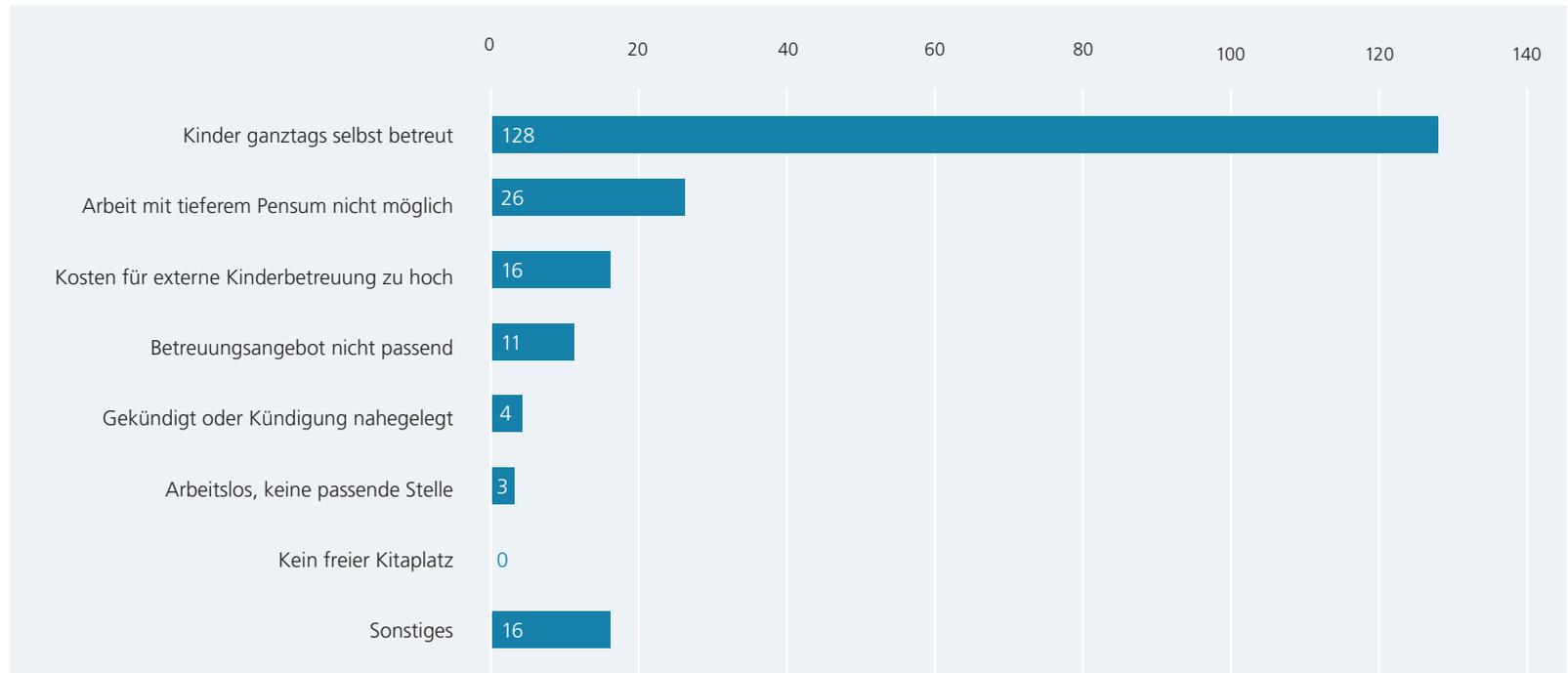
Das Liechtenstein-Institut in Bendern hat 2017 eine Familienstudie durchgeführt. Diese zeigt, dass die aktuelle Rollenverteilung in den Familien von vielen gewollt ist und damit die vergleichsweise tiefe Erwerbsbeteiligung begründet wird. An der Umfrage haben 974 Personen mit Kindern im Alter bis zwölf Jahre teilgenommen. Der überwiegende Teil der Umfrageteilnehmerinnen gab an, auf Erwerbsarbeit zu verzichten, um die eigenen Kinder ganztags betreuen

zu können. Der Nutzen der Betreuung der eigenen Kinder wird von diesen Personen offenbar höher eingeschätzt als eine Erwerbsarbeit. Dabei handelt es sich um eine Momentaufnahme. Hinsichtlich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf werden sich die Rahmenbedingungen – wie wir in der «Beschäftigungswirkung familienpolitischer Massnahmen, Seite 24» aufzeigen – in den nächsten Jahren verändern.

Abbildung 12

Gründe für Nichterwerbstätigkeit nach Geburt des ersten Kindes (Anzahl, nur Frauen)

Quelle: Märk-Rohrer & Marxer (2018)



Finanzielle Belastung durch Steuern und Fremdbetreuung

- 22 Die Modellrechnung bestätigt: Zusätzliche Steuern eines Zweiteinkommens und Fremdbetreuungskosten dürften Entscheidungen für oder gegen eine Erwerbstätigkeit nur in geringem Ausmass beeinflussen.**

Fremdbetreuungskosten und die zusätzliche Steuerbelastung aufgrund eines Zweiteinkommens reduzieren den ökonomischen Anreiz, nach der Geburt eines Kindes erwerbstätig zu bleiben oder es wieder zu werden. Dieser Faktor dürfte allerdings bei den liechtensteinischen Rahmenbedingungen eine untergeordnete Rolle spielen. Die finanzielle Belastung steigt graduell mit dem Pensum der Zweitverdienerin an. Doch selbst bei einem 100%-Pensum verbleiben in diesem Beispiel nach Fremdbetreuungskosten und Steuern noch 62% des Brutto-

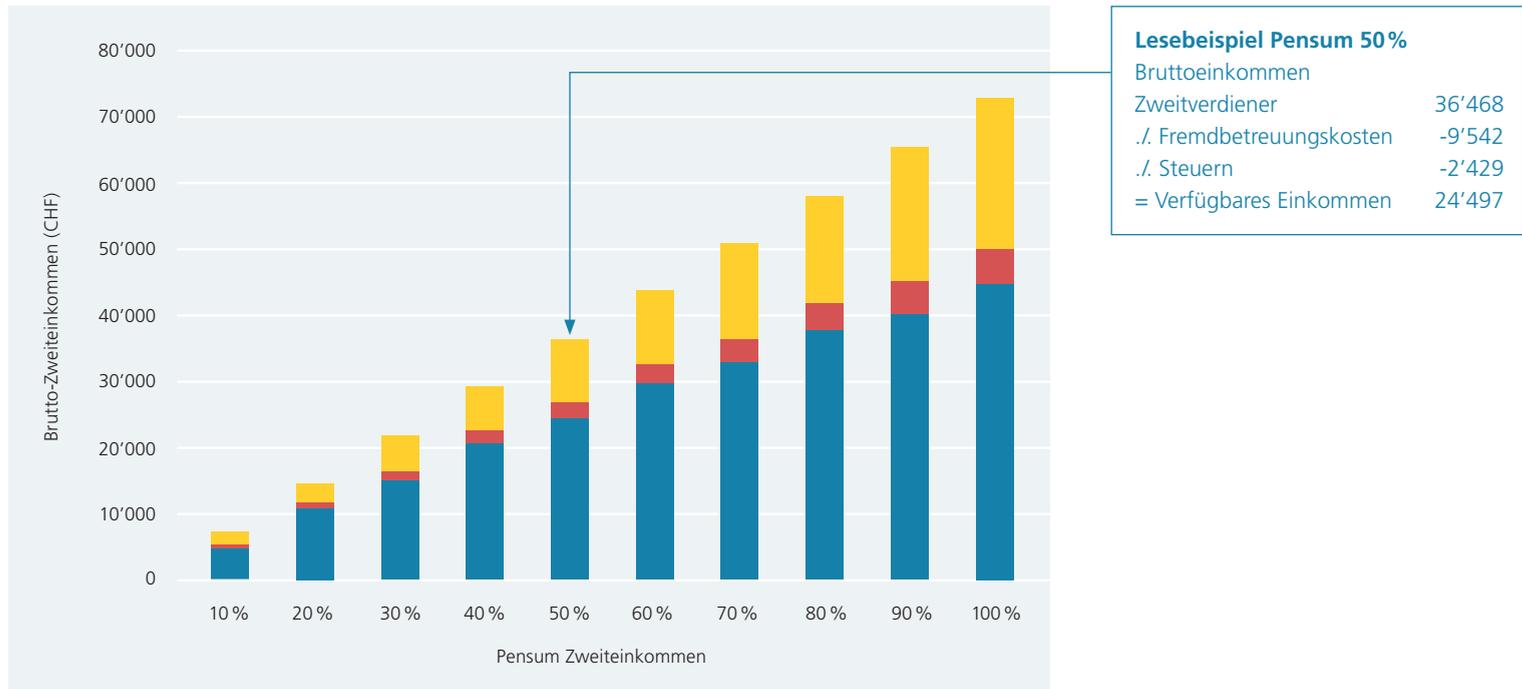
Zweiteinkommens verfügbar. Die Modellrechnung orientiert sich an einer vierköpfigen Familie mit Kindern im Kindergarten-/Primarschulalter und an den Medianeinkommen von Frauen und Männern in Liechtenstein.⁷ Ganz anders zeigt sich die Situation in der Schweiz: Avenir Suisse hat nach der gleichen Methodik für eine «durchschnittliche Schweizer Familie» berechnet, dass sich die Erwerbstätigkeit der Mutter als Zweitverdienerin bereits ab einem 60%-Pensum rein finanziell nicht mehr lohnt (Müller & Salvi, 2020).

⁷ Die Betreuungstarife sind neben dem Betreuungsumfang vom steuerbaren Einkommen und vom Alter des betreuten Kindes abhängig. Je jünger das Kind, desto höher der Betreuungsaufwand. Entsprechend sind die Tarife für Säuglinge am höchsten. Im gleichen Beispiel verbleiben bei einem 50%-Pensum nach Betreuungskosten eines Säuglings und Steuern 66% des Brutto-Zweiteinkommens.

Abbildung 13

Modellrechnung zu finanzieller Belastung eines Zweiteinkommens

Quellen: AS (2020d), AS (2020k), Verein Kindertagesstätten Liechtenstein (2020), eigene Berechnungen



■ Verfügbares Einkommen ■ Steuern ■ Fremdbetreuung

Beschäftigungswirkung familienpolitischer Massnahmen

24 Der im November 2020 erschienene Arbeitsgruppenbericht zur liechtensteinischen Familienpolitik (Arbeitsgruppe Familienpolitik, 2020) schlägt diverse Massnahmen vor, mit denen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbessert werden kann. Eine zukunftsgerichtete Familienpolitik muss erkannte Hindernisse für die Frauenerwerbsbeteiligung aus dem Weg räumen. Zu den diskutierten Lösungsansätzen gehören unter anderem die Verlängerung der Blockzeiten an Schulen, aufeinander abgestimmte Schul- und Betreuungssysteme oder die Entwicklung flexibler Arbeitszeitmodelle. Zwei Hauptaspekte werden in der Kinderbetreuung im ersten Lebensjahr und in bezahlbaren ausserhäuslichen Kinderbetreuungsangeboten gesehen. Müller & Salvi (2020) haben die Beschäftigungs-

wirkung dieser beiden zentralen Eckpunkte untersucht.

Bezahlbare Kinderbetreuung

Die positive Beschäftigungswirkung von Subventionen für die Kinderbetreuung wird in zahlreichen Studien bestätigt. Allerdings hängt der Umfang der Effekte vom Beschäftigungsgrad und auch davon ab, wie stark Fremdbetreuung bereits in Anspruch genommen wird. Wenn sie schon stark genutzt wird und die Mütter bereits erwerbstätig sind, fällt die Beschäftigungswirkung von (zusätzlichen) Subventionen eher gering aus. Die Autoren stellen zudem fest, dass der Zusammenhang zwischen Kitaplätzen und der Beschäftigung nicht so gross ist, wie dies oft behauptet wird. Untersuchungen zeigen, dass Tarifsenkungen nur

geringe Beschäftigungseffekte auslösen. 10% tiefere Tarife führen zu einer Zunahme der Anzahl Arbeitsstunden bereits beschäftigter Frauen mit Kindern um 3,5%. Vielmehr findet in diesen Fällen eine Verschiebung der Fremdbetreuung durch Verwandte und Bekannte hin zu Kitas statt. Für nicht bereits erwerbstätige Mütter ist der Effekt gemäss den Autoren statistisch nicht nachweisbar. Für Liechtenstein mit seiner bereits stark subventionierten Fremdbetreuung und tiefen Frauenerwerbsquote ist es somit zumindest fraglich, ob eine noch stärkere Subventionierung positive Beschäftigungseffekte nach sich ziehen würde.

Elternurlaub

Wie aufgezeigt, führt der Ausstieg aus der Erwerbstätigkeit bei vielen Frauen zu einem längeren Unterbruch, der den Wiedereinstieg ins Berufsleben zu einem späteren Zeitpunkt erschwert. Nach Müller & Salvi (2020) kann sich ein auf beide Elternteile aufgeteilter Elternurlaub positiv auf die Gleichstellung im Arbeitsmarkt auswirken. Unter anderem werden aus Sicht des Arbeitgebers das Risiko hinsichtlich längerer Abwesenheiten aufgrund von Geburten auf beide Geschlechter verteilt und die heutige, dadurch verursachte Benachteiligung von Frauen reduziert. Positiv wirkt sich der Einbezug der Väter gemäss den Autoren nur dann aus, wenn der Elternurlaub tatsächlich auf beide Teile aufgeteilt wird. Beschäftigungseffekte und Auswirkung auf die Gleichstellung hängen demnach vor allem von den einzelnen Systemkomponenten ab: Dauer der Elternzeit, Höhe des Erwerbs-

ersatzes, Aufteilung zwischen den Eltern und Flexibilität des Bezugs. Eine zu lange Dauer kann die Ungleichheiten sogar verstärken, wenn Väter die Elternzeit in deutlich geringerem Ausmass als Mütter beziehen. Müller & Salvi (2020) zeigen, dass die Beschäftigungseffekte gemäss Schätzungen bis zu einem Elternurlaub von 20 bis 30 Wochen zwar ansteigen, aber danach wieder sinken.

Für Liechtenstein stellt sich die Frage der freiwilligen Einführung eines Elternurlaubs nicht mehr. Als EWR-Mitglied muss das Land bis August 2022 die Work-Life-Balance-Richtlinie umsetzen⁸. Sie definiert Mindestregelungen in verschiedenen Bereichen und zielt auf ausgeglichene Arbeitsmarktchancen von Frauen und Männern sowie die Vereinbarkeit von Beruf und Familienleben ab (Art. 1). Die wohl bedeutendste

Bestimmung liegt in der Verpflichtung, eine bezahlte Elternzeit im Umfang von mindestens vier Monaten für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einzuführen. Um die Kernziele möglichst umfassend zu erreichen, dürfen zwei Monate nicht von einem Elternteil auf den anderen übertragen werden. Das heisst: Auch Väter müssen, sofern sie Elternurlaub in Anspruch nehmen, mindestens zwei Monate davon selbst beziehen. Schon heute ist dieses Instrument weit verbreitet. Der Mittelwert bezahlter Elternzeit (inkl. Mutterschaftsurlaub) für Mütter (teilweise gemeinsam mit dem Vater) liegt in den OECD-Staaten bei 54,4 Wochen (Arbeitsgruppe Familienpolitik, 2020).

⁸ 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.

Schlussbetrachtung

26 Die Höhe der Erwerbstätigenquote der inländischen Bevölkerung beinhaltet verschiedene volkswirtschaftliche Aspekte. Eine höhere Quote führt – besonders in Liechtenstein – bei gleicher Gesamtbeschäftigung durch ein höheres Bruttonationaleinkommen zu mehr Wohlstand und inländischem Steuersubstrat. Gleichzeitig reduziert sich dadurch der Arbeitswegverkehr, und die Bildungsinvestitionen werden besser genutzt.

Wunsch: Kinder selbst betreuen

Lassen sich Gründe für die vergleichsweise tiefe Erwerbstätigkeit von Frauen in Liechtenstein finden? Sind es fehlende ökonomische Anreize, die Frauen vom Arbeitsmarkt fernhalten?

Aufgrund der Steuerbelastung auf dem Zweiteinkommen und den Kosten für Fremdbetreuung kommt Zukunft.li zum Schluss, dass sich die Berufstätigkeit für Frauen in Liechtenstein unter dem Strich deutlich mehr lohnt als für Zweitverdienerinnen in der Schweiz. Die finanziellen Anreize dürften deshalb in Liechtenstein eine untergeordnete Rolle spielen. Sie erklären den Umstand ebenso wenig wie nicht ausreichend verfügbare Möglichkeiten ausserhäuslicher Kinderbetreuung. Bedeutender für die tiefe Erwerbstätigkeit von Frauen dürften die noch immer traditionelle familiäre Rollenenteilung sowie der Wunsch, Kinder selbst zu betreuen, sein. Aus einer liberalen Perspektive soll es denn auch eine individuelle Entscheidung sein und bleiben, wie sich Eltern in Bezug auf Arbeit

und Kinderbetreuung innerhalb bestehender und sich verändernder Rahmenbedingungen organisieren. Allerdings entlässt dies die öffentliche Hand nicht aus der Pflicht, zukunftsgerichtete Rahmenbedingungen zu schaffen, die für eine Gleichstellung von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt sorgen und die Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf optimieren. Zugleich werden auch jene Personen unterstützt, die aus finanziellen Gründen auf ein Zweiteinkommen angewiesen sind oder nicht – auch nicht temporär – aus dem Arbeitsmarkt ausscheiden möchten.

Aussicht: Work-Life-Balance-Richtlinie der EU

Der Anstoss für wesentliche Veränderungen in der Familienpolitik in den nächsten Jahren kommt aus der Europäischen Union. Als EWR-Mitglied wird Liechtenstein bis August 2022 die Work-Life-Balance-Richtlinie der EU umsetzen. Das Fürstentum wird damit neben Massnahmen für flexible Arbeitsregelungen oder einem expliziten Vaterschaftsurlaub vor allem den Anspruch auf einen viermonatigen, bezahlten Elternurlaub für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einführen. Diese Regelungen umfassen auch einen Ausbau der Beschäftigungsansprüche und des Kündigungsschutzes und greifen tief in den Arbeitsmarkt ein. Zu begrüssen ist, dass diese Massnahmen zu ausgewogenen Arbeitsmarktchancen der Geschlechter führen und – gerade im speziellen Fall Liechtensteins – die Erwerbsbeteiligung der Inländerinnen fördern können. Die Richtlinie definiert Mindestvorschriften, und die Politik ist gefordert, den Spielraum bei der Umsetzung in nationales Recht so zu nutzen, dass

die Arbeitsmarkteingriffe sowohl einen möglichst hohen volkswirtschaftlichen Nutzen stiften als auch die Chancengleichheit erhöhen. Wird zu stark in den Arbeitsmarkt eingegriffen, schaden neue Regelungen mehr als sie nützen.

Absicht: Wettbewerbsfähigkeit dank Familienfreundlichkeit

Dieser «Impuls» beleuchtet volkswirtschaftliche Aspekte der Erwerbstätigenquote und trägt vorhandene Daten und Informationen zusammen. Andere ebenso wichtige Standpunkte und Hürden, die für die Erwerbstätigkeit von Frauen eine Rolle spielen, werden bewusst ausgeklammert. Denn viele sind subjektiv und nicht eindeutig mit Zahlen belegbar. Beispielsweise ist die kulturelle Prägung wesentlich. Wie die Studie von Märk-Rohrer & Marxer (2018) zeigt, entspricht die egalitäre Aufteilung von Familien- und Erwerbsarbeit nicht der Idealvorstellung der meisten Familien. Die ausgewerteten Fokusgruppengespräche zeigten vielmehr den Wunsch, dass die Väter ihr Arbeitspensum leicht redu-

zieren können, um die Mütter zu entlasten und ihnen ihrerseits bessere Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu ermöglichen. Doch teilzeitwillige Männer sehen sich im heutigen Arbeitsmarkt noch immer mit Nachteilen und Karriereeinbussen konfrontiert, während sich Frauen schwertun, eine adäquate Stelle zu einem passenden Pensum zu finden.

Aus volkswirtschaftlicher Sicht wäre diesbezüglich eine grössere Flexibilität gefragt. Denn die geburtenstarken 1960er-Jahrgänge verlassen in den nächsten Jahren den Arbeitsmarkt. Das Angebot an Arbeitskräften wird dadurch enorm ausgedünnt. Deshalb liegt es auch im Interesse der Arbeitgeber, sich familienfreundlich aufzustellen, um wettbewerbsfähig zu bleiben.

Literaturverzeichnis

28 [Amt für Bau und Infrastruktur \(ABI\) \(2021\)](#):
Nicht veröffentlichte Detailauswertung zur
Umfrage «Mobilitätsverhalten Jahr 2018».
Vaduz.

[Amt für Statistik \(AS\) \(2015a\)](#):

Volkszählung 2015 – Band 4, Haushalte
und Familien. Vaduz.

[Amt für Statistik \(AS\) \(2015b\)](#):

Volkszählung 2015 – Band 2, Arbeit und
Ausbildung. Vaduz.

[Amt für Statistik \(AS\) \(2020a\)](#):

Beschäftigungsstatistik 2019. Vaduz.

[Amt für Statistik \(AS\) \(2020b\)](#):

Bevölkerungsstatistik 2019. Vaduz.

[Amt für Statistik \(AS\) \(2020c\)](#):

Sonderauswertung erwerbstätige stän-
dige Bevölkerung per 31.12.2019 nach
Beschäftigungsgrad (Voll-/Teilzeit),
Geschlecht und Alterskategorie. Vaduz.

[Amt für Statistik \(AS\) \(2020d\)](#):

Lohnstatistik 2018. Vaduz.

[Amt für Statistik \(AS\) \(2020e\)](#):

eTab: 02.01.09d Erwerbstätige ständige
Bevölkerung nach Jahr, Wirtschafts-
zweig, Geschlecht, Altersklasse und
Heimat. Abgerufen am 23.12.2020.

[Amt für Statistik \(AS\) \(2020f\)](#):

eTab: 02.10.51d Erwerbssituation in
Haushalten nach Stichtag, Haushaltstyp,
Stellung im Haushalt, Beschäftigungsgrad,
Partner/Partnerin Beschäftigungsgrad
und Kinder in Haushalten.
Abgerufen am 30.07.2020.

[Amt für Statistik \(AS\) \(2020g\)](#):

eTab: 02.01.04d Ständige Bevölkerung
nach Jahr, Altersjahr, Geschlecht,
Heimat und Wohnort. Abgerufen am
23.12.2020.

[Amt für Statistik \(AS\) \(2020h\)](#):

Sonderauswertung Liechtensteinische
Volkszählung 2015 – Erwerbstätige
Bevölkerung nach höchster abgeschlos-
sener Ausbildung, Alter, Geschlecht und
Voll-/Teilzeit. Vaduz.

Amt für Statistik (AS) (2020i):

eTab: 02.09.12d Ständige Bevölkerung ab 15 Jahren nach höchster abgeschlossener Ausbildung, Heimat, Geschlecht und Fünfjahresklassen. Abgerufen am 02.09.2020.

Amt für Statistik (AS) (2020k):

Steuerstatistik 2019. Vaduz.

Arbeitsgruppe Familienpolitik (2020):

Familienpolitik im Fürstentum Liechtenstein. Bericht der «Arbeitsgruppe Familienpolitik» über Meilensteine, aktuelle Lage, strategische Ziele und mögliche Massnahmen. Vaduz.

Beck, P., Eisenhut, P. & Lorenz, T. (2018):

Fokus Arbeitsmarkt: Fit für die Zukunft. Stiftung Zukunft.li. Ruggell.

Bundesamt für Statistik (BFS) (2020a):

Durchschnittsalter von Müttern und Vätern bei Geburt des Kindes nach Staatsangehörigkeit, 1971–2019. Tabelle 28-d-01.04.01.02.03. Neuchâtel.

Bundesamt für Statistik (BFS) (2020b):

Ständige Wohnbevölkerung nach Alter, Geschlecht und Staatsangehörigkeitskategorie, STATPOP. Neuchâtel.

Bundesamt für Statistik (BFS) (2020c):

Schweizerische Arbeitskräfteerhebung (SAKE). Voll- und Teilzeiterwerbstätige nach Altersgruppe. Tabelle T 03.02.01.16. Neuchâtel.

EUROSTAT (2020).

Employment and activity by sex and age – annual data [lfsi_emp_a]. Abgerufen am 24.07.2020.

Klenk, J. & Schmid, S. (2021):

Bildungsrendite, in: Gabler Wirtschaftslexikon, <https://wirtschaftslexikon.gabler.de/definition/bildungsrendite-54425/version-277459>. Abgerufen am 02.02.2021.

Märk-Rohrer, L. & Marxer, W. (2018):

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

Müller, V. & Salvi, M. (2020):

Frauenfeindliche Familienbesteuerung. Avenir Suisse. Zürich.

Verein Kindertagesstätten

Liechtenstein (2020):

Tarifordnung für Kindergarten- und Schulkinder. https://www.kita.li/wp-content/uploads/Tarifordnung_KiGa_Schulkinder_01092019.pdf. Abgerufen am 27.07.2020.

Abkürzungsverzeichnis

30	EFTA	European Free Trade Association
	EU	Europäische Union
	EWR	Europäischer Wirtschaftsraum
	Kita	Kindertagesstätte

Stiftung Zukunft.li

Industriering 14
9491 Ruggell
Liechtenstein

T +423 390 00 00
info@stiftungzukunft.li
www.stiftungzukunft.li