

Gesellschaft

Feministischer Streik am 14. Juni 2023

Die Frauen des Schweizerischen Gewerkschaftsbunds SGB organisierten im Jahr 2019 einen Frauenstreik nach dem Vorbild des Streiks 1991.

Der LANV schloss sich dem Frauen*streiktag vom 14. Juni 2019 an. Der Erfolg des Streiks hat unsere Erwartungen übertroffen. Gut 250 Frauen und solidarische Männer nahmen am Frauenstreiktag in Vaduz teil. Ein Grossteil davon beteiligte sich an der Kundgebung durchs Vaduzer Städtle. Dieser historische Tag hat das kollektive Bewusstsein für Fragen bezüglich Gleichstellung, Diskriminierung und geschlechterspezifischer Gewalt weiter geschärft. Seit diesem Streik sind feministische Themen viel präsenter in der öffentlichen Diskussion und in der Politik. Die lila Welle hatte auch einen Einfluss auf die Landtagswahlen. Noch nie hatten so viele Frauen einen Sitz im Landtag.

Gleichwohl bleiben die konkreten Massnahmen für die Gleichstellung bescheiden: Diskriminierung im Alltag prägt weiterhin das Leben von Frauen und LGBTIQ+-

Menschen. Die geschlechterspezifische Lohnunterschiede reduzierten sich in den vergangenen Jahren kaum. Die unbezahlte Arbeit und die damit einhergehende Be-

lastung werden immer noch hauptsächlich von Frauen übernommen. Grund genug, den Druck aufrechtzuerhalten und einen neuen feministischen Streik auszurufen. ■

Aufruf an alle Frauen*, die gerne am Frauen*streik 2023 aktiv werden möchten!

Wir wollen am 14. Juni 2023 deutlich machen, dass es mit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, der Lohnungleichheit, der unbezahlten Care-Arbeit, der Altersarmut der Frauen*, der Gewalt an Frauen* sowie in vielen weiteren Themen in unserem Land einen bedeutenden Schritt vorwärts gehen soll.

Deshalb treffen wir uns am

Montag, 26. September 2022 von 18.00 bis 20.00 Uhr
in der alten Spörryfabrik in Triesen (LANV), Dorfstrasse 24, zum
ersten Vorbereitungstreffen zum Frauen*streik 2023.

Inhalt: Wie kann ich den Streiktag unterstützen? Welche Ideen gibt es für diesen Tag? Wie kann ich mich einbringen? Was für Aktionen finden statt? Welche Themen wollen wir in den Fokus stellen? Wie kann ich ein Streikkomitee bilden?

Kommt vorbei, bringt eure Freund:innen, Nachbar:innen, Bekannte und Verwandte mit. Sagt es interessierten Frauen* weiter. Wir freuen uns über eure Unterstützung. Gemeinsam erreichen wir mehr.

Familienfreundliche Arbeitsbedingungen als Wettbewerbsfaktor

Liechtenstein erlebt seit Jahren einen Arbeitsplatzboom. Waren es im Jahr 2000 noch rund 26'800, knackte die Beschäftigtenzahl 2019 die 40-Tausender-Grenze und lag Ende 2021 über 41'000. Alleine seit 2015 kamen 4'400 Erwerbstätige dazu, eine Steigerung von 12 Prozent. Dass die Zahl der Erwerbstätigen die Einwohnerzahl übersteigt, zeigt, dass die

Nachfrage nach Arbeitskräften das inländische Angebot in Liechtenstein bei Weitem übersteigt. Dennoch sprechen aus einer volkswirtschaftlichen Perspektive verschiedene Aspekte für eine möglichst hohe Ausschöpfung des inländischen Potenzials:

■ So steigt das **Bruttonational-einkommen** (BNE) als Mass für den

inländischen Wohlstand bei höherer Erwerbstätigenquote.

■ Das Gleiche gilt für das **Steuersubstrat**, das durch die heutigen Doppelbesteuerungsabkommen zu einem wesentlichen Teil ins Ausland abfließt.

■ Die öffentliche Hand finanziert die **Bildungsinvestitionen** zu einem hohen Anteil. Durch eine höhere

Erwerbstätigenquote werden sie besser genutzt und unterstützen die wirtschaftliche Entwicklung.

- Die Zahl der gefahrenen **Arbeitswegkilometer** ist geringer, wenn Arbeitsplätze durch inländische Arbeitskräfte anstelle von Zupendlern besetzt werden.

Eine Möglichkeit, das inländische Potenzial stärker zu nutzen, liegt bei der Erwerbstätigkeit der Frauen. Die Stiftung Zukunft.li hat sich 2021 mit dieser Frage beschäftigt und ihre Erkenntnisse in der Publikation «Frauenerwerbstätigkeit: Vergleich – Entwicklung – Hintergründe» veröffentlicht.

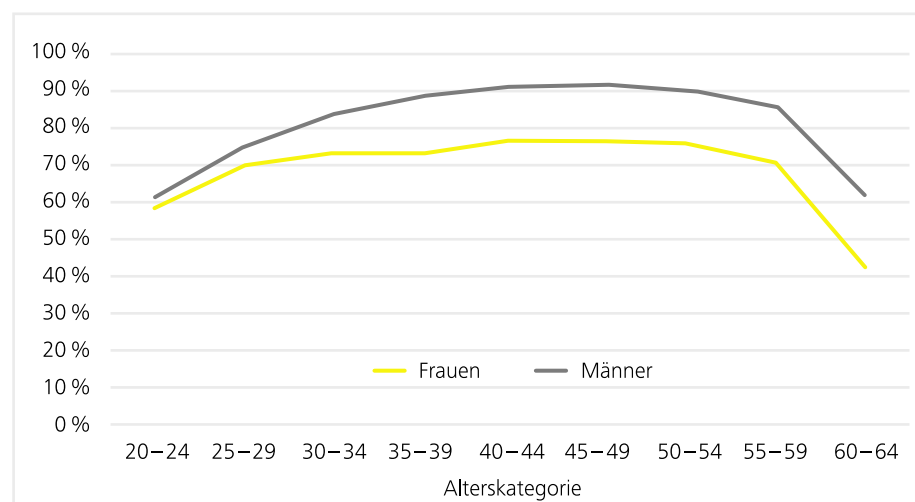
Deutlich tiefer als in der Schweiz

2019 gingen 76 Prozent der 20- bis 64-jährigen Frauen und Männer einer Erwerbstätigkeit nach. In der Schweiz lag die Quote mit 83 Prozent wesentlich höher. Noch deutlicher ist der Unterschied bei der Frauen-Erwerbstätigenquote. Sie lag in Liechtenstein bei 69 Prozent, zehn Prozentpunkte unter dem Schweizer Wert. Eine grobe Schätzung von Zukunft.li zeigt, dass rund 680 Stellen durch Inländerinnen besetzt werden könnten, wenn sie im gleichen Ausmass erwerbstätig wären wie die Schweizer Frauen.

Kinderbetreuung als wesentlicher Aspekt

Der Frauen-Männer-Unterschied zeigt sich in praktisch allen Altersgruppen. Die Schere öffnet sich im Alter zwischen 25 und 30 und danach bleibt die Differenz relativ konstant. Zwar bleiben rund 70 Prozent der Frauen erwerbstätig, allerdings zu einem hohen Anteil in Teilzeitpensen. Die Familiengründung und die anschließende Kinderbetreuung dürften in diesem Zusammenhang eine Rolle spielen. Eine Studie des Liechtenstein-Instituts aus dem Jahr 2017 zeigt, dass der Wunsch, die Kinder selbst zu betreuen, bei liechtensteinischen Familien eine hohe Relevanz hat. Die zweithäufigste Antwort auf die Frage nach den Gründen für die Nichterwerbstätigkeit nach der Geburt des ersten Kindes war, dass eine Erwerbsarbeit

Erwerbstätigenquoten 2019 der 20- bis 64-Jährigen nach Geschlecht und Alterskategorie



Quellen: Amt für Statistik, eigene Berechnungen

mit tieferem Pensum nicht möglich war. Finanzielle Belastungen durch Steuern oder Fremdbetreuungskosten dürften weniger entscheidend für die – zumindest temporäre – Aufgabe oder Reduktion der Erwerbstätigkeit sein. Ein Vergleich mit einer Familie in Zürich zeigt, dass diese finanziellen Aspekte dort deutlich schwerer wiegen, die Erwerbstätigenquote aber trotzdem höher liegt.

Familienfreundlichkeit stärkt Wettbewerbsfähigkeit

Aus einer liberalen Sicht ist die Entscheidungsfreiheit darüber, wie sich Eltern in Bezug auf Arbeit und Kinderbetreuung organisieren, ein wertvolles Gut. Gleichzeitig wird die heimische Wirtschaft durch die demografische Entwicklung künftig noch stärker auf inländisches Arbeitskräftepotenzial angewiesen sein. Die geburtenstarken 60er-Jahrgänge gehen in Pension und der Fachkräftemangel wird sich auch im regionalen Einzugsgebiet des für liechtensteinische Unternehmen relevanten Arbeitsmarktes verschärfen. Eine höhere Frauenerwerbsquote kann die starke Abhängigkeit von ausländischen Arbeitskräften nicht lösen, aber zumindest etwas entschärfen. Wirtschaft und Politik sind also in der Verantwortung, Bedingungen zu schaffen, mit denen Betreuungs- und Berufswünsche besser unter einen Hut

Der «Impuls Frauenerwerbstätigkeit – Vergleich – Entwicklung – Hintergründe» von Zukunft.li wirft einen kurzen Blick auf das Thema, in erster Linie aus einer volkswirtschaftlichen Perspektive. Zukunft.li hat sich als ausschliesslich privat finanzierte, unabhängige Stiftung zum Ziel gesetzt, wichtige Zukunftsthemen für Liechtenstein aufzuarbeiten und Lösungsmöglichkeiten aufzuzeigen. Sämtliche bisher erschienenen Publikationen sind unter www.stiftungzukunft.li abrufbar.

gebracht werden können. Die Politik ist gefordert, durch eine kluge Umsetzung der Work-Life-Balance-Richtlinie der EU den Spielraum so zu nutzen, dass die Arbeitsmarkteingriffe sowohl einen möglichst hohen volkswirtschaftlichen Nutzen stiften als auch die Chancengleichheit erhöhen. Denn höhere Flexibilität und familienfreundliche Arbeitsmodelle liegen eindeutig im Interesse der Arbeitgeber, um auf dem regionalen Arbeitsmarkt langfristig wettbewerbsfähig zu bleiben. ■

Thomas Lorenz,
Geschäftsleiter bei der Stiftung Zukunft.li