Positionspapier «Unbezahlte Care-Arbeit» in der Ostschweiz und Liechtenstein

Care-Arbeit, die unbezahlte Betreuungs- und Pflegearbeit für Kinder und Erwachsene sowie Hausarbeit, ist für unsere Gesellschaft unverzichtbar. 9,8 Milliarden Stunden wurden 2020 in der Schweiz unbezahlt gearbeitet. Das entspricht einem Wert von 434 Milliarden Franken (https://www.bfs.admin.ch/asset/de/2022-0551-d).
Am 27. Oktober 2022 hat die Konferenz Chancengleichheit Ostschweiz und Liechtenstein Väter und Mütter, Männer und Frauen und Personen, die Angehörige pflegen, sowie Fachpersonen in den genannten Themenfeldern eingeladen, ihre Bedürfnisse und Erfahrungen im Rahmen der Tagung «Unbezahlte Care-Arbeit in der Ostschweiz und in Liechtenstein» einzubringen. Dieses Positionspapier bildet ihre Expertise und ihre Perspektiven ab.

Die Tagung wurde gemeinsam mit der Chancengleichheits-Expertin und Mitautorin des «Care-Barometer 2021» der SKG, Prof. Dr. Lucia M. Lanfranconi, erarbeitet und durchgeführt. Für das Fürstentum Liechtenstein liegen keine entsprechenden Erkenntnisse und Zahlen vor. Jedoch war es gerade Ziel der Tagung, auf die Situation in Liechtenstein zu blicken und Empfehlungen und Forderungen für Liechtenstein zu generieren. Die Tagung und die Forderungen basieren u.a. auf den aktuellen wissenschaftlichen Erkenntnissen:

- «Nationales Barometer zur Gleichstellung 2021: Fokus Erwerbsarbeit und unbezahlte Care-Arbeit» (Fuchs et al. 2021) und
- «Ostschweizer Barometer zur Gleichstellung 2021, Fokus «Erwerbsarbeit und unbezahlte Care-Arbeit» (Fuchs/Abbas 2022).

Empfehlungen und Forderungen an die Politik

Kantonale Ebene

- **Flächendeckendes Angebot an familienergänzender Kinderbetreuung und schulergänzenden Betreuungsstrukturen**
  Unabhängig vom Wohnort sind bezahlbare Angebote für familienergänzende Kinderbetreuung, Kitas, Mittagstische und Tagesschulstrukturen grundsätzlich und nicht abhängig von der Zahl der Anmeldungen sicherzustellen.
- **Beratungsangebote für Männer und Care-Arbeit**
  Es gibt Frauen- und Familienanlaufstellen, aber kaum Anlaufstellen für Männer in der Care-Arbeit und ihre Bedürfnisse. Männer, die sich in der Care-Arbeit engagieren oder dies planen, sollen bestärkt und unterstützt werden.

- **Förderung von «caring communities»**
  Für Gemeinschaften in einem Quartier, einer Gemeinde oder einer Region, in der Menschen füreinander sorgen und sich gegenseitig unterstützen, sollen förderliche Rahmenbedingungen gesetzt werden Mehr Informationen unter: https://www.ref-sg.ch/arbeitsstelle-diakonie/caring-community.html und https://www.caringcommunities.ch

Weiter wurde diskutiert und gefordert:

- Berücksichtigung der Geschlechterperspektive bei der Gestaltung öffentlicher Budgets (Gender Budgeting)
- Sensibilisierung zu geschlechtsspezifischen Rollenbildern und deren Konsequenzen in Schule und Berufsausbildung
- Einführung Recht auf Teilzeit, resp. Pensenreduktion für beide Elternteile, um Care-Arbeit zu leisten

Die Konferenz Chancengleichheit Ostschweiz und Liechtenstein repräsentiert in ihrem Einzugsgebiet knappe eine Million Menschen mit ihren Anliegen in Sachen Chancengleichheit, Gleichstellung und Lebensgestaltung von Frauen und Männern.
Die Konferenz setzt sich zusammen aus den Fachstellen für Gleichstellung und Chancengleichheit der Kantone und Gemeinden und des Fürstentums Liechtenstein, der Hochschulen, der kantonalen Frauenzentralen, Nonprofit-Organisationen (NGOs) und Beratungsstellen.
Die Konferenz ist eine Austauschplattform und ein Netzwerk für ihre Mitglieder und interessierte Kreise. Sie setzt alle drei bis fünf Jahre einen thematischen Schwerpunkt und bietet Möglichkeiten zur Kooperation unter den Mitgliedern.
Die Konferenz arbeitet mit thematisch verwandten Gremien zusammen, insbesondere mit der Schweizerischen Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten.
Die Konferenz gibt mit ihrer Arbeit dem Thema eine Stimme und beteiligt sich an der gesellschaftspolitischen Meinungsbildung in der Ostschweiz und dem Fürstentum Liechtenstein, beispielsweise mit Weiterbildungen und Veranstaltungen.

Bundesebene

Abschaffung des BVG-Koordinationsabzugs
Aktuell muss ein Jahreseinkommen von CHF 25'725 erreicht werden, damit ein Ansparen in die 2. Säule (Pensionskasse) überhaupt möglich ist. Teilzeitarbeitende, die Care-Arbeit übernehmen, in der Mehrheit Frauen, sind von einem Teil der Alterssicherung ausgeschlossen, weil sie erst die Höhe des Koordinationsabzuges erfüllen müssen, bis sie in die 2. Säule einzahlen können. Der resultierende «Gender Pension Gap» führt oft zu Altersarmut. Die Abschaffung des BVG-Koordinationsabzugs würde es Eltern, die Familien- und Erwerbsarbeit gleichmässig aufteilen, ermöglichen, ihre 2. Säule entsprechend ihrem Pensum zu versichern.

- **Ausgestaltung der Sozialversicherungen unabhängig vom gewählten Familienmodell und der Erwerbsteilung**
  Unser Sozialversicherungssystem basiert auf einem veralteten Familienbild mit einem verheirateten Haupternährer und einer nicht oder nur in Kleinpensum erwerbstätigen Ehefrau, die sich um die Familie kümmert. Um dieses Modell zu unterstützen sind Mechanismen eingebaut wie Mitversicherung der nichterwerbstätigen Ehefrau, Erziehungsgutschriften, Absicherung durch Renten und Splitting. Eltern, die sich Care-Arbeit und Erwerbsarbeit teilen, phasenweise die Erwerbsarbeit reduzieren, werden in diesem Modell durch Leistungskürzungen im Alter bestraft. Das Sozialversicherungssystem soll unabhängig vom Familienmodell ausgestaltet werden.
- **Einführung einer bezahlten Elternzeit mit Pflichtteil für Väter**
  Während in den restlichen Ländern Europas längst eine Elternzeit von mindestens 40 Wochen eingeführt wurde, bildet die Schweiz mit lediglich 14 Wochen Mutterschutz und zwei Wochen Vaterschaftsurlaub das Schlusslicht. Das gilt es zu ändern. Bezahlte Elternzeit führt zu einem grösseren familiären Engagement der Väter und einer Stärkung der Vater-Kind-Beziehung. Sie wirkt sich positiv auf die Gesundheit von Mutter und Kind, auf die Gleichstellung von Mann und Frau und auf die Wirtschaft aus.

Weiter wurde diskutiert und gefordert…

- Unbezahlte Care-Arbeit im BIP sichtbar machen
- Bedingungsloses Grundeinkommen für alle
- Bezahlte «Sozialzeit» (z.B. «service citoyen») als Pflicht/Regel für alle, analog zum Zivildienst und bezahlt aus der EO

Empfehlungen und Forderungen an die Wirtschaft / Unternehmen

- **Flexible Arbeitsmodelle in Bezug auf Zeit und Ort, angepasst an die Lebensphasen unabhängig von Geschlecht und Position**
  Das sogenannte «Normalarbeitsverhältnis», d.h. die Vorstellung einer Vollzeitbeschäftigung an fünf Tagen mit 40 bis 42 Stunden die Woche und über 40 bis 45 Jahre hinweg, entspricht nicht mehr der gelebten vielfältigen Realität. Der Wandel der Werte, die fortschreitende Individualisierung, ein neues Rollenverständnis der Geschlechter und die Forderung nach lebenslangem Lernen führen zum Wunsch nach neuen, zeitgemässen Lebens- und Erwerbsentwürfen, z.B. Ermöglichung von Familienphasen mit reduzierter Erwerbstätigkeit.

- **Geschlechtsspezifische Lohngleichheit: Transparenz und Monitoring**
  Lohndiskriminierung ist in der Regel nicht beabsichtigt. Oftmals liegen die Gründe in objektiv ungerechtfertigten unterschiedlichen Arbeits- und Leistungsbewertungen von Frauen und Männern, wobei geschlechterbezogene Stereotype eine entscheidende Rolle spielen. Weiter entstehen sie dort, wo Löhne wenig systematisch und transparent festgelegt und vor allem individuell verhandelt werden. Unternehmen können das Risiko unerkannter Lohndiskriminierung wirksam minimieren, indem sie ihre Lohnpraxis regelmässig überprüfen und bei der Arbeitsbewertung und Festlegung der Funktionslöhne sowie bei der Leistungsbeurteilung geschlechtsspezifische Verzerrungen vermeiden.

Weiter wurde diskutiert und gefordert:

- Zielwert bezüglich Vielfalt in der Geschlechtervertretung generell und insbesondere in Führungspositionen
- Care-Arbeit (Kinder, pflegebedürftige Angehörige) im betrieblichen Alltag thematisieren und Bedürfnisse konsequent erheben und einbeziehen
- Verbindliche Elternschafts-Gespräche vor Geburt eines Kindes für beide Eltern

Empfehlungen und Forderungen an die Gesellschaft

- **Ermutigung und Ermächtigung von Erwerbstätigen, flexible Arbeitszeiten und Zeiten für Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen und Kindern einzufordern**
  Arbeitnehmende sollen durch geeignete Fachstellen und Massnahmen (Schulungs-, Sensibilisierungs- und Beratungsangebote) darin unterstützt werden, betriebliche Massnahmen wie flexible Arbeitszeiten, Zeiten für Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen und Kindern von ihren Arbeitgebenden (HR, Führung etc.) einzufordern. Hier können Gewerkschaften, Beratungsstellen im Bereich Vereinbarkeit für Frauen, Mütter, Männer, Väter etc. eine wichtige Rolle spielen. Auch Schulen und Berufsberatungsstellen können hier einen Beitrag leisten.
- **Beratung und Sensibilisierung zur fairen Aufteilung von Erwerbs-, Haus- und Familienarbeit**
  Bestehende Beratungs- und Sensibilisierungsangebote zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer sowie zur fairen Aufteilung von Erwerbs-, Haus- und Familienarbeit sollten ausgebaut, und neue Angebote geschaffen werden. Hier können auch Unternehmen gemeinsam mit Gewerkschaften und Beratungsstellen eine wichtige Rolle spielen. Auch Schulen und Berufsberatungsstellen können in diesem Bereich einen wichtigen, präventiven Beitrag leisten.

- **Flächendeckende Einführung einer «Zeitvorsorge»**
  Menschen ab 50 schenken betagten Menschen Gesellschaft und Zeit und erhalten dafür Zeitgutschriften, die sie später einlösen können. Mehr Informationen unter: https://www.zeitvorsorge.ch

Empfehlungen und Forderungen für Liechtenstein

- Ein «Liechtensteiner Care-Barometer» soll in Auftrag gegeben werden.
- Aus dem Barometer soll ein Massnahmenplan erarbeitet werden.
- Es soll geprüft werden, ob das Modul «unbezahlte Arbeit» aus der SAKE (Schweizerische Arbeitskräfteerhebung) vom Liechtensteiner Amt für Statistik übernommen werden kann.
- Es soll geprüft werden, ob und inwiefern sich Liechtenstein am Schweizerischen «Gleichstellungs-Barometer» künftig beteiligen kann und soll.
- Ein runder Tisch zur unbezahlten Care-Arbeit soll durchgeführt und ein Positionspapier für Liechtenstein erarbeitet werden.
- Die Umsetzung der EU-Richtlinie 2019 zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige soll zu einem fair bezahlten Elternurlaub führen, der die Vereinbarkeit von Familie und Erwerb sowie die Chancengleichheit von Müttern und Vätern auf dem Arbeitsmarkt wirksam fördert.