

Gastkommentar

Elternzeit stärkt gesamtes System

Die EU-Richtlinie 2019/1158 sieht das Recht beider Elternteile auf einen je viermonatigen Elternurlaub vor, von dem zwei Monate nicht übertragbar sind und ausreichend vergütet werden. Zudem sieht sie einen zehntägigen Vaterschaftsurlaub rund um die Geburt eines Kindes vor, der gleich dem Mutterschaftsurlaub zu 80 Prozent des entgangenen Lohns entschädigt wird. Die Richtlinie ist bis spätestens August 2022 in nationales Recht umzusetzen.

Neu ist dieses Thema wahrlich nicht. Schon die Richtlinie 96/34/EG sah einen dreimonatigen Elternurlaub vor. Obwohl sie keinen Lohnfortzahlungsanspruch vorschrieb, versprach unsere damalige Regierung im Jahr 1999 noch, Modelle eines über die Minimalvorgabe hinausgehenden Elternurlaubs zu prüfen. Doch letztlich setzten sich die wirtschaftsfreundlichen Kräfte durch, womit bezahlter Elternurlaub für viele Jahre vom Tisch war. Die Richtlinie 2010/18/EU verlängerte den Elternurlaub zwar von drei auf vier Monate, die Mindestumsetzung sah aber wieder keine Vergütung vor. Trotzdem wurde die Richtlinie von einigen Gewerblern und Landtagsabgeordneten geradezu verteufelt, weshalb Elternurlaub weiterhin nur das Privileg weniger Besserverdienender blieb.

Ganze 25 Jahre nach dem ersten europäischen Vorstoss konnten sich die europäischen Sozialpartner, denen auch der LANV angehört, mit einem Mindeststandard an bezahltem Elternurlaub und Vaterschaftsurlaub durchsetzen. Seit Bekanntgabe dieser auch für Liechtenstein verbindlichen Richtlinie schreiben sich auch vormalige Gegner aus Wirtschaft und Politik Familienfreundlichkeit auf die Fahne. Aber auch, weil immer mehr junge Frauen und Männer mehr Zeit und Flexibilität für ihre Kinder wollen. Doch was heisst Vaterschafts- und Elternurlaub genau?

Vaterschaftsurlaub ist nicht Urlaub, da die Belastung zwischen frisch gebackenen Müttern und

«Es gibt noch Arbeitgeber, für die Familienfreundlichkeit ein Fremdwort ist.»

Sigi Langenbahn,
LANV-Geschäftsführer

Vätern gleichwertiger verteilt und der Beziehungsaufbau zwischen Vater und Kind direkt nach der Geburt gestärkt werden soll. Ich verwende den Ausdruck Vaterschaftszeit. Heute wollen junge Väter von Anfang an dabei sein und Verantwortung übernehmen. Väter, die sich gleich nach der Geburt engagieren, sind auch nach einem Jahr mit viel höherer Wahrscheinlichkeit immer noch engagierte Väter. Stimmen die Rahmenbedingungen jedoch nicht, fallen viele junge Familien wieder zurück in das überholte traditionelle Rollenbild.

Elternzeit wiederum soll es Eltern ermöglichen, das Kind im ersten Lebensjahr möglichst lange selbst betreuen zu können. Das entspricht auch einer liechtensteinischen Umfrage unter jungen Eltern und ergibt Sinn, denn Kinder bauen die Bindung zu mindestens einer Bezugsperson in der frühesten Kindheit auf. Bezahlte Elternzeit schützt und stärkt die Kleinsten und damit auch unsere Gesellschaft.

Die Rahmenbedingungen für je vier Monate Elternzeit sind komplexer als jene für Vaterschaftszeit. Elternzeit soll Eltern ermöglichen, das für sie passende Vereinbarkeitsmodell zu finden. Dies bedingt aber die Gleichstellung beider Elternteile in der Arbeitswelt: Lohngleichheit, gleicher Zugang zu Teilzeitstellen und gleiche Karrierechancen. Elternzeit ist somit auch ein unerlässlicher Schritt zur tatsächlichen Gleichstellung.

Bezahlte Vaterschafts- und Elternzeit muss finanzierbar sein. Gemäss einer Interpellationsbeantwortung der Regierung vom vergangenen Jahr würden die Kosten, wenn alle Anspruchsberechtigten vier Monate zu 80 Prozent des Lohnes beziehen würden, 30 Millionen im Jahr betragen. Mit einer Mischlösung aus Steuern, Arbeitnehmer- und Arbeitgeberbeiträgen sollte bezahlte Elternzeit also durchaus machbar sein.

Es gibt noch Arbeitgeber, für die Familienfreundlichkeit nach wie vor ein Fremdwort ist. Diese Traditionalisten und Verfechter eines radikalen Wirtschaftsliberalismus schrumpfen aber zusammen. Die demografische Entwicklung und der Fachkräftemangel haben ihren Teil zum Umdenken beigetragen, aber auch weiche Faktoren wie Motivation, Loyalität, Einsatzbereitschaft der Mitarbeitenden machen Elternzeit zu einem Gewinn für die Wirtschaft.



Sigi Langenbahn
LANV-Geschäftsführer

Börsenkommentar

Toleranzgrenzen setzen

In den letzten drei Monaten ist der MSCI Information Technology bis zum Zeitpunkt der Abfassung dieser Kolumne um 3,82 Prozent gestiegen. Der MSCI Welt hat 5,48 Prozent zugelegt.

Das hat genügt, um das Ende der Hausse in IT-Aktien auszurufen. Das sehe ich keineswegs so. 59,3 Prozent der Konstituenten des MSCI Information Technology haben in dieser Zeit mehr zugelegt als der MSCI IT und 53,1 Prozent sind stärker gestiegen als der MSCI Welt. Um einen Eindruck von diesem «mehr» zu vermitteln: 20,8 Prozent sind bis zum Doppelten so stark gewesen wie der MSCI Welt, 12,4 Prozent haben dreifach so viel zugelegt und 4,8 Prozent haben sich viermal so stark entwickelt wie der MSCI Welt.

Das sind nicht Zahlen, die für einen Krisenmodus des IT-Sektors sprechen. Also: Was ist geschehen, dass der vielfach kommentierte Star-Sektor unter den MSCI Welt zurückgefallen ist? Genau das, was die Zahlen vermitteln: Man hat sich von den grosskapitalisierten Werten ab- und den mittelgrossen zugewandt. Das ist nicht nur in der IT so. Man sieht es an der Stärke des SMIM mit einem Plus von 55 Prozent in zwölf Monaten gegenüber dem SMI mit 26,3 Prozent, dem SLI mit 42,4 Prozent und dem SPI mit 27,2 Prozent. Auf Sicht von zwölf Monaten waren viele Indizes mittelgrosser und kleiner Aktien stärker als jene, die die gross kapitalisierten Werte umfassen, auf sechs Monate waren es bereits fast alle. Das ist die Folge der gestiegenen Marktbreite.

Während rund 2,5 Jahren konzentrierte sich die Hausse auf IT. Seit Mitte 2020 hat sie sich auf alle Sektoren ausgeweitet. Jetzt mehren sich die Zeichen, dass manches zu schnell hochgejubelt wurde. Es wird Rückschläge geben. Diese stellen Tests dar, ob sich Nachfrage einstellt, wenn sich die Chancen ergeben, zu günstigeren Kursen zu kaufen, oder ob die höheren Kurse in kritischen Bereichen wie Öl- und Bankaktien nur vorübergehende Strohfeuer darstellten.

Man soll der Versuchung widerstehen, vorherzusagen, was kommen wird. Stattdessen sollte man seine Energie darauf verwenden, festzustellen, was geschehen muss, um die positiven Erwägungen, die die Entwicklung der Daten zwischen März und Oktober 2020 geweckt haben, zu verwerfen. Die hohe Kunst des Investierens besteht nämlich nicht darin, treffende Prognosen abzugeben. Es gibt sie nämlich nicht – wenigstens nicht in systematischer Weise. Die hohe Kunst besteht darin, zu verstehen, wann man bleiben kann und wann man gehen muss. Das legt man immer fest, bevor man einsteigt und revidiert bei steigenden Kursen periodisch. Werden die Toleranzgrenzen verletzt, revidiert man nichts mehr, sondern geht.



Alfons Cortés
Börsenexperte

Pekings Botschafter kritisiert die China-Strategie der Schweiz

