Monika Engler, Kathrin Dinner, Ann-Katrin Kienle (FH Graubünden)
Thomas Milic, Karin Frick, Philippe Rochat (Liechtenstein-Institut)

Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Liechtenstein

Wissenschaftlicher Schlussbericht

im Auftrag der Hilti Family Foundation Liechtenstein

Verantwortlich für Kapitel 1, 2, 3, 5
Monika Engler, Dozentin, Fachhochschule Graubünden
Kathrin Dinner, Wissenschaftliche Projektleiterin, Fachhochschule Graubünden
Ann-Katrin Kienle, Wissenschaftliche Mitarbeiterin, Fachhochschule Graubünden

Verantwortlich für Kapitel 1, 4, 5
Thomas Milic, Fachbereichsleiter Politik, Liechtenstein-Institut
Karin Frick, Forschungsbeauftragte Politik, Liechtenstein-Institut
Philippe Rochat, Forschungsbeauftragter Politik, Liechtenstein-Institut

Diese Studie wurde im Auftrag der Hilti Family Foundation Liechtenstein erstellt.

Engler, Monika; Milic, Thomas; Dinner, Kathrin; Frick, Karin; Kienle, Ann-Katrin; Rochat, Philippe (2026): Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Liechtenstein. Wissenschaftlicher Schlussbericht im Auftrag der Hilti Family Foundation Liechtenstein.

August 2026

Die Verantwortung für den Inhalt liegt bei den Autor:innen.

Fachhochschule Graubünden, Zentrum für wirtschaftspolitische Forschung
Comercialstrasse 22, 7004 Chur, Schweiz
www.fhgr.ch/zwf

Liechtenstein-Institut
St. Luziweg 2, 9487 Gamprin-Bendern, Liechtenstein
www.liechtenstein-institut.li

INHALTSVERZEICHNIS

1 Einleitung 4
1.1 Hintergrund und thematische Ausrichtung 4
1.2 Leitfragen und Vorgehen 5
2 Vereinbarkeitsangebote in Liechtenstein 6
2.1 Betreuungsangebote 6
2.2 Beratung und Begleitung 8
2.3 Zwischenfazit 9
3 Vereinbarkeit aus Sicht arbeitgeber- und arbeitnehmerseitiger Fokusgruppen 10
3.1 Verständnis von Vereinbarkeit und Erfolgsfaktoren 10
3.2 Vereinbarkeitsalltag und genutzte Unterstützungsangebote 11
3.3 Vereinbarkeitsansätze im Arbeitskontext 11
3.4 Herausforderungen in der Vereinbarkeit 13
3.5 Vereinbarkeitsmassnahmen aus Sicht der Anspruchsgruppen 16
3.6 Zwischenfazit 22
4 Vereinbarkeit aus Sicht der Teilnehmenden der Erwerbstätigenumfrage 24
4.1 Datengrundlage und Datenerhebung 24
4.2 Lebensrealitäten der Erwerbstätigen in Liechtenstein 26
4.3 Erwerbsarbeit und Arbeitsmodelle 28
4.4 Kinderbetreuung und Vereinbarkeit 46
4.5 Care-Arbeit ausserhalb der Kinderbetreuung 66
4.6 Wahrnehmung der Vereinbarkeit insgesamt 78
4.7 Politische Massnahmen und Reformoptionen 82
4.8 Einstellungen und Rollenbilder 88
5 Schlussbetrachtung 92
5.1 Zentrale Erkenntnisse 92
5.2 Prioritäre Handlungsansätze aus Sicht der Befragten 93
Anhang: Methodischer Steckbrief der Befragung 95
Studiendesign und Durchführung 95
Die Stichprobe 95
Literatur 98

1 EINLEITUNG

1.1 Hintergrund und thematische Ausrichtung

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf stellt eine zentrale gesellschaftliche und wirtschaftliche Herausforderung dar. Sie betrifft sowohl die individuelle Lebensgestaltung von Familien als auch die Arbeitsmarktintegration der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter und damit die Leistungsfähigkeit einer Volkswirtschaft. Liechtenstein ist in dieser Hinsicht besonders gefordert. Der Bedarf an Arbeitskräften überstieg in der Vergangenheit stetig das Bevölkerungswachstum. Infolgedessen liegt die Zahl der Beschäftigten mittlerweile über jener der Einwohner:innen, und der Anteil der Zupendelnden an der Gesamtbeschäftigung nähert sich 60 Prozent (Amt für Statistik, 2024). Hinzu kommen der demografische Wandel und die Alterung der Bevölkerung, ein zunehmender Arbeits- und Fachkräftemangel sowie ein anhaltend hoher Wettbewerbsdruck auf die stark exportorientierte Wirtschaft mit entsprechend hohen Anforderungen an die Arbeitsproduktivität. All diese Entwicklungen verstärken den Druck auf Arbeitgebende, Erwerbstätige und Familien.

Vor diesem Hintergrund hat die Hilti Family Foundation Liechtenstein die Fachhochschule Graubünden und das Liechtenstein-Institut mit einer Studie zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Liechtenstein beauftragt. Ziel der Studie ist es, auf übergeordneter Ebene zentrale Herausforderungen und Handlungsfelder zu identifizieren, in denen gezielte Massnahmen einen wirksamen Beitrag zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie zur besseren Ausschöpfung des Arbeitskräftepotenzials leisten können.

Die thematische Ausrichtung der Studie erfolgte zunächst auf Basis einer Auswertung der Arbeitsmarktliteratur zu den Vereinbarkeitshemmnissen und Hinderungsgründen der Erwerbstätigkeit. Für den deutschsprachigen Raum werden typischerweise folgende Bereiche genannt (u. a. Eidg. Kommission für Familienfragen, 2023; Märk-Rohrer & Marxer, 2018; Frey, Kwakye und Liebig, 2023):

- *Mangelnde Vereinbarkeit von Beruf und Familie:* Der Beruf lässt sich nicht mit den Kinderbetreuungsaufgaben oder anderen Betreuungspflichten, z. B. gegenüber pflegebedürftigen Angehörigen, vereinbaren, weil benötigte externe Vereinbarkeitsangebote oder Entlastungsmöglichkeiten fehlen.
- *Mangelnde Vereinbarkeit von Beruf und weiteren Lebensbereichen, fehlende Work-Life-Balance:* Die individuell gewünschte Gewichtung von Beruf und weiteren Lebensbereichen wie Partnerschaft, soziale Beziehungen, Freiwilligenarbeit, politisches Engagement und Hobbys gelingt nicht. Dies unter anderem, weil die Anforderungen der verschiedenen Bereiche an die zeitliche Verfügbarkeit, Anwesenheit oder aktive Mitwirkung nicht ausreichend erfüllt werden können.
- *Finanzielle Fehlanreize:* Hohe Kosten der Vereinbarkeitsangebote und ungünstige Steuerregimes (u. a. progressive Einkommensbesteuerung, beschränkte Abzugsmöglichkeiten der Kosten von Vereinbarkeitsangeboten), tragen dazu bei, dass die Erwerbstätigkeit aus ökonomischen Gründen reduziert bzw. aufgegeben wird.
- *Keine passenden Arbeitsmodelle:* Nicht ausreichend flexible Arbeitsmodelle hinsichtlich Arbeitszeit und Arbeitsort sowie fehlende Teilzeitstellen schränken die Vereinbarkeit ein.
- *Gesellschaftliche Normen und kulturelle Prägung:* Das Fortdauern traditioneller Geschlechterrollen und der Wunsch, Kinder selbst zu betreuen, bewegt Frauen nach der Familiengründung zur substanziellen Reduktion ihres Beschäftigungsumfangs.

Hinweise zu den Hinderungsgründen in Liechtenstein finden sich in der im Jahr 2017 durchgeführten Familienumfrage (Märk-Rohrer & Marxer, 2018). Daraus geht hervor, dass die Vereinbarkeit von Beruf und Familie von rund 60 Prozent der Befragten als schwierig empfunden wird und das Gelingen wesentlich vom familiären Umfeld abhängt – die informelle Betreuung durch Familie und Freundeskreis nimmt denn auch einen deutlich höheren Stellenwert ein als institutionelle Angebote. Gleichzeitig

dürften gesellschaftliche Normen und das Fehlen geeigneter Arbeitsmodelle massgeblich dazu beitragen, dass sich viele Frauen mit der Familiengründung aus dem Erwerbsleben zurückziehen, was sich, wie Goop und Gstöhl (2025) zeigen, auch in den Folgejahren in Form tiefer Frauenerwerbspensen fortsetzt. Inwiefern finanzielle Aspekte eine Rolle spielen, wird unterschiedlich eingeschätzt; einerseits werden gemäss Märk-Rohrer und Marxer (2018) die Kita-Kosten häufig als zu hoch bezeichnet, anderseits wird der Einfluss von Betreuungskosten und zusätzlichen Steuern auf den Entscheid betreffend Zweitverdienst als eher gering eingeschätzt (Lorenz et al., 2021).

Zweite Grundlage für die thematische Studienausrichtung war ein Sondierungsworkshop zu Projektbeginn, der zum Ziel hatte, einen Überblick über die aktuellen Hindernisse und Potenziale der Vereinbarkeit zu gewinnen. Eingebunden waren Wirtschaftsvertreter:innen (Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite), Betreiber:innen wichtiger Vereinbarkeitsangebote und mit Vereinbarkeitsfragen befasste Fach-, Beratungs- und Verwaltungsstellen sowie Interessengruppen aus Liechtenstein. Die Haupthindernisse der Vereinbarkeit sahen die Workshopteilnehmenden in den Defiziten bei der Flexibilisierung von Arbeitszeiten und Kinderbetreuungsangeboten, hohen Kinderbetreuungskosten sowie in weiterhin verbreiteten, konservativen Rollenvorstellungen. Als Potenziale wurden die gut ausgebaute Kinderbetreuungsinfrastruktur, ein zunehmendes Verständnis für zeitgemässe Arbeitszeitmodelle sowie die Einführung der Elternzeit genannt.

Auf Basis der Literaturauswertung und der am Sondierungsworkshop gesetzten Schwerpunkte wurde der Studienfokus auf die Vereinbarkeit von Beruf mit Betreuungspflichten gegenüber Kindern und älteren Angehörigen und die damit zusammenhängenden Unterstützungsangebote, privaten und beruflichen Handlungsspielräume sowie kulturellen Einflussfaktoren ausgerichtet. Andere Formen ausserberuflicher Verpflichtungen, die sich unter anderem aus dem ehrenamtlichen Engagement in Vereinen, politischen Aktivitäten, der Ausübung von Leistungssport oder der Betreuung von Haustieren ergeben, wurden ausgeklammert.

1.2 Leitfragen und Vorgehen

Die vorliegende Studie soll den aktuellen Stand der Vereinbarkeit von beruflichen und familiären Verpflichtungen für Arbeitgebende und Arbeitnehmende in Liechtenstein aufzeigen. Im Zentrum der Analyse stehen folgende Fragen:

- Welche *Vereinbarkeitsangebote* sind in Liechtenstein verfügbar?
- Welche *Vereinbarkeitsbedürfnisse* haben Erwerbstätige in Liechtenstein?
- Welche *Lücken* bestehen zwischen Ist und Soll?
- Mit welchen *Massnahmen* kann die Vereinbarkeit von Beruf und Betreuungspflichten verbessert und ein Beitrag zur höheren Erwerbsbeteiligung geleistet werden?

Die Studie ist zweistufig angelegt und kombiniert qualitative und quantitative Forschungsmethoden. In der ersten Studienphase wurde unter der Leitung der Fachhochschule Graubünden zunächst ein Überblick über die Vereinbarkeitsangebote in Liechtenstein erstellt. Anschliessend wurden in Fokusgruppeninterviews mit arbeitgeber- und arbeitnehmerseitigen Anspruchsgruppen spezifische Perspektiven auf die Vereinbarkeit vertieft erfasst. Die zweite Studienphase verfolgte einen quantitativen Ansatz und wurde vom Liechtenstein-Institut durchgeführt. Aufbauend auf den Erkenntnissen der qualitativen Vorarbeiten wurden zentrale Fragestellungen mittels einer standardisierten Befragung weiter untersucht. Ziel war es, die Verbreitung bestimmter Erfahrungen, Einstellungen und Bedürfnisse im Zusammenhang mit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf systematisch zu erfassen und empirisch zu quantifizieren.

2 Vereinbarkeitsangebote in Liechtenstein

Fachhochschule Graubünden

Kapitel 2 gibt einen Überblick über die in Liechtenstein verfügbaren Vereinbarkeitsangebote, die zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf beitragen. Die Erfassung der Angebote erfolgte im Rahmen einer im Mai 2025 durchgeführten, strukturierten Internetrecherche auf Basis vordefinierter Kriterien.

2.1 Betreuungsangebote

2.1.1 Klassische Kinderbetreuung

Die institutionelle Kinderbetreuung in Liechtenstein hat sich in den vergangenen Jahren kontinuierlich weiterentwickelt. Heute besteht – mit Ausnahme der Gemeinde Schellenberg, in der lediglich eine Mittagsbetreuung für Schulkinder angeboten wird – in jeder Gemeinde eine *Kindertagesstätte* (Kita) für Vorschulkinder ab dem Alter von vier Monaten bis zum Eintritt in den Kindergarten sowie eine *schulergänzende Tagesstruktur* beziehungsweise ein Schülerhort für Kinder ab dem Kindergartenalter bis mindestens zum zwölften Lebensjahr. Hinzu kommen drei Betriebskitas für Kinder von Mitarbeitenden der Unternehmen Hilti und Ivoclar, der Landesverwaltung sowie des Bankenverbands. Der grösste Anbieter von Kinderbetreuung ist der Verein Kindertagesstätten Liechtenstein, der sechs öffentliche Kitas, drei Betriebskitas, sechs Tagesstrukturen und zwei Mittagsbetreuungen betreibt. Darüber hinaus betreiben elf weitere, ebenfalls private Anbieter insgesamt 13 Kitas und teilweise zusätzlich schulergänzende Tagesstrukturen (zehn Angebote).

In Kitas und Horten wird die Kinderbetreuung von Montag bis Freitag zwischen circa 7.00 und 18.00 Uhr angeboten. In Kitas können Halb- oder Ganztagesbetreuungseinheiten gebucht werden, in Horten sind auch kürzere Einheiten möglich (beispielsweise nur Mittags- oder Spätnachmittagsbetreuung). Randstunden- oder Wochenendbetreuung wird nicht angeboten. (Schul-)Ferienzeiten werden in der Regel bis auf zwei bis fünf Wochen Betriebsferien abgedeckt, wobei Betreuungsstandorte unter Umständen zusammengelegt werden. Gleichwohl ist bei den schulergänzenden Tagesstrukturen die Ferienbetreuung nicht überall sichergestellt, da in einzelnen Gemeinden das Betreuungsangebot von einer ausreichenden Nachfrage abhängig gemacht und teils kurzfristig abgesagt wird. Schwierig zugänglich – beziehungsweise im bestehenden System kaum vorgesehen – ist zudem die Ferienbetreuung für Kinder, die während der Schulzeit keine Tagesstruktur besuchen.

Das Betreuungsangebot von Kitas und Horten ist auf regelmässige Aufenthalte ausgerichtet. Zusätzliche Betreuungstage oder kurzfristige Änderungen sind grundsätzlich nicht vorgesehen und werden nur gewährt, wenn freie Kapazitäten vorhanden sind. Eine Ausnahme bildet der *Spontanhütedienst* des Vereins Kinderoase, der in Mauren und Vaduz Kinder nach kurzer Voranmeldung aufnimmt.

Der Elternbeitrag in Kitas ist einkommensabhängig und beläuft sich auf zwischen CHF 21 und CHF 140 pro Tag (zuzüglich 20% für Babys unter 18 Monaten). Die Tarife für die schulergänzende Betreuung liegen zwischen CHF 14 und CHF 94 pro Tag. Die Tarife sind so ausgestaltet, dass sie, zusammen mit Beiträgen von Land und Gemeinden, die durchschnittlichen Kosten der Betreuungsanbieter (Normkosten) decken. In Betriebskitas gelten dank zusätzlicher Beiträge der Unternehmen teils tiefere Tarife.

Für Kinder ab Kindergarten bis zur fünften Klasse bieten die Gemeindeschulen Vaduz und Schaan sowie die Gemeindeschule Planken gemeinsam mit dem Verein Kinderbetreuung Planken ein *Tagesschulmodell* während der Schulzeiten an. Bei freien Kapazitäten stehen diese Angebote auch Kin-

dern aus anderen Gemeinden offen. Die Elternbeiträge sind ebenfalls einkommensabhängig und betragen zwischen CHF 1'000 und CHF 6'000 pro Jahr. Ein weiteres Tagesschulangebot bietet die Privatschule formatio, allerdings zu deutlich höheren Elterntarifen.

Zum institutionellen Kinderbetreuungsangebot in Liechtenstein zählen ebenfalls die *Tagesfamilien*, die vom Eltern-Kind-Forum ausgebildet und vermittelt werden. Hier werden Kinder im Haushalt der Tagesfamilie betreut. Die Betreuungszeiten können individuell vereinbart werden und auch Rand- und Nachtzeiten sowie Wochenenden umfassen. Die Kosten belaufen sich für Eltern auf zwischen CHF 2 und CHF 13 pro Stunde (zuzüglich 20% für Babys). Der Tagesfamilienbereich wird vom Land ebenfalls subventioniert.

Im Bereich der *nichtinstitutionellen Betreuung* vermittelt die Organisation My Nanny Personal für private Betreuungslösungen, das von den entsprechenden Familien direkt oder über eine Agentur angestellt wird. Für kleinere und sporadische Einsätze vermittelt das Eltern-Kind-Forum Jugendliche als Babysitter:innen.

Während den Schulferienzeiten bieten einzelne, meist 1-wöchige Kinder- und Jugendlager sowie mehrtätige Kurse in den Frühlings-, Sommer- und Herbstferien eine gewisse Entlastung. Diese umfassen Sportangebote ([Vereins-]Sportlager, Regionale Sportwoche, Fussballcamp), Angebote im künstlerischen Bereich ([Vereins-]Musiklager, Kurse der Kreativakademie und der Kunstschule Liechtenstein), Lernangebote (Englischcamp, Code Camp) oder Outdoorangebote (Pfadfinder, Wildnisschule). Bei den Lagern ist die Teilnahme teils an entsprechende Vereinsmitgliedschaften geknüpft. Bei den Kursangeboten erstreckt sich die Betreuung grösstenteils über die Mittagszeit, allerdings sind die Betreuungszeiten mit meist rund sechs Stunden pro Tag nicht vergleichbar mit dem Betreuungsumfang der institutionellen Anbieter.

2.1.2 Kinder mit besonderen Bedürfnissen oder Behinderungen

Kinder mit einer geistigen oder körperlichen Behinderung oder mit besonderen Bedürfnissen können in einzelnen *Kitas* nach individueller Absprache aufgenommen werden. In diesem Zusammenhang existiert auch das Konzept «KiTa för alle», das vom Verein Kindertagesstätten und dem Heilpädagogischen Zentrum Schaan (HPZ) entwickelt wurde. Es gelten die normalen Kita-Tarife.

Kinder und Jugendliche im Alter von 4 bis 18 Jahren können, sofern die Integration in die Regelschule nicht möglich ist, die *Sonderpädagogische Tagesschule* oder die Sprachheilschule des HPZ besuchen. Die Betreuungszeiten erstrecken sich dort von 8.00 oder 9.00 Uhr bis 15.00 Uhr. Als Teil des öffentlichen Schulangebots ist der Besuch kostenlos. Für den Schul- oder Sonderschulbesuch ist – wie auch in der vorschulischen Betreuung – in der Regel ein hohes Mass an Mitwirkung der Eltern und eine enge Abstimmung mit den beteiligten Betreuungs- und Lehrpersonen erforderlich.

Für *pflegerische und betreuerische Leistungen* sowie Unterstützung zu Hause kann im Einzelnen die Familienhilfe Liechtenstein beigezogen werden. Gemäss Aussagen betroffener Eltern (anlässlich der Fokusgruppeninterviews) wird jedoch häufiger auf die spezialisierte Kinderspitex Ostschweiz oder Joël Kinderspitex (beide mit Sitz in der Schweiz) zurückgegriffen. Für die Unterstützung im Familienalltag kommt zudem die Schweizerische Palliativstiftung für Kinder und junge Erwachsene Pro Pallium zum Einsatz und für Fahrdienste wird der Liechtensteiner Behindertenverband in Anspruch genommen. Nicht mehr verfügbar sind der Entlastungsdienst Sarganserland Werdenberg sowie Angebote der Selbsthilfeorganisation Procap. Hingegen besteht die Aussicht, dass mit der neu gegründeten SpecialKIDS GmbH aus Balzers demnächst ein spezialisiertes Beratungs- und Entlastungsangebot aus Liechtenstein seine Tätigkeit aufnimmt.

Der Finanzierungsanteil der Eltern für häusliche Pflege- und Betreuung variiert in Abhängigkeit von ärztlichen Verordnungen, der Bedarfseinstufung durch die Fachstelle Betreuungs- und Pflegegeld sowie von Kostengutsprachen der AHV-IV-FAK (Leistungen der IV für medizinische Massnahmen und

Hilfsmittel, Hilflosenentschädigung, Betreuungs- und Pflegegeld, Spesenentschädigung), der Kranken- oder Unfallversicherer oder des Jugendamtes (bei Kindern mit besonderen Bedürfnissen ohne IV-Anerkennung) und ist a priori oft unklar.

2.1.3 Pflegebedürftige Angehörige

Die *Unterstützung* von pflege- und betreuungsbedürftigen Angehörigen *zu Hause* liegt primär bei der Familienhilfe. Diese übernimmt täglich (auch an Wochenenden) und bei Bedarf auch nachts somatische und psychiatrische Pflegeleistungen und speziell auf Menschen mit Demenz ausgerichtete Betreuung. Darüber hinaus bietet sie Haushaltsunterstützung und einen Mahlzeitendienst für Mittagessen. Neben der Familienhilfe bieten freischaffende Pflegefachpersonen private, teils spezialisierte Spitexdienste an.

Die Kostenbeteiligung der Nutzenden entfällt bei ärztlich angeordneten Pflegeleistungen. Derweil werden Betreuung, Haushaltsunterstützung sowie Abklärungs- und Beratungsleistungen von der Familienhilfe mit CHF 23 pro Stunde verrechnet. Die Nachtbetreuung kostet pauschal CHF 200 bis 250, eine Mahlzeitenlieferung CHF 14.50. Die Tarife der privaten Spitexdienste sind nicht öffentlich einsehbar, dürften jedoch – ohne Beiträge von Land und Gemeinden, die ausschliesslich an die Familienhilfe geleistet werden – deutlich höher liegen. Je nach Unterstützungsbedarf (Bedarfseinschätzung durch die Fachstelle Betreuungs- und Pflegegeld) können die Nutzenden jedoch sowohl für die Familienhilfe als auch die privaten Spitexdienste Betreuungs- und Pflegegeld beziehen, um ihre Kostenbeteiligung zu decken.

Ein weiteres Betreuungsangebot sind *stationäre Kurzzeit- oder Tagesaufenthalte* in den Pflegeheimen Vaduz (separate Station) und Eschen (Ferienbetten) der Liechtensteinischen Alters- und Krankenhilfe (LAK). Für Personen mit Demenz steht an zwei Wochentagen zudem der Tagestreff Vergissmeinnicht für die Ganztagesbetreuung zur Verfügung. Die Tagestarife sind von der öffentlichen Hand subventioniert und betragen CHF 104 pro Tag.

Als Alternative zur Spitex vermitteln private Anbieter Pflege- und Betreuungspersonen für die *(24/7-)Betreuung zu Hause*. Im üblichen Modell wechseln sich zwei Betreuungspersonen im Drei-Wochen-Rhythmus ab. Die Betreuungspersonen werden von den Nutzenden direkt oder über eine Agentur angestellt. Auch hier kann das Betreuungs- und Pflegegeld einen Teil der Kosten decken.

Ergänzend stehen verschiedene, teils ehrenamtlich betriebene Fahrdienste für günstige Transporte zu Arztterminen etc. zur Verfügung. Zudem vermittelt die Initiative *Zeitpolster* Liechtenstein freiwillige Helfende für alltägliche Unterstützungsleistungen wie das Erledigen von Einkäufen, administrative Hilfe oder das Leisten von Gesellschaft. Die Helfenden erhalten für ihre Einsätze Zeitgutschriften, die sie später bei eigener Bedürftigkeit einlösen können.

2.2 Beratung und Begleitung

Neben den Betreuungsangeboten, die Eltern oder betreuenden Angehörigen Zeitfenster für eine Erwerbstätigkeit ermöglichen, stehen in Liechtenstein verschiedene Beratungs- und Begegnungsangebote zur Verfügung.

Im *Bereich Kinder und Familie* bieten schwanger.li, die Mütter- und Väterberatung, das Eltern-Kind-Forum sowie das Netzwerk Familie eine breite Palette an Beratungsleistungen, die sich insbesondere an werdende und junge Familien sowie an die frühen Lebensphasen von Kindern richten. Zum Angebot gehören Informationen und Orientierung zu Fragen der Vereinbarkeit und Kinderbetreuung sowie zu finanziellen und weiteren Unterstützungsleistungen. Weitere Beratungsleistungen sind auf die Förderung des Kindeswohls ausgerichtet, begleiten Familien bei erzieherischen oder organisatorischen Herausforderungen oder bieten frühzeitige Unterstützung in belastenden Lebenssituationen. Die Angebote sind überwiegend privat organisiert und finanziert und kostenlos zugänglich.

Zusätzlich gibt es vielfältige Begegnungsangebote, die Raum für Spiel, Kreativität und soziale Entwicklung bieten. Dazu zählen Spielgruppen für Vorschulkinder ab etwa drei Jahren sowie Angebote, die gemeinsam von Eltern und Kleinkindern besucht werden können (u.a. Eltern-Kind-Turnen, Pikler-Spielräume). Die Familienzentren Müze und Balzers bieten mit Café, Spielecken und gemeinsamen Aktivitäten Treffpunkte für den Austausch unter Eltern und Kindern. Die Selbsthilfegruppe unanders.li für Familien mit Kindern mit Behinderung bietet an regelmässigen Treffen Raum für die Vernetzung von betroffenen Eltern und gegenseitige Unterstützung.

Verschiedene Organisationen – darunter schwanger.li, das Eltern-Kind-Forum und der Verein Kinderschutz.li – veranstalten schliesslich regelmässig Vorträge und Workshops zu vielfältigen Themen wie Vereinbarkeit, Stressbewältigung und Erziehungskompetenz.

Im *Bereich Alter und Pflege* bieten die Informations- und Beratungsstelle Alter des Seniorenbundes, die Seniorenkoordination der Gemeinden Ruggell, Gamprin und Schellenberg und die Seniorenbeauftragte Vaduz Unterstützung bei Fragen rund ums Älterwerden wie Pensionierung, Wohnsituation, Pflege und Betreuung. Sie beraten ältere Menschen und deren Angehörige und helfen dabei, passende Lösungen zu entwickeln und zu organisieren. Eine spezifische Einschätzung des Pflege- und Betreuungsbedarfs sowie die Koordination mit medizinischen Leistungserbringern und Angehörigen (sog. Case Management) bieten die Familienhilfe und einzelne private Pflegeanbieter. Darüber hinaus bieten die Organisationen Demenz Liechtenstein, das Palliativ-Netz Liechtenstein, die Hospizbewegung Liechtenstein sowie die Krebshilfe Liechtenstein spezialisierte Beratung und Begleitung sowie teilweise auch Begegnungsangebote für spezifisch Betroffene.

2.3 Zwischenfazit

Die Analyse der Vereinbarkeitsangebote zeigt, dass Liechtenstein über eine vielfältige Infrastruktur in den Bereichen Betreuung, Beratung und Begegnung verfügt, die dank Beiträgen der öffentlichen Hand sowie durch privates Engagement von Stiftungen, Spendern oder Vereinsmitgliedern oft auch deutlich vergünstigt bereitgestellt wird.

Die institutionellen Kinderbetreuungsangebote wie Kitas, Tagesstrukturen und Tagesschulen bieten vielen Familien eine gute Ausgangslage für die Organisation des Betreuungsalltags. Ergänzt werden sie durch das individueller gestaltbare Betreuungsangebot der Tagesfamilien sowie durch ein breites Beratungs- und Begegnungsangebot, das den sozialen Austausch zwischen Familien unterstützt. Auch im Bereich der Pflege und Betreuung von Angehörigen besteht ein gut ausgebautes Unterstützungsangebot. Die Familienhilfe, private Spitex-Dienste und stationäre Kurzzeitangebote des LAK tragen zur Entlastung pflegender Angehöriger bei. Beratungs- und Begegnungsangebote ergänzen die strukturelle Unterstützung, teilweise auch in spezifischen Fragestellungen wie dem Umgang mit Demenz.

Gleichzeitig bleibt über alle Angebotsbereiche hinweg unklar, inwiefern die vorhandenen Leistungen tatsächlich verfügbar sind und den individuellen Bedarf – etwa bestimmte Betreuungstage oder besondere Betreuungsanforderungen – abdecken können. Insbesondere im Kinderbetreuungsbereich zeigen sich Versorgungslücken, etwa bei Randzeiten, Ferienbetreuung für Schulkinder oder der Aufnahme von Kindern mit Beeinträchtigungen. Die Übersicht über die Angebote ist herausfordernd. Insgesamt weisen die Ergebnisse darauf hin, dass Handlungsbedarf hinsichtlich Transparenz, verlässlichem Zugang, Flexibilität und Inklusion besteht.

3 VEREINBARKEIT AUS SICHT ARBEITGEBER- UND ARBEITNEHMERSEITIGER FOKUSGRUPPEN

Fachhochschule Graubünden

Das Kapitel 3 fasst die in Fokusgruppen vertieft diskutierten Einflussfaktoren, Vereinbarkeitsstrategien, Herausforderungen und Vorschläge für eine bessere Vereinbarkeit zusammen. Die Gespräche wurden zwischen Juli und September 2025 mit folgenden Fokusgruppen durchgeführt:

1. Vertreter:innen des Personalmanagements (HR) grosser Unternehmen
2. Arbeitgebende aus Gewerbe und KMU
3. Erwerbstätige mit Kindern im Vorschulalter
4. Erwerbstätige mit Kindern im Schulalter
5. Erwerbstätige mit Kindern oder älteren Angehörigen mit Betreuungs-/Pflegebedarf oder Behinderungen

Die Fokusgruppen umfassten jeweils 5 bis 8 Mitglieder und setzten sich aus in Liechtenstein wohnhaften und aus zupendelnden Personen zusammen. Die Mitglieder der Fokusgruppen 1 und 2 wurden mit Unterstützung der Liechtensteinischen Industrie- und Handelskammer (LIHK) bzw. der Wirtschaftskammer Liechtenstein rekrutiert. Die Mitglieder der Fokusgruppen 3 bis 5 wurden mit Unterstützung der Fokusgruppe 1 mittels Ausschreibung in den darin vertretenen Unternehmen gewonnen. Die Gespräche wurden in einem moderierten Verfahren und auf der Grundlage eines strukturierten Fragenkatalogs geführt.

Nachfolgend sind die Ergebnisse entlang thematischer Schwerpunkte gegliedert und spiegeln sowohl gemeinsame Sichtweisen als auch unterschiedliche Gewichtungen und Widersprüche.

3.1 Verständnis von Vereinbarkeit und Erfolgsfaktoren

In der Vorstellung davon, was Vereinbarkeit bedeutet, herrscht ein relativ *enges Begriffsverständnis* vor: Für die meisten Gesprächsteilnehmenden wird Vereinbarkeit primär mit der Verbindung von Beruf mit der Betreuung und Erziehung von Kindern gleichgesetzt. Die Vereinbarkeit mit Blick auf weitere Angehörige, die auf Betreuung oder Pflege angewiesen sind, findet hingegen weit weniger Beachtung. Dies betrifft sowohl Angehörige, die altershalber unterstützungsbedürftig werden, als auch solche mit Behinderungen. Insbesondere die Situation von Eltern, deren Kinder eine körperliche oder geistige Beeinträchtigung haben, bleibt oft unsichtbar, obwohl gerade sie mit komplexen organisatorischen und emotionalen Herausforderungen konfrontiert sind, die den beruflichen Alltag wesentlich mitprägen. Diese Familien wünschen sich ausdrücklich, gesellschaftlich mitgedacht zu werden.

Aus weiblicher Perspektive wird Vereinbarkeit verschiedentlich als Voraussetzung genannt, einerseits ein erfülltes Leben zu führen, was neben der Familienarbeit auch die Tätigkeit und Entwicklung im (gelernten) Beruf umfasst, und anderseits selbständig, mit eigenem Einkommen und ausreichender Vorsorge durchs Leben zu gehen. Die männlichen Gesprächsteilnehmer wünschen sich derweil ein vermehrtes Nebeneinander von Beruf und Familie, um stärker an der Entwicklung ihrer Kinder teilzuhaben. Im Falle von Erwerbstätigen mit pflegebedürftigen oder beeinträchtigen Angehörigen ist die Vereinbarkeit oft primär eine wirtschaftliche Notwendigkeit, da – solange die Angehörigen zu Hause wohnen – selbst erbrachte Betreuungs- und Pflegeleistungen nicht oder nicht in dem Masse entschädigt werden, dass eine Aufgabe der Erwerbstätigkeit möglich ist.

Über alle Fokusgruppen wird die Vereinbarkeit immer wieder als *Balanceakt* beschrieben, der grosse Energie erfordert, und der vielfach nur teilweise wunschgemäss gelingt – sowohl mit Blick auf die Familie als auch auf die beruflichen Verpflichtungen. Einig ist man sich, dass dies vor allem die Frauen betrifft.

Als zentrale *Faktoren für eine gelingende Vereinbarkeit* werden Verständnis, Vertrauen und Flexibilität – und zwar arbeitgeber- und arbeitnehmerseitig – am häufigsten genannt. Vereinbarkeit wird

dabei wiederholt als ein «Geben und Nehmen» beschrieben. Als Schlüsselfigur wird die direkte Führungskraft gesehen: Ihre Haltung entscheidet massgeblich über die tatsächlichen Spielräume. Als weitere wichtige Faktoren werden eine gut ausgebaute externe Betreuungsinfrastruktur (oder die Unterstützung durch Grosseltern) sowie die Bereitschaft der Familien genannt, Betreuungsaufgaben an Dritte abzugeben. Schliesslich werden auch die gesellschaftlichen Erwartungen zur Rollenverteilung und der persönliche Umgang damit als entscheidend erachtet: Erwerbstätige, die Familie und Beruf vereinbaren, müssen nicht nur belastbar sein, sondern auch gesellschaftliche Kritik aushalten oder ausblenden können.

3.2 Vereinbarkeitsalltag und genutzte Unterstützungsangebote

Im Bereich der Vereinbarkeit von Kinderbetreuung und Beruf deuten die Fokusgespräche mit den Eltern auf unterschiedliche Betreuungsarrangements in der vorschulischen bzw. schulergänzenden Betreuung hin. Die Mehrheit der Gesprächsteilnehmenden mit *Kindern im Vorschulalter* nimmt 2-3 Kita-Tage und – sofern diese in der Nähe wohnen – 1-2 Tage Betreuung durch die Grosseltern bzw., in einem Fall, durch eine «Leih-Oma» in Anspruch. Die restlichen 1-3 Tage werden durch die Eltern selbst abgedeckt, wobei sich die Väter, die (bei den in der Fokusgruppe vertretenen Familien) allesamt Teilzeit arbeiten, in ähnlichem Umfang wie die Mütter an der Betreuung beteiligen.

Bei den Eltern mit *Kindern im Schulalter* wird das Bild diverser. Hier stützt sich die eine Hälfte der Gesprächsteilnehmenden umfassend, bis zu 5 Tage auf schulergänzende Tagesstrukturen oder auf Tagesschulen, während die andere Hälfte, sofern möglich, stark auf die (tägliche) Betreuung durch Grosseltern setzt. In einem Fall wird mangels Schultagesstruktur und Grosseltern vor Ort auch die Betreuung durch eine Nanny erprobt, was sich bislang allerdings als wenig tragfähige Lösung herausstellt. Insgesamt wird die Fremdbetreuung der Schulkinder als herausfordernder beschrieben als jene der Vorschulkinder und der verbleibende, innerfamiliär abzudeckende Betreuungsanteil weniger gut steuerbar. Im Gegensatz zum Vorschulbereich wird die verbleibende Betreuung stärker von den Frauen wahrgenommen – verschiedene Gesprächsteilnehmerinnen haben ihr Erwerbspensum erst deutlich zurückgefahren, als die Kinder das Schulalter erreichten.

Grosseltern werden insbesondere wegen ihrer Flexibilität geschätzt, flexibel, kurzfristig und ausserhalb der Öffnungszeiten der institutionellen Betreuungseinrichtungen einspringen zu können. Gleichzeitig wird aber betont, dass ihre Unterstützung nicht beliebig ausdehnbar ist und die Gefahr von Überlastung besteht.

Im Falle von *Betreuungs- oder Pflegeaufgaben* bei Angehörigen werden teilweise die Familienhilfe bzw. (ausserhalb Liechtensteins) Spitexdienste oder Hauskrankenpflege in Anspruch genommen. Liechtensteinische Familien mit Kindern mit Beeinträchtigungen greifen zusätzlich auf spezialisierte Kinderspitexdienste aus der Schweiz zurück. Der Umfang der Inanspruchnahme dieser Dienste ist wesentlich davon abhängig, ob die Leistungen vergütet werden.

In allen Betreuungssituationen bilden Nachbarschafts- und Freundschaftsnetzwerke eine weitere, jedoch nur sporadisch einsetzbare Ressource. Sie kommen vor allem in Ausnahmefällen zum Einsatz – etwa wenn kurzfristig Betreuungslücken geschlossen werden müssen, bei Abendterminen oder besonderen Anlässen. Einzelne Befragte berichten zudem von Unterstützung durch Babysitter. In den Fokusgruppen ist man sich einig, dass diese Formen der Hilfe im Alltag nur ergänzenden Charakter haben und keine Betreuungslösung darstellen, die eine Erwerbstätigkeit erlaubt.

3.3 Vereinbarkeitsansätze im Arbeitskontext

HR- und KMU-Vertreter:innen beobachten eine zunehmende strategische Relevanz des Themas Vereinbarkeit auf Unternehmensseite – allerdings mit unterschiedlicher Tiefe und Konsequenz. Grossun-

ternehmen mit eigenen HR-Abteilungen integrieren das Thema zunehmend als Bestandteil einer modernen Personalpolitik, um für Fachkräfte attraktiv zu bleiben. In KMU hängt die Umsetzung oft stark vom persönlichen Engagement der Inhaber:innen ab. Dort spielen strategische Überlegungen eine geringere Rolle, dafür ist die individuelle Lösungsbereitschaft häufig ausgeprägter. Gerade aus Sicht der HR-Vertreter:innen ist die Priorisierung des Themas volatil: Ungünstige Rahmenbedingungen wie konjunkturelle Einbrüche oder Sparmassnahmen können die Relevanz der Vereinbarkeit rasch wieder in den Hintergrund drängen.

Die Ansätze zur Förderung der Vereinbarkeit sind vielfältig und stark kontextabhängig, lassen sich jedoch in einem zentralen Punkt bündeln: mehr individuelle Gestaltungsmöglichkeiten. Zu den wichtigsten Elementen zählen Teilzeitmodelle, flexible Arbeitszeiten und die Möglichkeit zum Homeoffice:

Teilzeit: Insbesondere für junge Familien ist die Verkleinerung des Erwerbsumfangs das erste Mittel der Wahl, um Beruf und Betreuung zu vereinbaren. In den Eltern-Fokusgruppen arbeitet bei einem Grossteil der Teilnehmenden mindestens ein Elternteil Teilzeit. Bei den Eltern von Vorschulkindern haben in der Fokusgruppe beide Elternteile ihr Arbeitspensum als Reaktion auf die Familiengründung reduziert. Dies allerdings in unterschiedlichem Ausmass: Während die Väter ihr Pensum um 10-20 Stellenprozente reduziert haben, haben die Mütter das Pensum um 20-50 Stellenprozente reduziert. Bei den Eltern von Kindern im Schulalter arbeiten Väter vermehrt (wieder) zu 100 Prozent und fallen die Pensenunterschiede zwischen den Geschlechtern insgesamt grösser aus. Auch bei Erwerbstätigen mit Pflegeaufgaben kann eine Reduktion des Arbeitspensums in Frage kommen, allerdings scheint die Zurückhaltung in diesem Segment grösser. Mit der Reduktion des Arbeitspensums gehen teilweise Veränderungen des Aufgabenprofils oder der Funktion einher, teils auch eine Verkleinerung des Verantwortungsbereichs. Zugleich wird von mehreren Teilnehmenden kritisch angemerkt, dass das Arbeitspensum vielfach nur vertraglich reduziert wird, der tatsächliche Arbeitsumfang aber unverändert bleibt.

Flexible Arbeitszeiten: Flexible Arbeitszeitmodelle gelten unter den Gesprächsteilnehmenden gemeinhin als das zweite zentrale Instrument für die Vereinbarkeit. Sie sind – sofern betrieblich umsetzbar – in vielen Unternehmen grundsätzlich etabliert. Als besonders bedeutsam werden grosszügige *Gleitzeitregelungen* beschrieben, die oft bereits ausreichen, Arbeitszeiten und familiäre Verpflichtungen aufeinander abzustimmen. Als weiteres wichtiges Modell gilt die Möglichkeit, *Plus- und Minusstunden* anzusammeln, etwa im Rahmen von Jahresarbeitszeitmodellen. Damit lassen sich insbesondere Schulferien oder ein erhöhter Betreuungsaufwand bei Krankheit oder Unfall von Kindern oder Angehörigen flexibel auffangen. Mehrere Stimmen bedauern jedoch, dass die diesbezüglichen Spielräume zuletzt wieder eingeschränkt wurden.

Unbezahlter Urlaub und temporäre Pensumsreduktion: Ergänzend zu den flexiblen Arbeitszeiten werden auch die von verschiedenen Betrieben gebotenen Optionen genutzt, unbezahlte Freitage, zusätzliche Ferienwochen oder eine unbezahlte Verlängerung des Mutterschaftsurlaubs in Anspruch zu nehmen. Einzelne Betriebe gewähren in diesem Zusammenhang einen flexiblen Bezug des 13. Monatslohns. Gerade bei vorübergehenden Pflegeaufgaben wird teils auch das Arbeitspensum temporär reduziert, dies allerdings als individuelles Arrangement in direkter Absprache mit den Vorgesetzten und nicht als Teil eines standardisierten Modells.

Homeoffice: Als drittes zentrales Element für die Vereinbarkeit gelten aus Sicht vor allem der arbeitnehmerseitigen Fokusgruppen die flexible Wahl des Arbeitsortes und die Möglichkeit, im Homeoffice zu arbeiten. Dadurch können etwa der Arbeitsweg eingespart und die schulischen Blockzeiten vollständig für die Arbeit genutzt werden. Auch die Betreuung pflegebedürftiger Erwachsener zu Hause lässt sich so einfacher organisieren. Gemäss den Gesprächsteilnehmenden wird Homeoffice

vielerorts ermöglicht, sofern es mit den betrieblichen Anforderungen vereinbar ist. Allerdings schränken teils strikte Regelungen die Wirksamkeit solcher Modelle auch wieder ein. Klar ist in allen Fokusgruppen, dass Homeoffice und Kinderbetreuung nicht gleichzeitig stattfinden können.

Neben den verschiedenen Arbeitsmodellen wird das *Verständnis der Arbeitgeber für unvorhergesehene Ausfälle*, insbesondere infolge Krankheit von Kindern oder Angehörigen, als entscheidender Vereinbarkeitsfaktor genannt. Aus Sicht der Gesprächsteilnehmenden werden begründete kurzfristige Absenzen in der Regel gewährt, teils bereits auf einfache Mitteilung an die vorgesetzte Stelle oder das Team, teils wenn ein spezifischer Nachweis (ärztliches Zeugnis) erbracht wird. Bei den kurzfristigen Absenzen kommt vielfach der gesetzlich gewährte, bezahlte Pflegeurlaub (bis 3 Tage pro Fall) zum Tragen. Aber auch in Fällen, bei denen der Pflegeurlaub nicht bezogen werden kann, sind kurzfristige Abwesenheiten in der Regel möglich.

Betriebliche Begebenheiten können die Umsetzung vereinbarkeitsfreundlicher Arbeitsmodelle einschränken. So weisen Arbeitgebervertretende auf Grenzen von Teilzeit-Modellen hin, die in einigen Funktionen mit einem hohen organisatorischen Aufwand (z. B. umständliche Arbeitsplanung und Terminfindung, aufwändige Arbeitsübergaben) verbunden sind oder auf Kundenseite aufgrund der wechselnden Ansprechpartner auf Ablehnung stossen. Im Bereich flexibler Arbeitszeiten ergeben sich Einschränkungen etwa bei fixen Öffnungszeiten, direktem Kundenkontakt oder bei Produktionsbetrieben mit Schichtbetrieb. In solchen Fällen sind alternative Ansätze gefragt wie Mitsprache bei Dienstplänen oder kollegiales Tauschen von Schichten. Gerade in kleinen Betrieben mit geringem Personalpuffer können solche Lösungen jedoch rasch an Grenzen stossen. Weitere Einschränkungen ergeben sich bei internationaler Zusammenarbeit, wenn unterschiedliche Zeitzonen berücksichtigt werden müssen. Homeoffice wiederum ist dort limitiert, wo persönliche Präsenz oder eine spezifische Arbeitsplatzausstattung erforderlich ist. Zu beachten sind schliesslich auch arbeitsrechtliche Einschränkungen.

3.4 Herausforderungen in der Vereinbarkeit

Trotz zahlreicher positiver Ansätze im Vereinbarkeitsangebot wie auch am Arbeitsplatz bestehen aus Sicht der Fokusgruppen weiterhin spürbare Hindernisse für eine gelingende Vereinbarkeit.

3.4.1 Herausforderungen mit Bezug auf das Vereinbarkeitsangebot

Mit Blick auf das Kinderbetreuungsangebot berichten die Gesprächsteilnehmenden von teils erheblichen Lücken und Einschränkungen. In einzelnen Wohngemeinden von Zupendelnden fehlen institutionelle Angebote teilweise (noch) vollständig. Doch auch dort, wo Betreuungsangebote vorhanden sind, ergeben sich zahlreiche Herausforderungen:

Im Vorschulbereich ist der *beschränkte Zugang* zu Kita-Plätzen eine oft genannte Herausforderung. Eltern sind häufig gezwungen, die Betreuungstage zu akzeptieren, die seitens Kita verfügbar sind, unabhängig von ihrem tatsächlichen Bedarf. Im Optimalfall melden Eltern ihre Kinder bereits während der Schwangerschaft für einen Betreuungsplatz an. Besonders schwierig gestaltet sich die Platzsuche für Geschwister oder Zwillinge, da parallele Plätze kaum verfügbar sind. Hinzu kommt, dass Zusagen für Kita-Plätze vielfach erst spät erteilt werden, was die Planbarkeit für Eltern und somit den Verhandlungsspielraum gegenüber den Arbeitgebenden erschwert bzw. einschränkt. In Einzelfällen nehmen Eltern lange Anfahrtswege in Kauf, um überhaupt einen Platz zu sichern.

Unabhängig vom Alter der Kinder schafft die oft *ungenügende Flexibilität* der institutionellen Betreuung Herausforderungen. Zusätzliche Betreuungstage, die etwa aufgrund von vorübergehend erhöhtem Arbeitsaufkommen oder Geschäftsreisen notwendig werden, sind in der Regel nicht erhältlich. Ebenso ist es häufig schwierig, in unvorhergesehenen Situationen, wie beispielsweise bei Erkrankung eines Elternteils oder kurzfristigen beruflichen Terminen, spontan Betreuungszeiten zu erhalten. Ein

weiteres Problem betrifft die *Öffnungszeiten* der Betreuungseinrichtungen. Die in einigen Betreuungsbetrieben jüngst vorgenommenen Kürzungen der Öffnungszeiten sind für einige Eltern problematisch, da sie die geforderten Arbeits- oder Präsenzzeiten nicht mehr leisten können.

Im Schulbereich erweist sich bei vielen die *Betreuung während der Schulferien* als erhebliche Herausforderung. Je nach Wohnort hängt das Zustandekommen der Ferienbetreuung von einer ausreichenden Nachfrage ab, wodurch Familien erst sehr kurzfristig erfahren, ob eine Betreuung tatsächlich angeboten wird. In anderen Fällen ist es schwierig, die Kinder zum Besuch eines Ferienangebots zu bewegen. In einigen Gemeinden sind *fehlende Mittagstische* eine weitere Schwierigkeit, da Eltern dadurch gezwungen sind, eine lange Mittagspause einzulegen, was nicht immer mit den beruflichen Anforderungen bzw. mit einem höheren Arbeitspensum vereinbar ist.

Eltern von *Kindern mit Behinderungen* sehen sich mit zusätzlichen Belastungen konfrontiert. So gestaltet es sich als schwierig bis unmöglich, für Kinder mit Behinderungen oder besonderen Bedürfnissen einen Kita-Platz zu erhalten. Betreuungs- und Pflegedienste für Einsätze zu Hause sind teils nur eingeschränkt und nicht immer zuverlässig verfügbar. Für tageweise Aufenthalte in stationären Betreuungseinrichtungen, in denen bei Bedarf auch therapeutische Massnahmen stattfinden können, ist man auf wenige Einrichtungen in der Schweiz angewiesen, die ihrerseits oft ausgelastet sind.

Von allen Eltern als besonders herausfordernd bezeichnet werden *unvorhersehbare Betreuungssituationen*. Dazu zählen in erster Linie Krankheitsfälle von Kindern oder Eltern(teilen), die kurzfristige Anpassungen im Arbeitsalltag erfordern und nur privat überbrückt werden können.

3.4.2 Herausforderungen mit Bezug auf den Arbeitskontext

Neben den bereits erwähnten betrieblichen Einschränkungen steht vereinbarkeitsfreundlichen Arbeitsmodellen sowie übergeordneten personalpolitischen Strategien teilweise die *ablehnende Haltung der direkten Vorgesetzten* entgegen. In verschiedenen Fokusgruppen wird thematisiert, dass innerhalb eines Unternehmens deutlich unterschiedliche Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit vorherrschen können. Beispielsweise wird aus einem Betrieb berichtet, dass in gewissen Abteilungen um einen verlängerten Mutterschaftsurlaub oder eine Pensumsreduktion gerungen werden muss, während beides in anderen Abteilungen problemlos möglich ist. Auch die Auslegung von Arbeitsreglementen, etwa zu Homeoffice, kann innerhalb von Unternehmen stark variieren. Neben der Führungskraft spielt auch das Team eine entscheidende Rolle. Wenn dieses wenig Verständnis für ausserberufliche Verpflichtungen zeigt, wird es für Betroffene schwierig, entsprechende Arbeitsmodelle einzufordern und im Alltag umzusetzen.

3.4.3 Kulturelle Prägung

Gemäss verschiedenen Aussagen stellen *tief verwurzelte kulturelle Vorstellungen* das zentrale Hindernis für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und neue Geschlechterrollen dar. Diese Vorstellungen sind sowohl auf betrieblicher als auch auf gesamtgesellschaftlicher Ebene präsent und verändern sich nur langsam.

In mehreren Fokusgruppen wird thematisiert, dass Männer, die ihre Erwerbstätigkeit reduzieren und sich in der Betreuungsarbeit engagieren, vielerorts weiterhin auf gesellschaftliche Skepsis stossen. Dasselbe gilt für Frauen, die sich umgekehrt verhalten und ihre berufliche Laufbahn priorisieren. Die Vorbehalte kommen von beiden Geschlechtern und bestehen auch in jüngeren Generationen fort. Innerhalb von Unternehmen zeigen sich diese Denkmuster unter anderem darin, dass Väter vor Teilzeitarbeit oder dem Bezug von Elternzeit zurückschrecken, da sie negative Folgen für ihren Karriereverlauf befürchten. Gleichzeitig wird Müttern mit Verweis auf ihre familiären Verpflichtungen und eine mögliche Überlastung eine Pensumsaufstockung verwehrt.

Auch in anderen Bereichen manifestieren sich klassische Familienbilder, die dazu führen, dass die traditionelle Rollenverteilung fortbesteht und Frauen in ihrer Erwerbstätigkeit zurückstecken. Eltern-Kind-Veranstaltungen finden häufig unter der Woche am Vormittag oder frühen Nachmittag statt und schliessen erwerbstätige Eltern faktisch aus. Lange Mittagspausen an Schulen signalisieren, dass ein Elternteil nicht erwerbstätig und zu Hause anwesend ist. Kinder, die regelmässig den Mittagstisch oder die schulergänzende Betreuung besuchen, laufen Gefahr, stigmatisiert zu werden.

3.4.4 Individuelle Belastung

In den Eltern-Fokusgruppen wird das gleichzeitige Bewältigen von Familien- und Berufsaufgaben häufig als *stark belastend* beschrieben – «das System läuft am Anschlag» und lässt kaum Raum für eigene Bedürfnisse. Besonders ausgeprägt zeigt sich dies bei Eltern von Kindern mit Behinderung. Diese schildern ihren Alltag als vollständig auf das beeinträchtigte Kind ausgerichtet. Die Eltern tragen nicht nur die Gesamtverantwortung für die medizinischen, pflegerischen und erzieherischen Aufgaben, sondern übernehmen auch die aufwändige Koordination und Absprachen mit den verschiedenen involvierten Akteuren. Zudem sind die Anforderungen an die Betreuung teils sehr hoch: Neben medizinischen Grundkenntnissen braucht es etwa körperliche Belastbarkeit, wenn das Kind regelmässig gehoben werden muss. Diese dauerhafte Hochbelastung führt zu Erschöpfung, sozialem Rückzug und zunehmender Isolation, insbesondere wenn keine passenden Entlastungsangebote vorhanden sind.

Erwerbstätige Eltern erleben im Arbeitskontext zusätzliche Spannungsfelder: Die Familiengründung scheint von Arbeitgebenden nicht immer als freudiges Ereignis, sondern teils als Belastung wahrgenommen zu werden, was bei den Betroffenen das Gefühl mangelnder Wertschätzung auslöst. Hinzu kommen teils Schwierigkeiten bei der Abgrenzung, etwa wenn am «Papa-Tag» vom Arbeitsteam regelmässig Anfragen gestellt und eine ständige Erreichbarkeit erwartet wird. Mehrfach wird – insbesondere von Frauen – auch von vielfältigen *Schuldgefühlen* gesprochen: Diese bestehen gegenüber dem Kind, das in fremde Obhut gegeben wird, gegenüber dem Arbeitgeber und dem Team, wenn der Arbeitstag pünktlich beendet werden muss oder auch gegenüber den Grosseltern, die stark in die Betreuung eingebunden sind. Verstärkend wirkt, dass sich Eltern teils unter Druck gesetzt fühlen, kranke Kinder früh wieder in die Kita oder Schule zu schicken. Schliesslich leiden die Gesprächsteilnehmerinnen teilweise darunter, dass sie ihre eigenen Ansprüche an Kinderbetreuung und Haushalt sowie an die Erwerbsarbeit sehr hoch setzen, nur um äusseren Erwartungen gerecht zu werden.

3.4.5 Finanzielle Herausforderungen

Die finanziellen Rahmenbedingungen stellen für Familien ein weiteres potenzielles Hindernis für die Vereinbarkeit dar. Einerseits verliert ein Haushalt durch reduzierte Erwerbstätigkeit infolge Familiengründung einen Teil des Einkommens. Anderseits belasten Ausgaben für externe Betreuungslösungen – die für Liechtenstein und mehr noch für die Schweiz als hoch wahrgenommen werden – das Familienbudget. Besonders bei mehreren Kindern oder tieferen Einkommen wird die Erwerbstätigkeit dadurch ökonomisch infrage gestellt; ein Zweiteinkommen lohnt sich, mindestens kurzfristig, häufig kaum, was den Rückzug vor allem der Frauen aus dem Erwerbsleben befördert.

Besonders unter finanziellen Druck geraten Eltern von Kindern mit einer Behinderung, die keine passende Betreuungslösung und keinen Arbeitgeber finden, der die besondere Situation zu berücksichtigen gewillt ist, die oft mit kurzfristigen Abwesenheiten, Sonderurlauben und wenig flexiblen Arbeitszeiten verbunden ist. Zwar kann in Liechtenstein mit dem Betreuungs- und Pflegegeld die von den Eltern erbrachte Pflege (sog. Angehörigenpflege) teilweise entschädigt werden. Gleichzeitig reichen die Mittel nicht aus, um eine externe Betreuungsperson anzustellen, was für eine Erwerbstätigkeit häufig notwendig wäre. Zudem ist das Pflegegeld stark auf körperliche Mobilität ausgerichtet und wird

reduziert, wenn ein Kind beispielsweise selbständig essen oder sich bewegen kann. Besonders problematisch wird es bei Spital- oder Rehaaufenthalten des Kindes: In solchen Fällen wird das Pflegegeld nach zwölf Tagen vollständig ausgesetzt, dies auch dann, wenn die Aufenthalte deutlich länger dauern und ein Elternteil dauerhaft beim Kind sein muss. Auch bei anderen Leistungen ist die Kostenübernahme oft unklar und Eltern müssen diese vielfach vorfinanzieren, auch wenn sie später (teilweise) zurückerstattet werden.

3.5 Vereinbarkeitsmassnahmen aus Sicht der Anspruchsgruppen

In den Fokusgruppen wurde schliesslich der Frage nachgegangen, welche Massnahmen getroffen werden müssen, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Liechtenstein zu verbessern. Die Massnahmen lassen sich in fünf Themenbereiche gliedern:

- Vorhandene Möglichkeiten kennen und nutzen
- Sensibilisieren und Kulturwandel anstossen
- Betreuung weiterdenken und gezielt ausbauen
- Arbeitswelt vereinbarkeitstauglich gestalten
- Gemeinschaft stärken und informelle Unterstützung fördern

3.5.1 Orientierung, Transparenz und Entscheidungsfähigkeit stärken

Trotz der angesprochenen Lücken geht aus den Gesprächen mehrfach hervor, dass Liechtenstein bereits über eine gute Grundlage an Angeboten und Unterstützungsleistungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie verfügt. Auch wird in der 2026 eingeführten EU-Richtlinie zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ein bedeutender Schritt für die bessere Vereinbarkeit gesehen. Im Zentrum steht dabei die neue Elternzeit von je zwei bezahlten und zwei unbezahlten Monaten pro Elternteil. Pflegende Angehörige begrüssen zudem, dass der bezahlte, dreitätige Pflegeurlaub neu auch für Angehörige bezogen werden kann, die ausserhalb des eigenen Haushalts wohnen. Damit wird es vermehrt möglich, Pflegeurlaub für die eigenen Eltern zu beanspruchen. Ebenfalls als hilfreich erachtet wird die neu eingeführte Betreuungszeit im Umfang von bis zu fünf Arbeitstagen pro Jahr. Diese wird zwar nicht vergütet, kann aber Situationen entschärfen, in denen der dreitägige Pflegeurlaub nicht ausreicht, so etwa bei einem Spitalaufenthalt eines Kindes.

Vor diesem Hintergrund besteht für verschiedene Gesprächsteilnehmende das vorrangige Ziel darin, die bestehenden Strukturen und neuen Unterstützungsleistungen effektiv zu nutzen. Hierzu braucht es laut verschiedenen Stimmen vorab einen *besseren Wissenstand*. Es wird als notwendig gesehen, dass Anspruchsberechtigte, aber auch Arbeitgebende und Führungskräfte gezielter über die Nutzungs- und Ausgestaltungsmöglichkeiten sowie über ihre Rechte und Pflichten informiert werden.

Für angehende und junge Eltern wird es im Weiteren als wichtig erachtet, ihnen *bessere Entscheidungsgrundlagen* im Zusammenhang mit der Familiengründung und der beruflichen Laufbahn zur Verfügung zu stellen. Im Fokus steht eine gezielte Aufklärung über Chancen und Risiken von Anpassungen im Arbeitsmodell, namentlich eine Reduktion des Arbeitspensums. Die Information kann über verschiedene Formate erfolgen. Mehrfach genannt wird ein digitaler Finanz- und Vorsorgerechner, mit dem individuelle Karriereverläufe simuliert und die kurz- und langfristigen finanziellen Auswirkungen unterschiedlicher Arbeitsmodelle aufgezeigt werden können. Zusätzlich wird vorgeschlagen, das bestehende Angebot der regelmässigen Informationsanlässe für angehende Eltern von schwanger.li um Folgeanlässe und interaktive Gesprächsrunden zu erweitern. Diese sollen sich an junge Eltern richten und sich mit Fragen der Vereinbarkeit sowie dem bevorstehenden oder bereits erfolgten Wiedereinstieg ins Berufsleben und den damit verbundenen Herausforderungen und Lösungsansätzen befassen.

Mit Blick auf die bessere Nutzung der vorhandenen Vereinbarkeitsstrukturen sehen mehrere Gesprächsteilnehmende Handlungsbedarf hinsichtlich einer *besseren Übersicht über die Angebote*. Aktuell sind Informationen oft verstreut und schwer zugänglich, insbesondere bei kurzfristigem oder vorübergehendem Betreuungsbedarf. So erfordert etwa die Suche nach Schulferienbetreuung häufig zeitintensive Recherchen und Einzelanfragen. Mangels Informationen und Zeit beschränken sich Familien oft auf die ihnen bekannten Angebote, obwohl andernorts freie Kapazitäten bestehen könnten. Vor diesem Hintergrund werden eine Entschlackung und Weiterentwicklung der Plattform familienportal.li angeregt, um eine benutzerfreundliche und aktuelle Übersicht über alle verfügbaren Angebote bereitzustellen.

Ein weiterer Vorschlag betrifft die stärkere *Zentralisierung der Beratungsangebote für Eltern und Familien*. So würde es begrüsst, wenn die bestehenden, vor allem auf die Schwangerschaft und frühe Kindheit ausgerichteten Anlaufstellen zu einer umfassenden, themenübergreifenden Beratungsstelle zusammengeführt würden. Diese neue Stelle sollte Eltern und Familien kontinuierlich von der Schwangerschaft bis ins Jugendalter der Kinder begleiten können. Wie die heutigen Angebote müsste auch die zentrale Beratungsstelle niederschwellig zugänglich und neutral ausgestaltet sein.

Von den betroffenen Eltern in den Fokusgruppen wird der Bedarf nach einer *spezialisierten Fachstelle für Eltern mit Kindern mit Behinderungen* und besonderen Bedürfnissen betont. Diese Stelle soll die spezifischen Herausforderungen und Unterstützungsbedarfe umfassend ermitteln und auf dieser Basis Informationen zu Angeboten, rechtlichen und finanziellen Aspekten gezielt bereitstellen. In komplexen Fällen soll die Fachstelle zudem in der Lage sein, das Case Management von betroffenen Kindern zu übernehmen und damit die Koordination zwischen den verschiedenen Akteuren wie medizinischen Leistungserbringern, Schulen, Betreuungseinrichtungen und Versicherern sicherzustellen. Ergänzend soll die Fachstelle eine Aussenwirkung entfalten und die Herausforderungen der betroffenen Eltern bei den massgeblichen Stellen und in den öffentlichen Diskurs einbringen.[1]

3.5.2 Sensibilisieren und Kulturwandel anstossen

Angesichts der vorherrschenden Rollenbilder ist für viele Gesprächsteilnehmende ein kultureller Wandel in den Unternehmen und in der Gesellschaft der zentrale Ansatzpunkt, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie nachhaltig und für beide Geschlechter zu fördern. In Unternehmen und in der Gesellschaft soll deutlich stärker aufgezeigt und aktiv kommuniziert werden, dass Vereinbarkeit funktionieren kann – und zwar sowohl für die Mitarbeitenden, ihre Arbeitgebenden und Kolleg:innen als auch für ihre Familien und Angehörigen.

Vor allem von der Arbeitnehmerseite wird es erstens als notwendig erachtet, dass in den Unternehmen *Best-Practice-Modelle* stärker sichtbar gemacht werden. Führungskräften und Mitarbeitenden sollen konkrete Vereinbarkeitsarrangements aufgezeigt werden, die für alle Beteiligten zufriedenstellend sind und eine Fortsetzung der Berufskarriere ermöglichen. Dabei sollen Vorteile wie auch Herausforderungen offen thematisiert werden. So gilt es beispielsweise bei Teilzeitmodellen darzulegen, welche zusätzlichen organisatorischen Vorkehrungen notwendig sind, um Arbeitsübergänge effizient zu gestalten und doppelte Arbeiten zu vermeiden. Zugleich soll auf die häufig hohe Produktivität jener Mitarbeitenden hingewiesen werden, die ihr Arbeitspensum aufgrund externer Verpflichtungen reduziert haben – dies, weil sie sich oft durch eine besonders effiziente und fokussierte Arbeitsweise innerhalb der begrenzt verfügbaren Zeit, eine gesteigerte Loyalität gegenüber ihren Arbeitgebenden oder durch unverändert hohe berufliche Ansprüche und Ziele auszeichnen. In diesem Zusammenhang wird auch betont, dass sich eine loyale Haltung gegenüber Eltern langfristig auszahlt: Mitarbeitende mit

[1] Per 1. September 2025 wurde unter dem Dach von einzigartig.li eine Beratungsstelle für Familien mit Kindern mit Behinderungen lanciert. Mitglieder des Liechtensteiner Behinderten-Verbands können bis zu zehn Beratungsstunden pro Jahr in Anspruch nehmen.

familiären Verpflichtungen und Angehörigen vor Ort sind insgesamt stärker ortsgebunden und zeigen eine erhöhte Bereitschaft, eine Arbeitsstelle dauerhaft zu halten – vor allem wenn dort Vereinbarkeitslösungen ermöglicht werden.

Zweitens sollen *Rollenvorbilder* hervorgehoben werden. Dazu sollen einerseits Führungskräfte oder auch Teams gehören, die mit ihren Mitarbeitenden bzw. Kolleg:innen nach tragfähigen Vereinbarkeitslösungen suchen und solche umsetzen. Anderseits sollen Mitarbeitende, die Beruf und Familie erfolgreich vereinbaren, mit ihrer gelebten Praxis sichtbar gemacht werden. Die grössere Sichtbarkeit verfolgt mehrere Ziele: Sie soll ein Bewusstsein für mögliche Ansätze schaffen, die Offenheit zur Erprobung von Vereinbarkeitsmodellen fördern und Führungskräfte und Unternehmen stärker verpflichten, den Rahmen für die Vereinbarkeit aktiv zu gestalten. Indem auch Spannungsfelder und Vorbehalte – etwa gegenüber Müttern mit hohen Arbeitspensen, Väter mit Teilzeitpensen, Nutzung externer Betreuungsangebote – aufgezeigt werden, sollen diese reflektiert und langfristig abgebaut werden. Zugleich soll deutlich werden, dass die Vereinbarkeit von Beruf und Familie mitunter ein Kraftakt ist, der auf persönlicher Ebene ein hohes Engagement, oft ein Loslösen von überzogenen eigenen und fremden Ansprüchen sowie Verständnis und Unterstützung vom Umfeld erfordert – und deshalb besondere *Wertschätzung* verdient. Im Endeffekt soll die Sichtbarmachung von Rollenvorbildern zur Normalisierung vielfältiger Lebens- und Arbeitsmodelle beitragen.

Drittens soll auf gesellschaftlicher Ebene der *Wert der Vereinbarkeit* sichtbar gemacht werden. Auf Ebene der Gesamtwirtschaft leistet die Vereinbarkeit einen Beitrag, dem Arbeits- und Fachkräftemangel entgegenzuwirken und den demografischen Wandel zu bewältigen. Die öffentlichen Investitionen in die Ausbildung werden durch die fortgesetzte Erwerbstätigkeit amortisiert und genutzt. Auf Ebene der Familien können sich für die Kinder und Angehörigen in institutionellen Betreuungsangeboten dank geschultem Personal und spezifischer Infrastruktur zusätzliche Förder- und Entwicklungsmöglichkeiten, Erfahrungen und soziale Kontakte ergeben. Zudem stellen zwei Einkommen in der Regel eine bessere und sicherere wirtschaftliche Grundlage für einen Haushalt dar. Hierbei wird auch auf den Umstand verwiesen, dass in der Generation der heutigen Grosseltern die Erwerbsarbeit von Müttern verbreitet und nicht mit einem besonderen Rechtfertigungsdruck verbunden war. Des Weiteren ermöglicht die Kombination von Betreuung und Beruf die Entfaltung in zwei Lebensbereichen, was als besonders erfüllend empfunden werden kann. In diesem Zusammenhang wird auch die Ansicht vertreten, dass insbesondere jungen Menschen, die noch vor der Familiengründung stehen, vermehrt bewusst gemacht werden soll, dass vor allem auch die (Vollzeit-)Berufstätigkeit – und nicht nur die Freizeit – sinnstiftend wirkt, das Selbstwertgefühl stärkt und wesentlich zur Lebensqualität beiträgt.

Aus Sicht von *Eltern mit Kindern mit Behinderungen* wird schliesslich eine stärkere Sensibilisierung für deren *besondere Lebensrealitäten* und Vereinbarkeitsherausforderungen gefordert. Diese Familien sind häufig mit vielschichtigen und hohen Belastungen konfrontiert, die im gesellschaftlichen Diskurs sowie bei der Ausgestaltung von Unterstützungs- und Vereinbarkeitsangeboten wenig berücksichtigt werden. Es gilt deshalb einerseits, ihnen gesellschaftliche Anerkennung zu verschaffen, und anderseits sicherzustellen, dass ihre Perspektive systematisch in die Weiterentwicklung von Vereinbarkeitsansätzen und familienbezogenen Angeboten einfliesst. Dabei sollte ein Bewusstsein dafür geschaffen werden, dass eine inklusive Gestaltung von Vereinbarkeit über einzelne sichtbare Massnahmen wie einen barrierefreien Gebäudezugang hinausgeht. Erforderlich sind vielmehr flexible und auf die individuelle Situation ausgerichtete Lösungen.

3.5.3 Betreuung weiterdenken und gezielt ausbauen

Während aus den verschiedenen Fokusgruppen die grosse Bedeutung einer gut ausgebauten, familienexternen Kinderbetreuungsinfrastruktur für die Vereinbarkeit allgemein hervorgeht, ergeben sich

hinsichtlich einer Weiterentwicklung des Betreuungsangebots teils unterschiedliche Einschätzungen auf Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite.

Seitens der Arbeitgebenden wird vorab der Umfang des bereits bestehenden Angebots hervorgehoben und die Notwendigkeit, dieses, ggf. unter Überwindung althergebrachter Vorstellungen, besser zu nutzen. Ergänzend wird auf die Eigenverantwortung der Familien verwiesen und es als notwendig erachtet, dass die Erwartungen an den Staat und das Schulwesen in Bezug auf Betreuung nicht zu hoch angesetzt werden. Die Vereinbarkeit soll (wieder) vermehrt auch über private Lösungen – etwa durch Familie, Verwandtschaft oder Nachbarschaft – sowie durch das Zurückstellen persönlicher Bedürfnisse organisiert werden.

Nichtsdestotrotz wird auch von Arbeitgeberseite Verbesserungsbedarf festgestellt, der wesentliche Anliegen der Arbeitnehmenden und Eltern aufnimmt. Dieser betrifft erstens die Notwendigkeit einer *höheren Flexibilität des Betreuungsangebots*, um den Anforderungen der Berufswelt besser zu entsprechen. So sollte es insbesondere möglich sein, *kurzfristig zusätzliche Betreuungseinheiten* organisieren zu können. Wünschbar wären des Weiteren Möglichkeiten, Betreuungstage abtauschen oder den Betreuungsumfang ausdehnen oder reduzieren zu können. Als grosse Entlastung wird auch ein *Notfallangebot* gesehen, das im Krankheitsfall eines Kindes und dem damit verbundenen Ausfall der regulären Betreuung kurzfristig die Betreuung zu Hause sicherstellt.

Ein zweiter Aspekt betrifft den raschen und verlässlichen Zugang zu Betreuungsangeboten und damit indirekt die *Sicherstellung eines ausreichenden Platzangebots*. Wiederholt wird die Notwendigkeit einer flächendeckenden Kinderbetreuungsinfrastruktur in Liechtenstein betont, was im schulergänzenden Bereich auch bedeutet, dass an allen Schulstandorten Tagesstrukturen verfügbar oder – über organisierten Transport – erreichbar sein müssen. Seitens der Arbeitgebenden wird der schulergänzende *Mittagstisch als Minimalangebot* bezeichnet, der allen Schüler:innen auch mit kurzer Vorlaufzeit und flexibel bereitgestellt werden soll. Arbeitnehmerseitig wird darüber hinaus ein gesetzlicher Anspruch auf einen Betreuungsplatz ab Säuglingsalter gefordert. Zudem sollen die *Öffnungszeiten* von Kitas und Schultagesstrukturen landesweit vereinheitlicht werden. Eltern von Kindern mit Behinderungen sehen weiteren Handlungsbedarf im *Ausbau inklusiver Betreuungsangebote*, da gerade Kitas vielfach nicht über die fachlichen Qualifikationen, personellen und finanziellen Ressourcen verfügen, um betreuungsintensive oder pflegebedürftige Kinder angemessen zu begleiten, und Aufnahmen entsprechend häufig ablehnen. Seitens der Zupendelnden werden Betriebskitas (auch unternehmensübergreifend) mit garantiertem Platz als wünschenswert erachtet. Teilweise wird Unternehmen in diesem Zusammenhang explizit eine Verantwortung zugeschrieben, da sie den Zuzug von Fachkräften und ihren Familien primär verursachen. Mehrheitlich wird die Verantwortung für die Bereitstellung einer ausreichenden Betreuungsinfrastruktur aber bei der öffentlichen Hand verortet.

Ein dritter Aspekt, der arbeitgeber- und arbeitnehmerseitig genannt wird, betrifft zuverlässig verfügbare *Schulferienangebote* ab Kindergartenalter. Diese können zentralisiert in einzelnen Gemeinden, in Kitas oder Tagesstrukturen stattfinden, sollen aber mindestens acht Schulferienwochen abdecken, sodass die Betreuung bis auf maximal fünf Wochen im Jahr sichergestellt ist. Des Weiteren soll bei der Ausgestaltung der Angebote insbesondere auf die Altersgerechtigkeit und Abwechslung geachtet werden – so muss die Schulferienbetreuung auch für jene Kinder attraktiv sein, die sie über mehrere Wochen nutzen.

Mehrere Gesprächsteilnehmende sind sich einig, dass die vorgeschlagenen Erweiterungsschritte zusätzliche *finanzielle Mittel* für die Kinderbetreuung erfordern, zumal die Betreuungsbetriebe bereits unter hohem Kostendruck stehen und ebenfalls vom Fachkräftemangel betroffen sind. Auch wird die Belastung der Familien durch Kinderbetreuungskosten mehrheitlich bereits heute als (zu) hoch und als Hemmnis für die Erwerbstätigkeit der Frauen erachtet. Entsprechend werden zu-

sätzliche staatliche Subventionen und teils auch eine Arbeitgeberbeteiligung gefordert. Die zusätzlichen Mittel sollen neben Angebotserweiterungen auch Tarifvergünstigungen für Familien mit zwei oder mehr Kindern ermöglichen. Neben der finanziellen Unterstützung sind – so die Aussagen von Kinderbetreuungsanbietern am Sondierungsworkshop – auch *Anpassungen in der Regulierung* notwendig. Die bestehenden, starren Anforderungen an Kinderbetreuungsbetriebe – etwa hinsichtlich Betreuungsverhältnis, Qualifikationen des Personals oder Zusammensetzung der Kindergruppen – erschweren flexible Angebote und einen niederschwelligen Zugang, gerade auch über die Mittagszeit.

In verschiedenen Gesprächsrunden wird die Grundsatzfrage aufgeworfen, ob die Schulzeiten nicht grundsätzlich überdacht werden müssen. Als Mindestanforderung für ein zeitgemässes Modell wird vorgeschlagen, die Blockzeiten so auszuweiten, dass ein halber Arbeitstag abgedeckt und ein 50-Prozent-Pensum möglich ist. Die Mittagspause könnte hierfür nach hinten verschoben werden. Ebenso sprechen sich mehrere Gesprächsteilnehmende für kürzere Mittagspausen aus. Ein weiterer Vorschlag betrifft die Flexibilisierung der Schuleingangszeiten, kombiniert mit einem späteren Schulbeginn und längeren Nachmittagen in höheren Schulstufen. Schliesslich wird ein flächendeckender Wechsel zu einem (Halb-/Dreiviertel-)*Tagesschulmodell* zur Diskussion gestellt, wie es in verschiedenen europäischen Ländern obligatorisch oder verbreitet ist (Frankreich, UK, Italien, Skandinavien; Deutscher Bundestag, 2019). In einem solchen Modell würde die Schule inkl. Mittagessen und Hausaufgabenbetreuung für alle Schüler:innen bis mindestens 14 Uhr dauern, in höheren Schulstufen auch länger.

3.5.4 Arbeitswelt vereinbarkeitstauglich gestalten

Aus Sicht der Arbeitnehmenden besteht weiterhin erheblicher Entwicklungsbedarf bei der Flexibilisierung der Arbeitsmodelle, um individuelle Vereinbarkeitslösungen zu ermöglichen. Besonders im Teilzeitbereich wird es als zentral erachtet, attraktivere und vielfältigere Modelle zu entwickeln. Bestehende Angebote entsprechen häufig nicht dem Qualifikationsniveau der Bewerbenden und sind selten mit Führungsverantwortung verbunden. Gefordert wird daher, auch anspruchsvolle Funktionen mit reduziertem Pensum zu ermöglichen – wobei die Vorstellungen über den Beschäftigungsgrad variieren: Während einige qualifizierte Teilzeitstellen im Umfang von 70 Prozent als hilfreich erachten, sprechen sich andere für 40- bis 60-Prozent-Stellen aus und regen an, verstärkt Jobsharing- und Co-Leadership-Ansätze zu erproben.

Weiteren Handlungsbedarf sehen die Arbeitnehmenden in der Einführung oder grosszügigeren Handhabung von *Langzeitarbeitskonten*, wie etwa Jahresarbeitszeitmodelle oder Ferienlangzeitkonten. Solche Modelle ermöglichen es, Überstunden in grösserem Umfang anzusparen, um beispielsweise Schulferien selbst abdecken oder Freistellungen für die Übernahme von Angehörigenpflege realisieren zu können. In diesem Zusammenhang wird – von Arbeitnehmer- wie Arbeitgeberseite – auch mehrfach die Anpassung des Arbeitsgesetzes an die Realität gefordert, namentlich hinsichtlich der wöchentlichen Höchstarbeitszeit, Pausenvorschriften und täglichen Ruhezeiten sowie des Verbots der Sonntagsarbeit.

Schliesslich sehen verschiedene Gesprächsteilnehmende Bedarf, die *Homeoffice-Praxis* (wieder) grosszügiger auszugestalten. Es wird vorgeschlagen, als Mindestmass an Homeoffice-Zeit die für Grenzgänger:innen durch die Rahmenvereinbarung für grenzüberschreitende Telearbeit definierte Grenze von 50 Prozent Homeoffice zu verwenden. Besonders gewünscht wird eine Homeoffice-Regelung für die Zupendelnden mit EU- oder Drittstaatsangehörigkeit und Wohnsitz in der Schweiz, die von der Rahmenvereinbarung nicht erfasst sind.

Ergänzend wird die Umsetzung von kleineren, spezifisch auf alltägliche Herausforderungen ausgerichtete Massnahmen angeregt, wie sie in Unternehmen teils auch schon praktiziert werden. Dazu zählen klare Vorgaben, Meetings nicht auf Randzeiten zu legen, sowie die Möglichkeit, in klar geregelten Ausnahmefällen (schulpflichtige) Kinder zur Arbeit mitnehmen zu dürfen.

Um die Verbreitung von flexiblen Arbeitsmodellen voranzutreiben, wird teilweise die Forderung erhoben, Arbeitgebende gesetzlich zu verpflichten, flexible Arbeitsmodelle systematisch im Betrieb zu verankern. Konkret genannt wird die Verpflichtung, Vollzeitmitarbeitenden generell auch 80-Prozent-Pensen anzubieten oder Erwerbstätigen, die mit Kindern oder Angehörigen mit Behinderung im gleichen Haushalt leben, zusätzliche und kurzfristige Freistellungen (etwa in Form einer Verlängerung des dreitätigen Pflegeurlaubs) zu gewähren. Andere Stimmen sehen solche Vorgaben für den Wirtschaftsstandort und insbesondere die KMU als zu belastend an und plädieren stattdessen für stärkere Anreize für die Umsetzung von Vereinbarkeitsmassnahmen.

3.5.5 Gemeinschaft stärken und informelle Unterstützung ermöglichen

Aus den verschiedenen Fokusgruppen lässt sich die Einschätzung ableiten, dass in einer zunehmend individualisierten Gesellschaft informellen Unterstützungsformen wieder grössere Bedeutung zukommen sollte. Dabei stehen unterschiedliche Ansätze zur Diskussion, die – auch wenn teilweise bereits praktiziert – eine breitere gesellschaftliche Verankerung erhalten sollten.

Zu den möglichen Formen informeller Unterstützung zählen *nachbarschaftliche Kooperationen*, wie die gegenseitige Mittagsbetreuung von Kindern zwischen zwei Familien. Solche Modelle ermöglichen eine flexible Entlastung im Alltag und fördern zugleich den sozialen Zusammenhalt im unmittelbaren Wohnumfeld. Auch die *Einbindung von Personen im Rentenalter* wird als wertvoller Beitrag hervorgehoben. Indem älteren Menschen sinnstiftende Aufgaben angeboten werden – beispielsweise als Leih-Grosseltern zur Unterstützung von Familien – können deren Erfahrung und Zeitressourcen gezielt genutzt und gleichzeitig ihre gesellschaftliche Teilhabe gestärkt werden. Ein weiterer möglicher Ansatz ist die Schaffung von *lokalen Treffpunkten* für Aktivitäten wie gemeinsames Kochen, Flick- oder Spielenachmittage. Diese können dazu beitragen, die Funktionen traditioneller Grossfamilien oder altersdurchmischter Dorfgemeinschaften teilweise zu übernehmen und das soziale Auffangnetz für Einzelhaushalte wieder zu stärken.

Zur Förderung solcher Unterstützungsformen wird einerseits die Einrichtung einer Plattform für kollegiale Hilfe und Austausch vorgeschlagen, die das gegenseitige Aushelfen zwischen verschiedenen Haushaltsformen und Generationen erleichtert (dies komplementär zu zeitpolster.li, das auf einem Zeitgutschriftensystem beruht). Anderseits wird die Notwendigkeit eines kulturellen Wandels betont, der die Offenheit für das Annehmen von Hilfe – auch ohne finanzielle Gegenleistung und unabhängig von persönlichen Bekanntschaften – wieder stärkt.

Als Ergänzung zu diesen informellen Ansätzen wird das Konzept von *Mehrgenerationenhäusern* zur Diskussion gebracht. Diese Wohnform verbindet die Möglichkeit oder Verpflichtung zur gegenseitigen Betreuung mit vergünstigten Mietkonditionen und schafft damit eine weitere Form für generationenübergreifendes Zusammenleben und solidarische Unterstützung.

3.5.6 Weitere Massnahmen

Ergänzend zu den genannten Themenfeldern wurden in den Fokusgruppen folgende weitere Massnahmen für Liechtenstein genannt:

- *Verlängerung des Mutterschaftsurlaubs:* Verschiedene Gesprächsteilnehmende fordern eine Abschaffung der Regel, dass die Karenzzeit nach Geburt von 20 auf bis zu 16 Wochen verkürzt werden kann, wenn während der Schwangerschaft eine Krankschreibung erfolgt. Ein weiterer Kritikpunkt betrifft die Mehrlingsschwangerschaften und -geburten, die nicht zu einer Verlängerung des Mutterschaftsurlaubs führen.
- *Weitergehende Regelung der Stillzeit:* Arbeitgeber sollen dazu verpflichtet werden, dass Mütter Stillzeiten am Arbeitsplatz vor- oder nachholen können, sodass keine Minusstunden und daraus folgende Lohnkürzungen resultieren.

- *Elternzeitobligatorium:* Es wird befürchtet, dass die Elternzeit auch künftig vorwiegend von Frauen in Anspruch genommen wird und sich die traditionelle Rollenverteilung dadurch weiter verstetigt. Entsprechend sprechen sich einzelne Gesprächsteilnehmende für einen obligatorischen Bezug der Elternzeit für beide Elternteile aus.
- *Längerer Bezug von Kinderzulagen:* Der Anspruch auf Familienzulagen (Kinder- und Alleinerziehendenzulagen) besteht für Kinder bis zum 18. Altersjahr. Diese Bezugsdauer wird als zu kurz beurteilt, da gerade in diesem Alter häufig hohe Kosten anfallen, etwa beim Beginn eines Studiums. Analog zum Schweizer Modell sollen die Kinderzulagen bis zum Abschluss der Erstausbildung bzw. längstens bis zum 25. Altersjahr ausgerichtet werden.
- *Bezahlung private Pflegearbeit:* Das Betreuungs- und Pflegegeld, mit dem unterstützungsbedürftige Personen auch Angehörige anstellen und entschädigen können, wird grundsätzlich positiv bewertet. Allerdings bestehen Zweifel, ob in solchen Konstellationen der Verpflichtung zur Leistung von Sozialversicherungsbeiträgen regelmässig nachgekommen wird und pflegende Angehörige entsprechend ausreichend sozialversichert sind.

3.6 Zwischenfazit

Die verschiedenen Gespräche verdeutlichen, dass die Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Liechtenstein ein vielschichtiges Handlungsfeld darstellt. Einerseits existieren bereits vielfältige institutionelle Angebote, welche die Vereinbarkeit tatsächlich ermöglichen und erleichtern, und Ansätze flexibler Arbeitsmodelle, die positiv bewertet werden. Andererseits zeigen die Ergebnisse, dass diese Strukturen den heutigen Anforderungen nur teilweise gerecht werden. Besonders bei den Kinderbetreuungsangeboten bestehen Defizite hinsichtlich Verfügbarkeit, Planbarkeit und Flexibilität. Oftmals bleibt die informelle Unterstützung durch Grosseltern ein wesentlicher, aber nicht generell verfügbarer und teils fragiler Bestandteil des Vereinbarkeitsalltags.

Im Arbeitskontext zeigen sich zwar Fortschritte in vereinbarkeitsfreundlichen Arbeitsmodellen, doch bleibt die grosse Abhängigkeit von den direkten Vorgesetzten, die individuelle Vereinbarkeitslösungen ermöglichen, aber auch verhindern können. Darüber hinaus bleibt – in- und ausserhalb von Unternehmen – die Vereinbarkeit stark durch gesellschaftliche Normen geprägt. Traditionelle Rollenbilder, die Betreuungsverantwortung in erster Linie den Frauen zuschreiben, wirken fort und beeinflussen Erwerbspensen, Karriereverläufe und eine ungleiche Verteilung der Betreuungsarbeit.

Auf übergeordneter Ebene wird deutlich, dass eine gelingende Vereinbarkeit vielfach ein «Geben und Nehmen» ist und das Zusammenspiel institutioneller Angebote, betrieblicher Flexibilität und gesellschaftlicher Akzeptanz erfordert. Dabei liegt die Verantwortung nicht bei einzelnen Akteuren, sondern erfordert das Engagement aller Beteiligten. Arbeitgebende, Arbeitnehmende, Kinderbetreuungsanbieter und staatliche Stellen müssen gemeinsam tragfähige Rahmenbedingungen schaffen, die familienkompatible Lebens- und Arbeitsmodelle ermöglichen.

Die vorgeschlagenen Massnahmen für eine bessere Vereinbarkeit – nachfolgend zusammenfassend in Tabelle 1 aufgeführt – knüpfen an den identifizierten Defiziten an. Sie sind in verschiedener Hinsicht nicht neu und entsprechen dem, was auch an anderer Stelle bereits vorgeschlagen wurde. So empfiehlt der Bericht «Massnahmen zur Erhöhung des Arbeitskräftepotenzials und der Erwerbsbeteiligung» der Arbeitsgruppe «Arbeitskräftemangel» (Regierung, 2024a) ebenfalls die Schaffung von zusätzlichen Teilzeitstellen und flexibler Arbeitsmodelle sowie einen Ausbau und eine Vereinheitlichung der Kinderbetreuungsinfrastruktur. Der im März 2025 in die Konsultation gegebene Entwurf der Gleichstellungsstrategie (Regierung, 2025) enthält das Ziel, die Sichtbarkeit von Frauen und Männern in vielfältigen Rollen durch öffentliche Sensibilisierungsarbeit zu unterstützen und strebt ebenfalls die

Förderung von flexiblen Arbeitsmodellen an. Schliesslich betont der Best-Practice-Report, der im Zusammenhang mit dem Anerkennungspreis «Familienfreundliches Unternehmen 2024» veröffentlicht wurde, die zentrale Bedeutung individueller und flexibler Arbeitsmodelle (Regierung, 2024b).

Tabelle 1: Massnahmen aus Sicht der Fokusgruppen

1. Orientierung, Transparenz und Entscheidungsfähigkeit stärken	Informationsangebote zu (neuen) familienbezogenen Sozialleistungen, Vereinbarkeitsfragen, Wiedereinstieg
	Bereitstellung eines Online-Finanz- und Vorsorgerechners zur Simulation von Karriereverläufen
	Aufbau einer Online-Plattform zu Vereinbarkeitsangeboten und aktuellen Verfügbarkeiten
	Aufbau einer übergreifenden Beratungsstelle Schwangerschaft-Kindheit-Jugend
	Aufbau einer spezialisierten Fachstelle für Familien mit Kindern mit Behinderungen inkl. Case Management (im Herbst 2025 unter einzigartig.li realisiert)
2. Sensibilisieren und Kulturwandel anstossen	Best-Practice-Vereinbarkeitsmodelle in Unternehmen sichtbar machen
	Rollenvorbilder, die Vereinbarkeit ermöglichen oder leben, sichtbar machen
	Gesamtwirtschaftlicher und gesellschaftlicher Wert der Vereinbarkeit sichtbar machen
3. Betreuung weiterdenken und gezielt ausbauen	Flexibilisierung des Betreuungsangebots mit kurzfristigen Anpassungsmöglichkeiten
	Aufbau eines Notfallangebots für Betreuung zu Hause
	Flächendeckende Bereitstellung von Betreuungsplätzen (inklusiv, mit einheitlichen Öffnungszeiten)
	Flächendeckende Bereitstellung von Schulferienbetreuung
	Verlängerung der Blockzeiten in Schulen
4. Arbeitswelt vereinbarkeitstauglich gestalten	Schaffung von mehr qualifizierten Teilzeitstellen
	Einführung oder grosszügigere Handhabung von Langzeitarbeitskonten (z. B. Jahresarbeitszeitmodelle)
	Einführung oder grosszügigere Handhabung von Homeoffice-Möglichkeiten
	Anpassung arbeitsrechtlicher Rahmen (Arbeitsgesetz, Rahmenvereinbarung grenzüberschreitende Telearbeit)
5. Gemeinschaft stärken und informelle Unterstützung ermöglichen	Organisation gegenseitiger Nachbarschaftshilfe
	Aufbau von lokalen Treffpunkten für gemeinsame Aktivitäten und gegenseitige Unterstützung
	Aufbau einer Online-Plattform zur Vermittlung von Nachbarschafts- und informeller Hilfe

4 VEREINBARKEIT AUS SICHT DER TEILNEHMENDEN DER ERWERBSTÄTIGENUMFRAGE

Liechtenstein-Institut

Das Kapitel 4 präsentiert die zentralen Ergebnisse der quantitativen Befragung der Erwerbstätigen in Liechtenstein.

Im Zentrum der nachfolgenden Ausführungen stehen zunächst die Lebensrealitäten der Erwerbstätigen: In welchen Haushalts- und Familienkonstellationen leben sie und wie wirken sich diese auf ihre Handlungsspielräume aus? Ein weiterer Schwerpunkt liegt auf der Erwerbssituation: Analysiert werden insbesondere Beschäftigungsumfang, berufliche Stellung sowie die Organisation der Erwerbsarbeit innerhalb von Partnerschaften. Darauf aufbauend wird der Blick auf die konkrete Ausgestaltung von Betreuungs- und Pflegearrangements gerichtet – also darauf, wie Kinderbetreuung und gegebenenfalls Pflegeaufgaben im Alltag organisiert werden und welche Rolle institutionelle Angebote dabei spielen.

Von besonderem Interesse sind sodann die Probleme und Zielkonflikte, die im Spannungsfeld von Erwerbsarbeit und familiären Verpflichtungen entstehen. Diese reichen von zeitlichen und finanziellen Einschränkungen bis hin zu strukturellen und betrieblichen Hürden. Ergänzend dazu werden die von den Befragten gewünschten Lösungsansätze erfasst, um Hinweise auf mögliche Ansatzpunkte für Politik, Wirtschaft und Gesellschaft zu gewinnen.

Schliesslich berücksichtigt die Untersuchung auch die zugrunde liegenden Werte und Rollenbilder. Diese prägen, wie Erwerbs- und Betreuungsarbeit innerhalb von Haushalten verteilt werden und welche Formen der Vereinbarkeit als wünschenswert oder realistisch gelten. Erst im Zusammenspiel dieser strukturellen Bedingungen und normativen Orientierungen wird verständlich, wie individuelle Entscheidungen im Kontext von Familie und Beruf zustande kommen.

4.1 Datengrundlage und Datenerhebung

Die quantitative Erhebung wurde im Zeitraum von Dezember 2025 bis April 2026 durchgeführt. Grundgesamtheit der Befragung bildeten die in Liechtenstein beschäftigten Erwerbstätigen (Voll- und Teilzeit; n = 43’330).[2] Das Auswahlverfahren setzte – primär aus forschungspraktischen Gründen – jedoch nicht auf der Ebene individueller Erwerbstätiger an,[3] sondern auf der Ebene der Arbeitgeber. Es handelt sich somit um eine *Klumpenstichprobe* von Arbeitgebern in Liechtenstein. Insgesamt wurden 45 Arbeitgeber aus vier statistischen Grössenkategorien[4] zufällig ausgewählt. Zusätzlich wurden je Kategorie fünf Reserveadressen definiert, um Ausfälle kompensieren zu können. In den kleineren Grössenkategorien wurden teilweise zusätzliche Einheiten einbezogen, um eine ausreichende Fallzahl sicherzustellen. Bei den ausgewählten Einheiten handelt es sich nicht ausschliesslich um privatwirtschaftliche Unternehmen, sondern allgemein um Arbeitgeber im weiteren Sinne. Dazu zählen neben Unternehmen auch Organisationen und Institutionen aus dem öffentlichen und staatsnahen Bereich, insbesondere aus der öffentlichen Verwaltung, dem Bildungswesen, dem Gesundheits- und Sozialwesen sowie weiteren spezifischen Sektoren.

Die Rekrutierung der Teilnehmenden erfolgte in einem zweistufigen Verfahren. In einem ersten Schritt wurden die ausgewählten Arbeitgeber kontaktiert und zur Teilnahme an der Studie eingeladen.

---

[2] Dies entspricht dem vorläufigen Ergebnis der Beschäftigungsstatistik mit Stichtag 31.12.2025 (https://www.statistikportal.li/de/themen/arbeit-und-erwerb/beschaeftigung).

[3] Dies ist unter anderem darauf zurückzuführen, dass keine vollständige Liste der individuellen Beschäftigten in Liechtenstein existiert, auf die für Befragungszwecke zugegriffen werden könnte.

[4] In die Stichprobe einbezogen wurden je zehn Arbeitgeber aus den Grössenklassen 1 bis 3 (1–9, 10–49 bzw. 50–249 Beschäftigte) sowie 15 Arbeitgeber aus der Grössenklasse 4 (250 und mehr Beschäftigte).

Ein grosser Teil der angefragten Arbeitgeber erklärte sich zur Mitwirkung bereit,[5] wofür an dieser Stelle ausdrücklich gedankt sei. Diese Arbeitgeber bilden die «Klumpen» oder «*cluster*», die dem Auswahlverfahren der Klumpenstichprobe (*cluster sample*) auch ihren Namen geben. In einem zweiten Schritt wurden sodann die einzelnen Mitarbeitenden dieser Organisationen durch ihre jeweiligen Arbeitgeber zur Teilnahme an der Befragung eingeladen. Die Einladung zur Befragung sowie die Verteilung der Zugangslinks erfolgten ausschliesslich über die beteiligten Arbeitgeber, da nur diese über vollständige Adressverzeichnisse ihrer Beschäftigten verfügen. Gleichzeitig stellte dieses Vorgehen sicher, dass die Anonymität der Befragungsteilnehmenden sowohl gegenüber dem Forschungsteam als auch gegenüber dem Arbeitgeber gewahrt blieb.

Die Gesamtuntersuchung zielt denn auch weniger auf punktgenaue Schätzungen von Anteilswerten in der Gesamtbevölkerung ab. Im Vordergrund steht vielmehr die Identifikation zentraler Problemlagen, Wahrnehmungen und Handlungsbedarfe sowie die Frage, welche Massnahmen und Lösungsansätze unter Erwerbstätigen auf Unterstützung stossen. Die Ergebnisse sind entsprechend primär als indikative Befunde zu interpretieren, die relevante Muster und Zusammenhänge sichtbar machen, ohne den Anspruch zu erheben, exakte Prävalenzschätzungen zu liefern.[6]

Zu berücksichtigen ist schliesslich, dass sich die Befragung *explizit an Erwerbstätige* richtet. Die Ergebnisse bilden somit die Perspektive von Personen im Erwerbsleben ab (wozu beispielsweise auch Pendlerinnen und Pendler zählen) und lassen sich nicht ohne Weiteres auf die Gesamtbevölkerung oder auf die Stimmberechtigten übertragen. Insbesondere Personengruppen ausserhalb des Arbeitsmarktes – etwa Rentnerinnen und Rentner – sind nicht Teil der untersuchten Grundgesamtheit.

Die Befragung selbst wurde ausschliesslich als Online-Erhebung durchgeführt. Insgesamt beteiligten sich 1'744 Personen an der Erhebung, wovon 1'704 Teilnahmen verwertbar waren. Eine klassische Ausschöpfungsquote lässt sich auf Basis der vorliegenden Daten nicht bestimmen, da keine vollständige Grundgesamtheit aller kontaktierten Personen vorliegt. Zwar ist die Gesamtzahl der Beschäftigten in Liechtenstein bekannt, jedoch wurde bewusst nur ein Teil der Arbeitgeber in die Stichprobe einbezogen, und innerhalb dieser Einheiten liegen keine vollständigen Informationen über die Anzahl effektiv eingeladener Personen vor.

Trotz dieser Einschränkung stellt die vorliegende Stichprobe eine breite empirische Grundlage dar, um zentrale Aspekte der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Betreuungs- beziehungsweise Pflegeaufgaben aus Sicht der Beschäftigten zu analysieren. Soweit sinnvoll,[7] werden einzelne Ergeb-

---

5 Von den 15 ausgewählten Grossarbeitgebern (250+ Beschäftigte) nahmen 12 an der Studie teil, in der nächstkleineren Grössenkategorie waren es fünf. Um die Anonymität der Mitarbeitenden zu gewährleisten, erhielten Arbeitgeber mit weniger als 50 Beschäftigten einen einheitlichen Befragungslink, während bei den grösseren Arbeitgebern der Zugangslink pro Arbeitgeber verschieden war. Dadurch ist keine exakte Bestimmung der Anzahl tatsächlich teilnehmender Arbeitgeber in den beiden kleineren Kategorien möglich.

6 In diesem Zusammenhang ist überdies zu berücksichtigen, dass die einzelnen Grössenkategorien der Arbeitgeber in der Stichprobe nicht proportional zur tatsächlichen Verteilung der Beschäftigten vertreten sind. Ein grosser Teil der Befragten entfällt auf die Kategorie der Grossarbeitgeber (250 und mehr Beschäftigte), was insofern naheliegt, als die Teilnahme eines einzelnen Grossunternehmens unmittelbar eine hohe Zahl an potenziellen Befragten generiert. Entsprechend stammen deutlich weniger Antworten aus mittleren Betrieben (50–249 Beschäftigte) sowie aus kleinen und Kleinstbetrieben (unter 50 Beschäftigte). Diese Verteilung steht im Kontrast zur tatsächlichen Beschäftigtenstruktur in Liechtenstein, in der die Erwerbstätigen über die vier Grössenkategorien hinweg vergleichsweise gleichmässig verteilt sind. Für die Interpretation der Ergebnisse ist diese unterschiedliche Gewichtung jedoch von untergeordneter Bedeutung, da die Untersuchung – wie ausgeführt – nicht auf repräsentative Präzisionsschätzungen abzielt, sondern darauf, zentrale Muster, Problemwahrnehmungen und Handlungsbedarfe sichtbar zu machen.

7 Die Studie von Märk-Rohrer und Marxer (2018) basiert ebenfalls auf einer Online-Befragung, unterscheidet sich jedoch in zentralen Punkten hinsichtlich der Grundgesamtheit. Damals wurden ausschliesslich in Liechtenstein wohnhafte Personen mit Kindern bis 12 Jahren kontaktiert (n = 5'440), Pendlerinnen und Pendler sowie kinderlose Arbeitnehmende waren somit nicht Teil der Untersuchung. Die vorliegende Studie hingegen richtet sich an alle in Liechtenstein Beschäftigten – unabhängig vom Wohnort und unabhängig davon, ob Kinder im Haushalt leben oder

nisse mit Befunden aus einer früheren liechtensteinischen Befragungsstudie aus dem Jahr 2018 verglichen (Märk-Rohrer und Marxer 2018). Diese Vergleiche ermöglichen eine erste Einschätzung, inwiefern sich Einstellungen, Rahmenbedingungen oder Erfahrungen im Bereich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf in den letzten Jahren verändert haben.

4.2 Lebensrealitäten der Erwerbstätigen in Liechtenstein

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf hängt massgeblich von der individuellen Lebenssituation ab. Faktoren wie Alter, Haushaltsform und -zusammensetzung, Familienstruktur oder Bildung prägen die Möglichkeiten und Herausforderungen, Erwerbsarbeit und familiäre Verpflichtungen miteinander zu verbinden. Deshalb wird im vorliegenden Einstiegskapitel zunächst ein Überblick über die soziodemografische Struktur der Befragten sowie über ihre Haushalts- und Familiensituation gegeben. Diese Informationen bilden den Kontext für die nachfolgenden Analysen und helfen, Unterschiede in der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zwischen verschiedenen Bevölkerungsgruppen besser zu verstehen.

4.2.1 Persönliche Situation

Zunächst ist anzumerken, dass die Befragungsdaten nach Geschlecht, Alter, Staatszugehörigkeit, Pendlerstatus und Arbeitspensum gewichtet wurden (mehr dazu im methodischen Steckbrief im Anhang). Die *gewichteten* Daten entsprechen demnach den aus der Beschäftigungsstatistik[8] bekannten Verteilungen in der Grundgesamtheit, die wie folgt lauten: Knapp 60 Prozent der gewichteten Stichprobe sind Männer, rund 40 Prozent Frauen.[9] Das Gros der Zielpersonen ist zwischen 25 und 49 Jahre alt (56%), während etwas mehr als ein Drittel (34%) zur Kategorie «50+» gehört. Die restlichen neun Prozent sind junge Erwerbstätige (bis 24 Jahre). Sodann bilden Pendler und Pendlerinnen – die in Liechtenstein aus praktischen Gründen nur selten einmal zur Grundgesamtheit einer Befragung gehören – mit rund 57 Prozent die Mehrheit der Befragten, wobei die meisten aus der Schweiz (35%) und Österreich (20%) zupendeln. Hinsichtlich der Staatszugehörigkeit verfügen 28 Prozent der Befragten über die liechtensteinische Staatsbürgerschaft, 22 Prozent über die schweizerische, knapp 20 Prozent über die österreichische und etwas mehr als zehn Prozent über die deutsche Staatsangehörigkeit.[10] Das verbleibende knappe Fünftel (19%) verteilt sich auf weitere Nationalitäten.

Die Verteilung der höchsten abgeschlossenen Ausbildung zeigt ein insgesamt hohes Bildungsniveau in der Stichprobe.[11] Mit 53 Prozent verfügt mehr als die Hälfte der Befragten über einen Abschluss auf Stufe Fachhochschule oder Universität. Weitere 16 Prozent haben eine höhere Berufsbildung abgeschlossen. Eine berufliche Grundbildung bzw. Berufs-, Gymnasial- oder Fachmatura weisen 26 Prozent der Befragten auf. Deutlich kleinere Anteile entfallen auf Personen mit ausschliesslich obligatorischer Schulzeit (4%) oder keiner abgeschlossenen Ausbildung (<1%).

nicht. Bereits diese unterschiedlichen Grundgesamtheiten erschweren einen direkten Vergleich erheblich. Gleichwohl können Gegenüberstellungen aufschlussreich sein, sofern sie mit der gebotenen Vorsicht interpretiert werden.

8 https://www.statistikportal.li/de/themen/arbeit-und-erwerb/beschaeftigung

9 In der ungewichteten Stichprobe beträgt der Anteil Frauen hingegen 51, jener der Männer 49 Prozent. Eine Übersicht über die Verteilung aller Gewichtungsmerkmale in der Stichprobe findet sich in Tabelle 9 im Anhang.

10 Weil Erwerbstätige auch mehrere Staatszugehörigkeiten gleichzeitig haben können, erfolgt die Zuweisung hier speziell (siehe methodischer Steckbrief im Anhang)

11 Die Verteilung der formalen Bildungsabschlüsse der in Liechtenstein Beschäftigten wird statistisch nicht erhoben. Die entsprechenden Anteilswerte in der Grundgesamtheit sind demnach unbekannt. Erfahrungsgemäss sind höhere Bildungsschichten in Befragungen aller Art übervertreten. Das dürfte auch bei dieser Befragung in der Tendenz so sein.

4.2.2 Haushalts- und Familiensituation

4.2.2.1 Haushaltsformen

Besonders relevant ist im Zusammenhang mit der Forschungsfrage, ob die befragten Personen in Haushalten mit Kindern leben und in welcher Lebensphase sich diese befinden. Die Auswertung zeigt, dass klassische Paar- und Familienhaushalte dominieren (Tabelle 2). 56 Prozent der Befragten leben mit einer Partnerin bzw. einem Partner und mindestens einem Kind im gemeinsamen Haushalt zusammen. Weitere 22 Prozent wohnen mit einer Partnerin bzw. einem Partner zusammen, jedoch ohne Kinder. Zusammengenommen leben damit rund 78 Prozent in einer Partnerschaft im selben Haushalt. Einpersonenhaushalte machen zehn Prozent der Stichprobe aus. Weitere rund vier Prozent der Befragten leben ohne Partnerin oder Partner, jedoch mit mindestens einem Kind, sind demnach Alleinerziehende. Summiert man Alleinerziehende und Paarhaushalte mit Kindern, so gelangt man zu einem Wert von rund 60 Prozent. Weitere neun Prozent wohnen mit anderen Personen im Haushalt, etwa mit Angehörigen oder Mitbewohnerinnen und Mitbewohnern.[12] Von diesen gaben einige überdies an, mit Kindern im Haushalt zu leben, sodass sich der Anteil jener mit Kindern im Haushalt schliesslich auf knapp 65 Prozent beläuft.

Tabelle 2: Haushaltszusammensetzung (n = 1'703)

Zusammenleben im Haushalt	Anteil in % (n)
Allein	10 (166)
Mit (Ehe-)Partner/in, aber ohne Kinder	22 (367)
Mit (Ehe-)Partner/in und mit Kind(ern)	56 (950)
Ohne Partner/in, aber mit Kind(ern)	4 (72)
Mit anderen Personen (z. B. Mitbewohner:innen, Angehörige)	9 (146)

Der Wortlaut der Frage lautete: «Mit wem leben Sie in Ihrem Haushalt zusammen?»

Insgesamt verdeutlichen die Daten, dass das Zusammenleben in einer Partnerschaft – häufig mit Kindern – die deutlich vorherrschende Lebensform in der Stichprobe darstellt, während alternative Haushaltskonstellationen vergleichsweise selten genannt wurden.

4.2.2.2 Kinder im Haushalt nach Altersgruppen

Die in diesem Abschnitt präsentierten Angaben zum Alter der Kinder im Haushalt beziehen sich *ausschliesslich auf jene Befragten, die zuvor angegeben haben, mit mindestens einem Kind im selben Haushalt zu leben*. Diese machen, wie gesagt, 65 Prozent aller Befragten aus. Mehrfachnennungen waren möglich, da in einem Haushalt Kinder unterschiedlicher Altersgruppen leben können. 41 Prozent der Befragten mit Kindern im Haushalt leben mit Kindern im Vorschulalter (0-5 Jahre) zusammen. Ein nahezu gleich hoher Anteil (41%) hat Kinder im Schulalter (6–15 Jahre) im Haushalt. Haushalte mit jüngeren und schulpflichtigen Kindern sind somit stark in der Stichprobe vertreten. Rund ein Drittel der Befragten mit Kindern im Haushalt leben zudem mit jugendlichen oder erwachsenen Kindern über 15 Jahren, die noch im Elternhaushalt wohnen.

Weil die Vereinbarkeitssituation im Generellen und die Betreuungssituation von Kindern im Speziellen zunächst davon abhängig ist, ob man überhaupt Kinder hat und wenn ja, ob sich diese Kinder weitestgehend selbst betreuen können oder intensive Eltern- und/oder Fremdbetreuung benötigen, haben wir eine Typologie nach Lebensphase des Kindes erstellt.[13] Gemäss dieser leben 35 Prozent

[12] In der Regel handelt es sich dabei um junge Erwerbstätige, die noch im Elternhaushalt leben.
[13] In dieser Typologie sind nun auch Befragte enthalten, die in einem Haushalt ohne Kinder leben.

der Befragten in einem Haushalt ohne Kinder (Tabelle 3). Diesen Befragten wurden Fragen zur Kinderbetreuung gar nicht erst gestellt.[14] 28 Prozent der Befragten haben Kinder im Vorschulalter und darüber hinaus vielleicht auch noch weitere, ältere Kinder. Für die Typologisierung ausschlaggebend war, dass sie auf jeden Fall Kinder in einem sehr betreuungsintensiven Alter (0-5 Jahre) im Haushalt haben. 19 Prozent der Befragten leben hingegen *nur* mit Kindern im Schulalter und weitere 18 Prozent *nur* mit älteren Kindern (> 15 Jahre). Diese Unterscheidung wurde eingeführt, da sich die Betreuungssituation der Eltern mit zunehmender Selbstständigkeit der Kinder spürbar entspannt.

Tabelle 3: Haushaltskonstellation nach Alter der im Haushalt lebenden Kinder (n = 1'693)

	Anteil in % (n)
Keine Kinder im Haushalt	35 (598)
Kinder im Vorschulalter (0-5 Jahre) im Haushalt	28 (476)
Jüngstes Kind im Haushalt im Schulalter (6-15 Jahre)	19 (319)
Jüngstes Kind im Haushalt im Nachschulalter (>15 Jahre)	18 (299)

Eigene Typologie auf Basis der Frage: «Leben in Ihrem Haushalt Kinder oder Jugendliche in folgenden Altersgruppen?»

4.3 Erwerbsarbeit und Arbeitsmodelle

Nicht nur die Haushaltszusammensetzung, sondern auch die Organisation der Erwerbsarbeit spielt eine zentrale Rolle für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Arbeitszeitmodelle, Beschäftigungsumfang und berufliche Position bestimmen massgeblich, wie flexibel Erwerbstätige auf familiäre Anforderungen reagieren können. Gleichzeitig spiegeln sie gesellschaftliche Normen ebenso wie betriebliche Rahmenbedingungen wider.

Dieses Kapitel beschreibt zunächst die Beschäftigungssituation der Befragten, insbesondere ihren aktuellen Beschäftigungsumfang sowie ihre berufliche Stellung. Darüber hinaus wird untersucht, inwiefern das tatsächliche Arbeitspensum den persönlichen Präferenzen entspricht und wie Erwerbsarbeit innerhalb von Partnerschaften organisiert ist. Diese Aspekte stehen zwar nicht im Zentrum der vorliegenden Untersuchung, bilden jedoch die zentralen Rahmenbedingungen, innerhalb derer Erwerbstätige versuchen, Familie und Beruf miteinander zu vereinbaren.

4.3.1 Beschäftigungssituation

4.3.1.1 Beschäftigungsformen, Einkommen und Arbeitszeitmodelle

Zunächst sind einige Anmerkungen zur beruflichen Stellung und dem Haushaltseinkommen erforderlich. Hinsichtlich der beruflichen Stellung zeigt sich, dass die grosse Mehrheit der Befragten als Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ohne Leitungsfunktion tätig ist (65%). Weitere 22 Prozent arbeiten als Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Leitungsfunktion und neun Prozent bekleiden eine Führungsposition bzw. gehören zum oberen Kader. Ein Prozent ist selbstständig erwerbend, während sich drei Prozent in Ausbildung befinden.

Beim monatlichen Brutto-Haushaltseinkommen konzentrieren sich die grössten Anteile auf das mittlere bis obere Einkommenssegment. Am häufigsten vertreten ist die Kategorie CHF 7’001 bis CHF 10’000 mit 32 Prozent, gefolgt von CHF 10’001 bis CHF 15’000 mit 31 Prozent. 19 Prozent der Haus-

[14] Das Erkenntnisinteresse der Studie richtet sich auf die aktuelle Betreuungssituation. Personen, die gegenwärtig ohne Kinder im Haushalt leben, können zwar in der Vergangenheit entsprechende Betreuungserfahrungen gemacht haben, sind jedoch für die Analyse der aktuellen Arrangements und Herausforderungen nicht relevant und wurden daher nicht berücksichtigt.

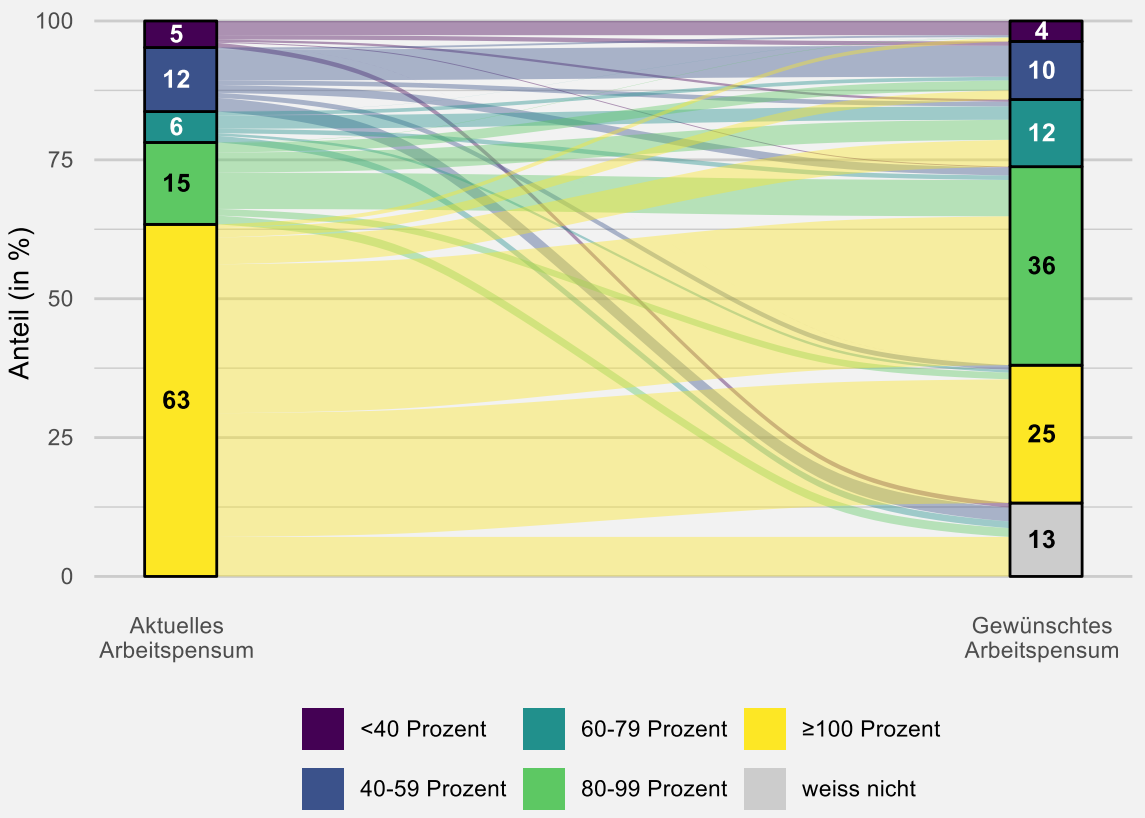
halte verfügen über ein Einkommen zwischen CHF 4'001 und CHF 7'000, während 14 Prozent ein Einkommen von über CHF 15'000 angeben. Ein monatliches Einkommen von weniger als CHF 4'000 nennen vier Prozent der Befragten.[15] Das Haushaltseinkommen ist naturgemäss von verschiedenen Faktoren abhängig, auf die im Rahmen dieser Studie nicht im Detail eingegangen werden kann. Auffällig ist jedoch die ungleiche Verteilung nach Haushaltsgrösse und -zusammensetzung: Befragte, die allein leben, befinden sich deutlich häufiger im untersten Einkommenssegment (11%) als Personen in Paarhaushalten (2%). Besonders ausgeprägt ist dies bei Frauen in Einzelhaushalten, die in dieser Einkommensgruppe überdurchschnittlich vertreten sind (18%).

Für die nachfolgenden Analysen wurde ein Äquivalenzeinkommen pro Person berechnet und die Befragungsteilnehmenden basierend darauf in drei gleich grosse Gruppen (tief, mittel, hoch) eingeteilt.[16]

4.3.1.2 Arbeitsumfang im Spannungsfeld von Familie und Beruf

Wenn die Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Zentrum einer Befragung steht, ist die Frage nach dem Beschäftigungsgrad naheliegend. Tatsächliches und gewünschtes Arbeitspensum müssen jedoch nicht zwangsläufig übereinstimmen. Aus diesem Grund wurden die Befragten nicht nur nach ihrem aktuellen Beschäftigungsumfang gefragt, sondern auch nach ihrem idealen Pensum (Abbildung 1).

Abbildung 1: Gewünschtes und tatsächliches Arbeitspensum (n = 1'704)



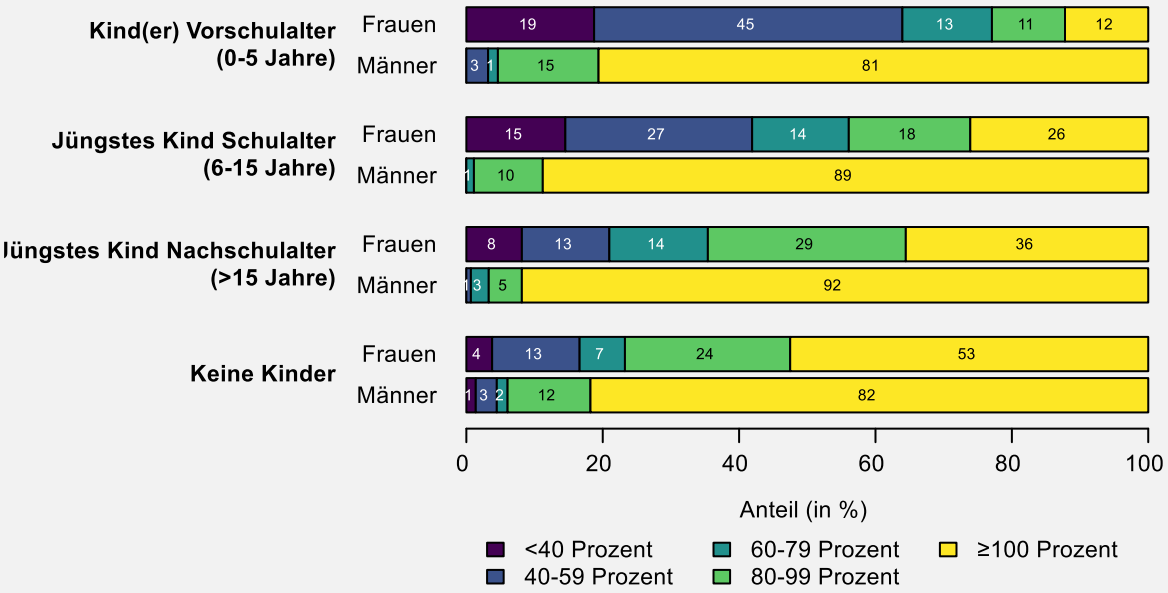
© *Liechtenstein-Institut*

[15] Rund vier Prozent der Befragten gaben keine materielle Antwort; sie wurden in der obigen Analyse nicht berücksichtigt.

[16] Die Haushaltsgrösse wurde approximativ auf Basis der Haushaltszusammensetzung sowie der Anzahl im Haushalt lebender Altersgruppen von Kindern geschätzt und zur Berechnung eines Äquivalenzeinkommens herangezogen.

63 Prozent der Befragten geben an, derzeit mit einem Pensum von 100 Prozent oder gar darüber hinaus tätig zu sein.[17] Weitere 15 Prozent arbeiten zwischen 80 und 99 Prozent, während 23 Prozent ein Pensum von unter 80 Prozent aufweisen. Dabei zeigen sich – erwartungsgemäss – deutliche Geschlechterunterschiede (Abbildung 2): Während 85 Prozent der Männer vollzeitbeschäftigt sind, trifft dies nur auf rund ein Drittel der Frauen (33%) zu.[18]

Abbildung 2: Tatsächliches Arbeitspensum nach Geschlecht der Befragten und Alter der Kinder im Haushalt (n = 1'704)



© *Liechtenstein-Institut*

Sodann kann die oben geäusserte Vermutung, wonach sich die elterlichen Betreuungspflichten mit fortschreitendem Alter der Kinder reduzieren, mit den Befragungsdaten bestätigt werden: Fast sieben von zehn Befragten mit Kindern, die das 15. Lebensjahr vollendet haben, arbeiten Vollzeit (100%), während dieser Anteil bei Befragten mit Kindern im Vorschulalter 52 Prozent beträgt. Dieser Effekt des Alters der Kinder auf das Arbeitspensum zeigt sich insbesondere bei Frauen (Abbildung 2). Der Anteil der Vollzeit Berufstätigen steigt unter den befragten Frauen von zwölf Prozent in Haushalten mit Vorschulkindern auf 26 Prozent in Haushalten, in denen nur Kinder im Schulalter leben, und 36 Prozent in Haushalten, in denen das jüngste Kind älter als 15 Jahre ist. Zugleich nimmt der Anteil berufstätiger Frauen zu, die in einem Pensum von 80 bis 99 Prozent beschäftigt sind. Auch bei Männern

[17] Es handelt sich dabei um vereinzelte Angaben (z. B. 150%), die höchstwahrscheinlich nicht den vertraglich festgelegten (und entlöhnten) Beschäftigungsgrad wiedergeben, sondern vielmehr die subjektiv wahrgenommene (Arbeits-)Belastung reflektieren.

[18] Vergleicht man diese Ergebnisse mit der Befragung von 2018 (Märk-Rohrer und Marxer), zeigt sich, dass der Anteil der Männer mit einem Beschäftigungsgrad von über 80 Prozent weitgehend konstant geblieben ist (2018: 86%, 2026: 90%), während derselbe Anteil bei den Frauen deutlich zugenommen hat (2018: 7%, 2026: 40%). Dieser Unterschied ist jedoch vor dem Hintergrund der unterschiedlichen Grundgesamtheiten zu interpretieren: Die Befragung von 2018 umfasste alle in Liechtenstein wohnhaften Eltern mit Kindern bis 12 Jahren und schloss damit auch nichterwerbstätige Personen ein. In der vorliegenden Untersuchung gehören Nichterwerbstätige hingegen nicht zur Grundgesamtheit, was den Anteil vollzeitnah Beschäftigter tendenziell erhöht. Zu berücksichtigen ist allerdings, dass in der vorliegenden Befragung auch nach dem Erwerbsumfang des Partners bzw. der Partnerin gefragt wurde. Über diese Angaben werden indirekt auch nichterwerbstätige Personen erfasst. In dieser Perspektive liegt der Anteil der Frauen mit einem Beschäftigungsgrad von über 80 Prozent bei rund 22 Prozent und damit ebenfalls deutlich höher als im Jahr 2018.

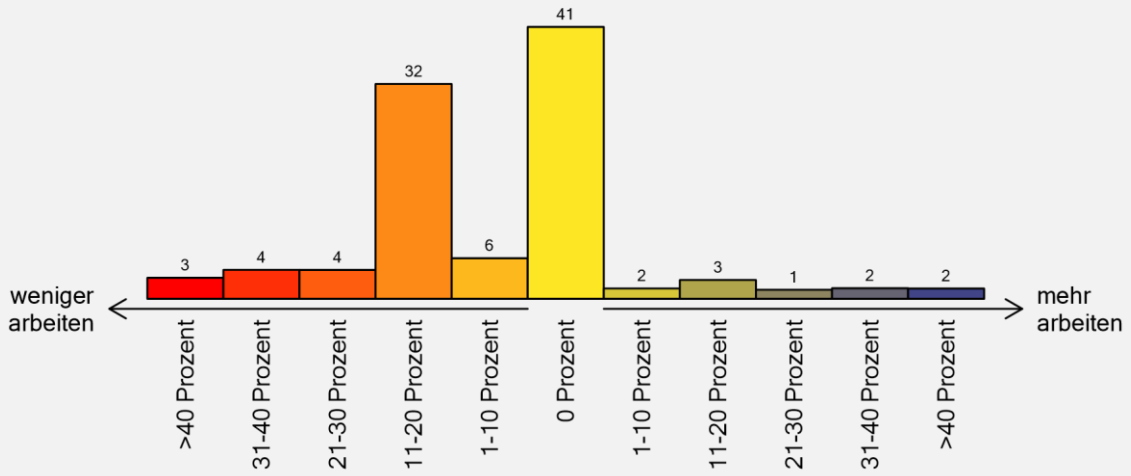
kann eine Zunahme der Vollzeit Erwerbstätigen nach Alter der Kinder beobachtet werden (von 81 auf 92%), allerdings in signifikant geringerem Ausmass.

Daneben korrelieren weitere Merkmale wie etwa die berufliche Position oder schulische Ausbildung mit dem Beschäftigungsgrad. Pendler:innen sind ausserdem öfter vollzeitbeschäftigt (67%) als in Liechtenstein lebende Arbeitnehmer:innen (59%).

Ein Blick auf das aggregierte, gewünschte Arbeitspensum (Abbildung 1) zeigt, dass eine erhebliche Zahl von Erwerbstätigen gerne etwas weniger arbeiten würde. Ein Viertel der Befragten (25%) möchte Vollzeit erwerbstätig sein (oder bleiben). Mehr als ein Drittel (36%) gab hingegen ein Wunschpensum zwischen 80 und 99 Prozent an, weitere zwölf Prozent würden gerne zwischen 60 und 79 Prozent arbeiten. Jede zehnte befragte Person (10%) bevorzugt ein Pensum von 40 bis 59 Prozent. 13 Prozent der Befragten konnten oder wollten kein Wunschpensum angeben.

Aufschlussreicher als die gesonderte Betrachtung des aktuellen sowie des gewünschten Beschäftigungsgrads ist indes ein *individueller* Vergleich von tatsächlichem und gewünschtem Arbeitspensum. Zu diesem Zweck wurde für jeden einzelnen Befragten die individuelle Differenz zwischen aktuellem und gewünschtem Pensum ermittelt (Abbildung 3). Zunächst fällt auf, dass nur eine kleine Minderheit (10%) ihren Arbeitsumfang *ausweiten* möchte. Weitere 41 Prozent sind mit ihrem aktuellen Pensum zufrieden – wobei als «Zufriedenheit» hier die Übereinstimmung zwischen gewünschtem und tatsächlichem Arbeitspensum angenommen wird. Demgegenüber würde eine relative Mehrheit von 49 Prozent ihr Pensum gerne reduzieren, wenn sie frei wählen könnte. Die meisten streben dabei eine Reduktion um 11 bis 20 Prozent an, was in der Praxis häufig einem Arbeitstag pro Woche entspricht. Besonders verbreitet ist der Wunsch, ein Vollzeitpensum auf 80 Prozent zu reduzieren.[19] Zusätzlich wünschen sich sechs Prozent eine geringfügige Reduktion von 1 bis 10 Prozent, während deutlichere Einschnitte von mehr als 20 Prozent vergleichsweise selten genannt werden (11%).

Abbildung 3: Differenz zwischen gewünschtem und tatsächlichem Arbeitspensum (n = 1'428)



Filter: Nur Befragte, die materielle Angaben (d.h. ohne «Weiss Nicht») machten.
© Liechtenstein-Institut

[19] Diese Gruppe macht 88 Prozent derjenigen aus, die ihr Pensum um 11 bis 20 Prozent reduzieren wollen.

Wer aber möchte sein Pensum reduzieren, wer ausweiten – und wer ist zufrieden mit dem Status quo? Ein erstes Muster zeigt sich beim aktuellen Beschäftigungsgrad: Personen mit niedrigerem Pensum äussern tendenziell häufiger Zufriedenheit.[20] Auch das Alter spielt eine Rolle: Ältere Erwerbstätige sind häufiger mit ihrem Arbeitsumfang zufrieden (49%) als jüngere, insbesondere unter 24-Jährige (16%). Zudem sind Beschäftigte in kleineren Unternehmen (<50 Beschäftigte) mit ihrem aktuellen Pensum öfter zufrieden als jene in Grossunternehmen.

Auffällig ist hingegen, dass sich trotz massiver Unterschiede im tatsächlichen Beschäftigungsgrad nur *geringe geschlechtsspezifische* Unterschiede in der Zufriedenheit zeigen. Frauen sind in der vorliegenden Stichprobe sogar etwas häufiger mit ihrem Pensum zufrieden (43%) als Männer (39%).[21] Gleichzeitig äussern sie öfter den Wunsch nach einer Ausweitung ihres Arbeitspensums (17% gegenüber 4% bei Männern).[22] Angesichts des sehr hohen Vollzeitanteils unter Männern (85%) ist dieser Befund jedoch wenig überraschend und deckt sich mit jenem der Befragung von 2018 (Märk-Rohrer & Marxer 2018: 19): Frauen äusserten auch damals schon eine tendenziell höhere Zufriedenheit mit ihrem Pensum als Männer.[23]

Bemerkenswert ist zudem, dass die familiäre Situation den Wunsch nach einer Reduktion des Arbeitspensums kaum beeinflusst. Unabhängig davon, ob Kinder im Haushalt leben – und ob diese sich noch in einer betreuungsintensiven Phase befinden oder bereits älter sind – bleibt der Anteil derjenigen, die ihr Pensum reduzieren möchten, weitgehend konstant. Auch der Haushaltstyp zeigt keinen nennenswerten Einfluss. Dies bedeutet allerdings nicht, dass Eltern prinzipiell kein Interesse an einer Reduktion hätten, sondern vielmehr, dass dieser Wunsch *nicht stärker* ausgeprägt ist als bei kinderlosen Personen. Eine mögliche, erste Erklärung liegt darin, dass viele Eltern ihr Arbeitspensum wohl bereits an ihre Lebenssituation angepasst haben und daher keinen weiteren Anpassungsbedarf sehen.

Jene und *nur jene*,[24] bei denen das tatsächliche und das gewünschte Arbeitspensum auseinanderfallen, wurden anschliessend nach den Gründen hierfür gefragt. Die Frage wurde offen gestellt; es wurden keine Antwortkategorien vorgegeben. Die Befragten konnten ihre Gründe somit frei formulieren und innerhalb ihres eigenen Referenzrahmens benennen. Zur Einordnung: Rund vier von zehn Erwerbstätigen sind mit ihrem aktuellen Pensum zufrieden und antworteten folglich *nicht* auf diese Frage. Zudem wünscht sich eine deutliche Mehrheit der übrigen Befragten eine *Reduktion* des Arbeitspensums, während nur eine kleine Minderheit eine Erhöhung anstrebt. Die nachfolgend genannten Gründe beziehen sich daher überwiegend auf Hindernisse, die einer Reduktion des Pensums entgegenstehen.

---

20 Befragte, die in einem Pensum zwischen 21 und 40 Prozent beschäftigt sind, gaben am häufigsten (61%) an, das gewünschte Pensum stimme mit dem aktuellen überein. Am «unzufriedensten» sind jene im Pensum zwischen 81 und 99 Prozent (19%).

21 Im Nationalen Gleichstellungs-Barometer 2021 (Fuchs et al. 2021: 29) wurden Eltern mit Kindern bis 14 Jahre nach ihrem aktuellen Pensum wie auch nach ihrem Wunschpensum gefragt. Der Beschäftigungsgrad konnte indessen nur als Intervall (z. B. 90-100%, 70-89%, etc.) angegeben werden, was eine Übereinstimmung zwischen tatsächlichem und gewünschtem Pensum natürlich erhöht. Tatsächlich ist der Anteil jener, die aktuell im Wunschpensum arbeiten, auch wesentlich höher. Bemerkenswert ist aber vielmehr, dass in der Schweizer Befragung Frauen seltener (59 %) in Wunschpensum arbeiten als Männer (70 %).

22 Daraus folgt – sozusagen im Umkehrschluss – dass erwerbstätige Männer ihr Arbeitspensum eher reduzieren wollen (57 %) als erwerbstätige Frauen (40 %).

23 2018 wurde die Zufriedenheit nicht mittels Differenz zwischen aktuellem und gewünschtem Pensum erhoben, sondern direkt, d.h., indem direkt danach gefragt wurde. Dabei zeigten sich 56 Prozent der Frauen mit ihrem aktuellen Arbeitspensum «sehr zufrieden», während dieser Anteil bei den Männern 44 Prozent betrug.

24 Der Wortlaut der Frage lautete: «*Falls Sie nicht in Ihrem Wunschpensum arbeiten, was sind die Gründe dafür?»* Die Frage richtete sich demnach nur an jene, deren Wunschpensum sich vom tatsächlichen Pensum unterscheidet. In der Tat haben mit dem Pensum Zufriedene mit ganz wenigen Ausnahmen darauf auch nicht geantwortet.

Tabelle 4: Gründe dafür, dass das gewünschte Pensum nicht realisiert werden kann (n = 742)

Antworten	Erstnennungen (in %)	Alle Nennungen (in %)
Finanzielle Gründe	**50**	**60**
Finanzielle Gründe allgemein *(«Geld», «Lohn» [reicht nicht aus], «Finanzen»)*	37	40
Lebensunterhalt / laufende Kosten *(«Miete hoch», «hohe Lebenshaltungskosten», etc.)*	3	4
Familie finanziell absichern/Alleinverdiener *(«Studium der Kinder finanzieren», «bin Alleinerziehende», «support my family», etc.)*	4	6
Altersvorsorge/Pensionskasse *(«Altersguthaben ansonsten zu gering», «Pensionskassenausfälle», etc.)*	1	3
Vermögensaufbau *(«Spare für Eigenheim», «Spare für spätere Familie», etc.)*	1	2
Lohn (grundsätzlich) zu tief *(«Pflege ist (trotz insgesamt 6-jähriger Vollzeitausbildung) nicht gut bezahlt», etc.)*	2	2
Kinderbetreuungskosten zu hoch *(«Hohe Kitakosten», etc.)*	1	2
Schulden/Verpflichtungen *(«Hypothek», etc.)*	<1	1
Betriebliche oder arbeitsplatzbezogene Restriktionen	**30**	**47**
Explizites Verbot durch den Arbeitgeber/Vorgesetzten *(«Vorgesetzter erlaubt es nicht», etc.)*	3	5
Implizites Betriebsklima / (unausgesprochene) Normen *(«Teilzeit nicht gerne gesehen», etc.)*	1	4
Angst Jobverlust / Unsicherheit Arbeitgeberreaktion	<1	2
Individuelle Karriereüberlegungen (Karriereeinbussen befürchtet, Aufstieg/Verantwortung nur mit hohem Pensum)	2	4
Strukturelle Vorgabe der Stelle / Systemdesign *(«Pensum nicht vorgesehen», «bei Stellenantritt festgelegt», «keine (entsprechenden) Stellenprozente im Betrieb», «Stelle ist fix definiert», etc.)*	5	6
Rollenlogik *(«als Führungsperson kann man nicht Teilzeit arbeiten», etc.)*	7	9
(Situativer) Engpass, Arbeitsvolumen *(«viel zu viel Arbeit», «aktuell Personalmangel», etc.)*	8	9
Fehlende flexible Modelle *(Jobsharing, Homeoffice, etc.)*	2	3
Reduktion Beschäftigungsverhältnis ≠ Arbeitszeitreduktion *(«Erhalte weniger Lohn, arbeite immer noch gleich viel»)*	1	3
Weitere branchen- oder unternehmensspezifische Gründe *(«Pensum hängt von Kursanmeldungen ab», etc.)*	2	2
Familie und Betreuung	**11**	**18**
Kinderbetreuung / Zeit für Familie *(«Passende Fremdbetreuung fehlt», «Ich möchte keine Fremdbetreuung», «mehr Zeit mit Familie», etc.)*	8	12
Schulzeiten/Organisation unpassend	<1	1
Pflege von Angehörigen	<1	1
Aufteilung im Haushalt (Partnerregelung, etc.)	2	4
Individuelle Präferenzen & Lebensstil	**2**	**4**
Wunsch nach mehr Freizeit	1	1
Work-Life-Balance	1	3
persönliche Entscheidung / Prioritäten	<1	<1
Gesundheit / Belastung	<1	<1
Ausbildung / Lebensphase	**4**	**4**
Sonstiges	**2**	**3**
Weiss nicht	**<1**	**<1**
TOTAL	**100**	**136**

Erläuterung: Einige Befragte gaben mehr als eine Antwort bzw. eine sehr ausführliche, mehrere Perspektiven aufweisende Antwort. Bisweilen wurden gleichzeitig zwei (oder mehr als zwei) Gründe genannt. Die zweite Spalte gibt den Anteil am Total aller Erstnennungen an. In der dritten Spalte ist der Anteil der Antworten am Total der Befragten, die eine Antwort gegeben haben, ausgewiesen. Aufgrund dessen beträgt das Total mehr als 100 Prozent.

Der Verwirklichung des Pensumswunsches stehen primär finanzielle Erwägungen entgegen (Tabelle 4). Sie machen die Hälfte aller Erstnennungen (50%) und 60 Prozent aller Nennungen aus. Innerhalb dieser Kategorie dominieren vergleichsweise unspezifische Hinweise auf finanzielle Einschränkungen: 37 Prozent der Erstnennungen entfallen auf allgemeine Aussagen wie «Geld», «Lohn reicht nicht», «Lohneinbusse» oder «Finanzen». Diese lassen immerhin darauf schliessen, dass eine Pensumsreduktion mit subjektiv als nicht tragbar wahrgenommenen, finanziellen Einbussen verknüpft wird. Dabei bleibt jedoch häufig offen, ob damit ein Unterschreiten eines (auch objektiv gültigen) Existenzminimums oder vielmehr Einschränkungen des selbst gewählten (und demnach individuell variablen) Lebensstandards gemeint sind.[25]

Neben diesen allgemeinen Verweisen werden auch spezifischere finanzielle Belastungen genannt, wenn auch deutlich seltener. So verweisen jeweils kleinere Anteile der Befragten auf den Lebensunterhalt[26] und laufende Kosten (3% aller Nennungen), auf die Notwendigkeit, die Familie finanziell abzusichern[27] oder als Hauptverdiener bzw. Alleinerziehende Verantwortung zu tragen (6%)[28] sowie auf Aspekte der Altersvorsorge, etwa unzureichende Pensionskassenbeiträge bei reduziertem Pensum (3%). Ebenfalls genannt werden Ziele des Vermögensaufbaus, beispielsweise das Sparen für Wohneigentum oder die Familiengründung (2%), sowie ein grundsätzlich als zu tief empfundener Lohn (2%).[29] Weitere, eher selten genannte Gründe betreffen spezifische finanzielle Verpflichtungen oder Kostenstrukturen. Dazu zählen etwa hohe Kinderbetreuungskosten (2% aller Nennungen) oder bestehende Schulden und Verpflichtungen wie Hypotheken (1% aller Nennungen).

Finanzielle Gründe als Hindernis für eine Reduktion des Arbeitspensums sind in bestimmten Haushaltstypen sodann stärker ausgeprägt als in anderen. Besonders häufig werden sie von Doppel-Vollzeitpaaren (53%) sowie von Haushalten im Alleinverdienermodell (55%) genannt. In dieses Bild fügt sich auch ein geschlechtsspezifischer Unterschied: Männer geben finanzielle Gründe mit 55 Prozent häufiger an als Frauen (42%) – der Unterschied ist indessen nicht allzu gross. Insgesamt zeigt sich, dass finanzielle Überlegungen den zentralen Referenzrahmen für die Beurteilung des eigenen Arbeitspensums bilden.

Neben finanziellen Motiven spielen aber auch arbeits(-platz-)bezogene bzw. strukturelle Restriktionen eine wichtige Rolle. Insgesamt entfallen 47 Prozent aller Antworten auf diesen Bereich. Vergleichsweise häufig wird dabei auf eine Unvereinbarkeit von Funktion bzw. Aufgabenbereich und Teil-

[25] Generell betrachtet, haben längst nicht nur Befragte aus einkommensschwachen Schichten finanzielle Gründe vorgebracht. Tatsächlich ist der Anteil finanzieller Motive zwischen den Äquivalenzeinkommensperzentilen ähnlich verteilt, was nahelegt, dass bei der Angabe finanzieller Gründe nicht ein objektives Existenzminimum den Fixpunkt bildete, sondern ein bestimmter, individuell variierender Lebensstandard.

[26] Vor allem auch Pendelnde bzw. Nicht-Liechtensteiner gaben Lebensunterhaltskosten an. Beispielsweise: «Money, living in Switzerland is damn expensive. As a comparison, I'm spending on housing alone the equivalent of my yearly salary in my home country before moving to Switzerland. »

[27] In der englischen Sprache besonders prägnant von einem Befragten zum Ausdruck gebracht: «Need to earn enough money to feed my family.» Vereinzelt wurde aber auch eine zurückliegende Trennung/Scheidung als Grund für ein unfreiwillig hohes Pensum angegeben.

[28] Als Beispiel: «Ich bin Alleinverdiener, deshalb können wir uns 80% nicht leisten.»

[29] Als Beispiel: «Pflege ist (trotz insgesamt 6-jähriger Vollzeitausbildung) nicht gut bezahlt, Lebensunterhalt ist teuer geworden.»

zeitmodellen verwiesen (9%), vor allem bei Führungspositionen oder Tätigkeiten, die ein hohes Pensum voraussetzen.[30] Auffällig ist, dass die entsprechenden Aussagen nicht auf formale Verbote oder explizite Ablehnung durch Arbeitgebende verweisen. Vielmehr spiegeln sie häufig eine diffuse Wahrnehmung des betrieblichen Umfelds bzw. Arbeitsethos wider, in der Teilzeit – zumindest in bestimmten Funktionen – als wenig erwünscht gilt. Dieses Empfinden eines impliziten Erwartungsdrucks oder einer teilzeitkritischen Organisationskultur wird von vier Prozent der Befragten offen artikuliert, ohne sich aber – wie oben – auf die Funktion oder das Arbeitsvolumen zu beziehen. Gleichzeitig berichten fünf Prozent der Befragten von *expliziten* Einschränkungen: Ihnen wurde eine Reduktion (oder seltener eine Ausweitung) des Pensums durch Vorgesetzte oder Arbeitgebende *konkret* nicht bewilligt. In weiteren Fällen wird eine Anpassung des Pensums durch ein hohes aktuelles Arbeitsvolumen oder Personalmangel erschwert (9%). Hier scheint eine Reduktion grundsätzlich möglich, scheitert jedoch an der aktuellen Belastungssituation. Bisweilen äusserten die Befragten auch eine freiwillige Rücksichtnahme auf das Team («Team ansonsten überlastet»). Auch die Anstellungsbedingungen bzw. das Systemdesign selbst können einer Anpassung entgegenstehen (6%), etwa wenn keine geeigneten Stellenprozente vorgesehen sind oder bei der Anstellung ein Fixum festgelegt wurde.

Karriere und berufliche Entwicklung werden in den offenen Angaben zu den Gründen, weshalb das *gewünschte* Erwerbspensum *nicht* realisiert werden kann, vergleichsweise selten explizit erwähnt (4%).[31] Dies sollte jedoch nicht dahingehend interpretiert werden, dass Karriereüberlegungen für den Erwerbsumfang generell von untergeordneter Bedeutung sind. Bei der Frage nach den Bestimmungsgründen des *tatsächlichen* Erwerbsumfangs des Partners (siehe Abbildung 6), bei der entsprechende Antwortkategorien vorgegeben wurden, spielen sie durchaus eine relevante Rolle.

Weniger häufig, aber dennoch relevant sind strukturelle und kulturelle Faktoren wie fehlende flexible Arbeitsmodelle (3%) oder die Befürchtung bzw. Erfahrung, dass eine formale Reduktion des Pensums nicht mit einer tatsächlichen Reduktion der Arbeitszeit einhergeht (3%). Vereinzelt werden zudem Unsicherheiten hinsichtlich möglicher negativer Reaktionen der Arbeitgebenden genannt (2%).

Schliesslich zeigt sich ein markanter Unterschied nach Organisationsgrösse: Arbeitgeber- bzw. funktionsbezogene Hindernisse werden in kleineren Organisationen häufiger genannt als in grösseren. So wird etwa das Fehlen passender Stellenprozente in kleinen Unternehmen (<50 Beschäftigte) deutlich öfter genannt (14%) als in grossen Organisationen (4%; >250 Beschäftigte). Auch Anforderungen der Funktion oder des Aufgabenbereichs werden in kleineren Organisationen häufiger als Hinderungsgrund angeführt (13% gegenüber 8%). Der pensumsbezogene Handlungsspielraum ist in kleineren Unternehmen (naturgemäss) geringer.

Gründe im Zusammenhang mit Familie und Betreuung machen 18 Prozent aller Antworten aus – und wurden vornehmlich von jenen angegeben, die sich einen höheren Beschäftigungsgrad wünschen (60%). Im Zentrum stehen dabei insbesondere nicht-kostenbezogene Aspekte der Kinderbetreuung (12%), etwa fehlende oder unpassende Betreuungsangebote oder auch persönliche Präferenzen hinsichtlich der Betreuungssituation. Solche Gründe – typischerweise etwa der Wunsch, mehr Zeit mit den Kindern zu verbringen oder bisher keine passende und erschwingliche Fremdbetreuung gefunden zu haben – geben hauptsächlich Beschäftigte an, die gerne *mehr* arbeiten würden. Daneben

[30] Personen mit Leitungsfunktion oder Führungsposition nannten diesen spezifischen Grund drei bis vier Mal so häufig wie Angestellte ohne Leitungsfunktion (Leitungsfunktion: 19 %; Führungsposition: 25 %). «Typischer» Vertreter dieser Kategorie ist die folgende Antwort: «Die Führungsposition ist nicht mit einem Pensum von weniger als 80% möglich. Ich persönlich könnte mir auch *shared leaedership* gut vorstellen, aber das ist in unserem Unternehmen nicht möglich bisher.»

[31] Die Kategorie «arbeitsplatzbezogene Restriktionen» umfasst Hindernisse, die aus betrieblichen Rahmenbedingungen, Vorgaben oder der wahrgenommenen Organisationskultur resultieren. Der Kategorie «Karriere und berufliche Entwicklung» wurden dagegen nur jene Aussagen zugeordnet, in denen Befragte trotz grundsätzlich möglicher Pensumsreduktion aus Sorge vor beruflichen Nachteilen bewusst auf eine Reduktion verzichten.

spielen auch innerfamiliäre Arrangements, etwa eine bestimmte Aufteilung von Erwerbs- und Betreuungsarbeit im Haushalt (z. B. «Meine Frau und ich haben entscheiden, dass ich 100% arbeite, während sie zuhause bleibt»), eine gewisse Rolle (4%), während andere Aspekte wie Pflege von Angehörigen oder unpassende Schulzeiten nur vereinzelt genannt werden (je rund 1%). Gerade im Zusammenhang mit familienbezogenen Gründen sei nochmals daran erinnert, dass nur jene befragt wurden, deren tatsächliches und gewünschtes Arbeitspensum auseinanderfällt. Viele, die gerne mehr Zeit mit ihren Kindern verbringen würden, haben eine Anpassung ihrer Arbeitszeit möglicherweise bereits vorgenommen. Dies schlägt sich dann eventuell darin nieder, dass familienbezogene Gründe insgesamt vergleichsweise selten genannt werden.

Erwartungsgemäss nennen Eltern mit Vorschulkindern Betreuungsgründe deutlich häufiger (16%) als Personen mit älteren Kindern (1%). Zudem werden entsprechende Gründe von erwerbstätigen Frauen erheblich öfter angeführt (14%) als von Männern (2%).

Deutlich seltener werden individuelle Präferenzen und Lebensstilüberlegungen genannt (4%). Dazu zählen etwa der Wunsch nach mehr Freizeit (1%) sowie Überlegungen zur Work-Life-Balance (3%). Dem aufmerksamen Leser bzw. der aufmerksamen Leserin wird dabei nicht entgangen sein, dass es sich streng genommen weniger um Hindernisse handelt – nach denen in der Frage explizit gefragt wurde – als vielmehr um *Motive* für eine gewünschte Reduktion des Arbeitspensums. Aussagen wie «mehr Work-Life-Balance» oder «mehr Freizeit» verweisen somit auf Zielvorstellungen und nicht auf konkrete Einschränkungen. Dass solche Motive dennoch genannt wurden, unterstreicht die Offenheit der Fragestellung.

Weitere Gründe wie Ausbildung oder Lebensphase (4%) sowie sonstige Angaben (3%) spielen insgesamt eine untergeordnete Rolle. Gesundheitsbezogene Gründe oder Unsicherheiten («Weiss nicht») wurden nur in Einzelfällen genannt.

Der Umstand, dass die Befragten im Durchschnitt 1,36 Gründe nannten, verdeutlicht, dass die Diskrepanz zwischen gewünschtem und tatsächlichem Arbeitspensum selten auf eine einzelne Ursache zurückzuführen ist. Vielmehr handelt es sich häufig um ein Zusammenspiel verschiedener Zwänge und Abwägungen. So können bei einer Reduktion des Pensums etwa finanzielle Einbussen und eine teilzeitkritische Unternehmenskultur gleichzeitig eine Rolle spielen.

Im Zentrum stehen aber auf jeden Fall finanzielle Überlegungen. Sie bilden für viele Erwerbstätige die zentrale Leitplanke ihres Erwerbsverhaltens. Reicht ein reduziertes Einkommen nicht aus, müssen Wünsche nach mehr Freizeit oder einer besseren Work-Life-Balance zurückgestellt werden,[32] mitunter – das geht aus den Angaben hervor, die sich versehentlich auf das Motiv und nicht auf Hindernisse bezogen – auch zugunsten familiärer Anliegen. Finanzielle Rahmenbedingungen fungieren gewissermassen als «harte Grenze», innerhalb derer Wünsche nach einer Reduktion des Pensums überhaupt erst vorstellbar werden. Diese finanziellen Restriktionen bestehen jedoch nicht isoliert. Sie sind oft eng verwoben mit strukturellen Bedingungen des Arbeitsmarktes, etwa hohen beruflichen Anforderungen, begrenzter Flexibilität, aber auch eingeschränkten betrieblichen Gestaltungsspielräumen. Hinzu kommen familiäre Verpflichtungen und organisatorische Rahmenbedingungen, insbesondere im Bereich der Kinderbetreuung. Demgegenüber treten individuelle Präferenzen, Lebensstilüberlegungen oder karrierebezogene Motive klar in den Hintergrund. Der Wunsch nach mehr Freizeit oder einer besseren Work-Life-Balance ist zwar schon vorhanden – wer wünscht sich das letztlich nicht? –

[32] Es soll an dieser Stelle nicht der Eindruck erweckt werden, dass Personen einem bestimmten, luxuriösen Lebensstil den Vorrang gegenüber der Familie geben. In den allermeisten Fällen, vielleicht gar in allen, sind es schlicht ökonomische Notwendigkeiten (Lebensunterhalt, Verpflichtungen, aber – und von einigen Befragten auch explizit erwähnt – der Wunsch, ihren Kindern das Studium oder Annehmlichkeiten (z. B. Hobbys) finanzieren zu können), die eine Pensumsreduktion verunmöglichen.

bleibt gegenüber ökonomischen Notwendigkeiten und institutionellen Gegebenheiten aber klar nachrangig.

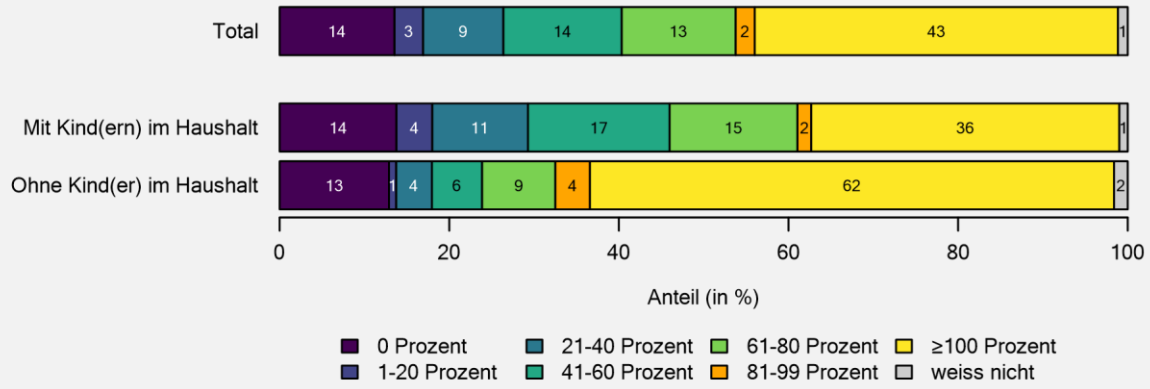
Insgesamt zeigt der vorliegende Befund ein Spannungsfeld, in dem sich viele Erwerbstätige bewegen: zwischen dem Wunsch nach mehr zeitlicher Autonomie einerseits und den realen finanziellen sowie strukturellen Grenzen andererseits. Oder bewusst zugespitzt formuliert: Weniger arbeiten zu wollen ist für viele kein Luxusproblem – sondern eher eine Frage der Möglichkeiten.

4.3.2 Erwerbsarbeit in Partnerschaften

4.3.2.1 Erwerbsumfang der Partnerin bzw. des Partners

Eine Analyse der Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist ohne Kenntnisse der Erwerbssituation des (allfälligen) Partners/der Partnerin unvollständig, Die Kinderbetreuungssituation von Familien wird in den meisten Fällen von der Erwerbssituation *beider* Partner bestimmt. Deshalb wurden Fragen zum Partner/zur Partnerin der Zielperson gestellt, etwa nach der Erwerbssituation des Partners/der Partnerin.[33] Bei der Lektüre des nun folgenden Abschnittes ist stets zu beachten, dass sich die präsentierten Werte und Zahlen in aller Regel auf die Gruppe der in Partnerschaft Lebenden bezieht, womit beispielsweise Singles oder in einem Einzelhaushalt Lebende ausgeschlossen sind.

Abbildung 4: Erwerbsumfang Partner/in (n = 1’214)



Filter: Personen, die mit Partner/in und Kind(ern) zusammenleben sowie Personen, die mit Partner/in, aber ohne Kind(ern) zusammenleben
© Liechtenstein-Institut

Zum besseren Verständnis der Erwerbskonstellationen in Paarhaushalten wurde auf Basis der Angaben zum eigenen Arbeitspensum sowie zum Arbeitspensum der Partnerperson eine Typologie gebildet (Tabelle 5). Dazu wurden die ursprünglichen Prozentangaben zunächst in drei Kategorien zusammengefasst: Vollzeit bzw. vollzeitnahe Erwerbstätigkeit (Pensen von 90 Prozent und mehr), Teilzeit (21 bis 89 Prozent) sowie geringe oder fehlende Erwerbstätigkeit (0 bis 20 Prozent). Sodann wurden die dergestalt kategorisierten Beschäftigungsgrade beider Partner zu verschiedenen Paartypen kombiniert, die typische Muster der innerpartnerschaftlichen Arbeitsteilung abbilden. Weiter wurde das Geschlecht miteinbezogen, um auch allfällige Rollen sichtbar zu machen.[34]

[33] Wortlaut der Frage: «*Wie hoch ist das aktuelle Arbeitspensum Ihrer Partnerin / Ihres Partners (in % einer Vollzeitstelle)?*»

[34] Die Geschlechtszuordnung basiert dabei auf dem Geschlecht der befragten Zielperson, während das Geschlecht der Partnerperson nicht abgefragt wurde. Das Geschlecht ist aber in der vorliegenden Studie ein wichtiges Merkmal. Die Zuordnung der Erwerbskonstellationen zu «Mann» und «Frau» basiert daher auf der Annahme, dass es sich um *verschiedengeschlechtliche* Paare handelt. Diese Annahme ist statistisch gesprochen zwar meist richtig, aber eben nicht immer. In der Schweiz geht man von rund 2 Prozent gleichgeschlechtlichen Paaren aus (Bundesamt für Statistik 2024: 8). Gleichgeschlechtliche Partnerschaften können folglich nicht korrekt abgebildet werden. Angesichts

Tabelle 5: Erwerbssituation in Paarhaushalten (n = 1'195)

	Anteil in % (n)
Doppel-Vollzeitpaar	22 (263)
Mann Vollzeit, Frau Teilzeit	48 (570)
Mann Vollzeit, Frau kaum/nicht erwerbstätig (männliches «Alleinverdienermodell»)	16 (189)
Frau Vollzeit, Mann Teilzeit	2 (29)
Frau Vollzeit, Mann kaum/nicht erwerbstätig	1 (14)
Beide Teilzeit	8 (100)
Sonstige / geringe Erwerbsintegration	3 (30)

Die häufigste Erwerbskonstellation ist das Modell «Mann Vollzeit, Frau Teilzeit», das mit rund 48 Prozent nahezu die Hälfte aller Fälle bei den befragten Beschäftigten ausmacht. Das Modell, bei dem der Mann vollzeitlich arbeitet und die Frau kaum oder nicht erwerbstätig ist, also das Modell das oftmals als das «klassisch-traditionelle», männliche Ernährer- oder Alleinverdienermodell bezeichnet wird, findet sich bei rund 16 Prozent der Befragten. Gleichzeitig zeigt sich mit einem Anteil von 22 Prozent ein beachtlicher Anteil an Doppel-Vollzeitpaaren. Dieses Modell weist auf eine zunehmende Gleichverteilung der Erwerbsarbeit hin, bleibt jedoch deutlich weniger verbreitet als das klassische Teilzeitmodell mit männlichem Hauptverdiener. Demgegenüber sind Konstellationen, in denen die Frau die Hauptverdienerin ist, selten: Sowohl «Frau Vollzeit, Mann Teilzeit» (2%) als auch «Frau Vollzeit, Mann kaum oder nicht erwerbstätig» (1%)[35] stellen klare Minderheiten dar. Dies unterstreicht die weiterhin bestehende, geschlechtsspezifische Asymmetrie in der Erwerbsbeteiligung.

Interessant ist ein Vergleich der Beschäftigungsgrade nach Geschlecht sowie danach, ob es sich bei der jeweiligen Person um die befragte Zielperson oder um den Partner bzw. die Partnerin der Zielperson handelt (Abbildung 5).[36] Bei Männern zeigt sich kaum ein Unterschied zwischen Zielpersonen und Partnern hinsichtlich des Beschäftigungsgrades. Sowohl unter den männlichen Zielpersonen als auch unter den Partnern weiblicher Zielpersonen arbeitet mit jeweils rund 80 Prozent die ganz grosse Mehrheit in einem Vollzeitpensum. Weitere 15 Prozent arbeiten in einem Teilzeitpensum, wobei Pensen zwischen 61 und 80 Prozent bei den Partnern etwas häufiger vorkommen (11%) als bei den Zielpersonen (8%). Das ist deshalb erwähnenswert, weil 4 Prozent der Partner nicht erwerbstätig sind und bei gleicher Verteilung der Arbeitsmodelle die Anteilswerte unter den Zielpersonen ja entsprechend gleich oder höher liegen müssten.

Bei Frauen treten hingegen etwas deutlichere Unterschiede zwischen Zielpersonen und miterfassten Partnerinnen zutage: Als erstes sticht ins Auge, dass 20% der Partnerinnen nicht erwerbstätig sind. Bei den weiblichen Zielpersonen kommen dafür kleinere Teilzeitpensen bis 40 Prozent häufiger vor (35%) als bei den miterfassten Partnerinnen (20%). Partnerinnen arbeiten demgegenüber etwas häufiger (22%) in einem mittelgrossen Pensum zwischen 41 und 60 Prozent als weibliche Zielpersonen (17%) – und das, obwohl es die Kategorie «nicht erwerbstätig» bei den Zielpersonen gar nicht gibt, und die Anteilswerte der restlichen Kategorien deshalb erwartungsgemäss höher liegen müssten. Rund ein Drittel (32%) der erwerbstätigen Frauen, die selbst als Zielpersonen befragt wurden, arbeitet

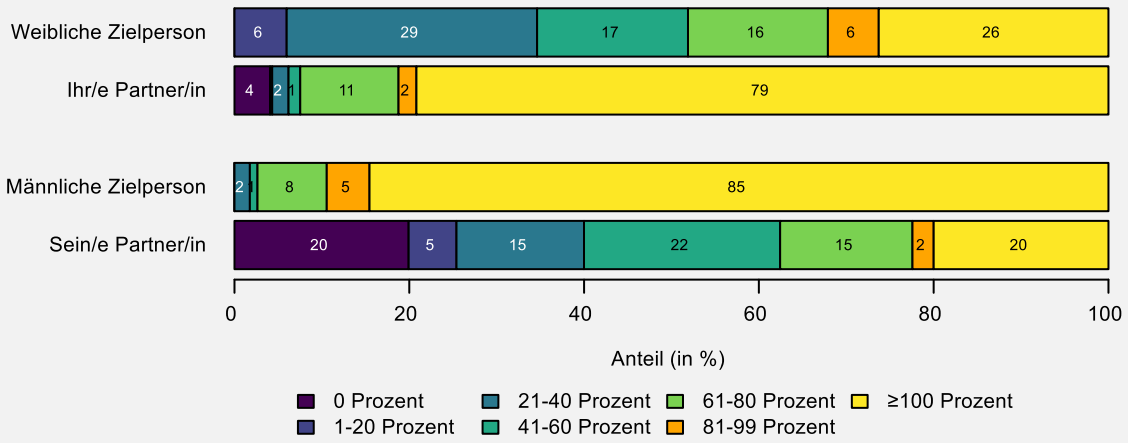
ihres geringen Anteils an der Gesamtbevölkerung dürfte dies die Gesamtergebnisse allerdings nur höchst marginal beeinflussen, ist jedoch bei der Interpretation der geschlechtsspezifischen Muster zu berücksichtigen.

35 In diesen Einzelfällen ist es ausserdem meist so, dass der Mann bereits in Pension ist.

36 Dabei ist zu berücksichtigen, dass sich die Stichprobe der Befragung ausschliesslich aus Erwerbstätigen (siehe methodischer Steckbrief im Anhang) zusammensetzt. Die Zielpersonen sind somit *per Definition erwerbstätig*, während bei den Partnerinnen und Partnern auch Nichterwerbstätigkeit möglich ist.

Vollzeit oder nahezu Vollzeit, d.h. in einem höheren Pensum als 80 Prozent. Bei den miterfassten Partnerinnen trifft dies noch auf weniger als jede vierte zu (22%).

Abbildung 5: Erwerbsumfang Zielpersonen und ihre/seine Partner/in nach Geschlecht (n = 1'214)



Filter: Personen, die mit Partner/in und Kind(ern) zusammenleben sowie Personen, die mit Partner/in, aber ohne Kind(ern) zusammenleben
© Liechtenstein-Institut

Die Arbeitsteilung wird in einem Partnerhaushalt ausserdem oft, wenn auch längst nicht immer, erst mit einer Familiengründung (faktisch) etabliert. Bei Paaren ohne Kinder dominiert noch das egalitäre Erwerbsmodell; bei 50% dieser Paare arbeiten beide Partner Vollzeit. Bei Paaren mit Kleinkindern (<6 Jahre) arbeitet die Frau hingegen oft nur noch Teilzeit (in 64% der Fälle) oder gar nicht (22%), während der Mann nach wie vor meist (bei 84% der Paare mit Kleinkindern) im Vollzeitpensum erwerbstätig ist. Diese Ungleichverteilung des Erwerbsgrades zwischen Frau und Mann verringert sich mit dem Heranwachsen der Kinder zwar ein wenig, erreicht das Niveau der kinderlosen Paare jedoch bei Weitem nicht. Die (engere) Wahl des Erwerbsmodells scheint indessen nicht prinzipiell einkommensabhängig zu sein.

Gefragt wurden Paare mit Kindern sodann, welche Faktoren den Erwerbsumfang des Partners/der Partnerin bestimmen.[37] Dabei waren Mehrfachantworten möglich. Für die folgende Interpretation der Ergebnisse sind aber einige Vorbemerkungen notwendig. Die genannten Bestimmungsgründe sind stark vom jeweiligen Haushaltskontext sowie von der Erwerbssituation beider Partner abhängig. So werden Doppel-Vollzeitpaare eher begründen, weshalb beide Partner in einem hohen Pensum arbeiten (etwa aus finanziellen Gründen oder aufgrund beruflicher Präferenzen), während bei Paaren mit ungleicher Arbeitsteilung typischerweise die Gründe für das reduzierte Pensum eines Partners im Vordergrund stehen. Darüber hinaus ist zu berücksichtigen, dass auch die Perspektive der befragten Person eine Rolle spielt. Je nachdem, ob die Zielperson selbst die Hauptverdienerin bzw. der Hauptverdiener ist oder ob diese Rolle dem Partner/der Partnerin zukommt, können sich die Deutungen der Erwerbssituation unterscheiden. So kann ein reduziertes Pensum des Partners etwa als bewusste Aufgabenteilung im Haushalt, als Folge externer Zwänge (z. B. Arbeitsmarktbedingungen) oder als Ausdruck individueller Präferenzen interpretiert werden.

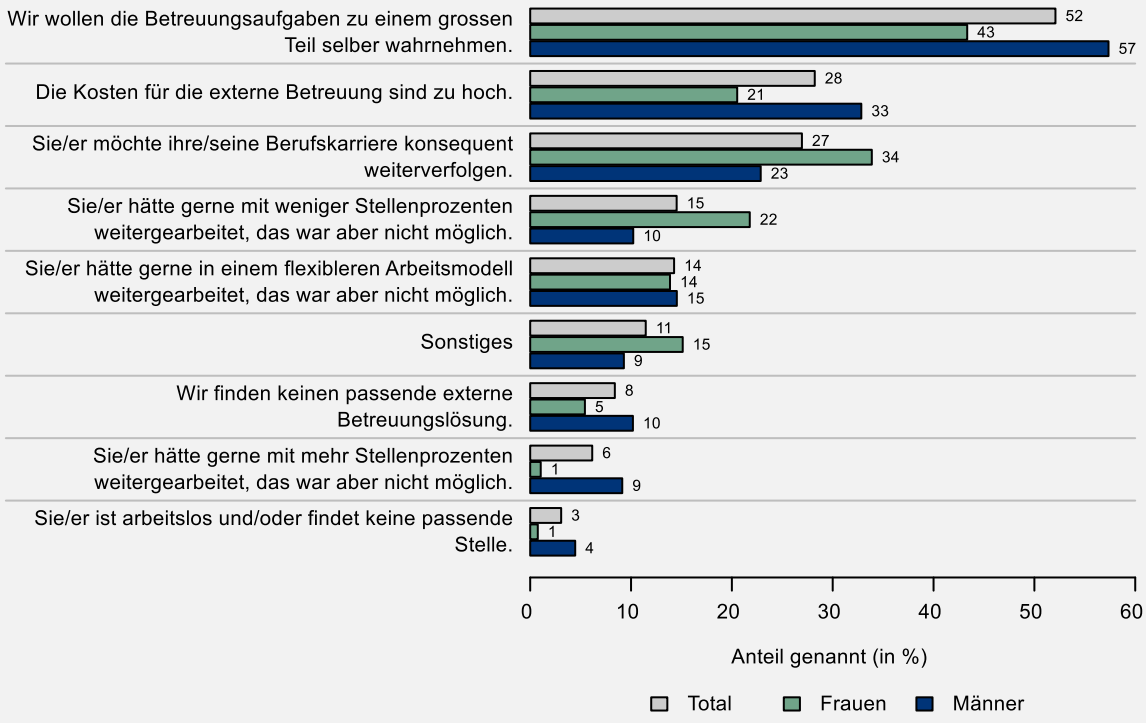
Vor diesem Hintergrund ist eine rein aggregierte Auswertung nur eingeschränkt aussagekräftig. Sie bietet zwar einen Überblick über häufig genannte Faktoren, erlaubt jedoch noch keine differenzierte Interpretation der zugrunde liegenden Muster. Deshalb wird zunächst eine Gesamtauswertung

[37] Wortlaut der Frage: «*Was bestimmt primär den Erwerbsumfang Ihres Partners / Ihrer Partnerin? (mehrere Antworten möglich)*».

präsentiert, bevor die Ergebnisse nach zentralen Merkmalen wie Erwerbskonstellation differenziert betrachtet werden.

In der Gesamtbetrachtung erweist sich der Wunsch, Betreuungsaufgaben – wohl zumeist für Kinder – selbst zu übernehmen, als das wichtigste Motiv für den Erwerbsumfang des Partners bzw. der Partnerin (Abbildung 6). Rund die Hälfte der Befragten nennt diesen Faktor (52%). An zweiter Stelle folgen finanzielle Überlegungen, präziser: die Kosten externer Betreuung (28%). Drittwichtigster Grund sind Karriereüberlegungen (27%). Daneben werden auch strukturelle beziehungsweise «unfreiwillige» Gründe vergleichsweise häufig genannt. Dazu zählen insbesondere das Fehlen flexibler Arbeitsmodelle (14%) sowie die fehlende Möglichkeit, das Arbeitspensum zu reduzieren (15%). Ebenfalls relevant sind Schwierigkeiten, eine geeignete externe Betreuungslösung zu finden (8%), sowie begrenzte Möglichkeiten, das Arbeitspensum auszuweiten (6%). Elf Prozent machten eigene Angaben, darunter oft das Einkommen («wir brauchen das Geld»), eine bestimmte Partnerregelung («mein Partner verdient mehr, also habe ich reduziert»), aber auch strukturelle, arbeitsbezogene Gründe («mein Partner führt ein Kleinunternehmen») und veränderte Haushaltssituationen («meine Kinder sind nun erwachsen, deshalb bin ich zurück ins Erwerbsleben»).

Abbildung 6: Bestimmungsgründe des Erwerbsumfangs Partner/in nach Geschlecht der Befragten (Mehrfachantworten möglich) (n = 886)



Filter: Personen, die mit Partner/in und Kind(ern) zusammenleben
© Liechtenstein-Institut

Dabei gibt es einige Unterschiede nach Geschlecht der Befragten (Abbildung 6). So sagt die Mehrheit von 57 Prozent der befragten Männer, dass der Erwerbsumfang ihrer Partnerin/ihres Partners primär dadurch bestimmt ist, dass sie die Betreuungsaufgaben zu einem grossen Teil selber wahrnehmen wollen. Ihnen stehen 43 Prozent der Frauen gegenüber, die ebenfalls diese Antwortkategorie gewählt haben. Ferner sehen ein Drittel der Männer (33%) und ein Fünftel der Frauen (21%) einen primären

Grund in den zu hohen Kosten für die externe Betreuung. Demgegenüber sagen mehr Frauen als Männer (34 gegenüber 23%), dass der Erwerbsumfang ihres Partners/ihrer Partnerin dadurch begründet ist, dass dieser/diese seine/ihre Berufskarriere konsequent weiterverfolgen will. Auch geben mehr Frauen an, dass ihr Partner/ihre Partnerin gerne mit weniger Stellenprozenten weitergearbeitet hätte, was aber nicht möglich war. Keine Unterschiede zwischen den Geschlechtern gibt es hingegen bei der Aussage, dass der Partner/die Partnerin gerne mit einem flexibleren Arbeitsmodell weitergearbeitet hätte.

Das Ranking der Gründe variiert zudem erwartungsgemäss je nach Erwerbskonstellation. Haupternährerinnen und Haupternährer begründen den Erwerbsumfang ihres Partners bzw. ihrer Partnerin in erster Linie mit dem Wunsch, Betreuungsaufgaben selbst zu übernehmen (60 %), sowie mit den hohen Kosten externer Betreuung (32%). Nebenverdienende nennen ebenfalls am häufigsten die Selbstbetreuung (48%), führen jedoch an zweiter Stelle deutlich häufiger den Karrierewunsch des Partners bzw. der Partnerin an (35%). Bei Befragten mit gleich hohem Erwerbsumfang beider Partner steht diese Begründung gar an erster Stelle (46%).

Der Vergleich zwischen den Hinderungsgründen für die Realisierung des (eigenen) Wunschpensums (siehe Abschnitt 4.3.1.2) und den Bestimmungsgründen für den tatsächlichen Erwerbsumfang des Partners bzw. der Partnerin ist nicht unproblematisch,[38] aber interessant, und weist sowohl Parallelen als auch Unterschiede auf. Gemeinsam ist beiden Entscheidungen bzw. Erwägungen zunächst, dass sowohl strukturelle als auch finanzielle Rahmenbedingungen eine wichtige Rolle spielen. Kurzum, Erwerbsentscheidungen werden nicht im luftleeren Raum getroffen, sondern sind stets in institutionelle, ökonomische und organisatorische Kontexte eingebettet. Auch arbeitsbezogene Restriktionen – etwa fehlende Flexibilität oder hohe Anforderungen im Beruf – tauchen in beiden Analysen als relevante Faktoren auf.

Die Gewichtung all dieser Faktoren unterscheidet sich jedoch zwischen den beiden Befunden deutlich. Während bei den Hinderungsgründen für das eigene Wunschpensum finanzielle Überlegungen klar dominieren, treten sie bei den Bestimmungsgründen des Erwerbsumfangs (des Partners/der Partnerin) eher in den Hintergrund.[39] Dort stehen vielmehr betreuungsbezogene Motive sowie innerfamiliäre Aushandlungsprozesse im Vordergrund, ergänzt durch Karriereüberlegungen und strukturelle Gegebenheiten.

Diese Differenz lässt sich allenfalls dahingehend interpretieren, dass finanzielle Aspekte vor allem erklären, warum etwas *nicht möglich* ist, während betreuungsbezogene und partnerschaftliche Arrangements eher erklären, warum etwas *so ist, wie es ist*. Erwerbskonstellationen entstehen somit im Zusammenspiel von restriktiven (meist ökonomischen) Rahmenbedingungen («Wir möchten beide gerne Teilzeit arbeiten, aber das Geld reicht nicht») und aktiven Aushandlungsprozessen innerhalb des Haushalts («Wer betreut die Kinder?», «Wer verdient mehr?», «Wer hat Karriereambitionen?»). Generell deutet der Vergleich darauf hin, dass Erwerbsentscheidungen sowohl durch «harte» ökonomische Grenzen als auch durch «weiche» soziale und familiale Präferenzen geprägt sind. Nochmals anders formuliert: Erwerbsmuster sind *nicht nur* Präferenz, denn wie gesehen, würden viele gerne weniger arbeiten, können sich dies aber finanziell nicht leisten. Aber sie sind *auch nicht* Zwang, son-

[38] Zu beachten ist, dass die beiden Fragestellungen unterschiedliche Sachverhalte betreffen und daher nur eingeschränkt vergleichbar sind. Während sich die eine Frage auf die Hinderungsgründe bei der Realisierung des eigenen Wunschpensums bezieht und an alle Befragten gerichtet war, zielt die andere auf die Bestimmungsgründe des tatsächlichen Erwerbsumfangs des Partners bzw. der Partnerin ab und wurde ausschliesslich Paarhaushalten mit Kindern gestellt. Unterschiede in den Ergebnissen können somit sowohl auf inhaltliche Differenzen der Fragestellungen als auch auf unterschiedliche Grundgesamtheiten zurückzuführen sein.

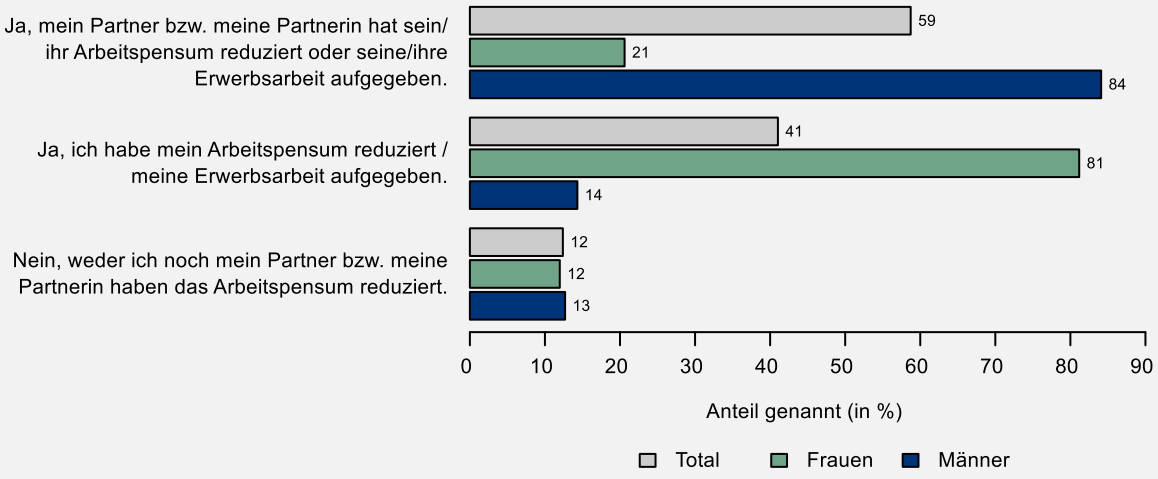
[39] An dieser Stelle muss darauf hingewiesen werden, dass allgemein finanzielle Motive als Antwortkategorie nicht vorgelegt wurden, wenngleich sie unter der halboffenen Rubrik «Sonstiges» aufgeführt werden konnten (was einige, aber längst nicht alle auch taten).

dern werden massgeblich innerhalb der Paare selbst ausgehandelt. Erst im Zusammenspiel dieser beiden Ebenen wird verständlich, weshalb bestimmte Erwerbsmuster stabil bleiben – selbst dann, wenn individuelle Wünsche davon abweichen.

4.3.2.2 Arbeitszeitreduktionen nach Geburt eines Kindes

Im Anschluss wurde gefragt, ob die befragte Person selbst oder der Partner bzw. die Partnerin nach der Geburt des Kindes oder der Kinder das Arbeitspensum reduziert oder die Erwerbstätigkeit ganz aufgegeben hat.[40] 59 Prozent der Befragten gaben an, dass ihr Partner bzw. ihre Partnerin das Arbeitspensum reduziert hat, während 41 Prozent angaben, dies selbst getan zu haben (Abbildung 7). In 12 Prozent der Fälle wurde keine Anpassung vorgenommen. Die Verteilung zwischen «Partner reduziert» und «eigene Reduktion» entspricht dabei nahezu spiegelbildlich der Geschlechterverteilung in der Stichprobe. Dies ist kein Zufall, sondern Ausdruck klarer geschlechtsspezifischer Muster: Männer berichten zu 84 Prozent, dass ihre Partnerin das Arbeitspensum reduziert hat, während sie selbst nur in 14 Prozent der Fälle eine Reduktion vorgenommen haben (Abbildung 7). Bei den Frauen zeigt sich ein umgekehrtes Bild: 81 Prozent geben an, selbst reduziert zu haben, während ihr Partner dies lediglich in 21 Prozent der Fälle getan hat.[41] Der Befund zeigt, dass die Geburt von Kindern in den meisten Haushalten eine Anpassung der Erwerbskonstellation entweder erforderlich macht oder zumindest zur Disposition stellt. Diese Anpassungsleistung erfolgt sodann fast einseitig durch die Frauen.

Abbildung 7: Anpassung des Arbeitspensums von Eltern nach der Geburt eines Kindes, nach Geschlecht der Befragten (n = 972)



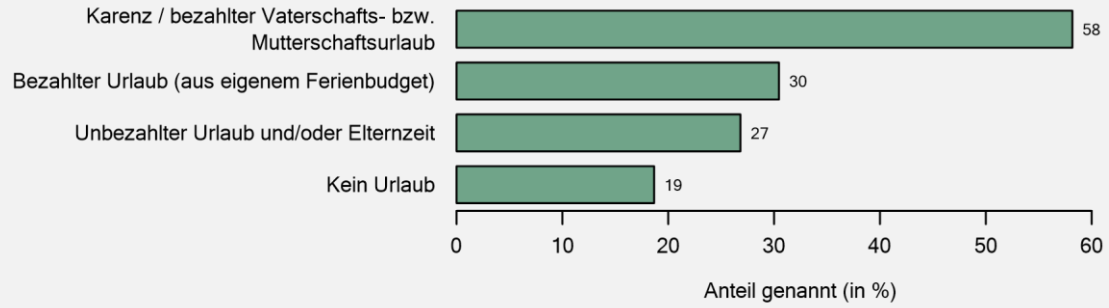
Filter: Personen, die mit Partner/in und Kind(ern) zusammenleben, sowie Personen, die ohne Partner/in, aber mit Kind(ern) zusammenleben
© Liechtenstein-Institut

Weiter wurde spezifisch erhoben,[42] ob nach der Geburt des jüngsten Kindes Elternzeit oder andere Formen von Urlaub in Anspruch genommen wurden. Die Befragten konnten dabei auch die jeweilige Dauer in Tagen oder Wochen angeben.[43] Mehr als die Hälfte der Befragten (58%) nahm einen bezahlten Mutterschafts- bzw. Vaterschaftsurlaub in Anspruch (Abbildung 8). Knapp ein Drittel (30%) nutzte

[40] Wortlaut der Frage: «*Haben Sie oder Ihr Partner/Ihre Partnerin das Arbeitspensum bei der Geburt Ihres Kindes oder Ihrer Kinder reduziert? (mehrere Antworten möglich)*».
[41] In der Studie von Märk-Rohrer und Marxer (2018: 12) gaben 88 Prozent der Frauen an, die Erwerbstätigkeit reduziert zu haben, bei den Männern waren es sechs Prozent.
[42] Adressaten dieser Frage waren Befragte, die *aktuell* mit Kindern im Haushalt leben.
[43] Wortlaut der Frage: «*Was haben Sie nach der Geburt des jüngsten Kindes gemacht?*»

bezahlten Urlaub aus dem eigenen Ferienbudget; dies trifft auf Männer (33%) nur geringfügig häufiger zu als auf Frauen (26%). Etwas mehr als ein Viertel (27%) bezog unbezahlten Urlaub, wobei hier deutliche geschlechtsspezifische Unterschiede bestehen: Frauen gaben dies mit 49 Prozent deutlich häufiger an als Männer (12%). Eine durchgehende Weiterführung des Arbeitspensums ohne Unterbruch («kein Urlaub») ist vergleichsweise selten (19%), kommt jedoch bei Männern (26%) deutlich häufiger vor als bei Frauen (7%). Die Anteilswerte summieren sich auf über 100 Prozent, da Mehrfachantworten möglich waren. Tatsächlich kombinierte ein Fünftel der Befragten (20%) mehrere Urlaubsformen – beispielsweise den gesetzlichen Mutterschaftsurlaub mit zusätzlichem unbezahltem Urlaub. Weitere sieben Prozent gaben sogar drei unterschiedliche Formen an.

Abbildung 8: Erwerbsauszeit nach der Geburt des jüngsten Kindes (n = 972)



Filter: Personen, die mit Partner/in und Kind(ern) zusammenleben, sowie Personen, die ohne Partner/in, aber mit Kind(ern) zusammenleben
© Liechtenstein-Institut

Die Anzahl Urlaubstage variiert dabei enorm stark zwischen den Befragten: Ein Drittel nimmt insgesamt rund einen Monat Urlaub (bezahlt oder unbezahlt),[44] während etwas weniger als Drittel (30%) sich eine kinderbedingte Auszeit – wiederum bezahlt oder unbezahlt – von sechs Monaten oder mehr nimmt.[45]

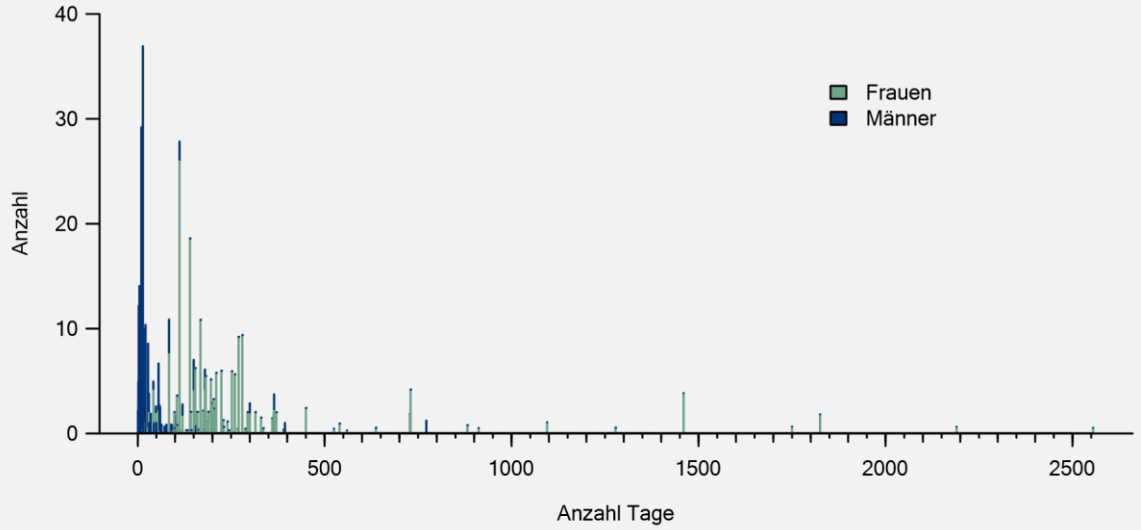
Die Auswertung der insgesamt bezogenen Urlaubstage nach der Geburt des jüngsten Kindes zeigt überdies eine stark geschlechtsspezifisch geprägte Verteilung (Abbildung 9). Zwar nehmen sowohl Männer als auch Frauen kurze Urlaube von wenigen Tagen bis wenigen Wochen in Anspruch, doch unterscheiden sich die Muster mit zunehmender Dauer deutlich. Im unteren Bereich – insbesondere bei sehr kurzen Abwesenheiten von wenigen Tagen bis rund zwei Wochen – handelt es sich nahezu ausschliesslich um Männer. Diese Werte entsprechen typischerweise dem gesetzlichen Vaterschaftsurlaub oder kurzen ergänzenden Urlaubsphasen. Auch im Bereich bis etwa drei Wochen dominieren Männer klar. Mit zunehmender Dauer verschiebt sich das Bild jedoch grundlegend. Ab etwa einem Monat Urlaubsdauer treten Frauen deutlich häufiger in Erscheinung, während Männer nur noch vereinzelt vertreten sind. Besonders ausgeprägt ist dieser Unterschied bei längeren Abwesenheiten

[44] Die Dauer aller drei Varianten – bezahlter Urlaub bzw. Karenz, bezahlter Urlaub aus dem eignen Ferienbudget und unbezahlter Urlaub – wurde zu diesem Zweck summiert. Rund 60 Angaben fielen weg, weil unklar war, ob sich die angegebenen Zahlen auf Tage, Wochen oder gar Monate bezogen.

[45] Ein Teil der Angaben zur Dauer des Mutterschafts- bzw. Vaterschaftsurlaubs erfolgte ohne explizite Angabe der Zeiteinheit. Diese Fälle wurden anhand von Geschlecht und Plausibilitätsüberlegungen rekodiert. Dabei zeigt sich ein konsistentes Muster: Männer geben entsprechende Zeiträume typischerweise in Tagen an, während Frauen – insbesondere im Zusammenhang mit Mutterschaftsurlaub – überwiegend in Wochen antworten. Entsprechend wurden einheitslose Angaben bei Männern als Tage und bei Frauen in einem plausiblen Bereich von 12 bis 20 als Wochen interpretiert. Höhere Werte wurden unabhängig vom Geschlecht als Tage behandelt. Nicht eindeutig zuordenbare Fälle wurden als unsicher markiert und in Sensitivitätsanalysen gesondert berücksichtigt.

von mehreren Monaten bis hin zu einem Jahr oder mehr: Diese werden nahezu ausschliesslich von Frauen in Anspruch genommen.

Abbildung 9: Anzahl bezahlte oder unbezahlte Urlaubstage nach Geburt eines Kindes (n = 439)



Filter: Personen, die mit Partner/in und Kind(ern) zusammenleben, sowie Personen, die ohne Partner/in, aber mit Kind(ern) zusammenleben
© Liechtenstein-Institut

Auffällig ist zudem die hohe Streuung bei den Frauen. Während Männer stark auf kurze, standardisierte Urlaubsdauern konzentriert sind, zeigt sich bei Frauen ein breites Spektrum an Abwesenheiten – von wenigen Wochen bis hin zu sehr langen Unterbrüchen von mehreren hundert Tagen. Einzelne Extremwerte von über einem Jahr verdeutlichen, dass die Reduktion oder Unterbrechung der Erwerbstätigkeit bei Frauen teilweise sehr weitreichend ausfällt.

Insgesamt bestätigt die Verteilung, dass sich die unmittelbare Anpassung der Erwerbstätigkeit nach der Geburt eines Kindes entlang klarer geschlechtsspezifischer Muster vollzieht: Männer beschränken ihre Erwerbsunterbrechung in der Regel auf kurze, institutionell vorgegebene Zeiträume, während Frauen deutlich häufiger und längerfristig ihre Erwerbstätigkeit reduzieren oder unterbrechen.

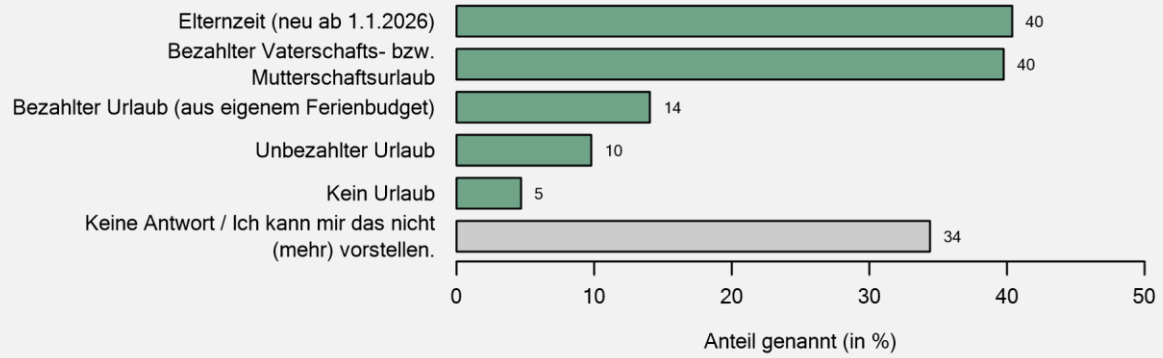
Der Pendlerstatus scheint die Dauer des bezogenen Urlaubs weniger stark zu strukturieren als das Geschlecht. Pendlerinnen und Pendler machen zwar insgesamt die Mehrheit der gültigen Antworten aus (63 Prozent), und sie sind auch bei vielen kurzen Urlaubsdauern stark vertreten. Das dürfte unter anderem damit zusammenhängen, dass viele Pendelnde aus Ländern mit anderen arbeits- und sozialrechtlichen Regelungen kommen und ihr jüngstes Kind möglicherweise zur Welt kam, als sie noch in ihrem Heimatland arbeiteten. Deshalb ist der Pendlerstatus hier nicht nur eine rein räumliche Variable, sondern steht in einigen Fällen indirekt auch für unterschiedliche institutionelle Kontexte. Gleichzeitig finden sich längere Unterbrüche sowohl bei Pendelnden als auch bei in Liechtenstein wohnhaften Erwerbstätigen. Ein eindeutiger Bruch wie nach Geschlecht – kurze Unterbrüche eher Männer, lange Unterbrüche fast ausschliesslich Frauen – zeigt sich beim Pendlerstatus nicht. Vielmehr verteilen sich längere Abwesenheiten über beide Gruppen.

Ein Vergleich der einzelnen Formen von Erwerbsunterbrüchen bei *Frauen*[46] sowie deren Dauer zwischen 2018 und 2026 deutet darauf hin, dass sich die Dauer dieser Unterbrüche tendenziell verlängert hat – wobei diese Einschätzung bewusst mit Vorsicht zu interpretieren ist. So lag der Anteil der in Liechtenstein wohnhaften Frauen, die nach der Geburt des jüngsten Kindes mehr als 20 Wochen bezahlten Mutterschaftsurlaub bezogen, im Jahr 2018 bei vier Prozent, während er 2026 bei 16 Prozent liegt. Auch bei der Nutzung von bezahltem Urlaub aus dem eigenen Ferienbudget zeigt sich eine deutliche Verschiebung: Während 2018 rund 30 Prozent der Frauen, die solche Ferien in Anspruch nahmen, mehr als 20 Tage bezogen, sind es 2026 beinahe 90 Prozent. Ähnlich verhält es sich bei den Frauen, die unbezahlten Urlaub bezogen: Hier lag der Anteil der Frauen mit mehr als 100 Tagen Unterbruch 2018 bei 22 Prozent, im Jahr 2026 hingegen bei über 60 Prozent (vgl. Märk-Rohrer und Marxer 2018: 49 ff.).[47]

Befragte ohne Kinder wurden abschliessend gefragt, wie sie sich – aus heutiger Sicht – bei der Geburt eines Kindes verhalten würden. Dabei handelt es sich naturgemäss um eine hypothetische Einschätzung.[48] Zunächst ist festzuhalten, dass sich rund ein Drittel der Befragten ein solches Szenario derzeit grundsätzlich nicht vorstellen kann (Abbildung 10). Die Familiengründung ist für diese Personen entweder *noch kein* oder *nicht mehr* relevanter Bezugspunkt.

Unter den übrigen zeigt sich ein deutlich institutionell geprägtes Antwortmuster: Jeweils rund 40 Prozent geben an, die neu geschaffene Elternzeit beziehungsweise einen bezahlten Vaterschafts- oder Mutterschaftsurlaub in Anspruch nehmen zu wollen. Diese hohe Zustimmung deutet darauf hin, dass formalisierte und sozialpolitisch verankerte Angebote als naheliegende Optionen wahrgenommen werden. Demgegenüber spielen individuell zu organisierende Lösungen eine klar untergeordnete Rolle. Nur eine Minderheit würde bezahlte Urlaubstage aus dem eigenen Ferienbudget (14%) oder unbezahlten Urlaub (10%) nutzen wollen. Noch seltener ist die Bereitschaft, ganz auf einen Urlaub zu verzichten (5%).

Abbildung 10: Vorstellungen zur Auszeit nach der Geburt eines Kindes (n = 537)



Filter: Personen, die allein oder mit anderen Personen leben (z. B. Mitbewohner/innen, Angehörige) sowie Personen, die mit Partner/in, aber ohne Kind(er), zusammenleben.
© Liechtenstein-Institut

Insgesamt legen die Ergebnisse nahe, dass sich die Vorstellungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf stark an bestehenden institutionellen Rahmenbedingungen orientieren. Wo kollektiv geregelte

[46] In diesem Abschnitt werden nur Frauen betrachtet, in aller Regel in Liechtenstein wohnhafte Frauen, um die Vergleichbarkeit mit der Studie von 2018 zu ermöglichen.
[47] Diese Befunde sind als Tendenz zu betrachten, weil die beiden Umfragen unterschiedlich erhoben wurden.
[48] Wortlaut der Frage: «*Falls Sie in Zukunft Kinder hätten: Was würden Sie sich vorstellen, nach der Geburt zu tun? (mehrere Antworten möglich)*»

Ansprüche bestehen, werden diese auch antizipiert und eingeplant. Weniger stark ausgeprägt ist hingegen die Bereitschaft, individuelle oder informelle Lösungen zu wählen – sei es aus finanziellen Gründen oder aus momentaner Unsicherheit.

4.4 Kinderbetreuung und Vereinbarkeit

4.4.1 Organisation der Kinderbetreuung

Für Familien mit Kindern ist die Organisation der Kinderbetreuung eine zentrale Voraussetzung für die Teilnahme am Erwerbsleben. Betreuung kann dabei auf unterschiedliche Weise erfolgen – durch die Eltern selbst, durch Grosseltern und andere Angehörige oder durch institutionelle Angebote wie Kindertagesstätten oder schulische Tagesstrukturen.

In diesem Kapitel wird zunächst dargestellt, wie die Kinderbetreuung der Befragten derzeit organisiert ist. Anschliessend wird untersucht, welche Betreuungsformen Eltern idealerweise bevorzugen würden und inwiefern sich Wunsch und Realität unterscheiden. Diese Gegenüberstellung liefert wichtige Hinweise auf mögliche Versorgungslücken und strukturelle Herausforderungen.

4.4.1.1 Tatsächliche Betreuungslösungen

Abbildung 11 zeigt, wie die Beschäftigten mit Kindern deren Betreuung während einer normalen Arbeitswoche organisieren.[49] Die wenigsten Beschäftigten setzen auf eine eindimensionale Betreuungslösung; nur gut 10 Prozent der Befragten gaben an, ein bestimmtes Betreuungsarrangement für 100 Prozent der Betreuungszeit zu nutzen. Bei der grossen Mehrheit sind demzufolge mehrere Personen, Personengruppen oder Institutionen in die Kinderbetreuung involviert.

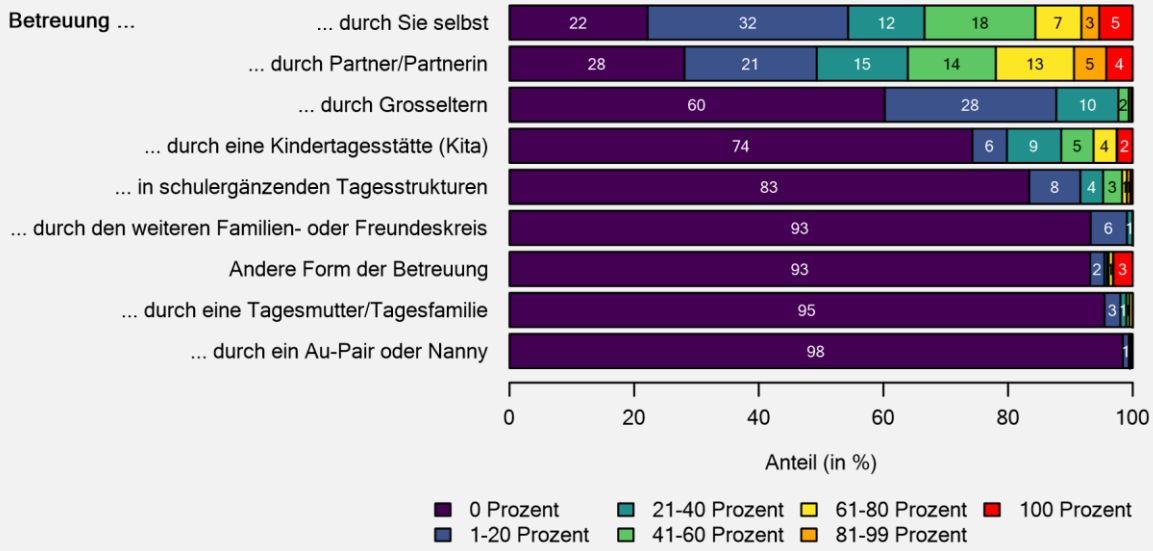
In knapp 80 Prozent der Fälle übernimmt die befragte Person selbst einen Teil der Kinderbetreuung während der Arbeitswoche. Der Partner oder die Partnerin ist in rund drei von vier Fällen in die Kinderbetreuung eingebunden. Bei 40 Prozent der Befragten sind die Grosseltern Teil des Betreuungsarrangements während einer normalen Arbeitswoche. In einem von vier Fällen besucht das jüngste Kind mindestens einmal wöchentlich eine Kindertagesstätte und knapp 20 Prozent der Befragten lassen ihr Kind mindestens einmal wöchentlich in schulergänzenden Tagesstrukturen betreuen. Betreuung durch den erweiterten Familien- und Freundeskreis oder andere Formen der Betreuung werden in einer normalen Arbeitswoche indessen von weniger als 10 Prozent der Befragten in Anspruch genommen.

Bei der grossen Mehrheit der Befragten ist die Kinderbetreuung während einer normalen Arbeitswoche auf mehrere Schultern verteilt. Hohe Anteile (>60% der Betreuungszeit, d.h. mehr als drei Tage pro Arbeitswoche) entfallen am ehesten auf die Partner und Partnerinnen der befragten Personen (in 22% der Fälle), auf die Befragten selbst (15%) sowie auf Kindertagesstätten (8%). Zwischen 40 und 60 Prozent der Betreuungszeit (d.h. 2 bis 3 Tage die Woche) werden am häufigsten durch die befragte Person selbst abgedeckt (in 18% der Fälle), gefolgt vom Partner oder der Partnerin (14%). Kindertagesstätten werden von 5 Prozent der Befragten während zwei bis drei Tagen in einer normalen Arbeitswoche in Anspruch genommen. Grosseltern übernehmen hingegen nur selten die Kinderbetreuung an mehr als zwei Tagen die Woche. Bei jeweils rund 10 Prozent der Befragten entfallen zwischen 20 und 40 Prozent der Betreuungszeit (d.h. 1 bis 2 Tage die Woche) auf den Partner oder die Partnerin, die befragte Person selbst, die Grosseltern oder eine Kindertagesstätte. Schulergänzende Tagesstrukturen werden dagegen nur selten mehr als einen Tag pro Woche genutzt. Bis 20 Prozent der Betreuungszeit, d.h. höchstens ein Tag pro Woche, wird die Kinderbetreuung oft von den Befragten selbst (32%), von den Grosseltern (28%) oder vom Partner oder der Partnerin (21%) übernommen. 8 Prozent der Befragten nutzen für höchstens einen Tag pro Woche schulergänzende Tagesstrukturen,

[49] Wortlaut der Frage: «*Wie ist die Betreuung Ihres jüngsten Kindes in einer normalen Arbeitswoche etwa organisiert?*»

jeweils 6 Prozent Kindertagesstätten und Betreuung durch den weiteren Familien- oder Freundeskreis.

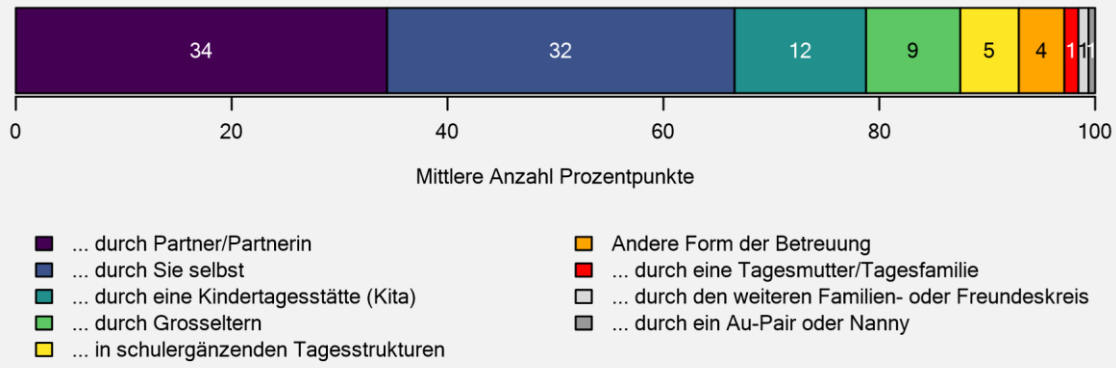
Abbildung 11: Betreuungsarrangements für das jüngste Kind während der Arbeitswoche (n = 833)



Filter: Person, die mit Partner/in und Kind(ern) zusammenleben sowie Personen, die ohne Partner/in, aber mit Kind(ern) zusammenleben
© Liechtenstein-Institut

Um die Ergebnisse übersichtlicher zu machen, werden in der Abbildung 12 die mittleren Anteilswerte in Prozentpunkten ausgewiesen. Man kann hier ablesen, wie das «typische» Kinderbetreuungsarrangement im Durchschnitt über alle Befragten hinweg aussieht. Im Schnitt werden die Kinder von Erwerbstätigen in Liechtenstein zu je rund einem Drittel durch die erwerbstätige Person selbst (32%) und durch deren Partner oder Partnerin (34%) betreut. Das verbleibende Drittel der Betreuungszeit teilt sich auf verschiedene Institutionen und weitere Personenkreise auf, wobei der grösste Teil hiervon von Kindertagesstätten (12%) und Grosseltern (9%) abgedeckt wird.

Abbildung 12: Betreuungsarrangements für das jüngste Kind während der Arbeitswoche, Mittelwerte (n = 833)



Filter: Personen, die mit Partner/in und Kind(ern) zusammenleben, sowie Personen, die ohne Partner/in, aber mit Kind(ern) zusammenleben
© Liechtenstein-Institut

Somit werden drei Viertel (75%) der Kinderbetreuung während einer normalen Arbeitswoche – oder umgerechnet 3,75 Tage –im Durchschnitt von den Eltern und Grosseltern wahrgenommen. Für nicht ganz einen Tag pro Arbeitswoche (17%) werden Kindertagesstätten und schulergänzende Tagesstrukturen genutzt. Der letzte halbe Tag der Betreuungszeit wird schliesslich durch andere Formen der Betreuung abgedeckt.

Der Betreuungsaufwand hängt erwartungsgemäss von verschiedenen Faktoren ab. Zunächst zeigen sich deutliche Unterschiede nach Geschlecht. Frauen gaben an, durchschnittlich 53 Prozent der Betreuung selbst zu übernehmen, Männer hingegen lediglich 18 Prozent. Umgekehrt beträgt der durchschnittliche Anteil der Betreuung durch den Partner bzw. Partnerin bei Männern 51 Prozent, bei Frauen hingegen nur 11 Prozent. Der Umfang der Eigenbetreuung hängt zudem stark vom Alter der Kinder ab. Leben Kinder im Vorschulalter im Haushalt, beträgt der durchschnittliche Anteil der Betreuung durch die Zielperson rund 28 Prozent. Bei Kindern über 15 Jahren steigt dieser Anteil auf 37 Prozent. Dieser scheinbare Widerspruch erklärt sich dadurch, dass ältere Kinder insgesamt deutlich weniger Betreuung benötigen und die verbleibende Betreuung häufiger direkt durch die Eltern selbst erfolgt.[50] Unterschiede zeigen sich ferner nach Wohnort der Beschäftigten. In Liechtenstein wohnhafte Zielpersonen betreuen ihre Kinder durchschnittlich zu einem höheren Anteil selbst (39%) als Pendlerinnen und Pendler (28%). Dies dürfte unter anderem mit der besseren Verfügbarkeit familiärer Netzwerke und kürzeren Distanzen zwischen Wohn- und Arbeitsort zusammenhängen.

Besonders stark hängt der Umfang der Eigenbetreuung jedoch mit der Beschäftigungssituation bzw. dem Haushaltstyp zusammen. Je höher das Arbeitspensum der Zielperson, desto geringer fällt die Eigenbetreuung aus. Der Zusammenhang verläuft nahezu linear und reicht von 81 Prozent Eigenbetreuung bei einem Beschäftigungsgrad bis 20 Prozent bis zu lediglich 18 Prozent bei Vollzeitbeschäftigten. Auch das Haushaltseinkommen korreliert deutlich mit dem Betreuungsarrangement. Je höher das Haushaltseinkommen, desto geringer fällt der Anteil der Eigenbetreuung aus. Bei Zielpersonen mit einem Haushaltseinkommen von weniger als 4'000 Franken beträgt der Anteil der Eigenbetreuung durchschnittlich 68 Prozent, bei Einkommen von mehr als 15'000 Franken hingegen nur noch 24 Prozent.

Insgesamt deuten die Ergebnisse darauf hin, dass Betreuungsarrangements stark von den verfügbaren zeitlichen, finanziellen und sozialen Ressourcen der Haushalte geprägt sind. Höhere Einkommen und höhere Beschäftigungsgrade gehen mit einer stärkeren Auslagerung von Betreuungsaufgaben einher, während Haushalte mit geringeren Einkommen oder tieferen Beschäftigungsgraden einen grösseren Teil der Betreuung selbst übernehmen. Gleichzeitig bleibt die Verteilung der Betreuungsarbeit zwischen Frauen und Männern asymmetrisch.

In der Befragung von 2018 (Märk-Rohrer und Marxer 2018) wurde das Betreuungsarrangement zwar abgefragt, aber in anderer Form. Gefragt wurde damals danach, welche Formen der Fremdbetreuung in welchem (konkreten) zeitlichen Umfang (in Anzahl Stunden) genutzt werden. Ein Eins-zu-eins-Vergleich mit den (Prozent-)Werten aus 2026 ist deshalb nicht möglich. Die *blosse Inanspruchnahme* (ohne konkrete Zeitangabe) lässt sich indessen mit den Werten aus 2026 vergleichen, wobei aber berücksichtigt werden muss, dass 2018 nur in Liechtenstein wohnhafte Eltern mit Kindern bis 12 Jahren befragt wurden, während 2026 nur Beschäftigte, aber ungeachtet dessen, wo ihr Wohnsitz liegt, die Stichprobe ausmachen.

2018 gab die Hälfte der Befragten an, bei der Kinderbetreuung Unterstützung durch den Familien- oder Freundeskreis in Anspruch zu nehmen. In der vorliegenden Befragung von 2026 erklärten 40 Prozent der Zielpersonen mit Kindern im Haushalt, Unterstützung durch Grosseltern zu erhalten;

[50] Darauf deutet auch hin, dass der durchschnittliche Anteil institutioneller Fremdbetreuung durch Kindertagesstätten bei Vorschulkindern 23 Prozent beträgt, bei Schulkindern hingegen auf einen tiefen einstelligen Wert sinkt.

weitere sieben Prozent – die meisten davon nehmen gleichzeitig auch die grosselterliche Hilfe in Anspruch – nannten zudem Unterstützung durch den erweiterten Familien- oder Freundeskreis. Betrachtet man ausschliesslich in Liechtenstein wohnhafte Zielpersonen mit Kindern im Schul- oder Vorschulalter, steigt dieser Anteil (2026) auf 50 Prozent an. Kurzum, die Betreuung durch Grosseltern und das erweiterte soziale Umfeld ist weiterhin eine zentrale Säule der Fremdbetreuung. Diesbezüglich hat sich seit 2018 wenig geändert.

Zugenommen hat demgegenüber die Nutzung institutioneller Kinderbetreuung. Während 2018 rund 15 Prozent der Befragten eine Kindertagesstätte nutzten, liegt der Anteil 2026 bei 25 Prozent aller Zielpersonen mit Kindern im Schul- oder Vorschulalter. Institutionelle Betreuungsangebote haben somit allenfalls an Bedeutung gewonnen, insbesondere bei Familien mit jüngeren Kindern. Tagesstrukturen bzw. Mittagstische wurden 2018 von neun Prozent der Befragten genutzt. Unter allen Befragten mit Kindern im Haushalt liegt der entsprechende Anteil 2026 bei 17 Prozent. Betrachtet man jedoch ausschliesslich in Liechtenstein wohnhafte Zielpersonen mit Kindern im Vorschulalter, bleibt der Anteil mit neun Prozent praktisch unverändert. Die übrigen Formen der Fremdbetreuung wurden sowohl 2018 als auch 2026 nur vereinzelt genutzt.

Insgesamt deutet der Vergleich darauf hin, dass informelle Betreuungsarrangements – insbesondere die Unterstützung durch Grosseltern und das familiäre Umfeld – weiterhin von grosser Bedeutung sind. Die institutionelle Kinderbetreuung, insbesondere Kindertagesstätten, haben in den vergangenen Jahren aber an Relevanz gewonnen.

4.4.1.2 Ideale Betreuungslösungen

Im Anschluss an die Frage nach der tatsächlichen Betreuungssituation wurden Personen, die mit Kindern im Haushalt leben, auch nach ihrer Wunschvorstellung gefragt, wie sie die Betreuung der Kinder am liebsten organisieren würden.[51] Im Vergleich mit Abbildung 11 (tatsächliche Betreuungssituation) zeigt Abbildung 13 (Wunschsituation) auf den ersten Blick keine allzu grossen Abweichungen. Auf einige Unterschiede soll hier dennoch eingegangen werden:

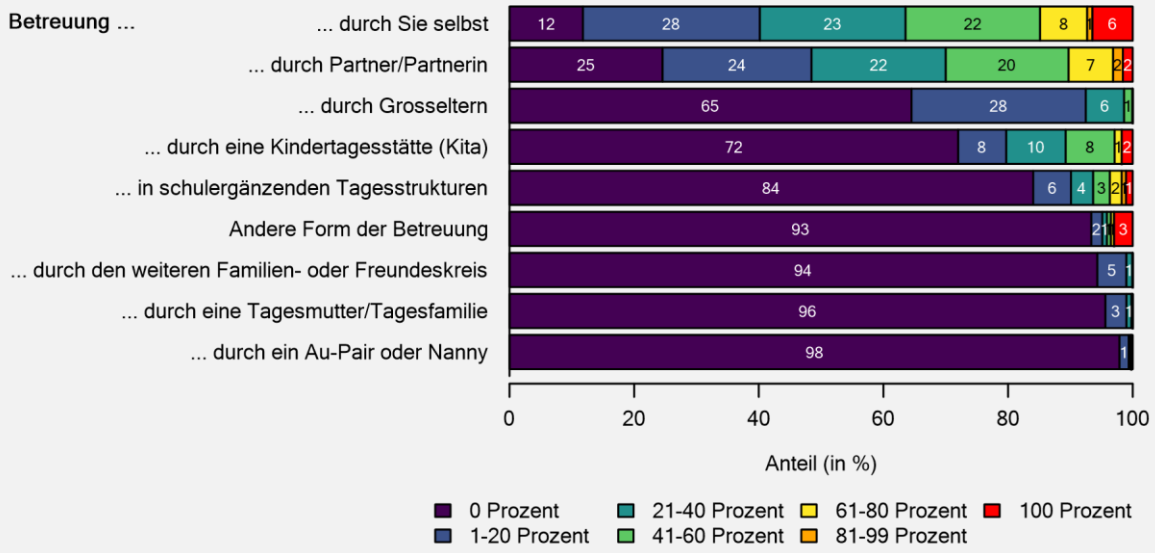
Bei der Wunschvorstellung liegt der Anteil derer, die selbst einen Teil der Kinderbetreuung übernehmen, höher als in der Realität. Idealerweise möchten fast 90 Prozent der Befragten ihre Kinder zu einem grösseren oder kleineren Teil selbst betreuen – gegenüber knapp 80 Prozent, die das aktuell tun. Vor allem beim Betreuungspensum zwischen 20 und 40 Prozent gibt es bei der Wunschvorstellung (23%) einen deutlichen Zuwachs gegenüber der realen Situation (12%).

Bei der Betreuung durch den Partner oder die Partnerin wären gemäss Wunschvorstellung etwas tiefere Pensen beliebter: 42 Prozent der Befragten wünschen sich, dass die Kinder zwischen einem und drei Tage die Woche vom Partner oder der Partnerin betreut werden. In der tatsächlichen Betreuungssituation handhaben das nur 29 Prozent der Befragten so. Dementsprechend fallen dem Partner oder der Partnerin in 22 Prozent der Fälle Betreuungspensen von über 60 Prozent zu (Abbildung 11), dies entspricht aber lediglich bei 11 Prozent der Befragten der Wunschvorstellung (Abbildung 13).

Bei den Grosseltern zeigt sich schliesslich ein gewisser Wunsch nach Entlastung. In den tatsächlichen Betreuungsarrangements übernehmen die Grosseltern in 12 Prozent der Fälle die Kinderbetreuung an mehr als einem Tag pro Woche – gewünscht würde dies jedoch nur von 7 Prozent der Befragten. Bei 60 Prozent der Befragten sind die Grosseltern während einer normalen Arbeitswoche gar nicht in die Kinderbetreuung involviert (Abbildung 11), während bei der Wunschvorstellung 65 Prozent angaben, dass sie die Grosseltern gar nicht in die Kinderbetreuung einbeziehen würden.

[51] Wortlaut der Frage: «*Und wie wäre Ihre Wunschvorstellung bezüglich der Kinderbetreuung Ihres jüngsten Kindes während der Arbeitswoche?*»

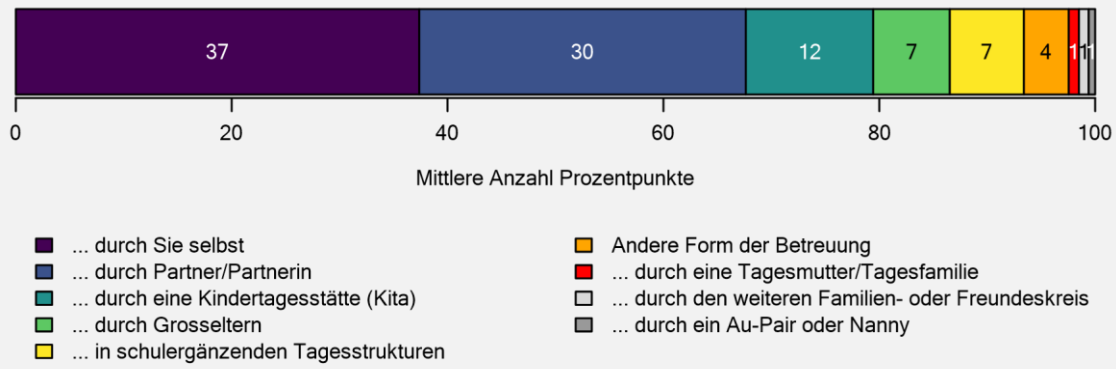
Abbildung 13: Gewünschte Betreuungsarrangements für ein Kind während der Arbeitswoche (n = 833)



Filter: Person, die mit Partner/in und Kind(ern) zusammenleben sowie Personen, die ohne Partner/in, aber mit Kind(ern) zusammenleben
© Liechtenstein-Institut

Entsprechend den eben erläuterten Befunden unterscheidet sich das «typische» gewünschte Betreuungsarrangement während einer normalen Arbeitswoche (Abbildung 14) nicht grundlegend vom tatsächlichen «typischen» Betreuungsarrangement (Abbildung 12). Im Durchschnitt wünschen sich die Erwerbstätigen in Liechtenstein, ihr Kind zu 37 Prozent oder an knapp 2 Tagen in einer normalen Arbeitswoche selber zu betreuen. Weitere 30 Prozent oder 1,5 Tage der Kinderbetreuung soll in der durchschnittlichen Wunschvorstellung der Partner oder die Partnerin übernehmen. Für 12 Prozent oder etwas mehr als einen halben Tag wünschen sich die Befragten im Schnitt einen Kita-Platz. Der letzte verbleibende Tag (rund 20%) würde gemäss der durchschnittlichen Wunschvorstellung zu je etwa einem Drittel auf Grosseltern, schulergänzende Tagesstrukturen und andere Betreuungsformen entfallen.

Abbildung 14: Gewünschte Betreuungsarrangements für ein Kind während der Arbeitswoche, Mittelwerte (n = 833)



Filter: Person, die mit Partner/in und Kind(ern) zusammenleben sowie Personen, die ohne Partner/in, aber mit Kind(ern) zusammenleben
© Liechtenstein-Institut

Einen grafischen Vergleich der durchschnittlichen Wunschvorstellung und des durchschnittlichen tatsächlichen Betreuungsarrangements bietet Abbildung 15. Hier ist die durchschnittliche Differenz zwischen der realen und der gewünschten Betreuungssituation in Prozentpunkten dargestellt. Positive Werte geben an, dass sich die Befragten in dieser Kategorie im Durchschnitt mehr Betreuungszeit wünschen, als es tatsächlich der Fall ist. Negative Werte bedeuten, dass sich die Befragten in dieser Kategorie durchschnittlich weniger Betreuungszeit wünschen, als dies ihrem aktuellen Betreuungsarrangement während einer normalen Arbeitswoche entspricht.

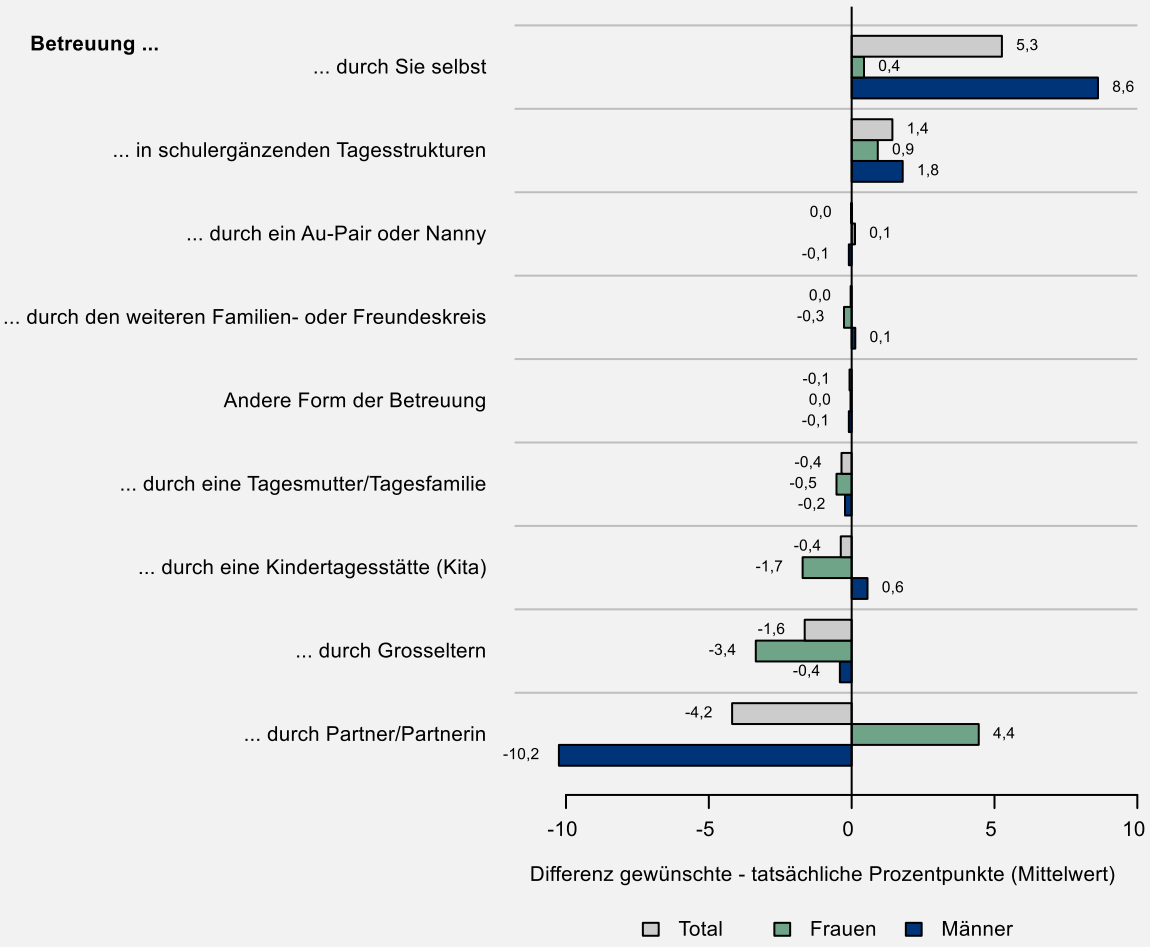
Alle Befragten zusammengenommen (graue Balken), liegt die maximale durchschnittliche Differenz zwischen Wunsch und Realität bei 5,3 Prozentpunkten. Damit kommt die durchschnittliche Wunschvorstellung der Kinderbetreuung während einer normalen Arbeitswoche der realen Situation insgesamt relativ nahe. Im Durchschnitt möchten die Befragten 5,3 Prozentpunkte – oder umgerechnet rund 0,25 Tage – mehr der wöchentlichen Kinderbetreuung selbst übernehmen. Zudem wünschen sie sich durchschnittlich 1,4 Prozentpunkte mehr der wöchentlichen Betreuungszeit in schulergänzenden Tagesstrukturen. Im Gegenzug wünschen sie sich im Schnitt, dass ihr Partner oder ihre Partnerin das Betreuungspensum in einer normalen Arbeitswoche um 4,2 Prozentpunkte reduziert. Auch für die Grosseltern wünschen sie sich im Schnitt eine leichte Reduktion um 1,6 Prozentpunkte. Bei den übrigen Betreuungsformen sind Wunsch und Realität im Durchschnitt praktisch deckungsgleich. Dies bedeutet indes nicht, dass alle Erwerbstätigen mit ihrem aktuellen Betreuungsarrangement zufrieden sind – die durchschnittliche Differenz vereinigt mitunter grosse individuelle Differenzen in beide Richtungen in sich. Mehr zur Zufriedenheit mit der Kinderbetreuung findet sich in Kapitel 4.4.2.

Schlüsselt man die Befragten nach Geschlecht auf, zeigt sich, dass Wunsch und Realität bei den Männern im Schnitt weiter auseinanderklaffen als bei den Frauen. Frauen wünschen sich im Schnitt 4,4 Prozentpunkte mehr Kinderbetreuung durch ihren Partner/ihre Partnerin, einen knappen Prozentpunkt mehr in schulergänzenden Tagesstrukturen und ganz wenig mehr durch sie selbst. Demgegenüber haben Grosseltern (-3,4 Prozentpunkte), Kindertagesstätten (-1,7 Prozentpunkte) und Tagesmütter/Tagesfamilien (-0,5 Prozentpunkte) in der durchschnittlichen Wunschvorstellung der Frauen einen etwas geringeren Anteil an der wöchentlichen Betreuungszeit, als es in der Realität aktuell der Fall ist. Tendenziell möchten Frauen im Durchschnitt also die Grosseltern entlasten und weniger Kita-Zeit in Anspruch nehmen, dafür aber ihre Partner:innen und schulergänzende Tagesstrukturen stärker einbinden. Wenn man bedenkt, dass 5 Prozentpunkte mit 0,25 Arbeitstagen gleichzusetzen sind, sind die Unterschiede zwischen Wunsch und Realität bei den Frauen allerdings insgesamt sehr gering.

Grösser sind die Unterschiede indessen bei den Männern. Ihre durchschnittliche Wunschvorstellung sieht rund einen halben Tag (-10,2 Prozentpunkte) weniger Betreuungszeit für ihre Partner:innen vor. Daneben wünschen sie sich eine marginale Reduktion bei den Grosseltern (-0,4 Prozentpunkte) sowie bei Tagesmüttern/Tagesfamilien (-0,2 Prozentpunkte). Gleichzeitig würden sie im Schnitt gerne zusätzliche 8,6 Prozentpunkte (oder nicht ganz einen halben Tag) der Betreuungszeit selbst übernehmen. Kleinere Aufstockungen wünschen sie sich für institutionelle Betreuungseinrichtungen wie schulergänzende Tagesstrukturen (+1,8 Prozentpunkte) und Kitas (+0,6 Prozentpunkte). Männer möchten insgesamt also vor allem ihre Partner:innen entlasten, während sie sich selbst stärker einbringen und etwas mehr institutionelle Betreuung nutzen wollen.

Männer und Frauen stimmen in der Tendenz also darin überein, dass die Männer etwas mehr Betreuungszeit übernehmen, die Grosseltern eher entlastet werden und schulergänzende Tagesstrukturen eine etwas grössere Rolle spielen sollten. Uneins sind sie sich dagegen dahingehend, dass die Männer ihre Partner:innen gerne entlastet sehen würden, während die Frauen im Schnitt sogar etwas mehr Kinderbetreuung selbst leisten möchten. Zudem möchten die Männer die Betreuungszeit in Kitas im Schnitt leicht erhöhen, während sie die Frauen verringern möchten.

Abbildung 15: Durchschnittliche Differenz zwischen gewünschtem und tatsächlichem Betreuungsarrangement (n = 833)



Anmerkung: Dargestellt ist die mittlere Abweichung zwischen den gewünschten und den tatsächlichen Prozentpunkten. Filter: Person, die mit Partner/in und Kind(ern) zusammenleben sowie Personen, die ohne Partner/in, aber mit Kind(ern) zusammenleben
© Liechtenstein-Institut

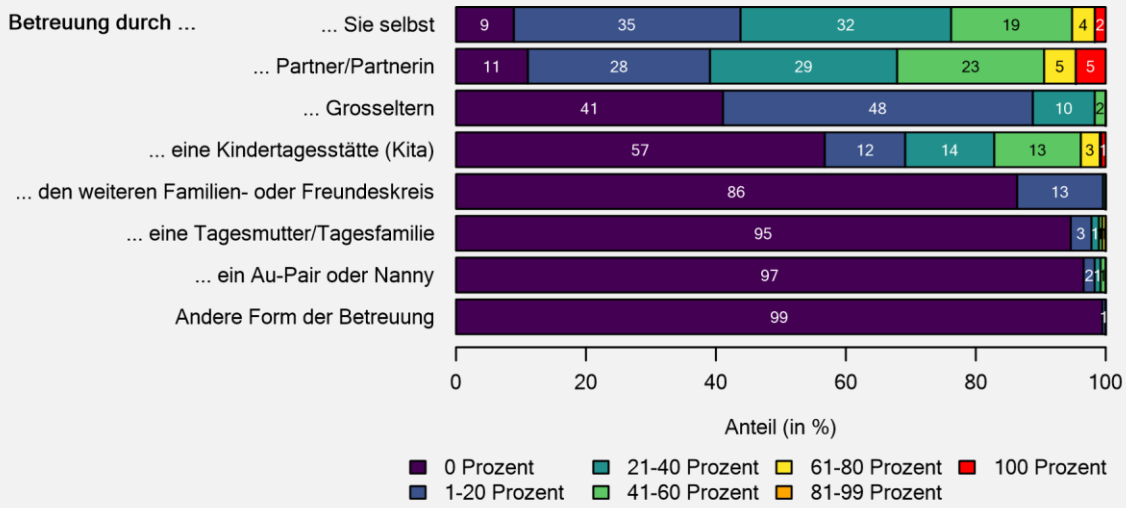
Jene Teilnehmenden, die (aktuell) keine Kinder im eigenen Haushalt haben, wurden gefragt, wie sie die Kinderbetreuung am liebsten organisieren würden, sollten sie in Zukunft ein Kind haben.[52] Diese Vorstellungen eventuell zukünftiger Eltern werden in Abbildung 16 dargestellt. 91 Prozent derer, die diese Frage beantwortet haben, gaben an, dass sie ihr Kind mindestens zu einem Teil selbst betreuen wollen würden. Fast ebenso viele (89%) wollen auch ihren Partner oder ihre Partnerin mindestens zu einem Teil in die Kinderbetreuung miteinbeziehen. Hier zeigen sich die eventuell künftigen Eltern etwas egalitärer als die jetzigen Eltern: In der letzteren Gruppe entspricht es nur bei 75 Prozent der Wunschvorstellung, dass der Partner oder die Partnerin einen Teil der Kinderbetreuung wahrnimmt. Dies könnte natürlich auch daran liegen, dass die eventuell zukünftigen Eltern häufiger eine positive Vorstellung vom harmonischen Familienleben mit Partner/Partnerin haben dürften, während es unter den jetzigen Eltern auch Alleinerziehende hat, die sich die Kinderbetreuung nicht mit Partner oder Partnerin teilen können. Bemerkenswert ist zudem, dass sich von den eventuell zukünftigen Eltern

[52] Wortlaut der Frage: «*Angenommen, Sie hätten in Zukunft ein Kind: Wie sähe Ihre Wunschvorstellung der Kinderbetreuung während einer normalen Arbeitswoche aus?*». Bemerkung: Im Folgenden werden diejenigen Personen berücksichtigt, bei denen die Summe der Angaben 100% ergibt. Nicht berücksichtigt werden ferner Personen, die die Option «*Keine Antwort / Ich kann mir das nicht (mehr) vorstellen*» gewählt haben.

nur 6 Prozent wünschen, ihr Kind zu mehr als 60 Prozent selbst zu betreuen, während bei den jetzigen Eltern 15 Prozent angeben, dass sie ihr Kind zu mehr als 60 Prozent selbst betreuen wollen würden.

Auch die Grosseltern stellt sich eine Mehrheit der eventuell zukünftigen Eltern (59%) als Teil ihres gewünschten Kinderbetreuungsarrangements vor, während dies bei den jetzigen Eltern nur von 35 Prozent gewünscht wird. Hier dürfte ebenfalls eine grundsätzlich positive Zukunftsvorstellung eine Rolle spielen, die in der Realität allerdings nicht immer verwirklicht werden kann. Knapp die Hälfte der eventuell zukünftigen Eltern (48%) würden ihre Kinder bis zu einen Tag pro Woche von den Grosseltern betreuen lassen, 12 Prozent mehr als einen Tag. Von den jetzigen Eltern würden sich hingegen nur 28 Prozent wünschen, die Kinderbetreuung für bis zu einen Tag pro Woche an die Grosseltern zu übergeben und 7 Prozent für mehr als einen Tag.

Abbildung 16: Wie eventuell zukünftige Eltern die Kinderbetreuung während der Arbeitswoche ideal organisieren würden (n = 378)

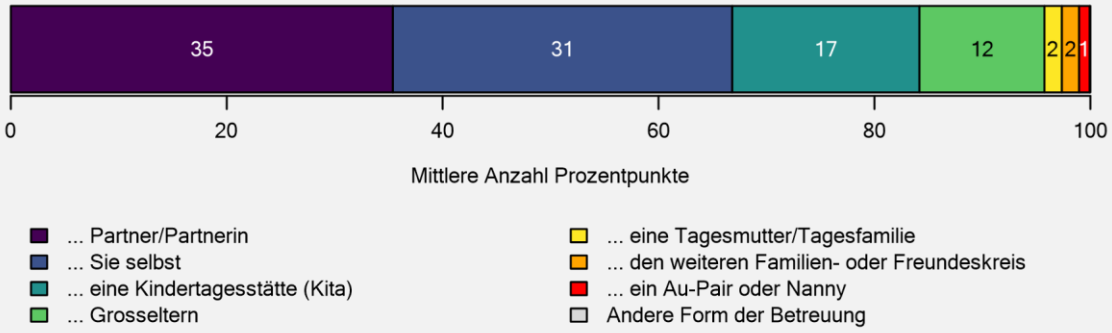


Filter: Personen, die allein oder mit anderen Personen leben (z. B. Mitbewohner/innen, Angehörige) sowie Personen, die mit Partner/in, aber ohne Kind(er), zusammenleben
© Liechtenstein-Institut

Kindertagesstätten spielen in der Vorstellung eventuell zukünftiger Eltern ebenfalls eine grössere Rolle in der Kinderbetreuung während einer normalen Arbeitswoche als bei den jetzigen Eltern. 43 Prozent der eventuell zukünftigen Eltern würden ihre Kinder zeitweise in einer Kindertagesstätte betreuen lassen, während sich das von den jetzigen Eltern nur 28 Prozent wünschen. Den weiteren Familien- oder Freundeskreis würden 14 Prozent der eventuell zukünftigen Eltern in die Kinderbetreuung miteinbeziehen, wenn auch in generell geringem Umfang. Unter den jetzigen Eltern wünschen sich das hingegen nur 6 Prozent.

Abbildung 17 zeigt schliesslich die «typische» Vorstellung, wie eventuell zukünftige Eltern die Kinderbetreuung organisieren würden. Im Durchschnitt aller, die diese Frage beantwortet haben, würde jeweils rund ein Drittel der Betreuungszeit während einer normalen Arbeitswoche von der Partnerin oder dem Partner (35%) und durch die Befragten selbst (31%) abgedeckt. Das letzte Drittel der Betreuung würde zur Hälfte in einer Kindertagesstätte (17%) und zur anderen Hälfte bei Grosseltern (12%) und anderen Betreuungspersonen stattfinden. Alles in allem liegen die Vorstellungen der eventuell zukünftigen Eltern damit im Durchschnitt nah an den Wunschvorstellungen der jetzigen Eltern, ebenso wie an den tatsächlichen Betreuungsarrangements der jetzigen Eltern.

Abbildung 17: Wie eventuell zukünftige Eltern die Kinderbetreuung während der Arbeitswoche ideal organisieren würden, Mittelwerte (n = 378)



Filter: Personen, die allein oder mit anderen Personen leben (z. B. Mitbewohner/innen, Angehörige) sowie Personen, die mit Partner/in, aber ohne Kind(er), zusammenleben
© Liechtenstein-Institut

4.4.2 Zufriedenheit mit der Kinderbetreuung

4.4.2.1 Zufriedenheit mit aktuellen Lösungen

Im Anschluss an die Frage, wie ihr aktuelles Kinderbetreuungsarrangement während einer normalen Arbeitswoche aussieht, wurden die befragten Eltern gebeten, ihre Zufriedenheit mit der Betreuungssituation einzuschätzen.[53] Davon gaben 18 Prozent an, dass ihr jüngstes Kind keine Betreuung mehr brauche. Diese gaben ergo keine materielle Beurteilung zur Zufriedenheit mit der Kinderbetreuung ab und sind in der nachfolgenden Auswertung deshalb nicht berücksichtigt. Abbildung 18 zeigt demnach die 691 Antworten von Befragten, die aktuell in ihrem Haushalt Kinder betreuen.

Zwei Drittel der Befragten (66%) wählten auf einer Skala von 1 (überhaupt nicht zufrieden) bis 5 (sehr zufrieden) die Werte 4 oder 5 aus und brachten damit eine grundsätzliche Zufriedenheit zum Ausdruck. Ein Viertel (24%) positionierte sich neutral beim Wert 3 – ist also weder zufrieden noch unzufrieden mit der eigenen Situation. Etwas weniger als eine von zehn Personen zeigte sich indes dezidiert (2%) oder eher (6%) unzufrieden mit der aktuellen Betreuungssituation ihres jüngsten Kindes (Werte 1 oder 2).

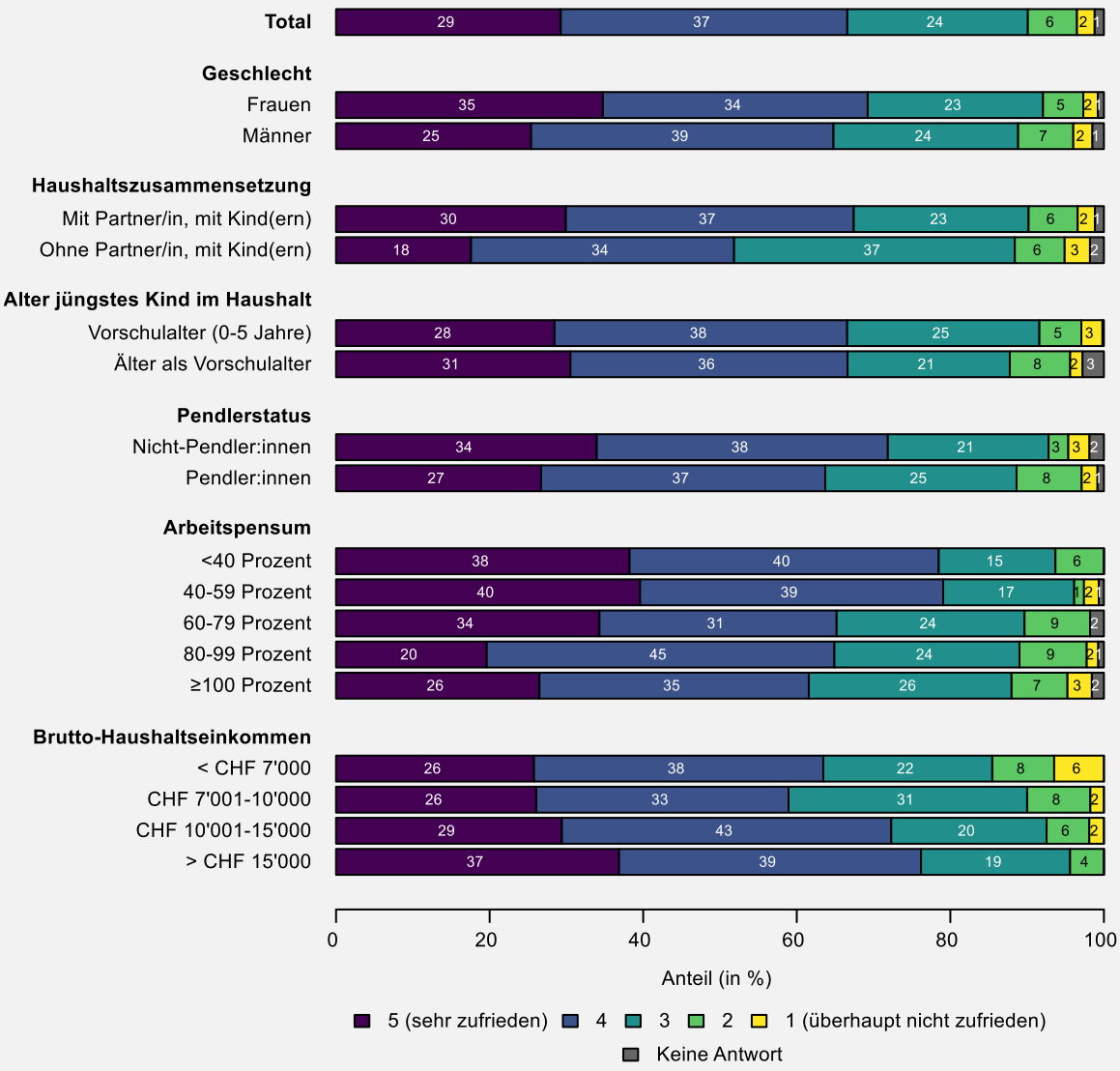
In der Befragung von 2018 (Märk-Rohrer und Marxer 2018: 30 f.) wurde dieselbe Frage zur Zufriedenheit mit der Betreuungssituation gestellt wie in der vorliegenden Erhebung. Ein direkter Vergleich ist allerdings nur eingeschränkt möglich, da unterschiedliche Antwortskalen verwendet wurden. Während 2018 eine vierstufige Skala mit den Kategorien «sehr zufrieden», «eher zufrieden», «eher unzufrieden» und «überhaupt nicht zufrieden» eingesetzt wurde, kam 2026 eine fünfstufige Skala von 1 («überhaupt nicht zufrieden») bis 5 («sehr zufrieden») mit einer zusätzlichen Mittelkategorie zum Einsatz.

2018 zeigten sich insgesamt 90 Prozent der Befragten sehr oder eher zufrieden mit der Betreuungssituation ihres jüngsten Kindes (2026: 66%), während zehn Prozent eher oder überhaupt nicht zufrieden waren. Der Anteil sehr oder eher Unzufriedener ist 2026 also nahezu identisch wie 2018, was auf eine insgesamt stabile Zufriedenheit mit der Betreuungssituation hindeutet. Aufgrund der zusätzlichen Mittelkategorie im Jahr 2026 sind die positiven Zufriedenheitswerte nämlich nur eingeschränkt vergleichbar. Es ist anzunehmen, dass ein Teil der Befragten, die sich 2018 für «eher zufrieden» oder «eher unzufrieden» entschieden hätten, 2026 die neutrale Mittelkategorie gewählt hat. Von

[53] Wortlaut der Frage: «*Wie zufrieden sind Sie mit der aktuellen Betreuungssituation Ihres jüngsten Kindes?*»

einem generellen Rückgang der Zufriedenheit mit der Betreuungssituation kann deshalb nicht die Rede sein.

Abbildung 18: Zufriedenheit mit Betreuungssituation des jüngsten Kindes (n = 691)



Filter: Personen, die mit Partner/in und Kind(ern) zusammenleben sowie Personen, die ohne Partner/in, aber mit Kind(ern) zusammenleben. Jeweils ohne Personen, die angaben, dass das jüngste Kind keine Betreuung mehr braucht.
© Liechtenstein-Institut

Weiter ist in Abbildung 18 ersichtlich, dass sich Frauen häufiger «sehr zufrieden» mit der Betreuungssituation (35%) äussern als Männer (25%). Gleichzeitig fallen die Unterschiede bei den negativen Bewertungen vergleichsweise gering aus. Frauen bewerten ihre Situation also trotz der häufig höheren Betreuungsverantwortung insgesamt etwas positiver als Männer.

Personen, die mit Partner oder Partnerin zusammenleben, sind häufiger zufrieden sind mit der Betreuungssituation ihres jüngsten Kindes als Alleinerziehende. Letztere sind allerdings nicht häufiger unzufrieden, sondern verorten sich häufiger in der neutralen Mittelkategorie.

Die Zufriedenheit variiert zudem (erwartungsgemäss) nach Alter der Kinder. Besonders zufrieden zeigen sich Eltern mit ausschliesslich älteren Kindern: 37 Prozent von ihnen geben an, mit der

Betreuungssituation «sehr zufrieden» zu sein. Bei Eltern mit Vorschulkindern liegt dieser Anteil hingegen bei 28 Prozent, bei Eltern mit Schulkindern bei 29 Prozent. Dies überrascht wenig, da insbesondere jüngere Kinder deutlich intensivere und zeitaufwendigere Betreuung benötigen und damit die Wahrscheinlichkeit einer unzureichenden Betreuungssituation steigt.

Auch der Pendlerstatus wirkt sich auf die Betreuungszufriedenheit aus: In Liechtenstein wohnhafte Beschäftigte sind häufiger «sehr zufrieden» (34%) als Pendlerinnen und Pendler aus dem Ausland (27%). Pendlerinnen und Pendler weisen demgegenüber höhere Anteile bei den eher unzufriedenen Bewertungen auf. Dies könnte mit längeren Pendelzeiten, geringerer zeitlicher Flexibilität sowie einer oftmals geringeren Verfügbarkeit familiärer Unterstützungsnetzwerke zusammenhängen.

Ein differenziertes Bild zeigt sich beim Arbeitspensum. Tendenziell steigt der Anteil der sehr oder eher Zufriedenen mit sinkendem Beschäftigungsgrad an. Besonders hoch ist dieser Anteil bei Personen mit Beschäftigungsgraden bis 60 Prozent, wo mehr als drei von vier Befragten (sehr oder eher) zufrieden sind. Dies dürfte einerseits mit geschlechtsspezifischen Erwerbsmustern zusammenhängen, da Frauen häufiger in Teilzeit arbeiten und gleichzeitig öfter angeben, mit der Betreuungssituation sehr zufrieden zu sein. Andererseits schaffen reduzierte Arbeitspensen naturgemäss mehr zeitliche Ressourcen für die Betreuung; wer mehr Zeit für seine Kinder hat, ist also tendenziell zufriedener. Dass kleinere Pensen gleichzeitig mit finanziellen oder organisatorischen Belastungen einhergehen können, scheint für die subjektive Zufriedenheit der Befragten von nachrangiger Bedeutung zu sein. Die Befunde aus Kapitel 4.3.1 deuten allerdings auch darauf hin, dass diejenigen, die in einem tieferen Pensum arbeiten, häufig die sind, die es sich leisten können. Wer finanziell nicht auf Rosen gebettet ist, hegt öfter einen unerfüllten Wunsch nach einer Pensumsreduktion. Der finanzielle Aspekt dürfte bei jenen, die tatsächlich in einem tieferen Pensum arbeiten, bei der Beurteilung der Zufriedenheit deshalb weniger ins Gewicht fallen.

Schliesslich steigt die Betreuungszufriedenheit mit zunehmendem Haushaltseinkommen tendenziell an. Besonders hohe Einkommen gehen häufiger mit sehr positiven Bewertungen der Betreuungssituation einher. Umgekehrt weisen Haushalte mit mittleren oder tieferen Einkommen etwas höhere Anteile unzufriedener Personen auf. Geld hilft demnach durchaus, eine zufriedenstellende Situation zu schaffen, wenngleich längst nicht immer.

Insgesamt zeigen die Ergebnisse, dass die Zufriedenheit mit der Betreuungssituation stark von den verfügbaren zeitlichen, sozialen und finanziellen Ressourcen abhängt. Besonders belastend scheint die Vereinbarkeit für Pendlerinnen und Pendler, Eltern jüngerer Kinder sowie teilweise auch für Haushalte mit tieferen Einkommen zu sein.

4.4.2.2 Fehlende Angebote oder Verbesserungsbedarf

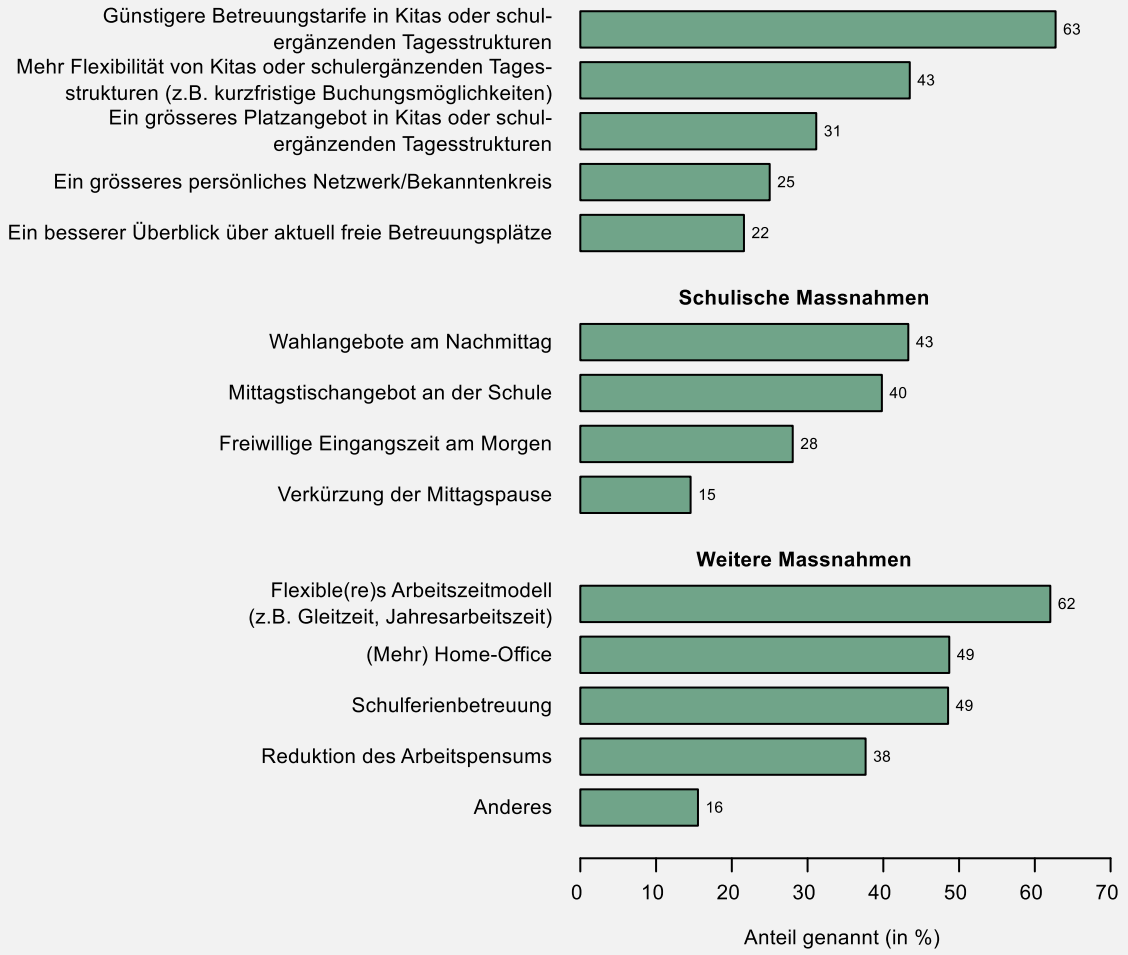
Diejenigen Teilnehmenden, die keine tendenzielle oder dezidierte Zufriedenheit mit ihrer aktuellen Kinderbetreuungssituation äusserten, d.h. diejenigen, die ihre Zufriedenheit mit 1 bis 3 von 5 Punkten bewerteten, wurden in der Folge nach Verbesserungsmöglichkeiten für die Betreuungssituation gefragt. Aus einer Liste von Massnahmen konnten sie diejenigen auswählen, die ihrer Meinung nach ihre Zufriedenheit mit ihrer individuellen Betreuungssituation verbessern könnten.[54] Abbildung 19 fasst die Ergebnisse grafisch zusammen.

Knapp zwei Drittel (63%) derer, die diese Frage beantwortet haben, sind der Meinung, dass günstigere Betreuungstarife in Kitas oder schulergänzenden Tagesstrukturen die Betreuungssituation ihres jüngsten Kindes verbessern würden. Fast ebenso viele (62%) sehen in einem flexibleren Arbeitszeitmodell Potenzial, um die Betreuungssituation zu verbessern. Von jeweils knapp der Hälfte (49%)

[54] Wortlaut der Frage: «*Was könnte helfen, die Zufriedenheit mit der Betreuungssituation Ihres jüngsten Kindes zu verbessern? (mehrere Antworten möglich)*»

der Befragten wurden (mehr) Home-Office und eine Schulferienbetreuung als Verbesserungsmassnahmen genannt. Knapp dahinter nach Anzahl Nennungen (von 43% genannt) liegen mehr Flexibilität von Kitas und schulergänzenden Tagesstrukturen sowie schulische Wahlangebote am Nachmittag. Zwei von fünf Befragten (40%) würden auch ein Mittagstischangebot an der Schule als Verbesserung der Betreuungssituation ihres Kindes wahrnehmen. Fast ebenso viele Befragte (38%) gaben an, dass sich die Betreuungssituation ihres jüngsten Kindes durch eine Reduktion des Arbeitspensums verbessern liesse. Jeweils knapp ein Drittel sieht Verbesserungspotenzial in einem grösseren Platzangebot in Kitas oder schulergänzenden Tagesstrukturen (31%) sowie in einer freiwilligen Schuleingangszeit am Morgen (28%). Für jeweils rund ein Viertel der Befragten würden ein grösseres persönliches Netzwerk (25%) oder ein besserer Überblick über aktuell freie Betreuungsplätze (22%) eine Verbesserung bringen. 16 Prozent brachten eigene Verbesserungsvorschläge vor und 15 Prozent gaben an, dass ihre Situation durch eine Verkürzung der Mittagspause in der Schule verbessert werden könnte.

Abbildung 19: Verbesserungsmöglichkeiten der Betreuungssituation des jüngsten Kindes (n = 222)



Filter: Personen, die mit Partner/in und Kind(ern) zusammenleben sowie Personen, die ohne Partner/in, aber mit Kind(ern) zusammenleben. Von diesen Personen wurde diejenigen befragt, die zuvor angaben, nicht zufrieden zu sein mit der aktuellen Betreuungssituation ihres jüngsten Kindes (Kategorien 1,2,3).
© Liechtenstein-Institut

Bei sechs der 14 abgefragten Verbesserungsmöglichkeiten gibt es erwähnenswerte Unterschiede nach Pendlerstatus – wobei sie statistisch meist nicht signifikant sind. So wünschen sich in Liechtenstein wohnhafte Erwerbstätige häufiger einen besseren Überblick über aktuell freie Betreuungsplätze als

Erwerbstätige, die aus dem Ausland zupendeln (37 vs. 16%). Demgegenüber würden Pendler:innen häufiger von einem grösseren persönlichen Netzwerk/Bekanntenkreis profitieren als Nicht-Pendler:innen (31 vs. 9%). Darüber hinaus werden Mittagstischangebote eher von in Liechtenstein wohnhaften Erwerbstätigen nachgefragt als von Pendler:innen aus dem Ausland (50 vs. 36%). Unterschiede gibt es ferner im Bereich «Weitere Massnahmen»: Pendler:innen wünschen sich häufiger mehr Homeoffice (53 vs. 39%) und flexiblere Arbeitszeitmodelle (66 vs. 53%), während in Liechtenstein wohnhafte Erwerbstätige häufiger eine Reduktion des Arbeitspensums schätzen würden (44 vs. 35%). Mit Blick auf günstigere Betreuungstarife in Kitas oder schulergänzenden Tagesstrukturen ist schliesslich erwähnenswert, dass diese am häufigsten von Erwerbstätigen mit Wohnland Schweiz (69%) genannt werden, gefolgt von Erwerbstätigen mit Wohnland Liechtenstein (62%) und Österreich (56%).

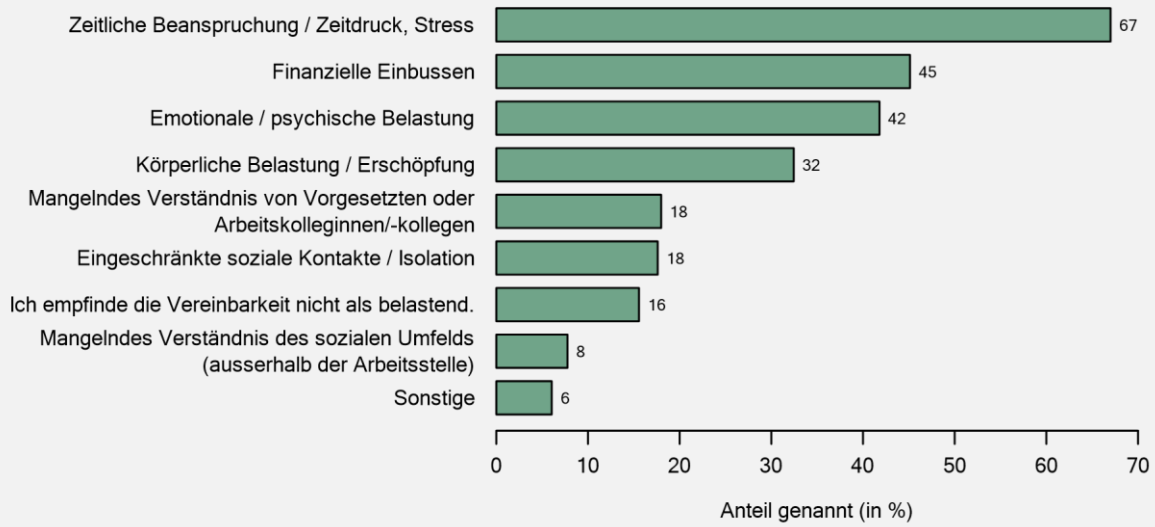
4.4.3 Herausforderungen der Vereinbarkeit

Die Vereinbarkeit von Kinderbetreuung und Erwerbsarbeit ist für viele Familien mit organisatorischen, zeitlichen und finanziellen Herausforderungen verbunden. Neben der Verfügbarkeit von Betreuungsplätzen spielen auch Kosten, Flexibilität der Angebote sowie kurzfristiger Betreuungsbedarf eine wichtige Rolle. Dieses Kapitel beleuchtet die Schwierigkeiten, die Eltern im Alltag erleben. Es untersucht, welche Aspekte der Kinderbetreuung als besonders belastend empfunden werden und auf welche Arten von Unterstützung sie in solchen Situationen zurückgreifen können bzw. gerne zurückgreifen würden.

4.4.3.1 Belastungen

Konkret wurden die Teilnehmenden gefragt, welche Aspekte der Vereinbarkeit von Kinderbetreuung und Beruf sie als besonders belastend empfinden.[55] Abbildung 20 zeigt, dass zwei Drittel der befragten Erwerbstätigen, die mit Kind(ern) zusammenleben, die zeitliche Beanspruchung als besonders belastend wahrnehmen.

Abbildung 20: Belastungsfaktoren bei der Vereinbarkeit von Kinderbetreuung und Beruf (n = 797)



Filter: Personen, die mit Partner/in und Kind(ern) zusammenleben sowie Personen, die ohne Partner/in, aber mit Kind(ern) zusammenleben
© Liechtenstein-Institut

[55] Wortlaut der Frage: «*Welche Aspekte der Vereinbarkeit von Kinderbetreuung und Beruf empfinden Sie als besonders belastend? (mehrere Antworten möglich)*»

Knapp die Hälfte gibt als besondere Schwierigkeit bei der Vereinbarkeit von Kinderbetreuung und Beruf zudem finanzielle Einbussen (45%) und die emotionale bzw. psychische Belastung (42%) an. Rund ein Drittel (32%) empfindet die körperliche Belastung bzw. Erschöpfung als besonders herausfordernd. Knapp jede fünfte Person, die die Frage beantwortet hat, gab als besonders belastend mangelndes Verständnis von Vorgesetzten oder Arbeitskolleginnen und -kollegen sowie eingeschränkte soziale Kontakte oder Isolation an (je 18%). Eine von sechs Personen sagt indessen, dass sie die Vereinbarkeit von Kinderbetreuung und Beruf überhaupt nicht als belastend wahrnehme (16%). Im Umkehrschluss bedeutet dies, dass fünf von sechs Erwerbstätigen in Liechtenstein, die mit Kind(ern) zusammenleben, die Vereinbarkeit grundsätzlich als belastend empfinden, wobei die Belastungsfaktoren allerdings unterschiedlicher Natur sind.

In Liechtenstein Erwerbstätige, die aus dem Ausland zupendeln, nennen insbesondere die zeitlichen, körperlichen und emotionalen Belastungsfaktoren, aber auch das mangelnde Verständnis von Vorgesetzten oder Arbeitskolleginnen und -kollegen etwas häufiger als in Liechtenstein wohnhafte Erwerbstätige.

Befragte mit Kindern im Haushalt wurden anschliessend gefragt, welche Betreuungssituationen sie als besonders herausfordernd empfinden. Diese Frage war offen formuliert; es wurden keine Antwortoptionen vorgegeben. Zunächst ist festzuhalten, dass ein beträchtlicher Teil der Zielpersonen (59%) darauf keine Antwort gab. Ob die Frage aus Zeitgründen oder aus Gründen der Bequemlichkeit übersprungen wurde oder ob diese Befragten keine weiteren als die in der vorhergehenden Frage bereits angegebenen Herausforderungen erleben und die Frage deshalb unbeantwortet liessen, lässt sich nicht eindeutig klären.

Auffällig ist zugleich, dass jene, die geantwortet haben (n =327), dies häufig sehr ausführlich taten. Einige schilderten ihren von Hektik und Zeitdruck geprägten Alltag in eindrücklicher Detailtiefe, andere brachten ihre persönliche Situation in bewegenden Worten zum Ausdruck. Dies zeigt sich auch in der vergleichsweise hohen Anzahl an Nennungen: Pro Person wurden im Schnitt 1,74 unterschiedliche Herausforderungen angegeben. Doch selbst diese Zahl vermag die Intensität der geschilderten Erfahrungen nur unvollständig abzubilden. Viele Antworten waren deutlich emotional geprägt. Die Befragten berichteten von Erwartungsdruck – sowohl von aussen als auch von sich selbst –, dem sie kaum gerecht zu werden glauben. Sie beschrieben das Gefühl, zu wenig Zeit für ihre Kinder zu haben, oder auf mangelndes Verständnis zu stossen, sei es im beruflichen Umfeld oder im gesellschaftlichen Kontext. Wiederkehrende Themen sind zudem Schlafmangel, anhaltender Stress und in einzelnen Fällen sogar das Erleben von Überforderung und Angstzuständen.

Die nachfolgende, notwendigerweise stark verdichtete und nüchtern-trockene, quantitative Auswertung kann diese Emotionalität (und diesen Facettenreichtum) nur bedingt widerspiegeln. Die emotionale Dimension, die sich in zahlreichen Antworten zeigt (z. B. «Es war so, dass für mich das Belastendste war, wenn ich nicht für meine Kinder in speziellen Momenten und Herausforderungen da sein konnte»), geht dabei zwangsläufig teilweise verloren. Insbesondere die hohe persönliche Bedeutung von Familie und Kindern für die Befragten tritt in der tabellarischen Darstellung nur bedingt hervor. Gleichwohl erlaubt die Auswertung zumindest, zentrale Muster sichtbar zu machen und einen systematischen Überblick darüber zu geben, in welchen Bereichen die grössten Herausforderungen der Kinderbetreuung liegen.

Tabelle 6: Herausfordernde Betreuungssituationen (n = 327)

Antworten	Erstnennungen (in %)	Alle Nennungen (in %)
Kinderbetreuung (operativ/alltagspraktisch)	**64**	**98**
Krankheit Kind oder Betreuungsperson (Tagesmutter, Grosseltern, Partner:in, etc.)	42	48
Betreuung zu Randzeiten verursacht Probleme (Morgen oder Abend früh/spät, etc.)	1	3
Abweichungen vom schulischen bzw. institutionellen Regelbetrieb (Schulferien, Kita ausnahmsweise geschlossen, Elternabende oder -morgen, Projektwochen, etc.)	6	16
Organisation/Logistik (Bringen, Holen, Koordination, etc.)	4	10
Mehrere Kinder, unterschiedliche Bedürfnisse *(«Zuerst Kita, dann anderes Kind in Kindergarten», etc.)*	<1	2
Hoher Betreuungsaufwand Kleinkind	3	4
Fehlende spezifische Angebote (Mittagstisch, schulisch organisierte Prüfungsvorbereitung, etc.)	4	6
Sonstiges operative Kinderbetreuung *(Grosseltern sind in den Ferien, Hausaufgaben, Kinder mögen Fremdbetreuung nicht)*	4	9
Pflege und Angehörigenbetreuung (nicht Kinder oder Betreuungsperson des Kindes)	**1**	**1**
Gesundheit (Dauerzustand, nicht vorübergehend)	**2**	**5**
Kind oder Angehörige dauerhaft krank/mit Behinderung	1	2
Zielperson selbst krank (hier auch: Schlafmangel)	1	3
Arbeitsbedingungen/Erwerbsarbeit	**15**	**32**
Hohe Arbeitsbelastung / Arbeitsstress	3	7
Unregelmässige Arbeitszeiten / unvorhergesehene Arbeitstermine	4	8
Geschäftsreisen / arbeitsbedingte Abwesenheit (auch des Partners/Partnerin)	5	7
Fehlende Flexibilität/Wertschätzung/Verständnis durch Arbeitgeber	2	8
Sonstiges Arbeitsleben	1	2
Zeitliche und psychisch-emotionale Überbelastung	**6**	**18**
Zeitmangel/Stress (auch emotionaler Stress bzw. Belastung)	3	12
Gleichzeitige Anforderungen	<1	1
Koordinationsstress	1	3
Work-Life-Balance	<1	2
Institutionelle und gesetzliche Rahmenbedingungen	**5**	**8**
Kosten Betreuung	4	6
Fehlende Infrastruktur (Kitas fehlen am Wohnort)	1	2
Sonstiges zu institut. Rahmenbedingungen (z. B. Karenz zu kurz)	<1	<1
Haushalt/Partnerschaft	**<1**	**<1**
Spezielle Lebenslagen (alleinerziehend, kein soziales Netzwerk / Expats)	**1**	**3**
Fehlende gesellschaftliche Wertschätzung/Akzeptanz von Familienmodellen	**2**	**3**
Sonstiges (auch Positives)	**5**	**6**
Weiss nicht / keine Herausforderungen	**1**	**1**
TOTAL	**100**	**174**

Erläuterung: Einige Befragte gaben mehr als eine Antwort bzw. eine sehr ausführliche, mehrere Perspektiven aufweisende Antwort. Bisweilen wurden gleichzeitig zwei (oder mehr als zwei) Alternativen genannt. Die zweite Spalte gibt den Anteil am Total aller Erstnennungen an. In der dritten Spalte ist der Anteil der Antworten am Total der Befragten, die eine Antwort gegeben haben, ausgewiesen. Aufgrund dessen beträgt das Total mehr als 100 Prozent.

Im Zentrum stehen dabei weniger grundsätzliche, strukturelle Defizite oder gesellschaftliche Wertvorstellungen als vielmehr konkrete Herausforderungen im Betreuungsalltag. Die sehr lebensweltlichen Aspekte der Kinderbetreuung dominieren dabei deutlich: Fast alle Befragten (98%) nannten Vereinbarkeitsprobleme, die in erster Linie im täglichen Organisieren, Abstimmen und vor allem im kurzfristigen Reagieren entstehen (Tabelle 6). Innerhalb dieser alltagspraktischen Herausforderungen ist insbesondere die – meist plötzliche und kaum vorhersehbare – Erkrankung der Kinder oder von Betreuungspersonen hervorzuheben. Fast die Hälfte der Antwortenden (48%) nennt Krankheit als schwer zu bewältigende Situation. Krankheit wirkt dabei wie ein Störimpuls, der bestehende Arrangements zwar oft nur vorübergehend, aber wenn, dann abrupt ausser Kraft setzt – sei es, weil Kinder selbst betroffen sind, oder weil Betreuungspersonen wie Grosseltern, Tagesmütter oder auch Partnerinnen und Partner ausfallen. Dann ist rasches Umdisponieren nötig, was indessen nicht immer leichtfällt. Gerade aufgrund ihrer Unvorhersehbarkeit bringen solche Situationen selbst gut eingespielte Betreuungsstrukturen rasch an ihre Grenzen. Dabei ist die Erkrankung häufig «nur» der unmittelbare Auslöser der Betreuungsprobleme, während deren naheliegende Bewältigung – etwa indem Eltern kurzfristig zu Hause bleiben – durch arbeitsbezogene Faktoren zusätzlich erschwert wird. Genannt werden in diesem Zusammenhang beispielsweise mangelnde Flexibilität am Arbeitsplatz, ein hoher Arbeitsumfang, ein fehlendes (familiäres) Netzwerk oder spezifische Lebenssituationen («alleinerziehend»). Entsprechend wird der Krankheitsfall nicht selten in Kombination mit gewissen strukturellen Einschränkungen geschildert.

Ein weiterer zentraler Aspekt sind Abweichungen vom schulischen Regelbetrieb, etwa in Form von Schulferien, Projektwochen oder kurzfristigen Schliessungen von Betreuungseinrichtungen; vereinzelt wurden auch Elternabende oder (ausserplanmässige) schulische Anlässe erwähnt. 16 Prozent aller Befragten sehen sich durch solche Diskontinuitäten im zeitlichen Ablauf auf die Probe gestellt. Generell liesse sich formulieren, dass der Umstand, dass Schule und Betreuungseinrichtungen oft einem anderen Rhythmus folgen als die Erwerbsarbeit, rasch zu Koordinationsproblemen auf Seiten der Eltern führt. «Wenn die Schule früher als geplant aus ist», bringt es ein Befragter exemplarisch auf den Punkt. Bemerkenswert ist dabei, dass solche sporadischen, unregelmässigen Brüche im Alltagsrhythmus offenbar als belastender empfunden werden als dauerhafte Defizite – etwa das Fehlen eines Betreuungsangebots vor Ort –, an die sich Familien offenbar eher anpassen können.

Schliesslich werden auch organisatorische Herausforderungen genannt, die sowohl in ausserordentlichen als auch in alltäglichen Situationen auftreten können. Zehn Prozent der Befragten verweisen auf solche logistischen Anforderungen wie das Bringen und Abholen von Kindern, die Abstimmung der Zeitpläne beider Elternteile, etc. Exemplarisch formulierte dies eine Befragte so: «Als Alleinstehende das jüngste Kind rechtzeitig in die Kita bringen/abholen und auf meine Arbeitszeit zu kommen.» Hinzu kommen spezifische Konstellationen wie die Betreuung mehrerer Kinder mit unterschiedlichen Bedürfnissen (2%) oder ein erhöhter Betreuungsaufwand bei Kleinkindern (4%). Randzeiten – insbesondere früh am Morgen und am Abend – wurden ebenfalls vereinzelt (3%) genannt. Gemeint ist hier die Diskrepanz zwischen den Öffnungszeiten von Betreuungseinrichtungen und (zeitlichen) Anforderungen der Erwerbsarbeit, die in der Praxis zusätzliche Spannungen erzeugen kann.[56] Zuletzt wurden weitere, mit der Kinderbetreuung verknüpfte Herausforderungen genannt, beispielsweise das (ferien- oder krankheitsbedingte) Fehlen der Grosseltern als Betreuungsinstanz oder die Hilfe bei der Erledigung der Hausaufgaben der Kinder, die aufgrund verschiedener Verpflichtungen meist spätabends erfolgt, wenn die Eltern eigentlich gerne Zeit für sich selbst hätten.

[56] Als Beispiel: «Kinderbetreuung geht von 07:30 Uhr bis 16:00 Uhr. wie soll man hier ohne Homeoffice oder flexible Arbeitszeiten das Abholen der Kinder gewährleisten?»

Neben diesen betreuungsbezogenen Aspekten tritt die Erwerbsarbeit als zweites zentrales Problemfeld hervor. Rund ein Drittel aller Befragten verweist auf arbeitsbezogene Herausforderungen. Besonders relevant sind dabei unregelmässige Arbeitszeiten bzw. kurzfristige, ausserplanmässige Termine (8%), arbeitsbedingte Abwesenheiten (7%, z. B. Geschäftsreisen) sowie eine als unzureichend wahrgenommene Flexibilität oder Unterstützung durch den Arbeitgeber (8%). Diese Faktoren erschweren die Abstimmung zwischen beruflichen Anforderungen und familiären Verpflichtungen erheblich. Auffällig ist dabei, dass weniger der Arbeitsumfang an sich im Vordergrund steht, obwohl er hie und da (7%) auch ein Problem darstellt, sondern vielmehr die mangelnde Planbarkeit und Anpassungsfähigkeit.

Wie gesagt, haben viele Befragte die beiden Hauptfaktoren gleichzeitig genannt, also einerseits betreuungsbezogene wie auch arbeitsbezogene Herausforderungen. Es entsteht der Eindruck, dass die Belastung oft aus einer Kombination bzw. Kumulation beider Faktoren entsteht, und zwar meist dann, wenn sich eine aussergewöhnliche Situation einstellt. Kurzum, «alles, was den Normalbetrieb stört», wie ein Befragter anmerkte, wird zur Betreuungsherausforderung.

Ebenfalls vergleichsweise häufig wurden Zeitmangel und Stress genannt (18%), darunter auch explizit emotionale und psychische Belastungen. Diese Herausforderungen sind höchst selten der primäre Auslöser von Problemlagen, sondern vielmehr deren Folge – meist dann, wenn diese Problemlagen anhaltender oder häufig wiederkehrender Natur sind. Je nach inhaltlicher Auslegung dürfte der Anteil derjenigen, die unter Zeitdruck und Stress leiden, sogar noch deutlich höher liegen, da entsprechende Spannungen in vielen Antworten implizit mitschwingen, auch wenn sie nicht explizit benannt werden.

Strukturelle Rahmenbedingungen treten demgegenüber weniger häufig als unmittelbare Herausforderung in Erscheinung. Kosten der Kinderbetreuung, fehlende Infrastruktur oder gesetzliche Regelungen wurden zwar vereinzelt genannt, machen insgesamt jedoch nur einen kleineren Teil der Antworten aus. Ähnliches gilt für Aspekte der innerfamiliären Organisation oder spezifische Lebenslagen wie Alleinerziehendenkonstellationen oder ein fehlendes soziales Netzwerk. Diese Faktoren können im Einzelfall erheblich ins Gewicht fallen, prägen jedoch das Gesamtbild der Befragung weniger stark.

Trotzdem wäre es etwas voreilig, daraus zu schliessen, dass strukturelle Rahmenbedingungen von untergeordneter Bedeutung sind. Probleme entstehen meist dort, wo bestehende Strukturen an ihre Grenzen stossen – primär in Situationen, die vom «Normalbetrieb» abweichen. Bis zu einem gewissen Grad liegt dies in der Natur der Sache. Betreuungssysteme, Arbeitszeiten und institutionelle Angebote sind in der Regel auf planbare, routinisierte Abläufe ausgerichtet. Unvorhergesehene Ereignisse wie Krankheit oder kurzfristige Änderungen im Tagesablauf sind darin selten «eingespeist». Die Herausforderung liegt somit nicht nur in den Ereignissen selbst – Kinder werden nun mal krank –, sondern auch darin, dass die vorhandenen Strukturen auf solche Abweichungen nur begrenzt vorbereitet sind – was allerdings in gewissem Mass auch systemimmanent ist.

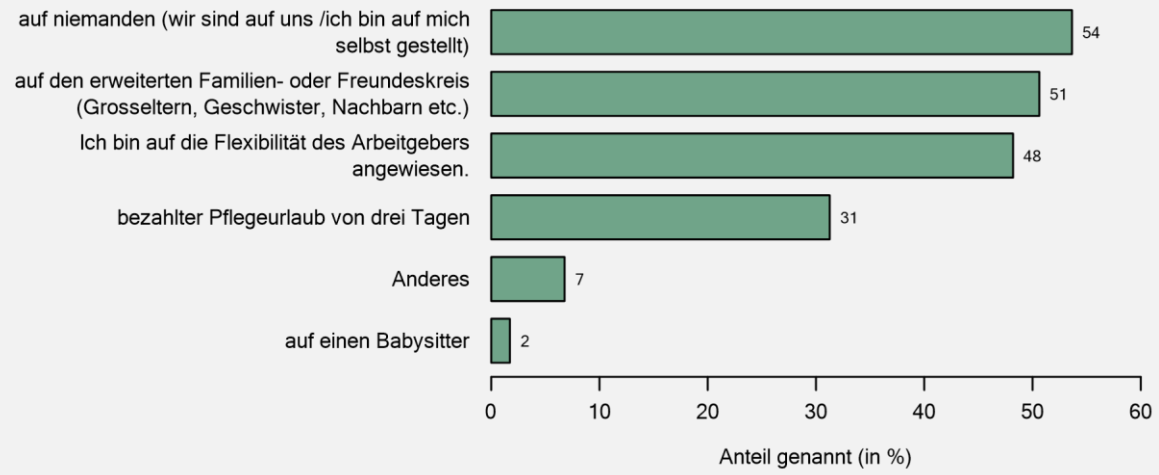
Insgesamt verdeutlichen die Ergebnisse, dass die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit weniger an einem generellen Fehlen von Strukturen scheitert, sondern daran, dass die alltäglichen Arrangements darauf angewiesen sind, dass nichts Unvorhergesehenes dazwischenkommt, um zu funktionieren. Insbesondere kurzfristige Ausfälle, organisatorische Anforderungen und mangelnde Flexibilität im Arbeitskontext führen dazu, dass prinzipiell gut funktionierende Betreuungslösungen aus dem Lot gebracht werden. In solchen Situationen reichen dann die bestehenden Strukturen längst nicht immer aus und es fehlt bisweilen auch das Verständnis und Entgegenkommen Anderer.

4.4.3.2 Kurzfristige Betreuungsprobleme

Neben der generellen Belastung, die das Vereinbaren von Berufstätigkeit und Kinderbetreuung im Alltag hervorbringen kann, bringen Ausnahmesituationen, wenn beispielsweise ein Kind krank wird, noch zusätzliche Herausforderungen für die Betreuung mit sich. Dies ging bereits aus den Antworten auf die offene Frage zu den Belastungen in der Kinderbetreuung deutlich hervor. Abbildung 21 gibt Aufschluss darüber, wie die Erwerbstätigen die Kinderbetreuung in solchen Ausnahmefällen organisieren bzw. auf was für eine Art von Unterstützung sie in solchen Fällen zurückgreifen.[57]

Etwas mehr als die Hälfte der Antwortenden (54%) gibt an, in solchen Situationen auf sich allein gestellt zu sein und auf keinerlei Unterstützung zurückzugreifen.[58] Das bedeutet gleichzeitig, dass rund die Hälfte der Befragten in Ausnahmesituationen eine Art von Unterstützung in Anspruch nehmen (kann). 51% der Erwerbstätigen mit Kind(ern) zählen in Ausnahmefällen auf die Unterstützung durch den erweiterten Familien- oder Freundeskreis. Dies gilt häufiger für in Liechtenstein wohnhafte Erwerbstätige (59%) als für Pendler:innen aus dem Ausland (46%). Sodann berichten 48 Prozent der Befragten, dass sie bei kurzfristigen Betreuungsengpässen auf die Flexibilität des Arbeitgebers angewiesen sind. Betroffen davon sind eher Zupendler:innen aus dem Ausland (54%) als in Liechtenstein wohnhafte Erwerbstätige (39%). Der bezahlte Pflegeurlaub von drei Tagen wird von knapp einem Drittel der Befragten genutzt.[59] Andere Unterstützungsangebote bzw. -formen (z. B. unbezahlter Urlaub, Rotkäppchendienst etc.) und Babysitter werden hingegen nur selten in Anspruch genommen.

Abbildung 21: Unterstützung bei kurzfristigen Betreuungsengpässen (n = 797)



Filter: Person, die mit Partner/in und Kind(ern) zusammenleben sowie Personen, die ohne Partner/in, aber mit Kind(ern) zusammenleben
© Liechtenstein-Institut

Ein Vergleich mit der Familienbefragung von 2018 (Märk-Rohrer und Marxer 2018: 37 f.) zeigt, dass sich die Unterstützung in Ausnahmesituationen teilweise deutlich verändert hat. Dabei ist allerdings abermals zu beachten, dass die beiden Erhebungen nur eingeschränkt vergleichbar sind. Während 2018 ausschliesslich in Liechtenstein wohnhafte Eltern mit Kindern bis 12 Jahren befragt wurden,

[57] Wortlaut der Frage: «*In Ausnahmefällen, wenn das jüngste Kind Ihres Haushaltes krank ist oder die eigentliche Betreuung nicht funktioniert, auf was für eine Art von Unterstützung greifen Sie dann zurück? (mehrere Antworten möglich)*»

[58] Zupendler:innen aus dem Ausland sind häufiger auf sich selbst gestellt (57%) als in Liechtenstein wohnhafte Erwerbstätige (48%).

[59] Frauen nutzen diesen häufiger als Männer (38 gegenüber 27%).

richtete sich die Befragung von 2026 generell an Beschäftigte in Liechtenstein. Um die Vergleichbarkeit zu 2018 erhöhen, werden nachfolgend für 2026 ausschliesslich die Angaben von in *Liechtenstein wohnhaften Zielpersonen mit Kindern im Schul- oder Vorschulalter* berücksichtigt.

Besonders auffällig ist zunächst, dass es mittlerweile offenbar schwerer fällt, *irgendjemand* anderen für Betreuungsaufgaben in Ausnahmesituationen zu finden. So gaben 2026 rund 48 Prozent an,[60] in Ausnahmesituationen *auf sich selbst* angewiesen zu sein, während der entsprechende Anteil 2018 noch bei 36 Prozent lag. Gleichzeitig hat sich die Bedeutung des familiären und sozialen Umfelds nur leicht verringert. 2026 gaben 59 Prozent an, auf den erweiterten Familien- oder Freundeskreis zurückzugreifen; 2018 lag der Anteil für das «familiäre Umfeld» bei 66 Prozent. Informelle Netzwerke spielen nach also wie vor eine zentrale Rolle bei der Bewältigung von prekären Betreuungssituationen.

Besonders markant sind indessen die Veränderungen im Bereich *arbeitsbezogener Unterstützung*. 2026 gaben 46 Prozent an, in Ausnahmesituationen auf die Flexibilität des Arbeitgebers angewiesen zu sein; 2018 lag dieser Anteil noch bei lediglich 24 Prozent. Noch deutlicher fällt der Unterschied beim bezahlten Pflegeurlaub aus: Während 2018 lediglich 13 Prozent auf solche Möglichkeiten zurückgriffen, beträgt der Anteil 2026 bereits 37 Prozent; dieser hat sich demnach fast verdreifacht.[61]

Diese Entwicklung dürfte wohl verschiedene Ursachen haben. Einerseits haben sich Arbeitsmodelle in den vergangenen Jahren verändert, insbesondere durch die stärkere Verbreitung flexibler Arbeitszeiten und von Homeoffice-Modellen (insbesondere während der Corona-Pandemie). Andererseits haben gesellschaftliche und politische Diskussionen rund um Vereinbarkeit, Care-Arbeit und familienfreundliche Arbeitsbedingungen deutlich an Bedeutung gewonnen. Die Bewältigung von Betreuungsengpässen wird heute offenbar stärker als früher nicht nur, aber *auch* als Aufgabe der Arbeitswelt verstanden. Gleichzeitig sind die «klassischen» familiären Unterstützungsformen nicht verschwunden, wenngleich es den Anschein macht, als ob die Aktivierung des eigenen familiären Umfelds zwecks Behebung von Betreuungsengpässen zunehmend schwerer fällt.

Interessant ist auch, wer auf welche Formen von Unterstützung angewiesen ist: Die Situation unterscheidet sich nämlich je nach Pendlerstatus der Befragten. Berufspendelnde sind häufiger auf die Flexibilität des Arbeitsgebers angewiesen (54%) als Personen, die nicht pendeln müssen (39%). Zudem sind sie häufiger auf sich selbst gestellt (57 gegenüber 48%). Andererseits können in Liechtenstein Ansässige häufiger auf den erweiterten Familien- und Freundeskreis zählen (59%) als Pendlerinnen und Pendler (45%).

Anschliessend wurde gefragt, ob es weitere, zusätzliche Formen der Unterstützung gäbe, auf die die Erwerbstätigen bei der Kinderbetreuung in Ausnahmefällen gerne zurückgreifen würden.[62] Wie Abbildung 22 zeigt, verneinten 71% der Teilnehmenden diese Frage, während sie 17% mit Ja beantworteten. Unter den Erwerbstätigen, die mit Kind(ern) zusammenleben, aber ohne Partner oder Partnerin, ist der Anteil der Ja-Antworten um zehn Prozentpunkte höher als bei jenen mit Partner oder Partnerin.

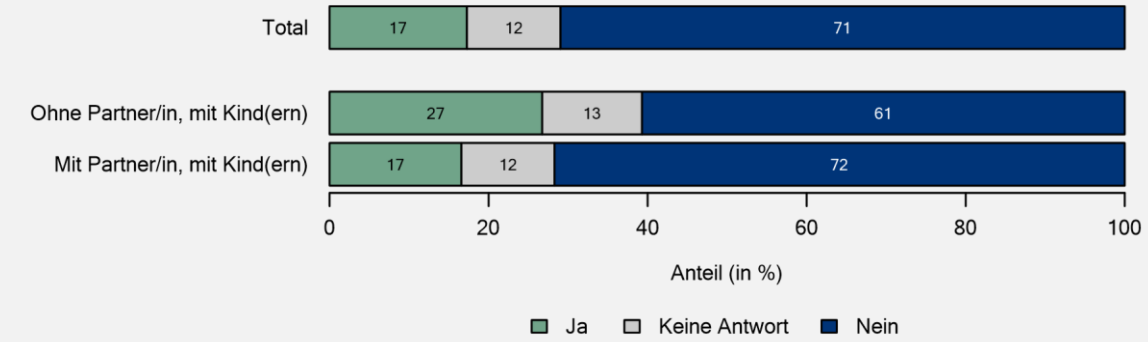
---

60 Aus der obigen Abbildung geht hervor, dass dieser Anteil unter den Pendlern und Pendlerinnen nochmals deutlich höher liegt, da der Gesamtanteil 54 Prozent beträgt.

61 Kaum verändert hat sich die Bedeutung klassischer Babysitter-Lösungen. Der Anteil liegt 2026 bei rund zwei Prozent und bewegt sich damit praktisch auf dem Niveau von 2018. Diese Form der Unterstützung bleibt somit eher eine punktuelle Ergänzung als eine breit genutzte Betreuungsform.

62 Wortlaut der Frage: «*Gibt es eine (weitere) Art der Unterstützung, auf die Sie in Ausnahmefällen gerne zurückgreifen würden?*»

Abbildung 22: Gewünschte zusätzliche Unterstützung in Ausnahmesituationen (n = 797)



Filter: Personen, die mit Partner/in und Kind(ern) zusammenleben sowie Personen, die ohne Partner/in, aber mit Kind(ern) zusammenleben
© Liechtenstein-Institut

Diejenigen Befragten, die angaben, in Ausnahmefällen gerne auf zusätzliche Unterstützung zurückgreifen zu wollen, wurden anschliessend gefragt, welche konkreten Unterstützungsformen sie sich in Ausnahmesituationen wünschen würden. Insgesamt gingen 139 offene Antworten ein, wobei teilweise mehrere Unterstützungsformen gleichzeitig genannt wurden (Tabelle 7).

Die Ergebnisse zeigen zunächst, dass informelle Unterstützungsnetzwerke eine zentrale Rolle spielen. Denn am häufigsten genannt wurde die Unterstützung innerhalb der Kernfamilie bzw. des nahen familiären Umfelds (30% aller Nennungen). Familiale Solidarität stellt damit oftmals die erste Zuflucht in Belastungs- oder Ausnahmesituationen dar. Auch Freunde, Nachbarn und weitere soziale Netzwerke wurden vergleichsweise häufig erwähnt (15%). Bei der Bewältigung von Betreuungs- und Vereinbarkeitsproblemen in Ausnahmesituationen spielen somit persönliche und soziale Beziehungen die Hauptrolle.

Relativ häufig genannt wurden zudem flexible oder ergänzende Betreuungsangebote wie Babysitter, Nannys, Tagesmütter oder Au-Pairs (15%) sowie institutionelle Kinderbetreuung bzw. flexible Betreuungsangebote (14 %). Kurzum, nicht nur Verwandte und Freunde, auch zeitlich flexible und alltagsnahe Betreuungsformen sind gefragt.

Nicht wenige wünschen sich ausserdem mehr arbeitsbezogene Flexibilität. Genannt wurden sowohl Homeoffice bzw. mehr Flexibilität seitens des Arbeitgebers (13%) als auch Pflegeurlaub, Elternzeit oder Urlaubsmöglichkeiten (13%). Vereinbarkeit wird somit nicht nur als Frage externer Betreuung verstanden, sondern von einer nicht unerheblichen Zahl ebenso stark mit Arbeitsorganisation und zeitlicher Flexibilität verknüpft. Letzteres wurde im Übrigen von Pendlerinnen und Pendlern signifikant häufiger gewünscht als von in Liechtenstein wohnhaften Personen. Dies dürfte auch damit zusammenhängen, dass familiäre Netzwerke als informelles Auffangnetz bei Pendlerinnen und Pendlern aus offensichtlichen Gründen weniger stark verfügbar sind.[63]

Demgegenüber wurden finanzielle Unterstützungsformen selten genannt. Offenbar werden Vereinbarkeitsprobleme in Ausnahmesituationen primär als organisatorische und zeitliche Herausforderung wahrgenommen und weniger als Finanzierungsproblem. Spezialisierte Betreuungs- oder Pflegeangebote spielen schliesslich – gesamthaft betrachtet – eine untergeordnete Rolle, da sie meist nur dann relevant sind, wenn ein Kind eine spezielle Betreuung benötigt.

In Ausnahmesituationen – und von diesen ist im vorliegenden Abschnitt die Rede – kommt ein *subsidiär* geprägtes Unterstützungsverständnis zum Tragen. Unterstützung wird zunächst innerhalb

[63] Gemeint sind damit primär Personen, die aufgrund ihrer Beschäftigung in Liechtenstein ins grenznahe Ausland hergezogen sind.

der eigenen Familie, des eigenen sozialen Umfelds oder durch individuelle Lösungen organisiert; staatliche Leistungen haben in solchen Situationen eher ergänzenden Charakter, sind aber gerade für jene Beschäftigten wichtig, die aufgrund persönlicher Umstände (Umzug, etc.) kein jederzeit «mobilisierbares» familiäres Umfeld vor Ort haben.

Tabelle 7: Gewünschte Unterstützungsformen (n = 139)

Antworten	Erstnennungen (in %)	Alle Nennungen (in %)
Grosseltern, Kernfamilie (z. B. auch «Vater», anderer Elternteil, etc.)	28	30
Geschwister, weitere Verwandte	1	3
Freunde, Nachbarn, Netzwerk	12	15
Babysitter, Nanny, Tagesmutter, Au Pair	13	15
Kita, flexible Kinderbetreuung	11	14
Spezialisierte Betreuung, Pflege, Spitex	3	3
Homeoffice, Arbeitgeberflexibilität	12	13
Pflegeurlaub, Elternzeit, Urlaub	13	13
Finanzielle Unterstützung	<1	1
Sonstige Unterstützung	7	7
TOTAL	**100**	**114**

Erläuterung: Einige Befragte gaben mehr als eine Antwort bzw. eine sehr ausführliche, mehrere Perspektiven aufweisende Antwort. Bisweilen wurden gleichzeitig zwei (oder mehr als zwei) Alternativen genannt. Die zweite Spalte gibt den Anteil am Total aller Erstnennungen an. In der dritten Spalte ist der Anteil der Antworten am Total der Befragten, die eine Antwort gegeben haben, ausgewiesen. Aufgrund dessen beträgt das Total mehr als 100 Prozent.

4.5 Care-Arbeit ausserhalb der Kinderbetreuung

Unter Care-Arbeit wird allgemein jene Arbeit verstanden, die darauf abzielt, das Wohlbefinden anderer Menschen zu sichern oder zu verbessern. Dazu gehören Tätigkeiten wie Betreuung, Unterstützung oder Pflege von Personen, die im Alltag auf Hilfe angewiesen sind. Neben der Kinderbetreuung umfasst Care-Arbeit auch die Unterstützung von älteren, kranken oder beeinträchtigten Angehörigen.

Care-Arbeit ausserhalb der Kinderbetreuung bezieht sich somit auf Tätigkeiten wie die Begleitung zu Arztterminen, Hilfe im Haushalt, emotionale Unterstützung oder die Organisation von Pflegeleistungen für Angehörige. Diese Aufgaben werden häufig im privaten Umfeld übernommen, meist von Familienmitgliedern oder nahestehenden Personen. In vielen Fällen erfolgt diese Arbeit unbezahlt und zusätzlich zur eigenen Erwerbstätigkeit.

Mit dem demografischen Wandel und der steigenden Lebenserwartung gewinnt Care-Arbeit ausserhalb der Kinderbetreuung zunehmend an Bedeutung. Gleichzeitig kann sie für Erwerbstätige eine erhebliche zeitliche, organisatorische und emotionale Belastung darstellen. Die Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Care-Verpflichtungen stellt daher für viele Menschen eine Herausforderung dar.

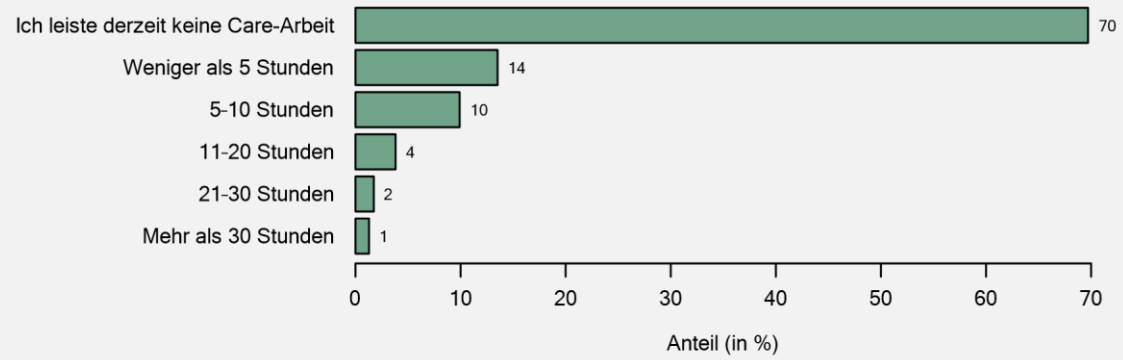
Im folgenden Abschnitt wird untersucht, in welchem Umfang Erwerbstätige Care-Arbeit ausserhalb der Kinderbetreuung leisten, welche Belastungen sie dabei erleben und welche Formen der Unterstützung sie sich wünschen. Abgeschlossen wird das Kapitel mit der Frage nach potenzieller Care-Arbeit in der Zukunft für alle Personen, die derzeit nicht mit Care-Aufgaben betraut sind.

4.5.1 Pflege und Unterstützung von Angehörigen

4.5.1.1 Umfang der Care-Arbeit

Die grosse Mehrheit von 70 Prozent der befragten Erwerbstätigen leistet derzeit keine Care-Arbeit (Abbildung 23).[64] Drei von zehn Erwerbstätigen verbringen folglich Zeit mit Care-Aufgaben. Dabei kommt rund jede siebte Person auf einen wöchentlichen Aufwand von maximal fünf Stunden (14%) und jede zehnte Person investiert zwischen fünf und zehn Stunden (10%). Mehr als zehn Stunden pro Woche sind eher selten. Rund vier Prozent kommen auf elf bis zwanzig Stunden und etwa drei Prozent verbringen sogar mehr als zwanzig Stunden mit Care-Arbeit.

Abbildung 23: Umfang der Care-Arbeit (n = 1306)



© *Liechtenstein-Institut*

Der wöchentlich geleistete Aufwand für Care-Arbeit hängt unter anderem mit dem Alter der Befragten zusammen (Tabelle 8). Von den unter 25-Jährigen leisten 84 Prozent keine Care-Arbeit. Dieser Anteil sinkt bei den 25- bis 49-Jährigen auf 72 Prozent und den 50-Jährigen und Älteren auf 61 Prozent. Je älter die Befragten, desto eher wird also Care-Arbeit geleistet. Mit zunehmendem Alter steigt insbesondere der Anteil von Personen an, die bis zu fünf Stunden wöchentlich aufwenden (von 3 auf 19%). Weitere signifikante Unterschiede gibt es mit Blick auf den Wohnort (Land) und die Staatsangehörigkeit. Drei Viertel der in Liechtenstein wohnhaften Befragten leisten keine Care-Arbeit (74%). Unter den in Österreich Wohnhaften beträgt der entsprechende Anteil demgegenüber 62 Prozent. Jede sechste in Österreich wohnhafte und in Liechtenstein erwerbstätige Person verbringt zwischen fünf und zehn Stunden mit Care-Arbeit (16%), während jede neunte Person sogar mehr als elf Stunden pro Woche investiert (11%). Dies korreliert mit der Staatsangehörigkeit. Österreicher:innen leisten häufiger Care-Arbeit als Liechtensteiner:innen, Schweizer:innen und Deutsche.

Keinen signifikanten Unterschied gibt es demgegenüber mit Blick auf das Geschlecht der Befragten (Tabelle 8). 69 Prozent der Frauen und 70 Prozent der Männer leisten keine Care-Arbeit. Wenn aber Care-Arbeit geleistet wird, dann bringen Frauen tendenziell häufiger mehr Zeit auf. So kommen elf Prozent der Frauen gemäss eigenen Angaben auf elf Stunden und mehr gegenüber vier Prozent der Männer. Mit Blick auf die sozioökonomischen Indikatoren wie dem Brutto-Haushaltseinkommen pro Monat, der beruflichen Stellung oder der höchsten abgeschlossenen Ausbildung gibt es keine signifikanten Unterschiede.[65]

[64] Wortlaut der Frage: «*Wie viele Stunden pro Woche verwenden Sie für Care-Arbeit ausserhalb der Kinderbetreuung?*»

[65] Auch paarweise Post-Hoc-Vergleiche, z. B. zwischen Arbeitnehmer:innen mit und Arbeitnehmer:innen ohne Leitungsfunktion, zeigen keine signifikanten Unterschiede.

Tabelle 8: Umfang der Care-Arbeit pro Woche nach Gruppen (n = 1’306)

Gruppen	Derzeit keine Care-Arbeit (%)	<5 Stunden (%)	5–10 Stunden (%)	>10 Stunden (%)
Geschlecht				
Frauen	69	11	9	11
Männer	70	15	11	4
Alter				
Bis 24 Jahre	84	3	8	5
25–49 Jahre	72	12	7	8
50+ Jahre	61	19	15	5
Wohnort				
Liechtenstein	74	14	7	6
Österreich	62	11	16	11
Schweiz	70	14	10	6
Staatsbürgerschaft				
Liechtenstein	72	16	6	6
Deutschland	78	9	8	5
Österreich	64	10	16	9
Schweiz	75	12	10	3
Anderes	65	14	10	12
Höchste abgeschlossene Ausbildung				
Berufl. Grundbildung, Berufs-, Gymnasial-, Fachmatura	71	12	10	7
Höhere Berufsbildung	70	14	11	4
Fachhochschule/Universität	69	15	9	7
Brutto-Haushaltseinkommen				
< CHF 7’000	75	7	12	6
CHF 7'000–10’000	67	12	11	10
CHF 10'000–15’000	71	16	8	5
> CHF 15’000	65	18	9	9
Berufliche Stellung				
Arbeitnehmer/in ohne Leitungsfunktion	71	12	10	6
Arbeitnehmer/in mit Leitungsfunktion	64	17	10	9
Führungsposition / oberes Kader	66	20	6	7
Anderes	85	3	9	3

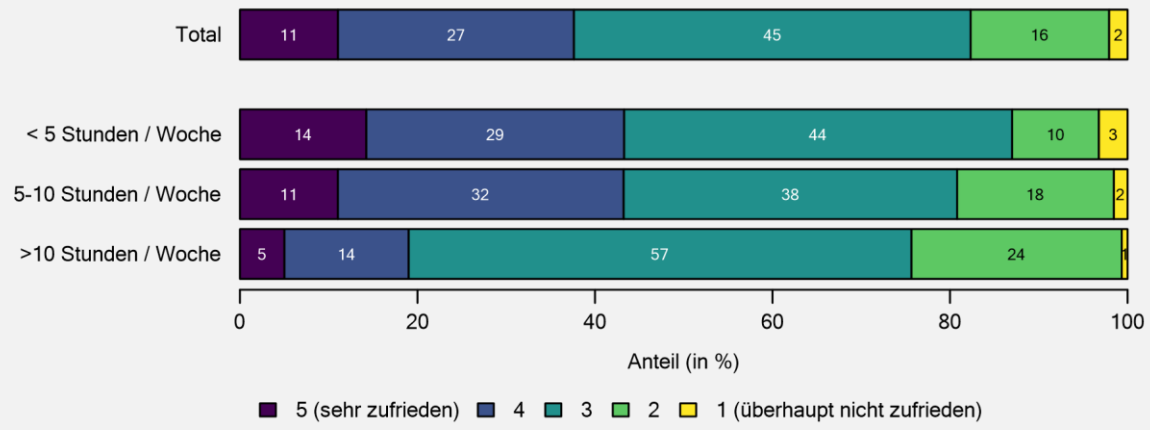
Erläuterungen: Aufgrund geringer Fallzahlen wurden die Kategorien «11–20 Stunden», «21–30 Stunden» und «Mehr als 30 Stunden» zur übergeordneten Kategorie «>10 Stunden» zusammengefasst

4.5.1.2 Zufriedenheit mit der Care-Situation

Wie zufrieden sind die Personen, die Care-Arbeit leisten, mit ihrer Care-Situation?[66] Die relative Mehrheit von 45 Prozent äussert diesbezüglich eine neutrale Haltung – sie sind also weder zufrieden noch unzufrieden mit ihrer Situation (Antwortkategorie 3 auf der Skala von 1 bis 5, siehe Abbildung 24). Demgegenüber sind 38 Prozent sehr oder eher zufrieden und 18 Prozent sehr oder eher unzufrieden, wobei nur eine kleine Minderheit von zwei Prozent überhaupt nicht zufrieden ist.

[66] Wortlaut der Frage: *«Wie zufrieden sind Sie mit Ihrer Care-Situation?»*

Abbildung 24: Zufriedenheit mit der Care-Situation nach Anzahl Wochenstunden für Care-Arbeit (n = 372)



Filter: Personen, die Care-Arbeit leisten
© Liechtenstein-Institut

Die Zufriedenheit mit der Care-Situation steht in einem Zusammenhang mit der Anzahl Wochenstunden, die man für ebendiese Care-Arbeit aufwendet (Abbildung 24). 14 Prozent der Personen, die weniger als fünf Stunden Care-Arbeit pro Woche leisten, sind mit ihrer Situation sehr zufrieden. Unter Personen, die fünf bis zehn Stunden investieren, beträgt dieser Anteil elf und bei Personen mit mehr als zehn Wochenstunden fünf Prozent. Zugleich steigt der Anteil sehr/eher Unzufriedener (Kategorien 1 und 2) von 13 auf 25 Prozent an. Auch Personen, die viel Zeit in Care-Arbeit investieren, sind in der Mehrzahl also nicht unzufrieden mit ihrer Situation. Nur ein Prozent ist überhaupt nicht zufrieden. Die Mehrheit von 57 Prozent äussert stattdessen eine neutrale Haltung (Kategorie 3 auf der Skala von 1 bis 5).

4.5.2 Auswirkungen der Care-Arbeit

Die Übernahmen von Betreuungs-, Pflege- und Unterstützungsaufgaben für Angehörige bleibt nicht ohne Folgen für die involvierten Care-Arbeit-Leistenden. Care-Arbeit kann psychisch und physisch belastend sein, erfordert zeitliche, organisatorische und finanzielle Ressourcen und wirkt sich zuweilen auf Karriere und Beruf aus. Diesen Aspekten wird im Folgenden nachgegangen.

4.5.2.1 Zeitliche, emotionale und finanzielle Belastungen

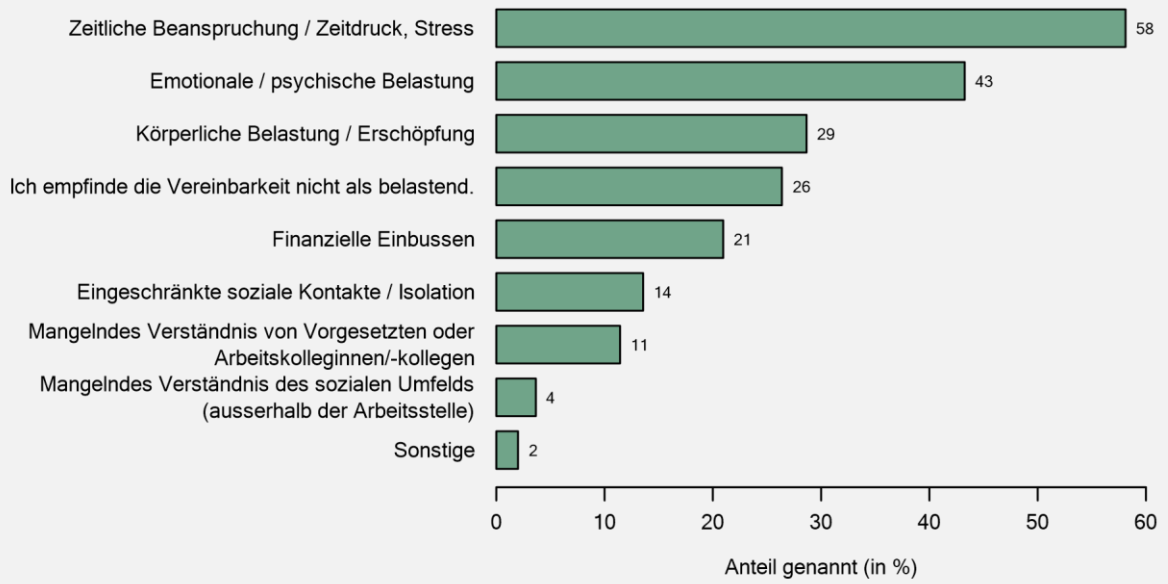
Die Vereinbarkeit von Care-Arbeit und Beruf geht mit verschiedenen Belastungen einher.[67] Tatsächlich gibt nur rund ein Viertel der Care-Arbeit-Leistenden an, dass sie die Vereinbarkeit nicht als belastend empfinden (26%, Abbildung 25). Wenig überraschend hängt dies direkt mit dem geleisteten zeitlichen Aufwand zusammen. 36 Prozent der Personen, die maximal fünf Stunden pro Woche investieren, empfinden die Vereinbarkeit nicht als belastend. Dieser Anteil sinkt auf nur noch fünf Prozent bei Personen, die mehr als zehn Stunden pro Woche Care-Arbeit leisten.

Ein besonders belastender Aspekt hinsichtlich der Vereinbarkeit von Care-Arbeit und Beruf besteht in der zeitlichen Beanspruchung, die mit Zeitdruck und Stress einher geht. Die absolute Mehrheit von 58 Prozent der Care-Arbeit-Leistenden hat diesen Aspekt genannt. Dabei gibt es einmal mehr einen starken Zusammenhang mit den tatsächlich geleisteten Wochenstunden. 73 Prozent der Personen, die mehr als zehn Stunden pro Woche mit Care-Arbeit verbringen, sind mit zeitlicher Beanspruchung,

[67] Wortlaut der Frage: «*Welche Aspekte der Vereinbarkeit von Care-Arbeit und Beruf empfinden Sie als besonders belastend? (mehrere Antworten möglich)*»

Zeitdruck und Stress konfrontiert. Doch auch von einer Mehrheit der Personen, die maximal fünf Stunden pro Woche aufbringen, wird dieser Aspekt genannt (51%).

Abbildung 25: Was Erwerbstätige bei der Vereinbarkeit von Care-Arbeit und Beruf besonders belastet (n = 397)



Filter: Personen, die Care-Arbeit leisten
© Liechtenstein-Institut

Das Leisten von Care-Arbeit führt aber nicht nur zu zeitlichen, sondern auch zu emotionalen und psychischen Belastungen. Zwei von fünf Befragten haben sich dahingehend geäussert (43%). Hinzu kommt für drei von zehn Care-Arbeit-Leistenden eine physische Belastung, die sich etwa in körperlicher Erschöpfung zeigt (29%). Besonders stark ausgeprägt sind emotionale und psychische, aber auch körperliche Belastungen unter Personen, die neben ihrer Arbeit auch noch mehr als zehn Stunden Care-Arbeit pro Woche leisten. 69 Prozent von ihnen klagen über eine emotionale/psychische Belastung und 52 Prozent erwähnen eine körperliche Belastung/Erschöpfung. Bei Personen, die maximal fünf Wochenstunden leisten, liegen die entsprechenden Anteilswerte bei 36 (psychische Belastung) respektive 15 Prozent (körperliche Belastung).

Finanzielle Einbussen aufgrund der Vereinbarkeit von Care-Arbeit und Beruf werden von 21 Prozent der Befragten genannt. Zudem geben 14 Prozent an, dass das Leisten von Care-Arbeit neben der Berufstätigkeit mit eingeschränkten sozialen Kontakten und Isolation einher geht. Elf Prozent monieren überdies ein mangelndes Verständnis vonseiten der Vorgesetzten oder Arbeitskolleg:innen, vier Prozent nehmen ein mangelndes Verständnis des sozialen, ausserberuflichen Umfelds wahr.

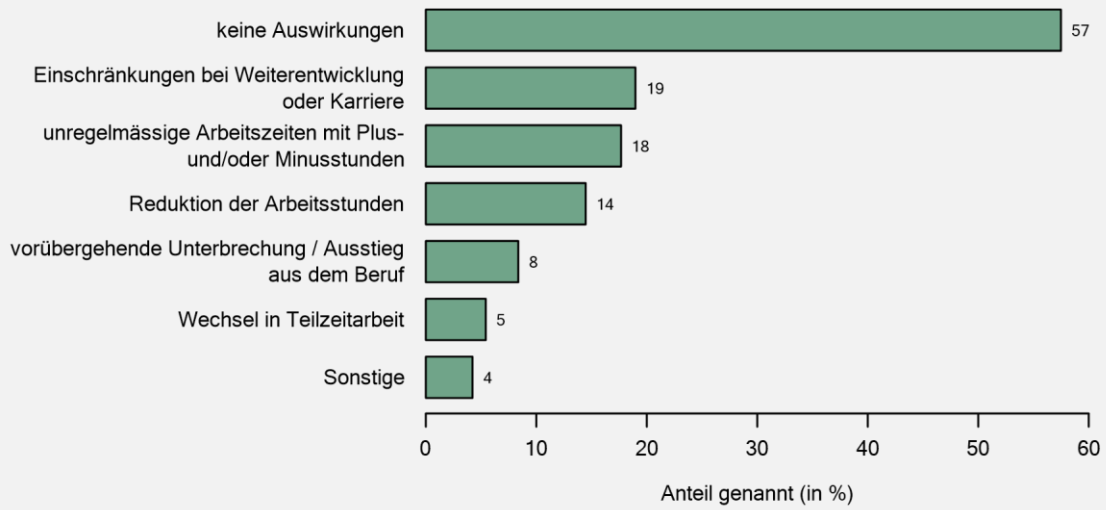
Zwei Prozent der Befragten klickten die Antwortkategorie «Sonstiges» an. Dabei handelt es sich um eine halboffene Kategorie, bei der man zusätzlich einen Kommentar in eigenen Worten anbringen konnte. Nur sechs Personen haben von dieser Möglichkeit Gebrauch gemacht. Eine Person schreibt in englischer Sprache, dass sie keinen engeren Familien- und Freundeskreis habe, der ihr helfen könnte. Weitere Wortmeldungen monieren eine aus ihrer Sicht mangelnde Unterstützung durch Gemeinde und Staat. Ferner wird erwähnt, dass man zu wenig Zeit für sich selbst und für weitere Care-Arbeiten habe. Beanstandet wird zudem, dass Care-Arbeit auf dem Arbeitsmarkt nicht als Kompetenz anerkannt und nicht der Pensionsversicherung angerechnet werde.

4.5.2.2 Auswirkungen auf die Erwerbstätigkeit

Care-Arbeit hat auch Auswirkungen auf die Erwerbstätigkeit. Zwar gibt die Mehrheit von 57 Prozent der befragten Care-Arbeit-Leistenden an, dass die Care-Arbeit keinen Einfluss auf ihre Erwerbstätigkeit habe (Abbildung 26).[68] Dies hängt jedoch stark vom Umfang der geleisteten Care-Arbeit ab. Personen, die maximal fünf Wochenstunden leisten, negieren zu 76 Prozent einen Einfluss auf ihre Erwerbstätigkeit. Bei Personen mit fünf bis zehn Wochenstunden sind es noch 59 Prozent, während es unter Personen mit mehr als zehn Wochenstunden nur noch 18 Prozent sind. Insbesondere die intensiv mit Care-Arbeit beschäftigten Erwerbstätigen sind folglich mit verschiedenen beruflichen Auswirkungen konfrontiert.

Die am häufigsten genannte, negative Auswirkung der geleisteten Care-Arbeit besteht in Einschränkungen bei Weiterentwicklung oder Karriere (19%). Für einen beinahe gleich grossen Anteil der Befragten führt Care-Arbeit ferner zu unregelmässigen Arbeitszeiten mit Plus- und/oder Minusstunden (18%) und für 14 Prozent geht die Care-Arbeit mit einer Reduktion der Arbeitsstunden einher. Seltener genannt werden demgegenüber eine vorübergehende Unterbrechung oder gar ein Ausstieg aus dem Beruf (8%) und der Wechsel in Teilzeitarbeit (5%).

Abbildung 26: Auswirkungen der Care-Arbeit auf die Erwerbstätigkeit (n = 397)



Filter: Personen, die Care-Arbeit leisten
© Liechtenstein-Institut

Vier Prozent der Befragten haben die halboffene Kategorie «Sonstige» angeklickt, bei der man zusätzlich einen Kommentar in eigenen Worten abgeben konnte. Lediglich 14 Personen haben jedoch von dieser Möglichkeit Gebrauch gemacht. Mehrfach genannt wird eine zunehmende oder ständige Erschöpfung, die mit reduzierter Belastbarkeit, geringerer Leistungsfähigkeit oder fehlender Erholungszeit einhergeht. Vier Personen erwähnen zudem, dass sie sich spät abends nochmals ihrer Arbeit widmen, morgens extra früh zur Arbeit erscheinen, um zeitig wieder gehen zu können, oder in den Ferien arbeiten. Vereinzelte Wortmeldungen drehen sich zudem um fehlende Zeit für Weiterbildungen sowie ausbleibende Lohnerhöhungen.

[68] Wortlaut der Frage: «*Wie wirkt sich Ihre Care-Arbeit auf Ihre Erwerbstätigkeit aus? (mehrere Antworten möglich)*»

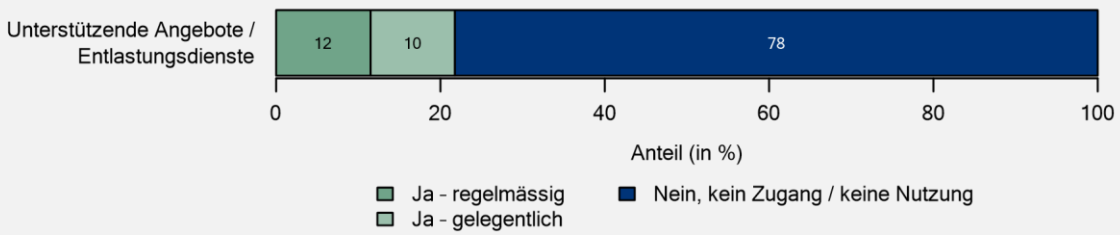
4.5.3 Unterstützungsangebote

Für Menschen, die Angehörige betreuen oder unterstützen, können passende Entlastungs- und Unterstützungsangebote von grosser Bedeutung sein. Dazu zählen professionelle Dienstleistungen, finanzielle Unterstützung oder Beratungsangebote. Auch die Unterstützung durch Familie, Arbeitgeber oder staatliche Institutionen kann eine wichtige Rolle spielen. Die folgenden Abschnitte untersuchen, welche Unterstützungsangebote derzeit genutzt werden und welche Formen der Entlastung sich Betroffene wünschen. Zudem wird analysiert, in welchem Ausmass sich Personen in ihrer Care-Arbeit von verschiedenen Akteuren unterstützt fühlen.

4.5.3.1 Nutzung vorhandener Unterstützungsangebote

Die grosse Mehrzahl von 78 Prozent der Care-Arbeit leistenden Erwerbstätigen verzichten auf unterstützende Angebote oder Entlastungsdienste wie Spitex, Beratungsstellen oder Kurzzeit- oder Tagespflege in Pflegeheimen (78%, Abbildung 27).[69] Nur etwas weniger als ein Viertel der Care-Arbeit-Leistenden nutzen folglich bestehende Unterstützungsangebote (22%). Zwölf Prozent machen dies regelmässig und zehn Prozent immerhin gelegentlich. Dabei muss berücksichtigt werden, dass diese Frage nur den Care-Arbeit-Leistenden gestellt wurde. Es ist davon auszugehen, dass diese Angebote und Dienstleistungen auch von weiteren Erwerbstätigen nachgefragt werden. Wenn die entsprechenden Angebote die Betreuung, Pflege und Unterstützung von Angehörigen vollständig übernehmen und die betroffenen Erwerbstätigen folglich selber keine Care-Arbeit leisten (müssen), erhielten sie die Frage nicht zur Beantwortung. Die Zahlen in Abbildung 27 dürfen also nicht mit der insgesamt vorhandenen Nachfrage und Nutzung von unterstützenden Angeboten und Entlastungdiensten gleichgesetzt werden.

Abbildung 27: Nutzung von Angeboten oder Entlastungsdiensten (n = 397)



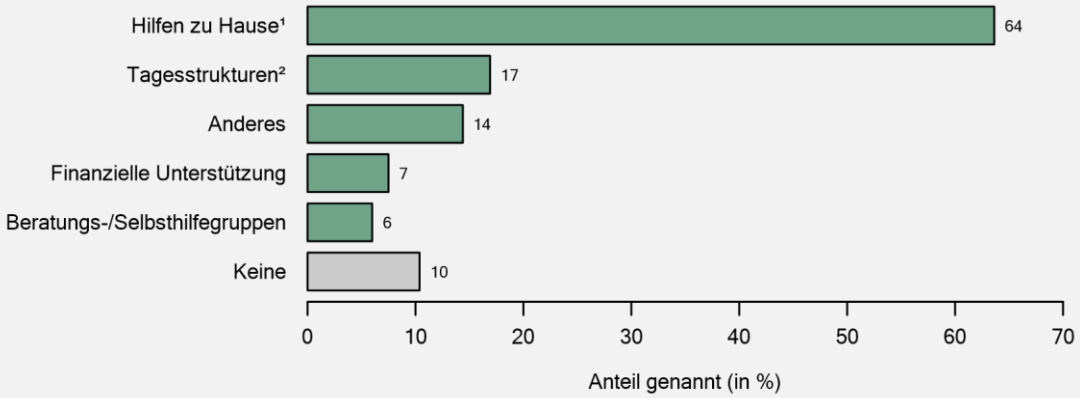
Filter: Personen, die Care-Arbeit leisten
© Liechtenstein-Institut

Doch welche Angebote und Dienste werden konkret in Anspruch genommen?[70] Wie Abbildung 28 zeigt, werden vor allem Hilfen zu Hause wie Familienhilfe, Spitex und Hauskrankenpflege in Anspruch genommen (64%). Die anderen abgefragten Unterstützungsangebote werden deutlich seltener genutzt. Etwa jede sechste Person, die auf unterstützende Angebote und Dienstleistungen zurückgreift, vertraut auf Tagesstrukturen wie beispielsweise Ferien- und Tagesangebote in Pflegeheimen (17%). Beratungs- und Selbsthilfegruppen werden von etwa sechs Prozent genutzt.

Finanzielle Unterstützung wurde von sieben Prozent der Befragten genannt. Diese Antwortkategorie wurde halboffen gestellt. Dies bedeutet, dass die Art der finanziellen Unterstützung mit eigenen Worten genauer spezifiziert werden konnte. Alle Befragten, die dies gemacht haben, haben die Begriffe «Pflegegeld» oder «Betreuungs- und Pflegegeld (BPG)» genannt.

[69] Wortlaut der Frage: «*Nutzen Sie unterstützende Angebote oder Entlastungsdienste (z. B. Spitex, Kurzzeit- oder Tagespflege im Pflegeheim, Beratungsstellen)?*»
[70] Wortlaut der Frage: «*Welche Unterstützungsangebote nehmen Sie in Anspruch? (mehrere Antworten möglich)*»

Abbildung 28: Genutzte Unterstützungsangebote im Bereich Care-Arbeit (n = 89)



Anmerkungen: [1] z. B. Familienhilfe, Spitex, Hauskrankenpflege; [2] z. B. Ferien-/Tagesangebote in Pflegeheimen
Filter: Personen, die Care-Arbeit leisten und gelegentlich oder regelmässig unterstützende Angebote oder Entlastungsdienste nutzen
© Liechtenstein-Institut

Schliesslich haben 14 Prozent der Befragten die Kategorie «Anderes» ausgewählt. Auch diese war halboffen und konnte mit eigenen Worten ergänzt werden. Dies haben jedoch nur neun Personen genutzt, wobei vier Mal «Altersheim» oder «Pflegeheim» genannt wurden. Weitere Nennungen erwähnen private Betreuerinnen, Putzdienste, mobile Pediküre und mobile Friseurinnen.

4.5.3.2 Gewünschte Unterstützungsformen

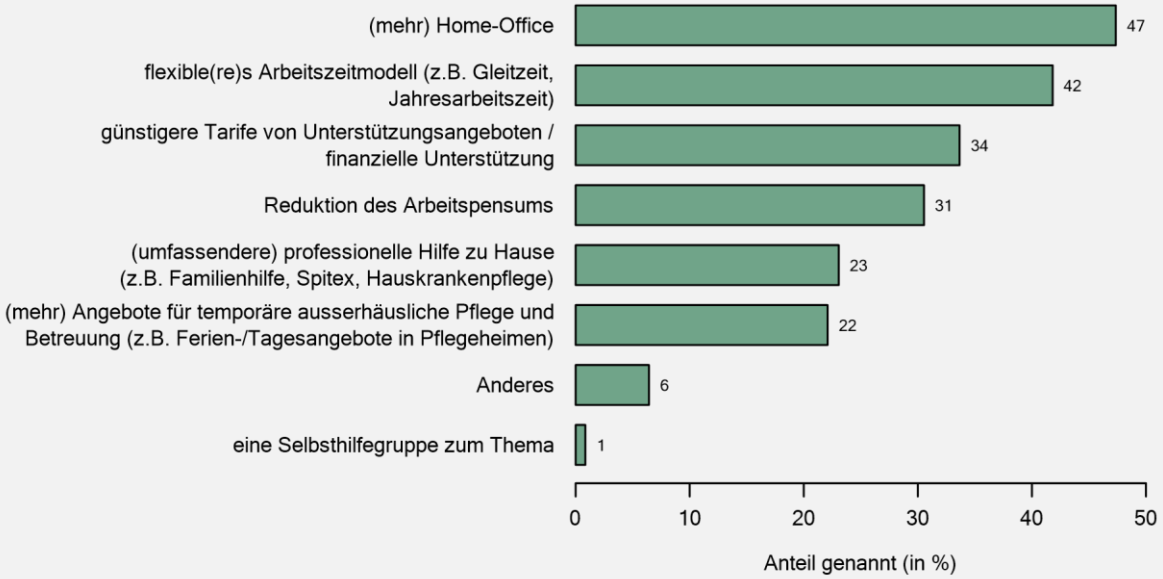
Im Anschluss an die tatsächlich genutzten Angebote wurde gefragt, welche Unterstützungsformen die Befragten am meisten entlasten würden.[71] Knapp die Hälfte der Care-Arbeit-Leistenden nannte dabei die Möglichkeit zu (mehr) Homeoffice (47%, siehe Abbildung 29). Ähnlich hoch ist mit 42 Prozent der Wunsch nach flexible(re)n Arbeitszeitmodellen wie beispielsweise Gleitzeit oder Jahresarbeitszeit.

Neben diesen beiden Forderungen, die sich primär an die Arbeitgebenden richten, wünscht sich ein Drittel der Care-Arbeit-Leistenden günstigere Tarife von Unterstützungsangeboten, respektive finanzielle Unterstützung (34%). Ferner können sich drei von zehn Befragten eine Reduktion des Arbeitspensums vorstellen (31%). Jeweils etwas weniger als ein Viertel (23 resp. 22%) erhofft sich am meisten Entlastung durch eine (umfassendere) professionelle Hilfe zu Hause (z. B. Familienhilfe, Spitex, Hauskrankenpflege) oder durch (mehr) Angebote für temporäre ausserhäusliche Pflege und Betreuung (z. B. Ferien-/Tagesangebote in Pflegeheimen).

Sechs Prozent der Befragten haben die Kategorie «Anderes» ausgewählt, während sich etwa ein Prozent eine Entlastung durch eine Selbsthilfegruppe zum Thema vorstellen kann (Abbildung 29). Beide Antwortmöglichkeiten sind halboffen und konnten von den Befragten mit eigenen Worten ergänzt werden. Bei den Selbsthilfegruppen wurde aber nur eine einzige Wortmeldung eingetippt, nämlich «Beschäftigung im Alter». Die Kategorie «Anderes» hat 19 Personen zu eigenen Ergänzungen motiviert. Neben allgemeinen Äusserungen (z. B. «einfach ein grösseres Verständnis») erhoffen sie sich unter anderem Entlastung durch flexiblere Ad-Hoc-Betreuungsangebote, Haushaltshilfen, Dogcare, eine Kompensation von Überstunden für Care-Arbeit und mehr Lohn, um das Arbeitspensum reduzieren zu können. Zwei Personen fordern zudem eine Männerquote in der Care-Arbeit und den damit verbundenen Institutionen.

[71] Wortlaut der Frage: «*Welche der folgenden Unterstützungsformen würden Sie am meisten entlasten? (mehrere Antworten möglich)*»

Abbildung 29: Unterstützungsformen mit dem grössten Entlastungspotenzial (n = 383)

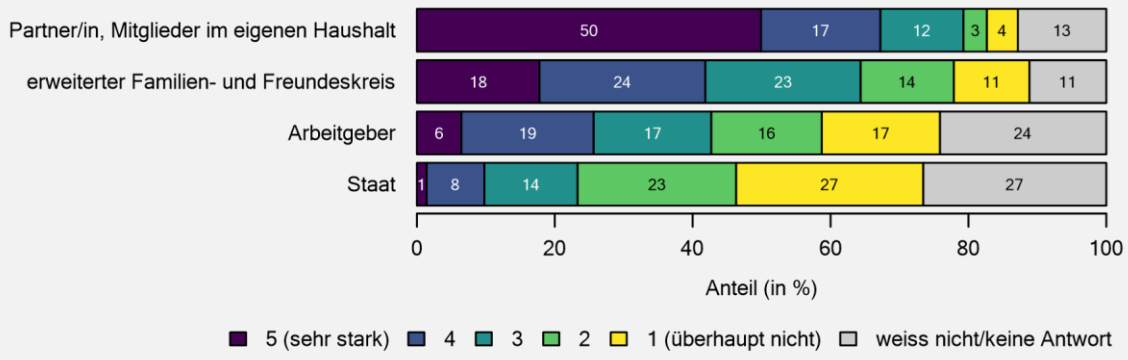


Filter: Personen, die Care-Arbeit leisten
© Liechtenstein-Institut

4.5.3.3 Wahrgenommene Unterstützung

Neben der Nutzung vorhandener und den gewünschten Unterstützungsangeboten wurde in der Umfrage erhoben, inwieweit sich die Care-Arbeit-Leistenden durch verschiedene Akteure unterstützt und wahrgenommen fühlen.[72]

Abbildung 30: Wahrgenommene Unterstützung bei Care-Arbeit durch verschiedene Akteure (n = 383)



Filter: Personen, die Care-Arbeit leisten
© Liechtenstein-Institut

Sehr stark wahrgenommen und unterstützt fühlen sich die Befragten in erster Linie durch ihre Partnerinnen und Partner sowie die weiteren Mitglieder des eigenen Haushalts (Abbildung 30). Nur vier Prozent empfangen aus diesem Kreis überhaupt keine Unterstützung, während 50 Prozent eine sehr

[72] Wortlaut der Frage: «*Inwiefern fühlen Sie sich in Ihrer Care-Arbeit durch die nachfolgenden Akteure wahrgenommen/unterstützt?*»

starke Unterstützung wahrnehmen. An zweiter Stelle folgt der erweiterte Familien- und Freundeskreis. 18 Prozent der Befragten fühlen sich sehr und 24 Prozent eher durch diese Personen wahrgenommen und unterstützt. Weitere 23 Prozent vertreten eine neutrale Haltung (Antwortkategorie 3 auf der Skala von 1 bis 5), während etwa ein Viertel eine mangelnde Unterstützung und Wahrnehmung angibt (Kategorien 1 und 2).

Tiefer sind die Werte für die Arbeitgeber und den Staat, wobei hier der Anteil der Weiss-nicht-Antworten auf rund einen Viertel steigt (Abbildung 30). Vergleichsweise viele Personen können oder wollen die Rolle dieser beiden Akteure also nicht einschätzen.

Insgesamt fühlt sich lediglich eine kleine Minderheit von sechs Prozent der Care-Arbeit-Leistenden sehr stark durch den Arbeitgeber wahrgenommen und unterstützt, während dies in den Augen von 17 Prozent überhaupt nicht zutrifft. Dabei können keine systematischen Unterschiede zwischen soziodemografischen und -ökonomischen Milieus erkannt werden. Dies weist darauf hin, dass die Bewertung der Rolle der Arbeitgeber in den verschiedenen Gruppen von Erwerbstätigen ähnlich verteilt ist.

Schlechter fällt die Bewertung des Staates aus. Nur gerade ein Prozent der Care-Arbeit-Leistenden gibt dem Staat eine sehr gute Note (Kategorie 5), während sich die Hälfte vom Staat überhaupt nicht oder eher nicht wahrgenommen und unterstützt fühlt (50%; Kategorien 1 und 2). Dabei gibt es grosse Unterschiede zwischen Berufspendler:innen und Nicht-Pendler:innen. Zwei von drei Personen, die in Liechtenstein arbeiten und im Ausland wohnen, geben dem Staat eine negative Bewertung (60%, Kategorien 1 und 2).[73] Bei den in Liechtenstein wohnenden Erwerbtätigen liegt dieser Anteil etwa halb so hoch (33%). Zugleich kann oder will mehr als ein Drittel von letzteren die Rolle des Staates nicht einschätzen (34% Weiss-nicht-Antworten). Unter den Pendler:innen beläuft sich dieser Wert auf 22 Prozent. Aus der Fragestellung wird allerdings nicht ersichtlich, ob die Pendler:innen ihre Bewertung auf den liechtensteinischen oder den Staat beziehen, in dem sie wohnen.

4.5.4 Potenzielle zukünftige Care-Arbeit

Zum Abschluss des vorliegenden Kapitels zur Care-Arbeit wird ein Fokus auf diejenigen Personen gelegt, die derzeit *keine* Care-Arbeit leisten. Als erstes wurden diese Personen nach der Wahrscheinlichkeit gefragt, dass sie persönlich einen Teil der Betreuung übernehmen würden, sollte ein Elternteil oder eine nahestehende Person in Zukunft pflegebedürftig werden.[74]

Die Auswertung in Abbildung 31 zeigt, dass 38 Prozent die Übernahme eines Teils der Betreuung als sehr oder eher wahrscheinlich erachten (Antwortkategorien 4 und 5). Ein gleich grosser Anteil von 38 Prozent bewertet dies hingegen als sehr oder eher unwahrscheinlich (Kategorien 1 und 2). Dazwischen findet sich eine Gruppe von 24 Prozent, für die dieses Szenario weder besonders wahrscheinlich noch besonders unwahrscheinlich ist (Kategorie 3).

Dabei können einige Unterschiede zwischen Gruppen von Erwerbstätigen erkannt werden. Grundsätzlich erachten es signifikant mehr Frauen als Männer als wahrscheinlich, dass sie einen Teil der Betreuung übernehmen würden. Diese Bereitschaft allein sagt jedoch noch nicht viel darüber aus, ob sie dies auch tatsächlich tun werden. Denn wie zuvor gezeigt (Abschnitt 4.5.1.1), leisten derzeit etwa gleich viele Frauen wie Männer Care-Arbeit – wenn auch in unterschiedlichem Umfang.

Darüber hinaus sinkt die Wahrscheinlichkeit zur Übernahme von Betreuungsaufgaben mit steigendem Haushaltseinkommen: Erachten es 47 Prozent der Erwerbstätigen mit einem Haushaltseinkommen von maximal 7'000 CHF als sehr oder eher wahrscheinlich, dass sie in Zukunft Care-Aufgaben

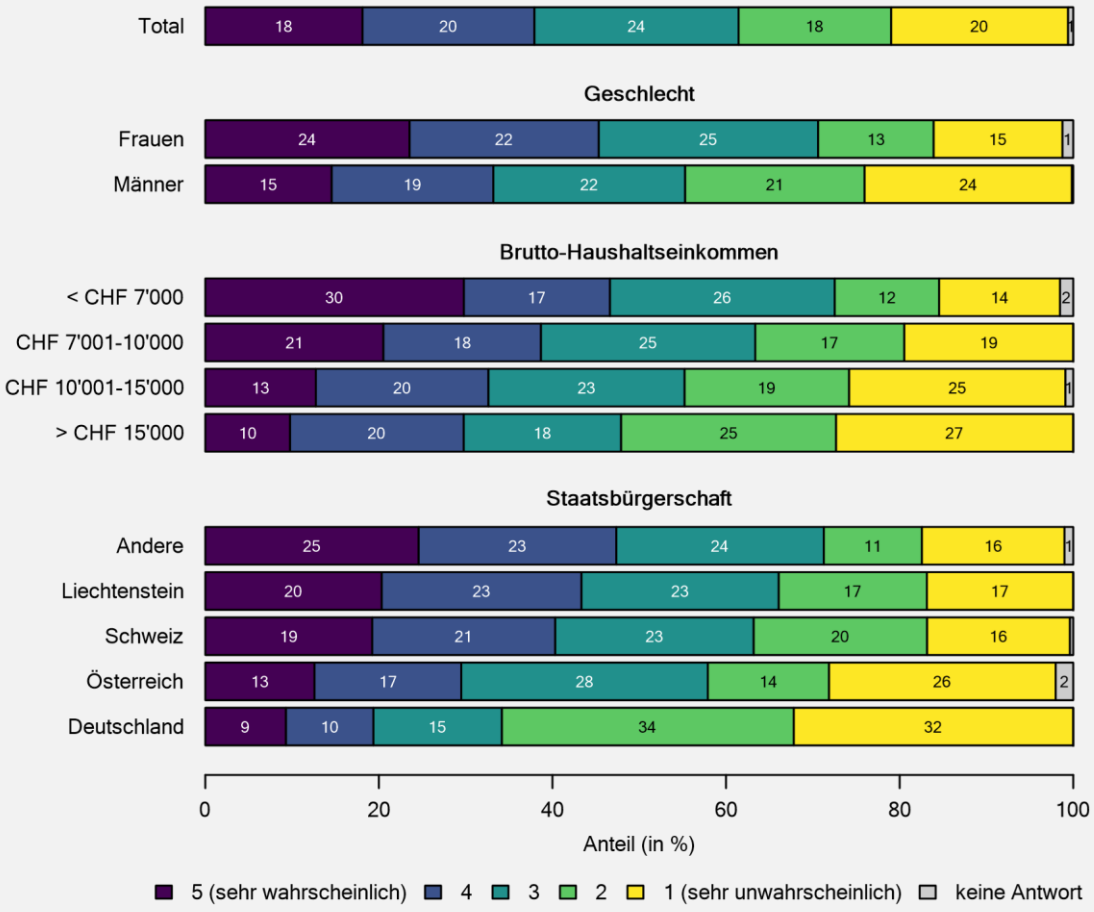
---

[73] Berufspendler:innen, die in Österreich wohnen, geben dem Staat praktisch gleich häufig eine negative Bewertung wie Pendler:innen, die in der Schweiz wohnen (58 respektive 59%).

[74] Wortlaut der Frage: *«Falls ein Elternteil oder eine nahestehende Person in Zukunft pflegebedürftig werden sollte: Wie wahrscheinlich ist es, dass Sie persönlich einen Teil der Betreuung übernehmen würden?»*

übernehmen, beträgt dieser Anteil bei Personen mit Haushaltseinkommen von über 15'000 CHF noch 30 Prozent. Die vorliegenden Daten geben aber keinen Aufschluss darüber, ob Personen mit höheren Einkommen grundsätzlich weniger Betreuungs-, Pflege- und Unterstützungsaufgaben übernehmen *wollen* oder ob sie dies aufgrund ihrer finanziellen Mittel nicht machen *müssen* und deshalb von einer tieferen Wahrscheinlichkeit ausgehen. Das Haushaltseinkommen korreliert mit weiteren signifikanten, sozioökonomischen Faktoren. So schätzen 40 Prozent der Arbeitnehmer:innen ohne Leitungsfunktion die Wahrscheinlichkeit als sehr oder eher hoch ein. Unter Arbeitnehmer:innen mit Führungsposition respektive im oberen Kader beträgt der entsprechende Anteil 27 Prozent. Ähnliches zeigt sich bei der höchsten abgeschlossenen Ausbildung: 45 Prozent der Erwerbstätigen mit beruflicher Grundbildung (Lehre), Berufs-, Gymnasial- oder Fachmatura erachten es als sehr oder eher wahrscheinlich – gegenüber 33 Prozent der Erwerbstätigen mit Fachhochschul- oder Universitätsabschluss.

Abbildung 31: Wahrscheinlichkeit, in Zukunft einen Teil der Betreuung von pflegebedürftigen Personen zu übernehmen nach Gruppen (n = 880)



Filter: Personen, die keine Care-Arbeit leisten
© Liechtenstein-Institut

Schliesslich zeigen sich signifikante Unterschiede mit Blick auf die Staatsbürgerschaften. 19 Prozent der Erwerbtätigen mit deutscher Staatbürgerschaft schätzen die zukünftige Übernahme von Betreuungsaufgaben als sehr oder eher wahrscheinlich ein. Unter Erwerbstätigen mit einer anderen als der liechtensteinischen, schweizerischen, österreichischen oder deutschen Staatsbürgerschaft sind es demgegenüber 48 Prozent. Leicht tiefer liegen die Anteile unter liechtensteinischen und schweizerischen Staatsangehörigen mit 43 respektive 40 Prozent. Interessanterweise erachten mit 30 Prozent

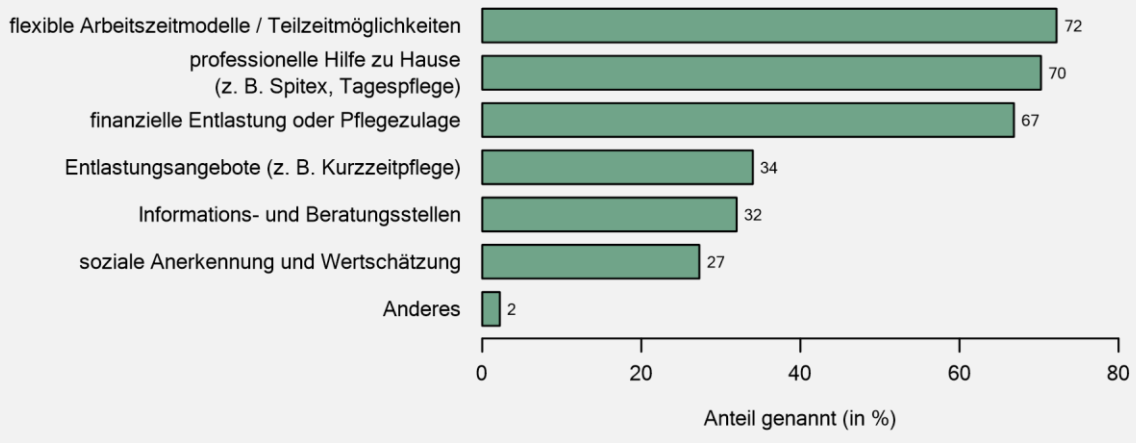
vergleichsweise wenige Österreicher:innen die zukünftige Übernahme eines Teils der Betreuung als sehr oder eher wahrscheinlich. Wie zuvor gezeigt, leisten derzeit aber bereits relativ viele Österreicher:innen Care-Arbeit (Abschnitt 4.5.1.1). Von denen, die gegenwärtig noch keine Betreuungsaufgaben übernommen haben, gehen wohl viele davon aus, dass sie dies auch in Zukunft nicht tun wollen oder tun müssen. Demgegenüber leistet die Mehrzahl von 78 Prozent der deutschen Staatsbürger:innen gegenwärtig keine Care-Arbeit (Abschnitt 4.5.1.1) und nur etwa jede fünfte dieser Personen geht davon aus, dies in Zukunft zu tun. Über die genauen Gründe geben die Daten keine Auskunft. Es kann spekuliert werden, dass sie – anders als die Erwerbstätigen aus den Nachbarländern – häufiger weiter weg von zu Hause leben und deshalb seltener erwarten, dass sie ihren pflegebedürftigen Angehörigen zur Seite stehen können.

Auch wenn sie derzeit keine Care-Arbeit leisten, welche Unterstützungen würden sich die Erwerbstätigen wünschen, wenn sie in Zukunft Care-Aufgaben übernehmen müssten?[75] Insbesondere drei Unterstützungsleistungen wären populär (Abbildung 32): Erstens würden sich 72 Prozent der Befragten flexiblere Arbeitszeitmodelle respektive Teilzeitmöglichkeiten wünschen. Damit stimmen sie mit den bereits Care-Arbeit-Leistenden überein, denn auch sie wünschen sich häufig flexiblere Arbeitszeitmodelle (siehe Abschnitt 4.5.3.2).

Zweitens würden 70 Prozent der derzeit (noch) nicht mit Care-Aufgaben betrauten Erwerbstätigen professionelle Hilfe zu Hause wie beispielsweise Spitex oder Tagespflege in Anspruch nehmen wollen. Dies ist auch das Unterstützungsangebot, das Care-Arbeit-Leistende mit grossem Abstand bereits am häufigsten nutzen (siehe Abschnitt 4.5.3.1). Drittens hätten 67 Prozent gerne finanzielle Entlastungen oder Pflegezulagen.

Entlastungsangebote wie beispielsweise Kurzzeitpflege sowie Informations- und Beratungsstellen würden sich jeweils ein Drittel der Befragten wünschen (34 respektive 32%). Schliesslich hätte ein gutes Viertel der Befragten gerne eine angemessene soziale Anerkennung und Wertschätzung für ihre Care-Arbeit (27%).

Abbildung 32: Gewünschte Unterstützung, falls künftig Care-Aufgaben übernommen würden (n = 880)



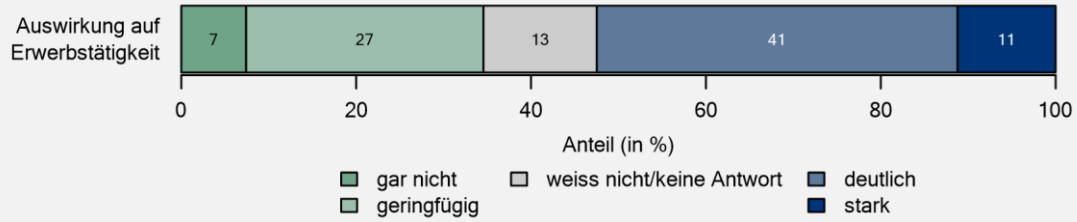
Filter: Personen, die keine Care-Arbeit leisten
© Liechtenstein-Institut

Eine kleine Minderheit von zwei Prozent der Befragten hat die halboffene Antwortkategorie «Anderes» angeklickt, bei der man zusätzlich einen Kommentar in eigenen Worten angeben konnte. Nur 14

[75] Wortlaut der Frage: *«Falls Sie künftig Care-Aufgaben übernehmen müssten – welche Unterstützung würden Sie sich in dieser Situation am meisten wünschen? (mehrere Antworten möglich)»*

Personen haben dies gemacht, wobei sechs Mal die Forderung nach Homeoffice gestellt wird. Vier weitere Nennungen drehen sich um Geld und fordern eine monetäre Anerkennung oder staatlich finanzierte Löhne/Entschädigungen für die geleistete Care-Arbeit. Die restlichen Nennungen fordern eine 24-Stunden-Pflege, die Möglichkeit einer beruflichen Auszeit zwecks Pflege oder beziehen sich auf die Situation in Deutschland und Österreich.

Abbildung 33: Erwartete Auswirkungen auf die Erwerbstätigkeit (n = 880)



Filter: Personen, die keine Care-Arbeit leisten
© Liechtenstein-Institut

Ob die Befragten tatsächlich jemals Care-Arbeit übernehmen werden, weiss man nicht. Die Mehrheit von ihnen geht aber davon aus, dass dies nicht ohne Auswirkungen auf ihre Erwerbstätigkeit bleiben würde (Abbildung 33).[76] Elf Prozent gehen von starken und 41 Prozent von deutlichen Auswirkungen aus. Dass es gar keine Auswirkungen hätte, glauben sieben Prozent, während 27 Prozent von geringfügigen Auswirkungen ausgehen.

4.6 Wahrnehmung der Vereinbarkeit insgesamt

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf – oder konkreter von Kinderbetreuung, Care-Arbeit und Erwerbstätigkeit – ist ein komplexes Zusammenspiel verschiedener Faktoren. Neben institutionellen Rahmenbedingungen beeinflussen auch die individuelle Lebenssituation, berufliche Anforderungen und familiäre Strukturen, wie gut diese Balance gelingt. Dieses Kapitel fasst die Perspektive der Befragten auf ihre persönliche Situation zusammen. Es zeigt, als wie schwierig oder einfach sie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleben und welche Unterschiede sich zwischen verschiedenen Bevölkerungsgruppen feststellen lassen.

4.6.1 Subjektive Einschätzung der Vereinbarkeit

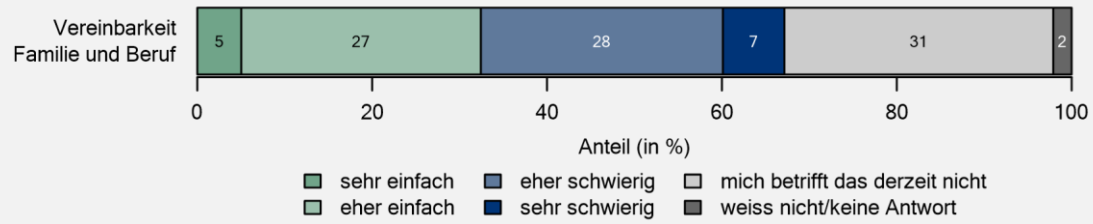
Um etwas über ihre subjektive Einschätzung zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu erfahren, wurden die Teilnehmenden gefragt, als wie schwierig sie die Vereinbarkeit in ihrem persönlichen Fall empfinden.[77] Im Grossen und Ganzen halten sich jene, die es als (eher) schwierig, und jene, die es als (eher) einfach empfinden, etwa die Waage (Abbildung 34). Rund ein Drittel der Befragten (32%) schätzen die Vereinbarkeit in ihrem Fall als sehr oder eher einfach ein. Ein weiteres Drittel (35%) sieht die Vereinbarkeit in ihrem Fall als eher oder sehr schwierig an. Das verbleibende Drittel (33%) ist derzeit nicht betroffen oder gab keine Antwort.

Die Frage zur Schwierigkeit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf wurde bereits 2018 im identischen Wortlaut gestellt (Märk-Rohrer und Marxer 2018). Damals richtete sich die Befragung jedoch ausschliesslich an in Liechtenstein wohnhafte Eltern von Kindern bis 12 Jahre. Um die Vergleichbarkeit zu gewährleisten, wurde die aktuelle Stichprobe auf in Liechtenstein wohnhafte Personen mit Kindern bis 15 Jahre im Haushalt beschränkt. Der Vergleich zeigt, dass die Vereinbarkeit im Jahr 2026

[76] Wortlaut der Frage: *«Wie stark würden Sie erwarten, dass sich eine solche Care-Verantwortung auf Ihre Erwerbstätigkeit auswirken würde?»*
[77] Wortlaut der Frage: «*Als wie schwierig empfinden Sie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Ihrem Fall?»*

insgesamt als etwas weniger schwierig wahrgenommen wird als acht Jahre zuvor. So hat sich der Anteil derjenigen, die die Situation als «sehr schwierig» einschätzen, von 16 Prozent auf 8 Prozent halbiert, während der Anteil «eher schwierig» mit 43 Prozent konstant blieb. Gleichzeitig ist der Anteil der Befragten, die die Vereinbarkeit als «eher einfach» beurteilen, von 33 Prozent auf 43 Prozent gestiegen, während der Anteil «sehr einfach» nahezu unverändert blieb (2018: 8%; 2026: 6%). In einer Schweizer Befragung (Fuchs et al. 2021: 27) wurde die Vereinbarkeit von Beruf und *Privatleben* indessen als (signifikant) leichter wahrgenommen als in Liechtenstein. Die Anteile «einfach» und «eher einfach» liegen bei 56 (Frauen) bzw. 67 Prozent (Männer). Ob die Differenzen zu Liechtenstein (teilweise) auf den unterschiedlichen Wortlaut zurückzuführen sind, ist unklar.[78]

Abbildung 34: Einschätzung von Vereinbarkeit von Familie und Beruf (n = 880)



Filter: Personen, die keine Care-Arbeit leisten
© Liechtenstein-Institut

4.6.2 Unterschiede nach Lebenssituation

In einigen Punkten unterscheidet sich die durchschnittliche Einschätzung, wie einfach oder schwierig es ist, Familie und Beruf miteinander zu vereinbaren, je nach Lebenssituation, in der sich die Befragten befinden. Abbildung 35gibt einen Überblick darüber, wie verschiedene Gruppen die Vereinbarkeit einschätzen. Nicht abgebildet sind diejenigen Befragten, die angegeben haben, dass sie von der Vereinbarkeit von Familie und Beruf derzeit nicht betroffen seien. Bei den Merkmalen mit vielen Kategorien ist zu bedenken, dass die Fallzahlen in einer einzelnen Kategorie bisweilen gering sein können, wodurch bei der Interpretation von Zusammenhängen Vorsicht geboten ist.

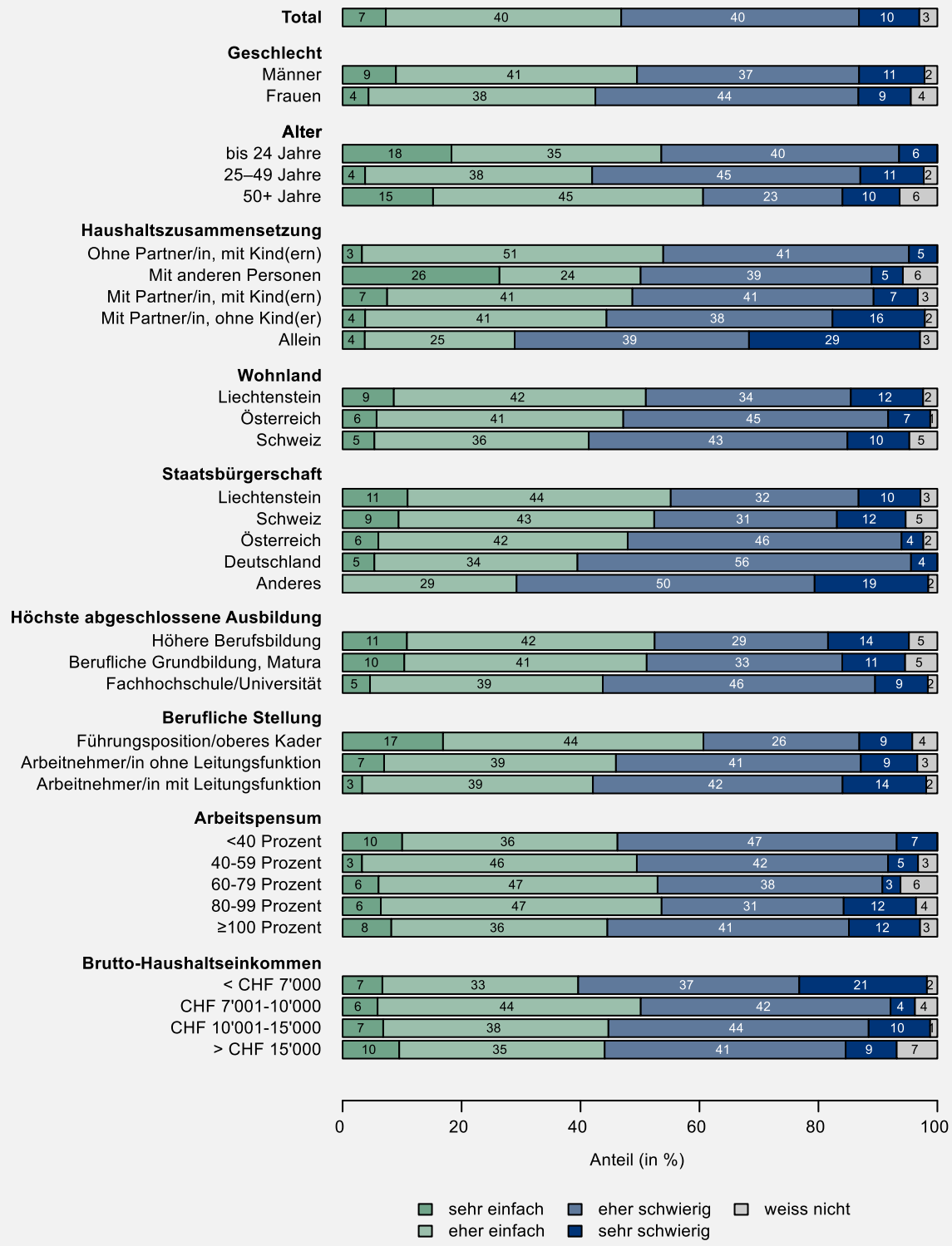
Unter den Betroffenen finden es Männer etwas häufiger sehr oder eher einfach, Familie und Beruf miteinander zu vereinbaren, als Frauen (50% gegenüber 42%). Der Anteil «sehr einfach» liegt bei den Männern gar doppelt so hoch wie bei den Frauen (9% gegenüber 4%). Unterdessen finden es die Männer auch etwas häufiger «sehr schwierig» (11%, gegenüber 9% der Frauen), wohingegen die relative Mehrheit der Frauen (44%) mit «eher schwierig» geantwortet hat (gegenüber 37% der Männer).

Die Aufschlüsselung nach Alter zeigt, dass Vereinbarkeitsschwierigkeiten am häufigsten bei den 25-bis-49-Jährigen auftreten: 56 Prozent von ihnen bezeichnen die Vereinbarkeit als sehr oder eher schwierig, während in der jüngsten und der ältesten Kategorie jeweils eine Mehrheit (53% bzw. 60%) die Vereinbarkeit als sehr oder eher einfach beurteilt. Sehr schwierig finden die Vereinbarkeit jeweils rund zehn Prozent in der mittleren und der ältesten Kategorie sowie etwas weniger (6%) in der jüngsten. Deutliche Unterschiede treten zum einen bei der Antwort «eher schwierig» hervor, die von jeweils einer relativen Mehrheit der Unter-25-Jährigen (40%) und der 25-bis-49-Jährigen (45%) ausgewählt

[78] Die festgestellten Unterschiede zwischen der Schweiz und Liechtenstein könnten zumindest teilweise auf Unterschiede im Fragewortlaut zurückzuführen sein. Während in Liechtenstein explizit nach der *Schwierigkeit* der Vereinbarkeit von *Familie* und Beruf gefragt wurde, verwendet die Schweizer Befragung eine breitere und neutralere Formulierung («Wie *erleben* Sie die Vereinbarkeit von Beruf und *Privatleben* aktuell?»). Dies könnte zu systematisch weniger negativen Einschätzungen in der Schweiz führen und schränkt die direkte Vergleichbarkeit der Ergebnisse deshalb ein.

wurde, jedoch nur von 23 Prozent der Über-50-Jährigen. Zum anderen antworteten nur 4 Prozent der mittleren Alterskategorie mit «sehr einfach», während diese Antwort von den Unter-25-Jährigen und den Über-50-Jährigen rund viermal so häufig gewählt (18% bzw. 15%) wurde.

Abbildung 35: Einschätzung von Vereinbarkeit von Familie und Beruf nach Subgruppen (n = 569)



Filter: Personen, die keine Care-Arbeit leisten, ohne Antwortkategorie «mich betrifft das derzeit nicht»
© Liechtenstein-Institut

Zum Zusammenhang zwischen Haushaltszusammensetzung und Einschätzung der Vereinbarkeit lässt sich Folgendes feststellen: Wenig überraschend erleben Personen, die allein leben, die Vereinbarkeit am häufigsten als sehr oder eher schwierig (68%). Personen mit Partner/in, aber ohne Kinder schätzen die Vereinbarkeit etwas häufiger als sehr oder eher schwierig ein (54%) als jene mit Partner/in und mit Kind(ern) (48%). Dass vor allem Personen ohne Kinder im Haushalt grössere Vereinbarkeitsschwierigkeiten bekunden, deutet darauf hin, dass die Vereinbarkeit von Kinderbetreuung und Beruf im Grossen und Ganzen als etwas einfacher wahrgenommen wird als die Vereinbarkeit von anderweitiger Betreuung (Care-Arbeit) und Beruf. Ein weiterer Hinweis in diese Richtung ist, dass die Mehrheit der Alleinerziehenden (54%) die Vereinbarkeit als sehr oder eher einfach empfindet. Aufgrund der teilweise geringen Fallzahlen pro Gruppe ist bei der Interpretation der konkreten Zahlen allerdings Vorsicht geboten.

Hinsichtlich dem Wohnland der Befragten zeigt sich, dass in Liechtenstein wohnhafte Erwerbstätige die Vereinbarkeit von Familie und Beruf als etwas einfacher empfinden als Zupendelnde aus dem Ausland. Von den in Liechtenstein Wohnhaften findet eine knappe Mehrheit von 51 Prozent die Vereinbarkeit sehr oder eher einfach. Unter denjenigen, die in Österreich wohnen, sind es 47 Prozent und unter jenen, die in der Schweiz wohnen, 41 Prozent. Demgegenüber empfinden es in Liechtenstein aber auch 12 Prozent als sehr schwierig, in der Schweiz 10 Prozent und in Österreich 7 Prozent.

Von den Erwerbstätigen mit Liechtensteiner Staatsbürgerschaft nehmen 55 Prozent die Vereinbarkeit als sehr oder eher einfach wahr, während sie 46 Prozent als sehr oder eher schwierig einschätzen. Unter denjenigen mit Schweizer Staatsbürgerschaft antworteten 52 Prozent mit sehr oder eher einfach, während 43 Prozent (tendenzielle) Schwierigkeiten bekunden. Die Gruppe der österreichischen Staatsangehörigen ist ziemlich hälftig gespalten: 48 Prozent finden die Vereinbarkeit (eher) einfach und 52 Prozent finden sie (eher) schwierig. Deutsche Staatsangehörige empfinden die Vereinbarkeit indes zu 60 Prozent als sehr oder eher schwierig und Erwerbstätige mit anderer Nationalität gar zu 69 Prozent. Liechtensteiner und Schweizer Staatsangehörige wählten die Antwort «sehr einfach» häufiger (11% bzw. 9%) als österreichische und deutsche Staatsangehörige (6% bzw. 5%). Von anderen Staatsangehörigen wurde sie gar nie gewählt. Gleichzeitig antworteten Personen mit österreichischer oder deutscher Staatsbürgerschaft aber auch seltener mit «sehr schwierig» (jeweils 4%) als die übrigen Gruppen, wo sich dieser Anteil zwischen 10 Prozent (CH) und 19 Prozent (andere) bewegt.

Schlüsselt man die Befragten nach ihrer höchsten abgeschlossenen Ausbildung auf, zeigt sich, dass Personen mit einem höheren Bildungsabschluss die Vereinbarkeit von Familie und Beruf tendenziell schwerer fällt. Von den Befragten mit Fachhochschul- oder Universitätsabschluss empfinden 44 Prozent die Vereinbarkeit als (eher) einfach, während es bei den Erwerbstätigen mit beruflicher Grundbildung oder Matura sowie bei jenen mit einer höheren Berufsbildung jeweils eine knappe Mehrheit ist (51% bzw. 53%). Insbesondere die Antwort «sehr einfach» wurde von Personen mit Tertiärabschluss nur halb so häufig gewählt wie von den anderen Gruppen. Gleichzeitig nimmt der Anteil derer, die die Vereinbarkeit als sehr schwierig wahrnehmen, mit höherem Bildungsabschluss leicht ab. Falls bei Personen mit einem niedrigeren Bildungsabschluss von Schwierigkeiten berichten, scheinen sie jedoch öfter gravierend zu sein.

Hinsichtlich der beruflichen Stellung wird deutlich, dass es Personen in einer Führungsposition und im oberen Kader leichter fällt, Familie und Beruf zu vereinbaren, als den übrigen Arbeitnehmenden. 61 Prozent der Führungspersönlichkeiten und Kadermitglieder gaben an, dass sie die Vereinbarkeit als sehr oder eher einfach empfinden. Bei den übrigen Arbeitnehmenden scheint eine Leitungsfunktion die Vereinbarkeit eher zu erschweren: Arbeitnehmende ohne Leitungsfunktion bekunden zu 50 Prozent (tendenzielle) Schwierigkeiten, bei solchen mit Leitungsfunktion sind es dagegen 56 Pro-

zent. Aussagekräftig ist hier auch der Anteil der «Sehr-einfach»-Antworten: Unter den Führungspersönlichkeiten und Kadermitgliedern macht diese 17 Prozent der Antworten aus, bei den Arbeitnehmenden ohne Leitungsfunktion 7 Prozent und bei jenen mit Leitungsfunktion lediglich 3 Prozent.

Beim Arbeitspensum zeigt sich ein U-förmiger Zusammenhang: Vereinbarkeitsschwierigkeiten treten bei 100%-Pensen (53% sehr oder eher schwierig) sowie bei kleinen Pensen von weniger als 40 Prozent (54% sehr oder eher schwierig) am häufigsten auf. Demgegenüber schätzt bei den Pensen zwischen 60 und 99 Prozent eine knappe Mehrheit die Vereinbarkeit als sehr oder eher einfach ein (jeweils 53%). Unter den Erwerbstätigen mit einem Pensum zwischen 40 und 59 Prozent halten sie die positiven und negativen Einschätzungen in etwa die Waage.

Beim Haushaltseinkommen sticht hervor, dass Personen mit einem Haushaltseinkommen von weniger als CHF 7000 die Vereinbarkeit besonders oft als sehr schwierig wahrnehmen. Bei den höheren Einkommen wird dieser Anteil mehr als halbiert. Keine so grossen Unterschiede gibt es bei der Antwort «sehr einfach», wobei diese von Personen mit Einkommen von über CHF 15'000 am häufigsten genannt wird. Insgesamt am häufigsten als sehr oder eher einfach bewertet wird die Vereinbarkeit indessen von denjenigen mit einem Einkommen zwischen CHF 7’001 und 10'000. Eine mögliche Erklärung wäre, dass in dieser Kategorie wohl viele jener Paarhaushalte anzutreffen sein dürften, bei denen ein Partner nicht erwerbstätig ist und sich somit vollzeitlich der Familie widmen kann.[79]

Gut für eine möglichst einfache Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist es demnach, ein Mann zu sein, der entweder unter 25 oder über 50 Jahre alt ist, in Liechtenstein wohnt und die liechtensteinische Staatsbürgerschaft besitzt, keinen tertiären Bildungsabschluss hat, aber eine Führungsposition bekleidet, in einem hohen Teilzeitpensum arbeitet und ein hohes Einkommen hat. Schwieriger ist es mit der Vereinbarkeit demgegenüber für Frauen zwischen 25 und 49 Jahren, die nicht in Liechtenstein wohnen und eine andere Staatsbürgerschaft haben, einen tertiären Bildungsabschluss vorweisen können und eine Angestelltenposition mit Leitungsfunktion innehaben, die entweder 100 Prozent oder weniger als 40 Prozent arbeiten und die ein geringes Haushaltseinkommen aufweisen.

4.7 Politische Massnahmen und Reformoptionen

Die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist ein zentrales Anliegen vieler sozial- und arbeitsmarktpolitischer Debatten. Dabei stehen unterschiedliche Ansatzpunkte zur Diskussion, etwa der Ausbau der Kinderbetreuung, flexiblere Arbeitszeitmodelle oder finanzielle Unterstützung für Familien. Dieses Kapitel untersucht, welche Massnahmen aus Sicht der Befragten besonders geeignet wären, um die Vereinbarkeit zu verbessern. Dabei wird sowohl die individuelle Perspektive der Befragten als auch ihre Einschätzung der wichtigsten Massnahmen für Liechtenstein insgesamt betrachtet.

4.7.1 Massnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit in Liechtenstein generell

Die Teilnehmenden wurden gefragt, welche Massnahmen ihrer Ansicht nach am besten helfen würden, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Liechtenstein generell zu verbessern.[80] Aus einer Liste von Massnahmen wurden sie gebeten, die drei ihrer Ansicht nach wichtigsten auszuwählen. Diese Frage wurden allen Teilnehmenden gestellt, unabhängig davon, ob sie sich aktuell in einer Lebenssituation befinden, in der sie die Vereinbarkeitsthematik direkt betrifft, d.h. ob sie Kinder betreuen oder Care-Arbeit leisten. Abbildung 36 zeigt, dass die Antworten grundsätzlich breit auf die aufgelisteten

[79] 59 Prozent der Zielpersonen im klassischen Ernährermodell beurteilten die Vereinbarkeit als «eher» oder «sehr einfach».

[80] Wortlaut der Frage: «*Die folgenden Massnahmen werden häufig diskutiert, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern. Welche dieser Massnahmen würden Ihrer Ansicht nach am ehesten helfen, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Liechtenstein zu verbessern? Wählen Sie die aus Ihrer Sicht drei wichtigsten Massnahmen aus.*»

Massnahmen verteilt sind und es keinen breiten Konsens darüber gibt, welche Massnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Liechtenstein ergriffen werden müssten.

Abbildung 36: Bevorzugte Massnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Liechtenstein (n = 1'207)



¹ z. B. Gleitzeit, Zeitguthaben, flexible Pensen
² z. B. Kinderzulage, Pflegegeld
³ z. B. Kita-Plätze, Tagesfamilien, Tagesstrukturen
⁴ z. B. durchgehende obligatorische Schulbetreuung von 8 Uhr morgens bis in den frühen Nachmittag, inkl. Mittagsverpflegung
⁵ z.B. kurzfristige Buchungsmöglichkeiten
⁶ gesellschaftlich oder institutionell
⁷ z. B. Kurzzeitpflege

© *Liechtenstein-Institut*

Die meistgenannte Massnahme, mit der sich nach Ansicht der Befragungsteilnehmenden die Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Liechtenstein verbessern liesse, ist die flexible(re) Arbeitszeitgestaltung, etwa durch Gleitzeit, Zeitguthaben oder flexible Pensen. 32 Prozent der Befragten setzen diese Massnahme auf ihre persönliche Top-3-Liste. Knapp dahinter, auf den Plätzen zwei und drei der meistgenannten Massnahmen, stehen günstigere Kinderbetreuungsangebote (von 31% der Befragten genannt) und die Möglichkeit, mehr oder überhaupt im Home-Office zu arbeiten (30%). Jeweils 27 Prozent der Befragten sehen prioritäres Verbesserungspotenzial in (mehr) finanzieller Unterstützung für Familien, z. B. in der Form von Kinderzulage oder Pflegegeld, sowie in ausreichend bzw. mehr Kinderbetreuungsangeboten wie Kita-Plätze, Tagesfamilien oder Tagesstrukturen.

Eine weitere Gruppe von Massnahmen wird von jeweils etwa einer von fünf befragten Personen als eine der drei wichtigsten Massnahmen erachtet, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Liechtenstein zu verbessern. Es sind dies die finanzielle Entschädigung unbezahlter Familienarbeit (21%), neue Schulzeiten (20%), eine bessere Absicherung in der Altersvorsorge für Personen, die un-

bezahlte Haus- und Familienarbeit leisten (19%), flexiblere Kinderbetreuungsangebote, beispielsweise durch kurzfristige Buchungsmöglichkeiten (19%) sowie ein grösseres Angebot an Teilzeitstellen (18%).

Gesellschaftliche oder institutionelle Anerkennung von unbezahlter Haus- und Familienarbeit erachten 13 Prozent der Befragten als einen wichtigen Schritt auf dem Weg zu besserer Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Demgegenüber werden (längere) Blockzeiten in der Schule oder im Kindergarten, mehr oder flexiblere Entlastungsangebote für pflegende Angehörige, unbezahlter Urlaub oder temporäre Pensumsreduktion sowie mehr oder bessere Informations- und Beratungsangebote lediglich vereinzelt zu den drei wichtigsten Massnahmen gezählt.

Neben mehr zeitlicher und räumlicher Flexibilität im Arbeitsalltag (unter Beibehaltung des aktuellen Pensums) werden damit vor allem finanzielle Entlastungsmassnahmen für Familien und ein grösseres Angebot an Betreuungsplätzen als die wichtigsten Massnahmen gewertet, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Liechtenstein generell zu verbessern.

4.7.2 Prioritäre Massnahmen aus individueller Perspektive

Diejenigen Teilnehmenden, die in ihrer aktuellen Lebenssituation von der Vereinbarkeitsthematik direkt betroffen sind, weil sie entweder Kinder betreuen und/oder Care-Arbeit leisten, wurden des Weiteren gebeten anzugeben, welche Massnahmen ihrer Ansicht nach am besten helfen würden, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf *in ihrem Fall* zu verbessern.[81] Im Gegensatz zur obigen Frage ging es hier nun nicht um Liechtenstein generell, sondern konkret um die persönliche Situation. Auch hier waren die Teilnehmenden wieder gebeten, die drei wichtigsten Massnahmen aus ihrer Sicht auszuwählen.

Es zeichnet sich hier im Grundsatz dieselbe Tendenz ab wie bei der Frage nach Verbesserungsmöglichkeiten für die Vereinbarkeit in Liechtenstein generell: Es gibt eine breite Verteilung der Nennungen; keine Massnahme aus der Liste hat es bei mehr als einem Drittel der Befragten auf die persönliche Top-3-Liste geschafft. Es lässt sich wiederum keine einzelne Massnahme identifizieren, die von einer Mehrheit der Erwerbstätigen in Liechtenstein als prioritär und fundamental wichtig erachtet würde. Auch thematisch sind die häufigsten Antworten ähnlich gelagert: Als am bedeutendsten werden auch hier eine erhöhte, zeitliche sowie räumliche Flexibilität im Arbeitsalltag und finanzielle Entlastungsmassnahmen angesehen (Abbildung 37).

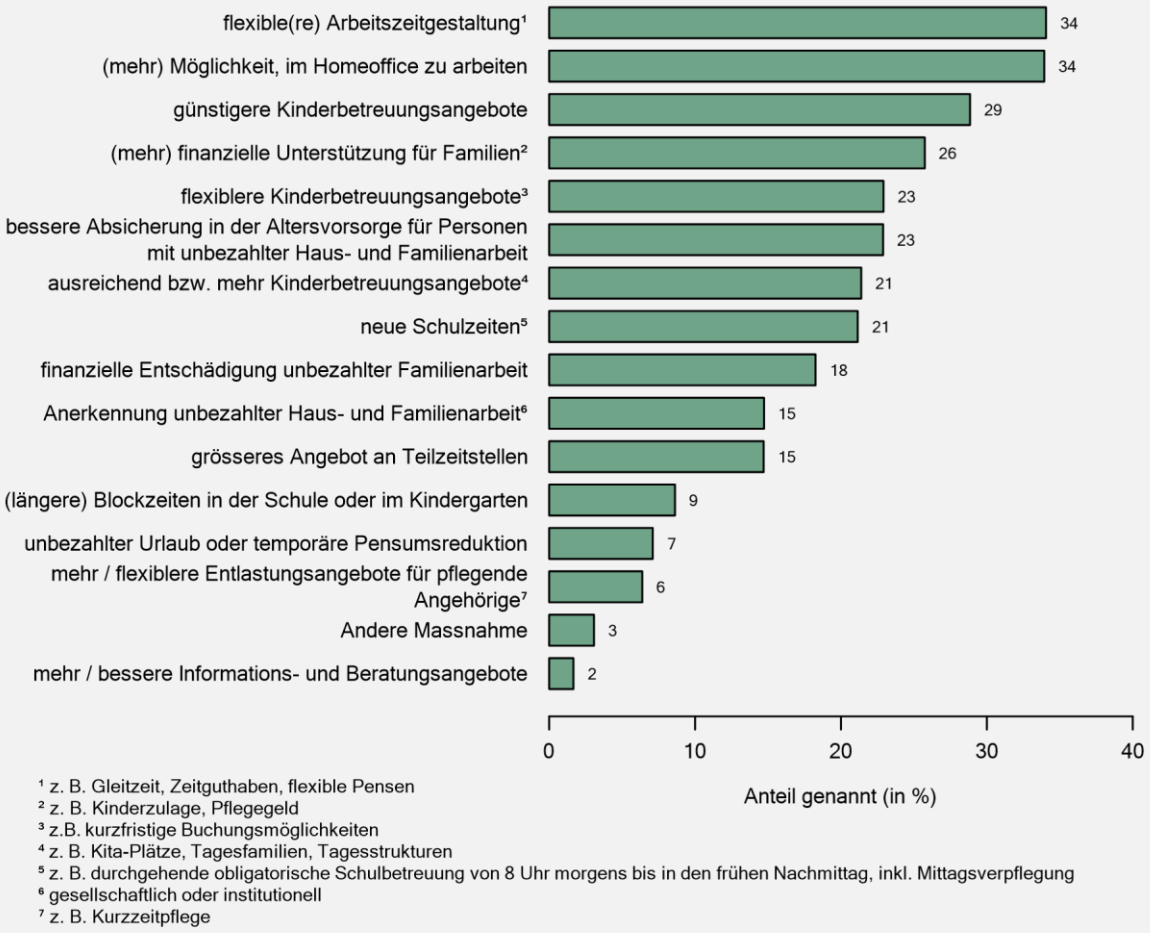
Jeweils 34 Prozent der Antwortenden bezeichneten eine flexible(re) Arbeitszeitgestaltung, etwa durch Gleitzeit, Zeitguthaben oder flexible Pensen, sowie die Möglichkeit, vermehrt oder überhaupt im Home-Office zu arbeiten, als eine der drei wichtigsten Massnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie in ihrem Fall. 29 Prozent erachteten günstigere Kinderbetreuungsangebote als wichtig. Etwas mehr als jede vierte Antwort (26%) bezeichnete (mehr) finanzielle Unterstützung für Familien, wie beispielsweise Kinderzulage oder Pflegegeld, als eine Top-3-Massnahme. Die vier am häufigsten genannten Massnahmen sind damit dieselben wie bei der Einschätzung zur Situation in Liechtenstein generell (Abbildung 36), wenn auch nicht ganz in der gleichen Reihenfolge.

Von je rund einem Viertel der Antwortenden (23%) wurden flexiblere Kinderbetreuungsangebote sowie eine bessere Absicherung in der Altersvorsorge für Personen, die unbezahlte Haus- und Familienarbeit leisten, als eine der drei wichtigsten Massnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit genannt. Damit werden diese beiden Massnahmen von den direkt Betroffenen für ihren persönlichen Fall etwas weiter vorne auf der Prioritätenliste rangiert als von der Gesamtheit der Erwerbstätigen, wenn sie nach Verbesserungsmöglichkeiten für Liechtenstein generell gefragt werden (Abbildung 36).

[81] Wortlaut der Frage: «*Die folgenden Massnahmen werden häufig diskutiert, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern. Welche dieser Massnahmen würden in Ihrem Fall am ehesten helfen, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Ihrem Fall zu verbessern? Wählen Sie die aus Ihrer Sicht drei wichtigsten Massnahmen aus.*»

Demgegenüber wurde in der allgemein gehaltenen Frage die Zurverfügungstellung von ausreichend bzw. mehr Kinderbetreuungsangeboten als wichtiger bewertet, als es die direkt Betroffenen für ihren konkreten Fall tun (27% gegenüber 21%). Bei allen übrigen Massnahmen bewegt sich die Wichtigkeitsbewertung der direkt Betroffenen für ihren persönlichen Fall sowie jene aller Erwerbstätigen für Liechtenstein generell in einem sehr ähnlichen Rahmen, mit ähnlicher Priorisierung und einem Unterschied von lediglich wenigen Prozentpunkten.

Abbildung 37: Bevorzugte Massnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf im eigenen Fall (n = 941)



Filter: Alle ausser diejenigen, die keine Care-Arbeit leisten und explizit angegeben haben, dass sie das Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf derzeit nicht betrifft
© Liechtenstein-Institut

Wo gibt es Unterschiede zwischen den Merkmalsgruppen und welche Massnahmen werden von welchen Merkmalsgruppen besonders bevorzugt?[82] Beginnen wir mit dem Geschlecht: Frauen wünschen sich häufiger ein grösseres Teilzeitangebot (21%) und eine finanzielle Entschädigung unbezahlter Familienarbeit (23%) als Männer,[83] Männer nennen umgekehrt häufiger ausreichende Kinderbetreuungsangebote (26% gegenüber 15% der Frauen) sowie finanzielle Unterstützung für Familien (30%

[82] Dabei ist stets zu berücksichtigen, dass die Befragten gebeten wurden, die drei wichtigsten Massnahmen auszuwählen. Die Unterschiede, die nachfolgend präsentiert werden, sind somit *Unterschiede in der Gewichtung* und nicht prinzipieller Natur.

[83] Keine Unterschiede gibt es indessen bei der *Anerkennung* unbezahlter Haus- und Familienarbeit.

gegenüber 20%). Darüber hinaus fällt auf, dass Frauen häufiger neue Schulzeiten bzw. durchgehende Schulstrukturen als wichtige Verbesserungsmassnahme erachten (26% gegenüber 18% bei Männern) sowie etwas häufiger eine bessere Altersvorsorge für Personen mit Familienarbeit in ihre Top 3 rangieren (26% gegenüber 21%). Insgesamt fallen die Geschlechterunterschiede sehr moderat aus, sie deuten jedoch auf unterschiedliche Schwerpunktsetzungen hin: Frauen betonen etwas stärker strukturelle Entlastungen sowie die sozialpolitische Absicherung von Betreuungs- und Familienarbeit, während Männer häufiger institutionelle Betreuungsangebote und direkte finanzielle Unterstützung priorisieren.

Eltern mit Kleinkindern (<6 Jahren) wünschen sich in erster Linie günstigere Kinderbetreuungsangebote. Sie nennen diese Massnahme nicht nur deutlich häufiger (44%) als Eltern älterer Kinder (zwischen 11 und 21%), vielmehr stehen günstigere Kinderbetreuungsangebote bei dieser Gruppe insgesamt an erster Stelle der gewünschten Verbesserungsmassnahmen. Darüber hinaus wünschen sich Eltern mit Vorschulkindern häufiger flexiblere Kinderbetreuungsangebote (28%) sowie zusätzliche Kinderbetreuungsplätze (22%) als Eltern älterer Kinder. Eltern mit Kindern ausschliesslich im Schulalter nennen demgegenüber überdurchschnittlich häufig neue Schulzeiten bzw. durchgehende Schulstrukturen (29%).

Pendlerinnen und Pendler bevorzugen im Vergleich zu in Liechtenstein wohnhaften Erwerbstätigen– wohl auch aufgrund der längeren Arbeitswege – deutlich häufiger eine flexiblere Arbeitszeitgestaltung (41% vs. 23%) sowie die Möglichkeit, im Homeoffice zu arbeiten (42% vs. 21%). Zudem wünschen sich Pendlerinnen und Pendler etwas häufiger günstigere Kinderbetreuungsangebote (32% vs. 24%). Für Pendler und Pendlerinnen sind demnach vor allem zeitliche und organisatorische Entlastungen im Alltag zentral. In Liechtenstein wohnhafte Beschäftigte betonen demgegenüber häufiger sozialpolitische Aspekte der Familien- und Betreuungsarbeit. Sie wünschen sich öfter eine gesellschaftliche Anerkennung unbezahlter Haus- und Familienarbeit (21% vs. 11%), eine bessere Altersvorsorge für Personen mit Familienarbeit (31% vs. 18%) sowie häufiger eine finanzielle Entschädigung unbezahlter Familienarbeit (21% vs. 16%). Diese «liechtensteinische» Gewichtung könnte damit zusammenhängen, dass Betreuung und Familienarbeit bei «Inländern» stärker im unmittelbaren sozialen Umfeld organisiert und wahrgenommen werden als bei Pendlern und Pendlerinnen.

Einkommensgruppen unterscheiden sich zwar hinsichtlich der bevorzugten Massnahmen, die Differenzen zwischen den einzelnen Gruppen fallen insgesamt jedoch eher moderat aus – mit einer auffälligen Ausnahme: Die tiefste Einkommensgruppe (Haushaltseinkommen unter 4'000 CHF) betont besonders stark finanzielle und arbeitsbezogene Entlastungsmassnahmen. So befürwortet rund die Hälfte dieser Gruppe (50%) eine stärkere finanzielle Unterstützung für Familien. Gleichzeitig wird auch ein grösseres Angebot an Teilzeitstellen überdurchschnittlich häufig genannt (41%).[84] Mit steigendem Einkommen verschieben sich die Prioritäten teilweise. Höhere Einkommensgruppen wünschen sich häufiger zusätzliche bzw. ausreichende Kinderbetreuungsangebote sowie neue Schulzeiten oder durchgehende Schulstrukturen. Besonders hohe Einkommen nennen zudem etwas häufiger Homeoffice-Möglichkeiten.

Die Präferenzen für Verbesserungsmassnahmen unterscheiden sich des Weiteren auch nach beruflicher Stellung. Ausgeprägt sind die Unterschiede bei Massnahmen, die Arbeitsflexibilität und institutionelle Betreuungsangebote betreffen. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ohne Leitungsfunktion wünschen sich vergleichsweise häufig flexiblere Arbeitszeitmodelle (36%) sowie mehr Möglichkeiten für Homeoffice (35%). Bei Personen mit Führungsfunktion liegen die entsprechenden Werte

[84] Das hat gewiss auch damit zu tun, dass Frauen in dieser Gruppe übervertreten sind und diese wiederum mehr Teilzeitstellen fordern.

tiefer (21% bzw. 24%), bei Selbstständigen spielt insbesondere Homeoffice (aus naheliegenden Gründen) praktisch keine Rolle. Dafür nennen Selbstständige überdurchschnittlich häufig flexiblere Kinderbetreuungsangebote (47%) oder neue Schulzeiten bzw. durchgehende Schulstrukturen (48%).

Auch beim Arbeitspensum zeigen sich teilweise deutliche Unterschiede hinsichtlich der bevorzugten Verbesserungsmassnahmen. Besonders deutlich zeigt sich dies beim Wunsch nach zusätzlichen Teilzeitstellen. Personen mit einem stark reduzierten Arbeitspensum (max. 20 %) wünschen sich ein grösseres Angebot an Teilzeitstellen (38 %). Bei Vollzeitbeschäftigten liegt dieser Anteil dann nur noch bei 9 %. Umgekehrt gewinnen flexible Arbeitsformen mit steigendem Pensum an Bedeutung. So wünschen sich 39 Prozent der Personen mit einem Pensum zwischen 61 und 80 Prozent sowie 36 Prozent der Vollzeitbeschäftigten flexiblere Arbeitszeitmodelle; mehr Homeoffice-Möglichkeiten werden insbesondere von Vollzeitbeschäftigten (39%) häufig genannt.

Zudem zeigen sich Unterschiede bei finanziellen und sozialpolitischen Massnahmen. Personen mit sehr tiefen Beschäftigungsgraden sprechen sich vergleichsweise häufig für eine finanzielle Entschädigung unbezahlter Familienarbeit aus (44% bei einem Pensum bis 20%), während dieser Anteil bei höheren Pensen deutlich tiefer liegt. Auch eine bessere Absicherung in der Altersvorsorge wird insbesondere von Personen mit Teilzeitpensen häufiger genannt – aus nachvollziehbaren Gründen. Kurzum, während Vollzeitbeschäftigte primär mehr Flexibilität im Erwerbsleben wünschen, stehen bei Personen mit kleinen Pensen stärker Fragen der sozialen Absicherung und strukturellen Entlastung im Vordergrund.

Auch nach Haushaltstyp zeigen sich teilweise deutliche Unterschiede bei den gewünschten Verbesserungsmassnahmen. Doppel-Vollzeitpaare stechen hier besonders hervor. Sie nennen überdurchschnittlich häufig flexible Arbeitszeitgestaltung (44%) sowie mehr Möglichkeiten für Homeoffice (50%) und schliesslich auch zusätzliche bzw. ausgebaute Kinderbetreuungsangebote (29%) ebenso wie günstigere Betreuungstarife (37%). Wo beide Partner vollzeitlich erwerbstätig sind, sind demnach vor allem flexible und institutionelle Unterstützungsangebote gefragt.

Auffällig sind zudem die Unterschiede bei sozialpolitischen Forderungen. Haushalte mit Teilzeitarrangements oder geringerer Erwerbsintegration sprechen sich häufiger für eine bessere Altersvorsorge von Personen mit Familienarbeit sowie für die finanzielle Anerkennung unbezahlter Familienarbeit aus. Besonders hoch ist die Zustimmung zur besseren Altersvorsorge bei Paaren, in denen beide Teilzeit arbeiten (31%), sowie bei Haushalten mit sonstiger oder geringer Erwerbsbeteiligung (34%). Auch die finanzielle Entschädigung unbezahlter Familienarbeit wird von letzteren besonders häufig unterstützt (55%). Reduzierte Erwerbstätigkeit ist (logischerweise) öfter mit sozialversicherungsrechtlichen Unsicherheiten und damit auch mit einem stärkeren Bedürfnis nach materieller Absicherung verbunden.

Die Unterschiede nach Unternehmensgrösse fallen schliesslich insgesamt gering aus. Ein klarer und konsistenter Zusammenhang zwischen Unternehmensgrösse und den gewünschten Verbesserungsmassnahmen ist kaum erkennbar. Auffällig ist einzig, dass Beschäftigte in grossen Unternehmen (250+ Mitarbeitende) häufiger Homeoffice-Möglichkeiten (36%) sowie finanzielle Unterstützung für Familien (27%) nennen als Beschäftigte kleiner Unternehmen.

Die Analyse der Massnahmenpriorisierung nach Merkmalsgruppen und Lebenssituationen macht vor allem eines deutlich: Die gewünschten Verbesserungsmassnahmen hängen stark von der jeweiligen Lebens-, Familien- und Erwerbssituation ab. Diese Unterschiede sind selbst in einem kleinen Land wie Liechtenstein durchaus ausgeprägt – nicht zuletzt auch deshalb, weil ein grosser Teil der Beschäftigten täglich aus dem Ausland einpendelt. Trotzdem sei ein vereinfachtes Resümee gewagt: Vollzeitbeschäftigte, Pendlerinnen und Pendler sowie Doppelverdienerhaushalte wünschen vor allem

mehr zeitliche Flexibilität und *institutionelle Betreuungsangebote*. Personen mit kleineren Pensen, tieferen Einkommen oder traditionelleren Erwerbs- und Betreuungsmodellen betonen hingegen häufiger Fragen der *finanziellen und sozialpolitischen Absicherung*.

4.8 Einstellungen und Rollenbilder

Vorstellungen über die Rollen von Frauen und Männern in Familie und Erwerbsleben prägen gesellschaftliche Erwartungen und individuelle Entscheidungen. Einstellungen zu Erwerbsarbeit, Kinderbetreuung und Care-Arbeit beeinflussen daher auch, wie Familien ihre Aufgaben verteilen und welche Arbeitsmodelle sie wählen. Dieses Kapitel untersucht die Einstellungen der Befragten zu Geschlechterrollen und Familienmodellen. Dabei geht es unter anderem um die Frage, welche Erwerbsmodelle für Familien mit Kindern als besonders geeignet angesehen werden und welche Rollenbilder in der Bevölkerung wie stark verankert sind.

4.8.1 Einstellungen zu Rollenbildern von Männern und Frauen

Den Befragten wurden fünf Aussagen zu Rollenbildern zwischen Männern und Frauen bei der Kinderbetreuung vorgelegt (Abbildung 38). Auf sehr breite Zustimmung – 88% der Befragten erklären sich «sehr» oder «eher» einverstanden damit – stösst die Aussage, dass ein Kind darunter leidet, wenn seine Mutter stark von der Arbeit vereinnahmt wird. Männer stimmen dieser Aussage noch etwas häufiger zu als Frauen (92% gegenüber 83%), wobei eine knappe Mehrheit der Männer (52%) sich mit dieser Aussage explizit «sehr» einverstanden zeigt. Dieser Anteil liegt bei den Frauen bei 43 Prozent und insgesamt bei 48 Prozent der Befragten.

Insgesamt etwas weniger, aber immer noch die grosse Mehrheit der Befragten (76%), sind mit der Aussage einverstanden, dass ein Kind darunter leidet, wenn sein Vater stark von der Arbeit vereinnahmt wird. Auch hier ist die Zustimmung unter den Männern höher als unter den Frauen (81% gegenüber 71%). Sowohl unter den Männern als auch unter den Frauen ist hier hingegen der Anteil derer, die explizit «sehr» einverstanden sind, deutlich geringer als bei der ersten Aussage – dafür sind mehr Befragte «eher» einverstanden.

Knapp die Hälfte der Befragten (48%) stimmte «sehr» oder «eher» mit der Aussage überein, dass sich Frauen besser um kleine Kinder kümmern können. Praktisch gleich viele (47%) waren hingegen «sehr» oder «eher» nicht dieser Ansicht. Männer äusserten hier deutlich mehr Zustimmung als Frauen (56% gegenüber 37%). Während bei den Männern 39 Prozent die Aussage ablehnten, ist es bei den Frauen eine klare Mehrheit (59%), die hier nicht zustimmt.

Weniger kontrovers wurde die Aussage beurteilt, dass sich Frauen besser um pflegebedürftige Menschen kümmern können. Sowohl bei den Männern als auch bei den Frauen wurde diese Aussage mehrheitlich abgelehnt. Insgesamt zeigte sich etwa ein Drittel der Befragten damit einverstanden (34%), während die Mehrheit die Aussage ablehnte (57%). 9 Prozent – und damit mehr als bei den anderen Aussagen – enthielten sich hier einer Antwort, wobei sich Männer fast doppelt so oft enthielten als Frauen (11% gegenüber 6%). Bei den Frauen stiess die Aussage auf weniger Zustimmung als bei den Männern (28% gegenüber 38%) und noch stärker auf Ablehnung (66% gegenüber 52%).

Von allen Aussagen am kritischsten beurteilt wurde jene, dass Männer das Geld für den Unterhalt der Familie verdienen sollten. Rund zwei Drittel der Befragten lehnten diese Aussage «sehr» oder «eher» ab (64%), Frauen noch häufiger als Männer (71% gegenüber 60%).

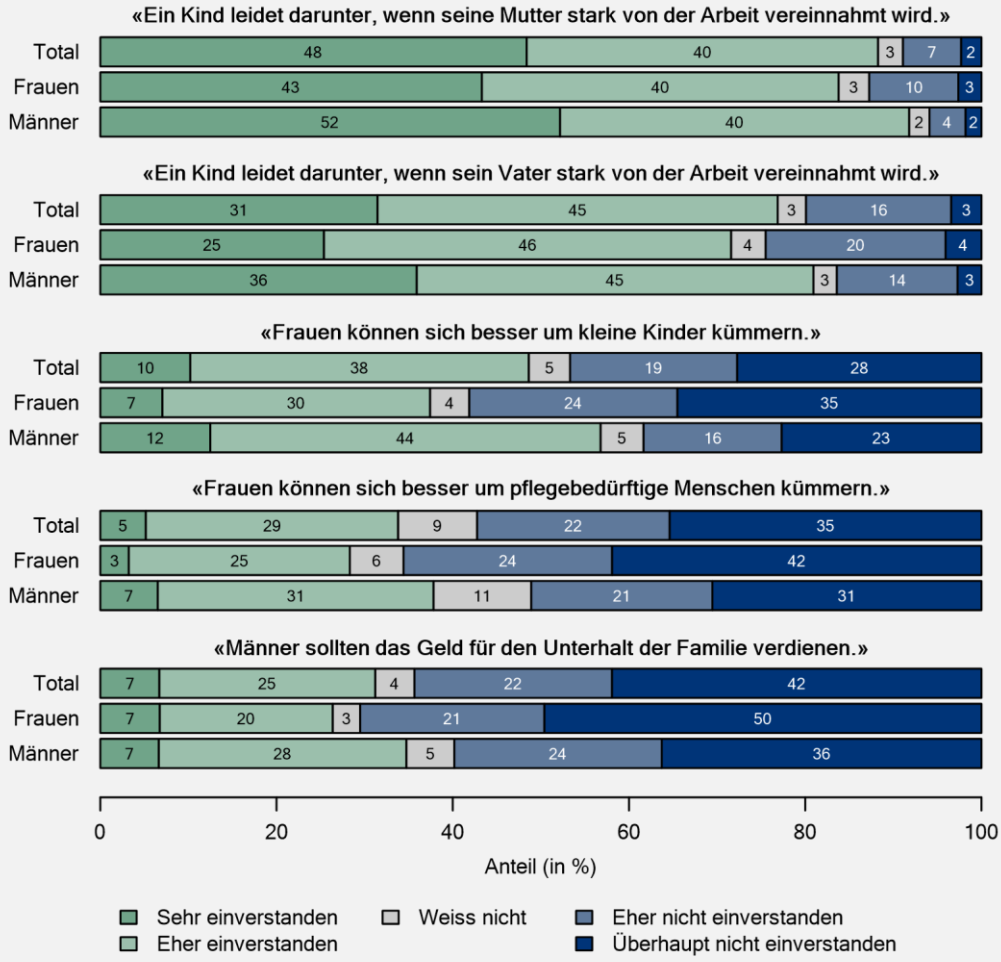
Bei den Frauen ist somit insgesamt eine stärkere Tendenz zu einer egalitäreren oder flexibleren Rollenverteilung zu erkennen als bei Männern. Sowohl Männer als auch Frauen sind im Durchschnitt aber der Ansicht, dass die Vereinnahmung der Mutter durch die Arbeit für Kinder gravierendere Konsequenzen hat als jene des Vaters. Während betreffend Kinder die Mehrheit der Männer und rund 40

Prozent der Frauen der Ansicht ist, dass Frauen sich besser kümmern können, sind es betreffend pflegebedürftige Menschen insgesamt nur rund ein Drittel, bei den Männern etwas mehr als bei den Frauen. Männer sehen sich dafür öfter in der Pflicht, das Geld für den Unterhalt der Familie zu verdienen, als Frauen ihnen diese Pflicht zuschreiben.

Interessant ist eine Aufschlüsselung der Haltung zum männlichen Haupternährermodell («Männer sollten das Geld für den Unterhalt der Familie verdienen») nach tatsächlich gelebten Erwerbsmodellen. Mit anderen Worten stellt sich die Frage, inwieweit Idealvorstellungen auch umgesetzt werden. Dabei zeigt sich deutlich, dass Ideal und Wirklichkeit häufig auseinanderfallen. So stimmt selbst unter Befragten, die im klassischen, männlichen Ernährermodell leben, nur eine Minderheit (35%) der Aussage zu, dass der Mann für den Unterhalt der Familie verantwortlich sein sollte. Generell findet sich in keinem Haushaltstyp eine Mehrheit für dieses traditionelle Rollenmodell. Umgekehrt zeigt sich, dass in Doppel-Vollzeit-Haushalten nahezu ein Drittel der Befragten (29%) dem traditionellen Ernährermodell nicht ablehnend gegenübersteht, obwohl beide Partner voll erwerbstätig sind. Dies verdeutlicht, dass Paare ihre grundlegenden Vorstellungen häufig nicht vollständig in ihrer Lebenspraxis umsetzen.

Die Gründe für diese Diskrepanz liegen in erster Linie in finanziellen Erfordernissen sowie in arbeitsbezogenen Restriktionen, etwa wenn eine Reduktion oder Ausweitung des Arbeitspensums nicht möglich ist (vgl. Kapitel 4.3.1.1 und 4.3.2.1).

Abbildung 38: Einstellungen zu Rollenbildern von Frauen und Männern in der Kinderbetreuung (n = 1’207)



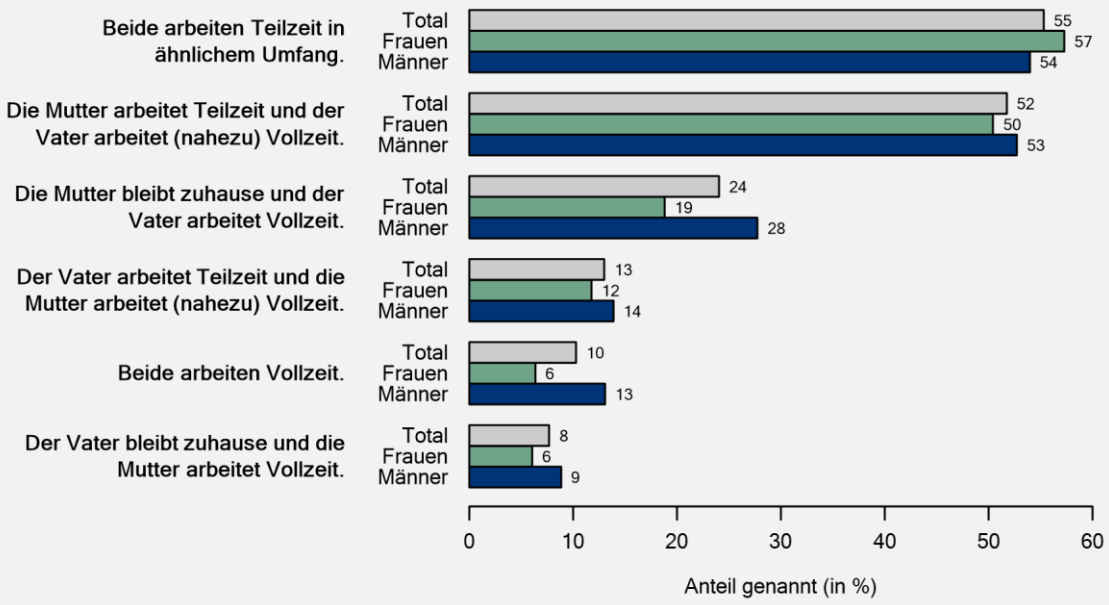
© *Liechtenstein-Institut*

Ein Vergleich ausgewählter Einstellungen zu Geschlechterrollen in der Schweiz (BFS 2024)[85] und in Liechtenstein[86] zeigt in beiden Ländern eine klare Tendenz hin zu egalitäreren Rollenbildern, gleichzeitig aber auch gewisse Unterschiede in der Ausprägung traditioneller Vorstellungen. In der Schweiz ist der Anteil der Personen, die der Ansicht sind, dass Männer für den finanziellen Unterhalt der Familie zuständig sein sollten, zwischen 2013 und 2023 deutlich von 39 Prozent auf 24 Prozent gesunken (BFS 2025). Für Liechtenstein liegt kein Zeitvergleich vor; aktuell beträgt dieser Anteil 32 Prozent. Auch die Zustimmung zur Aussage, dass Frauen sich besser um kleine Kinder kümmern können, ist in der Schweiz im gleichen Zeitraum deutlich zurückgegangen (von 51% auf 35%). Unter den Erwerbstätigen in Liechtenstein wird diese Ansicht von 48 Prozent geteilt. In beiden Ländern stimmen Männer dieser Aussage signifikant häufiger zu als Frauen.

4.8.2 Bevorzugte Erwerbsmodelle für Familien

Weiter wurden die Befragten gebeten anzugeben, welches Erwerbsmodell aus ihrer Sicht das beste sei, um das Familien- und Erwerbsleben in einer Familie mit Kindern im Vorschulalter zu organisieren.[87] Es konnten auch mehrere Modelle angegeben werden.

Abbildung 39: Bevorzugte Erwerbsmodelle für Familien mit Kindern im Vorschulalter (mehrere Antworten möglich, n = 1'207)



© *Liechtenstein-Institut*

Abbildung 39 zeigt, dass zwei Modelle auf mehrheitliche Zustimmung unter den Befragten stossen: einerseits das Modell, in dem beide Elternteile in ähnlichem Umfang Teilzeit arbeiten und andererseits

[85] Das Bundesamt für Statistik (BFS) führt seit 2013 im Fünfjahresrhythmus die Erhebung zu Familien und Generationen (EFG) durch. Es handelt sich um eine Stichprobenerhebung bei rund 10'000 Personen (zuzüglich allfälliger kantonaler Aufstockungen), die aus dem Stichprobenregister des BFS gezogen werden.

[86] An dieser Stelle ist darauf hinzuweisen, dass die Bezeichnung «in Liechtenstein» aus praktischen Gründen verwendet wird, jedoch nur eingeschränkt präzise ist. Denn rund 60 Prozent der Befragten sind Grenzgängerinnen und Grenzgänger, von denen wiederum ein erheblicher Teil aus der Schweiz stammt. Verallgemeinernde Aussagen über «Liechtenstein» (z. B. hinsichtlich eines vermeintlich höheren Konservatismus) sind daher mit äusserster Vorsicht zu interpretieren.

[87] Wortlaut der Frage: «*In einer Familie mit Kindern im Vorschulalter: Welches ist Ihrer Meinung nach die beste Lösung, um das Familien- und Erwerbsleben zu organisieren?*»

das Modell, in dem die Mutter Teilzeit und der Vater (nahezu) Vollzeit arbeitet. Alle anderen Modelle wurden von höchstens einem Viertel der Befragten favorisiert.

Auffallende Unterschiede zwischen Männern und Frauen gibt es insbesondere bei zwei Modellen: Während 28 Prozent der Männer das Modell gut findet, in dem die Mutter zuhause bleibt und der Vater Vollzeit arbeitet, sind es bei den Frauen nur 19 Prozent. Das Modell, in dem beide Elternteile Vollzeit arbeiten, stellen sich 13 Prozent der Männer als gute Lösung vor; bei den Frauen sind es mit 6 Prozent knapp halb so viele. In der «Beliebtheitsrangierung» der Modelle gibt es indessen keinen Unterschied zwischen Männern und Frauen. Während bei den Männern das Modell, in dem der Vater zuhause bleibt und die Mutter Vollzeit arbeitet, am seltensten auf Zustimmung stösst, teilt es sich bei den Frauen den letzten Platz mit dem Beide-Vollzeit-Modell.

Ein Vergleich der bevorzugten Erwerbsmodelle in der Schweiz (BFS 2025) und in Liechtenstein zeigt viele Gemeinsamkeiten, aber auch einige Unterschiede.[88] In beiden Ländern ist zunächst das Modell, bei dem beide Elternteile Teilzeit arbeiten, das beliebteste – und dies sowohl bei Frauen wie auch bei Männern. Die Zustimmungswerte sind auf beiden Seiten des Rheins ausserdem exakt gleich hoch (55%). Ebenfalls in beiden Ländern weit verbreitet und jeweils an zweiter Stelle rangierend ist das Modell «Mutter Teilzeit, Vater (nahezu) Vollzeit». Allerdings fällt die Zustimmung in Liechtenstein mit 52 Prozent deutlich höher aus als in der Schweiz (31%). Geschlechterunterschiede sind hierbei weder in der Schweiz noch in Liechtenstein ausgeprägt; das Modell findet bei Frauen und Männern jeweils eine ähnliche Zustimmung, wenngleich auf insgesamt höherem Niveau in Liechtenstein.

An dritter Stelle folgt das klassische, männliche Alleinverdienermodell («Mutter nicht erwerbstätig, Vater Vollzeit»), das in der Schweiz etwas weniger Unterstützung findet (19%) als in Liechtenstein (24%). Zugleich handelt es sich um das Modell mit den deutlichsten Geschlechterunterschieden in beiden Ländern (Differenz CH: 7 Prozentpunkte; FL: 9 Prozentpunkte). Das Modell «beide Eltern Vollzeit» wird in Liechtenstein etwas häufiger als akzeptable Lösung genannt (10%) als in der Schweiz (6%), bleibt letztlich jedoch in beiden Ländern wenig populär.

Insgesamt zeigt sich, dass die grundlegenden Präferenzen in der Schweiz und in Liechtenstein weitgehend übereinstimmen – insbesondere die hohe Zustimmung zum Teilzeitmodell für beide Eltern. Unterschiede treten vor allem bei traditionelleren Erwerbsmodellen zutage, die in Liechtenstein tendenziell stärker akzeptiert werden. Aufgrund methodischer Unterschiede in den Erhebungen sollten diese Befunde jedoch mit entsprechender Vorsicht interpretiert werden.

[88] Bei der Interpretation dieser Unterschiede ist jedoch zu berücksichtigen, dass die Vergleichbarkeit der Ergebnisse eingeschränkt ist. Erstens unterscheiden sich die abgefragten Modelle leicht zwischen den beiden Befragungen, wobei in Liechtenstein ein zusätzliches Modell berücksichtigt wurde. Zweitens variieren die Bezeichnungen der Modelle, was die Zuordnung erschwert. Drittens konnten die Befragten in beiden Ländern mehrere Antworten wählen, wodurch die Anteilswerte nicht direkt als exklusive Präferenzen interpretiert werden können.

5 SCHLUSSBETRACHTUNG

5.1 Zentrale Erkenntnisse

Basierend auf den qualitativen Fokusgruppen und der quantitativen Erwerbstätigenbefragung lassen sich die Haupterkenntnisse in folgenden Punkten zusammenfassen:

1. Ökonomische Machbarkeit geht vor: Finanzielle Überlegungen sind der wichtigste Einflussfaktor auf das Erwerbsverhalten. Wenn Erwerbstätige ihr gewünschtes Arbeitspensum nicht realisieren können, werden finanzielle Gründe mit Abstand am häufigsten genannt. So halten Einkommenseinbussen und die Sorge vor negativen Karrierefolgen insbesondere Männer davon ab, ihr Pensum zu reduzieren, selbst wenn der Wunsch nach mehr Zeit für die Familie besteht. Gleichzeitig hindern als zu hoch wahrgenommene Betreuungskosten vor allem Frauen daran, ihr Erwerbspensum auszuweiten. Finanzielle Erwägungen wirken damit in beide Richtungen begrenzend: Sie setzen nach unten und nach oben Grenzen für die Ausgestaltung des Erwerbsumfangs.

2. Geschlechtsspezifische Erwerbsmuster und Rollenbilder bleiben massgeblich: Vereinbarkeitsfragen betreffen nach wie vor in erster Linie Frauen. Während über 80 Prozent der Frauen bei der Familiengründung ihr Erwerbspensum reduzieren, tun dies lediglich 14 Prozent der Männer. Frauen engagieren sich zudem stärker in der Betreuung und Pflege von Angehörigen. Obwohl beide Geschlechter eine egalitärere Aufteilung von Erwerbs- und Betreuungsarbeit als bevorzugtes Modell nennen, hemmen tief verwurzelte gesellschaftliche Normen und Rollenbilder eine solche Entwicklung. Verstärkt werden diese Effekte durch die weiterhin häufig negative Sicht auf vereinbarkeitsfreundliche Arbeitsmodelle, insbesondere durch die Annahme, Teilzeitarbeit sei mit anspruchsvollen Aufgaben oder Führungsrollen nicht vereinbar. Entsprechend bleibt die klassische Konstellation «Mann Vollzeit, Frau Teilzeit» auch aus kulturellen Gründen das dominierende Modell der Arbeitsteilung.

3. Betreuungsinfrastruktur genügt im Normalfall, aber nicht in Ausnahmesituationen: Vereinbarkeit scheitert nicht an einem generellen Mangel an Betreuungsangeboten. Die grosse Mehrheit der Befragten ist mit der Betreuungssituation und den getroffenen Betreuungsarrangements zufrieden und die Unterschiede zwischen gewünschter und tatsächlicher Betreuung fallen insgesamt gering aus. Probleme entstehen allerdings dort, wo Standardlösungen nicht greifen. Vereinbarkeit wird vor allem dann schwierig, wenn Kinder oder ihre Betreuungspersonen krank werden oder kurzfristig berufliche Anforderungen auftreten – ebenso wenn besondere Bedürfnisse vorliegen, beispielsweise durch ein Kind mit Behinderung. Schliesslich stellen auch Schulferien, obwohl durchaus vorherseh- und planbar, für viele Familien «Ausnahmesituationen» dar. In diesen Fällen greift die Betreuungsinfrastruktur vielfach zu kurz. Entsprechend wünschen sich Betroffene vor allem flexible und kurzfristig verfügbare Unterstützungsmöglichkeiten.

4. Vereinbarkeit bleibt stark von informellen Betreuungsformen abhängig: Trotz des Ausbaus institutioneller Angebote stützen sich die Familien weiterhin stark auf ihre privaten Ressourcen und familiären Netzwerke, um die Betreuung sicherzustellen. Rund drei Viertel der planbaren Kinderbetreuung und weiteren Care-Arbeit werden innerhalb der Familie geleistet, wobei bei der Kinderbetreuung die Grosseltern eine zentrale Rolle spielen. Im Fall von ausserordentlichem Betreuungsbedarf rückt die (erweiterte) Familie weiter ins Zentrum und ist vielfach der einzige Rekrutierungspool. Die Vereinbarkeit beruht damit weiterhin wesentlich auf informellen Ressourcen. Wo solche Ressourcen fehlen, sind die Vereinbarkeitsoptionen eingeschränkt und steigt das Risiko von Belastungen deutlich an.

***5. Flexibilität und Verständnis des Arbeitgebers als Erfolgsfaktor**:* Zeitliche und räumliche Flexibilität am Arbeitsplatz gelten als zentraler Faktor für eine gelingende Vereinbarkeit. Umgekehrt muss die arbeitgeberseitige Flexibilität auch durch eine gewisse Flexibilität der Arbeitnehmenden ergänzt

werden. Ebenso wichtig ist eine Betriebskultur, die Verständnis für unterschiedliche Vereinbarkeitsanforderungen zeigt, diese aktiv unterstützt und nicht als Ausnahme, sondern als selbstverständlichen Bestandteil des Arbeitsalltags anerkennt.

***6. Vereinbarkeit ist belastend*:** Die Gleichzeitigkeit von beruflichen und familiären Verpflichtungen wird von der grossen Mehrheit der Befragten als belastend empfunden. Zeitdruck und Stress stehen dabei im Vordergrund, aber auch die emotionale oder psychische Belastung, Erschöpfung sowie – bei Familien mit Kindern – finanzielle Aspekte sind häufig genannte Belastungsfaktoren.

7. Care-Arbeit als Herausforderung der Zukunft: Bereits heute leisten rund drei von zehn Erwerbstätigen regelmässig Betreuungs- oder Pflegearbeit für Angehörige. Die damit verbundenen Belastungen sind beträchtlich und äussern sich vor allem in Zeitdruck, emotionaler Belastung und Einschränkungen der beruflichen Entwicklung. Angesichts der demografischen Entwicklung dürfte dieses Thema künftig an Bedeutung gewinnen.

5.2 Prioritäre Handlungsansätze aus Sicht der Befragten

Die in den Fokusgruppen identifizierten und in der Befragung priorisierten Massnahmen lassen sich zu folgenden, für die Befragten prioritären Handlungsfeldern bündeln:

I. Arbeitswelt und Arbeitsmodelle: Die Arbeitswelt stellt aus Sicht der Befragten der wichtigste Ansatzpunkt für eine verbesserte Vereinbarkeit von Familie und Beruf dar. Entscheidend dabei ist, inwiefern Arbeitsmodelle genügend Flexibilität bieten, um auf familiäre Anforderungen reagieren zu können. Insbesondere die Ausgestaltung von Arbeitszeiten und der Organisation der Arbeit im Betrieb beeinflusst die tatsächlichen Handlungs- und Gestaltungsspielräume der Erwerbstätigen wesentlich. Konkrete Handlungsansätze sind:

- Ausbau flexibler Arbeitszeitmodelle (z. B. Langzeitarbeitskonten, unbezahlter Urlaub, temporäre Pensumsreduktionen)
- Schaffung zusätzlicher, qualifizierter Teilzeitstellen
- Ausbau und flexiblere Nutzung von Homeoffice-Möglichkeiten
- Anpassung der arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen (Arbeitsgesetz in Bezug auf Ruhezeiten, Regelungen zur grenzüberschreitenden Telearbeit)

II. Finanzielle Rahmenbedingungen: Finanzielle Rahmenbedingungen prägen aus Sicht der Befragten massgeblich die Entscheidungen im Spannungsfeld von Erwerbs- und Familienarbeit. Insbesondere die Höhe der Betreuungskosten sowie die (unmittelbaren) Auswirkungen auf Einkommen beeinflussen, in welchem Umfang Erwerbstätigkeit ausgeübt wird. Gleichzeitig ist davon auszugehen, dass solche Entscheidungen häufig auf unvollständigen oder unklaren Informationsgrundlagen getroffen werden. Vor diesem Hintergrund werden folgende Handlungsansätze als prioritär erachtet:

- Günstigere Betreuungstarife in Kitas und schulergänzenden Tagesstrukturen (allenfalls gezielt, z. B. für Familien mit mehreren Kindern)
- Ausbau finanzieller Unterstützungsleistungen für Familien (z. B. Kinderzulagen, Pflegegeld, Entschädigung unbezahlter Familienarbeit)
- Verbesserung der Altersvorsorgeabsicherung für Personen mit unbezahlter Haus- und Familienarbeit
- Alternativ und seitens Arbeitsgeber betont: Befähigung zu informierten finanziellen Entscheidungen (z. B. mittels Vereinbarkeitsrechner)

III. Betreuungsangebote: Aus Sicht der Befragten besteht im Bereich der Betreuungsangebote insbesondere Anpassungsbedarf an die Lebens- und Arbeitsrealitäten von Familien. Im Vordergrund steht dabei eine bessere Passung der Betreuungsangebote zu den zeitlichen und organisatorischen Anforderungen von Familien. Diese betrifft sowohl die Ausdehnung der Betreuungszeiten als auch die Flexibilität und kurzfristige Verfügbarkeit der Angebote:

- Flächendeckende Bereitstellung von Betreuungsplätzen und Mittagstischangeboten (mit einheitlichen Öffnungszeiten)
- Ausbau und Flexibilisierung der Betreuungsangebote (insb. Ferienbetreuung und durchgehende bzw. Nachmittagsbetreuung für Schulkinder sowie kurzfristige Buchungsmöglichkeiten)
- Aufbau von ergänzenden Unterstützungsangeboten (z. B. Notfallbetreuung, inklusive Betreuungsangebote für Kinder mit Behinderung, Entlastungsangebote für pflegende Angehörige)
- Bessere Ausschöpfung bestehender Angebote durch verbesserte Übersicht und kurzfristige Buchungsmöglichkeiten

In den Fokusgruppen wurde zudem stark der Handlungsbedarf im Bereich gesellschaftlicher Normen und Rollenbilder thematisiert. Daraus ergibt sich ein zusätzliches Handlungsfeld mit folgenden Ansatzpunkten:

IV. Gesellschaft und Kultur: Neben strukturellen und finanziellen Faktoren prägen gesellschaftliche Normen und Rollenbilder massgeblich die Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Liechtenstein. Sie beeinflussen insbesondere die Erwartungen an die Aufteilung von Erwerbs- und Familienarbeit und wirken sich damit auf die individuellen Entscheidungen aus. Entsprechend wird Handlungsbedarf vor allem in der Sichtbarmachung vielfältiger Lebens- und Arbeitsmodelle sowie in der gesellschaftlichen Anerkennung von Vereinbarkeit und unbezahlter Familienarbeit gesehen:

- Sichtbarmachung von Best-Practice-Vereinbarkeitsmodellen in Unternehmen
- Förderung und Sichtbarmachung von Rollenvorbildern
- Sichtbarmachung des gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Werts von Vereinbarkeit
- Anerkennung unbezahlter Haus- und Familienarbeit

ANHANG: METHODISCHER STECKBRIEF DER BEFRAGUNG

Studiendesign und Durchführung

Die vorliegende Untersuchung basiert auf einer standardisierten Online-Befragung, die im Zeitraum von Anfang Dezember 2025 bis Ende April 2026 durchgeführt wurde. Grundgesamtheit bilden sämtliche in Liechtenstein beschäftigten Erwerbstätigen in Voll- und Teilzeit (n = 43'330).[89]

Die Stichprobenziehung erfolgte nicht auf Ebene individueller Erwerbstätiger, sondern über deren Arbeitgeber. Dieses Vorgehen ist nicht zuletzt darauf zurückzuführen, dass in Liechtenstein keine vollständige Liste aller Beschäftigten existiert, auf die für Befragungszwecke direkt zugegriffen werden könnte. Das Untersuchungsdesign entspricht somit einer Klumpenstichprobe (*cluster sample*), bei der Organisationen als Primäreinheiten der Auswahl dienen und die darin beschäftigten Personen die eigentlichen Untersuchungseinheiten darstellen.

Insgesamt wurden Arbeitgeber aus vier statistischen Grössenkategorien in die Stichprobe einbezogen: je zehn aus den Kategorien mit 1–9, 10–49 und 50–249 Beschäftigten sowie 15 aus der Kategorie der Grossarbeitgeber (250 und mehr Beschäftigte). Ergänzend wurden je fünf Reserveadressen definiert, um mögliche Ausfälle zu kompensieren. Die Auswahl umfasste nicht nur privatwirtschaftliche Unternehmen, sondern Arbeitgeber im weiteren Sinne, darunter auch Organisationen und Institutionen aus dem öffentlichen und staatsnahen Bereich, insbesondere aus der Verwaltung, dem Bildungs- sowie dem Gesundheits- und Sozialwesen. Die Liste, aus der die Arbeitgeber gezogen wurden, stammt vom liechtensteinischen Amt für Statistik, welches die Ziehung auch durchführte.

Die Datenerhebung erfolgte in einem zweistufigen Rekrutierungsprozess. Zunächst wurden die ausgewählten Arbeitgeber kontaktiert und zur Teilnahme an der Studie eingeladen. Ein grosser Teil erklärte sich zur Mitwirkung bereit; von den 15 ausgewählten Grossarbeitgebern nahmen beispielsweise 12 an der Studie teil, in der zweitgrössten Grössenkategorie waren es fünf. Diese teilnehmenden Organisationen bilden die Cluster der Stichprobe. In einem zweiten Schritt wurden die Mitarbeitenden dieser Organisationen durch ihre Arbeitgeber zur Teilnahme eingeladen. Die Verteilung der Einladungen und Zugangslinks (bzw. QR-Codes) erfolgte ausschliesslich über die beteiligten Arbeitgeber, da nur diese über vollständige Adressverzeichnisse ihrer Beschäftigten verfügen. Dieses Vorgehen gewährleistete zugleich die Anonymität der Teilnehmenden sowohl gegenüber dem Forschungsteam als auch gegenüber den Arbeitgebern.

Insgesamt beteiligten sich 1'744 Personen an der Befragung, wovon 1'704 Teilnahmen ausgewertet werden konnten.[90] Eine klassische Ausschöpfungsquote lässt sich nicht bestimmen, da keine vollständigen Informationen über die Anzahl der effektiv kontaktierten Personen vorliegen. Zwar ist die Gesamtzahl der Beschäftigten in Liechtenstein bekannt, jedoch wurde bewusst nur ein Teil der Arbeitgeber in die Stichprobe einbezogen, und innerhalb dieser Einheiten fehlen Angaben zur Zahl der tatsächlich eingeladenen Mitarbeitenden.

Die Stichprobe

Zur Beschreibung der Stichprobe wurden in Tabelle 9 einige soziodemografische und arbeitsmarktbezogene Merkmale ausgewiesen, deren Verteilung in der Grundgesamtheit (Beschäftigte in Liechtenstein) bekannt ist. Diese ermöglichen eine Einordnung der Stichprobe sowie deren Gewichtung.

Vorab ist zu bemerken, dass die Daten nach Geschlecht, Alter (drei Alterskategorien), Staatszugehörigkeit, Wohnland und Arbeitspensum (Dreierkategorie) gewichtet wurden, sodass die gewichtete Stichprobe den genannten und aus der Beschäftigungsstatistik bekannten Strukturmerkmalen der

[89] Stand am 28.09.2025, Quelle: Amt für Statistik (eTab).
[90] Die Differenz ergibt sich aus 40 (stark) unvollständigen Teilnahmen.

Grundgesamtheit entspricht. Nach Gewichtung entfallen rund 60 Prozent der Befragten auf Männer und rund 40 Prozent auf Frauen. In der *ungewichteten* Stichprobe waren hingegen die Frauen (leicht) in der Mehrheit – ein Phänomen, das auch aus der 2018er-Befragung (Märk-Rohrer und Marxer 2018) und aus anderen Befragungen in der Schweiz zu just diesem Thema (Familie und Beruf) bekannt ist.[91]

Die Altersstruktur wird in der Grundgesamtheit durch die Gruppe der 25- bis 49-Jährigen geprägt (56%), während rund ein Drittel der Befragten 50 Jahre oder älter ist (35%). Jüngere Erwerbstätige bis 24 Jahre machen rund neun Prozent aus. In der ungewichteten Stichprobe sind Zielpersonen aus der mittleren Alterskategorie etwas überrepräsentiert.

Hinsichtlich der Staatszugehörigkeit stellen Personen mit liechtensteinischer Staatsangehörigkeit rund 35 Prozent der ungewichteten Stichprobe, gefolgt von Schweizerinnen und Schweizern (30%), Österreicherinnen und Österreichern (20%) sowie Deutschen (14%). Der Rest entfällt auf weitere Nationalitäten.

Ein weiteres charakteristisches Merkmal des liechtensteinischen Arbeitsmarktes spiegelt sich auch in der Stichprobe wider: Pendlerinnen und Pendler bilden mit rund 59 Prozent die Mehrheit der Befragten. Die grössten Gruppen wohnen in der Schweiz (37%) oder in Österreich (20%). Die ungewichtete Stichprobe weicht diesbezüglich kaum von den bekannten Parametern der Grundgesamtheit ab.

Beim Beschäftigungsumfang zeigt sich, dass rund zwei Drittel der Befragten in Vollzeit tätig sind (90% und mehr), während knapp ein Drittel Teilzeit arbeitet. Im Vergleich zur Grundgesamtheit sind Teilzeitbeschäftigte mit mittleren Pensen (50–89%) in der ungewichteten Stichprobe überrepräsentiert, während sehr kleine Pensen (<50%) unterrepräsentiert sind.

Zu beachten ist schliesslich, dass die Verteilung der Befragten über die verschiedenen Betriebsgrössen hinweg nicht in proportionalem Verhältnis zur Grundgesamtheit steht. Ein grosser Teil der Antworten (n = 1'459) stammt aus Grossunternehmen, was dem Stichprobendesign geschuldet ist: Nimmt ein grosser Arbeitgeber teil, resultiert daraus automatisch eine hohe Zahl an Einzelbefragten. Kleinere Betriebe sind entsprechend mit geringeren Fallzahlen vertreten. Arbeitnehmer:innen aus der Grössenklasse 3 (50–249 Beschäftigte) sind etwas stärker vertreten (n = 148) als solche von kleineren Arbeitgebern (n = 96). Vor dem Hintergrund der Zielsetzung der Studie – der Identifikation von Mustern und Problemlagen – ist diese Verzerrung jedoch von nachgeordneter Bedeutung.

[91] Bemerkenswert ist, dass es sich bei anderen Befragungsthemen – etwa Wahlumfragen – fast immer genau umgekehrt verhält.

Tabelle 9: Merkmale der Umfrageteilnehmenden (in % der Stichprobe und in % der Grundgesamtheit)

	Stichprobe	Grundgesamt-heit
Geschlecht*		
Männlich	48.9% (829)	59.5% (25’832)
Weiblich	51.0% (866)	40.5% (17’609)
Anderes	0.1% (2)	
Altersklasse*		
Bis 24 Jahre	4.0% (69)	9.0% (3’903)
25–49 Jahre	68.0% (1’158)	56.3% (24’468)
50+ Jahre	28.0% (477)	34.7% (15’070)
Staatszugehörigkeit**		
Liechtenstein	35.0% (415)	28.3% (12’297)
Schweiz	29.5% (355)	22.5% (9'780)
Österreich	20.0% (241)	19.8% (8'622)
Deutschland	13.9% (167)	10.5% (4'545)
Andere	8.0% (97)	18.9% (8’197)
Wohnort		
Liechtenstein	41.4% (700)	42.6% (18’498)
Schweiz	36.5% (617)	35.1% (15'262)
Österreich	20.1% (340)	19.8% (8'623)
Anderes Land	2.0% (33)	2.4% (1'058)
Gemeinde/Wohnort in Liechtenstein*		
Balzers	13.0% (69)	10.9% (2’020)
Planken	1.3% (7)	1.1% (209)
Schaan	15.5% (82)	15.1% (2’797)
Triesen	11.5% (61)	14.3% (2’641)
Triesenberg	5.9% (31)	7.0% (1’304)
Vaduz	13.8% (73)	14.7% (2’715)
Eschen-Nendeln	10.0% (53)	11.7% (2’165)
Gamprin-Bendern	5.7% (30)	4.4% (815)
Mauren-Schaanwald	13.8% (73)	11.8% (2’176)
Ruggell	6.6% (35)	6.1% (1’121)
Schellenberg	2.8% (15)	2.9% (535)
Aktuelles Arbeitspensum		
Vollzeit (90% und mehr)	65.6% (1'070)	68.3% (29’652)
Teilzeit (50% bis 89%)	29.5% (481)	18.4% (7'994)
Teilzeit (<50%)	4.9% (80)	13.3% (5'795)

* Stand am 28.09.2025, Quelle: Amt für Statistik (eTab)
** Einige Befragte haben mehrere Staatszugehörigkeiten. Das Total übersteigt deshalb 100 Prozent.

Literatur

Amt für Statistik (2024). Beschäftigungsstatistik 2024. Vaduz: Amt für Statistik. Statistikportal Liechtenstein.

Bundesamt für Statistik (BFS) (2024). Erhebung zu Familien und Generationen 2023. Neuchâtel: BFS.

Bundesamt für Statistik (BFS) (2025). Einstellungen zu Familien und Geschlechterrollen. Statistik Aktuell / 01 Bevölkerung. Neuchâtel: BFS.

Deutscher Bundestag (2019). Einzelfragen zu Halbtags- und Ganztagsschulen in Europa. Dokumentation WD 8-3000-098/19.

Eidg. Kommission für Familienfragen EKFF (2023). Familien und Familienpolitik in der Schweiz – Herausforderungen im Jahr 2040.

Engler, M. & Dinner, K. (2023). Betriebswirtschaftliche Analyse des Vereins Kindertagesstätten Liechtenstein im Auftrag des Ministeriums für Gesellschaft und Kultur FL.

Fuchs, G., Lanfranconi L. M., Abbas M. & Eckerlein C. (2021). Nationales Barometer zur Gleichstellung 2021. Fokus «Erwerbsarbeit und unbezahlte Care-Arbeit». Hochschule Luzern, Soziale Arbeit, FH Zentralschweiz zuhanden der Schweizerischen Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten SKG. Bern: SKG.

Frey, J., Kwakye, D. & Liebig, B. (2023). Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben von Spitalärztinnen und -ärzten: Eine Wegleitung. Fachhochschule Nordwestschweiz.

Goop, T. & Gstöhl, S. (2025). The Role of Part-Time Work in the Child Penalty in Labor Supply. Universität St. Gallen.

Lorenz, T., Quaderer, D. & Hermann, J. (2021). Frauenerwerbstätigkeit: Vergleich – Entwicklung - Hintergründe. Stiftung Zukunft.li.

Märk-Rohrer, L. & Marxer, W. (2018). Familienpolitik in Gegenwart und Zukunft. Ergebnisse einer Umfrage im Auftrag der Regierung des Fürstentums Liechtenstein. Bendern: Liechtenstein-Institut.

Regierung des Fürstentums Liechtenstein (2024a). Arbeitsmarkt Liechtenstein: Massnahmen zur Erhöhung des Arbeitskräftepotenzials und der Erwerbsbeteiligung, Bericht der Arbeitsgruppe «Arbeitskräftemangel».

Regierung des Fürstentums Liechtenstein (2024b). Sammlung Best Practices und Ideen, «familienfreundliche Unternehmen '24».

Regierung des Fürstentums Liechtenstein (2025). Gleichstellungsstrategie für das Fürstentum Liechtenstein, Entwurf für die Konsultation. Stand 25. März 2025.