

Starke Familienpolitik – starke Wirtschaft

Die längst überfällige bezahlte Eltern- und Vaterschaftszeit dient nicht – wie aus Teilen der Wirtschaft immer noch wahrgenommen – der finanziellen Entlastung der Familien, sondern der Verbesserung der Work-Life-Balance und damit dem Wohl des Kindes. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist ein klares gesellschaftspolitisches Anliegen, aber auch eine wirtschaftspolitische Notwendigkeit. Der zunehmendem Fachkräfte- bzw. Arbeitskräftemangel fordert familienpolitische Massnahmen zur besseren Ausschöpfung des Potenzials heimischer Arbeitskräfte. Inzwischen sollten jedem Arbeitgeber die Vorteile guter Vereinbarkeit einleuchten. Umso strittiger ist die geplante Verschiebung der Elternzeit um ein weiteres Jahr.

Im Bericht und Antrag der Regierung werden dazu mehrere Gründe aufgeführt. Die FBP-Motion zur Erhöhung der

Familienzulagen und die Überführung des Mutterschaftstaggelds von den Krankenkassen zur FAK sind gewiss wünschenswert. Sie wurden aber nachträglich in die Regierungsvorlage reingepackt. Die Überführung des Mutterschaftstaggelds und das Vaterschaftsgeld bedingen umfangreiche Systemanpassungen bei der AHV-IV-FAK. Hingegen kann das Kernelement der Vorlage – die bezahlte Elternzeit – ohne grossen Aufwand auf Januar 2025 eingeführt werden. Doch die Regierung will den Unternehmen mehr Vorbereitungszeit geben, um organisatorische Vorkehrungen für bevorstehende Abwesenheiten infolge Elternzeit treffen zu können. Wie bitte? Seit Erlass der EU-Richtlinie im Jahr 2019 wissen wir, dass die bezahlte Elternzeit kommt. Die Arbeitgeber hatten somit mehr als genug Vorbereitungszeit. Darum appellieren wir an die Landtagsabgeordneten, die geplan-

te Verschiebung rückgängig zu machen.

Auch bei der Finanzierung der bezahlten Eltern- und Vaterschaftszeit wie auch bei der FBP-Motion konnten sich die Arbeitgeber durchsetzen. Ein Teil des Pakets soll durch Überschüsse aus den bisherigen Arbeitgeberbeiträgen an die FAK finanziert werden. Die Arbeitgeber werden finanziell entlastet durch den Wegfall der Lohnfortzahlung bei Mutterschaft. Die Zusatzkosten sollen durch einen neu einzuführenden Arbeitnehmerbeitrag von 0,2 Lohnprozent gedeckt werden. Das klingt nach wenig, doch waren die Zusatzkosten ursprünglich auf 0,4 Lohnprozent beziffert. Sollten sich die neu berechneten 0,2 Prozent als Schönrechnerei entpuppen, darf keine weitere Erhöhung auf Arbeitnehmerseite erfolgen.

Eine Stellungnahme von Sigi Langenbahn, LANV-Präsident